

Canadian
Forces
College

Collège
des
Forces
Canadiennes



EGALITE ET DIVERSITE DANS LES FORCES ARMEES CANADIENNES, OU EN EST ON?

Lieutenant-Colonel Caroline Chartier

JCSP 44

Exercise Solo Flight

Disclaimer

Opinions expressed remain those of the author and do not represent Department of National Defence or Canadian Forces policy. This paper may not be used without written permission.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence, 2019.

PCEMI 44

Exercise Solo Flight

Avertissement

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent aucunement des politiques du Ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes. Ce papier ne peut être reproduit sans autorisation écrite.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2019.

CANADIAN FORCES COLLEGE – COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES

JCSP 44 – PCEMI 44
2017 – 2019

EXERCISE *SOLO FLIGHT* – EXERCICE *SOLO FLIGHT*

**ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES,
OÙ EN EST-ON?**

Par le lieutenant-colonel Caroline Chartier

“This paper was written by a candidate 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. »

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES, OÙ EN EST-ON?

INTRODUCTION

Les concepts de diversité et d'équité sont relativement jeunes au Canada. Notons qu'en 1970, 90% de la population était soit de descendance Britannique ou Française, mais dès 1971, le Premier ministre Trudeau annonçait que le Canada serait multiculturel.¹ Les débats sur le multiculturalisme et les droits humains ont débuté au début des années 1980 et en 1986 le premier projet de Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), qui visait à éliminer les injustices et la discrimination à l'égard des femmes, des minorités visibles et des Autochtones en milieu de travail, était adopté. Toutefois, ce dernier excluait la fonction publique et les Forces armées canadiennes (FAC). Ce n'est qu'en 1996, que la fonction publique y a été assujettie mais excluait toujours les FAC² qui y ont été assujetties le 21 novembre 2002, par l'adoption du Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes.³

Selon des données recueillies en 2006, la représentativité des groupes désignés pour l'ensemble des Forces canadiennes était de : 1.5% d'Autochtones, 2.8% de minorités visibles et 15% de femmes.⁴ A cette même époque, les Autochtones

¹ Driedger, Leo. "Multiculturalism: Sorting Identities, Rights, et Conflicts." *Canadian Ethnic Studies* 43, no. 1/2 (2011): 221-236

² Commission de la fonction publique du Canada, *Historique de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada*, TPSGC, Octobre 2011, 71p, http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/cfp-psc/SC3-159-2011-fra.pdf

³ Gouvernement du Canada, *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes*, DORS/2002-421 Loi sur l'équité en matière d'emploi, enregistré le 21 novembre 2002, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-421/TexteComplet.html>

⁴ Jung, Hans Captv, *Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne*, Revue militaire canadienne, vol 8, no3, paru le 14 juillet 2008, consulté le 3 mars 2019, <http://www.journal.forces.gc.ca/vo8/no3/jung-fra.asp>

représentaient 3.8% de la population canadienne,⁵ les minorités visibles 16.2%,⁶ et les femmes 50.4%.⁷ Alors que les objectifs sont une augmentation de la diversité et de la représentativité pour atteindre 25.1% de femmes d'ici 2026 (augmentation de 1% par an), 3.5% pour les autochtones et 11.8% pour les minorités visibles, nous en sommes toujours en deçà des objectifs visés avec 15% de femmes, 6.5% de minorités visibles et 2.5% d'Autochtones.⁸ Pourquoi les FAC n'arrivent pas à atteindre ces cibles? Le problème est certes épineux et on ne s'entend pas sur les solutions et mesures à adopter.

Dans un premier temps, nous définirons quelques termes clés, puis nous examinerons les politiques qui gouvernent et prônent l'égalité et la diversité dans les FAC. Enfin, nous analyserons certaines de ces politiques, initiatives et fonctionnements qui pourraient être discriminatoires ou mal adaptés aux besoins des minorités. Par cet essai, je démontrerai que quoique les politiques des FAC visent et favorisent l'égalité et la diversité au sein de cette institution, certains systèmes et réalités culturelles et occupationnelles demeurent incohérents, non équitables, voire discriminatoires, mal adaptés aux réels besoins et réalités de certains groupes et ainsi nuisent à l'image des FAC et à l'atteinte des objectifs visés. De nombreux intervenants ont été et sont toujours impliqués mais les politiques et la culture des FAC tardent à changer.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DIVERSITÉ

Définitions et objectifs des Forces armées canadiennes

⁵ Statistiques Canada, *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm>

⁶ Statistiques Canada, *Nombre et pourcentage des minorités visibles au Canada, 1981 à 2006*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/figures/c1-fra.cfm>

⁷ Statistiques Canada, consulté le 3 mars 2019

⁸ Ministère de la Défense nationale, *Équité en matière d'emploi et diversité*, <https://cmp-cpm.mi.ca/fr/soutien/equite-emploi/equite-emploi-index.page>

Débutons par quelques définitions. Selon la LEE, on atteint l'égalité quand :

« nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences»⁹

La diversité, quant à elle, se définit par une inclusion de tous les membres des FAC, de toute origine ethnique, race, orientation sexuelle, âge, religion, pour n'en nommer que quelques-uns.¹⁰ Finalement, la Charte canadienne des droits et libertés (la Charte) interdit la discrimination, soit un traitement ou acte injuste ou différent, selon notamment le sexe, la religion ou l'origine ethnique.¹¹

Conformément à la LEE, les FAC doivent être constitués d'une main d'œuvre représentative de la population canadienne. Considérant la spécificité de la profession des armes et les différents groupes professionnels militaires, des objectifs plus *adaptés/dits réalistes* ont été établis et sont de 3.5% d'Autochtones, 25.1% de femmes et 11.8% de minorités visibles.¹²

Enfin, les objectifs du Plan ministériel 2018-2019 visent à incarner les valeurs et la diversité de la société canadienne en intégrant cette diversité à notre culture, éliminer le harcèlement et la discrimination et atteindre les cibles identifiées précédemment.¹³

Politiques et directives en matière d'équité et diversité

⁹ Ministère de la justice, Loi sur l'équité en matière d'emploi, sanctionnée 15 décembre 2015, consulté en ligne le 7 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/TexteCompleet.html>

¹⁰ MDN, *Équité en matière d'emploi et diversité*, site web

¹¹ Ministère de la Justice, *Charte canadienne des droits et libertés*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/apprend-learn.html>

¹² MDN, *Équité en matière d'emploi et diversité*, site web

¹³ Forces armées canadiennes et Ministère de la Défense nationale, *Plan Ministériel 2018-2019*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-rapports-pubs-rapport-plans-priorites/2018-index.page>

L'équité et la discrimination sont encadrées par plusieurs directives tant au niveau gouvernemental qu'au sein des FAC. Au niveau fédéral, nous retrouvons la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). La Charte fait état des libertés fondamentales et indique :

« Tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ;

Le paragraphe précédent n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques ».¹⁴

La LCDP vise à compléter la législation et indique : [...] tous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre.¹⁵

Pour ce qui est des directives qui gouvernent plus particulièrement le Ministère de la Défense nationale (MDN) et les FAC, on en retrouve bon nombre dont la Directive administrative et ordonnance administrative de la défense (DOAD) 5016-0, Droits de la personne. Celle-ci réfère précisément à la Charte et la LCDP et on y indique l'obligation de:

« Garantir que les employés du MDN, les militaires et toute autre personne qui ont affaire avec le MDN et les FAC soient traités avec équité, respect et dignité ;

¹⁴ Gouvernement du Canada, Loi constitutionnelle de 1982, Charte canadienne des droits et libertés, site web de la législation (Justice), consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-15.html>

¹⁵ Gouvernement du Canada, Loi canadienne sur les droits de la personne, site web de la législation (Justice), consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/page-1.html#h-2>

Offrir aux employés du MDN et aux militaires un milieu de travail exempt d'actes discriminatoires ;

Respecter, à l'égard des employés du MDN, des militaires et de toute autre personne qui ont affaire avec le MDN et les FAC, les droits protégés par la LCDP». ¹⁶

En plus de la DOAD précitée, d'autres DAOD gouvernent le comportement du personnel notamment : sur la prévention du harcèlement, sur les manquements à la conduite, concernant l'accommodement pour motif religieux ou spirituel et sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Cette dernière directive s'adresse plus particulièrement aux employés civils du MDN et ainsi l'obligation qu'ont les superviseurs militaires face à ces employés. On peut y lire : « en vertu de la LCDP, le MDN et les FAC doivent prendre les mesures d'adaptation qui répondent aux besoins découlant d'un motif de distinction illicite et qui sont liés au travail des employés » et « doivent respecter la dignité d'une personne afin de lui permettre de réaliser son potentiel au travail. » ¹⁷

En ce qui a trait au Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes, il indique que le chef d'état-major de la défense (CEMD) doit étudier les règles d'emploi pour les groupes identifiés (femmes, minorités visibles et Autochtones) quant au recrutement, formation, gestion de carrière et adaptation raisonnable. ¹⁸ Il doit également consulter les membres des FAC afin de trouver des moyens pour réaliser l'équité en matière d'emploi et doit réviser le Plan d'équité en matière d'emploi (Plan

¹⁶ Ministère de la Défense nationale, DOAD 5516-1, Droits de la personne, intranet de la défense, consulté le 5 mars 2019, E:\JCSP\DOAD 5516-0 - Droits de la personne.htm

¹⁷ Ministère de la Défense nationale, DOAD 5015-0, Mesures d'adaptation en milieu de travail, intranet de la défense, consulté le 5 mars 2019, <http://intranet.mil.ca/fr/directives-ordonnances-administratives-defense/5000/5015-0.page>

¹⁸ Ministère de la justice, Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes, mis à jour le 14 février 2019, 60 pages, consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/SOR-2002-421.pdf>

d'EE). Le Plan d'équité 2015-2020 expose donc les priorités du CEMD afin « d'atteindre une force représentative et juste ».¹⁹ Ce plan fait clairement état de cette obligation de prendre les mesures qui s'imposent pour être représentatif de la population canadienne et des mesures d'adaptations requises pour corriger les désavantages d'emplois.²⁰

Les FAC ont également publié *Servir avec honneur* qui traite des valeurs, de l'éthos militaire, de dignité, respect et de diversité.²¹ Enfin, suivant la divulgation de l'accablant rapport Deschamps sur les inconduites sexuelles, le CEMD a publié sa directive Opération HONOUR, dont la mission est « d'éliminer tous comportements sexuels dommageables et inappropriés au sein des FAC ».²²

Analyse critique des politiques des FAC en matière d'égalité et diversité

Nous pouvons donc constater que tant au niveau gouvernemental que plus précisément au sein des FAC, il existe une panoplie de directives et règlements qui dictent le comportement des militaires et du personnel civil du MDN, et autant d'intervenants impliqués. On offre également une foule d'outils pratiques et références qui sont disponibles sous le site web intranet de la Défense – Directeurat des droits de la personne et diversité.²³ Mais pourquoi avec toutes ces informations, les formations obligatoires sur la diversité, sur les comportements inappropriés, l'éthos militaire et l'Op HONOUR, ainsi que tous les efforts de recrutement pour augmenter les groupes visés au

¹⁹ Ministère de la Défense/Forces armées canadiennes, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020, consulté en ligne le 5 mars 2019, http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP_Intranet/docs/fr/soutien/caf-ee-plan-2015-2020.pdf

²⁰ MDN/FAC, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020

²¹ Ministère de la Défense nationale, *Servir avec honneur*, Académie canadienne de la Défense, 2009, 88 pages

²² Chef d'état-major de la Défense, Ordre d'opération OP HONOUR, 14 août 2015

²³ <http://cmp-cpm.mil.ca/en/support/employment-equity/employment-equity-index.page>

sein des FAC, nous n’y arrivons pas ? Pourquoi n’atteignons-nous pas les cibles visées et pourquoi les injustices persistent ?

Les FAC ont pourtant bien reconnu l’importance de la diversité et de l’équité. Bien au-delà de l’obligation juridique pour les droits de la personne et l’égalité dans le domaine des opérations militaires, ainsi que la comparaison chiffrée de mieux représenter la société multiculturelle qu’est le Canada, on constate que la diversité est multiplicatrice de force. Pour bien comprendre l’environnement de sécurité dans lequel on opère, il est essentiel d’avoir une force qui permet toutes les interactions sociales et militaires. Cette reconnaissance mondiale a conduit à l’adoption par les Nations Unies de la résolution 1325. Suivant la ratification par le Canada de la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (mieux connu sous CEDAW en anglais), le Canada a dû se doter d’un plan d’action. Le Plan d’action national du Canada est clair et souligne : « l’égalité des genres ; un pilier pour la paix ».²⁴ On y reconnaît bien le lien entre « la paix, le respect des droits de la personne, le développement économique, la gouvernance et les institutions inclusives ainsi que l’égalité des genres ».²⁵ L’objectif canadien de diversité vise donc 25% de femmes. Cet objectif n’établit toutefois pas de distinction en termes de proportionnalité de femmes découlant de minorités visibles ou Autochtones. Les femmes Autochtones représentent 4% de la population féminine canadienne. Quoique le nombre d’Autochtones dans les FAC se soit accru, aucun document ne semble fournir d’objectif clair quant au pourcentage de femmes Autochtones au sein des FAC. Ceci aiderait à mieux cibler le recrutement. Finalement, le

²⁴ Gouvernement du Canada, Plan d’action National du Canada 2017-2022, Affaires mondiales Canada, 2017, 22 pages

²⁵ Ibid, p. i

plan souligne le besoin de recruter plus de femmes dans les FAC, d'accroître le nombre de femmes déployées et soutenir celles-ci au sein de l'institution.²⁶ Malheureusement les progrès sont très minces. Les FAC ne semblent pas être l'employeur de choix pour ces femmes qui typiquement préfèrent des emplois au gouvernement pour la sécurité d'emploi et les conditions de travail.²⁷

Autre déception, le Plan d'EE soulignait clairement l'inhabileté des FAC à recruter plus de femmes, le taux de représentativité étant demeuré le même depuis les dix dernières années.²⁸ Pour expliquer et justifier ce revers, on questionne le fondement et l'applicabilité de la LEE aux FAC, dû notamment à la spécificité du travail des militaires. On soutient que des métiers comme fantassin, manœuvrier, métiers de combat terrestre, naval ou aérien, sont dominés par les hommes et ces métiers représentent un fort pourcentage du personnel des FAC. On ajoute que la méthodologie utilisée pour analyser l'effectif est déficiente et c'est pourquoi une représentativité *raisonnable* de femmes serait de 25% alors qu'elle est le double dans la société.^{29, 30} Quoique l'on pourrait débattre du prétexte avancé, une réalité demeure, l'effectif féminin n'a pas augmenté depuis 2006³¹ et par conséquent, nous ne pouvons que constater l'échec des mesures, comme récemment admis par le CEMD.³² Le Plan d'EE liste un grand nombre

²⁶ Ibid, p. 15

²⁷ Ng, Eddy S.W., et Charles W. Gossett. "Career Choice in Canadian Public Service: An Exploration of Fit with the Millennial Generation." *Public Personnel Management* 42, no. 3 (September 2013), p.343

²⁸ MDN/FAC, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020, p.2

²⁹ MDN/FAC, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020

³⁰ Captv Jung, *Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne*

³¹ Commission canadienne des droits de la personne, Rapport de vérification sur l'équité en matière d'emploi – Forces canadiennes, No de dossier 2807- 60/N08, 26 janvier 2011, consulté en ligne le 5 mars 2019, http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP_Intranet/docs/fr/soutien/ear-rveme-fra.pdf

³² La Presse canadienne, Difficile de recruter plus de femmes dans l'armée, convient le général Vance, paru dans Le Droit, 17 janvier 2019, consulté en ligne le 17 mars 2019, <https://www.ledroit.com/actualites/difficile-de-recruter-plus-de-femmes-dans-larmee-convient-le-general-vance-97c53db5603b789c14925bb75c0825ad>

d'initiatives dont la conciliation travail/famille, revoir la politique de congé, les besoins spirituels et affecter plus de ressources au recrutement.³³ Ces mêmes recommandations avaient été publiées quelques années plus tôt, dont dans le *Journal militaire*³⁴ et soulevés par de nombreux auteurs, dont Okros,³⁵ mais peu de changements ont été apportés et les politiques actuelles d'emploi ne permettent pas par exemple des horaires comprimés ou le télétravail. Quant aux conditions de travail, les FAC ont certes mis en place des programmes et des formations comme sur le harcèlement et l'Op HONOUR pour contrer les agressions sexuelles, l'établissement d'un Champion pour la diversité et l'intégration culturelle, mais force de constater que les progrès sont minces dans tous ces domaines. Connaissons-nous vraiment les besoins des nouvelles recrues, des milléniaux ? Les politiques n'ont pas suivi l'évolution de la société. Les conjoints et conjointes de militaires sont encore perçus comme *dépendants* alors que souvent ces derniers ont de très bons emplois. Révolues sont les années où l'épouse demeurait à la maison.

Autre facteur, les dirigeants ont peut-être sous-estimé les barrières psychologiques, culturelles et générationnelles. Le rapport de vérification de 2011 sur l'équité en matière d'emploi énumérait certains facteurs qui pouvaient nuire à l'atteinte des objectifs comme « les tâches à accomplir, les conditions de travail, les affectations non désirées dans des zones isolées, le déploiement dans des secteurs à haut risque et le danger de blessure et de décès ».³⁶ L'institution avait pourtant compris l'importance de tels facteurs lors de la deuxième guerre mondiale et l'importance même d'embaucher des femmes alors que les

³³ MDN/FAC, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020, annexe B

³⁴ Scoppo, Grazia, Diversity best practices in military organisations in Canada, Australia, the United Kingdom, and the United States, *Canadian Military Journal*, Vol 9, No 3, 2009, <http://www.journal.forces.gc.ca/vo9/no3/doc/05-scoppio-eng.pdf>

³⁵ Okros, Slide to Unlock: Implications from the Harnessing 21st Century Competencies Project, p.37

³⁶ Commission canadienne des droits de la personne, Rapport de vérification sur l'équité en matière d'emploi – Forces canadiennes, p.13

hommes étaient partis au front. Les femmes, étant plus petites, elles étaient parfaites pour l'assemblage d'équipement optique qui demandaient une fine dextérité.³⁷ De même, en 1942 on créa le Corps auxiliaire féminin de l'Aviation canadienne. Ces femmes ont participé à la formation de pilotes et elles volaient des aéronefs en Europe pour ravitailler le front.³⁸ Sans retourner en arrière, pourquoi ne pas spécifiquement demander aux femmes quels rôles elles aimeraient jouer dans les FAC. Certes, quelques' unes veulent bien relever le défi et l'aventure d'une carrière plus exigeante comme fantassin ou manœuvrier mais d'autres cherchent une plus grande stabilité et une conciliation famille travail tout en servant au sein d'une organisation qui les passionne.

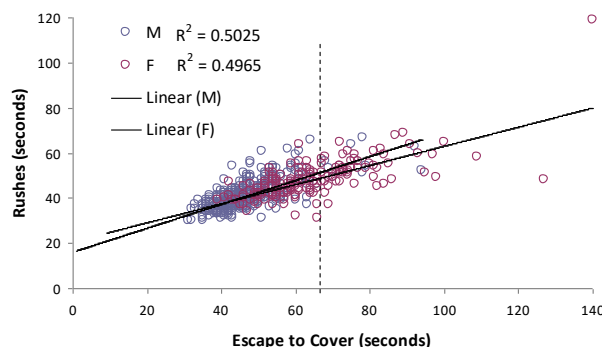
Autre critique, la LEE souligne deux termes bien importants : équité et égalité. Selon cette loi, tous doivent avoir un traitement identique mais adapté aux différences. Les politiques décrites précédemment démontrent bien comment les FAC ont mis en place des politiques qui sont égales mais la question qui se pose, sont-elles équitables? Prenons l'exemple le test de conditionnement physique qui comprend quatre tâches. Toutes sont identiques donc égales (charge, temps d'exécution et méthodologie) pour tous les membres des FAC. En revanche, elles ne prennent pas en considération les caractéristiques physiques et différences entre les genres car tous doivent rencontrer cette unique norme. Bon nombre d'études relatent la différence entre la masse musculaire d'un homme et celle d'une femme et ce, avec un même niveau d'entraînement; les femmes auraient environ les deux tiers de la masse musculaire d'un homme.³⁹ En 2014, alors

³⁷ Anciens combattants du Canada, Les femmes et la guerre, consulté le 17 mars 2019 sur <https://www.veterans.gc.ca/fra/remembrance/history/historical-sheets/women>

³⁸ March, William, Division féminine de l'Aviation royale canadienne, l'Encyclopédie canadienne, publié le 14 janvier 2016, consulté en ligne le 17 mars 2019, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/division-feminine-de-laviation-royale-canadienne>

³⁹ Ian Janssen, Steven B. Heymsfield, ZiMian Wang, and Robert Ross, *Skeletal muscle mass and distribution in 468 men and women aged 18–88 yr*, Journal of Applied Physiology, Vol 89, Issue 1, July

qu'on justifiait l'égalité du nouveau test, on affirmait que les résultats du test étaient basés sur l'anthropométrie plutôt que le genre. Cependant, en sus d'avoir une moins grande masse musculaire, les femmes sont aussi plus petites (157,6 cm vs 178,1 cm chez l'homme).⁴⁰ Le graphique justificatif utilisé démontrait pourtant bien que les femmes étaient moins performantes.⁴¹



Cette iniquité est présentement bien observée. Tous et toutes les recrue(s) qui joignent les FAC doivent réussir le test à la première semaine du cours afin de pouvoir poursuivre l'entraînement. Tristement, 14.2% d'entre-elles échouent le test alors que seulement 0.7% des hommes échouent.⁴² L'équipe du Programme Force a aussi confirmé que les taux d'échec demeuraient subséquemment plus élevés chez les membres formés, alors que des statistiques recueillies indiquent que 3.4% des femmes échouent contre 0.3% pour les hommes. Également, en proportion un plus grand nombre de femmes ne complètent pas le test annuellement, par cause médicale, maternité ou l'esquivent simplement.⁴³

2000, p.81-88, consulté en ligne le 3 mars 2019,
<https://www.physiology.org/doi/full/10.1152/jappl.2000.89.1.81>

⁴⁰ Parent, Stéphane, Les Canadiens ne sont plus parmi les plus grands êtres humains de la planète, Ici Radio-Canada, 27 juillet 2016, consulté le 17 mars 2019 sur <http://www.rcinet.ca/fr/2016/07/27/canada-grandeur-taille-canadiens-etude-canadiens-ne-sont-plus-parmi-les-plus-grands-etres-humains-de-la-planete/>

⁴¹ Tara Reilly, PhD, Jacqueline Laframboise, MSc, Gender Neutral to Gender Free: Physical Employment Standards Evolution in the Canadian Armed Forces, Canadian Forces Morale and Welfare Services. Directorate of Fitness. Human Performance Research and Development. 2014

⁴² Données fournies par l'École de leadership et recrues le 6 mars 2019

⁴³ Données fournies par Agent supérieur de la recherche en performance humaine | Direction de la condition physique | Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, 8 mars 2019

L'Armée américaine développe présentement un test qui sera, tout comme le test canadien, non-genré. Cela dit, les performances attendues pour les recrues seront plus faibles et, subséquemment à ce test initial, les occupations auront un test spécifique selon les besoins physiques de l'emploi.⁴⁴ Les FAC auraient peut-être avantage à considérer un tel modèle, comme Okros l'a suggéré avec son concept de soldat-apprenti, et ré-évaluer les capacités physiques en fonction des emplois, i.e. robotique versus fantassin.⁴⁵

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) soulève également depuis bon nombres d'années les lacunes en matière de représentativité. En 2006, il soulignait que nonobstant les objectifs fixés de recrutement pour attirer suffisamment de femmes, d'Autochtones et minorités visibles, la taille de ces groupes avait plutôt reculée entre 2002 et 2006.⁴⁶ Subséquemment, lors de l'audit de 2016, le BVG indiquait que l'objectif de 25% manquait des précisions quant aux groupes professionnels ciblés et il ajoute « il est difficile d'attirer, de recruter, de former et maintenir en poste un plus grand nombre de femmes au sein des FAC sans instaurer des mesures spéciales en faveur de l'équité en matière d'emploi ». ⁴⁷ En réponse, les FAC ont dit envisager faire une étude comparative entre les sexes (ACS+) pour le processus de recrutement et le traitement prioritaire des dossiers des groupes visés⁴⁸ mais ceci m'apparaît être en deçà des recommandations du BVG qui parle de l'équité en matière d'emploi et non strictement du recrutement. Le même rapport exprime également l'insatisfaction des conditions d'emploi qui mène à des

⁴⁴ Powers, Rod, U.S. Army Physical Fitness Requirements, US Military Career, 7 December 2018, <https://www.thebalancecareers.com/u-s-army-physical-fitness-requirements-4055631>

⁴⁵ Okros, Alan. "Slide to Unlock: Implications from the Harnessing 21st Century Competencies Project." *Report Submitted to DGMRA* (August 2015), p.25

⁴⁶ Sorenson l'hon, Kevin, Rapport 5, Recrutement et maintien de l'effectif dans les FAC - MDN, Des rapports de l'automne 2016, du Vérificateur général du Canada, consulté en ligne le 3 mars 2019, 30 pages, <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/PACP/Reports/RP9018422 /pacprp30/pacprp30-f.pdf>

⁴⁷ BVG, Recrutement et maintien de l'effectif dans les FAC, sect 5.25

⁴⁸ Ibid, sect 5.30

taux d'attrition élevés. Parmi les raisons invoquées, on retrouve les mutations et changements fréquents de poste. A ce chapitre, les FAC ont dit envisager conserver les femmes dans leur poste plus longtemps, ce qui pourrait contribuer positivement à atteindre la cible de 25%.⁴⁹ Ceci est parfois difficile à réaliser considérant la progression de carrière, le nombre limité de postes d'entrée pour le personnel junior et le besoin de combler des postes en régions retirées. De plus, quel serait réellement l'impact sur la carrière de ces femmes alors que les Conseils de mérites octroient des points de potentiel pour les changements de poste et la mobilité géographique. Encore ici on ne peut qu'observer l'incohérence entre les politiques et directives face aux réalités occupationnelles et de progression de carrière.

En ce qui a trait aux minorités visibles, comme indiqué en introduction, cette réalité est relativement récente au Canada. On indique que près de la moitié des minorités visibles auraient immigré entre 1981 et 2001.⁵⁰ Nous voulons attirer ces gens car ils représentent la réalité multiculturelle de notre pays. Aussi, comme les naissances sont à la baisse, ces nouveaux Canadiens représentent une main d'œuvre inestimable pour le Canada et les FAC si nous voulons maintenir nos capacités.⁵¹ Connaissons-nous leur culture, leurs valeurs? Qu'est qui pourrait les attirer vers une carrière au sein des FAC? Il est certes complexe de jongler avec une variété de cultures et de croyances. Malheureusement une certaine multiculturophie existe toujours au sein de notre organisation, mais nous devons apprendre à comprendre et apprécier cette mosaïque culturelle qui, en plus d'être une représentation de la société canadienne, offre tellement

⁴⁹ BVG, Recrutement et maintien de l'effectif dans les FAC, sect 5.33

⁵⁰ Captv Jung, *Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne*

⁵¹ Driedger, Leo. "Multiculturalism: Sorting Identities, Rights, et Conflicts." *Canadian Ethnic Studies* 43, no. 1/2 (2011), p.233

d'avantages aux FAC.⁵² Le programme ACS+ permet justement l'analyse et la répercussion des politiques et des programmes sur divers groupes de personnes (femmes, ethnies, religion, etc).⁵³ En 1995 le Canada s'était engagé à utiliser ce programme mais après 20 ans les progrès étaient insuffisants selon le rapport du BVG.⁵⁴ Si l'on utilisait cet outil pour analyser l'effet de nos politiques et programmes sur les minorités visibles, nous ferions peut-être le constat que pour certaines ethnies le noyau familial est très important et nonobstant les besoins du service, une carrière dans un rayon géographique plus restreint favoriserait peut-être le recrutement et le maintien à l'effectif.

Le dernier volet que j'aborderai sera la culture des FAC. Selon deux sociologues Australiens, Jans et Schmidtchen, « *traditional military employment structures find it difficult to accommodate non-traditional needs.* »⁵⁵ Nonobstant toutes les politiques en place, c'est un changement plus foncier que les FAC ont besoin si elles désirent augmenter la diversité au sein de leur institution. Encore aujourd'hui, les comportements sexuels inappropriés subsistent et le climat de terreur, dans certaines unités, perdure. Selon un reportage récemment diffusé, les mesures mises en place pour contrer les inconduites semblent insuffisantes. Le reporteur a interviewé plusieurs femmes qui disent encore avoir peur, que les services d'aide ne semblent pas répondre à leurs besoins et la police militaire est trop souvent incapable d'identifier le ou les coupables.⁵⁶ Nonobstant les propos du CEMD qui exprime clairement qu'il ne « tolérera aucun comportement qui

⁵² Driedger, *Multiculturalism: Sorting Identities, Rights, et Conflicts*, p.234

⁵³ Gouvernement du Canada, Analyse comparative entre les sexes +, Condition féminine Canada, consulté le 5 mars 2019 sur <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html>

⁵⁴ BVG, Recrutement et maintien de l'effectif dans les FAC, sect 5.6

⁵⁵ Scoppo, Grazia, Diversity best practices in military organisations in Canada, Australia, the United Kingdom, and the United States, *Canadian Military Journal*, Vol 9, No 3, 2009, 17 pages <http://www.journal.forces.gc.ca/vo9/no3/doc/05-scoppio-eng.pdf>

⁵⁶ Radio-Canada, Femmes au combat, Les grands reportages, diffusé le 5 mars 2019

attaque la dignité ou la sécurité de toute personne servant dans les FAC », ⁵⁷ les comportements discriminatoires persistent et ces femmes et minorités visibles terminent abruptement, et avec chagrin, leur carrière militaire.

Avons-nous questionné nos méthodes d'entraînement? On entraîne pour être dur et faire la guerre et on croit à tort que diversité implique une réduction des normes. ⁵⁸ Des ateliers sont donnés concernant l'inclusion et la diversité mais on n'explique pas aux militaires pourquoi ceci est si important. Les femmes ont une approche et une sensibilité différente des hommes, et les minorités visibles peuvent jouer un rôle crucial à l'étranger car ils peuvent mieux s'identifier à d'autres peuples. Les FAC ont mis en place des politiques mais sont-elles suffisantes et répondent-elles vraiment aux besoins? Pourquoi un technicien médical trouvé coupable d'agressions sexuelles en 2013 ait pu récidiver et de nouveau condamné en 2017 ? Le système de justice s'est-il adapté ? ⁵⁹ Chose certaine, de tels propos continuent de discréditer les FAC. Il reste donc beaucoup de travail à faire avant que cette diversité devienne la norme au sein des FAC.

CONCLUSION

Comme nous l'avons vu, les concepts de diversité et d'équité sont relativement jeunes. Il existe un éventail de lois, règlements et directives qui encadrent le MDN et les FAC et visent à éliminer les injustices et la discrimination à l'égard des femmes, des minorités visibles et des Autochtones. Afin de d'augmenter la diversité au sein des FAC, des cibles de représentativité ont été établies mais à ce jour, nous demeurons en deçà des objectifs visés. Pourquoi fût la question à laquelle j'ai tenté de répondre.

⁵⁷ Radio-Canada, Femmes au combat, Les grands reportages, diffusé le 5 mars 2019

⁵⁸ Scoppo, *Diversity best practices in military organisations*, p.18

⁵⁹ Radio-Canada, Femmes au combat, Les grands reportages, diffusé le 5 mars 2019

Pour atteindre ces objectifs, on doit entre-autre permettre à ces groupes de réaliser leur plein potentiel en corrigeant notamment les désavantages d'emploi, en adaptant la formation ainsi que la gestion de carrière et en leur offrant un milieu de travail exempt de discrimination. Nous avons pu constater que nonobstant le discours des dirigeants, les politiques en place et les ateliers de sensibilisation et d'éducation, les inconduites sexuelles subsistent ainsi que des comportements discriminatoires envers les minorités persistent, ce qui nuit à l'image des FAC et ainsi au recrutement. Également, les politiques actuelles sont mésadaptées aux demandes des nouvelles générations qui cherchent un meilleur équilibre entre leurs besoins professionnels et d'accomplissements, et leur vie personnelle et familiale.

La société change et les FAC doivent s'adapter. Les normes non équitables et discriminatoires, comme le test Force, doivent être revues. Les règles d'emploi doivent aussi être revisitées pour mieux répondre aux besoins des minorités visibles, des Autochtones et des femmes. Les FAC requièrent un fort leadership à tous les niveaux pour arriver à ce respect et une réelle équité. Les leaders doivent mener ce changement de paradigme; les actions ne doivent pas être justifiées par les lois mais tout simplement reconnaître et mettre en valeur la diversité, car c'est la chose à faire.⁶⁰ Les membres des FAC ont besoin des femmes, des minorités visibles et des Autochtones pour répondre et aider aux conflits futurs. Nous devons assouplir nos règles de recrutement et les politiques d'emploi, récompenser les initiatives en matière de diversité, incorporer ceci dans notre mission, nos valeurs et continuer à travailler sur cet épineux défi qu'est la diversité et l'égalité dans les FAC.

⁶⁰ Scoppo, *Diversity best practices in military organisations*, p.29

Bibliographie

Anciens combattants du Canada, Les femmes et la guerre, consulté le 17 mars 2019 sur <https://www.veterans.gc.ca/fra/remembrance/history/historical-sheets/women>

Chef d'état-major de la Défense, Ordre d'opération OP HONOUR, 14 août 2015

Commission de la fonction publique du Canada, *Historique de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada*, TPSGC, Octobre 2011, 71p, http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/cfp-psc/SC3-159-2011-fra.pdf

Commission canadienne des droits de la personne, Rapport de vérification sur l'équité en matière d'emploi – Forces canadiennes, No de dossier 2807- 60/N08, 26 janvier 2011, consulté en ligne le 5 mars 2019, http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP_Intranet/docs/fr/soutien/ear-rveme-fra.pdf

Driedger, Leo. "Multiculturalism: Sorting Identities, Rights, et Conflicts." *Canadian Ethnic Studies* 43, no. 1/2 (2011): 221-236

Forces armées canadiennes et Ministère de la Défense nationale, *Plan Ministériel 2018-2019*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-rapports-pubs-rapport-plans-priorites/2018-index.page>

Gouvernement du Canada, *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes*, DORS/2002-421 Loi sur l'équité en matière d'emploi, enregistré le 21 novembre 2002, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-421/TexteCompleet.html>

Gouvernement du Canada, Loi constitutionnelle de 1982, Charte canadienne des droits et libertés, site web de la législation (Justice), consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-15.html>

Gouvernement du Canada, Loi canadienne sur les droits de la personne, site web de la législation (Justice), consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/page-1.html#h-2>

Gouvernement du Canada, Plan d'action National du Canada 2017-2022, Affaires mondiales Canada, 2017, 22 pages

Gouvernement du Canada, Analyse comparative entre les sexes +, Condition féminine Canada, consulté le 5 mars 2019 sur <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/index-fr.html>

Ian Janssen, Steven B. Heymsfield, ZiMian Wang, and Robert Ross, *Skeletal muscle mass and distribution in 468 men and women aged 18–88 yr*, Journal of Applied

Physiology, Vol 89, Issue 1, July 2000, p.81-88, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www.physiology.org/doi/full/10.1152/jappl.2000.89.1.81>

Jung, Hans Captv, *Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne*, Revue militaire canadienne, vol 8, no3, paru le 14 juillet 2008, consulté le 3 mars 2019, <http://www.journal.forces.gc.ca/vo8/no3/jung-fra.asp>

La Presse canadienne, Difficile de recruter plus de femmes dans l'armée, convient le général Vance, paru dans Le Droit, 17 janvier 2019, consulté en ligne le 17 mars 2019, <https://www.ledroit.com/actualites/difficile-de-recruter-plus-de-femmes-dans-larmee-convient-le-general-vance-97c53db5603b789c14925bb75c0825ad>

March, William, Division féminine de l'Aviation royale canadienne, l'Encyclopédie canadienne, publié le 14 janvier 2016, consulté en ligne le 17 mars 2019, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/division-feminine-de-laviation-royale-canadienne>

Ministère de la Justice, *Charte canadienne des droits et libertés*, consulté le ligne le 3 mars 2019, <https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/apprend-learn.html>

Ministère de la justice, Loi sur l'équité en matière d'emploi, sanctionnée 15 décembre 2015, consulté en ligne le 7 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/TexteComplet.html>

Ministère de la justice, Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes, mis à jour le 14 février 2019, 60 pages, consulté en ligne le 5 mars 2019, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/SOR-2002-421.pdf>

Ministère de la Défense nationale, *Équité en matière d'emploi et diversité*, <https://cmp-cpm.mi.ca/fr/soutien/equite-emploi/equite-emploi-index.page>

Ministère de la Défense nationale, DOAD 5516-1, Droits de la personne, intranet de la défense, consulté le 5 mars 2019, <E:\JCSP\DOAD 5516-0 - Droits de la personne.htm>

Ministère de la Défense nationale, DOAD 5015-0, Mesures d'adaptation en milieu de travail, intranet de la défense, consulté le 5 mars 2019, <http://intranet.mil.ca/fr/directives-ordonnances-administratives-defense/5000/5015-0.page>

Ministère de la Défense/Forces armées canadiennes, Plan d'Équité en matière d'emploi 2015-2020, consulté en ligne le 5 mars 2019, http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP_Intranet/docs/fr/soutien/caf-ee-plan-2015-2020.pdf

Ministère de la Défense nationale, Servir avec honneur, Académie canadienne de la Défense, 2009, 88 pages

Ng, Eddy S.W., et Charles W. Gossett. "Career Choice in Canadian Public Service: An Exploration of Fit with the Millennial Generation." *Public Personnel Management* 42, no. 3 (September 2013): 337-358

Okros, Alan. "Slide to Unlock: Implications from the Harnessing 21st Century Competencies Project." *Report Submitted to DGMRA* (August 2015): 47 p

Parent, Stéphane, Les Canadiens ne sont plus parmi les plus grands êtres humains de la planète, Ici Radio-Canada, 27 juillet 2016, consulté le 17 mars 2019 sur <http://www.rcinet.ca/fr/2016/07/27/canada-grandeur-taille-canadiens-etude-canadiens-ne-sont-plus-parmi-les-plus-grands-etres-humains-de-la-planete/>

Powers, Rod, U.S. Army Physical Fitness Requirements, US Military Career, 7 December 2018, <https://www.thebalancecareers.com/u-s-army-physical-fitness-requirements-4055631>

Radio-Canada, Femmes au combat, Les grands reportages, diffusé le 5 mars 2019

Reilly, Tara, PhD, Jacqueline Laframboise, MSc, Gender Neutral to Gender Free: Physical Employment Standards Evolution in the Canadian Armed Forces, Canadian Forces Morale and Welfare Services. Directorate of Fitness. Human Performance Research and Development. 2014

Statistiques Canada, *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm>

Scoppo, Grazia, Diversity best practices in military organisations in Canada, Australia, the United Kingdom, and the United States, Canadian Military Journal, Vol 9, No 3, 2009, p.17-30 <http://www.journal.forces.gc.ca/vo9/no3/doc/05-scoppio-eng.pdf>

Sorenson l'hon, Kevin, Rapport 5, Recrutement et maintien de l'effectif dans les FAC - MDN, Des rapports de l'automne 2016, du VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA, consulté en ligne le 3 mars 2019, 30 pages, <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/PACP/Reports/RP9018422/pacprp30/pacprp30-f.pdf>

Statistiques Canada, *Nombre et pourcentage des minorités visibles au Canada, 1981 à 2006*, consulté en ligne le 3 mars 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/figures/c1-fra.cfm>