

## Archived Content

Information identified as archived on the Web is for reference, research or record-keeping purposes. It has not been altered or updated after the date of archiving. Web pages that are archived on the Web are not subject to the Government of Canada Web Standards.

As per the [Communications Policy of the Government of Canada](#), you can request alternate formats on the "[Contact Us](#)" page.

## Information archivée dans le Web

Information archivée dans le Web à des fins de consultation, de recherche ou de tenue de documents. Cette dernière n'a aucunement été modifiée ni mise à jour depuis sa date de mise en archive. Les pages archivées dans le Web ne sont pas assujetties aux normes qui s'appliquent aux sites Web du gouvernement du Canada.

Conformément à la [Politique de communication du gouvernement du Canada](#), vous pouvez demander de recevoir cette information dans tout autre format de rechange à la page « [Contactez-nous](#) ».

CANADIAN FORCES COLLEGE / COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES  
CSC 28 / CCEM 28

EXERCISE/EXERCICE NEW HORIZON

**La reconnaissance des obstacles culturels à l'intégration des minorités visibles – Un remède  
à « l'ethnicitophobie » au sein des Forces Canadiennes.**

par Maj Pierre Lefebvre

*This paper was written by a student attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.*

*La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale.*

## **La reconnaissance des obstacles culturels à l'intégration des minorités visibles – Un remède à « l'ethnophobie » au sein des FC.**

Dès ses débuts, la révolution dans les affaires militaires (RAM) a surtout été associée au progrès technologique et à l'évolution de la doctrine militaire qui tentent de redéfinir les opérations militaires du 21<sup>e</sup> siècle. Depuis plus d'une décennie, les Forces canadiennes (FC) font face à ces bouleversements avec vigueur et tentent par plusieurs moyens d'investir dans cette révolution en vue d'être en mesure d'affronter les défis futurs. Mais, longtemps laissé pour compte, la dimension humaine et sociale est vue aujourd'hui comme un des moteurs primaires qui facilitera la mise en place des transformations technologiques militaires associées à la RAM. Les FC ont mis beaucoup de temps à réaliser que les aspects liés à la démographie du Canada, au décroissement naturel de la population canadienne et à sa diversité culturelle grandissante, allaient avoir un impact significatif sur ses capacités d'opérer au cours du siècle prochain. Or, depuis quelques années seulement, l'urgence de cette situation fait en sorte que la révolution dans les affaires militaires pour les FC doit passer avant tout chose par une révolution dans les affaires sociales en vue d'assurer sa survie future.

Ainsi, voulant à tout prix renverser la vapeur et devant les pressions constantes exercées par la Loi sur le multiculturalisme et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les FC ont adopté, au début des années 90, une série de mesures législatives visant à précipiter l'intégration des minorités visibles à l'intérieur de ses rangs. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, définit le terme minorité visible comme étant « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.<sup>1</sup> » Par ailleurs, en mars 2001, le rapport sur l'intégration des minorités visibles au sein des FC est venu confirmer le manque de rigueur

accordé à ces mesures au cours des années. Les quotas d'intégration exigés pour cette population n'ayant pas atteint les résultats escomptés, le rapport fait porter une large partie de cette responsabilité sur l'organisation militaire. Ces problèmes d'ordres organisationnels sont reliés, selon le rapport, aux politiques de recrutement qui ne ciblent pas adéquatement les minorités, au leadership intransigeant face à cette intégration et aux problèmes de discrimination systémique qui minent leur acceptation. À l'heure actuelle, conscient plus que jamais que ces problèmes d'intégration minent leur existence future et menace les progrès de la RAM, les FC tentent de les contrecarrer et de trouver le remède miracle à l'intégration de cette communauté. Les politiques de recrutement ont été révisées en profondeur et des mesures correctives à l'interne ont été adoptées en vue de modifier les comportements des membres des FC envers les minorités visibles.

Cependant, avant que les FC ne sombre trop profondément dans une « ethnicitophobie » ou dans une angoisse de ne pas attirer en assez grand nombre les minorités et ce, tout en continuant à jeter la faute uniquement sur les problèmes reliés à l'organisation, il serait adéquat d'élucider les obstacles d'ordres culturels qui freinent également l'intégration des minorités visibles au sein des FC. Ce document démontrera donc que les problèmes reliés à l'intégration des minorités visibles au sein des FC sont autant liés à des obstacles de types culturels plutôt qu'uniquement associés à des obstacles de types organisationnels.

Pour en arriver à cette fin, cette recherche présentera dans un premier temps, les fondements de l'immigration et du multiculturalisme au Canada. Un deuxième segment sera réservé aux problèmes de la démographie canadienne et à l'intérêt grandissant porté envers les

minorités visibles pour assurer son peuplement futur. Troisièmement, le rapport du groupe consultatif en matière d'emploi dans les FC, publié en mars 2001, sera visité afin d'identifier les obstacles organisationnels liés à l'intégration des minorités visibles. Finalement, dans un dernier volet, l'auteur élaborera sur les obstacles d'ordres culturels qui limitent aussi significativement que les obstacles organisationnels, l'intégration des communautés ethniques au sein des FC.

## L'IMMIGRATION ET LE MULTICULTURALISME

L'immigration et le multiculturalisme sont de plus en plus des composantes de toutes les sociétés industrialisées contemporaines. Peu d'états modernes peuvent aujourd'hui proclamer avoir conservé leur homogénéité culturelle tout en s'édifiant à titre de pays industrialisé.<sup>2</sup> À ce titre, le Canada depuis sa création s'est tourné vers l'immigration pour assurer son succès économique, son développement et son peuplement. Cette immigration a joué un rôle primordial dans la définition du caractère de la société canadienne. À un tel point que sans la venue de ses immigrés, qui au cours des siècles se répandirent sur tout le continent, tissant une riche tapisserie de groupes linguistiques et culturels, le Canada n'existerait pas.<sup>3</sup> Tout d'abord uniethnique cette immigration est devenue graduellement polyethnique avec le temps.

En effet, à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, l'influx d'immigrants était surtout d'origines française, anglaise, américaine, écossaise et irlandaise. Cette effusion considérable du nombre d'immigrants à la recherche de terres agricoles, forestières et minières se poursuivit jusqu'au début du 20<sup>e</sup> siècle. Ensuite, vers la fin de la deuxième guerre mondiale, le Canada connaît une expansion économique et industrielle considérable. Il ouvrit donc ses frontières à des

immigrants d'origines plus diverses. De plus, pendant les années 1970 et 1980, la hausse importante du nombre d'immigrants admis au Canada à titre de réfugiés a diversifié davantage les origines ethnoculturelles des nouveaux arrivants. Cette diversité ethnoculturelle a donc progressivement fini par être considérée comme faisant partie intégrante d'une identité canadienne distincte.<sup>4</sup> Du coup, les minorités visibles devenaient une partie de plus en plus importante de l'ensemble national. De son traditionnel dualisme linguistique, le Canada passa à un pluralisme culturel. Non seulement cette pluralité fut reconnue mais elle renversait également toute précédente tentative d'assimilation des immigrants. Du « *melting pot* » américain, on préconisait lentement la notion d'une mosaïque culturelle dont toutes les parties distinctes s'imbriquaient dans un tout unifié.<sup>5</sup> Devant cet avant-gardisme, le Canada continua de se diversifier d'année en année. Les données recensées en 1996 démontrent que plus de 3,2 millions de canadiens s'identifient à une minorité visible, ce qui représente 11,2 % de l'ensemble de la population canadienne.<sup>6</sup>

Par contre, cette diversité ethnoculturelle n'a pas été considérée comme faisant partie intégrante d'une identité canadienne distincte dès les premiers jours. Elle s'est forgée progressivement et aujourd'hui un vaste cadre de lois et de politiques appuie les démarches du Canada en faveur de la diversité.<sup>7</sup> Tout d'abord, c'est en 1971, avec l'établissement d'une vision sociale axée sur la diversité ethnoraciale que la politique en matière de multiculturalisme prenait forme. Dès lors, comme le souligne Fleras, on constatait que le multiculturalisme, « servait de constat idéologique permettant de justifier non seulement les initiatives du gouvernement afin de célébrer la diversité et à promouvoir les relations harmonieuses entre les races mais également, en vue de faire face au paradoxe de l'édification de l'unité dans la

diversité.<sup>8</sup> » (Traduction libre) Solidifiée par la suite par la ratification de la Charte des droits et libertés, en 1984, puis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986, cette notion de multiculturalisme a fait force de loi en 1988, en préservant et en valorisant par écrit le patrimoine culturel de tous les Canadiens. Ce projet de loi baptisé C-93 devint donc la première expression officielle de la politique de multiculturalisme au Canada.<sup>9</sup> Il proposa un schéma basé sur l'acceptation officielle des différences culturelles et du soutien à la pluralité. Finalement, révisé en 1996 pour s'adapter à la réalité culturelle d'aujourd'hui, la loi sur le multiculturalisme préconise aujourd'hui le renforcement de l'identité canadienne par le biais de la diversité, la participation active des citoyens vers un avenir encore plus diversifié et une justice sociale qui garantit aux différentes origines un traitement juste et équitable.<sup>10</sup>

En somme, l'immigration a joué et continuera toujours à occuper un rôle primordial dans la définition du caractère de la société canadienne. Le Canada n'existerait pas sans ses immigrants qui ont tissé une riche tapisserie de groupes linguistiques et culturels.<sup>11</sup> En optant pour une politique d'ouverture envers l'immigration et le multiculturalisme, le Canada, sans le savoir peut-être, allait édifier son avenir. Cette vaste intégration d'immigrants allait également du coup compenser pour les tendances de plus en plus à la baisse de la démographie canadienne.

## LES TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES

En ce début du 21<sup>e</sup> siècle, peu de pays industrialisés peuvent prétendre être à l'abri des facteurs économiques et sociaux qui affectent les tendances démographiques. Le déclin du taux de natalité, le vieillissement de la population et l'accroissement de l'échantillonnage

d'immigrants sont tous des facteurs qui auront un impact significatif pour la majorité de ces pays, dont le Canada, au cours des prochaines années. Si les forces armées d'un pays doivent être à l'image des gens qui le peuplent, il est donc important de s'attarder sur chacun de ces facteurs afin d'en évaluer les impacts pour le Canada et les FC dans le futur.

Au début des années 40 et jusqu'au milieu des années 60, le Canada connaît une poussée croissante de son taux de natalité. En 1950, 92 % de l'accroissement de la population du Canada émanait du taux de natalité.<sup>12</sup> En 1959, au sommet de la période du baby-boom, qui s'est étalé de 1946 à 1966, on enregistrait 3,9 naissances par famille.<sup>13</sup> Par contre, au début des années 60 cette tendance s'estompe drastiquement et une décroissance naturelle s'installe suite au développement économique et au changement profond des valeurs sociales collectives faisant chuter graduellement le taux de natalité à 2,8 en 1966 et subséquemment à 2,1 en 1972. En 1996, le taux de natalité enregistré au Canada s'élevait à 1.6 naissances par couple et représentait un des taux de natalité le plus faible au monde comparativement aux autres pays industrialisés.<sup>14</sup>

Aucun indice présentement ne laisse présager un redressement à la hausse à court terme. Au contraire, le taux de natalité devrait chuter aux alentours de 1.2 au cours des 20 prochaines années.<sup>15</sup> Cette conséquence couplée au vieillissement de la population active accentue inévitablement le problème de démographie naturelle auquel le Canada doit faire face. Le problème qui en découle est exprimé en ces termes par Chui : « L'accroissement de la population est en voie de diminution. L'accroissement annuel passera à 0.9% en 2016, de 1.4% en 1993. Ce déclin dans l'accroissement de la population est principalement relié au ralentissement de la croissance naturelle (la différence entre les naissances et les décès). La

migration internationale deviendra de plus en plus importante en vue de pallier au déclin de l'accroissement naturel. En 2030, l'accroissement naturel sera nul ou égale à zéro et de là, l'immigration sera la seule source d'accroissement de la population.<sup>16</sup> » (Traduction libre) Ainsi, pour pallier à cette rapide décroissance, un taux d'immigration annuel d'environ 1% de la population (environ 260,000 immigrants) est requis seulement en vue maintenir le niveau de la population à son taux actuel.<sup>17</sup>

Présentement, l'immigration dépasse le taux naturel de natalité et représente 53 p. 100 de la croissance démographique totale. D'ici 2006, un canadien sur six appartiendra à une minorité visible.<sup>18</sup> Ce nombre est prévu d'augmenter à 7.1 millions en 2016 comparativement à 2.7 millions en 1991. En terme de proportion par rapport à la population totale cela représentera une augmentation de 20% en 2016, soit le double du 10% enregistré en 1991.<sup>19</sup> En doublant ainsi leur niveau de représentativité au cours d'une période de 25 ans, les minorités visibles représenteront le segment de la population canadienne qui connaîtra la plus forte croissance.<sup>20</sup>

En résumé, la démographie canadienne future sera caractérisée par une diminution constante de la population totale, principalement reliée à une diminution des naissances et au vieillissement de la population. Bien que l'immigration ne joue plus son rôle traditionnel, une augmentation annuelle substantielle du nombre d'immigrants permettra de contrebalancer les impacts négatifs des tendances démographiques. L'immigration devenant la principale source d'accroissement de la population, la composition démographique du Canada correspondra alors de moins en moins à la base traditionnelle de recrutement et sera plus ethniquement

diversifiée.<sup>21</sup> Les FC ont été contraintes d'agir rapidement à cette diversification dans le but de combler à leur éventuel déficit en personnel mais ont été incapables d'accéder à une totale intégration des minorités visibles. Le rapport 2001 sur la diversité des FC, fait état des problèmes rencontrés.

## LE RAPPORT 2001 SUR LA DIVERSITÉ DANS LES FC

Lorsque la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 et subséquemment la Loi sur le multiculturalisme de 1988 sont entrées en vigueur, les FC n'étaient pas tenues de se soumettre aux obligations que conféraient ces lois.<sup>22</sup> Malgré cela, les FC ont reconnu la diversification de la mosaïque canadienne à deux reprises lors de la publication des deux Livres Blancs sur la Défense, en 1987 et en 1994.<sup>23</sup> Mais, ce n'est qu'au début des années 90, qu'un comité spécial du Parlement recommande que toute modification ultérieure aux Lois sur l'équité en matière d'emploi et au multiculturalisme s'applique aux FC et approuve la création d'un comité directeur sur la diversité. Or en 95, on présente au Parlement la première Loi sur l'équité en matière d'emploi applicable aux FC en tant qu'employeur fédéral. Un an plus tard, le conseil sur la diversité de la Défense débute ses activités et produit un plan d'équité en matière d'emploi pour les FC visant l'égalité en milieu de travail, l'identification et le redressement des conditions portant préjudice aux membres des groupes désignés (MGD).<sup>24</sup> Aux cours des années qui suivirent la formation du comité et l'adoption de la législation, plusieurs enquêtes internes furent effectuées de façon à vérifier si les FC respectaient le sens et l'esprit de la Loi.

Ce n'est qu'en 2001 qu'un premier rapport officiel sur la diversité dans les FC voit le jour. Il permet d'identifier les problèmes réels d'intégration des minorités visibles depuis que les FC sont assujetties aux Lois sur l'équité en matière d'emploi et au multiculturalisme. Dans ce rapport, le comité remarqua que tous les groupes désignés étaient sous-représentés dans une large proportion. D'un potentiel minimal de représentation pouvant atteindre 9 % de l'effectif total des FC, la représentation réelle pour les membres des minorités visibles au sein des forces régulières et des forces de réserves suite au rapport, était seulement de 2,1% pour ce groupe.<sup>25</sup>

Pour justifier ce constat, le rapport fait état d'obstacles dits organisationnels qui minent l'intégration des minorités. Ces obstacles organisationnels sont définis comme étant les problèmes propres à l'organisation et à la perception de ses membres vis-à-vis les minorités visibles. Parmi ces obstacles, on retrouve donc, les barrières systémiques reliées au recrutement, à la promotion et la rétention des minorités au sein FC ainsi que les comportements ethnocentriques des membres de l'organisation militaire basés sur les stéréotypes, les préjugés et le racisme à l'égard des minorités visibles. Ces discriminations systémiques et comportements ethnocentriques avaient également été soulevés dans un rapport antérieur qui précisait que seulement 47 % de la population militaire régulière était en faveur de l'idéologie multiculturelle prônée par les FC et que 39 % des minorités visibles avaient fait l'objet de préjugés basés sur la race.<sup>26</sup> Ces statistiques confirmèrent, sans l'ombre d'un doute, la nécessité de remédier aux problèmes organisationnels et plusieurs politiques internes furent, à juste titre, immédiatement élaborées afin de mitiger et de faciliter l'intégration des minorités visibles. Par contre, tenter de dresser un portrait complet de tous ces obstacles organisationnels et de toutes les politiques

internes qui furent introduites pour pallier en partie à ce problème, de l'un ne rendrait pas justice au comité et aux FC et de l'autre, n'est pas le but poursuivi par ce travail.

Cependant, il est important de mentionner qu'un aspect fondamentalement intrinsèque à l'intégration des minorités n'a pas fait les frais d'une analyse exhaustive par le comité, soit celui des problèmes reliés proprement à la culture des groupes ethniques. Pis encore, plutôt que de tenter de comprendre et d'analyser ces différents obstacles culturels à l'intégration, le comité sur la diversité, malgré toutes ses bonnes intentions, a *de facto* et uniquement fait porter le blâme sur le leadership interne et sur les membres des FC. En effet, le comité mentionna « qu'il faut changer en profondeur la culture et la mentalité des FC en ce qui a trait à l'accueil, à la valorisation, au soutien, à l'intégration et à l'avancement des MGD. Ces mesures, quand elles auront été endossées et défendues très clairement par tous les chefs des FC, mèneront à l'élimination des obstacles qui nuisent à l'intégration et à l'avancement des MGD. La création et le maintien d'un milieu de travail équitable est une question de volonté, non d'expertise. Tous les membres des FC doivent acquérir cette volonté.<sup>27</sup> » Cette affirmation du comité témoigne indéniablement de la critique versée à l'endroit de l'organisation mais démontre également l'ignorance accordée aux obstacles culturels.

Conséquemment, en s'attardant uniquement à l'identification des obstacles organisationnels et à la façon de les résoudre à l'interne, le comité a négligé complètement les obstacles d'ordres culturels comme source potentielle au manque d'intégration des minorités visibles. Or, le prochain segment identifiera les obstacles culturels freinant le rapprochement

complet entre les minorités visibles et les FC dans son atteinte vers une force représentative de la nation globale canadienne.

## LES OBSTACLES CULTURELS

Les obstacles culturels forment un ensemble complexe de barrières à l'intégration des communautés ethniques. Contrairement aux obstacles organisationnels, ceux-ci sont moins documentés car ils n'ont jamais fait l'objet d'une étude exhaustive auprès des FC. Ils sont pourtant réels et déterminants du degré d'intégration sociale exercé auprès des minorités visibles. Les obstacles culturels sont des barrières qui minent l'intégration d'une culture par rapport à une autre. Les barrières culturelles incluent les perceptions, les attitudes, les croyances et les valeurs culturelles des minorités empêchant leur ralliement complet à la culture canadienne et surtout, à rejoindre une organisation tel que les FC. Ces barrières peuvent se dresser selon la manière dont les communautés ethniques s'identifient aux FC et selon la façon dont cette intégration sera acceptée au sein de la population canadienne formant les FC. Il existe donc deux catégories d'obstacles culturels. Il y a ceux associés à la culture des immigrants et ceux affiliés à la culture de la population canadienne. Ils seront tour à tour expliqués dans ce chapitre.

Tout d'abord, parmi les obstacles associés à la culture des immigrants, on retrouve la turbulence des valeurs culturelles qui est occasionnée par le sectionnement des liens familiaux du pays d'origine envers ceux du pays d'accueil. Cette turbulence est définie comme étant une rupture migratoire. Elle se caractérise par un changement de la position sociale d'un individu qui choisit d'immigrer dans un pays autre que son pays d'origine

et dans lequel ses alliances sont sous-représentées. Cette migration met en cause les sentiments sociaux d'appartenance et affecte le sentiment d'identité.<sup>28</sup> Selon Calin, « chez les migrants, la fragilisation quasi mécanique de l'identité par les changements de l'inscription sociale objective est souvent aggravée par les faiblesses des repères dans le pays d'accueil, les difficultés objectives d'insertion, et les réactions de rejet. »<sup>29</sup> Cette fragilisation est souvent accompagnée d'une crise d'identité personnelle occasionnée par un changement d'environnement social. Elle se traduit généralement par l'effacement de la dimension volontaire du départ, l'effacement du choix du pays d'accueil, l'idéalisation rétrospective du pays d'origine et l'idéalisation rétrospective de sa situation personnelle dans le pays d'origine.<sup>30</sup>

De plus, tout comme la rupture migratoire, le maintien de l'identité ethnique et le dilemme de double-loyauté sont également des barrières culturelles qui mettent en cause la continuité du sentiment identitaire et rendent les réaménagements identitaires difficiles. Le maintien de l'identité ethnique sous-tend un attachement à la majorité ethnique tandis que le dilemme de double-loyauté divise leur intégration entre l'allégeance au pays d'origine et le pays d'accueil.<sup>31</sup> Ces différentes embûches à l'intégration ont par contre tendance à se résorber au fur et à mesure que les générations d'immigrés défilent. Ainsi, bien que la première génération en était fortement empreinte, l'évidence démontre plutôt des signes particuliers de sous attachement à la culture primaire pour la deuxième et la troisième génération qui sont déjà imprégnées de la culture canadienne. L'auteur Isajiw mentionne que « les valeurs culturelles des minorités deviennent de moins en moins significatives de générations en générations. Alors que la première génération supportait les valeurs de la communauté ethnique à laquelle elle appartenait dans une proportion de 64%, cette proportion diminue à 46% pour la seconde et à 36%

seulement pour la troisième génération.<sup>32</sup> » (Traduction libre) Ces résultats confirment que, d'une génération à une autre, les valeurs culturelles des minorités perdent graduellement de leur signification. Or, avec le temps, les communautés ethniques seront sans doute de plus en plus imbibées du sentiment nationaliste canadien et par conséquent seront plus aptes à s'identifier et à rejoindre les FC.

Les notions de double loyauté, de maintien de l'identité ethnique et la rupture migratoire affectent en premier lieu les immigrants de première génération. La globalisation du Canada n'étant pas à ses premières phases, ces tendances affectent de moins en moins les deuxièmes et troisièmes générations d'immigrés qui sont plus empreints de la culture canadienne. Cependant ces générations selon le rapport de Pendakur et Hennebry représentent moins que le 1/3 de la population immigrante du Canada.<sup>33</sup> Conséquemment, ces valeurs culturelles demeurent très actuelles pour l'autre 2/3 de la population immigrante de la première génération qui forme la population canadienne et pour les 250,000 à 300,000 nouveaux immigrés par année qui choisissent le Canada comme terre d'accueil.<sup>34</sup>

Ces dernières valeurs, reliées à l'attachement à la culture primaire, ne sont pas les seules à affecter l'intégration complète des minorités visibles. Les obstacles culturels reliés aux perceptions, aux attitudes et aux croyances qu'ont les communautés ethniques envers une organisation ont également un rôle direct à jouer dans la douceur avec laquelle leur intégration se réalisera. Parmi ceux-ci, l'absence d'un niveau de représentation significatif des minorités visibles au sein des FC, sera discuté dans cette prochaine section.

Le problème relié au faible taux de représentation des minorités ethniques dans les FC est un obstacle culturel relié à la perception, l'attitude et la croyance qu'ont ces communautés sur leur intention à rejoindre les FC. Selon Kirby cette difficulté, « génère un cycle qui se perpétue par lui-même. En effet, le manque de modèle auquel les minorités visibles peuvent s'identifier militairement fait en sorte que cette population a énormément de difficultés à se reconnaître comme partie intégrante de la communauté militaire. Étant donné que les armées occidentales ont été historiquement représentées par des blancs cela fait en sorte que peu de minorités ethniques s'associent à la tradition militaire. Cela a pour résultat que les communautés ethniques n'ont pas de modèle de rôle ou d'ancre morale auxquels ils peuvent s'accrocher et ainsi rejoindre les forces.<sup>35</sup> » (Traduction libre) Cette problématique pourra être surmontée seulement lorsque le pourcentage de minorités au sein des FC aura augmenté de façon significative. La nécessité pour les minorités d'avoir quelqu'un au sein de l'organisation avec qui ils peuvent s'identifier pour leur champ de carrière est donc un élément important en vue de les attirer dans ce domaine.<sup>36</sup>

Cet argument est supporté en quelque sorte par la théorie du « Tokenisme » de Kanter qui attribue la discrimination contre les minorités en fonction de leur sous représentation à un groupe donné.<sup>37</sup> En effet, selon l'étude de Rosen, « les minorités doivent atteindre idéalement un pourcentage de représentation de 30% de l'effectif total à l'intérieur d'une organisation avant que ceux-ci espèrent exercer une influence réelle sur le groupe. Le support empirique entre personnes de même culture est donc important afin d'exercer un changement de culture à l'interne.<sup>38</sup> » (Traduction libre) Bien que ce pourcentage de représentation semble, à prime abord, relativement élevé, il n'en demeure pas moins qu'il démontre clairement que le ratio de représentation entre le dominant et le groupe moins dominant a un impact direct sur le traitement

et la discrimination faite au groupe moins dominant.<sup>39</sup> Ainsi, tel que mentionné précédemment le taux de représentation des minorités visibles n'étant que de seulement 2,1 % de l'effectif total des FC, on peut donc en déduire qu'il faudra attendre encore quelques années avant que les minorités ne soient représentées dans une proportion qui favorisera leur intégration inconditionnelle tout en assurant l'absence de discrimination à leur égard.

Les obstacles reliés aux valeurs culturelles ainsi qu'aux perceptions, aux aptitudes et aux croyances des minorités visibles représentent indéniablement des barrières considérables à l'intégration des communautés ethniques dans les FC. Cependant, ces obstacles culturels combinés au degré d'acceptation du changement vers une nouvelle culture immigrante au sein même de la population canadienne et des FC, compliquent encore plus cette situation.

Pour la société canadienne, comme pour toute autre société, l'acceptation d'un changement de culture en fonction d'une culture plus diversifiée, n'est pas un processus acquis. En tant que société de l'état, les FC ne font pas exception à cette règle et ce, malgré toutes les politiques instaurées à l'interne, telle que la poli

quatre étapes distinctes avant que le changement soit complété et accepté par l'organisation. La première est l'étape du refus catégorique. Les deuxième et troisième étapes sont celles de la reconnaissance et de la représentation. Et finalement, la dernière étape est celle de la percolation. »<sup>40</sup> (Traduction libre) L'auteur n'identifie pas la durée pour chacune de ces étapes mais précise que les deux premières dépendent principalement du degré d'acceptation de la nouvelle politique par le leadership en place tandis que pour les deux dernières phases, l'acceptation sociale entière se concrétise lorsque qu'une nouvelle génération complète atteint les rangs du leadership supérieur. Cette affirmation laisse sous-entendre que le changement de culture est en étroite relation avec l'évolution des générations qui possèdent des idées moins préconçues et qui ont eu la chance de vivre et d'échanger dans la vie de tous les jours avec cette nouvelle culture.<sup>41</sup>

Par ailleurs, si le processus de changement de culture prôné par Bodnar s'avère exact, on peut donc avancer avec plus ou moins de justesse que les FC chevaucheraient présentement les étapes 3 et 4 dans leur processus d'intégration complet des minorités comme nouvelle culture à l'intérieur des FC. En effet, les Lois sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme ayant été votées à la fin des années 80, la génération qui a été imbibée de cette nouvelle culture est à la veille de remplacer et d'influencer le leadership militaire en place. L'acceptation des minorités visibles devrait donc se faire plus rapidement et plus efficacement aussitôt que cette génération aura établi des bases solides au sein des FC.

Pour récapituler, les obstacles culturels propres aux minorités et à la population canadienne forment une myriade de problèmes tous aussi complexes les uns que les autres.

Ignorer ces obstacles ne serait rendre justice aux communautés ethniques pas plus qu'aux membres des FC. Seule la reconnaissance de l'existence des obstacles organisationnels et culturels combinés permettra une intégration rapide, équilibrée et valorisante pour tous.

La révolution dans les affaires militaires est venue bouleverser la façon dont les opérations militaires se dérouleront dans le futur. La place prépondérante occupée par le domaine technologique dans cette révolution, a minimisé l'importance de la révolution sociale qui prenait place presque qu'au même moment. L'évidence de la baisse du taux de natalité canadienne et l'importance accordée à l'immigration ont forcé les FC à redéfinir leurs priorités en vue d'assurer leurs survie au cours du prochain siècle. La révolution dans les affaires militaires doit maintenant évoluer au même rythme que cette révolution sociale.

Ainsi, poussées par cette révolution sociale soudaine qui a été causée par le décroissement naturel de la population canadienne et par l'augmentation de sa diversité, mais aussi devant l'insistance des Lois sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme, les FC ont précipité des mesures visant l'intégration des minorités visibles à l'intérieur de ses rangs. La publication du rapport sur la diversité en 2001 a laissé transparaître plusieurs problèmes organisationnels, tels la discrimination systémique, le racisme et le harcèlement, tout en jetant le blâme sur le leadership et les politiques de recrutement. Cette évaluation incomplète qui s'est limitée à l'analyse des obstacles organisationnels limitant l'intégration des minorités visibles, au détriment des obstacles culturels, est en train de créer une ethnocitophobie dans les FC pour les années à venir. En effet, aucun obstacle culturel à cette intégration n'a été mis en valeur dans ce rapport. Pourtant, ils sont tous aussi significatifs, sinon plus, du degré d'intégration qui sera

assuré par les communautés ethniques. Cette recherche a donc démontré que les problèmes reliés à l'intégration des minorités visibles au sein des FC sont autant liés à des obstacles de types culturels plutôt qu'uniquement associés à des obstacles à caractère organisationnels.

Ces obstacles culturels regroupent les valeurs culturelles et les perceptions des minorités envers les FC. On y retrouve donc la rupture migratoire et l'absence de représentation qui minent leur intégration complète. Ces barrières englobent également les valeurs culturelles de la population canadienne et se caractérisent par le degré d'acceptation de la culture ethnique par la société canadienne et les FC. Ces obstacles culturels uniques à la culture émigrante et canadienne doivent être considérés au même titre que les obstacles organisationnels en vue de comprendre tout le spectre du cheminement par lequel l'intégration des minorités visibles doit se faire. L'appréciation unique des problèmes organisationnels ne donne pas une image précise des problèmes reliés à l'intégration des minorités visibles au sein de la communauté canadienne et des FC.

Notre monde se globalise et les migrations d'un pays à l'autre augmentent. L'appréciation et l'acceptation des différentes culturelles sont devenues un défi mondial mais avant tout un défi unique pour les FC. Nier la reconnaissance des obstacles culturels associés à l'intégration des minorités visibles au sein des FC accentuera le degré d'ethnophobie dans lequel les FC sont présentement plongés. Les accepter et les comprendre sera un des remèdes permettant de mieux cerner les vraies difficultés dans notre quête en vue d'attirer un nombre significatif de minorités visibles au sein des FC, au cours du prochain siècle.

1 Loi sur l'équité en matière d'emploi, (consulté le 21 janvier 2002). Internet :  
<<http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html>>

2 Multiculturalisme et citoyenneté, (consulté le 21 janvier 2002), Internet :  
<<http://www.geocities.com/collegetpark/lab/1989/multiculti.html>> p.1

3 Réalités canadiennes, Le multiculturalisme au Canada, (consulté le 21 jan 2002). Internet :  
<<http://www.pch.gc.ca/csp-pec/francais/realites/multi/index.htm>> ,pp.1-2

4 Diversité canadienne : respecter nos différences, (consulté le 6 fév 2002). Internet :  
<[http://www.pch.gc.ca/multi/respect\\_f.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/respect_f.shtml)> ,p.4

5 Réalités canadiennes, Le multiculturalisme au Canada, (consulté le 21 jan 2002). Internet :  
<<http://www.pch.gc.ca/csp-pec/francais/realites/multi/index.htm>> , p.6 . De plus l'auteur Augie Fleras dans son livre The Challenge of diversity-Multiculturalism in Canada s'exprime en ces termes : Multiculturalism is what distinguishes Canada from the United States. The entrenchment of Canada's mosaic reflects on us as a tolerant and enlightened people. By contrast, the widely scorned melting pot image in the US is a recipe for racial turmoil and urban unrest. p.4

6 Isabelle Petersen, A graphic overview of diversity in Canada, (consulté le 15 jan 2002). Internet:  
<<http://barker.cfc.dnd.ca/Admin/NSSC/N/SS/CGS/1-3.en.html>> , p. 7

7 Diversité canadienne : respecter nos différences, (consulté le 6 fév 2002). Internet :  
<[http://www.pch.gc.ca/multi/respect\\_f.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/respect_f.shtml)> , p. 2

8 Augie Fleras, The challenge of diversity - Multiculturalism in Canada, Nelson Canada, 1992, p.26

9 Réalités canadiennes, Le multiculturalisme au Canada, (consulté le 21 jan 2002). Internet :  
<<http://www.pch.gc.ca/csp-pec/francais/realites/multi/index.htm>> , p.6

10 Stephen Brooks, Public policy in Canada, Oxford University Press, Don Mills, 1998, p. 232.

11 Réalités canadiennes, Le multiculturalisme au Canada, (consulté le 21 jan 2002). Internet : <http://www.pch.gc.ca/csp-pec/francais/realites/multi/index.htm> , p.2

12 Diversité canadienne : respecter nos différences, (consulté le 6 fév 2002). Internet : [http://www.pch.gc.ca/multi/respect\\_f.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/respect_f.shtml)> , p.4

13 Tina Chui, Canada's population charting into the 21st century, Canadian Social Trends, Automne, 1996, p. 4

14 Ibid, p. 4

15 Ibid, p. 5

16 Ibid, p. 4

17 Augie Fleras, The challenge of diversity - Multiculturalism in Canada, Nelson Canada, 1992, p.44

18 Diversité canadienne : respecter nos différences, (consulté le 6 fév 2002). Internet : [http://www.pch.gc.ca/multi/respect\\_f.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/respect_f.shtml)> , p.5

19 Projections of visible minority groups, 1991 to 2016, Canadian Social Trends, Été 1996, p. 1

20 René, Landry, major, Le lien armée-nation :2020, le rendez-vous des cultures, Revue 2000, Collège des Forces canadiennes Toronto, Défense Nationale, Canada, p.44.

21 Jeff Tasseron, major, Dotation en personnel militaire et révolution dans les affaires sociales, Revue militaire canadienne, vol. 2, no.3, Aut 2001, p.56.

22 Rapport annuel 2000 du Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les FC (CCMIFEE), (consulté le 19 mars 01). Internet : [http://www.dnd.ca/fr/archive/201/march01/16report\\_b\\_f.htm](http://www.dnd.ca/fr/archive/201/march01/16report_b_f.htm)> , p. 2

23 R.L.Hills, The military in a changing society : The impacts of demographics on the Canadian Forces, (consulté le 30 sept 01). Internet :< [file:///P:/staffs/dws/irc/csc 24 papers/nh9798/0043.html](file:///P:/staffs/dws/irc/csc%20papers/nh9798/0043.html)> , p. 2. Le major Hills mentionne: The government of Canada has recognized the changing makeup of Canada society, and in the 1987 Defence White Paper stated : Since the second World war, Canada has become much more diverse, both ethnically and culturally. The CF, an institution which should be broadly representative of society as a whole, must reflect this

ro(ciety nd de m)l lcontgrac. (M674(g) 2 papers of t)-6gre74nde

27 Rapport 2001 sur la diversité dans les FC, (consulté le 19 mars 01). Internet : <http://dnd.ca/menu/press/reports/CFGIEE/toc-f.htm>, chap. 6, p. 1

28 L'identité se construit, (consulté le 12 fév 2002). Internet : <http://daniel.calin.free.fr/textes/identite.html>, p. 2

29 Ibid, p.3

30 Ibid, p.3

31 Peter S. Li, Race and Ethnic Relations in Canada, Oxford University Press, Toronto, 1990, pp.134-135 et Zdravko Mlinar, Globalisation and territorial identities, Avebury, 1992, pp.9-10, Le major René Landry dans son document sur le lien armée-nation : 2020, le rendez-vous des cultures, p. 47 a cité ces deux auteurs pour également faire le point sur ce sujet.

32 Wsevolod W. Isajiw, Understanding diversity, Thompson Educational Publishing, Inc., Toronto, 1999, p. 175

33 Ravi Pendakur et Jenna Hennebury. Multicultural Canada : A demographic Overview, Ottawa : Strategic research and business planning multiculturalism, Departement of Canadian Heritage, 1998, p. 58

34 Selon la moyenne d'immigration annuelle au Canada au cours des dernières années selon Statistiques Canada et selon l'étude faite par Pendakur et Hennebury cités précédemment.

35 Sheila Nataraj Kirby, Why don't minorities join Special Operations Forces, Armed Forces and Society, vol.26, no.4, Été 2000, p. 537

36 Ibid, p.537

37 Leora N. Rosen, Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units : The impact of acceptance of women and gender ratio, Armed Forces and Society, vol.22, no.4, Été 1996, p. 541

38 Ibid, p.549

39 Mickey R. Dansdy, Race, gender, and representation index as predictors of an equal opportunity climate in military organizations, Military Psychology, vol.10, no. 2, 1998, p. 89

40 John Bonar, How long does it take t change a culture? Integration of the US Naval Academy, Armed Forces and Society, vol. 25, no. 2, Hiver 1999, p. 291. L'auteur mentionne également que : Changes in military culture parallel changes in America culture in a curious way because the military is simultaneously one of the most conservative and most progressive culture in America. It is conservative because those who choose to make the military a career are upholders of traditional values and are usually politically conservative. On the other hand, the military is progressive because once the Commander in Chief or Congress decides by policy or by law that any of those values need to change, the military is usually the first to implement the changes.

41 Ibid, pp. 290-291

## **BIBLIOGRAPHIE**

Bonar, John, How long does it take to change a culture? Integration of the US Naval Academy, Armed Forces and Society, vol. 25, no. 2, Hiver 1999, p. 289 – 306.

Brooks, Stephen, Public policy in Canada, Oxford University Press, Don Mills, 1998, p.297.

Chui, Tina, Canada's population charting into the 21st century, Canadian Social Trends, Automne, 1996, p. 3 – 7.

Citoyenneté et Immigration Canada, Faits et chiffres 2000, (consulté le 12 février 2002),  
Internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2000/1imm-01.html>

Dansdy, Mickey R., Race, gender, and representation index as predictors of an equal opportunity climate in military organizations, Military Psychology, vol.10, no. 2, 1998, p. 87 – 105.

Défense Nationale, Comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres et l'équité en matière d'emploi dans les FC, (consulté le 21 mars 01). Internet :  
<[http://www.dnd.ca/fr/min/reports/genderint/cover\\_f.htm](http://www.dnd.ca/fr/min/reports/genderint/cover_f.htm)> ,

Défense Nationale, Rapport annuel 2000 du Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les FC (CCMIFEE), (consulté le 19 mars 01).  
Internet : <[http://www.dnd.ca/fr/archive/201/march01/16report\\_b\\_f.htm](http://www.dnd.ca/fr/archive/201/march01/16report_b_f.htm)>

Défense Nationale, Rapport 2001 sur la diversité dans les FC, (consulté le 19 mars 01). Internet :  
<<http://www.dnd.ca/menu/press/reports/CFGIEE/toc-f.htm>> ,

Dietz, Henry, Elkin Jerrold, et Roumani Maurice, Ethnicity, integration, and the military, Westview Press, San Francisco, 1991, 227 p.

Fleras, Augie, The challenge of diversity - Multiculturalism in Canada, Nelson Canada, 1992, p.326.

Gouvernement du Canada, Loi sur l'équité en matière d'emploi, (consulté le 21 janvier 2002).  
Internet : <<http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html>>

Gouvernement du Canada, Patrimoine Canadien, Diversité canadienne : respecter nos différences, (consulté le 6 fév 2002). Internet : <[http://www.pch.gc.ca/multi/respect\\_f.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/respect_f.shtml)> , 9 p.

Gouvernement du Canada, Réalités canadiennes, le Multiculturalisme au Canada, (consulté le 21 janvier 2002), Internet : <<http://www.pch.gc.ca/csp-pec/francais/realites/multi/index.htm>>, 7 p.

Hills, R.L., The military in a changing society : The impacts of demographics on the Canadian Forces, (consulté le 30 sept 01). Internet : <[file:///P:/staffs/dws/irc/csc 24 papers/nh9798/0043.html](file:///P:/staffs/dws/irc/csc%20papers/nh9798/0043.html)> , 15 p.

Isajiw, Wsevolod W., Understanding diversity, Thompson Educational Publishing, Inc., Toronto, 1999, 272 p.

Kirby, Sheila Nataraj , Why don't minorities join Special Operations Forces, Armed Forces and Society, vol.26, no.4, Été 2000, p. 523 – 545.

Landry, René, Le lien Armée-Nation : 2020, Le rendez-vous des cultures, Revue 2000, Collège des Forces canadiennes Toronto, Défense Nationale Canada, p. 41 – 52

L'identité se construit, (consulté le 12 fév 2001). Internet :  
<<http://daniel.calin.free.fr/textes/identite.html>>, 7 p.

Li, Peter S., Race and Ethnic Relations in Canada, Oxford University Press, Toronto, 1990, 414 p.

Mlinar, Zdravko, Globalisation and territorial identities, Avebury, 1992, 172 p.

Petersen, Isabelle, A graphic overview of diversity in Canada, (consulté le 15 jan 2002). Internet:  
<[http://barker.cfc.dnd.ca./Admin/NSSC/N/SS/CGS/l-3.en.html](http://barker.cfc.dnd.ca/Admin/NSSC/N/SS/CGS/l-3.en.html)> , 18 p.

Pendakur, Ravi et Hennebry, Jenna. Multicultural Canada : A demographic Overview, Ottawa : Strategic research and business planning multiculturalism, Departement of Canadian Heritage, 1998,

Projections of visible minority groups, 1991 to 2016, Canadian Social Trends, Été 1996, p. 3.

Projet sur la diversité dans les FC : sondage de références de la réserve, 1997,

Rosen, Leora N. , Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units : The impact of acceptance of women and gender ratio, *Armed Forces and Society*, vol.22, no.4, Été 1996, p. 537 – 553.

Statistiques Canada, *Le Canada en statistiques*, (consulté le 27 février 2002), Internet : <http://www.statcan.ca/francais>

Tasseron, Jeff, major, Dotation en personnel militaire et révolution dans les affaires sociales, *Revue militaire canadienne*, vol. 2, no.3, Aut 2001, p.53 - 62.