

Canadian  
Forces  
College

Collège  
des  
Forces  
Canadiennes



## LA CARTOGRAPHIE SOCIALE : CAPACITÉ D'ANALYSE HUMAINE ESSENTIELLE

**Lieutenant-colonel André Morin**

**JCSP 46 DL**

**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.

© 2021 Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence.

**PCEMI 46 AD**

**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.

© 2021 Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale..

CANADIAN FORCES COLLEGE – COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES

JCSP 46 DL – PCEMI 46 AD  
2019 – 2021

SOLO FLIGHT

**LA CARTOGRAPHIE SOCIALE :  
CAPACITÉ D'ANALYSE HUMAINE ESSENTIELLE**

Lieutenant-colonel A.J.W. Morin

*“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.”*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b><i>HUMAN TERRAIN SYSTEM : UNE APPROCHE NOVATRICE.....</i></b>	<b>3</b>
LA GENÈSE .....	3
LA CHUTE DU HTS .....	3
LEÇONS APPRISSES DU HTS .....	5
RECHERCHE HUMAINE VS CONTEXTE ÉTHIQUE CANADIEN .....	6
<b>CAPACITÉS ACTUELLES DE RENSEIGNEMENT ET D'ACTIVITÉS</b>	
<b>D'INFLUENCE.....</b>	<b>7</b>
RENSEIGNEMENT.....	8
ACTIVITÉS D'INFLUENCE.....	9
PRODUITS ET CLASSIFICATION.....	11
<b>ÉQUIPE DE CARTOGRAPHIE SOCIALE : IMPLÉMENTATION .....</b>	<b>12</b>
IDÉE PROPOSÉE.....	12
PARTIR DES LEÇONS ACQUISES DU HTS .....	13
DOTATION ET ACQUISITION DE TALENTS .....	14
EMPLOI .....	15
INTÉGRATION DANS LA STRUCTURE « OPÉRATIONNELLE ».....	16
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>17</b>
<b>RÉFÉRENCES.....</b>	<b>21</b>

**LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Représentation du modèle modifié de la trinité de Clausewitz (à gauche) et modèle revisité par Jeppson (à droite) (Jeppson 2015).....	1
Figure 2 : Modèle de Clausewitz revisité par Jeppson (Jeppson 2015).....	20

## REMERCIEMENTS

Au travers de mes recherches sur le présent sujet, j'ai eu la chance de conduire des entrevues avec les experts suivants :

- Lieutenant-colonel John Leahy, G1 Capacité du personnel au QG de l'Armée canadienne;
- Lieutenant-colonel Stéphane Clouâtre, Commandant du 12<sup>e</sup> Régiment blindé du Canada (et de la capacité AI pour le 35<sup>e</sup> GBC);
- Major Charles Nadeau, Officier de la planification opérationnelle et du développement des capacités, Force Opérationnelle des Activités d'Influence; et
- Major Pierre Cadieux, Officier du renseignement;

Je tiens à remercier chaleureusement ces collègues pour les échanges enrichissants et leur point de vue d'expert en la matière qui m'ont permis de développer ma vision du portrait global de la problématique étudiée.

**Liste des abréviations**

- |      |        |                                                |
|------|--------|------------------------------------------------|
| (1)  | AAA    | American Anthropological Association           |
| (2)  | AI     | Activités d'influence                          |
| (3)  | CEMD   | Chef d'état-major de la Défense                |
| (4)  | CER    | Comité d'éthique de la recherche               |
| (5)  | COCIM  | Coopération civilo-militaire                   |
| (6)  | CS     | Cartographie sociale                           |
| (7)  | ETPC   | Éthique de la recherche avec des êtres humains |
| (8)  | FAC    | Forces armées canadiennes                      |
| (9)  | FOAI   | Force opérationnelle des activités d'influence |
| (10) | GERC   | Groupe d'éthique de la recherche du Canada     |
| (11) | HTS    | Human terrain system                           |
| (12) | OI     | Opérations d'information                       |
| (13) | OPSPSY | Opérations psychologiques                      |
| (14) | QG     | Quartier général                               |

# LA CARTOGRAPHIE SOCIALE : CAPACITÉ D'ANALYSE HUMAINE ESSENTIELLE

## INTRODUCTION

Les récents conflits comme l'Afghanistan et l'Iraq démontrent que la population locale doit être soigneusement analysée et comprise par les forces coalisées qui tentent d'y combattre des groupes armés; le succès à long terme de la mission en dépend. La trinité de Clausewitz revêt ainsi une importance différente des approches classiques, que Jeppson représente graphiquement dans les deux figures ci-bas :

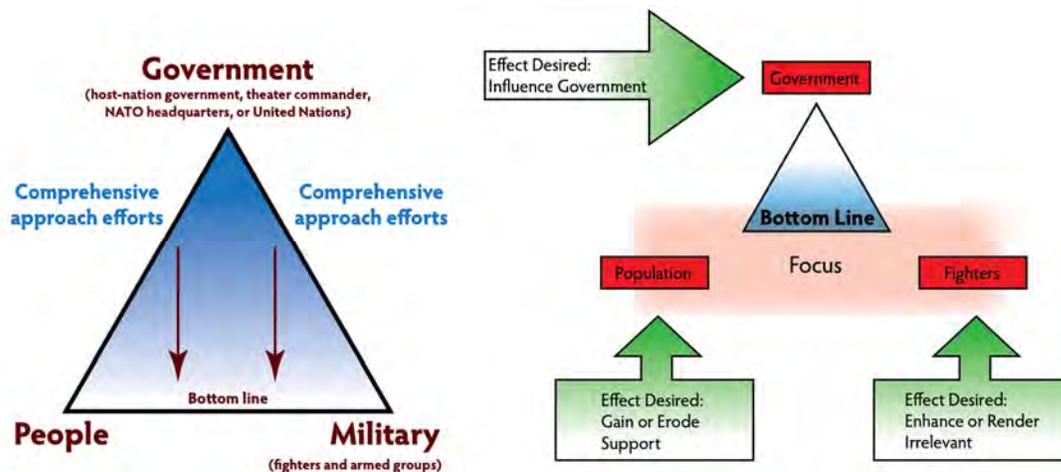


Figure 1 : Représentation du modèle modifié de la trinité de Clausewitz (à gauche) et modèle revisité par Jeppson (à droite) (Jeppson 2015)

Bien que les nouvelles générations d'officiers soient éveillées à l'intelligence culturelle,<sup>1</sup> la compréhension des cultures requiert des connaissances particulières. Les

---

<sup>1</sup> Certains ouvrages comme celui de Davis démontrent l'importance de connaître le milieu social dans lequel nous sommes appelés à opérer, tout en proposant des pistes de solutions. Davis, Karen D., et Justin C. Wright. « La culture et l'intelligence culturelle. » extrait de *L'intelligence culturelle et le leadership : Introduction à l'intention des leaders des Forces canadiennes*, sous la direction de Karen D. Davis. Kingston, ON: Presse de l'Académie canadienne de la Défense, 2010.

liens unissant le contexte, la population ainsi que les belligérants pourraient être encore mieux compris par les planificateurs militaires. Ceci augmenterait l'impact réel et durable des opérations dans le théâtre. Typiquement, les services de renseignement sont mis à profit dans chaque processus de planification et d'opération, mais se concentrent sur la force ennemie (« rouge ») à droite. C'est aux équipes d'activités d'influence (AI) que revient la portion d'analyse et gestion des groupes civils (« force blanche ») à gauche. Ainsi, bien que ces les belligérants et les civiles interagissent ensemble, la culture locale, qu'on peut percevoir comme couvrant toute la base du modèle, influence autant les belligérants que les civils. L'aspect culturel reste complexe et son analyse se retrouve « entre deux chaises. » Bien que les OPSPSY ont une certaine capacité d'analyse sociale, certains projets innovateurs ont démontré l'avantage d'avoir des spécialistes dans ce domaine pour accroître l'efficacité des opérations.

Cet essai démontrera la nécessité de développer une nouvelle capacité de « cartographie sociale » (CS) au sein des Forces armées canadiennes (FAC). Elle complètera l'arsenal des AI et fournira des informations « humaines » plus complètes pour nos théâtres d'opérations. Nous débiterons par analyser un projet similaire, soit le projet américain *Human Terrain System* (HTS), pour comprendre ses points forts, ses points faibles et les raisons de sa fermeture. Par la suite, nous examinerons l'arsenal actuel des ressources présents dans les FAC pour confirmer le manque à combler. Finalement, nous envisagerons des façons d'implanter la capacité au sein des FAC et son utilisation potentielle.

## ***HUMAN TERRAIN SYSTEM : UNE APPROCHE NOVATRICE***

### **La genèse**

En novembre 2007, le *United States Army Training and Doctrine Command* (TRADOC) a lancé un projet pilote de cinq HTS déployés en Iraq et Afghanistan.<sup>2</sup> Ce projet, démarré avec peu de ressources, a rapidement évolué dû au succès vertigineux qui lui a été attribué. À plusieurs occasions, les petites équipes du HTS ont permis d'éviter l'emploi de la force létale sur différents groupes de personnes.<sup>3</sup> Ce succès a été obtenu malgré les obstacles rencontrés jusqu'alors. Parmi eux, notons tout d'abord que le personnel de brigade ne savait pas comment exploiter les analyses de l'équipe HTS ou en déduire les conclusions appropriées. Ensuite, les unités opérationnelles avaient besoin de ce personnel pour appliquer les résultats des analyses et développer des façons non létales de résoudre les problèmes.<sup>4</sup> En peu de temps, le HTS crût au point de devoir recruter et déployer rapidement des anthropologues civils (avec peu d'entraînement ou préparation militaire) sur le terrain. Des contrats ont notamment été octroyés à des firmes civiles pour aider la capacité de recherche.<sup>5</sup>

### **La chute du HTS**

À peine quelques années après la création du HTS, le conseil exécutif de l'American Anthropological Association (AAA) a publié un communiqué<sup>6</sup> désapprouvant

---

<sup>2</sup> McFate, Montgomery et Steve Fondacaro. « Reflections on the Human Terrain System During the First 4 Years » *PRISM - National Defense University, Vol. 2, no. 4*. Septembre 2011. p. 67

<sup>3</sup> McFate et Fondacaro citent notamment un officier des forces spéciales qui explique que plusieurs tirs de joies lors de mariages afghan ont généré une riposte létale en guise « d'autodéfense ». *Ibid.* p. 66

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 69

<sup>6</sup> American Anthropological Association. « AAA Opposes U.S. Military's Human Terrain. » *American Anthropological Association*. Page web consultée le 27 mars 2021. <https://www.americananthro.org/ConnectWithAAA/Content.aspx?ItemNumber=1626>

officiellement le programme pour des raisons éthiques. Le fond de leur position repose sur cinq points, dont les deux principaux reposent sur la protection et la sécurité des sujets étudiés ainsi que le consentement éclairé des personnes étudiées par les anthropologues.<sup>7</sup> D'autres notions comme l'identification des anthropologues comme civil versus le personnel militaire ont aussi été soulevées. L'imbroglieo généré par cette sortie publique de l'AAA ne fait pas officiellement partie de la réponse donnée face à la fermeture de ce projet, mais il est possible de croire que ce « scandale » a penché dans la balance.<sup>8</sup> De plus, l'emploi de personnel civil ayant peu d'expérience opérationnelle a aussi causé des incidents qui ont été problématiques pour les forces américaines. Un interview avec de Lcol John Leahy, un des deux premiers canadiens à être formé avec le HTS, a rapporté qu'un des enjeux majeurs reliés à la croissance rapide du HTS a été l'embauche de personnel insuffisamment outillé pour affronter les dangers opérationnels du théâtre de l'Afghanistan.<sup>9</sup> Ceci a généré des incidents de sécurité à différents degrés, nuisant au projet. Malgré tous ses succès, le projet HTS a été officiellement abandonné en 2014.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Goodman, Alan. « American Anthropological Association's Executive Board Statement on the Human Terrain System Project. » *American Anthropological Association's Executive Board*. 31 octobre 2007. [http://s3.amazonaws.com/rdcms-aaa/files/production/public/FileDownloads/pdfs/pdf/EB\\_Resolution\\_110807.pdf](http://s3.amazonaws.com/rdcms-aaa/files/production/public/FileDownloads/pdfs/pdf/EB_Resolution_110807.pdf)

<sup>8</sup> Jaschik, Scott. « Embedded conflicts » *Inside Higher Ed*. 7 juillet 2015. Page web consultée le 17 mars 2021. <https://www.insidehighered.com/news/2015/07/07/army-shuts-down-controversial-human-terrain-system-criticized-many-anthropologists>

<sup>9</sup> Lcol John Leahy, conversation téléphonique, 19 mi 2021.

<sup>10</sup> Jaschik, Scott. « Embedded conflicts » *Inside Higher Ed*. 7 juillet 2015. Page web consultée le 17 mars 2021. <https://www.insidehighered.com/news/2015/07/07/army-shuts-down-controversial-human-terrain-system-criticized-many-anthropologists>

## Leçons apprises du HTS

Après leur passage au HTS, plusieurs anthropologues ont fait valoir les points positifs de cette approche. L'intégration des capacités anthropologiques permet de mieux guider les interventions militaires en diminuant le recours à la force létale lors de la planification et de la conduite des opérations.<sup>11</sup> De plus, les renseignements analysés permettaient une lecture approfondie du tissu social en identifiant par exemple les vrais chefs tribaux influents.<sup>12</sup> Ces renseignements ont été particulièrement utiles dans l'établissement du système de ciblage non létal. Finalement, le HTS a donné l'opportunité aux anthropologues d'avoir un effet concret sur le conflit,<sup>13</sup> voire même sur la nature des opérations militaires américaines, et ce, pour le mieux.<sup>14</sup>

Par contre, le HTS met en lumière la nécessité de se pencher sur les implications éthiques de l'emploi d'anthropologues analogues à des projets de recherche. La notion de protéger les sujets de recherche, dans un contexte où les « recherches<sup>15</sup> » sont faites dans une zone de conflit par une force armée, mérite d'être étudiée en collaboration avec les comités d'experts concernés. Aussi, formation du personnel déployé sur le terrain doit être rigoureusement suivie afin d'éviter les bris de sécurité. Dans le cas où l'entraînement

---

<sup>11</sup> Daily est un anthropologue qui prend position en faveur du HTS et énumère plusieurs points positifs dans son ouvrage, tout en dénonçant les « exagérations » de ses collègues dans leur jugement du HTD. Daily, Eric. « Escorted Ethnography: Ethics, the Human Terrain System and American Anthropology in Conflict. » *Berkeley Undergraduate Journal*, vol. 2, no. 2. p. 17-21

<sup>12</sup> McFate, Montgomery et Steve Fondacaro. « Reflections on the Human Terrain System During the First 4 Years » *PRISM - National Defense University*, Vol. 2, no. 4. Septembre 2011. p. 65

<sup>13</sup> « Human Terrain System seems to allow anthropologists to be more than just bystanders conjecturing on the suffering and cultural resilience of the local people from afar. Instead it seems to enable anthropologists to reduce harmful military actions, representing and empowering the local people in a way that traditional anthropology, unescorted by military personnel, has been unable to produce in either country outside of the system. » *Ibid.*, p. 3

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 15

<sup>15</sup> Référant ici à la collecte, l'analyse et l'utilisation de renseignements humains.

« tactique » de ces ressources ne serait pas possible, un encadrement et un contexte sécuritaire doivent leur être fournis.

### **Recherche humaine vs contexte éthique canadien**

Bien que l'AAA ait pris position contre le projet, une analyse sommaire des concepts d'éthique canadiens a été faite. Au Canada, les projets de recherche impliquant des sujets humains sont généralement encadrés par l'*Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (ETPC).<sup>16</sup> Cette politique demande aux chercheurs de « veiller à ce que la recherche avec des êtres humains se conforme à des normes scientifiques et éthiques rigoureuses qui respectent et protègent les participants. »<sup>17</sup> La politique a permis la mise en place d'un Comité d'Évaluation de la Recherche (CER) afin d'assurer que les projets respectent les critères de la politique; notamment le respect de la notion de consentement des sujets de l'étude<sup>18</sup> ainsi que l'efficacité des plans de surveillance de la sécurité des participants.<sup>19</sup> Ce comité se penche sur chaque projet soumis et donne un résultat positif ou négatif pour chacun.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> « L'Énoncé de politique des trois conseils » a été pris comme référence puisqu'il a été élaboré par une instance nationale (Groupe en éthique de la recherche du Canada – GERC). Les différents ordres professionnels à travers le pays ont aussi leurs réglementations et valeurs que les professionnels doivent respecter. Gouvernement du Canada. « Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2018). » *Groupe en éthique de la recherche*. Page web consultée le 2 juin 2021. [https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique\\_teps2-eptc2\\_2018.html](https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_teps2-eptc2_2018.html)

<sup>17</sup> Voir le Chapitre 1 : Cadre Éthique. *Ibid.*

<sup>18</sup> Voir le chapitre 6 : Gouvernance de l'évaluation de l'éthique de la recherche. Ce chapitre décrit en détail les aspects du consentement afin qu'il soit notamment volontaire, éclairé et continu. *Ibid.*

<sup>19</sup> Voir la section C du chapitre 11 : Surveillance de la sécurité et divulgation de nouveaux renseignements. Cette section souligne l'importance de protéger les sujets de l'étude, que ce soit au niveau de leur intégrité physique ou de leurs renseignements personnels. *Ibid.*

<sup>20</sup> Des chercheurs comme M. Jean-Marc Larouche ont émis certaines critiques face au CER, notamment sur l'aspect bureaucratique du processus d'évaluation. Larouche, Jean-Marc. « Les sciences sociales et l'éthique en recherche en contexte canadien Régulation imposée ou approche réflexive? » *Revue d'anthropologie des connaissances* - 13-2. Cairn-info. 2019. p. 490-491

Par contre, l'article de Van de Hoonard permet de voir des façons de présenter le projet de CS en faisant valoir les principes éthiques du « respect des personnes vulnérables », « l'équilibre des avantages et des inconvénients », « la réduction des inconvénients » ainsi que « l'optimalisation des avantages ».<sup>21</sup> En effet, un des buts d'une équipe de CS serait de diminuer les dommages collatéraux en théâtre opérationnels, donc augmenter la sécurité des sujets humains « étudiés ».

Ainsi, le cadre éthique de l'équipe de CS est à définir dans un niveau de détail important<sup>22</sup> en collaboration avec des experts comme les membres du Groupe en éthique de la recherche et son CER afin de s'assurer de développer un modus operandi conforme aux principes de l'ETPC. Cet effort pourrait en contrepartie rapporter beaucoup de bénéfices aux FAC.

## **CAPACITÉS ACTUELLES DE RENSEIGNEMENT ET D'ACTIVITÉS D'INFLUENCE**

Au sein des FAC, nous avons une branche de renseignement militaire ainsi que la Force opérationnelle d'AI (FOAI)<sup>23</sup>. Ensemble, ces éléments nous permettent de :

- Recueillir et analyser des informations sur les forces en présence dans le théâtre via le renseignement;<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Cimpric, Alexandra. « Comités et codes d'éthique en anthropologie : garantie ou contrainte ? » *Conférence de M. Will C. Van der Hoonard à l'Association française des anthropologues*. 16 mars 2007. Page web consultée le 27 mars 2021. <https://journals.openedition.org/jda/2516>

<sup>22</sup> Dépassant largement le cadre du présent essai.

<sup>23</sup> Les ressources nationales de COCIM, OPSPSY et OI y sont regroupées. Ministère de la Défense Nationale. « Force opérationnelle des activités d'influence. » *Gouvernement du Canada*. 2 mars 2021. Page web consultée le 20 mai 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/force-operationnelle-activites-influence/index.page>

<sup>24</sup> Ministère de la Défense nationale. « Spécialiste du renseignement ». *Gouvernement du Canada*. Page web consultée le 17 mai 2021. <https://forces.ca/fr/carriere/specialiste-renseignement/>

- Interagir avec les instances locales et gouvernementales via la COCIM;<sup>25</sup>
- Planifier et conduire des campagnes de communication avec la population via les opérations psychologiques et d'information, via les Opérations d'informations (OI);<sup>26</sup> et
- Comprendre et influencer les groupes cibles sur le terrain.<sup>27</sup>

Bien que ces tâches semblent claires et distinctes, certains manques à gagner existent dans leur coordination et leur exécution.<sup>28</sup>

## Renseignement

Les services de renseignements sont développés depuis très longtemps.<sup>29</sup> Depuis, plusieurs outils ont été développés pour répondre aux besoins modernes en renseignement. Aujourd'hui, les capacités d'analyse, d'aiguillage de requêtes et de

---

<sup>25</sup> Ministère de la Défense Nationale. « Coopération civilo-militaire. » *Gouvernement du Canada*. 2 mars 2021. Page web consultée le 3 avril 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/cooperation-civilo-militaire.page> L'ouvrage de référence sa également été consulté. Ministère de la Défense Nationale. « B-GG-005-004/AF-023 - La Coopération Civilo-Militaire en temps de paix, de situation d'urgence, de crise et de guerre. » *Publication du Chef d'état-major de la Défense*. Ottawa. 15 janvier 1999.

<sup>26</sup> Ministère de la Défense Nationale. « B-GG-005-004/AF-010 – Opérations d'information des FC. » *Publications du Chef d'état-major de la Défense*. Ottawa. 15 avril 1998.

<sup>27</sup> Ministère de la Défense Nationale. « Opérations psychologiques. » *Gouvernement du Canada*. 2 mars 2021. Page web consultée le 3 avril 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/operations-psychologique.page> L'ouvrage de référence sa également été consulté. Ministère de la Défense Nationale. « B-GJ-005-313/FP-001 - Opérations psychologiques. » *Publications du Chef d'état-major de la Défense*. Ottawa. 15 janvier 2004.

<sup>28</sup> La coordination des tâches du renseignement et de l'AI demeure complexe. Or, en l'absence de structures de coordination formelles, les meilleures pratiques révèlent un manque à gagner en termes de synergies pouvant se traduire en des effets fratricides sur le terrain. Bien qu'intéressant, ce sujet ne sera pas abordé davantage dans cet essai. Maj Charles Nadeau, conversation téléphonique, 28 mars 2021.

<sup>29</sup> « La première mission de renseignement réalisée au Canada est un mélange typique d'espionnage étranger et d'espionnage national. Au début des années 1860, le gouvernement canadien, alarmé par la menace des Fenians, met sur pied un service du renseignement pour surveiller les activités de ce mouvement... » Wark, Wesley K. « Renseignement et espionnage » *Encyclopédie Canadienne*. 4 mars 2015. Page web consultée le 3 juin 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/renseignement-et-espionnage>

collecte de renseignement sont souvent regroupées autour des Centres de renseignement toutes sources (CRTS).

Durant leur analyse et planification, les officiers de renseignement génèrent des requêtes en renseignement afin de compléter leur portrait de la situation. Ces requêtes sont transmises au « Intelligence Requirement Management & Collection Management » (IRM&CM), une organisation centralisée qui analyse la requête et l'envoie à la meilleure ressource pour fournir l'information demandée.<sup>30</sup> Des spécialistes en renseignement humain peuvent recevoir certaines requêtes et font alors de la collecte d'informations sur le terrain principalement via des réseaux de collaborateurs. Leur but est d'obtenir des informations sur les « opposants » (ou la force rouge) à nos forces.<sup>31</sup> Les produits obtenus par leurs collectes sont souvent classifiés « secret », ce qui rend leur consultation, distribution et conservation particulière.<sup>32</sup> Le renseignement se concentre donc sur la force rouge, laissant la « force blanche » aux AI.

### **Activités d'influence**

Dans les activités d'influence, les OPSPSY sont organisées de façon similaire.<sup>33</sup> Des planificateurs et analystes de groupe cible travaillent généralement en deuxième

---

<sup>30</sup> On peut voir cette organisation comme un centre de service ou un centre d'appel.

<sup>31</sup> Maj Pierre Cadieux, conversation téléphonique, 7 mai 2021.

<sup>32</sup> McFate et Fondacaro ont vécu initialement l'intégration du HTS sous la branche du G2 et ceci a limité l'interaction de cette cellule avec le reste des planificateurs/opérateurs et les amenaient à tendre vers des activités de ciblage à l'extérieur de leur mandat initial. McFate, Montgomery et Steve Fondacaro. « Reflections on the Human Terrain System During the First 4 Years » *PRISM - National Defense University*, Vol. 2, no. 4. Septembre 2011. p. 69

<sup>33</sup> Ministère de la Défense Nationale. « B-GL-353-002/FP-001 – Psychological operations tactics, techniques and procedures. » Publication du Chef d'état-major de l'Armée. Ottawa. 30 novembre 2010.

ligne, avec les spécialistes de la production.<sup>34</sup> Selon leur planification et analyse, les planificateurs et analystes génèrent des requêtes à leurs opérateurs tactiques sur le terrain. Bien que ceux-ci peuvent être employés comme « soldat-capturateur », ils se concentrent sur les actions pour influencer ces groupes cibles, souvent autres que les belligérants.<sup>35</sup> Ceci est fait par la distribution de produits d'opérations psychologiques. Les opérateurs rapportent ensuite les réactions des groupes cibles face à ces produits et interactions. Ainsi, la capacité OPSPSY est souvent utilisée plus en mode « influence » qu'en mode analyse. Tout de même, grâce aux leçons acquises de l'Afghanistan, le Canada a maintenant des analystes de groupe cible qui font des études sur différents pays ciblés alors que le Canada élabore ses plans opérationnels. Ceci permet déjà d'intégrer des informations culturelles dans la planification stratégique. Cependant, les capacités d'analyse des OPSPSY sont très limitées et suffisent à peine à soutenir les opérations expéditionnaires courantes.<sup>36</sup> Aussi, les formations du personnel OPSPSY sont très diversifiées tandis que les « spécialisations » en sciences sociales comme anthropologues ou psychologues sont très rares.<sup>37</sup> Par exemple, la plupart des psychologues actuellement à l'emploi des FAC se retrouvent dans le métier des Officiers de sélection du personnel (OSP),<sup>38</sup> dans la branche du Chef – Personnel militaire.<sup>39</sup> Le Lcol Leahy soulignait que

---

<sup>34</sup> Ministère de la Défense Nationale. « Opérations psychologiques. » *Gouvernement du Canada*. 2 mars 2021. Page web consultée le 3 avril 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/operations-psychologique.page>

<sup>35</sup> Maj Pierre Cadieux, conversation téléphonique, 7 mai 2021

<sup>36</sup> Maj Charles Nadeau, conversation téléphonique, 28 mars 2021.

<sup>37</sup> Ex.: Marketing, design graphique, sciences politiques, sciences sociales, etc. *Ibid.*

<sup>38</sup> Ministère de la Défense Nationale. « Officier de la sélection du personnel » *Gouvernement du Canada*. Page web consultée le 28 mai 2021. <https://forces.ca/fr/carriere/officier-selection-personnel/>

<sup>39</sup> Le Lcol Leahy mentionne d'ailleurs que les OSP sont très bien outillés pour l'analyse sociale, même sur le terrain, grâce à leurs connaissances dans le domaine des sciences du comportement. Lcol John Leahy, conversation téléphonique, 19 mai 2021.

l'approche entre un spécialiste du renseignement humain et un spécialiste des sciences du comportement (comme un membre potentiel de l'équipe CS) est très différente. Le premier va tenter de convaincre un individu de fournir des renseignements par diverse façon.<sup>40</sup> Le second va utiliser des techniques « sociologiques » et des analyses qualitatives pour bâtir des informations qui vont permettre de prédire ce que les gens vont faire.<sup>41</sup> Un ajout de compétences aux AI serait donc bénéfique.

### **Produits et classification**

Les produits que les AI génèrent ne sont souvent pas classifiés « secret »,<sup>42</sup> ce qui permet leur utilisation plus rapidement et facilement.<sup>43</sup> Comparativement, la plupart des produits du renseignement sont au moins « secret » par défaut. L'emploi de l'équipe CS sous l'égide des AI faciliterait donc l'accès aux analyses sociales. Ces produits seraient disponibles via la branche du G9 ou par l'entremise d'une requête au IRM&CM. Les analyses cruciales ainsi faites par les équipes OPSPSY deviendraient disponibles afin de développer des campagnes qui cadrant réellement avec les désirs et besoins des populations des pays hôtes.

On constate donc que des ressources et outils sont déjà en place au sein des FAC, mais qu'une augmentation de celles-ci par l'ajout de spécialistes en CS serait pertinente pour compléter l'éventail de ressources, particulièrement du côté de l'analyse sociale.

---

<sup>40</sup> Ex.: Échange d'argent ou de matériel.

<sup>41</sup> Lcol John Leahy, conversation téléphonique, 19 mai 2021.

<sup>42</sup> La plupart des produits sont faits pour être distribués au public. Maj Charles Nadeau, conversation téléphonique, 28 mars 2021.

<sup>43</sup> Maj Charles Nadeau, conversation téléphonique, 28 mars 2021.

## ÉQUIPE DE CARTOGRAPHIE SOCIALE : IMPLÉMENTATION

À la lumière des points soulevés plus haut, une capacité de CS officielle et solide permettrait d'acquérir une meilleure connaissance des cultures parmi lesquelles les FAC doivent opérer. Ces connaissances sociales de mieux comprendre quand et comment employer des moyens non létaux comme les opérations d'information et les capacités cyber pour mieux interagir avec les populations locales. Des analyses « sur mesure » et en profondeur des populations permettraient d'avoir une base solide à partir de laquelle de produire des messages avec une efficacité optimisée.<sup>44</sup> Les participants au projet HTS ont clairement souligné les bénéfices associés à cette initiative.

### **Idée proposée**

En partant du concept analysé avec le HTS et en prenant en considération les capacités et structures déjà en place dans les FAC, il appert que la meilleure façon d'implémenter la capacité de CS est d'augmenter la capacité des OPSPSY avec cette nouvelle ressource. Ainsi, il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle branche ou un nouveau commandement. Les structures déjà en place peuvent accueillir les nouveaux membres rapidement et adéquatement. De plus, le fait de les intégrer dans les AI plutôt que le renseignement permet de faire travailler les nouveaux membres dans un domaine moins contraignant. Les produits seront potentiellement plus accessibles ainsi. Cette capacité serait aussi utilisée principalement en support, à partir du Canada. Au besoin, des spécialistes pourraient être déployés sur le terrain avec la formation ou l'encadrement en fonction du risque opérationnel. Au minimum, ces spécialistes pourraient former les

---

<sup>44</sup> Jeppson parle lui aussi de la nécessité d'influencer « la base de la trinité », soit les liens entre la population et les belligérants. Jeppson, Christian et al. 2015. « NATO's Approach to Irregular Warfare Protecting the Achilles' Heel. » *Military review* 14 (septembre-octobre 2015). p. 35

opérateurs tactiques des OPSPSY. Voici les considérations plus détaillées afin d'opérationnaliser l'idée.

### **Partir des leçons acquises du HTS**

Comme soulevé par le cas du HTS, des enjeux éthiques sont importants et devraient être adressés dès le départ pour éviter le gaspillage de temps et de ressources. Les concepts d'engagements rapprochés et d'effets de Force 2025 impliquent une amélioration des capacités non létales.<sup>45</sup> Les bénéfices d'un tel projet méritent d'être entendus par le CER du GERC. Les clarifications éthiques de l'approche et l'emploi des sciences humaines par les FAC permettraient de sauver plusieurs vies en diminuant l'emploi de moyens létaux. Ceci va de pair avec les valeurs promues par l'ETPC. Il faudra aussi que les formats de produits réalisés et l'utilisation de ces produits de recherches soient encadrés. Les FAC devraient donc chercher à obtenir l'appui des groupes de spécialistes.<sup>46</sup>

L'autre aspect important des leçons acquises avec le HTS tient dans la sélection, la formation et la protection du personnel déployé sur le terrain lorsque requis. Actuellement, l'emploi d'opérateurs tactiques PSYOPS a une bonne efficacité sur le plan sécurité puisque ceux-ci bénéficient d'entraînements rigoureux et réalistes. Leurs connaissances des aspects de sécurité opérationnelle les rendent aptes à opérer dans tout type de théâtre.<sup>47</sup> Ces personnes peuvent agir comme capacité de base pour capter les

---

<sup>45</sup> Ministère de la Défense nationale. « Engagés vers l'avant : La stratégie de modernisation de l'Armée canadienne. » *Gouvernement du Canada*. 17 février 2021. Page web consultée le 3 juin 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/nouvelles-publications/strategie-de-modernisation-de-larmee-canadienne.page>

<sup>46</sup> Pour le bien de la discussion, prenons pour acquis que le projet peut aller de l'avant avec un encadrement correspondant aux principes de l'ETPC.

<sup>47</sup> Lcol Stéphane Clouâtre, conversation téléphonique, 2 juin 2021.

informations requises par l'équipe de CS. Au fur et à mesure que la capacité sera développée, des membres de l'équipe CS pourront être formés pour opérer sur le terrain directement ou au minimum avoir une formation de base et être déployés avec des ressources de protection afin d'assurer leur sécurité. Ceci évitera les incidents de sécurité vécus par le HTS.

Des formations plus poussées sur l'importance des cultures locales doivent être dispensées aux personnes employées dans les quartiers généraux (QG) en théâtre afin que ceux-ci comprennent mieux comment exploiter les informations relatives à la culture. Le Lcol Clouâtre a vu plusieurs rapports OPSPSY être ignorés ou mal utilisés par du personnel d'état-major qui ne savait pas quoi en faire.<sup>48</sup> L'équipe CS pourrait donc donner des formations spécifiques en théâtre aux états-majors afin de les éveiller davantage aux aspects potentiellement décisifs reliés à la culture. Si possible, des membres devraient également être inclus dans les QG expéditionnaires.

### **Dotation et acquisition de talents**

Le Chef d'État-major de la Défense (CEMD) a déjà demandé à la branche de la capacité du personnel de commencer le développement de la capacité d'intelligence sociale. L'acquisition de talent est un sujet contemporain.<sup>49</sup> Les officiers de sélection du personnel ont épuré la liste des membres de la force régulière afin de « recruter à l'interne » et le service d'intelligence socioculturelle; cette manœuvre a été infructueuse.

---

<sup>48</sup> Lcol Stéphane Clouâtre, conversation téléphonique, 2 juin 2021.

<sup>49</sup> Cronin reconnaît ce problème et propose des considérations importantes qui sont applicables aux FAC. « We must move beyond the military-civilian firewall in our defense institutions. For example, we must find a way to permit unorthodox talent to move horizontally in and out of US military service without penalty. » Cronin, Audrey K. « Technology and Strategic Surprise: Adapting to an Era of Open Innovation. » *Parameters* 50, no. 3 (Autumn 2020). p. 83

De fait, la grande majorité des membres actuels de la force régulière n'ont pas les formations spécifiques requises pour remplir le besoin.<sup>50</sup> Ainsi, l'emploi de réservistes peut venir répondre au problème de plusieurs façons. Les réservistes se retrouvent dans plusieurs communautés au Canada, souvent dans des villes ayant des universités. Les FAC, via la branche des AI, devraient développer des partenariats de formation et d'embauche avec ces établissements académiques. Sous réserve d'approbation du GERC, des partenariats de recherche pourraient être établis. Au minimum, un cheminement particulier de niveau maîtrise devrait être développé au Collège militaire royal de Kingston.<sup>51</sup> Ceci ouvrirait l'accès à un bassin académique étendu (tant au niveau des professeurs qu'au niveau des étudiants) pour développer au minimum la capacité d'analyse culturelle. Cet accès pourrait se faire au moyen de contrats d'embauche de personnel civil travaillant pour la Défense ou de recruter les personnes externes intéressées.

## **Emploi**

Afin d'aider le recrutement, tant à l'interne qu'à l'externe, la capacité AI globale doit être davantage comprise et valorisée par les échelons supérieurs. Actuellement donnée comme tâche secondaire à la Réserve, la connotation « secondaire » lui donne involontairement une importance moindre. L'attraction de talent serait facilitée en la rendant une tâche prioritaire étant donné les bénéfices produits par cette capacité.

---

<sup>50</sup> Lcol John Leahy, conversation téléphonique, 19 mai 2021.

<sup>51</sup> Par exemple, un programme de psychologie y est donné, mais se limite au baccalauréat. Les professeurs du programme sont un mélange de personnel civil et d'officiers de sélection du personnel (militaires). En développant un programme de maîtrise « sur mesure », les FAC pourraient alors créer le premier bassin académique pour répondre à son besoin. Lcol John Leahy, conversation téléphonique, 19 mai 2021.

Le recrutement de spécialistes en sciences sociales ayant une maîtrise ou étant en voie de l'obtenir pourrait se faire en leur offrant un emploi au sein de la réserve. Ceci leur permettrait d'effectuer potentiellement des stages rémunérés au sein des FAC, ce qui bonifierait leur parcours académique. Pour attirer ses membres potentiels et contrer les réactions négatives que le HTS a subies de certains anthropologues, les FAC devront présenter le projet comme une opportunité d'influencer positivement le modus operandi des FAC. Une fois enrôlés, les nouveaux membres seraient intégrés aux différentes structures AI déjà en place dans les différentes brigades du Canada. Selon leur disponibilité et intérêt, ils pourraient être employés à temps partiel dans les unités au niveau de brigade ou à temps plein au niveau de la FOAI via des contrats de classe B de 3 ans. Comme mentionné, l'option d'octroyer des contrats à des chercheurs et spécialistes civils est aussi à considérer. Les liens de proximité des unités de réserves AI devraient être exploités pour établir et maintenir le contact avec ces personnes civiles.

### **Intégration dans la structure « opérationnelle »**

Avec un bassin de réservistes à temps partiel et temps plein, en plus de ressources académiques civiles à travers le pays, l'équipe de CS servirait à la base de ressource de support à la planification et la conduite des opérations en « reachback » au sein des OPSPSY. Ceci permettrait d'offrir un support en temps réel à partir de la sécurité du pays. La qualité des analyses prédéploiement serait augmentée. De plus, ces nouveaux spécialistes pourraient élaborer des formations culturelles plus poussées tant pour le personnel déployé que pour favoriser l'éveil de l'intelligence culturelle à tous les

niveaux.<sup>52</sup> Le gouvernement du Canada dispose également de « l'Institut canadien du service extérieur » qui pourvoit des formations à Affaires Mondiales Canada. Les bases du « Programme d'efficacité interculturelle » devraient être exploitées pour accélérer le développement des formations de l'équipe CS.<sup>53</sup> Lorsque suffisamment de membres de l'équipe CS seront intégrés et formés, ils pourront être déployés comme opérateurs tactiques OPSPSY afin de faire bénéficier leur expertise au plus bas niveau. Afin de s'assurer que cette nouvelle capacité soit bien exploitée, elle devra être cataloguée dans les ressources de l'IRM&CM. L'utilisation de l'IRM&CM permettra de centraliser la circulation des demandes en information et limitera les chances de dédoubler les tâches.<sup>54</sup>

Avec une capacité robuste d'analyse sociale à sa disposition, les FAC seront en mesure d'augmenter significativement l'efficacité de ses opérations puisque celles-ci seront plus adaptées à l'ensemble de la population hôte du théâtre.

## CONCLUSION

La meilleure façon de régler un problème est d'appliquer une solution à sa base. Beaucoup de conflits émanent de tensions internes dans la culture locale. Les pays coalisés ne peuvent saisir les fondements et les subtilités de ces conflits sans creuser en profondeur les questions socioculturelles présentes.

---

<sup>52</sup> Développer des modules de cours qui s'intégreraient dans des cursus déjà existants comme le Cours sur les opérations de l'Armée de terre et le Programme de commandement d'état-major interarmes.

<sup>53</sup> Affaires mondiales Canada. « Programme d'efficacité culturelle » Gouvernement du Canada. 28 avril 2021. Page web consultée le 3 juin 2021. <https://www.international.gc.ca/global-affaires-affaires-mondiales/services/cfsi-icse/programs-programmes/intercultural-interculturelle.aspx?lang=fr>

<sup>54</sup> Maj Pierre Cadieux, conversation téléphonique, 7 mai 2021.

À la lumière de ces discussions précédentes, la génération d'une équipe de CS a certainement son lot de défi, mais pourrait rapporter d'importants bénéfices aux FAC en augmentant l'efficacité de ses opérations. Les méthodes d'intervention non létales cadrent non seulement dans les valeurs canadiennes, mais permettent également d'éviter des pertes humaines tant au niveau des civils dans le théâtre que les belligérants, et voire même nos propres forces. Ceci serait rendu possible grâce aux équipes de CS.

Cet essai a démontré qu'il est non seulement possible, mais nécessaire de créer une nouvelle capacité de « cartographie sociale ». L'expérience du HTS américain a donné des exemples concrets de l'importance de cette approche.<sup>55</sup> Plusieurs auteurs comme Daily (Daily 2010) ainsi que McFate et Fondacaro (McFate 2011) mentionnent les gains importants faits dans la campagne d'Afghanistan grâce à l'emploi du HTS. Ce programme pionnier a aussi mis en relief les obstacles d'une telle approche, notamment celle de l'éthique derrière l'emploi de sciences humaines par des forces armées. Le cadre éthique doit donc être soigneusement défini. Ensuite, les capacités existantes d'OPSPSY gagneraient par l'inclusion de cette capacité dans leurs rangs en complétant les ressources déjà présentes avec une expertise de pointe. L'appartenance aux AI permettra aussi de développer des produits utilisables à plusieurs niveaux. Sa composition devrait aussi faire l'objet d'un recrutement ciblé afin d'obtenir un éventail de compétences bien équilibré, tout en tirant profit des opportunités et de la structure de la Réserve des FAC.

---

<sup>55</sup> « ... HTS was standing up 4 years into an active conflict (and thus was already late in some regards), was validated as an immediate warfighter need, and had the potential to save lives in Iraq and Afghanistan... » McFate, Montgomery et Steve Fondacaro. « Reflections on the Human Terrain System During the First 4 Years » *PRISM - National Defense University, Vol. 2, no. 4*. Septembre 2011. p. 68

Finalement, cette capacité permettra de fournir une base de planification et des renseignements opérationnels spécifiques qui permettront aux FAC de conduire des opérations de façon plus humaine, générant moins de pertes au sein de chaque partie de la trinité de Clausewitz.

C'est vraiment grâce à une compréhension approfondie des « cœurs et des esprits »<sup>56</sup> que les opérations des FAC pourront réellement avoir un impact durable. Le retrait de la Coalition de l'Afghanistan en 2021, après 20 ans de combat contre les talibans, peut être perçu comme une sorte d'échec. Avoir analysé davantage le tissu social de ce pays aurait peut-être permis de mieux comprendre comment déconstruire l'influence enracinée des talibans et favoriser un résultat plus favorable à la Coalition.

Comme l'évoquait Jeppson, le but restera toujours de gagner le support de la population et de couper ce même support aux belligérants que nous combattons. Les équipes de CS permettront d'atteindre ce but plus aisément.

---

<sup>56</sup> Formule mise en valeur surtout lors de la campagne d'Afghanistan. Ministère de la Défense Nationale. « Opérations psychologiques. » *Gouvernement du Canada*. 1<sup>er</sup> mars 2021. Page web consultée le 3 avril 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/operations-psychologique.page#Analystecible>

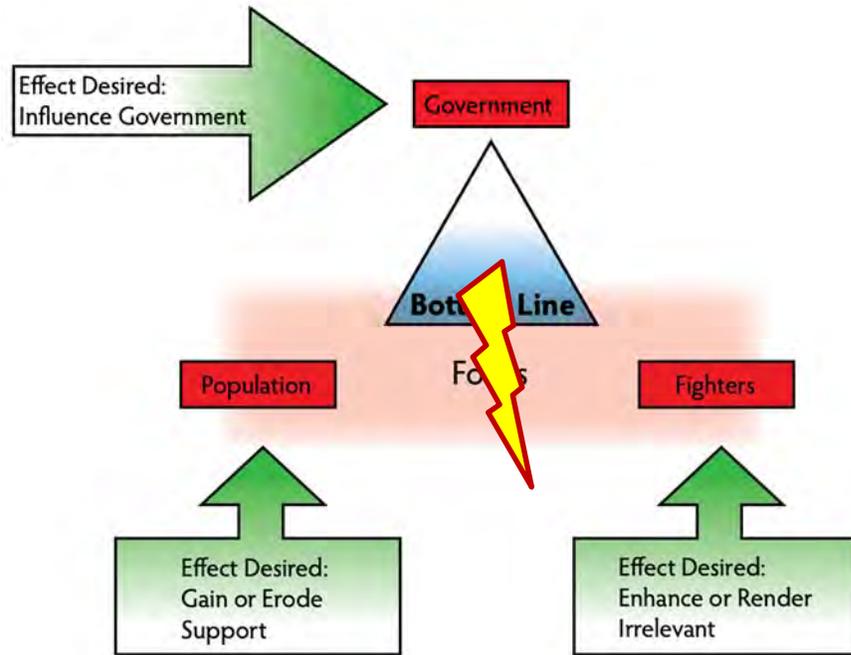


Figure 2 : Modèle de Clausewitz revisité par Jeppson (Jeppson 2015)

## RÉFÉRENCES

- Affaires Mondiales Canada. 2021. *Programme d'efficacité culturelle*. avril 28. Accessed juin 3, 2021. <https://www.international.gc.ca/global-affaires-affaires-mondiales/services/cfsi-icse/programs-programmes/intercultural-interculturelle.aspx?lang=fra>.
- American Anthropological Association. n.d. *AAA Opposes U.S. Military's Human Terrain*. Accessed mars 27, 2021. <https://www.americananthro.org/ConnectWithAAA/Content.aspx?ItemNumber=1626>.
- Cimpric, Aleksandra. 2007. "Comités et codes d'éthique en anthropologie : garantie ou contrainte?" *Open Edition Journals*. Accessed mars 27, 2021. <https://journals.openedition.org/jda/2516>.
- Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada et Institut de recherche en santé du Canada. 2014. "Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains 2014." *Fonds de recherche Société et culture du Québec*. décembre. Accessed mars 27, 2021. [http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/10191/186009/EPTC\\_2014.pdf/9cb00cc3-eda0-4e2b-9c05-f2e2024ffa69](http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/10191/186009/EPTC_2014.pdf/9cb00cc3-eda0-4e2b-9c05-f2e2024ffa69).
- Cronin, Audrey k. 2020. "Technology and Strategic Surprise: Adapting to an Era of Open Innovation." *Parameters* 50 71-84.
- Daily, Eric. 2010. "Escorted Ethnography: Ethics, the Human Terrain System and American Anthropology in Conflict." *Berkeley Undergraduate journal*, vol. 2, no. 2 30 p.
- Davis, Karen et Justin C. Wright. 2010. "La culture et l'intelligence culturelle." In *L'intelligence culturelle et le leadership : Introduction à l'intention des leaders des Forces canadiennes*, by Académie canadienne de la Défense, 200. Kingston: Presse de l'Académie canadienne de la Défense.
- Goodman, Alan. 2007. "American Anthropological Association's Executive Board Statement on the Human Terrain System Project." *American Anthropological Association's Executive Board*. octobre 31. Accessed mars 27, 2021. [http://s3.amazonaws.com/rdcms-aaa/files/production/public/FileDownloads/pdfs/pdf/EB\\_Resolution\\_110807.pdf](http://s3.amazonaws.com/rdcms-aaa/files/production/public/FileDownloads/pdfs/pdf/EB_Resolution_110807.pdf).
- Gouvernement du Canada. 2020. *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2018)*. février 19. Accessed juin 2, 2021. [https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique\\_tcps2-eptc2\\_2018.html](https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html).
- . 2021. *Coopération civilo-militaire*. mars 1. Accessed juin 2, 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/cooperation-civilo-militaire.page>.
- . 2021. *Engagés vers l'avant : La stratégie de modernisation de l'Armée canadienne*. février 17. Accessed juin 3, 2021. <http://www.army->

- armee.forces.gc.ca/fr/nouvelles-publications/strategie-de-modernisation-de-larmee-canadienne.page.
- . 2021. *Force opérationnelle des activités d'influence (FOAI)*. mars 02. Accessed mai 20, 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/force-operationnelle-activites-influence/index.page>.
- . 2021. *Officier de la sélection du personnel*. Accessed juin 2, 2021. <https://forces.ca/fr/carriere/officier-selection-personnel/>.
- . 2021. *Opérations psychologiques*. mars 1. Accessed juin 2, 2021. <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/5-division-du-canada/activites-d-influence-du-5e-division-du-Canada/operations-psychologique.page>.
- . n.d. *Spécialiste du renseignement*. Accessed mai 21, 2021. <https://forces.ca/fr/carriere/specialiste-renseignement/>.
- Jaschik, Scott. 2015. "Embedded conflict." *Inside Higher Ed*. juillet 7. Accessed mars 27, 2021. <https://www.insidehighered.com/news/2015/07/07/army-shuts-down-controversial-human-terrain-system-criticized-many-anthropologists>.
- Jeppson, Christian et al. 2015. "NATO's Approach to Irregular Warfare Protecting the Achilles' Heel." *Military review* 14.
- Larouche, Jean-Marc. 2019. "Les sciences sociales et l'éthique en recherche en contexte canadien Régulation imposée ou approche réflexive?" In *Revue d'anthropologie des connaissances - 13-2*, by Sarah et. al Carvallo, 479-501. Open Edition Journals.
- McFate, Montgomery et Steve Fondacaro. 2011. "Reflections on the Human Terrain System During the First 4 Years ." *PRISM - National Defense University, Vol. 2, no. 4* 63-82.
- Ministère de la Défense Nationale. 1999. *B-GG-005-004/AF-023 - La Coopération Civilo-Militaire en temps de paix, de situation d'urgence, de crise et de guerre*. Ottawa: Publications du Chef d'état-major de la Défense.
- . 2004. *B-GJ-005-313/FP-001 - Opérations psychologiques*. Ottawa: Publications du Chef d'état-major de la Défense.
- . 2004. *B-GJ-005-313/FP-010 - Opérations psychologiques*. Ottawa: Publications du Chef d'état-major de la Défense.
- . 2010. *B-GL-353-002/FP-001 - Psychological operations tactics, techniques and procedures*. Ottawa: Publications du Chef d'état-major de l'Armée.
- Wark, Wesley K. 2015. "Renseignement et espionnage." *Encyclopédie Canadienne*. mars 4. Accessed juin 3, 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/renseignement-et-espionnage>.