



SYNTHÈSE CRITIQUE

Eichler, Maya (2017). *L'opération Honour en perspective : la politique changeante du genre dans les Forces armées canadiennes*. *Études internationales*, 48 (1), 19–36. <https://doi.org/10.7202/1042351ar>

Maya Eichler est professeure associée au département d'études féministes, ainsi qu'au département de science politique et d'études canadiennes du Mount Saint Vincent University en Nouvelle-Ecosse (Canada). Dans cet article publié dans la revue *Études internationales*, elle décortique l'approche militaire actuelle (*L'opération Honour*) des Forces armées canadiennes (FAC) relativement aux questions de genre et la compare avec les approches précédentes, à l'aide des théories féministes critiques. La publication en 2015 du retentissant rapport de la juge Marie Deschamps, intitulé « *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes* », rapport qui a obligé les Forces armées canadiennes à sortir du déni systématique sur la reconnaissance d'une culture sexualisée, menant au harcèlement et aux agressions sexuelles et demandant qu'un changement culturel à long terme s'imposait. Les autorités militaires ont dû admettre que les violences à l'encontre des femmes n'étaient pas le seul fait de dérèglements personnels, mais un phénomène majoritaire, voire systémique. L'auteure en tire comme enseignements que les changements substantiels opérés en 1989 et ceux adoptés depuis 2015, ont été obtenus grâce à des pressions externes et que le maintien de l'actuel paradigme de la neutralité des genres n'est pas susceptible de conduire à l'égalité des genres (Eichler, 2017 : 32).

L'article offre un éclairant aperçu sur trois décennies de *culture de discrimination* fondée sur le genre dans les Forces armées canadiennes depuis la levée de l'interdiction pour les femmes d'occuper des postes de combat. On y apprend que la prise de conscience de la nécessité de mettre un terme à la discrimination par le genre dans le domaine militaire a émergé dès l'année 1970 avec la publication du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, et grâce aux mouvements féministes. C'était sans compter les résistances de l'institution des FAC, rivalisant d'arguments discriminatoires pour maintenir ce dernier bastion d'une masculinité vierge d'une pleine participation féminine. Ainsi, le haut commandement des FAC s'est longtemps opposé à l'intégration complète des femmes, faisant valoir que leur présence allait nuire soit « à la cohésion des unités combattantes » soit à leur « efficacité opérationnelle » (Ibid. : 25). Malgré de fortes réticences, les FAC ont fini par concéder aux femmes des postes de combat, sous la double pression exercée par les mouvements féministes et par les réformes sociales et législatives.

En dépit des déclarations de bonnes intentions, l'intégration des femmes reste très limitée dans les rôles de combat : « plus de 25 ans après la décision du Tribunal canadien sur les droits de la personne, les rôles de combat sont presque

exclusivement tenus par des hommes qui s'identifient étroitement à l'idéal du guerrier masculin. En 2016, il y avait seulement 2,5 % de femmes dans la force régulière et 5,5 % dans la réserve pour les rôles de combat (DND et CAF 2016).» (Ibid. : 26). Par ailleurs, l'auteure soutient que les FAC n'ont jusqu'ici fait qu'adopter une «conception neutre du genre» (Ibid. : 25-28), masquant les pratiques discriminatoires pour mieux les nier, au lieu d'adopter des politiques d'intégration des genres. Cette approche ne rompt nullement avec l'ethos ni la culture militaire genrée des FAC qui, assure Maya Eichler, sont restés fidèles à l'idéal du guerrier mâle, défini en opposition à la féminité (Davis, 2013). Selon l'approche féministe, dont l'auteure se réclame, la masculinité militaire et la féminité militaire sont le produit de politiques ciblées et d'un contexte historique, culturel, social et économique propre. Au surplus, la dualité associée à l'«homme guerrier» ou à la «femme pacifiste» est sujette à modification en temps de guerre. Selon l'ethos en vigueur dans les FAC, «les "vrais" soldats sont des hommes» (Eichler, 2017 : 23-25), obligeant les femmes à s'aligner sur l'idéal du guerrier mâle. Cette position inconfortable, Maya Eichler la qualifie de «dilemme» des femmes dans les Forces armées canadiennes : «Pour être reconnues comme étant de "vraies" soldates, les femmes doivent montrer des traits masculins, sans toutefois perdre leur féminité.» (Ibid. : 26). Par ailleurs, elles sont confrontées au sentiment de toujours devoir se prouver aux autres, être perçues comme étant moins compétentes, être pointées du doigt, être traitées comme ne faisant pas partie du groupe, être ridiculisées, se faire demander d'effectuer des tâches considérées comme féminines, être harcelées sexuellement (Ibid.).

Le problème des violences sexuelles est l'enjeu sur lequel les limites des politiques de neutralité et d'accès à l'égalité d'emploi sans remise en cause de la culture militaire sont les plus visibles. Le phénomène a largement été dénié par les FAC jusqu'en 2014, alors que des rapports ont démontré que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles étaient des problèmes récurrents dans les Forces armées canadiennes. Le rapport de la juge Marie Deschamps a particulièrement documenté la culture militaire sexualisée et hostile envers les femmes et les membres LGBTQ, notant que cette culture augmente le risque d'«incidents plus graves que sont le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle» (Deschamps 2015 : 21). La réponse des autorités militaires ne s'est pas faite attendre. Une équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle a été créée avant même que le rapport ne soit rendu public. Par la suite, le Chef d'état-major a proposé un plan d'action sur l'inconduite sexuelle, a mis sur pied un centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et a lancé l'opération Honour (Eichler, 2017 : 29).

Maya Eichler accorde que l'approche actuelle est certainement une amélioration par rapport aux politiques précédentes, car enfin les FAC reconnaissent qu'il existe un problème d'inconduite sexuelle et qu'il doit être réglé (Ibid. : 30). Cependant, cette approche n'est pas parfaite, car elle instrumentalise la prévention de la violence sexuelle pour des motifs opérationnels. Ce cadre reproduit encore le discours dominant du soldat guerrier et ne remet pas en question les dynamiques genrées qui le sous-tendent. L'opération Honour a également enclenché l'évolution de la neutralité des genres vers une approche de *force par la diversité* qui, regrette l'auteure, noie la question du genre dans des questions de diversité plus vastes (Ibid. : 32). Le nouveau credo des FAC a été révélé dans le rapport du 1^{er} février 2016 : «La diversité ne se limite pas au sexe ou à la race; elle consiste à reconnaître et à apprécier le caractère unique de ses membres [des FAC]» (MDN et FAC 2016 : 29).

Toutefois, conclut-elle, «changer la culture militaire nécessitera un engagement explicite à l'égard de la culture guerrière masculine, de la masculinité militarisée et du rapport de pouvoir entre les genres, plutôt qu'une approche purement instrumentale comme c'est actuellement le cas» (Ibid.).

Malgré d'indéniables qualités, l'article reste prisonnier d'un cadre théorique limitatif qui fait le jeu du haut commandement militaire canadien, lequel cherche visiblement à jouer la diversité contre le genre à travers l'opération Honour. Bien que l'approche de *force par la diversité* soit fondée sur des arrière-pensées tactiques, le propos de Maya Eichler prête néanmoins le flanc à une critique féministe de type intersectionnelle. Les discriminations ne s'annulent pas, elles s'additionnent : le genre et la diversité ne sont donc pas mutuellement exclusifs. Il est courant que les mêmes personnes subissent simultanément plusieurs formes de discrimination, comme le racisme, l'homophobie, le sexisme, etc. Il est impératif de tenir compte des limites du cadre théorique féministe classique dans les évaluations futures de l'opération Honour. Le recours au cadre théorique de l'intersectionnalité permettant d'avoir un regard plus complet sur les questions de discriminations, car elle oblige à prendre en compte à la fois la spécificité des types de discrimination et leurs éventuelles corrélations.

Synthèse rédigée par Ibrahim Radjouloul-Salame Mouhamadou, candidat à la maîtrise en études internationales (Université Laval).

** Ce travail a reçu le soutien de Mitacs dans le cadre de sa bourse de formation à la recherche, ainsi que du CRSH via la bourse #895-2019-1000 attribuée au RCSD-CDSN.*

The logo for Mitacs, featuring the word "Mitacs" in a blue, sans-serif font with a small blue dot above the 'i'.