

Canadian  
Forces  
College

Collège  
des  
Forces  
Canadiennes



## Le genre comme multiplicateur de force, un idéal éventuellement atteint

Major Julien Simard

**JCSP 47**

**Master of Defence Studies**

**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, 2021.

**PCEMI 47**

**Maîtrise en études de la défense**

**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, 2021.

## Le Genre comme multiplicateur de force, un idéal éventuellement atteint

Les milieux de travail dominé par une majorité homogène ont toujours été biaisés en faveur de cette majorité. Ceci fut bien documenté dans les décennies d'après-guerre et ont mené à plusieurs résolutions, traités et politiques nationales pour rectifier ces inégalités. Ces mouvements visaient d'abord les inégalités dont faisait face les femmes dans les différentes sociétés signataires ou membres. Dans les Forces armées canadiennes, cette politique prit la forme de l'ordre du Chef d'état-major de la défense de 2014 et indiquait la voie à suivre pour intégrer une connaissance commune de ces inégalités dans la culture des FAC et du fait même tenter de diminuer les biais existants.

Dans le contexte de l'argument ici présenté, le genre ne signifiera pas seulement les inégalités face au genre, mais aussi celle qui sont en lien avec la race, la culture, la religion et l'orientation sexuelle. Cette définition des biais à rectifier s'apparente beaucoup plus à celle de l'Analyse comparative entre les sexes plus, étant beaucoup plus inclusive que d'utiliser seulement le genre. Comment est-ce qu'une bonne compréhension de ces biais peuvent donc devenir un multiplicateur de force pour les FAC?

En premier lieu, il est important de mentionner que la représentation des groupes de minorité mentionné plus haut est dans tous les cas inférieure à celle que nous retrouvons dans la société canadienne. Cette représentation plus faible peut être expliquée en partie par les biais culturels qui sont présents dans la société canadienne, faisant en sorte que certaines professions dans les FAC sont largement sous représentées. Il est vrai que les femmes par exemple seront présentes en beaucoup plus grand nombre dans les métiers qui sont similaires à ceux qui sont traditionnellement occupés par des femmes dans la société canadienne, par exemple, les commis administratifs et les métiers médicaux en générale à l'exception des médecins.

Un deuxième élément qui peut aussi expliquer pourquoi cette représentation de groupe minoritaire est plus basse est celle que la plupart des professions des FAC ont été créées en fonction du groupe majoritaire homogène et présente donc des obstacles pour les autres groupes. La même opportunité pour tous ne veut pas nécessairement dire une opportunité équitable pour tous. Ces professions pourraient donc être revues afin de s'assurer que tous ont une opportunité équitable et donc, rendre toutes les professions attrayantes et atteignables pour tous.

Certain pourrait se questionner sur les avantages d'avoir une force diverse représentant la population canadienne dans son ensemble et pourquoi nous devons mettre nos efforts dans une refonte des professions et politiques. En premier lieu, parce que ceci est une obligation légale du gouvernement d'offrir les mêmes opportunités à tous, suite à l'adoption de la charte des droits et libertés, mais aussi parce qu'ayant des FAC représentative de la société dont elle sert à assurer que les valeurs de tous y sont représentés.

Un autre argument à ne pas sous-estimer avec l'intégration de tous les groupes à tous les niveaux de l'organisation est la question des perspectives. Un groupe homogène aura seulement sa seule perspective lors de l'élaboration de politiques et directives et que même si bien intentionné, n'aura tout simplement la diversité nécessaire pour prendre en compte les exigences des groupes minoritaires et créeront des politiques biaisées par manque de vision périphérique. Il est donc important d'avoir cette diversité présente dans tous les niveaux pour être capable de prendre en compte tous les différents points de vue et par le fait même élaborer des politiques qui auront le moins de biais possible.

Ce principe d'inclusion des perspectives est également très important dans les niveaux plus bas des FAC, particulièrement dans les déploiements internationaux. Afin de bien diriger les efforts et d'assurer que les actions des troupes déployées n'auront pas un effet disproportionné sur des groupes en particulier, il est important de prendre en compte toutes les perspectives culturelles pouvant s'appliquer dans la zone d'opération. Le manque de perspective ne permettra pas aux troupes se déployant d'avoir l'entraînement pré-déploiement adéquat, ceci fut particulièrement remarqué lors du déploiement en Afghanistan avec les mœurs sexuelles de la population locale. Il est donc très important de faire une analyse ACS + exhaustive avant de prendre des actions dans tout théâtre d'opération. Ceci s'applique aussi dans nos opérations domestiques tel que démontré au cours de l'intervention dans les CHSLD au Québec, alors que des ressources médicales avaient été commises au Québec sans prendre en considération la question de la langue, ce qui a mené à un gaspillage de ressources médicales alors que ces membres unilingues anglophones n'ont pu être utilisés et ont dû être retournés.

Une partie du problème que nous avons présentement dans les FAC par rapport au biais est que les membres qui sont responsables de la production des politiques sont en général des gens qui ont plus de trois décennies de service et sont donc issus d'une époque qui précède l'adoption des politiques d'inclusions présentement en vigueur dans les FAC. Bien que quelques femmes ont récemment atteint les niveaux les plus hauts dans l'institution, il reste néanmoins qu'une majorité homogène est en place dans les positions qui ont la responsabilité d'élaborer les politiques qui affecteront la prochaine génération de militaire. Il sera donc très difficile pour eux d'élaborer des politiques qui n'auront pas de biais et qui encourageront une diversité représentative de la population canadienne.

En conclusion, il est indéniable que le genre et tous les autres dénominateurs de diversité sont des multiplicateurs de forces et qu'une force diversifiée et inclusive en serait beaucoup plus efficace sur le terrain. Nous faisons toutefois face à une conjecture qui n'est pas favorable à des changements significatifs rapides dans l'organisation. Notre système d'avancement fait en sorte que l'entrée en services des membres ayant la responsabilité d'élaborer nos politiques précède l'adoption des écoles de pensée et des modèles associés. L'homogénéité de leur groupe est un reflet de la culture et des politiques en vigueur à l'époque de leur enrôlement. Afin d'en arriver à une force réellement diverse et inclusive, il faudra attendre que les membres qui se sont enrôlés sous les directives actuelles arrivent dans les positions d'influence sur les politiques et puissent implémenter les changements systémiques nécessaires à l'organisation pour tous aient des opportunités équitables et non seulement les mêmes opportunités.