

LE RAPPORT ARBOUR ET LES PROCHAINES ÉTAPES

MAYA EICHLER, TAMMY GEORGE ET NANCY TABER



Tous droits réservés. Aucune partie du présent document ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite préalable du réseau TMC.

Réseau Transforming Military Cultures
(TMC) Université Mount Saint Vincent
Centre for Social Innovation and
Community Engagement in Military Affairs
166, autoroute Bedford
Halifax (N.-É.) B3M 2J6
Canada
www.msvu.ca/tmc
tmc@msvu.ca

Citation suggérée :

Eichler, M., George, T., et Taber, N. (2022). *Le rapport Arbour et les prochaines étapes [Document de travail]*. Transforming Military Cultures (TMC) Network.

Le présent rapport a été traduit de l'anglais au français par Natali Bourret.

Reconnaissance du financement:

Le présent document a été publié par le réseau Transforming Military Cultures (TMS), qui reçoit du financement du programme Mobilizing Insights in National Defence and Security (MINDS), conçu pour faciliter la collaboration et la mobilisation du savoir entre le ministère de la Défense nationale, les Forces armées canadiennes, le milieu universitaire et d'autres experts en matière de défense et de sécurité. De par ses subventions d'engagement ciblé, ses réseaux de collaboration, ses bourses d'études et ses séances d'information avec des experts, le programme MINDS collabore avec des partenaires clés pour consolider les fondements de l'élaboration de politiques de défense fondées sur des données probantes. Ces partenariats stimulent l'innovation en facilitant de nouvelles analyses des actions, des possibilités et des crises mondiales émergentes, tout en favorisant un dialogue approfondi sur la défense et la sécurité avec les membres de la population canadienne.

Le présent document repose sur l'analyse des auteures et ne reflète pas nécessairement le point de vue du bailleur de fonds.



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	02
Introduction	06
Une Approche Féministe Intersectionnelle Tenant Compte des Traumatismes	07
L'intégration des Femmes : Voir Au-Delà des Chiffres et Remettre en Question L'idéal du Guerrier	14
Surveillance et Participation des Civils	21
L'éducation et les Collèges Militaires	26
Universalité du Service	31
Stratégies de Changement : Vers une Approche Axée sur la Santé et le Rétablissement des Membres Touchés	32
Conclusion	36
Références	38
Biographie des Auteurs	45

Sommaire

Contexte : Le 30 mai 2022, l'ancienne juge de la Cour suprême Louise Arbour a publié son *Rapport de l'examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes*, portant sur l'inconduite sexuelle et le leadership en ce qui a trait à la culture. Bien que les 48 recommandations y figurant font état d'une approche principalement juridique en matière de transformation de la culture militaire, Mme Arbour aborde également la révision des politiques et pratiques existantes qui contribuent à l'inconduite sexuelle et aux mauvais traitements que les survivants reçoivent à la suite d'un signalement.

Notre approche : Le document présente une analyse féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes du rapport Arbour. En nous inspirant du concept d'intersectionnalité de Kimberlé Crenshaw, nous estimons que sexisme et misogynie se recoupent et sont aggravés par la race, l'ethnicité, la sexualité, l'autochtonie, les capacités et d'autres dimensions de l'identité. Notre approche fait ressortir la nécessité de s'intéresser à la façon dont le pouvoir fonctionne à divers échelons des Forces armées canadiennes (FAC), car les systèmes structurels de pouvoir influent sur la façon dont la discrimination se manifeste sur le plan individuel.

Notre argumentaire : Nous soutenons que le rapport Arbour, bien qu'il contienne d'importantes discussions et recommandations, n'établit pas suffisamment de liens entre le harcèlement sexuel, l'inconduite sexuelle, le sexisme et d'autres formes de conduite préjudiciable, comme celles qui découlent du capacitisme, du colonialisme, de l'homophobie et du racisme. Le rapport Arbour doit par conséquent être lu de concert avec des rapports connexes, comme le rapport Deschamps (2015) et le rapport du Groupe consultatif du Ministère sur le racisme systémique (2022). Nous présentons ci-dessous les principaux points qui devraient éclairer les discussions sur la mise en œuvre du rapport Arbour.

Points clés : Bien qu'ils soient séparés pour faciliter la discussion, les points clés suivants devraient se recouper et doivent être abordés de manière holistique.

- **Ne Pas s'en tenir au simple ajout de plus de femmes :**

L'établissement d'objectifs chiffrés place le fardeau du changement de culture sur les épaules des femmes militaires, plutôt que d'axer les efforts sur le rôle et la responsabilité qui incombent à l'institution d'opérer un changement de culture en éliminant les préjugés systémiques et les obstacles historiques. De surcroît, il élimine d'emblée les expériences qu'ont vécues les hommes et les membres 2SLGBTQIA+ qui sont victimes d'inconduite sexuelle et de discrimination.

- **Remettre en question l'idéal du guerrier :** Plutôt que de se définir comme un lieu de réalisation et de célébration de la masculinité, les forces armées doivent se redéfinir comme un endroit où chaque personne est la bienvenue, est valorisée et peut s'épanouir, qu'elle s'identifie comme un homme, une femme, une personne non binaire ou une personne 2SLGBTQIA+ et quel que soit son rôle militaire particulier (p. ex. un rôle d'opération ou de soutien). Pour opérer un changement de culture, il faut remettre en question le pouvoir et les privilèges associés à l'idéal existant du guerrier, et ne pas se limiter à élargir le champ de ce que cela signifie d'être un guerrier.

- **Créer une surveillance et une participation civile :** Une participation accrue des civils devrait s'accompagner d'un regard honnête sur l'état actuel des relations entre les militaires et les civils au Canada. La recommandation de Mme Arbour à l'égard de la surveillance externe peut être accentuée par la mise sur pied d'un comité de surveillance externe composé de voix militaires, civiles et diverses, interdisciplinaires et transsectorielles, un comité dont le rôle ne se limiterait pas à celui d'un observateur externe qui se contente de cocher des cases sur la mise en œuvre.

En nous inspirant du concept d'intersectionnalité de Kimberlé Crenshaw, nous estimons que sexisme et misogynie se recoupent et sont aggravés par la race, l'ethnicité, la sexualité, l'autochtonie, les capacités et d'autres dimensions de l'identité.

- **Repenser d'un œil critique l'approche de l'éducation et des collèges militaires :** Vue sous un angle éthique et professionnel étroit, l'éducation tend à reproduire des idéaux et une culture militaires qui nuisent à la santé physique et mentale des membres. Par conséquent, l'éducation militaire devrait aider les membres à cerner, à analyser, à critiquer et à modifier les aspects problématiques de la culture des FAC. Toute équipe d'examen qui se penche sur les collèges militaires du Canada se doit d'analyser ce qu'apprennent les cadets et comment ils apprennent, dans des contextes à la fois officiels et officieux, en s'attardant particulièrement aux discours sexistes, racisés, capacitistes, hétéronormatifs et coloniaux.
- **Contester la politique d'universalité du service :** Comme l'explique Mme Arbour, la politique d'universalité du service fait la promotion d'un idéal du guerrier qui a des répercussions négatives et disproportionnées sur les personnes qui ont été victimes d'inconduite sexuelle et qui souffrent de trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou d'autres blessures connexes. Cette politique porte préjudice aux femmes ainsi qu'aux membres handicapés, ceux de religions non chrétiennes et aux personnes ayant des identités intersectionnelles, y compris les personnes 2SLGBTQIA+. Pour changer la culture des FAC et y réduire le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, il faut éliminer la discrimination fondée sur le genre et les autres formes de discrimination. Il faudrait créer des parcours de carrière adaptatifs et des emplois à double voie.

- **Mettre l'accent sur la santé et le rétablissement des membres touchés** : L'inconduite sexuelle a des conséquences négatives, souvent à long terme, sur la santé et le mieux-être des militaires touchés. La santé et le mieux-être sont des aspects fondamentaux du changement de culture militaire; ils doivent être pris en compte en relation avec l'intersectionnalité et les structures de pouvoir plus larges, telles que le colonialisme, le patriarcat et la suprématie blanche, qui ont une influence négative sur les personnes au sein de l'institution. À l'avenir, les efforts de changement de culture devraient être axés non pas sur les besoins de l'établissement, mais plutôt sur l'autonomisation de la personne touchée et sur la création de possibilités de rétablissement plutôt que sur la mise en valeur des solutions juridiques qui peuvent provoquer un nouveau traumatisme.

Pour aller de l'avant : Afin de remédier aux préjudices et aux résultats inéquitables, il faut plus que des solutions juridiques et plus que l'« ajout » de femmes (et d'autres groupes historiquement sous-représentés) ou l'ajout de plus de « formation ». Il faut repenser la base même des aspects fondamentaux de la culture militaire, dont l'idéal du guerrier masculinisé, et son intersection avec les relations de pouvoir et les systèmes d'oppression fondés sur le sexisme, la misogynie, le racisme, le colonialisme, l'homophobie, la transphobie et le capacitisme.

La culture, les politiques, les pratiques et l'éducation des FAC continuent de privilégier les hommes blancs, hétérosexuels et cisgenres. Pour aller de l'avant, ce qu'il faut, c'est de se renseigner sur les structures sous-jacentes de pouvoir et d'oppression sur lesquelles s'établissent les forces armées, au même titre que l'État et la société canadienne en général, et de les remettre en question.



Introduction

Le 30 mai 2022, l'ancienne juge de la Cour suprême Louise Arbour a publié son *Rapport de l'examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes*, portant sur l'inconduite sexuelle et le leadership en ce qui a trait à la culture. Les 48 recommandations de Mme Arbour sont présentées dans une optique principalement juridique du changement de culture militaire, mettant l'accent sur la façon d'améliorer les réponses juridiques aux incidents et aux signalements d'inconduite sexuelle dans les forces armées. Au-delà des changements juridiques concrets, Mme Arbour formule également des recommandations sur la révision des politiques et des pratiques existantes qui contribuent à l'inconduite sexuelle et aux mauvais traitements que les survivants reçoivent à la suite d'un signalement. Son large éventail de recommandations vise à aider à prévenir les incidents d'inconduite sexuelle et à mieux y répondre.

Dans le présent document, nous utilisons une approche féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes pour interpréter et rehausser l'analyse et les recommandations du rapport Arbour. Nous soulignons ce que nous percevons comme ses principales contributions, proposons quelques considérations supplémentaires et réfléchissons à ce que devraient maintenant envisager ceux qui ont pour tâche de donner suite à ses recommandations.

Nous commençons en explicitant les causes profondes de la culture militaire problématique qui ouvre la voie à l'inconduite sexuelle et la normalise. Nous abordons ensuite les thèmes de l'intégration des femmes, de l'engagement et de la surveillance des civils, de l'éducation et du système des collèges militaires, ainsi que de la politique d'universalité du service.

Enfin, nous explorons en quoi la santé et le mieux-être s'appliquent dans nombre des domaines que nous abordons. Nous concluons que pour aller de l'avant avec le rapport Arbour et les prochaines étapes, il faut procéder à un examen critique des idéaux actuels et émergents du guerrier, de la façon dont les membres apprennent à connaître ces idéaux, des répercussions sanitaires et autres des préjudices intersectionnels sur les membres actifs et les anciens combattants, ainsi que du rôle des FAC dans le contexte des relations entre militaires et civils.

Une approche féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes

Bien que les recommandations de Mme Arbour couvrent divers sujets de préoccupation, le fait de les aborder dans une approche féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes confirme le sérieux des vies touchées par les traumatismes sexuels militaires et est un aspect essentiel si l'on cherche à opérer un changement de culture concret dans les FAC. Le féminisme ne s'adresse pas uniquement aux femmes et ce n'est pas non plus une question qui ne concerne que les femmes; c'est plutôt un mouvement « pour tous » qui vise à mettre fin au sexisme, à l'exploitation sexiste et à l'oppression (hooks, 2000, p. viii) en ce qui concerne les hommes, les femmes et les personnes qui ne s'identifient pas à cette binarité.

En outre, le féminisme n'est pas seulement une théorie universitaire; c'est un prisme à travers lequel les gouvernements et les forces armées peuvent définir leurs objectifs et leurs efforts, comme l'engagement du Canada à l'égard d'une politique étrangère féministe qui influence la politique de défense du pays :

Protection, Sécurité, Engagement (Défense nationale, 2017).

Kimberlé Crenshaw, une juriste au même titre que Mme Arbour, a créé le terme « intersectionnalité » dans son article publié en 1989 et intitulé « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » (démarginaliser l'intersection entre la race et le sexe : une critique féministe noire à la doctrine anti-discrimination, à la théorie féministe et à la politique antiraciste) pour expliquer les particularités de l'oppression des femmes noires dans le système juridique américain. Fondée sur la pratique anti-oppression, qui porte sur les déséquilibres structurels des pouvoirs et vise la promotion du changement pour rétablir l'équilibre des pouvoirs, une approche intersectionnelle propose un moyen d'appréhender les nuances de la discrimination dans le système juridique américain, un système adapté pour traiter la discrimination sexuelle et la discrimination raciale en tant qu'entités distinctes, *mais pas à leur point d'intersection*.

L'approche intersectionnelle de Mme Crenshaw est née de la nécessité de se pencher sur la façon dont l'oppression et la marginalisation de genre se recoupent et sont aggravées par la race, l'ethnicité, la sexualité, l'autochtonie, les capacités et d'autres dimensions de l'identité. L'approche de Mme Crenshaw est à la base de l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) par le gouvernement du Canada (Gouvernement du Canada, 2022).

L'intersectionnalité en tant que concept de structures de pouvoir a été largement absente des études sur le personnel militaire et la sociologie militaire.

Pour s'attaquer aux recommandations du rapport Arbour et à l'application d'une analyse intersectionnelle, il faut analyser avec intention la façon dont le pouvoir fonctionne à divers échelons des FAC et reconnaître que les systèmes structurels de pouvoir ont une incidence sur la façon dont la discrimination se manifeste sur le plan individuel.

Comme Samantha Cromptvoets (2021) l'a fait valoir dans le contexte australien, plutôt que de nous concentrer sur la culture comme diagnostic et solution par défaut des problèmes organisationnels, nous devrions examiner comment le pouvoir fonctionne de manière officielle et officieuse dans les réseaux organisationnels (p. 71).

Nous soutenons que les deux aspects peuvent et doivent être analysés de façon simultanée, en l'occurrence la façon dont la culture permet et recoupe les relations de pouvoir particulières qui privilégient certains membres et idéaux aux dépens des autres. L'intersectionnalité en tant que concept de structures de pouvoir a été largement absente des études sur le personnel militaire et la sociologie militaire, qui s'intéressent souvent à la stratification et aux hiérarchies au sein des organisations militaires (Henry, 2017).

Plutôt que de centrer l'attention sur les pratiques de racisation et de genrage telles qu'elles existent dans les institutions et sont vécues au quotidien (Henry, 2017; Ito, 1984; Roy, 1978; Walker, 1989; Ware, 2012), la littérature sur la guerre et la vie de soldat a avant tout porté largement sur les marqueurs d'identité comme la race, le genre et la sexualité en tant que caractéristiques, attributs ou entités distinctes. Très peu d'études ont analysé les travaux centrés sur l'expérience vécue des militaires dans le contexte multiculturel canadien; ainsi, il y a un manque de compréhension holistique de la façon dont les aspects interdépendants clés de la culture militaire actuelle, que ce soit le sexisme, la misogynie, le racisme, les héritages coloniaux et le capacitisme, jettent les bases d'un large éventail de comportements préjudiciables.

Il faut non seulement comprendre les différentes expériences des femmes racisées, mais aussi recenser et aborder les aspects clés de la culture militaire qui mènent à la marginalisation, à l'isolement et à d'autres formes de « règles sociales » adoptées par le groupe dominant pour forcer les « autres » à s'adapter au prototype de l'idéal –ou à démissionner.

Si les militaires continuent d'essayer de changer le comportement individuel plutôt que de s'attaquer aux structures qui sous-tendent ce comportement, ils finiront toujours par reproduire le prototype de l'idéal et enraciner davantage l'attribution du pouvoir et des privilèges aux rares élus.

Nous soutenons que le rapport Arbour ne va pas assez loin pour confirmer le lien entre le harcèlement sexuel et d'autres formes d'inconduite préjudiciable, ainsi qu'entre le harcèlement sexuel et les fondements structurels de la culture enracinée dans des systèmes d'oppression et de marginalisation. Il faut donc lire le rapport Arbour dans une optique intersectionnelle féministe ainsi qu'avec d'autres rapports connexes tels que le rapport Deschamps (2015), les conclusions de Statistique Canada (Cotter, 2016; Cotter, 2019; Maxwell, 2020), le Groupe consultatif du Ministère sur le racisme systémique (Défense nationale, 2022), et plus encore. Ce qui était autrefois perçu comme une série d'incidents isolés, anecdotiques et déconnectés est maintenant reconnu comme un problème organisationnel profondément ancré qui exige une refonte culturelle à l'échelle des FAC.

Pour comprendre la nature interconnectée et systémique des comportements préjudiciables dont font état ces divers rapports, ainsi que pour concevoir un changement de culture concret et durable et en analyser les conséquences, il faut également adopter une approche tenant compte des traumatismes.

Nous soutenons que le rapport Arbour ne va pas assez loin pour confirmer le lien entre le harcèlement sexuel et d'autres formes d'inconduite préjudiciable, ainsi qu'entre le harcèlement sexuel et les fondements structurels de la culture enracinée dans des systèmes d'oppression et de marginalisation.

Les obstacles structurels liés au racisme, au sexisme, à l'hétérosexisme et au classisme façonnent l'expérience du traumatisme proprement dit et se répercutent sur le processus de rétablissement après un traumatisme.

Les personnes touchées et marginalisées par diverses formes d'oppression structurelle, ces formes étant souvent intersectionnelles, percevront le monde qui les entoure différemment, ce qui mènera souvent à des expériences traumatisantes nettement différentes de celles des personnes qui ont survécu à des traumatismes infligés par les groupes culturels dominants. Une organisation ou un système qui adoptent une approche féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes s'attardent à quatre principes.

Premièrement, ils se rendent compte de l'effet généralisé des traumatismes et comprennent les voies potentielles de rétablissement (Université de Lethbridge, s.d.). Dans le cas du rapport Arbour, s'attaquer aux traumatismes sexuels militaires et à la culture qui perpétue cette violence équivaut à se concentrer sur les personnes les plus touchées et à amplifier leurs voix. Deuxièmement, ils exigent que l'on reconnaisse les signes et les symptômes d'un traumatisme chez les militaires, leur famille, le personnel de soutien, les témoins et les autres personnes œuvrant dans les FAC et la communauté de la Défense. Troisièmement, la façon dont une organisation réagit en intégrant pleinement les connaissances sur les traumatismes dans ses politiques, procédures et pratiques est cruciale pour une approche tenant compte des traumatismes. Enfin, cette approche cherche à résister activement à une répétition du traumatisme. Pendant que les FAC s'engagent dans un changement de culture à l'échelle de l'organisation, l'un des principes centraux de cette approche consiste à réfléchir à la façon dont les traumatismes pourraient être reproduits par la mise en œuvre de politiques et de procédures fondées sur les recommandations de Mme Arbour. Il a été reconnu qu'il y a répétition d'un traumatisme au cours d'enquêtes judiciaires, mais qu'il peut également y avoir répétition d'autres façons au cours d'expériences quotidiennes dans le milieu de travail militaire.

Une approche tenant compte des traumatismes vise les personnes lésées et met l'accent sur la facilitation de leur rétablissement.

Ce rétablissement est également fondé sur la responsabilisation structurelle et sur une réflexion sur ce que cela signifie de minimiser les préjudices dans la vie institutionnelle pour ses membres les plus vulnérables.

Le rétablissement est également fondé sur la responsabilisation structurelle et sur une réflexion sur ce que cela signifie de minimiser les préjudices dans la vie institutionnelle pour ses membres les plus vulnérables.

Une approche tenant compte des traumatismes est caractérisée par l'adhésion à six principes clés plutôt qu'à un ensemble prescrit de pratiques ou de procédures. Il est important que le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FAC retiennent les principes suivants lorsqu'ils envisagent la mise en œuvre du rapport Arbour dans de multiples types de contextes, y compris l'instruction et l'éducation :

- **Inclusion de ses membres.** Dans l'ensemble du MDN et des FAC, les militaires, le personnel et leur famille devraient se sentir valorisés sur les plans physique et psychologique et être en mesure d'exprimer leurs préoccupations et leurs besoins.
- **Fiabilité et transparence.** Les opérations, décisions, procédures et processus de l'organisation doivent être menés avec ouverture et transparence et dans le but de préserver la confiance chez ses membres.
- **Prestation de services de soutien par les pairs.** Le soutien par les pairs est au cœur du bon fonctionnement de l'organisation et de ses membres, car il permet d'établir la confiance ainsi que d'assurer la sécurité et l'autonomisation.

- **Collaboration, réciprocité et responsabilisation.** Le rétablissement a lieu dans les relations et par l'intermédiaire de la discussion, de la communication et de la responsabilisation. Le MDN et les FAC devraient reconnaître que tout le monde a un rôle à jouer dans une approche tenant compte des traumatismes et que le rétablissement ne repose pas uniquement sur les professionnels de la santé.
- **Autonomisation, voix et choix.** Le MDN et les FAC devraient comprendre les expériences, les choix et les voix de leurs membres et chercher à les renforcer. Ils devraient reconnaître que, bien qu'il y ait une uniformité qui soit intégrée à sa structure, chaque personne est unique et nécessite une approche individualisée; la non-conformité ne doit pas être perçue comme un déficit.
- **Questions culturelles, historiques et de genre.** Le MDN et les FAC devraient s'activer à voir au-delà des stéréotypes et des préjugés culturels et sexistes et s'efforcer d'offrir à leurs membres des services adaptés à la culture. Enfin, l'institution devrait souligner l'importance du rétablissement, les liens culturels traditionnels, la profondeur et les nuances des préjudices moraux, ainsi que la reconnaissance et l'élimination de son rôle dans les traumatismes historiques (adaptation de : The Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014).

En gardant à l'esprit ces principes et les recommandations de Mme Arbour, il sera plus facile de s'attaquer aux conséquences de traumatismes, de réduire le risque de préjudices inutiles et de favoriser le rétablissement. Dans les sections ci-dessous, nous appliquons notre approche féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes aux thèmes du rapport Arbour en ce qui a trait à l'intégration des femmes, aux relations civilo-militaires, à l'éducation, à la politique d'universalité du service, ainsi qu'à la santé et au mieux-être.

Le rétablissement a lieu dans les relations et par l'intermédiaire de la discussion, de la communication et de la responsabilisation. Le MDN et les FAC devraient reconnaître que tout le monde a un rôle à jouer dans une approche tenant compte des traumatismes et que le rétablissement ne repose pas uniquement sur les professionnels de la santé.

Intégration des femmes : voir au-delà des chiffres et remettre en question l'idéal du guerrier

Mme Arbour (2022) commence son rapport par un bref survol de l'histoire des femmes dans les FAC, faisant le lien (comme Mme Deschamps) entre le problème de l'inconduite sexuelle et l'intégration incomplète et troublée des femmes dans cette institution historiquement dominée par les hommes et profondément masculinisée. La nécessité de remédier à la sous-représentation des femmes dans les forces armées constitue l'un des principaux fondements logiques qui sous-tendent ses recommandations. Mme Arbour voit, dans la « culture toxique et sexiste » des forces armées, la « cause première » de l'inconduite sexuelle (p. 37) et cite l'inconduite sexuelle comme l'une des principales raisons de l'incapacité persistante des forces armées à augmenter considérablement le nombre de recrues féminines. Elle souligne à juste titre que le nombre de femmes est faible non pas par « manque d'intérêt », mais que le « traitement inégal des femmes, jumelé à d'autres formes de discrimination systémique et à l'inconduite sexuelle largement répandue, contribue à de faibles taux de recrutement et de rétention, de même qu'à une sous-représentation à tous les grades » (p. 37).

Même si elle reconnaît la nécessité de changer fondamentalement le milieu de travail militaire, Mme Arbour soutient que les chiffres changeront la donne pour la progression du changement de culture.

Elle recommande d'établir « pour la promotion des femmes un système de cibles progressives augmentant le nombre de femmes dans chaque grade, en vue d'accroître leur proportion au sein des officiers généraux au-dessus de leur niveau de représentation dans les effectifs globaux des FAC » (recommandation no 36).

Voici ce qu'elle affirme : « La transformation des FAC en organisation moderne qui reflète pleinement les valeurs et ambitions du Canada sera achevée lorsqu'une masse critique de femmes aura été atteinte à tous les échelons, dans tous les domaines et dans toutes les professions composant les FAC, y compris les armes de combat » (p. 15). Bien qu'une telle approche soit conforme aux principes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait à l'équité et à la représentation de la population canadienne, l'augmentation du nombre de femmes ne suffira pas à elle seule à transformer la culture toxique et sexiste.

Mme Arbour ajoute une nuance importante à l'argument toujours dominant (et souvent critiqué) de la masse critique, qui postule qu'une fois que le nombre de femmes a atteint un certain seuil dans une organisation (habituellement, l'hypothèse est d'environ 30 %, voir Childs et Krook, 2008), c'est à ce stade que l'organisation changera pour le mieux (p. ex. deviendra plus égalitaire entre les genres). Comme le souligne Mme Arbour, ce qui compte, c'est l'endroit où se trouvent les femmes, et pas seulement leur nombre. Comme l'indique clairement sa recommandation, les femmes doivent être promues à des postes de direction afin de commencer à rétablir l'équilibre entre les sexes et les genres dans les forces armées. Sur le plan tant quantitatif que qualitatif, les forces armées sont une institution et un milieu de travail dominés par les hommes et masculinisés. Cependant, l'établissement d'objectifs chiffrés, même ceux qui sont nuancés, place le fardeau du changement de culture sur les épaules des femmes militaires occupant des postes de direction, plutôt que d'axer les efforts sur le rôle et la responsabilité qui incombent à l'institution d'opérer un changement de culture.

Nous suggérons ci-dessous d'autres façons de réfléchir à la question de savoir comment changer la répartition des genres dans les forces armées pour en venir à créer une institution plus équitable entre les genres, et pas seulement égale pour les genres.

Les femmes sont non seulement sous-représentées dans les forces armées, à tous les échelons de direction, mais elles sont aussi confrontées, comme le reconnaît Mme Arbour, à un « traitement inégal », qui mène à des expériences de traumatismes en raison du sexisme et de la misogynie, ainsi qu'à des formes d'oppression qui s'entrecoupent comme le racisme, le capacitisme, l'homophobie et la transphobie. Pour éliminer la cause sous-jacente de ce « traitement inégal », les forces armées doivent s'attaquer de front aux préjugés systémiques et aux obstacles historiques inhérents au milieu de travail militaire qui provoquent des traumatismes au-delà du traumatisme attendu des blessures et des maladies opérationnelles. Par définition, les armées ne sont pas un milieu de travail « sûr », mais les femmes et les membres d'orientations diverses sont confrontés à une couche supplémentaire de préjudice systémique, entraînant des traumatismes interpersonnels et des préjudices moraux. Pendant des décennies, on s'est attendu à ce que les femmes s'intègrent dans un milieu de travail conçu pour les hommes et par les hommes, d'une manière qui perçoit comme la norme les hypothèses normatives du corps, des parcours de vie et des besoins des hommes. Les femmes ont été traitées comme si elles étaient identiques aux hommes, la formulation pertinente souvent citée étant « un soldat est un soldat » (Eichler, 2017).

Les modes de pensée qui privilégient la neutralité de genre tout en renforçant la norme masculine et masculinisée commencent assurément à être remis en question (Davis 2020), mais la neutralité de genre plutôt que l'équité des sexes et des genres demeure l'approche dominante.

Continuer à fixer des objectifs pour augmenter le nombre de femmes, sans changer fondamentalement le système pour qu'il soit plus équitable pour les femmes, risque d'accroître les préjudices et n'a aucun effet transformateur pour les hypothèses, tenues pour acquises, sur les normes masculines et masculinisées associées aux forces armées. Il faut une stratégie globale de changement de culture, fondée sur l'élimination des préjugés systémiques et des obstacles historiques (Davis, 2020; Eichler, 2019; Taber, 2018; Taber, 2020; Winslow et Dunn, 2002). Pour y arriver, il faut mener des recherches qui vont au-delà des enquêtes sur les attitudes et se concentrer sur les expériences vécues par les femmes militaires, y compris sur les problèmes de santé liés au sexe et au genre et sur les résultats découlant des politiques et des contextes professionnels et opérationnels existants (Eichler, 2016).

Bien que le rapport Arbour porte principalement sur les femmes en tant que l'un des piliers de la transformation de la culture militaire, il néglige les expériences des hommes qui sont victimes et survivants d'inconduite sexuelle. Malheureusement, il renforce la fausse synonymie entre traumatismes sexuels militaires et « femmes », ce qui n'est ni une description exacte du problème ni utile pour aller de l'avant. Les femmes représentent environ 16 % des militaires et, bien qu'elles soient disproportionnellement plus susceptibles d'être victimes de traumatismes sexuels pendant leur service, le nombre d'hommes au Canada qui ont été victimes de traumatismes sexuels pendant leur service militaire est plus élevé que celui des femmes.

Les forces armées doivent s'attaquer de front aux préjugés systémiques et aux obstacles historiques inhérents au milieu de travail militaire qui provoquent des traumatismes au-delà du traumatisme attendu des blessures et des maladies opérationnelles.

Plus de 40 % des plus de 19 000 plaignants dans le récent recours collectif Heyder-Beattie sont des hommes (Connolly, 2021).

L'inconduite sexuelle est l'un des nombreux problèmes qui touchent les femmes, mais elle doit être abordée comme une *question sexiste* qui a une incidence négative sur les femmes et les hommes dans les forces armées, tout comme sur les membres non binaires et de genre fluide. C'est en reconnaissant ce fait que nous pourrions poser des questions plus nuancées sur la façon dont l'ordre des genres et les hiérarchies sociales des forces armées doivent être réorganisés d'une manière qui voit au-delà du simple ajout de plus de femmes. Cette démarche permettrait également d'amorcer des conversations sur le fait que les hommes dans les forces armées pourraient ne pas bénéficier de la culture militaire masculinisée existante (Abrams, 2016).

S'il est vrai que l'ensemble des victimes et des survivants de traumatismes sexuels militaires sont confrontés à des préjugés et à des obstacles lorsqu'ils cherchent à obtenir des services et à demander des prestations, il reste les victimes et les survivants de sexe masculin se sont heurtés à des obstacles encore plus grands, par exemple lorsqu'ils ont cherché à obtenir réparation pour le refus d'une demande d'invalidité liée au service par le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) (Eichler, 2021). Reconnaître que la culture militaire n'est pas seulement mauvaise pour les femmes, mais aussi pour les hommes, peut aider à lever une partie du silence et de la honte que vivent les victimes et les survivants masculins de traumatismes sexuels militaires. Cette façon de faire peut en outre permettre une voie plus productive qui ne renforce pas les binarités et les antagonismes de genre et se concentre sur la redéfinition de la masculinité militaire en tant qu'aspect central du changement culturel (Eichler, 2014; Eichler, 2019).

Il faut par conséquent s'efforcer non seulement d'attirer et de retenir davantage de femmes, mais, plus important encore, de redéfinir les fondements sexistes de la vie de soldat.

Il faut, pour y arriver, attirer de nouvelles recrues sans trop insister sur la masculinité, et sans invoquer l'idée que se joindre aux forces armées « fait de vous un homme ». Plutôt que de se définir comme un lieu de réalisation et de célébration de la masculinité, les forces armées doivent se redéfinir comme un endroit où chaque personne est la bienvenue et où l'on accueille de nombreuses expressions de la masculinité et de la féminité, sans répercussions négatives et, surtout, avec des résultats positifs pour la réussite professionnelle.

Les nouvelles recrues doivent être formées dans un milieu exempt de valorisation d'une masculinité particulière associée à la force, à la ténacité et à la violence aux dépens des traits associés à la féminité tels que l'empathie, la vulnérabilité et le soutien. Les forces armées doivent instaurer, à l'échelle de l'institution, une culture de respect et de professionnalisme qui n'exclut ni ne sous-estime les membres qui ne cadrent pas avec l'image du soldat masculinisé « dur ». Elles doivent plutôt s'adapter à divers types de soldats, y compris une notion de soldat qui n'est pas implicitement de sexe masculin. Pareille « réaffectation du genre » ou « dégenrification » (Duncanson et Woodward, 2016) des forces armées exige une refonte radicale du recrutement et de l'instruction militaires (Eichler, 2019).

Les forces armées commencent à tenir des conversations sur la façon de repenser l'idéal du guerrier. À titre d'exemple, l'article « Digne de servir : repenser l'éthos des FAC pour changer leur culture » s'éloigne « d'un modèle de guerrier en faveur d'un éthos inclusif basé sur le caractère », mais pourrait néanmoins reproduire les idéaux implicites du guerrier en mettant l'accent sur l'universalité du service (Taber, 2022, p. 18). Dans le même ordre d'idées, le groupe du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) réoriente la conversation, s'écartant de l'idéal du guerrier en mettant l'accent sur la nécessité de passer d'un héros idéal singulier qui est physiquement fort, stoïque, intrépide et qui maîtrise les armes de combat et les opérations cinétiques, pour faire place à l'idée d'un esprit combatif que l'on retrouve chez de nombreux guerriers contemporains qui sont en bonne forme physique et font preuve de souplesse émotionnelle (PPT des consultations avec le CCPC, mai 2022).

Or, même si l'on s'éloigne de l'idée qu'il n'y a qu'un seul type d'homme qui peut être un guerrier, il reste que l'on tarde à reconnaître que le guerrier est toujours un idéal masculinisé et que le reproduire, ne serait-ce qu'en élargissant son champ d'expression, ne remet pas suffisamment en question le privilège sexiste des guerriers par rapport aux non-guerriers (Breede et Davis, 2020).

Nous soulevons ici plusieurs questions, dont les suivantes : Comment les changements proposés reproduisent-ils les relations de pouvoir existantes? Quelles sont les voix, les histoires et les expériences qui sont mises en avant et quelles sont celles qui sont mises à l'écart ou réduites au silence? De qui proviennent les histoires qui sont représentées? Comment les préjugés sont-ils reproduits et quels mécanismes de reddition de compte sont en place?

Il est maintenant temps pour les forces armées et les dirigeants politiques de montrer comment il est non seulement possible d'ajouter plus de femmes dans les forces armées, mais aussi comment ces dernières peuvent redéfinir fondamentalement la profession de la défense de manière à changer ses relations entre les genres et ses hypothèses normatives sur la masculinité.

Pour répondre à ces questions, il faut également s'attaquer à des questions plus vastes pour les FAC et la société canadienne en général : À quoi ressemblent les professionnels de la défense au 21^e siècle et comment agissent-ils? Quelles sont leurs convictions? Qu'est-ce qui a de l'importance à leurs yeux?

Les forces armées ont toujours été un outil de pouvoir masculin dans la société, un outil qui a en grande partie reproduit les hiérarchies sexistes et le pouvoir sexiste sur les femmes (Enloe, 2000). Bien que la culture militaire ait profité aux hommes aux dépens des femmes, elle a également eu un effet négatif sur de nombreux hommes.

En conséquence, il est maintenant temps pour les forces armées et les dirigeants politiques de montrer comment il est non seulement possible d'ajouter plus de femmes dans les forces armées, mais aussi comment ces dernières peuvent redéfinir fondamentalement la profession de la défense de manière à changer ses relations entre les genres et ses hypothèses normatives sur la masculinité.

Le « problème » du manque d'intégration des femmes ne réside pas simplement dans le fait qu'il faut « ajouter plus de femmes », mais aussi qu'il faut changer la culture sexiste des forces armées et la compréhension sociétale plus large de ce qui caractérise un militaire. Le fardeau du changement ne devrait pas reposer sur les femmes; il faut plutôt mettre l'accent sur la responsabilité politique et institutionnelle pour ce qui est du changement de culture, du rôle des hommes et des masculinités dans ce changement, ainsi que des préjugés et les obstacles historiques systémiques auxquels sont confrontés les femmes militaires et les militaires d'orientations diverses.

Surveillance et participation des civils

La civilianisation se veut un autre fondement logique clé qui sous-tend le rapport Arbour et ses recommandations, l'idée étant qu'une participation et un apport accrus des civils dans les forces armées sont essentiels pour s'attaquer au problème de l'inconduite sexuelle. L'une des principales prémisses qui sous-tendent les recommandations de Mme Arbour, c'est que l'augmentation de l'apport de civils de l'extérieur contribuera à modifier la culture problématique de l'armée en démantelant sa nature insulaire (voir les recommandations nos 24, 26, 32, 33, 45 et 46). Comme elle le dit elle-même :

Cette résistance aux influences extérieures aggrave les lacunes de leadership. Même au sein de l'Équipe de la Défense, qui comprend le MDN, les FAC demeurent insulaires, fermées, sûres d'elles, persuadées des mérites de leur méthodologie

et rarement exposées à la culture organisationnelle qui prévaut dans la société civile au sens large, et en particulier hors des sphères gouvernementales. Les dirigeants des FAC, à tous les niveaux, se fient sur l'histoire, la culture, les valeurs exprimées et les pratiques répétées propres aux Forces dans leur tentative de mettre en œuvre des changements qui requièrent justement la remise en question de ces pratiques (p. 17).

L'approche de Mme Arbour repose sur une surveillance civile étroite découlant du transfert de quelques responsabilités des FAC aux autorités civiles (comme les cas d'agression sexuelle visés par le *Code criminel*) et des rapports resserrés entre un plus grand nombre de civils et les FAC. Ces deux approches d'une plus grande civilianisation sont, pour Mme Arbour, les deux faces de la médaille du changement de culture militaire : « un leadership renouvelé qui serait modelé et éclairé par une meilleure écoute des intervenants externes d'une part, et l'opérationnalisation du principe de surveillance civile des forces armées dans l'ensemble des aspects pertinents de la culture militaire d'autre part » (p. 18).

De même, à la suite du rapport Deschamps (2015) et encore pendant la crise de l'inconduite sexuelle dans les forces armées de 2021, de nombreuses parties prenantes ont réclamé la création d'un organisme externe permanent de responsabilisation et de surveillance sur les questions d'inconduite sexuelle et de changement de culture. Il a été suggéré que pareil organisme pourrait prendre la forme d'un inspecteur général externe relevant directement du Parlement (Chambre des communes, 2021; Eichler et Breeck, 2021). D'autres ont proposé la mise en place d'un inspecteur général au sein de l'Équipe de la Défense qui aurait pour mandat de tenir tous ceux qui portent l'uniforme responsables du respect des normes de conduite professionnelle (Okros, 2021).

Mme Arbour rejette les deux suggestions de nomination d'un inspecteur général, mais demande la nomination d'un contrôleur externe « mandaté pour superviser la mise en œuvre des recommandations [...] qu'elle [la ministre] accepte » (p. 341, également recommandation no 48). De plus, elle fait reposer une grande partie du fardeau de la reddition de comptes sur les épaules de la ministre. Elle tient les propos suivants : « la ministre de la Défense nationale (ministre) doit s'assurer de jouer un rôle actif pour tenir les hauts dirigeants de l'Équipe de la Défense responsables de leurs actes et pour s'assurer que les FAC demeurent prêtes et capables de s'adapter et de changer » (p. 17). À cet égard, Mme Arbour aborde explicitement les questions de pouvoir et de responsabilité politique.

Bien que nous soyons d'accord avec la critique de Mme Arbour sur la façon dont l'exceptionnalité a été appliquée par le passé pour résister au changement, nous sommes d'avis qu'il faut néanmoins tenir compte du rôle complexe des forces armées en tant qu'institution d'importance nationale.

Mme Arbour remet fondamentalement en question la façon dont la notion des FAC comme institution unique et exceptionnelle a été utilisée pour justifier un état d'esprit fermé et une culture insulaire, malgré les importants progrès réalisés en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion dans la société civile. Bien que nous soyons d'accord avec la critique de Mme Arbour sur la façon dont l'exceptionnalité a été appliquée par le passé pour résister au changement, nous sommes d'avis qu'il faut néanmoins tenir compte du rôle complexe des forces armées en tant qu'institution d'importance nationale. Les forces armées ne devraient assurément pas être à l'abri des forces sociales extérieures, mais elles n'ont rien d'une institution civile. Chargées d'exercer le monopole de la force légitime, les FAC sont un acteur crucial pour la légitimité de l'État et l'édification de la nation canadienne. Une participation accrue des civils se veut une étape aussi importante que nécessaire.

Si on y donne suite, les recommandations de Mme Arbour pourraient démanteler certains aspects de l'exceptionnalité de l'institution militaire. Mais cette seule action garantit-elle un changement de culture? Par exemple, est-ce que le fait de confier les cas d'agression sexuelle à la compétence exclusive du système civil (l'une de ses principales recommandations) résout le problème de l'inconduite sexuelle dans les forces armées ou en règle les causes profondes? À quoi pourrait ressembler une surveillance concrète sous la forme d'un contrôleur externe?

Pour opérer une transformation de taille de la culture militaire, il faut jeter un regard honnête sur l'état actuel des relations entre militaires et civils au Canada. Dans les démocraties saines, les forces armées bénéficient d'une forte surveillance civile. Selon Saideman (2020), le contrôle démocratique des forces armées est faible à s'y méprendre au Canada et dans de nombreuses autres démocraties libérales. Il est important de comprendre que la question n'est pas de savoir si les forces armées prendront le contrôle du gouvernement, mais plutôt s'il existe un contrôle adéquat sur ce que font les forces armées (Saideman, 2020, p. 120). Le premier ministre et le ministre de la Défense nationale sont les principaux agents civils de contrôle des forces armées, le public, les médias, le parlement et les experts civils de la défense jouant un rôle mineur et, à son dire, incohérent (ibid.). Comme le souligne également Saideman, le contrôle civil des forces armées est complexe et, si les politiciens n'y prêtent pas l'attention nécessaire, ils pourraient être accusés d'abdiquer leurs responsabilités (Ibid., p. 121). Compte tenu de la constatation fondamentale selon laquelle le contrôle civil sur les forces armées soit plutôt faible au Canada, comment peut-on tirer le meilleur parti des recommandations de Mme Arbour? Sur la base de ses recommandations, que peut-on faire pour renforcer le contrôle civil?

Premièrement, sa recommandation sur la surveillance externe pourrait être étoffée. Par exemple, au lieu de n'avoir recours qu'à un seul contrôleur externe, la surveillance pourrait être renforcée par la mise sur pied d'un comité de surveillance externe composé de voix militaires et civiles, interdisciplinaires et transsectorielles diverses.

Il est également crucial d'élargir le mandat du contrôleur externe pour ne pas le reléguer à un créateur de « bulletin » qui ne fait cocher des cases sur la mise en œuvre. Par exemple, le contrôleur externe pourrait constater que la recommandation no 5, qui stipule que toutes les infractions sexuelles visées par le *Code criminel* devraient être placées exclusivement sous la compétence civile, a déjà été mise en œuvre, mais qu'adviendra-t-il s'il s'avère que ce transfert de compétence n'est pas vraiment bénéfique pour les victimes et les survivants? Que pourrait-on mettre en place pour faire un suivi des cas sur les cinq prochaines années et tirer une bonne compréhension des conséquences pour les personnes lésées? Mme Arbour écrit que la police militaire recevra un rapport parallèle des cas en cours et que le commandant compétent en sera informé; c'est donc dire que l'information devrait être disponible, mais comment peut-on en faire le suivi aux fins d'analyse? Est-ce quelque chose que le contrôleur externe pourrait garder à l'œil? La ministre devrait donner à un contrôleur externe le pouvoir de critiquer la mise en œuvre et d'aller au-delà de la mise en œuvre du strict minimum prévu par les recommandations. Deuxièmement, pour opérer un changement concret, il faut repenser les relations entre militaires et civils, avec des échanges intelligents et des réflexions de la part des militaires comme des civils, et une volonté des deux côtés – militaires et civils – de s'engager dans des conversations gênantes et difficiles.

Les sphères militaire et civile sont confrontées à des problèmes semblables, mais les difficultés sont amplifiées dans les forces armées en raison de leur position exceptionnelle et insulaire, et peut-être aussi parce que les civils sont pour la plupart désengagés des questions militaires. Les mondes militaire et civil sont souvent perçus comme des notions opposées et incompatibles, et pas nécessairement comme des mondes souhaitant la collaboration. La question ne consiste pas seulement à savoir comment les forces armées peuvent se faire plus civilianisées, mais plutôt comment les civils peuvent s'engager davantage dans les questions militaires. Ainsi, les civils devront comprendre comment le sexisme, la misogynie, le colonialisme, le racisme, le capacitisme, l'homophobie

et la transphobie ont franchi les frontières militaires et civiles (voir Eichler et coll., 2022).

Les mondes militaire et civil sont souvent perçus comme des notions opposées et incompatibles, et pas nécessairement comme des mondes souhaitant la collaboration. La question ne consiste pas seulement à savoir comment les forces armées peuvent se faire plus civilianisées, mais plutôt comment les civils peuvent s'engager davantage dans les questions militaires.

Au final, les dirigeants militaires et civils devront se pencher sur une série plus large de questions sur l'avenir des Forces armées canadiennes, dont les suivantes : Quel genre de forces armées les Canadiens veulent-ils et de quel genre ont-ils besoin? Quel devraient être l'objectif premier des forces armées et son rôle au 21^e siècle? Sur quels principes et valeurs devrait-on mettre l'accent pour déterminer ce que doivent faire les forces armées et comment elles doivent le faire? Ce à quoi devrait ressembler la culture militaire future dépend en grande partie de la façon dont les Canadiennes et Canadiens, qu'ils soient militaires ou civils, répondront à ces questions. Le ministère de la Défense nationale devrait jouer un rôle clé pour faciliter cette importante et vaste conversation nationale.

L'éducation et les collèges militaires

Dans la deuxième partie du rapport Arbour, sous la rubrique « Leadership », Mme Arbour traite de l'instruction militaire, de l'éducation militaire professionnelle et des collèges militaires. En somme, elle soutient que, bien qu'il y ait une « abondance de matériel d'instruction et de matériel doctrinal, les événements ont démontré que la formation à l'éthique au sein des FAC n'est toujours pas en voie d'atteindre ses objectifs » avec un « fossé évident entre la rhétorique et la réalité » en raison d'un « désalignement entre ce qui est enseigné, soit les valeurs et l'éthos officiels, et ce qui est montré, c'est-à-dire la pratique, les gestes posés » (p. 237).

Elle donne ensuite des exemples de ce problème à la Qualification militaire de base (QMB), à la Qualification militaire de base des officiers (QMB), au Programme de commandement et d'état-major interarmées (PCEMI), à l'Institut Osside et aux collèges militaires du Canada (CMC).

Les recommandations associées à ces sections comprennent l'ajout de valeur et d'incitations aux affectations de formation pour les instructeurs « autant au niveau des compétences que du caractère »; la création d'un « bassin permanent d'instructeurs et d'éducateurs compétents et professionnels » (p. 240); la libération des recrues en période d'essai « qui démontrent une incapacité flagrante à répondre aux attentes des FAC en matière d'éthique et de culture » (p. 241); l'augmentation du recours aux détachements dans les secteurs privé et gouvernemental; la « mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport Deschamps sur la formation liée aux infractions sexuelles et au harcèlement sexuel » (p. 246); l'élimination de la « structure de commandement d'autorité et de responsabilité de l'escadre des élèves-officiers » du CMC (p. 253); et la réalisation d'« un examen détaillé des avantages, des désavantages et des coûts [...] de continuer à éduquer les élèves-officiers provenant du PFOR [Programme de formation des officiers – Force régulière] dans un collège militaire », ce qui comprendrait l'examen de différents modèles de formation ainsi que la lutte « contre les problèmes de culture de longue date uniques aux collèges militaires, y compris l'environnement misogyne et discriminatoire et les incidents d'inconduite sexuelle qui perdurent en leur sein » (p. 263). Nous soutenons que toute évaluation « des compétences [et] du caractère », de l'« éthique et de [la] culture », de la « formation liée aux infractions sexuelles et au harcèlement sexuel » ou de l'examen des CMC n'apportera pas un changement de culture si elle est menée dans une optique éthique professionnelle étroite. Cette optique est l'une des principales raisons pour lesquelles les efforts déployés par le passé pour prévenir l'inconduite sexuelle et y répondre ont échoué.

La culture hiérarchique hypermasculine sexualisée des FAC, qui met l'accent sur l'uniformité et l'obéissance, favorise la discrimination fondée sur le genre et d'autres formes de discrimination, ainsi que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles (Taber, 2020). Il faut donc mener un examen critique de la culture proprement dite et tenir une discussion à ce sujet dans le cadre de la formation et de l'éducation. Par exemple, l'ancienne doctrine de leadership des FAC, *Servir avec honneur - la profession des armes au Canada*, faisait la promotion des valeurs du devoir, de la loyauté, de l'intégrité et du courage. Cette philosophie peut sembler positive, mais la façon dont elle est mise en œuvre dans le texte et les politiques connexes privilégie un type particulier de militaire, perçu comme s'inscrivant dans un idéal du guerrier : un homme, aux caractéristiques masculines, cisgenre, hétérosexuel, ayant de grandes capacités physiques et blanc (Taber, 2009, 2020, 2022). Ceux qui ne correspondent pas à cet idéal sont plus susceptibles d'être perçus comme n'étant pas pleinement investis dans l'organisation et incapables de contribuer à ce que l'on voit comme le cœur du service militaire – le combat – et d'être victimes de discrimination sur les plans individuel et organisationnel. Nous soutenons que la formation connexe sur l'éthos a eu exactement les résultats escomptés, c'est-à-dire satisfaire aux exigences de la politique sans pour autant changer la culture ou les pratiques militaires.

L'éthos militaire n'est pas un éthos professionnel neutre; il s'agit plutôt d'un éthos hégémonique qui valorise la masculinité militarisée (Taber, 2009). La discrimination fondée sur le genre et d'autres formes de discrimination et de harcèlement sont acceptées, voire attendues, ce qui crée un climat où les agressions sexuelles sont plus susceptibles de se produire (Deschamps, 2015; Taber, 2020). La version la plus récente de l'éthos, intitulée L'éthos des Forces armées canadiennes : Digne de servir, semble réorienter la rhétorique vers une qui est plus inclusive et plus tolérante, voire accueillante, de la diversité; cependant, l'intersection de Digne pour servir et de la politique d'universalité du service pourrait continuer de favoriser la discrimination organisationnelle à l'égard des femmes et des personnes d'orientations diverses, en particulier en

présence de la primauté qui continue d'être accordée aux opérations et aux opérateurs (Taber, 2022). Cette nouvelle philosophie et les politiques qui y sont associées (p. ex. les consignes vestimentaires) constituent une étape importante vers un changement de culture. Il reste que, en l'absence d'intervention structurelle et d'éducation connexe, il est peu probable qu'elles transforment la façon dont les membres pensent et agissent à l'égard des femmes et des personnes d'orientations diverses.

La 29e recommandation de Mme Arbour préconise une « équipe composée à la fois de membres de l'Équipe de la Défense et d'experts externes, sous la direction d'un spécialiste externe [qui] devrait procéder à un examen détaillé [...] » des CMC. Or, comme cet examen porterait sur « l'environnement misogyne et discriminatoire et les incidents d'inconduite sexuelle qui perdurent en leur sein » (p. 263), nous soutenons qu'il doit être mené dans une optique féministe intersectionnelle tenant compte des traumatismes.

Les recherches et les mémoires d'officiers militaires qui ont fréquenté des CMC montrent l'omniprésence de la discrimination fondée sur le genre, du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles (Armstrong, 2019; Dececchi et coll., 1998; Scoppio et coll., 2022; Taber, 2005, 2007, 2011, 2020; Thompson, 2019). Ce que les élèves-officiers et les élèves-officiers de marine (élof/aspm) apprennent dans les collèges militaires ne parvient pas à faire d'eux de bons officiers. Les cadets apprennent à accepter un contexte sexiste et à s'y conformer en valorisant un idéal masculin (guerrier).

Par conséquent, il est essentiel que toute équipe d'examen se concentre sur ce que les cadets apprennent, l'apprentissage tant officiel qu'officieux, dans tous les aspects de la vie collégiale, en accordant une attention particulière aux aspects sexistes, racisés, capacitistes, hétéronormatifs et coloniaux. Une telle équipe d'examen doit avoir une compréhension des aspects sociologiques de la culture militaire ainsi que des notions de conceptualisation théorique et des compétences analytiques dans le contexte de la discipline savante de l'éducation des adultes qui adopte,

surtout au Canada, une approche de justice sociale de l'apprentissage et de l'éducation, et qui peut également être appliquée aux contextes militaires (Hampson et Taber, 2020).

L'équipe d'examen doit problématiser des aspects de la vie collégiale qui ont jusqu'ici été considérés comme intouchables, tels que le mode d'inculcation des étudiants de 1^e année par ceux des 3^e et 4^e années qui en ont la charge, en particulier pendant le programme d'orientation de première année (appelé auparavant semestre de recrutement) ainsi que les rites de passage officiels et informels (c.-à-d. surveillance constante, séparation des cadets des autres années et des civils, course à obstacles, vieille garde et cérémonie de remise des insignes, dîners au mess où la forte consommation d'alcool constitue la norme).

Il faut examiner et aborder le mode d'intersection de ces activités avec le concept social de l'identité des élof/aspm et les liens connexes avec la discrimination, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Il est de surcroît essentiel que le personnel militaire s'investisse intellectuellement dans les théories féministes intersectionnelles anti-oppression.

Les organisations ont tendance à se concentrer sur la rationalisation des concepts à l'aide de modèles et d'infographies. Bien que cette rationalisation puisse servir à communiquer de l'information, elle se traduit trop souvent par une compréhension superficielle. Pour qu'un changement de culture des FAC ait lieu, le personnel militaire doit d'abord comprendre et convenir que ce changement de culture s'impose (Brown, 2021), en apprenant comment les relations de gouvernance sociétale et institutionnelle privilégient certains types de personnes aux dépens d'autres, surtout dans les organisations militaires en général et les FAC en particulier. Il faut également savoir que ces relations peuvent également ouvrir la voie au changement organisationnel.

Il est essentiel que toute équipe d'examen se concentre sur ce que les cadets apprennent, l'apprentissage tant officiel qu'officieux, dans tous les aspects de la vie collégiale, en accordant une attention particulière aux aspects sexistes, racisés, capacitistes, hétéronormatifs et coloniaux.

Universalité du service

Une autre des recommandations de Mme Arbour porte sur la politique d'universalité du service, ou principe du soldat d'abord, qui stipule que, à quelques exceptions près, « les militaires doivent être en mesure d'accomplir en tout temps et en toutes circonstances les fonctions qui peuvent leur être demandées », ce qui comprend « entre autres, être en bonne condition physique, aptes au travail et déployables pour effectuer des tâches opérationnelles générales » (p. 291). Mme Arbour explique que ce principe touche de façon disproportionnée les personnes qui ont été victimes d'inconduite sexuelle et qui souffrent de TSPT ou d'autres blessures connexes, ainsi que les femmes qui sont « souvent surreprésentées parmi les personnes avec restrictions médicales temporaires et permanentes » (p. 291). Cet ordre continue de promouvoir un idéal du guerrier qui profite aux hommes ayant de grandes capacités physiques qui ont une conjointe (généralement une femme civile) pour s'occuper de la maison et des enfants; il s'agit ainsi d'une forme structurelle de discrimination ancrée dans les politiques et les normes des FAC (Taber, 2009, 2020, 2022). Le rapport de Mme Arbour montre que les révisions actuelles de l'universalité du service ne comportent « que des changements modestes » (p. 292) et qu'elles doivent « dépasser l'égalité formelle » (p. 292). La recommandation no 37 demande à « [...] examiner le principe de l'universalité du service par le prisme ACS+ et le moderniser afin que les femmes et les victimes d'inconduite sexuelle soient traitées équitablement et d'une façon qui tient compte de la situation comme des facteurs de risque qui leur sont propres » (p. 292). Nous avançons que cette recommandation est importante, mais qu'elle s'avère insuffisante.

La politique d'universalité du service est légalement discriminatoire à l'égard des femmes (en raison de la situation de famille), des personnes handicapées et des personnes ayant certaines convictions religieuses (liées à la race), y compris celles qui ont des identités intersectionnelles, ainsi que d'autres facteurs identitaires tels que les personnes 2SLGBTQIA+. Pour réduire le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans les FAC, il faut éliminer la discrimination fondée sur le genre et les autres formes de discrimination. Il serait possible de créer des cheminements de carrière adaptatifs et des emplois de bureau qui n'ont pas à se conformer à l'attente du soldat d'abord en y intégrant une certaine forme de double voie, incorporant des idées telles qu'une quatrième force, une force auxiliaire ou des postes mixtes, ce qui permettrait d'élargir les caractéristiques des militaires. Ces options devraient du coup avoir une incidence concomitante sur les notions de ce qui définit un militaire idéal, au-delà de l'idéal actuel et limité du guerrier, pour donner lieu à un idéal plus inclusif.

Stratégies de changement : vers une approche axée sur la santé et le rétablissement des membres touchés

Les recommandations de la juge Arbour, ainsi que d'autres qui l'ont précédée, sont une réponse à de graves ruptures dans le tissu social de la culture militaire, une trahison institutionnelle qui a causé un préjudice moral qui devrait faire réfléchir la population canadienne. Il est temps que les FAC, la communauté de la défense, les politiciens et le public canadien s'intéressent au rapport avec un grand sérieux. Si une institution nationale comme les FAC continue de présenter des stratégies de changement social d'une manière qui se concentre uniquement sur la personne, ou une approche qui cible quelques brebis galeuses ou qui vise constamment à obtenir l'adhésion, l'organisation échouera sur le plan structurel parce qu'elle ne sera pas en mesure de répondre aux nuances qui caractérisent les incidents de discrimination à l'égard de ses membres les plus marginalisés qui subissent les contrecoups de systèmes de pouvoir plus vastes.

Ce qu'il faut, c'est une perturbation du statu quo qui évite d'avoir à répondre constamment à des crises et qui centre plutôt les efforts sur les griefs issus des personnes marginalisées, faute de quoi les personnes touchées par les structures interconnectées de sexisme, de racisme et d'homophobie, sans compter les autres intersections de pouvoir, continueront d'être laissées pour compte et mises à l'écart par l'institution. Dans leur forme actuelle, les initiatives de diversité et d'inclusion ne parviennent pas à saisir les expériences vécues complexes par les militaires et continueront de ne servir que de simples distractions.

Selon les études qualitatives de Mme George (2018, 2020) sur les militaires des FAC, les groupes en quête d'équité font souvent des concessions pour s'intégrer et reproduire le statu quo, mais à quel prix? Selon Anciens Combattants Canada (ACC), les femmes sont plus susceptibles que les hommes de rapporter avoir eu de la difficulté à s'adapter à la vie civile. En outre, d'après une étude réalisée en 2016, par rapport à leurs homologues masculins, les anciennes combattantes étaient plus susceptibles d'avoir un handicap, avaient une qualité de vie inférieure et présentaient une prévalence plus élevée de troubles de santé mentale (Hachey et coll., 2016).

En 2017, ACC a indiqué que la proportion d'anciennes combattantes qui se suicident par rapport aux femmes de la population canadienne en général est plus élevée que celle des hommes, mais le ministère n'a pas fourni d'études sur d'autres communautés (Simkus et coll., 2017). Plus récemment, la Commission d'enquête sur le cas de Lionel Desmond a affirmé que les défaillances systémiques et le racisme étaient, du moins en partie, à blâmer pour la chaîne tragique d'événements qui a conduit l'ancien combattant de la guerre d'Afghanistan à tuer sa famille et à s'enlever la vie en 2017.

Ruben Coward, un ancien militaire de l'Aviation royale canadienne devenu militant communautaire, a tenu les propos suivants : « Le TSPT complexe n'est pas causé uniquement par la guerre.

Le racisme est une guerre que livrent (les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur) » (La Presse canadienne, 2022). Du coup, M. Coward remet en question l'idéal du guerrier implicite de l'armée. De plus, lorsqu'il s'agit de régler les problèmes, il arrive trop souvent qu'on se concentre sur la poursuite des personnes légalement responsables des torts causés, plutôt que sur le rétablissement des personnes lésées. Forcer les victimes à passer par des procédures judiciaires (p. ex. des interrogatoires de police, des témoignages devant les tribunaux) équivaut souvent à leur faire revivre le traumatisme. Une fois l'affaire conclue, les personnes lésées ne se voient généralement pas offrir une voie viable vers le rétablissement.

Ces exemples nécessitent une réflexion approfondie sur la santé et le mieux-être dans le contexte de l'intersectionnalité et sur l'incidence des structures de pouvoir élargies, telles que le colonialisme, le patriarcat et la suprématie blanche, sur les différentes expériences de discrimination. Parmi les questions clés, notons les suivantes : Comment les FAC et le MDN en viennent-ils à reproduire les préjudices? Sur qui met-on l'accent dans la mise en œuvre de ces recommandations? Comment les FAC et le MDN pourraient-ils passer d'une réponse de résolution de problèmes et de gestion de crise à une réponse proactive axée sur la santé, le mieux-être et le rétablissement réparateur des militaires? Étant donné la nature même de ces questions complexes, le changement de culture ne peut pas reposer uniquement sur la reconstitution de l'image (Ahmed, 2012), autrement dit des efforts qui font miroiter l'accueil positif et la diversification d'une institution et dans le cadre desquels les tentatives de changement social perpétuent la protection des institutions de tout changement structurel ou transformation sociale concrets et intégrés.

Ce qu'il faut plutôt, c'est une approche qui autonomise la personne touchée et lui donne le pouvoir d'agir.

Il est important de reconnaître les différences entre 1) la justice réparatrice (amener le délinquant à reconnaître toutes les conséquences de ses actes), 2) l'engagement réparateur conformément à l'Entente de règlement définitive concernant le recours collectif Heyder Beattie (amener l'organisation à reconnaître comment le préjudice s'est produit) et 3) le rétablissement réparateur (centrer la personne lésée et créer des voies vers le rétablissement, la personne ayant alors le pouvoir de choisir celle qu'elle veut suivre). Dorénavant, il faut mettre davantage l'accent sur cette troisième approche, celle du rétablissement réparateur qui autonomise la personne lésée et accorde la priorité à ses besoins plutôt qu'à ceux de l'institution.

En cette période où la population sort d'une pandémie mondiale, nous sommes témoins d'inégalités sociales, économiques et de santé qui sont vécues par nombre de personnes. Les institutions canadiennes réexaminent et réévaluent actuellement leur relation par rapport à la santé, au mieux-être et au travail comparativement à celle de leurs employés. Le changement de culture est devenu une tendance bien à la mode dans de nombreux aspects de la vie institutionnelle, particulièrement en ce qui concerne le règlement des questions d'équité. Un changement fondamental et concret de la culture des FAC permettrait d'améliorer la santé, le mieux-être et l'inclusion de ses membres les plus vulnérables en remettant en question les relations de pouvoir essentielles qui ont causé des préjudices aux militaires. En donnant ainsi suite aux recommandations de Mme Arbour, nous pouvons commencer à créer une vision pour les FAC qui remet en question les relations de pouvoir existantes, qui les met de côté et qui s'attaque aux causes profondes des préjudices. À la base, un changement de culture concret et durable est inextricablement lié à la santé et au mieux-être des membres de l'organisation.

Lorsqu'il s'agit de régler les problèmes, il arrive trop souvent qu'on se concentre sur la poursuite des personnes légalement responsables des torts causés, plutôt que sur le rétablissement des personnes lésées.

Conclusion

Le présent document porte sur les recommandations du rapport Arbour et propose des considérations et des suggestions supplémentaires pour faire progresser le changement de culture au sein des forces armées. Nous avons fait valoir que la responsabilisation et la surveillance politiques sont une condition préalable essentielle pour remédier aux préjudices systémiques causés aux femmes et aux membres d'orientations diverses au sein du système militaire, ce qui a historiquement mené à des résultats inéquitables et préjudiciables à court et à long terme en matière de santé et de mieux-être pour les populations minoritaires. Cependant, pour remédier aux préjudices et aux résultats inéquitables, il ne suffit pas d'« ajouter » plus de femmes (et des membres d'autres groupes historiquement sous-représentés) ou d'ajouter plus de « formation ». Il faut plutôt repenser fondamentalement les pierres d'assise de la culture militaire, telles que l'idéal du guerrier masculinisé et son intersection avec les relations de pouvoir et les systèmes d'oppression fondés sur le sexisme, la misogynie, le racisme, le colonialisme, l'homophobie, la transphobie et le capacitisme.

Nous devons non seulement revoir les idéaux, les normes et les pratiques existants des FAC pour qu'ils soient plus inclusifs des différences, mais il nous faut aussi nous renseigner précisément sur les structures sous-jacentes de pouvoir et d'oppression sur lesquelles s'établissent les forces armées, au même titre que l'État et la société canadiens en général, et les remettre en question.

Alors que l'on se penche actuellement sur l'idéal du guerrier, ses nouvelles incarnations axées sur l'inclusion et le respect reprennent encore des hypothèses implicites sur qui est un soldat idéal :

le soldat en forme, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, déployable, résilient et sans contrainte, un idéal qui privilégie encore une fois les hommes blancs cisgenres, hétérosexuels et ayant de grandes capacités physiques.

Pour aller de l'avant, nous devons non seulement revoir les idéaux, les normes et les pratiques existants des FAC pour qu'ils soient plus inclusifs des différences, mais il nous faut aussi nous renseigner précisément sur les structures sous-jacentes de pouvoir et d'oppression sur lesquelles s'établissent les forces armées, au même titre que l'État et la société canadiens en général, et les remettre en question. Nous devons également reconnaître les répercussions négatives de la culture militaire sur les hommes tout comme sur les femmes, et cesser de penser que l'inconduite sexuelle militaire ne vise que les femmes, afin de réimaginer ce à quoi devrait ressembler l'ordre des genres dans les forces armées de l'avenir.

Références

- Abrams, J. R. « Debunking the myth of universal male privilege », *University of Michigan Journal of Law Reform*, 49(2) University of Louisville School of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2016-4, 2016. Internet : <https://ssrn.com/abstract=2734328>
- Agence de la santé publique du Canada. *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques*. 2018. Internet : <https://www.canada.ca/fr/santepublique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques>
- Ahmed, S. *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press, 2012.
- Arbour, L. Rapport de l'examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadienne, Borden Ladner Gervais, 2022.
- Armstrong, K. *The stone frigate: The Royal Military College's first female cadet speaks out*. Dundurn Press, 2019.
- Breeck, K., et M. Eichler. «Canada's problematic military culture warrants an oversight agency », *Policy Options*, 12 mars 2021. Internet : <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2021/canadas-problematic-military-culture-warrants-an-oversight-agency/>
- Breede, H. C., et K.D. Davis. « Do you even pro bro? Persistent testing of warrior identity and the failure of cohesion » dans R. C. Engen et H. C. Breede (éd.), *Why we fight: New approaches to the human dimension of warfare*, Queen's University Press, p. 116-138. 2020.
- Brown, V. « Locating feminist progress in professional military education », *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice* 41(2), 26–41, 2020. Internet : <https://doi.org/10.7202/1076198ar>

Chambre des communes du Canada. Éliminer l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes. Rapport du Comité permanent de la condition féminine, gouvernement du Canada, juin 2021. Internet : <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/432/FEWO/Reports/RP11424392/feworp10/feworp10-f.pdf>

Childs, S., et M.L. Krook. « Critical mass theory and women's political representations », *Political Studies*, 56, 725-736, 2008.

Connolly, A. « Over 40 per cent of military sexual misconduct class action claims are from men: Eyre », *Global News*, 27 novembre 2021. Internet : <https://globalnews.ca/news/8405606/canadian-forces-sexual-misconduct-class-action-claims-men/>

Cotter, A. Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016, Statistique Canada, 28 novembre 2016. Internet : https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/statcan/85-603-x2016001-fra.pdf

Cotter, A. Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018, Statistique Canada, 22 mai 2019. Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190522/dq190522a-fra.pdf?st=PMdyL5pj>

Crenshaw, K. « Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics » *University of Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167, 1989.

Cromptvoets, S. *Blood lust, trust and blame*, Monash University Publishing, 2021.

Davis, K. D. « Negotiating gender inclusion », dans A. Edgar, R. Mangat, et B. Momani (éd.), *Strengthening the Canadian Armed Forces through diversity and inclusion*, University of Toronto Press, pp. 36-51, 2020.

Dececchi, T., et coll. « A Study of barriers to women's engineering education », *Journal of Gender Studies*, 7(1), 21-38, 1998.

Défense nationale. *Groupe consultatif du Ministère sur le racisme systémique, la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche*, Défense nationale, 2022.

Défense nationale. *Politique de défense – Protection, Sécurité, Engagement*, Défense nationale, 2017.

Duncanson, C., et R. Woodward. « Regendering the military: Theorizing women's military participation », *Security Dialogue*, 47(1), 3-21, 2016.

Eichler, M. « Militarized masculinities in international relations », *Brown Journal of World Affairs*, 21(1), 81-93, 2014.

Eichler, M. « from the Deschamps Report: Why military and veteran researchers ought to pay attention to gender », *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 2(1), 5-8, 2016.

Eichler, M. « L'opération honour en perspective: La politique changeante du genre dans les Forces armées canadiennes », *Études Internationales*, 48(1), 19-36, 2017.

Eichler, M. « Military sexual violence in Canada » dans K. A. Malinen (réd.), *Dis/Consent: Perspectives on sexual violence and consensuality*, Fernwood Publishing, p. 75-82, 2019.

Eichler, M. « Administrative tribunals and equity: Military sexual assault survivors at the veterans review and appeal board », *Administration publique du Canada*, 64(2), 279-300, 2021.

Eichler, M., et coll. « Add citizens and stir? Meaningful culture change in Canada's military won't be an easy job », *Ottawa Citizen*, 2022. Internet : <https://ottawacitizen.com/opinion/eichler-george-and-taber-add-civilians-and-stir-meaningful-culture-change-in-canadas-military-wont-be-an-easy-job>

Enloe, C. *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*. University of California Press, 2000.

George, T. « Race and belonging » dans A. Edgar, R. Mangat, et B. Momani (éd.), *Strengthening the Canadian Armed Forces through diversity and inclusion*, University of Toronto Press, p. 114-134, 2020a.

George, T. « Troubling diversity and inclusion: Racialized women's experiences in the Canadian Armed Forces », *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice*, 41(2), 42-56, 2020b. Internet : <https://doi.org/10.7202/1076199ar>

Gouvernement du Canada. *Introduction à l'ACS Plus*, Gouvernement du Canada, 2022. Internet : https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplus-course-cours-acsplus/fra/mod00/mod00_02_01.html

Hachey, K. K., et coll. « Differences in adjustment to civilian life between male and female Canadian Armed Forces veterans », *Res Militaris, ERGOMAS (2) Women in the Military Part Two*, 1-12, 2016.

Hampson, S., et N. Taber. « Military education: Evolution and future directions » dans T. S. Rocco, M. C. Smith, R. C. Mizzi, L. R. Merriweather et J. D. Hawley (éd.), *2020 Handbook of adult and continuing education*, Sage Publications, p. 232-239, 2020.

Henry, M. « Problematizing military masculinity, intersectionality and male vulnerability in feminist critical military studies », *Critical Military Studies*, 3(2), 182-199, 2017.

- hooks, bell. *Feminism is for everybody: Passionate politics*, South End Press, 2000.
- Ito, R. *We went to war: The story of Japanese Canadians who served during the first and second world wars*, University of Toronto Press, 1984
- IWK Health Centre. *Trauma-informed approaches: An introduction and discussion guide for health and social service providers*, 2015. Internet : https://novascotia.ca/dhw/addictions/documents/TIP_Discussion_Guide_1.pdf
- Maxwell, A. *Les expériences de comportements sexualisés non désirés, de comportements discriminatoires et d'agressions sexuelles vécues au sein de la population étudiante des collèges militaires canadiens*, 2019, Statistique Canada, 2020. Internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002x/2020001/article/00011-fra.htm>
- Okros, A. *The inspector general concept*, Académie canadienne de la Défense, correspondance personnelle, 2021.
- Roy, P. E. « The soldiers Canada didn't want: Her Chinese and Japanese citizens », *Canadian Historical Review*, 59(3), 41-358, 1978.
- Saideman, S. « Canadian civil-military relations in comparative perspective: It could be worse? » dans T. Juneau, P. Lagassé et S. Vucetic (éd.), *Canadian defence policy in theory and practice*, Palgrave Macmillan, p. 119-34, 2020.
- Scoppio, G., et coll. « Experiences of officer cadets in military colleges and civilian universities: A gender perspective », *Armed Forces & Society*, 48(1), 49-69, 2022
- Simkus, K., et coll. *Étude sur la mortalité par suicide chez les vétérans 2017 : 1976 à 2012*, Rapport technique de la Direction de la recherche, Anciens Combattants Canada, 2017.

- Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *SAMHSA's concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach*. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014.
- Taber, N. « The profession of arms: Ideological codes and dominant narratives of gender in the Canadian military », *Atlantis: A Women's Studies Journal*, 34(1), 27-36, 2009.
- Taber, N. *Ruling relations, warring, and mothering: Writing the social from the everyday life of a military mother*, Lambert Academic Publishing, 2011.
- Taber, N. « After Deschamps: Men, masculinities, and the Canadian Armed Forces », *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 4(1), 100-107, 2018.
- Taber, N. « The Canadian Armed Forces: Battling between operation honour and operation hop on her », *Critical Military Studies*, 6(1), 19-40, 2020.
- Taber, N. « Digne de servir : repenser l'éthos des FAC pour changer leur culture », *Revue militaire canadienne*, vol. 22, no. 3, p. 13-19, 2022.
- The Canadian Press. « Systemic failures and racism: Hearings for Desmond Inquiry conclude in Nova Scotia », *CBC News*, 20 avril 2022. Internet : <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/lionel-desmond-ns-inquiry-concludes-1.6425302>
- University of Lethbridge. « Being trauma-informed [Fact sheet] », s.d. Internet : https://www.uleth.ca/sites/default/files/2018/09/trauma_informed_approach.docx

Walker, J. W. St. G. « Race and recruitment in World War I: Enlistment of visible minorities in the Canadian Expeditionary Force », *Canadian Historical Review*, 70(1), 1-26, 1989.

Ware, V. *Military migrants: Fighting for YOUR country*, Palgrave Macmillan, 2012.

Winslow, D., et J. Dunn. « Women in the Canadian Forces: Between legal and social integration », *Current Sociology*, 50(5), 641-667, 2002.

Biographies des autrices



Maya Eichler, Ph. D.

Maya Eichler est directrice du Centre pour l'innovation sociale et l'engagement communautaire dans les affaires militaires de l'Université Mount Saint Vincent. Elle est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'innovation sociale et l'engagement communautaire et professeure agrégée en études politiques et canadiennes et en études de la femme. Ses travaux de recherche portent sur le genre et les forces armées, la violence sexuelle en milieu militaire, la transition de la vie militaire à la vie civile et les histoires collectives de paix et de guerre.



Tammy George, Ph. D.

Tammy George est professeure adjointe à la Faculté des sciences de la santé de l'École de kinésiologie de l'Université York. À l'heure actuelle, elle est candidate en psychothérapie psychanalytique au Toronto Institute for Contemporary Psychoanalysis (Institut de psychanalyse contemporaine de Toronto). Ses recherches actuelles se situent à l'intersection des études militaires critiques, de la violence raciale et de la santé mentale et explorent la reconfiguration des subjectivités raciales et nationales à l'ère du néolibéralisme.



Nancy Taber, Ph. D.

Nancy Taber est professeure au Département d'études pédagogiques de l'Université Brock. Ses recherches explorent les manières dont l'apprentissage, le genre et le militarisme se chevauchent dans la vie quotidienne, la culture populaire, les musées, les forces armées et les établissements d'enseignement. Elle s'intéresse particulièrement aux expériences des femmes dans les Forces armées canadiennes en lien avec la culture organisationnelle, les politiques officielles et les pratiques quotidiennes informelles, dans l'optique de la discrimination fondée sur le genre, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Officière à la retraite, elle a rempli les fonctions de navigatrice aérienne d'hélicoptères Sea King. Ayant publié des travaux dans des formats traditionnels, elle mène aussi des recherches fondées sur la fiction pour diffuser ses constats sous forme de nouvelles et de romans.

Les auteures tiennent à remercier les membres du réseau Lea Aluie, Sandra Biskupski-Mujanovic, Ash Grover, Lis Héroux Rhymes et Kimberley Smith-Evans pour l'aide qu'elles ont apportée dans la préparation du présent document.