

Commission d'enquête
sur le déploiement des
Forces canadiennes en Somalie



Commission of Inquiry
into the Deployment of
Canadian Forces to Somalia

CANADA

Le Régiment aéroporté du Canada en Somalie

Une enquête socio-culturelle

Étude préparée pour
la Commission
d'enquête sur
le déploiement des
Forces canadiennes
en Somalie



Donna Winslow



LIBR-00107



**Le Régiment aéroporté du Canada
en Somalie**

Le Régiment aéroporté du Canada en Somalie

Une enquête socio-culturelle

**Étude préparée pour
la Commission
d'enquête sur
le déploiement des
Forces canadiennes
en Somalie**

Donna Winslow

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1997
Imprimé et relié au Canada

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste, par
l'entremise des Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue CP32-64/6-1997F
ISBN 0-660-95691-8

Données de catalogage avant publication (Canada)

Winslow, Donna, 1954-

Le Régiment aéroporté du Canada en Somalie : une
enquête socio-culturelle : étude

Publiée aussi en anglais sous le titre: The Canadian
Airborne Regiment in Somalia: a socio-cultural inquiry
Comprend des références bibliographiques.

ISBN 0-660-95691-8

N° de cat. CP32-64/6-1997F

1. Canada. Forces armées canadiennes. Régiment
aéroporté du Canada.
2. Canada — Forces armées — Somalie.
3. Affaires somaliennes, Canada, 1992-
 - I. Commission d'enquête sur le déploiement des Forces
canadiennes en Somalie.
 - II. Titre.

FC603.W5614 1997 306.2'7'0971 C97-980281-4
F1028.W5614 1997

Table des matières

REMERCIEMENTS ix

CHAPITRE UN — INTRODUCTION 1

CHAPITRE DEUX — LES MILITAIRES 11

Les forces armées en tant qu'« institution totale » 11

Plus qu'un simple emploi 14

La hiérarchie 18

La civilisation des forces armées 25

L'unification 28

Un emploi comme un autre 31

La Charte 35

Le carriérisme 39

La diversité dans les forces armées canadiennes 42

Les relations entre civils et militaires 45

Conclusions 50

CHAPITRE TROIS — LA CULTURE MILITAIRE 59

Aspects de la culture militaire 60

Socialisation 66

Culture régimentaire 75

Conclusions 87

CHAPITRE QUATRE — AÉROPORTÉ!	93
Régiment aéroporté du Canada	95
Sous-culture du Régiment aéroporté	99
Rituels	102
Rites d'initiation	104
Autosélection	120
Parachutistes	128
Élite ou non	137
Les soldats se jugeaient différents	141
Les soldats se comportaient comme s'ils étaient différents	144
Les militaires les traitaient différemment	146
Les commandos s'entraînaient comme s'ils étaient différents	146
La mystique du Régiment aéroporté	148
De mauvais garçons	152
Stress horizontal : trois commandos	155
Stress vertical : militaires du rang et officiers	161
Conclusions : une société inclusive	165
CHAPITRE CINQ — SOMALIE	175
Profil de la Somalie	177
Culture et structure sociale de la Somalie	181
Parenté	185
Contexte historique du conflit en Somalie	187
Colonialisme	188
Indépendance	190
Le régime de Syad Barre	191
Présence étrangère en Somalie	193
La guerre civile	194

La situation en Somalie lorsque l'ONU est intervenue en
1992 199

Belet Uen 203

Conclusions 207

**CHAPITRE SIX — LE RÉGIMENT AÉROPORTÉ DU CANADA
(RAC) EN SOMALIE 213**

Facteurs liés aux opérations et à l'organisme 216

Préparatifs de l'opération en Somalie 216

Le camp 227

Règles et règlements 233

Conditions de vie 241

Les relations avec ceux qui étaient restés au pays 248

Stress lié à l'environnement 252

Stress psychologique et émotionnel 257

Choc culturel 259

Rejet 263

Frustration 266

Soldats humanitaires ou guerriers? 278

Conclusions : l'effet cumulatif du stress 286

CHAPITRE SEPT — CONCLUSIONS 291

Investissement de l'identité 291

La mort de Shidane Arone 295

Les soldats de combat devraient-ils servir de gardiens de la
paix? 297

NOTES BIBLIOGRAPHIQUES 303

BIBLIOGRAPHIE 325

Remerciements

Lorsque la très honorable Kim Campbell a déclaré que la première Commission d'enquête sur l'« Affaire de la Somalie », comme les médias en sont venus à l'appeler, allait étudier les « attitudes culturelles », c'était probablement une façon polie de parler de « racisme ». Je doute fort que la ministre s'attendait à une étude aussi vaste que celle-ci qui porte non sur le racisme, mais sur la culture — la culture militaire et en particulier celle du Régiment aéroporté du Canada.

À l'époque de ces déclarations de la très honorable Kim Campbell, je me trouvais probablement quelque part dans un pays perdu, à l'autre bout du monde, où je faisais ce que tous les anthropologues adorent faire — j'étudiais la culture de quelqu'un d'autre. Bien qu'une grande partie de mes travaux aient porté sur le nationalisme et l'identité ethnique, au fil des années j'ai toujours critiqué le type d'anthropologie qui ne se consacre qu'au « menu fretin » au lieu de s'intéresser aux « requins »; j'estime en effet qu'il est aussi important d'examiner les rouages culturels des puissantes institutions d'États développés que d'étudier des peuples autochtones vivant à leur périphérie. La présente étude m'en a offert l'occasion. Elle m'a également permis d'appliquer les théories de la formation de l'identité à une forme de « tribu » tout à fait particulière de la société moderne — celle des militaires.

Il est impossible d'entreprendre une étude de cette envergure sans contracter des dettes de gratitude en chemin. Mes premiers « mercis » s'adressent à la Commission d'enquête elle-même : à Stanley Cohen pour avoir cru que l'étude de la culture du Régiment aéroporté était à la fois pertinente et importante pour les délibérations des commissaires; au président Létourneau et aux commissaires Rutherford et Desbarats pour avoir écouté sans idée préconçue ce que j'avais à dire; aux « experts techniques », c'est-à-dire au lieutenant-colonel (retraité) Doug Bland, au colonel (retraité) Ted Nurse et au général (retraité) Jack Vance, pour m'avoir fait bénéficier de leur information et de leur expérience; à Gerry Braun, Glenn

Gilmour, David Goetz, Eric Myles et Janice Tokar pour avoir eu la patience de m'écouter développer certaines de mes idées. J'adresse également de vifs remerciements au personnel de recherche de la Commission, en particulier à David Pomerant et à son adjointe Kim Lutes pour la constance de leur aide et de leurs conseils; à Linda Cameron pour m'avoir aidé à repérer des documents; et à Neil Blaney et à son personnel de virtuoses de l'ordinateur qui ont su résoudre, comme par magie, les difficiles problèmes de l'interface entre IBM et Mac.

Chez les militaires, je tiens à remercier les officiers des forces américaines affectés aux programmes sur l'égalité des chances (en particulier le lieutenant-colonel Harry Christianson, le lieutenant-colonel Kevin Clement, le maître-sergent Johnson) qui m'ont expliqué leur travail et m'ont permis d'utiliser des bibliothèques du Pentagone et du Defense Equal Opportunity Management Institute. Du côté canadien, je tiens à exprimer ma reconnaissance aux commandants et au personnel des bases militaires canadiennes que j'ai visitées pour leur appui logistique, au lieutenant-général Fox et au brigadier-général Meating pour leur aide et l'intérêt qu'ils ont accordé à mon travail, et au major Bill Wild, de l'Unité des recherches appliquées sur le personnel des FC. J'ai aussi une dette de gratitude à l'égard du colonel Leclerc qui a toujours su trouver solution à tous les problèmes et m'a fourni les documents dont j'avais besoin. Mes remerciements les plus vifs s'adressent cependant aux soldats et aux officiers du Régiment aéroporté du Canada qui ont été si généreux de leur temps pendant le processus d'entrevue. Je ne dirai jamais assez combien je leur suis reconnaissante de ne pas avoir hésité à se confier à moi et à évoquer ce qui, pour certains, étaient des souvenirs pénibles. J'espère que la présente étude contribuera, si modestement que ce soit, à raconter une partie de leur histoire.

Du côté universitaire, je suis reconnaissante à la faculté des Sciences sociales de l'Université d'Ottawa, au département de Sociologie, et en particulier au doyen Edwards pour son appui et ses encouragements constants. Mes remerciements vont également à mon premier assistant, Irving Gold, qui a su se montrer indispensable, fiable, efficace et relativement calme (en tout cas, comparé à moi) pendant les moments de crise, ainsi qu'à Kevin Jones, Maureen Hooper, André Tremblay et Richard Veenstra. J'ai également obtenu beaucoup d'aide des sociologues et psychologues militaires (Ron Gifford, Laura Miller, Charlie Moskos, Owen Parker, Frank Pinch, David Segal, Maddie Segal et Naomi Verdugo) qui m'ont généreusement fait bénéficier des fruits de leurs travaux afin de me permettre de maîtriser un domaine nouveau pour moi en relativement peu de temps.

La mise en garde habituelle qui veut que l'auteur accepte la seule responsabilité des interprétations et des conclusions de l'étude est particulièrement pertinente dans le cas présent, car il est certain que de nombreuses personnes ne seront pas du tout d'accord avec ce que je vais dire au sujet des forces militaires canadiennes. Je trouve un peu de réconfort dans les propos du célèbre sociologue français Pierre Bourdieu qui a dit un jour que « dans une analyse complexe, les gens ne retiennent que ce qui les dérange le moins » (*Libération*, 3-4 novembre 1979).

Introduction

Lorsque j'entends prononcer le mot revolver, je sors ma culture.

Alexander Gerschenkron (cité dans Dumont, 1986, p. 158)

Au tournant du siècle, Henri Poincaré¹ faisait observer que si un phénomène a une explication, il tolère également un certain nombre d'autres explications, chacune tout aussi capable que la première d'élucider la nature du phénomène en question. La présente recherche propose une explication socioculturelle possible des événements qui se sont déroulés en Somalie au cours du premier trimestre de 1993. La question posée est la suivante : dans quelle mesure la culture militaire et en particulier la culture du Régiment aéroporté du Canada (RAC) a-t-elle influé sur le comportement des soldats canadiens en Somalie? Dans le cas qui nous intéresse, la notion de culture représente les valeurs partagées par les membres d'un groupe, qui tendent à persister même lorsque les membres du groupe changent. La culture représente aussi les caractéristiques de comportement ou le style d'une organisation que les nouveaux membres sont automatiquement encouragés à adopter (Kotter et Heskett, 1992, p. 4). Nous appliquerons notre définition de la culture aux forces militaires canadiennes en tant qu'organisation distincte, aux frontières nettement délimitées, qui peut être étudiée en tant qu'entité individuelle au sein du corps social tout entier (Parmar, 1994, p. 66). *L'International Encyclopaedia of Social Sciences* donne la définition suivante de l'expression « forces militaires » en tant que catégorie sociologique :

Les organismes militaires sont des structures chargées de coordonner des activités dont l'objet est d'assurer la victoire sur le champ de bataille. À notre époque contemporaine, ces structures ont acquis un caractère de plus en plus permanent et elles ont été maintenues en temps de paix en cas de conflits armés, et dirigées par des militaires professionnels [...] c'est-à-dire [avec des membres] qui, en

temps de paix, font carrière dans les forces armées (cité dans Parmar, 1994, p. 22-23). [Traduction libre]

Selon Ott (1989), pour découvrir les fondements de la culture d'une organisation, il faut utiliser des instruments non quantitatifs. En particulier, l'observation-participation et des interviews d'informateurs clés menées par un clinicien de l'extérieur seraient les meilleures méthodes pour déterminer les prémisses fondamentales d'une culture (voir Parker, 1995, p. 29). La présente étude sur le Régiment aéroporté du Canada se situe en plein dans la tradition de l'école qualitative, dans laquelle le raisonnement qui guide la collecte et l'analyse des données est inductif et fondé sur un processus exploratoire. Autrement dit, des éléments d'information essentiels et des idées se dégagent constamment pendant tout le processus de recherche. C'est seulement en dernière analyse que les éléments du puzzle se mettent finalement en place dans la recherche qui utilise des méthodes qualitatives. Comme Charles Moskos, le sociologue militaire américain bien connu, l'a dit, il y a deux traditions dans la sociologie militaire, l'approche quantitative et l'approche qualitative.

La tradition quantitative s'appuie sur des sondages ou sur la mise en place de dispositifs expérimentaux de recueil de données. La tradition qualitative est orientée vers l'observation des participants, les études de cas et les comparaisons chronologiques et entre divers pays. Les partisans de la méthode quantitative cherchent traditionnellement à préciser les variables sous forme d'hypothèse; ils essaient ensuite de tester les hypothèses qui s'en dégagent. Les membres de l'école qualitative ont plus tendance à cerner les variables dans un contexte holistique; ils utilisent ensuite ces variables pour élaborer des hypothèses (Moskos, 1988). [Traduction libre]

Les approches qualitatives se caractérisent également par le désir d'un rapprochement avec la vie de certains individus en mettant l'accent sur la notion de *verstehen* (une compréhension plus intime et empathique des phénomènes en fonction du sens que leur donne le sujet) comme critère de compréhension, ainsi que par l'adoption d'une attitude constructiviste plutôt que réaliste à l'égard de la vérité. L'approche inductive se caractérise par la conviction que la recherche devrait commencer par l'observation. Le sens se dégagera de la collecte des données. On observe/interroge, on en tire des généralisations et, grâce à un processus d'induction analytique, on tente d'élaborer une analyse complète qui est fidèle à la réalité observée. Par exemple, l'importance que revêtait le caractère distinct de

chacun des commandos du Régiment aéroporté (voir chapitre 4) ne s'est révélée que lorsque ce thème est ressorti de plusieurs entretiens.

Une approche qualitative suppose donc l'accumulation, dans le cadre d'une enquête scientifique, d'information et de données obtenues de personnes directement impliquées dans la situation. Cette approche donne lieu à une description détaillée des événements, des situations, des personnes et de leurs interactions. Les interprétations et l'analyse contenues dans la présente étude sont fondées sur plus de 50 entrevues approfondies en plus des observations de plusieurs groupes de discussion auxquels ont participé des militaires de grades très divers et certains membres de leur famille. Les interviewés ont été choisis au hasard et le bouche à oreille a également joué un rôle cumulatif, c'est-à-dire que si un soldat me suggérait de parler à « un tel », je suivais habituellement son conseil. Les entretiens se sont déroulés presque exclusivement avec d'anciens soldats du Régiment aéroporté et des membres du personnel militaire déployés en Somalie, bien que nous ayons aussi interrogé plusieurs personnes qui avaient eu des liens avec le Régiment aéroporté mais n'avaient pas été déployées en Somalie.

Nous avons bien précisé à nos informateurs que l'entretien était totalement confidentiel et volontaire, que je préparais un rapport sur la culture militaire pour la Commission et que cela ne m'intéressait pas de savoir qui était responsable de tel ou tel acte en Somalie. Les entretiens ont duré une heure au minimum mais dans la plupart des cas, de deux à six heures. Quatre-vingt-dix pour cent des entretiens ont été enregistrés puis transcrits; dans le cas des 10 p. 100 restants, j'ai pris des notes détaillées. Les entretiens se sont déroulés à bâtons rompus; ils commençaient habituellement par quelques questions simples telles que : « Quelle est la première chose qui vous vient à l'esprit lorsque vous pensez à la Somalie? Pourquoi êtes-vous devenu membre du Régiment aéroporté? » Une fois que les soldats se mettaient à parler, il était presque impossible de les interrompre. Pour la plupart d'entre eux, la Somalie et ses lendemains, c'est-à-dire la dissolution du RAC, les touchent profondément sur le plan émotionnel, et ils avaient bien des choses à dire à ce sujet. Après l'entretien, j'ai invité les participants à reprendre contact avec moi si quelque chose d'autre leur venait à l'esprit et ils ont été nombreux à le faire. Certains de ces entretiens se sont donc déroulés par étapes, c'est-à-dire, deux ou trois heures étalées sur un certain temps.

La plupart des entretiens se sont déroulés sur les bases des Forces canadiennes du pays, mais quelques-uns ont eu lieu à mon bureau de l'Université d'Ottawa, dans des cafés et même chez les soldats, ce qui

m'a permis de rencontrer les membres de leurs familles et de m'entretenir avec eux. Des citations de ces entretiens apparaissent dans la présente étude. Elles ont cependant été modifiées afin de dissimuler l'identité des personnes interviewées. Par exemple, les entrevues en français ont été traduites en anglais et le vocabulaire a été « nivelé » de manière à ce qu'il ne soit pas possible de distinguer les officiers des simples soldats, ni les hommes des femmes. Dans la suite de cette étude, toutes les personnes interviewées seront donc traitées comme s'il s'agissait uniquement d'hommes et de soldats. Pour assurer la fidélité des changements, on a ensuite renvoyé une copie de la citation modifiée à l'interviewé de manière à ce qu'il puisse vérifier si j'avais bien saisi le sens de ses déclarations. Afin de distinguer les propos de mes informateurs de ceux des autres, les mots utilisés par eux apparaissent en italiques dans le texte. Il importe de ne pas oublier que ce sont leurs mots à eux, leurs impressions de la Somalie et qu'ils ne représentent donc pas les opinions ou les convictions de l'auteur au sujet de ce qui s'est effectivement passé outre-mer et au Canada. Si ces mots figurent dans le texte, c'est cependant parce qu'ils sont représentatifs de ce qui est ressorti de nombreuses entrevues. Il arrive fréquemment que les déclarations de mes interviewés ne soient pas seulement un exemple du ton général de ces entretiens mais aussi des témoignages, devant la Commission d'enquête militaire, dont le contenu a été soumis à une analyse générale pour y retrouver des éléments d'information clés, tels que les définitions du soldat d'élite, les attitudes à l'égard des Somaliens, les attitudes à l'égard d'autres unités de commando, etc.

Pour cerner la culture et l'identité des forces militaires et du Régiment aéroporté du Canada, j'ai conçu un schéma conceptuel à partir de généralisations inductives fondées sur deux types de données : 1) les sources visuelles et littéraires : comme il ne m'a pas été possible d'effectuer une observation-participation, j'ai eu recours à une recherche documentaire dans laquelle j'ai utilisé divers documents visuels (photos, bandes vidéo), des documents personnels (lettres et comptes rendus directs de soldats en période d'entraînement), ainsi qu'à des sources littéraires concernant les militaires canadiens, le Régiment aéroporté et des unités d'élite similaires²; et 2) le comportement d'un genre particulier directement observé : généralisations exprimées au sujet des forces militaires et du Régiment aéroporté du Canada par des informateurs jouant le rôle d'« auto-ethnographes ». Il a été possible d'obtenir ces informations grâce aux entrevues libres et non structurées décrites cidessus.

Pour comprendre ce qui s'était passé en Somalie, j'ai eu de nouveau recours aux documents visuels (photos et bandes vidéo filmées en Somalie),

documents personnels (lettres écrites par des soldats et comptes rendus directs envoyés de Somalie par des journalistes), documents officiels (instances de cour martiale, par exemple), en plus des études effectuées sur les unités américaines en Somalie et sur les opérations canadiennes de maintien de la paix ailleurs. On a également pu rassembler une foule d'informations grâce aux entrevues libres et non structurées de militaires déployés en Somalie. Ces entrevues sont marquées par le passage du temps et par l'attention que les médias ont concentrée sur le Régiment aéroporté. Je suis néanmoins convaincu qu'elles nous apportent des données empiriques d'une valeur considérable.

Pour établir le cadre théorique de cette étude, je me suis inspiré des travaux de Georges Devereux³ sur la formation de l'identité. Son argument fondamental était que tout phénomène humain peut et doit s'expliquer totalement en termes psychologiques et anthroposociologiques, et que ces deux types de discours sont strictement complémentaires :

Le comportement d'un individu, considéré en tant que tel et non en fonction de son appartenance à la société humaine, n'est compréhensible que dans un cadre de référence psychologique précis et en fonction des lois de la psychologie [...] le comportement d'un groupe, considéré en tant que tel et non comme un groupement d'individus distincts, n'est compréhensible qu'en fonction d'un cadre de référence sociologique précis et en fonction de lois socioculturelles (Devereux, 1978, p. 117). [Traduction libre]

Par exemple, le meurtre de Shidane Arone a été commis par un individu mais il s'est produit dans le contexte d'une opération canadienne de maintien de la paix. Lorsqu'on observe un individu, ce qui est « intérieur » pour un psychologue devient « extérieur » pour le socioanthropologue qui considère cet individu comme membre de l'ensemble auquel il appartient (dans le cas présent, le 2^e Commando du RAC). Tout en reconnaissant qu'il existe une complémentarité entre les explications socioculturelle et psychologique (motivation individuelle) de la torture/du meurtre de Shidane Arone, nous avons concentré notre attention sur l'explication socioculturelle du même phénomène. Comme le psychiatre et écrivain populaire M. Scott Peck (1983, p. 215) l'a fait observer, en dernière analyse, tout acte humain est le résultat d'un choix individuel. La question se pose cependant de savoir ce qui guide et éclaire ce choix. Pour un membre du public canadien éloigné de 10 000 kilomètres, décider de battre et de torturer un prisonnier peut paraître odieux, mais dans quel contexte cet acte a-t-il été commis? Peut-on l'examiner comme s'il

faisait partie d'un ensemble plus vaste, d'une série d'événements qui ont commencé longtemps avant que le RAC ne parte pour la Somalie? Après plus d'une cinquantaine d'entrevues et des milliers de pages de lecture, j'en suis venue à la conclusion que les événements qui se sont produits en Somalie au cours du premier trimestre de 1993 reflètent :

- les contradictions présentes dans l'établissement militaire canadien à cause de la tension entre le paradigme traditionnel (combat) et le paradigme moderne (bureaucratique/professionnel);
- la prédisposition culturelle de l'unité de combat qu'est le RAC (les postulats, les perceptions, les pensées et les sentiments déterminés par le processus de socialisation au sein du RAC) qui a encouragé la création au RAC d'une identité inclusive repliée sur elle-même;
- l'organisation de l'unité qui a fait que des sous-cultures se sont constituées à cause du taux de rotation des officiers alors que les militaires du rang (MR) avaient tendance à demeurer (créant ainsi une sous-culture des militaires du rang et un système d'autorité parallèle); et à cause du maintien de trois commandos distincts et autonomes (ayant chacun sa sous-culture); et
- les contingences de la situation créées par l'environnement externe (manque de préparation, climat africain, organisation de l'unité sur le théâtre des opérations, nature des interactions avec la population locale).

Ce rapport est organisé en sections qui reflètent ces quatre facteurs. La première section décrit les forces militaires comme une « société distincte », mais une société qui est conditionnée et de plus en plus influencée par les tendances qui se dessinent au sein de l'ensemble de la société civile canadienne. Nous avons procédé de cette manière afin de situer le Régiment aéroporté du Canada dans le contexte des Forces canadiennes et de mieux comprendre comment le RAC ou certains de ses éléments se sont engagés dans une voie divergente et peut-être déviante.

Au Canada, les militaires se considèrent comme faisant partie d'un organisme distinct du groupe des profanes, hommes et femmes, que sont les civils. Bien que faisant partie intégrante de la société canadienne, les militaires se considèrent comme « une sous-composante distincte de la société canadienne ». Cette attitude est clairement exprimée dans le credo du militaire canadien (MDN 1994b, p. ii-iii). Cette séparation est soulignée par la tenue distinctive des militaires (insignes, boutons, couleurs, uniformes, coupe de cheveux, coiffure, etc. distinctifs), par leur langage (terminologie et utilisation particulière d'acronymes) et par l'importance

accordée au cérémonial et à la tradition (défilés, dîners militaires, saluts au drapeau, etc.). La nature distincte des forces militaires est également déterminée par la culture qui lui est propre, notamment son système hiérarchique, l'organisation régimentaire de l'armée de terre et le système divisionnaire de la marine, les associations officielles et officieuses, les coutumes et les traditions.

Cependant, le caractère de plus en plus « civil » des Forces canadiennes a créé des tensions et constitue un paradoxe du fait que les valeurs institutionnelles traditionnelles (souvent liées aux rôles de combat) sont entrées en conflit avec de nouvelles valeurs individualistes et professionnelles (souvent liées à des responsabilités en gestion). On pense que les nouvelles valeurs professionnelles sont apparues à cause de la spécialisation croissante des tâches, de l'importance moindre accordée aux armes de combat, de l'introduction des principes de gestion civile et de la rationalisation administrative. Cela était vrai des Forces canadiennes après l'unification des services en 1968, mais c'est devenu une sérieuse préoccupation après l'amalgamation du Quartier général des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale en 1972. La conception traditionnelle du service militaire comme vocation, légitimisée par des valeurs nationales générales, a cédé la place à une définition subjective du service militaire en tant qu'activité sur le marché de l'emploi, comportant l'exécution d'un travail récompensé selon des modalités civiles dans des conditions contractuelles précises (Cotton, 1988, p. 41).

Les forces militaires canadiennes ont également été touchées par la « bureaucratisation » après la Seconde Guerre mondiale. Cette situation est liée au maintien de l'armée en temps de paix dans un climat de guerre froide. Selon Soeters (1995, p. 6) « les armées de temps de paix sont extrêmement bureaucratiques, avec une hiérarchie développée et une structure de commandement complexe ». Au Canada, cette situation a également été causée par la diminution des opérations de combat réelles⁴. Dans les FC, la majorité des gradés et hommes de troupe remplissent des fonctions techniques et administratives plutôt que purement militaires. Certains partisans de la tradition considèrent que la bureaucratisation menace le caractère distinct des forces militaires et certains militaires craignent l'érosion de l'éthique du guerrier fondée sur le leadership et son remplacement par des principes de gestion (Gabriel, 1982, p. 98). Les officiers risqueront donc de devenir de simples gestionnaires de ressources humaines et matérielles du fait que la socialisation des militaires les oriente de plus en plus vers les activités de gestion. Cela crée une dichotomie entre deux séries de compétences et d'attitudes : d'une part, le caractère d'héroïsme

qui s'attache aux qualités de loyauté, d'obéissance à l'unité, de robustesse et de zèle et, d'autre part, les qualités de gestion qui sont axées sur la maîtrise de l'environnement plus large du monde politique, financier et technologique (Wamsley, 1972, p. 400-402).

La section suivante présente un examen de la culture des militaires et de l'armée. L'organisation des régiments canadiens est représentative des divisions géographiques et linguistiques du Canada — anglophones de l'Ouest (PPCLI — Princess Patricia's Canadian Light Infantry), anglophones du Centre et de l'Est (RCR — Royal Canadian Regiment), et francophones du Centre (R22^eR, appelé en anglais les « Van Doos⁵ »). Cette base territoriale définit les zones de recrutement, d'entraînement et de résidence des membres des régiments. La sous-culture régimentaire crée un lien destiné à unir ses membres. « Le système régimentaire constitue une sous-culture très forte au sein des FC qui crée un milieu envahissant et souvent impitoyable dans lequel tous les membres des armes de combat et la plus grande partie du reste du personnel militaire vivent leur existence quotidienne » (MDN, 1996a). Des tensions horizontales se font donc sentir dans l'armée à cause de la séparation géographique et culturelle (français-anglais) de l'armée canadienne en trois régiments — les anglophones de l'Ouest, les anglophones du Centre et de l'Est et les francophones du Centre. Une tension verticale est provoquée par la séparation entre les sous-officiers et les MR. Dans chaque régiment, il y a une infrastructure horizontale de mess qui renforce cette séparation.

Nous verrons que certains aspects de la socialisation dans l'armée mettent l'accent sur le rôle du « guerrier ». Bien que de nombreux soldats n'adoptent pas nécessairement cet état d'esprit, car ils considèrent que leur vie dans l'armée représente simplement un genre de travail différent, bien que spécial, l'image du guerrier séduit certains hommes, en particulier ceux qui seraient susceptibles d'être attirés par des unités telles que le RAC. L'objet de cette discussion est de montrer comment, par le jeu de l'autosélection et de l'entraînement, un individu peut « s'investir » de plus en plus dans une série d'identités imbriquées depuis celle que lui donne l'appartenance aux forces armées, puis à un régiment et enfin, au RAC.

Comme on le fait avec une poupée russe, nous continuons à découvrir des couches superposées pour en arriver finalement au RAC, une unité nettement axée sur le combat, et ayant une tradition et une sous-culture distinctes au sein des forces armées. Le Régiment aéroporté, comme l'armée, a souffert de pressions horizontales et verticales. Il a été divisé en trois commandos dont la composition reflétait les trois régiments

d'appartenance, chacun avec sa « personnalité » distincte et chacun fonctionnant de manière relativement autonome. Bien que de nombreux officiers aient été particulièrement proches de leurs hommes au régiment, un clivage s'est produit entre les MR et les officiers du RAC à cause du régime de rotation assez rapide des officiers alors que les MR demeuraient parfois pendant plusieurs périodes de service.

La section suivante décrit l'environnement somalien, c'est-à-dire le contexte physique, social et culturel auquel le RAC s'est trouvé confronté à son arrivée en 1993. À Belet Uen, il a dû faire face à un ensemble complexe de clans aux alliances mouvantes, et aux prétentions de ces clans à l'autorité politique et au contrôle des biens économiques. Sous cette couche, nous en découvrons encore une autre qui nous permet de décrire l'unité en Somalie où toutes les contradictions se sont manifestées « sur le théâtre des opérations » à 10 000 kilomètres du Canada, où les soldats se sont retrouvés dans une situation extrêmement explosive et tendue.

Enfin, il importe de se souvenir que les événements qui se sont déroulés en Somalie n'appartiennent pas, par eux-mêmes, au domaine de la psychologie, de la criminologie, de la sociologie ou de l'anthropologie. Ce n'est que si on les explique dans le contexte de l'une de ces sciences qu'ils se transforment en un phénomène psychologique ou sociologique (Devereux, 1978, p. 5, 11). Pour tous ceux qui les ont vécus, ces événements ont été une expérience globale — expérience qu'ils essaient encore de comprendre aujourd'hui.

10 Le Régiment aéroporté du Canada en Somalie



En service en Somalie

Les militaires

Les gens me demandent parfois pour quelle compagnie aérienne je travaille.

(Femme officier des FC)

Dans le présent chapitre nous examinons la culture militaire en général et ce qui la distingue de la société civile, encore que la plupart de nos exemples soient empruntés à l'armée de terre puisque c'est des régiments de l'armée canadienne que venaient les effectifs du Régiment aéroporté du Canada (RAC). De récentes études des Forces canadiennes (FC) (Cotton, 1979; Cotton et Pinch, 1986; Parker, 1995) ont soutenu que la culture des FC a évolué de manière continue depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et que l'idée d'appartenir à une institution a peu à peu cédé le pas à celle de l'appartenance à une profession. Ces changements ne sont ni linéaires ni chronologiques et ne sont pas non plus homogènes dans l'ensemble des FC. Les tensions et les contradictions de ces perspectives parfois contradictoires se font donc sentir dans l'ensemble de l'établissement militaire canadien. La présente section examine les tendances institutionnelles et professionnelles et décrit l'influence croissante des valeurs « civiles » dans les FC. L'objet est de situer le RAC dans le contexte des Forces canadiennes. Si la culture est un reflet de la manière dont une organisation « fonctionne », il est clair que certains secteurs des FC ont commencé à fonctionner comme n'importe quelle autre société ou administration de la société canadienne. Entre-temps, certaines sections des FC (notamment les armes de combat) ont continué à suivre la tradition. Donc, bien que les FC revêtent un caractère de plus en plus « civil », les armes de combat et, en particulier, le RAC, demeurent fermement attachés à des valeurs plus institutionnelles.

LES FORCES ARMÉES EN TANT QU' « INSTITUTION TOTALE »

« Les Forces canadiennes sont à la fois un organisme d'État et un groupe distinct, séparé et professionnellement autonome avec ses propres lois,

règlements, coutumes, traditions et éthique » (Grimshaw, 1995, p. 2). Pour Grimshaw, les FC sont ce qu'il appelle une « institution totale », notion élaborée par Erving Goffman dans les années 60. Une institution totale présente plusieurs traits caractéristiques.

- Toutes les activités de la vie quotidienne se déroulent au même endroit et sous la même et unique autorité.
- Chaque étape des activités quotidiennes du militaire se déroule au voisinage immédiat d'un grand nombre d'autres individus qui sont tous traités de la même manière et tenus de faire la même chose ensemble.
- Toutes les étapes des activités quotidiennes suivent un emploi du temps rigoureux; chaque activité conduit, à un moment fixé d'avance, à la suivante, et l'enchaînement de ces activités est imposé d'en haut par un système de règles officielles explicites et par un corps d'officiers.
- Les diverses activités imposées sont regroupées en un seul plan rationnel censément conçu pour assurer l'atteinte de l'objectif officiel de l'institution.
- Il y a un clivage très net entre les superviseurs et les soldats, et la mobilité sociale entre les deux groupes est très restreinte.
- L'information concernant le militaire lui est souvent cachée.
- La structure de travail dans l'institution totale est axée sur une journée de 24 heures et exige donc d'avoir des motifs différents de travailler que ceux qui existent dans le reste de la société.
- Il y a souvent des obstacles réels ou symboliques qui marquent une séparation d'avec la société « de l'extérieur ».

Cette description est valable pour le RAC pendant qu'il était à la base de Petawawa, avant et pendant son déploiement en Somalie. Nous examinerons cela en détail au chapitre 4, mais notons brièvement que toutes les activités du soldat du RAC se sont déroulées sur une base, soit à Petawawa, soit au cours d'exercices d'entraînement sur d'autres bases. C'était également vrai de sa vie en dehors du travail lorsqu'il vivait seul ou avec sa famille dans un logement militaire. C'est particulièrement vrai des soldats participant à une mission outre-mer qui vivent dans des camps avec d'autres soldats.

Les membres des FC sont soumis aux lois et à la justice militaire canadiennes. Comme un de nos interviewés le faisait remarquer, cela vous place dans une situation à part. *Les militaires se considèrent indiscutablement comme différents des membres de la société civile. Ils ont leur propre système de justice, leur propre façon de faire. Ils méprisent les civils. Si*

vous êtes civil, vous n'êtes pas un des nôtres. Au cours d'une mission outre-mer, ce sont les autorités militaires de l'État d'origine, et non celles du pays d'accueil, qui ont autorité sur les soldats¹. Les soldats et les officiers qui se trouvent sur une base passent leur journée en compagnie d'autres personnes qui sont exactement comme eux. Encore une fois, cette observation vaut plus pour les missions outre-mer dans lesquelles on dissuade souvent les soldats d'avoir des contacts avec les non-militaires. Comme dans la plupart des autres emplois, la journée d'un soldat est consacrée à l'exécution d'un certain nombre de tâches qui lui ont été fixées par l'organisation, et la routine quotidienne est encore plus rigoureusement contrôlée au cours des opérations outre-mer.

Dans les forces armées, les soldats et les officiers appartiennent à une structure très organisée qui détermine qui ils sont et ce qu'ils font, en plus de leurs obligations à l'égard des autres. Les officiers fixent les tâches à remplir, et le travail est imposé par la chaîne de commandement. Les soldats exécutent des ordres. *Comme on dit, un MR [un militaire du rang] creuse un trou et le remplit quand il a fini de le creuser. Un officier vous donne l'ordre de creuser un trou mais il l'utilise pour lui-même. Ce n'est pas lui qui creuse le trou. Il donne simplement l'ordre de le creuser.* Il y a une distinction très nette entre les soldats et les officiers. Cette séparation est maintenue dans toute la hiérarchie militaire, même sur le plan informel, c'est-à-dire qu'ils se fréquentent peu. Bien que cela ne soit pas impossible, il est difficile de briser le plafond de la promotion et de passer de soldat à officier pendant sa carrière. On m'a dit que cette barrière était un « plafond de verre ».

Les militaires sont essentiellement conservateurs et il est impossible de franchir cette barrière. La seule fois où vous pouvez le faire, c'est lorsque vous atteignez 10 années d'ancienneté ou lorsque vous obtenez un diplôme. On vous autorisera alors à devenir officier. Cela signifie que l'on passe de sous-officier à officier. C'est la seule façon de demander une commission et de devenir officier.

Pour les militaires, le but est de se préparer pour la guerre. Autrement dit, les soldats sont entraînés à tuer. Dans les missions de maintien de la paix, les règles d'engagement définissent les paramètres des actes d'un soldat et déterminent les cas où il est acceptable de tirer pour tuer. On attend des soldats qu'ils soient prêts à réagir 24 heures sur 24 car ils servent l'objectif le plus noble qui soit — la défense de la nation. En tant qu'unité en attente des Nations Unies (ONU), le RAC était censé affûter constamment ses capacités de combat puisqu'il pouvait être « appelé » à n'importe

quel moment. On attend d'ailleurs des soldats qu'ils respectent des valeurs et des normes qui transcendent l'intérêt individuel en faveur d'un objectif considéré comme plus noble. Selon la déclaration faite au sujet de l'éthique du militaire canadien : « Nous considérons essentiel que tous les militaires, avant de penser à eux-mêmes, fassent preuve de loyauté, tout d'abord envers leur pays, puis envers le groupe qu'ils constituent et, enfin, envers chacun des membres de la chaîne de commandement, qu'il s'agisse de leurs supérieurs ou de leurs subordonnés »². Un de mes informateurs m'a également dit que, *au combat, l'intérêt, les préoccupations et les aspirations de l'individu doivent être totalement inféodés à ceux du groupe*. Faire assimiler cette valeur par les recrues n'est plus une tâche simple car les jeunes qui entrent dans les FC sont plus instruits et mieux informés de leurs droits qu'ils ne l'ont jamais été. Selon l'instructeur-chef du Centre d'instruction au combat de l'École de l'infanterie de la BFC de Gagetown, « un plus grand nombre de membres de la génération du moi sont aujourd'hui des caporaux et des soldats. Il faut renverser la tendance. Il faut que nous leur apprenions à faire passer l'intérêt du service avant leur intérêt personnel »³.

Plus qu'un simple emploi

Cotton (1997, p. 6) nous dit que l'opposition entre le « sacré » et le « profane » représente bien la manière dont les militaires se perçoivent par rapport au reste de la société, alors que Lang (1972, p. 47) écrit « les forces armées sont comparables à un ordre religieux; ses membres se dévouent au service, non pas de Dieu, mais de la nation ». Comme Moskos (1986, p. 51) le fait remarquer, on considère souvent que les membres d'une institution poursuivent une vocation⁴. Comme un ordre monastique, la carrière militaire est une vocation « similaire à celle d'un prêtre » (Loomis et Lightburn, 1980, p. 19). Pour reprendre les termes du révérend Arthur E. Gans, major à la retraite et ancien aumônier des FC : « Si la carrière militaire est [...] une vocation, un appel, je crois qu'il est juste de dire que ceux qui l'entreprennent doivent respecter dans leur vie des normes plus rigoureuses que celles que l'on attend de la société extérieure. Ils peuvent même être appelés à renoncer à certains "droits" dont jouit la société civile »⁵. Il est intéressant de noter que le révérend Gans considère la société civile comme à « l'extérieur ».

La « vocation » militaire s'accompagne d'une structure hiérarchique et d'un ensemble de valeurs distinctes de celles de la société civile :

Les opérations de combat exigent un ensemble de valeurs qui sont, dans une certaine mesure, contraires à celles de la société civile libérale et constituent à ce titre une part indispensable du professionnalisme militaire traditionnel. L'organisation militaire est hiérarchique et non égalitaire et elle est axée sur le groupe plutôt que sur l'individu; elle insiste sur la discipline et l'obéissance et non sur la liberté d'expression; elle est fondée sur la confiance, mais pas sur le principe du *caveat emptor*. Elle exige des décisions immédiates et la promptitude d'action, et non une analyse approfondie et un débat prolongé; elle s'appuie sur l'entraînement, la simplification et un comportement prévisible et non sur l'éducation, le raffinement et l'empirisme. Elle est promesse d'austérité et non d'agrèments matériels⁶.

Le contrat d'emploi des membres des FC assujettit ceux-ci à une clause de « responsabilité illimitée »⁷. Cette responsabilité illimitée signifie que les membres des FC doivent être prêts à risquer leur vie afin d'exécuter une tâche justifiée par des objectifs d'intérêt national, et s'attendre à faire face à un adversaire qui a, lui aussi, recours à la force meurtrière. Au cours de mes entrevues, les militaires m'ont continuellement parlé de l'importance de « l'obligation illimitée » qui, en fin de compte, fait la différence entre la vie militaire et la vie civile au Canada⁸. Un militaire peut être appelé à tout moment à faire l'« ultime sacrifice ».

Pour être un serviteur efficace de la population, l'armée doit se concentrer non pas sur les valeurs de notre société libérale, mais sur les valeurs du champ de bataille [...] Nous devons reconnaître que la collectivité militaire diffère de la collectivité civile dont elle est issue. La raison d'être de la collectivité civile est de promouvoir la qualité de vie; celle de la collectivité militaire est de combattre et, en cas de nécessité, de mourir en la défense de cette qualité de vie⁹.

Au Canada, manquer à la clause de responsabilité illimitée, la contourner ou l'éviter peut donner lieu à la prise de sanctions extrêmement sévères. Par exemple, en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, les actes de trahison, de désertion et de mutinerie sont des crimes qui demeurent passibles de la peine de mort (Parker, 1995, p. 57)¹⁰. Ces sanctions sont appliquées par un autre élément de l'institution — un système distinct de justice, d'application des lois et d'emprisonnement. Selon Kadish (1983, p. 1051), le droit militaire permet d'exercer un contrôle social supplémentaire sur les militaires et il est appliqué par un système de justice pénale et un appareil judiciaire distincts. Bien que tous les Canadiens

soient soumis à une même Constitution et à la Charte canadienne des droits et libertés, la justice militaire est un corps spécial et distinct de règlements, de procédures et de sanctions supplémentaires qui ne sont applicables qu'au personnel militaire (Bercuson, 1996, p. 84).

Lorsque des militaires me disent qu'on peut leur demander de sacrifier leur vie pour leur pays, cela signifie également qu'on leur demandera de tuer pour leur pays. Comme Lewis (1985) nous le dit dans son étude sur les forces armées américaines, il est absolument crucial que cette institution totale soit capable d'inverser les sens attachés à un comportement particulier pour obtenir le produit recherché : un tueur bien entraîné. Pour la plupart des Américains auxquels la société a appris à croire que la vie est sacrée, une inversion de sens aussi systématique n'est possible que dans une institution totale. « Dans une telle institution la notion du caractère sacré de la vie peut être continuellement vidée de toute signification » (Lewis, 1985, p. 53). De la même manière, Cockerham et Cohen (1980) déclarent que ce qui distingue le plus clairement le militaire des autres est qu'il doit s'entraîner et apprendre à adhérer aux normes d'un groupe qui ne sont pas normatives dans une société civile, par exemple, tuer des êtres humains et obéir automatiquement aux ordres. Ce qui est intéressant pour le présent rapport c'est qu'ils concluent que « chaque fois que des individus sont socialisés afin de suivre des ordres, le danger existe qu'ils mettent leur propre jugement moral en veilleuse, en particulier lorsqu'ils sont soumis à un stress élevé » (Cockerham et Cohen, 1980, p. 1275).

La raison pour laquelle les forces militaires doivent pouvoir disposer de la vie de leurs membres s'explique par ce que l'on appelle le « syndrome d'un monde cruel ». Lorsqu'il décrit les convictions et les pratiques religieuses du monde entier, le célèbre anthropologue Clifford Geertz (1966, p. 3) nous dit qu'on rend intellectuellement raisonnable l'éthique d'un groupe en montrant qu'elle représente un mode de vie idéalement adapté à la réalité. Pour rendre convaincante la vision du monde sur le plan émotionnel, on la présente comme une image d'une situation réelle particulièrement bien adaptée à cette façon de vivre. Pour les militaires, le monde est un lieu cruel et dangereux et cela suffit à justifier leur existence. Pour les militaires, la situation de conflit est une caractéristique universelle de la nature et la violence est enracinée dans la nature biologique et psychologique permanente de l'humanité. Dans un tel schème, il est impossible de changer la nature humaine. La violence est permanente et l'existence des militaires est donc une nécessité permanente.

La fonction des forces armées est d'assurer la sécurité et la pérennité de l'État. Dans leur rôle de protection du pays, les militaires considèrent donc qu'il existe des individus, des groupes, des organisations et des pays qui ont des intentions malveillantes à l'égard du Canada. Tout soldat, pour ne pas dire tout citoyen, a le devoir de résister à de telles menaces. Les militaires considèrent donc la société, les relations internationales et la nature humaine sous un jour quelque peu pessimiste et ils mettent l'accent sur le caractère violent et irrationnel de l'humanité. Dans l'exercice de leur mandat de protection, les forces armées doivent être prêtes à recourir à la forme ultime de violence, la guerre (Parker, 1995, p. 56).

Le service militaire traditionnel, axé sur le combat, offre d'autres caractéristiques institutionnelles notamment, l'obligation d'être prêt à servir 24 heures par jour. On attend souvent des militaires qu'ils s'acquittent de tâches sortant du cadre de leurs spécialités. En Somalie, par exemple, on a demandé à des membres du personnel médical de remplir des fonctions de garde. Les militaires sont également soumis à la discipline et au droit militaires. Il leur est interdit de faire grève ou de négocier des conventions collectives. En cas de grief, le recours se fait auprès des supérieurs plutôt que sous la forme d'une action collective officielle. Au Canada, les militaires n'appartiennent pas à des syndicats, il n'existe aucun mécanisme de dissidence collective. Il est, par exemple, interdit de signer des pétitions pour se plaindre de conditions de travail inéquitables. Un individu qui considère qu'il est traité de manière injuste peut déposer une réclamation après coup; c'est ce que l'on appelle le redressement d'un grief¹¹.

Jusqu'à tout récemment, les institutions militaires utilisaient également un système de rémunération paternaliste qui pouvait prendre des formes diverses : en nature, aliments, logement, uniformes, soins médicaux et produits de consommation de base subventionnés, y compris l'alcool. La situation était la même pour les missions outre-mer.

Au cours d'un déploiement, tout devient très bon marché car aucune taxe n'est plus perçue. Autrefois, vous pouviez acheter de l'alcool pour 10 cents et, lorsque vous avez de l'argent en poche, vous avez tendance à payer la tournée à vos amis et ça se termine presque toujours par une soulerie. Je parle là d'il y a 10 à 12 ans, à la fin des années 70 et au début des années 80. Depuis, on a changé les règlements afin d'imposer une attitude plus raisonnable à l'égard de l'alcool, en ce sens que les mess ne peuvent plus subventionner la vente d'alcool, comme cela se faisait auparavant. Les « heures de la bonne humeur », les deuxièmes

consommations gratuites, et tout le reste, ne sont plus autorisées. Nous ne pouvons plus faire cela dans les forces, et je crois que les mêmes règlements s'appliquent pour les déploiements. Mais au départ, le coût d'une bouteille est moins élevé, comme c'est le cas dans un magasin hors taxes, qu'il ne l'est en ville. Les soldats en déploiement obtiennent tout ce qu'ils veulent, cigarettes, bière, alcool, etc., hors taxes. [Traduction libre]

Les Forces canadiennes accordent encore à leurs membres des formes de rémunération paternalistes; ils mettent par exemple à leur disposition des médecins spécialistes et des produits de consommation subventionnés. De cette manière, elles s'efforcent encore de s'occuper des leurs.

Nous formons une véritable société, et nous faisons ce que nous voulons. Je n'ai pas besoin de faire appel à un médecin, à un dentiste ou à un avocat civil [...] Vous comprenez ce que je veux dire? Je trouve tout ce dont j'ai besoin dans les forces armées; je ne me soucie donc pas de ce qu'il peut y avoir à l'extérieur¹². [Traduction libre]

Un de nos colonels nous a dit un jour que nous étions une micro-société, un système autonome. Nous créons, nous achetons, nous vendons, nous travaillons, nous produisons des aliments, nous faisons des enfants, nous guérissons des gens. Nous appartenons à un monde à part. Nous avons une seule idéologie et les mêmes principes. Nous sommes tellement à part que c'est comme si rien d'autre n'existait. On en arrive à se dire « si ce groupe n'existait pas, que pourrais-je faire, où pourrais-je aller? » C'est comme si la terre était plate et qu'à son extrémité il n'y avait rien d'autre que d'immenses chutes d'eau. [Traduction libre]

La hiérarchie

Les FC constituent une organisation hiérarchique verticale divisée par grades. « Dans les forces armées, tout le monde trouve et accepte une place bien déterminée au sein d'une structure organisée dont les membres savent tous qui ils sont et ce qu'ils sont et ce que sont leurs obligations vis-à-vis des autres, qu'il s'agisse de leurs collègues et pairs, de leurs subordonnés ou de leurs supérieurs » (Hackett, 1986, p. 9). Cette forme d'identification verticale signifie que l'on comprend le fonctionnement de l'ensemble, qu'on s'en sent responsable et, idéalement, qu'on respecte ceux qui se trouvent au-dessus et au-dessous de soi dans la hiérarchie.

L'éthique militaire canadien nous offre un exemple de politiques qui reflètent ces valeurs institutionnelles traditionnelles. En voici la définition :

Nous croyons en un Canada fort et libre et nous croyons que les Forces canadiennes existent, en définitive, pour faire régner la justice et la paix au Canada. Nous croyons que le meilleur moyen d'y parvenir est de constituer et d'entretenir une force militaire professionnelle;

Nous croyons que ceux qui ont embrassé la carrière des armes, tout en faisant partie intégrante de la société canadienne, constituent un groupe distinct dans la mosaïque canadienne. Nous constituons un groupe chargé d'un mandat bien particulier : servir notre pays en nous portant garants de sa souveraineté, au besoin, par la force des armes;

Nous reconnaissons que, pour exercer efficacement de tels pouvoirs, notre profession doit être structurée d'une façon particulière, fortement hiérarchisée et tenue de se conformer à un code de conduite, à savoir le Code de discipline militaire;

Nous croyons que le milieu militaire constitue une société où l'on s'efforce de cultiver les vertus morales qui imprègnent nos rapports avec nos frères d'armes, soit la prudence, la justice, le patriotisme, l'obéissance, l'honnêteté et la patience. Nous croyons que ces valeurs, héritées de notre code éthique traditionnel, sont compatibles avec celles de la société canadienne contemporaine;

Nous considérons essentiel que tous les militaires, avant de penser à eux-mêmes, fassent preuve de loyauté, tout d'abord envers leur pays, puis envers le groupe qu'ils constituent et, enfin, envers chacun des membres de la chaîne de commandement, qu'il s'agisse de leurs supérieurs ou de leurs subordonnés;

Nous reconnaissons que l'esprit d'équipe est essentiel à la survivance et au succès d'une unité militaire et c'est pourquoi nous acceptons la nécessité de tenir périodiquement des périodes d'entraînement et d'exercice. On peut ainsi s'assurer que le groupe forme une équipe disciplinée et professionnelle, que chacun des membres donne son plein rendement, non seulement dans l'exécution de ses tâches individuelles mais aussi comme membre de l'équipe, et que l'aptitude au commandement est reconnue et développée;

Nous acceptons le fait que, en acceptant volontairement de servir notre pays, nous devons renoncer à certaines libertés et à certains droits reconnus en vertu des principes démocratiques; et

Nous assumons ces responsabilités en songeant à nos camarades tombés au champ d'honneur, et nous nous engageons à perpétuer, avec leur souvenir, l'idéal pour lequel ils ont combattu¹³.

Dans la critique qu'il a faite de ce document, Parker (1995, p. 60) fait remarquer que :

[...] la subordination de l'individu à l'équipe, les notions de service et de sacrifice, la justification morale de l'existence de l'institution militaire et la loyauté nécessaire à l'égard du pays, de ses camarades et du commandement sont autant d'exemples des valeurs dont a besoin le régime patriarcal militaire bienveillant [...] Ce régime est fondé sur l'existence d'un contrat idéal, implicite entre les chefs et les subordonnés. À condition d'être soumis, loyaux et obéissants, les subordonnés ont un emploi assuré (bien qu'il ne soit pas toujours sûr, stimulant ou agréable); ils appartiennent à une structure hiérarchique claire (bien que rarement souple) avec des règles précises de conduite personnelle et de relations interpersonnelles; ils ont l'assurance que l'organisation subviendra à leurs besoins de première nécessité (quoique de façon inégale), et ils ont le sentiment de servir une cause noble (même si elle n'est pas toujours définie). [Traduction libre]

Dans le serment de service, prêté par chaque recrue, officier ou homme du rang, le soldat prête serment d'allégeance à quelque chose de plus grand que lui-même. Selon Neill (s.d., p. 14) cela constitue « le premier pas sur la voie de l'adoption du credo du groupe exclusif — la nouvelle recrue se trouve intégrée dans un groupe d'individus que rapproche un objectif commun et qui sont donc unis par un lien commun, groupe dans lequel l'individualisme est subordonné à l'identité collective et donc, en théorie, l'intérêt personnel est subordonné aux besoins de la mission ».

Bien que l'armée de terre mette l'accent sur le renforcement de l'esprit de corps, le travail d'équipe et le soutien inconditionnel de ses camarades, elle impose aussi un système rigide de hiérarchie et de privilèges — plus que les autres services. Il est important de le comprendre puisque la séparation entre les grades semble avoir joué un rôle significatif pour le RAC. La rupture la plus marquée est celle qui existe entre les MR et les officiers¹⁴. Cette division par « classe » fondamentale est une des

caractéristiques du système régimentaire de l'armée de terre canadienne qui distingue celle-ci de l'armée américaine.

On dit souvent que les officiers sont la tête et que les hommes sont les bras et les jambes. Les chefs ne sont pas élus démocratiquement parmi les membres du groupe mais sont désignés d'en haut et délibérément revêtus des symboles de l'autorité. L'obéissance est la plus importante des disciplines militaires (Peck, 1983, p. 224). Selon Cotton et Pinch (1986, p. 233) les officiers et les hommes de troupes des FC « constituent deux segments distincts des forces, qu'il est possible de distinguer sur le plan social parce que les mess qu'ils fréquentent, les uniformes qu'ils portent, leur cheminement de carrière et leurs conditions de service sont distincts »¹⁵. Nos interviewés étaient très conscients de cette différence :

Il y a une véritable barrière entre les hommes et les officiers. Vous ne pourrez jamais franchir cette barrière. C'est comme la différence entre un ingénieur et un technicien. Vous pouvez travailler avec l'ingénieur, vous pouvez lui répondre, mais vous êtes toujours obligé d'utiliser le mot « monsieur ». L'ingénieur, lui, n'est pas obligé de le faire, à cause de son niveau d'instruction. C'est la même chose dans les forces armées. Il y a une barrière. C'est ce qui fait la différence entre les officiers et les autres. [Traduction libre]

Le combat est la raison pour laquelle la hiérarchie est aussi rigide. Un officier ne peut pas être proche d'hommes qu'il va peut-être envoyer à la mort, et il n'est pas question que les soldats contestent un ordre, ce qu'ils pourraient faire si leur officier était un « copain ». Il y a aussi des différences entre les officiers commissionnés et les sous-officiers. Alors que les officiers sont responsables de la bonne conduite et de la discipline générales de leur unité, les sous-officiers sont responsables de la conduite quotidienne des hommes (Bercuson, 1996, p. 112).

L'officier a pour tâche de commander son unité ou sous-unité. Il est responsable de la politique et de la conception des plans nécessaires pour atteindre les objectifs qui lui ont été fixés. Il doit être capable de commander ses hommes et il est responsable de leur bien-être. C'est également lui qui doit se charger des écritures et du travail administratif de son unité. Le sous-officier est responsable devant son officier de la direction quotidienne du peloton, de la discipline; c'est lui qui doit s'assurer que les hommes sont prêts à agir au bon endroit, au bon moment, et qu'ils ont l'équipement nécessaire pour exécuter le plan de l'officier. Il lui incombe de tenir l'officier informé de tout ce qui a trait aux

hommes. Il est les yeux et les oreilles de l'officier et il doit tenir celui-ci informé du moral, de la discipline et du bien-être des soldats. Il agit donc comme intermédiaire entre les hommes et l'officier. C'est également lui qui est chargé de communiquer aux hommes les politiques et les ordres de l'officier (Irwin, 1993, p. 45-46).

Les rapports entre l'officier et son sous-officier sont fondés sur le maintien d'un équilibre. Dans l'armée de terre, par exemple, après le commandant, c'est le sergent-major régimentaire (SMR) qui a le plus d'influence sur les soldats. C'est aussi le conseiller personnel du commandant pour tout ce qui touche à la tenue vestimentaire, au comportement et à la discipline de l'unité. Bien qu'il s'occupe aussi des MR, le SMR surveille également de près les officiers. Rien ne doit lui échapper et c'est pourquoi il est supposé être le conseiller le plus précieux du commandant. Les sous-officiers, en particulier ceux des grades plus élevés, sont ceux qui ont le plus d'expérience et qui sont censés prendre le pouls de l'unité. Ils peuvent donner des conseils non seulement techniques mais personnels à l'officier, par exemple, en prenant un jeune officier sous leur aile tout en continuant à le traiter comme leur supérieur dans la chaîne de commandement¹⁶. Ce système d'interdépendance entre les officiers et les sous-officiers est très important pour le bon fonctionnement de l'unité. Selon Irwin (1993, p. 186-187) :

L'équipe que forment l'officier et le sous-officier constitue le système de relation de travail idéal à tous les échelons de l'organisation. La relation entre l'officier et le sous-officier sert de lien entre les officiers et les soldats et la qualité de leurs rapports détermine le succès de la hiérarchie dans son ensemble, c'est-à-dire qu'elle en fixe les limites. Si l'officier et le sous-officier sont capables de travailler de concert et de faire bonne impression sur les soldats et sur leurs supérieurs hiérarchiques, la structure du bataillon sera soumise à beaucoup moins de tension. Comme le disait un commandant de section, « lorsque le commandant de peloton et l'adjudant de peloton ne s'entendent pas, il devient beaucoup plus difficile de faire faire leur travail aux soldats ». La cohésion et la coopération qu'exige le travail en équipe de l'officier et du sous-officier sont les facteurs critiques de la cohésion et du bon fonctionnement de l'ensemble du bataillon. [Traduction libre]

Nos entrevues l'ont confirmé :

Il y a naturellement une structure de commandement que tout le monde accepte et comprend. Il existe aussi une sorte de chaîne de commandement officieuse.

Par exemple, un commandant compte toujours sur les conseils de son SMR. Le SMR connaît parfaitement les sous-officiers et les autres soldats, il connaît le moral de l'unité, ce qui préoccupe les sous-officiers et autres choses du même genre. De la même manière, à un échelon inférieur : l'adjudant, le sergent-major, le SMR ne font pas partie de la chaîne de commandement mais ils sont là pour offrir aide et conseils, pour mettre leur expérience au service des officiers afin de les aider à commander et à faire leur travail. Dans une bonne unité, les liens existant entre ces personnes sont très étroits. Si ces liens sont rompus, s'il n'y a plus de communication ni de confiance, l'unité risque fort de devenir dysfonctionnelle. [Traduction libre]

Il faut garder à l'esprit l'importance de ce rapport car nous verrons que dans le RAC et en particulier pendant son déploiement en Somalie, les rapports entre officiers et sous-officiers étaient tendus et que cela a eu une incidence sur la conduite des opérations.

Dans les forces armées, les aspirations individuelles sont subordonnées aux besoins de l'ensemble de l'institution : « La fonction première des forces armées n'est pas d'éduquer l'individu, mais de fournir le service requis en utilisant l'homme correctement équipé pour accomplir certaines tâches désignées » (Barber, 1972, p. 154). En outre, les hommes ne sont pas rémunérés en fonction de leurs compétences individuelles mais en fonction de leur grade et de leur ancienneté. Cette situation est due à l'unification réalisée lorsque la progression latérale des spécialisations a été abolie, et cela a entraîné une inflation des grades car un soldat est obligé de monter en grade pour que sa paie soit augmentée. Bercuson (1996, p. 81) écrit que « il y a aujourd'hui plus de militaires qui ont des grades élevés que ce n'était le cas il y a 25 ans ». En comparaison, le système civil fonctionne de manière horizontale. Ceux qui occupent un poste civil ont tendance à s'identifier à ceux qui font le même genre de travail et qui touchent approximativement le même salaire. En revanche, chez les militaires, c'est l'organisation dans laquelle ils vivent et travaillent qui crée le sentiment d'identité qui les unit (Moskos, 1986, p. 53).

Dans une « institution totale », les lieux de travail et de résidence sont contigus et l'institution organise des activités sociales pour ses membres et leurs familles (Moskos, 1988, p. 61). Arkin et Dobrofsky (1978, p. 165-166) expliquent les raisons de cette situation :

Les forces armées ont été obligées d'intégrer les familles à leur société de manière aussi efficace qu'elles le faisaient pour leurs recrues. En créant un réseau complexe de services psychologiques, récréatifs, religieux, économiques et

éducatifs, qui se distinguaient par leur commodité et la modestie de leur prix, les forces armées ont réussi à isoler les épouses et les enfants contre l'influence de la société civile tout en les utilisant pour permettre aux hommes de maintenir des rapports relativement ininterrompus avec leur travail et avec le milieu militaire. [Traduction libre]

C'est particulièrement évident et nécessaire lorsque les militaires sont en mission à l'extérieur et que les autorités militaires organisent des réseaux de soutien aux conjoints qui doivent assumer seuls les responsabilités familiales.

Selon Soeters (1995, p. 3) : « Une orientation axée sur l'institution suppose un dévouement total à l'organisation, au sein de laquelle vivre et travailler ne font qu'un et où les familles se soumettent totalement aux exigences de l'organisation ». Dans le contexte militaire traditionnel, cela commence dès le moment où les membres sont isolés de leur famille au cours du processus de socialisation et d'entraînement de base et cela se poursuit pendant toute la carrière du militaire, carrière qui le tient souvent éloigné de son foyer lorsqu'il participe à des périodes d'entraînement ou à des missions. À cause du pourcentage élevé d'hommes dans les FC — 89,3 p. 100 des FC sont des hommes et 10,7 p. 100, des femmes (Oakes, 1994, p. 4) — ce sont les femmes qui jouent un rôle de soutien pour leurs conjoints et en fin de compte, pour les forces armées. L'idée qu'il y ait congruence entre l'appartenance à une institution et les notions de sacrifice personnel (et de la famille) est donc renforcée (Moskos, 1986, p. 51). C'est ce que confirme l'étude sur les épouses de militaires au Canada, faite par Harrison et Laliberté (1994, p. 11,13) :

« Les absences longues et fréquentes des militaires présupposent que leur femme est prête à assumer 100 p. 100 des travaux ménagers du couple ainsi que la responsabilité de la garde des enfants pendant plusieurs mois de l'année [...] De fréquentes affectations à de nouveaux endroits présupposent que la femme du militaire est prête à assumer continuellement le travail non rémunéré qui consiste à s'occuper des déménagements et de l'emménagement et à aider les enfants à s'adapter aux changements fréquents de cadre de vie. Le fait est que ces affectations enlèvent à la plupart de ces femmes toute chance de faire une carrière autonome [...] À cause des faibles liens qu'ont ces épouses avec le marché du travail, il y a un vide dans leur existence, ce qui en fait une armée de réserve idéale de travailleuses faiblement rémunérées — et bénévoles — sur les bases militaires. À cause de la ségrégation par rapport à la société civile, des diverses méthodes qu'utilisent les forces militaires pour s'assurer de sa fidélité directe à

l'organisation, et du fait qu'elle n'a pratiquement aucune chance de promouvoir sa propre carrière, l'épouse s'investit souvent dans la carrière de son mari de manière encore plus intense qu'une femme appartenant à la vie civile, placée dans des circonstances comparables¹⁷.

Cela nous amène à l'orientation de l'organisation militaire traditionnelle, qui est fondée sur le sexe et qui repose sur une conception du combat où l'image du guerrier et le besoin de liens affectifs entre mâles sont perçus comme les expressions suprêmes de cette orientation. Selon Enloe (1983, p. 7), l'idéologie militaire « présuppose une notion de " masculinité ". » Dans le même ordre d'idées, Beck (1971, p. 140) souligne que les forces armées s'approprient les notions de masculinité, de virilité et d'exaltation.

La culture militaire se caractérise par son paradigme du combat, du guerrier de sexe masculin. En premier lieu, l'activité fondamentale des forces armées, celle qui définit leur existence et leur sens mêmes, c'est le combat. Les structures et les forces militaires s'articulent autour des activités liées au combat [...] Les services s'organisent et s'entraînent en fonction de leur rôle de combat, faisant une distinction entre armes de combat et activités de soutien (Dunivin, 1994, p. 533).

Bien que les observations de Dunivin concernent les forces américaines, elles peuvent s'appliquer également aux FC et, particulièrement, au RAC, où l'endurance, exprimée sous forme de normes physiques plus vigoureuses, peut constituer un moyen de démontrer de la masculinité¹⁸. Il se dégage des rapports annuels du RAC de 1979 à 1994 que les soldats du Régiment aéroporté consacraient davantage de temps que la moyenne des autres soldats à perfectionner leurs aptitudes au combat et à la guerre; pourtant, ils n'ont jamais eu l'occasion de mettre ces aptitudes à l'épreuve dans une situation de combat réel, à l'exception d'une affectation à Chypre. Cette situation revêt peut-être de l'importance, car une mission de rétablissement de la paix en Somalie avait enfin offert une occasion à certains membres zélés du RAC de faire leurs preuves sur le terrain.

LA CIVILISATION DES FORCES ARMÉES

Les observateurs ont commencé à remarquer un changement au sein des forces armées après la Seconde Guerre mondiale. Ce phénomène est principalement attribuable à l'évolution de la technologie de guerre¹⁹, les

officiers étant passés de la gestion d'hommes au combat à celle de ressources et de systèmes d'armement (voir Kellett, 1982, p. xvii). Dans les forces armées, la compétence professionnelle a fini par signifier la maîtrise de connaissances techniques plutôt qu'une compréhension plus large des questions morales liées à l'application de ces connaissances techniques. Définie de manière de plus en plus étroite, la compétence devient synonyme de connaissance des techniques et de la technologie militaires actuelles. La maîtrise du sujet devient le fruit d'études et de connaissances spécialisées, qui servent alors d'instrument de mesure de la compétence. Les soldats deviennent de bons artilleurs ou de bons opérateurs sur ordinateur, et risquent de perdre de vue les valeurs fondamentales de l'ensemble de l'institution, valeurs qui sont tenues pour faire également partie intégrante des compétences des forces armées. Des sociologues comme Janowitz (1970, p. 130) se sont inquiétés de ce que les officiers acquéraient des aptitudes et des orientations qu'on trouvait chez les administrateurs du secteur civil, voire chez les dirigeants politiques.

La spécialisation plus poussée des forces militaires qui a découlé de l'adoption d'armes techniquement complexes risquait de diviser les unités en catégories professionnelles spécialisées (Starr, 1982, p. 67). On croyait que de nouvelles valeurs liées au travail avaient émergé en raison de la spécialisation croissante des tâches²⁰, d'un recul de l'importance attribuée aux armes de combat, de l'introduction dans les forces armées de principes civils de gestion et de la rationalisation bureaucratique. Cela était vrai des Forces canadiennes après leur unification en 1968, mais cette situation a suscité de vives inquiétudes après la fusion du Quartier général des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale, en 1972. Ainsi, la perception de la carrière militaire, traditionnellement vue comme un appel ou une vocation, opinion légitimée par des valeurs nationales largement partagées²¹, a commencé à céder la place à une définition subjective de la carrière militaire; celle-ci est devenue un emploi sur le marché du travail comportant l'accomplissement de tâches visant à obtenir des récompenses de type civil, aux termes de modalités contractuelles bien définies (Cotton, 1988, p. 41).

Les militaires ont ensuite commencé à souffrir d'une autre influence venue du secteur civil : la « bureaucratization ». Ce phénomène s'explique probablement par le maintien de l'armée en temps de paix, dans l'atmosphère de la guerre froide. Selon Soeters (1995, p. 6), « en temps de paix, les armées ont un caractère fortement bureaucratique, comprenant une lourde hiérarchie et une structure de commandement complexe ». Au Canada, cette évolution tient aussi à la diminution des opérations réelles

de combat. Au sein des FC, la majorité du personnel se consacre à des fonctions d'ordre technique et administratif plutôt qu'à des activités purement militaires. On pouvait déjà observer cette tendance dans les années 70. À la fin de cette décennie-là, 42 p. 100 de l'effectif remplissait des fonctions de soutien technique et 35 p. 100, de soutien administratif (Cotton et Pinch, 1986, p. 242). Il faisait partie de la bureaucratie complexe de la défense, qui n'avait que l'apparence du modèle pyramidal traditionnel d'une organisation axée sur le combat (Pinch, 1986, p. 242). Toutefois, les traditionnalistes voyaient dans la bureaucratisation une menace au caractère distinct des forces armées, et les militaires ont commencé à craindre l'érosion de l'éthos de leadership cher au guerrier, et son remplacement par des techniques de gestion. Comme l'a fait remarquer une des personnes que nous avons interviewées : *un autre problème a surgi dans nos forces armées. Dans toutes les composantes de nos forces armées et des forces de l'OTAN, les officiers supérieurs sont principalement des gestionnaires, et non des guerriers, et ils ne comprennent pas la mentalité du guerrier.*

Fait pire encore, l'organisation est susceptible de considérer qu'un gestionnaire dans un certain champ de compétence équivaut au dirigeant militaire (Gabriel, 1982, p. 98). Selon un officier d'administration d'une base canadienne : « Pour l'essentiel, je ne crois pas que nous exploitons une entreprise [...] ce que nous faisons, ou devrions faire, c'est nous entraîner pour la guerre [...] On ne peut pas sortir victorieux d'une guerre si on dirige une entreprise, en se souciant constamment du résultat net et du bilan financier » (cité dans Bercuson, 1996, p. 76).

Les officiers risquaient de devenir des gestionnaires de ressources humaines et matérielles, et la socialisation militaire penchait de plus en plus vers l'aspect gestionnel. Les auteurs ont commencé à remarquer qu'il existait une dichotomie et un contraste entre deux ensembles de compétences et d'attitudes : les qualités héroïques que sont la loyauté, l'obéissance à l'unité, l'endurance et le zèle, par opposition aux qualités de gestionnaire, qui se révélaient utiles lorsqu'il s'agissait de se tirer d'affaire dans un contexte politique et technologique plus large (Wamsley, 1973, p. 400-402). L'objectif suprême d'un bureaucrate consiste à obéir aux ordres et à limiter autant que possible les risques pour sa carrière, en gravissant constamment les échelons tout en continuant d'« infléchir les règles du système selon ses propres intérêts professionnels », tandis que les dirigeants militaires doivent prendre des décisions, être souples, courir des risques, accepter des responsabilités et faire preuve de jugement (Gabriel, 1982, p. 98). Barnett (1967, p. 17) a dit qu'il s'agissait là « d'une opposition

entre deux qualités : la conception du soldat en tant que combattant, et la nouvelle conception, née de l'ère industrielle, voulant qu'il soit un gestionnaire militaire ». Cette tendance ne touchait pas que l'Amérique du Nord. Selon Born et van der Muelen (1995, p. 6), aux Pays-Bas, la tendance a consisté aussi à passer du rôle de guerrier à celui de gestionnaire.

L'unification

Au Canada, on peut faire remonter la civilisation des forces armées à la *Loi sur la réorganisation des Forces canadiennes* du 1^{er} février 1968, réorganisation couramment appelée « unification ». Cette année-là, on a regroupé les trois services armés (l'Aviation royale du Canada, l'Armée canadienne et la Marine royale canadienne) en un seul service — les Forces canadiennes. Cette décision s'est heurtée à une certaine résistance et de nombreux officiers supérieurs ont démissionné (Granatstein, 22 avril 1996, entrevue avec la presse). Cette loi avait pour but de rationaliser et d'harmoniser l'administration des forces. Selon Cotton (1983), « l'unification des trois forces a représenté l'application, poussée à son extrême limite, du principe de la rationalité gestionnelle à l'organisation sociale de la défense ». Les deux tiers de l'effectif militaire relèvent des trois commandements : marine, armée de terre et aviation. L'autre tiers est affecté au Quartier général de la Défense nationale.

En 1972, le gouvernement Trudeau a établi un nouveau Quartier général de la Défense nationale (QGDN) afin de créer une organisation qui unirait le personnel civil et militaire en une seule structure et qui serait chargée de donner des conseils sur la politique de défense et les FC, ainsi que d'en assurer l'administration. Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale sont deux organisations distinctes. Les FC sont dirigées par le chef d'état-major de la Défense et le MDN est dirigé par le sous-ministre. Tant le chef d'état-major de la Défense que le sous-ministre relèvent directement du ministre de la Défense nationale.

Bien que destinées à permettre un fonctionnement plus harmonieux, l'unification et l'établissement du QGDN sont perçus comme ayant contribué à bureaucratiser davantage les forces armées. Iverson (1995, p. 7) craint que les forces militaires canadiennes ne soient devenues largement bureaucratisées au cours des six ou sept dernières décennies, phénomène qui se manifeste dans la mentalité de fonctionnaire qu'on observe chez les officiers. Une anecdote racontée par un officier canadien illustre la bureaucratisation croissante des forces armées :

[...] au cours d'une récente réunion de haut niveau convoquée à l'intention d'officiers supérieurs et généraux du Quartier général de la Défense nationale, une bureaucrate occupant un poste élevé au ministère de la Défense nationale a insisté lourdement sur le fait que les personnes présentes étaient des fonctionnaires. Ce qui est déconcertant, c'est que personne — pas même le chef d'état-major de la Défense — ne l'a contredite²².

Dès 1980, le major-général canadien Vance faisait remarquer que les FC étaient confrontées à une crise d'éthos militaire, car « les normes et les valeurs civiles sont en train de supplanter leurs équivalents militaires, qui ont fait leurs preuves, d'où l'effritement de la structure même de la société militaire canadienne » (Vance, 1980, p. 18). Des témoins ayant comparu devant le groupe de travail chargé d'examiner l'unification des Forces canadiennes en 1979-1980, ont également souligné que la civilisation à tous les échelons du QGDN s'était traduite par une diminution de l'importance accordée à « l'avant-garde » (les troupes de combat) et que le nombre de civils participant au processus décisionnel au QGDN avait modifié l'approche des problèmes militaires (Vance, 1980, p. 41). Dans le même ordre d'idées, dans une étude réalisée en 1982, Kasurak (1982, p. 109) a constaté ce qui suit :

Un nombre important de membres des forces armées en sont venus à croire que les Forces canadiennes ont adopté des normes civiles dans une mesure inacceptable et que les fonctionnaires du secteur civil exercent une trop grande influence sur des questions qui sont (ou devraient être) de nature exclusivement militaire.

Cotton (1983, p. 9) fait valoir que l'unification a rehaussé l'importance de « l'élément de soutien technico-administratif », au détriment des officiers axés sur le combat. Dans la même optique, le brigadier-général Jeffries (note de service, 6 mars 1995, p. 3) fait remarquer avec une certaine tristesse : « Formés pour diriger et pour combattre, les dirigeants, à tous les niveaux, deviennent maintenant des gestionnaires de ressources, la responsabilité financière occupant une place plus importante que le succès des opérations ». Par ailleurs, les forces armées se bureaucratisaient et le concept de « culture organisationnelle » gagnait en popularité²³. Ce concept a permis d'importer dans les forces armées un nombre encore plus grand d'idées provenant du secteur civil. Les experts estimaient qu'on pouvait traiter les forces armées comme toute autre organisation pour ce qui était de prévoir et d'analyser leur efficacité, ainsi que d'utiliser des

techniques venant du monde des affaires. On a assisté à une pénétration des valeurs liées aux entreprises commerciales du secteur civil, comme le rapport coût-efficacité, la gestion du personnel, la centralisation des promotions, l'achat d'ordinateurs, le contrôle des salaires, etc. (Gabriel, 1982, p. 94-107). Le rapport coût-efficacité a commencé à acquérir autant d'importance que la capacité opérationnelle. Le ministère de la Défense nationale a commencé à se présenter comme une « équipe » — « une équipe de la Défense dynamique et novatrice, attachée à l'excellence, à l'amélioration constante et au respect mutuel [...] une organisation de défense axée sur les résultats et économe, faisant une utilisation optimale des ressources qui lui ont été confiées pour atteindre les objectifs en matière de défense »²⁴.

Évidemment, l'équipe se compose de fonctionnaires et de militaires œuvrant de concert, mais il est difficile de former une équipe lorsque les règles d'appartenance ne sont pas les mêmes pour tous ses membres. D'autres idées issues du secteur civil sont ressorties dans des initiatives de rationalisation comme Défense 2000, qui visait à « faire plus avec moins ». Dans le cadre de cette initiative, l'Équipe de restructuration — Gestion, commandement et contrôle a été créée en 1995 pour coordonner la restructuration dans l'ensemble du MDN. Cette opération de restructuration s'est enlisée et s'est heurtée à une résistance à un changement de culture parmi ceux que Cotton (1997, p. 2) appelle les « guerriers assiégés » au QGDN. « Les traditionnalistes, qui appartiennent habituellement à des catégories de guerriers, se portent avec enthousiasme à la défense de la culture chérie du passé, mais ils se renfrognent, voire deviennent carrément hostiles, lorsqu'on soulève la nécessité d'un changement pour s'adapter aux nouvelles réalités » (Cotton, 1997, p. 3).

Ces défenseurs du traditionnalisme — qu'on trouve principalement dans l'armée de terre, d'après Cotton — ont résisté à une « civilisation » corrosive des FC. Kier (1995) a fait remarquer que les décideurs sont parfois désarçonnés par ce qui semble être un refus des forces militaires de mettre des changements en œuvre; pourtant, cette résistance peut s'expliquer si nous donnons à la culture la connotation de « moyen » plutôt que de « fin » : Il se peut que les forces armées cherchent simplement à préserver une certaine partie de la façon traditionnelle de faire les choses, préservation que certains officiers considèrent comme faisant partie intégrante du succès de leur mission (Kier, 1995, p. 93). Ces membres des forces armées ressentent une obligation morale de valoriser les opérations qui ont fait leurs preuves sur le terrain et de traiter avec suspicion tout ce qui est nouveau et non éprouvé. « Les changements qui s'écartent

d'une culture qui a résisté à l'épreuve de la guerre ne s'accompliront qu'avec la plus grande réticence et, souvent, seulement par la force » (Shelley, 1996, p. 25). Les personnes que nous avons interviewées sont du même avis : *La culture militaire est très conservatrice. S'il existe une institution conservatrice, c'est bien l'armée. C'est elle qui évolue le plus lentement dans une société. Elle semble hermétiquement fermée aux nouvelles idées.* Des auteurs comme Bercuson (1996, p. 106) voient dans cette résistance au changement « un combat sans merci pour gagner les coeurs et les esprits des soldats ».

Aux États-Unis et dans d'autres pays où l'on évalue avec réalisme le rôle que le pouvoir militaire joue dans la défense des intérêts nationaux, les guerriers contiennent habituellement les bureaucrates militaires. Ce sont eux qui dirigent, car une armée est faite pour guerroyer. Or, dans l'armée canadienne, les guerriers constituent une minorité assiégée, une petite partie de ce que le gouvernement appelle « l'équipe de la Défense ». En outre, ils sont plus souvent « gérés » comme des membres de l'équipe que commandés par d'autres guerriers.

Un emploi comme un autre

Les influences dans le sens de la civilisation ont entraîné un virage, ce qu'on a décrit comme étant l'accent sur l'institution (voir plus haut) ayant été supplanté par l'accent sur la profession. C'est Moskos (1970) qui, le premier, a mis cette évolution en évidence; il a étudié la tendance croissante des militaires à considérer leur travail comme un emploi ordinaire. De plus, le modèle reposant sur la profession sous-entend fréquemment que l'intérêt personnel l'emporte sur celui de l'organisation pour laquelle on travaille (Moskos, 1986, p. 51).

Les membres qui ont une attitude privilégiant l'institution voient dans leur activité une vocation, perçoivent un « but qui transcende l'intérêt personnel » et acceptent qu'on exige d'eux « une abnégation et un dévouement indéfectibles ». En revanche, ceux qui favorisent l'orientation fondée sur la profession font passer leurs propres intérêts pécuniaires et autres avant ceux des forces armées et ne sont disposés à s'acquitter de leurs fonctions que dans les limites établies en vertu de l'accord contractuel légal qu'ils ont conclu avec leur employeur (Flemming, 1989, p. 3).

D'autres initiatives de rationalisation ont également eu des effets sur les caractéristiques institutionnelles des forces armées. Les membres et

leur famille ne bénéficiaient plus de la gratuité du logement et des repas. Dans les années 70, les membres ont dû commencer à payer pour leur logement. Sur les bases, le logement n'est plus subventionné et les loyers doivent suivre les cours du marché du secteur civil, selon ce que détermine la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Par ailleurs, les soldats sont assujettis aux blocages des salaires en vigueur dans la fonction publique. Dans une lettre portant sur le moral au sein de l'armée canadienne, le brigadier-général Jeffries (6 mars 1995) écrit :

La perte des incitations salariales est considérée comme une violation de contrat; on voit dans les doubles vexations que sont le renchérissement des droits (logements des membres [LM], assurance-responsabilité des LM) et la réduction des services (bon nombre de ces services réduits ayant été annoncés comme de « nouvelles façons de fonctionner ») des décisions discrétionnaires de la direction qui, là encore, protègent le financement de priorités plus élevées, au détriment des soldats. Ces mesures se soldent par une érosion encore plus poussée de la crédibilité des Forces canadiennes (FC) comme employeur bienveillant et de la confiance envers la chaîne de commandement.

D'après l'enquête menée par Oakes (1994, p. 18-19) sur les FC, les plus profonds motifs d'insatisfaction résident dans « les effets négatifs de la carrière militaire sur la qualité des relations entre conjoints ou partenaires, de la vie sociale, de la vie de famille, et leurs répercussions sur la stabilité financière des membres ». Un soldat (cité dans Oakes, 1994, p. 19) a affirmé que « mes amis du secteur civil ont une meilleure qualité de vie, ont plus de temps à consacrer à leurs loisirs, et bénéficient des retombées de leurs investissements grâce à leur stabilité [...] La vie dans les FC coûte cher ». De même, le brigadier-général Jeffries (6 mars 1995) faisait remarquer :

De nombreuses limitations du revenu d'une famille de militaires accroissent les pressions financières qui pèsent sur nos soldats. De nos jours, la plupart des familles canadiennes comptent deux salariés, et non seulement un. Cela est attribuable, en partie, à la nécessité d'avoir deux salaires afin de conserver un niveau de vie raisonnable et, en partie, de satisfaire aux attentes légitimes des conjoints, qui souhaitent mener une carrière et contribuer au revenu familial. Des déménagements fréquents, des bases isolées où les possibilités de trouver un emploi sont minces, peu d'occasions d'acquérir de l'ancienneté, tous ces facteurs convergent pour empêcher les conjoints de trouver un emploi qui leur

conviennent et qui soit bien rémunéré. Conjugué au blocage des salaires qui perdure, cet état de fait explique qu'un grand nombre de familles de militaires éprouvent des difficultés financières.

L'absence d'installations sur les bases a forcé de nombreux soldats à louer ou à acheter un logement ailleurs. De ce fait, les soldats sont devenus comme les fonctionnaires, « des salariés de 9 à 5 » qui se rendent au travail le matin, comme leurs voisins, et rentrent dans leur famille le soir. C'est ainsi que le personnel militaire s'est intégré davantage à la communauté civile, ses intérêts étant moins concentrés sur la base et sur le mode de vie militaire.

Pourtant, même si seulement une petite minorité de militaires avait participé directement à des opérations de combat avant les années 80 (seulement 16,5 p. 100 de l'effectif militaire au Canada fait partie des trois armes de combat traditionnelles : infanterie, blindés et artillerie [Cotton, 1979, p. 11]), la notion de combat — préparation à la bataille et bataille elle-même — est demeurée une valeur militaire dominante au Canada. Selon le major-général (retraité) Terreau (communications avec le personnel), la capacité opérationnelle des FC dans les années 90 est mesurée entièrement à la capacité d'aller faire la guerre en Europe²⁵. Bien sûr, il faut mettre en doute la capacité de l'armée canadienne d'être opérationnellement prête à quoi que ce soit, étant donné que les contraintes financières ont débouché sur l'utilisation d'équipement presque désuet et sur de graves pénuries (Bercuson, 1996, p. 95-96). Comme l'a fait remarquer Parker (1995), dans les politiques, on faisait la promotion des valeurs institutionnelles alors que, dans les faits, on mettait l'accent sur la profession.

Cette contradiction n'a pas disparu à ce jour. Dans une étude détaillée des pratiques de recrutement des FC, Parker a constaté que, même si les recruteurs militaires affirmaient que des éléments de la culture institutionnelle qu'on faisait siens étaient importants pour la bonne marche des forces armées, les décisions prises au sujet des candidats étaient régies, dans une grande mesure, par le mode de fonctionnement ou la culture organisationnelle véritable, laquelle, selon Parker, est devenue une culture fondée sur la profession. « Donc, tandis que leurs propres convictions au sujet des forces armées et de leurs valeurs renforçaient une culture institutionnelle, les valeurs d'une culture professionnelle dominaient lorsqu'il fallait se prononcer sur les qualités personnelles d'un candidat à l'enrôlement dans les forces armées » (Parker, 1995, p. 178).

Tableau 1

Organisation sociale militaire : valeurs institutionnelles par opposition à valeurs professionnelles

<i>Variable</i>	<i>Institutionnelle</i>	<i>Professionnelle</i>
légitimité	valeurs normatives	économie de marché
regard de la société	estime fondée sur la notion d'un travail désintéressé	prestige fondé sur l'échelle salariale
engagements envers un rôle	diffus : généraliste	précis : spécialiste
groupes de référence	« verticaux » au sein des forces armées	« horizontaux » avec des professions hors des forces
atouts pour le recrutement	qualités de caractère changement de mode de vie	formation technique
évaluation du rendement	holistique et qualitative	fragmentée et quantitative
critère de rémunération	grade et ancienneté ventilée selon le grade	niveau de compétence et pénuries ventilées selon le grade
mode de rémunération	en grande partie en nature ou reportée	saalaire et primes
régime légal	justice militaire large contrôle des membres	jurisprudence civile contrôle limité des membres
rôle des femmes	emploi limité type de carrière restreint	grandes possibilités d'emploi type de carrière ouvert
conjoint	partie intégrante de la communauté militaire	à l'écart de la communauté militaire
résidence	travail adjacent au domicile logement militaire réinstallations	séparation entre le travail et le domicile logement civil permanent
statut après la carrière militaire	prestations et privilèges d'ancien combattant	le même que celui d'un non-militaire

Source: Moskos, 1988, p. 58.

La Charte

Les plus importants facteurs qui ont concouru à la civilisation des forces armées canadiennes ont été l'unification, en 1968, et la Charte canadienne des droits et libertés. L'acceptation de la Charte a marqué un changement au Canada, à telle enseigne que certains auteurs, comme Claude Bariteau (1996), considèrent que c'est la Charte qui distingue véritablement notre pays des autres. Pour les forces militaires, la législation sur les droits de la personne a érodé le paternalisme et imposé la primauté des normes juridiques sur les relations interpersonnelles et bureaucratiques. « L'équité ne dépend plus de règles de conduite non écrites » (Parker, 1995, p. 60). Les membres des forces armées ont déploré que « les systèmes traditionnels et paternalistes, dont les régimes des divisions de la marine et des régiments de l'armée, sont de plus en plus incompatibles avec la législation sur les droits de la personne » (MDN, 1995b, p. 15). Les normes du secteur civil se sont infiltrées dans les forces armées et ont commencé à les changer. Selon Bercuson (1996, p. 82) : « De tous les changements institutionnels qui se sont produits dans l'armée canadienne au cours des deux ou trois dernières décennies, les répercussions de la Charte des droits et libertés risquent fort bien d'être les plus controversées ». L'acceptation des femmes dans des fonctions de combat (1989), du concubinage (1991), ainsi que des homosexuels et des lesbiennes (1992), tout cela découle de contestations judiciaires aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou de la Charte canadienne des droits et libertés, et a fait disparaître l'homogénéité et l'insularité des forces armées²⁶. De nombreux soldats accueillent ces changements avec ressentiment et estiment qu'ils ont des conséquences négatives sur les forces armées.

L'ensemble des militaires et leurs éléments s'entendaient pour dire que les pressions de la société et les changements perçus au sein des FC, en ce qui concerne les droits de la personne, une culture tendant à favoriser une mentalité de victime et une impression de civilisation des forces armées, ont créé un climat plus propice au dépôt de plaintes et de griefs (MDN, 1995b, p. 6).

D'autres craignaient que la présence de femmes dans des fonctions de combat et celle d'homosexuels dans les unités ne fassent éclater la cohésion des unités et ne mettent les soldats en danger. Ce phénomène mettait également les homosexuels en danger : *L'homosexualité n'est pas acceptée. Elle ne fait pas partie de la coutume militaire. On ne peut pas montrer qu'on est homosexuel. On risque de se faire harceler ou tuer[...] ce*

n'est pas accepté. « On classait les homosexuels dans la catégorie des déviants sexuels et on considérait qu'ils représentaient une menace au bon ordre, à la discipline et à la sécurité » (Pinch, 1994b, p. 11). Plus d'un soldat du RAC m'a dit à quel point il regrettait le bon vieux temps, où l'on pouvait recourir davantage à des moyens physiques et psychologiques pour mater les homosexuels. Les citations qui suivent à propos de l'homosexualité sont extraites de plusieurs entretiens.

Après 1985, les choses ont changé, essentiellement parce qu'on nous laissait faire tout ce que nous voulions ou être tout ce que nous voulions, sans être punis — tout ça à cause des droits de la personne. Je me souviens que, dans le bon vieux temps, si nous découvriions que le gars vivant dans la caserne était homosexuel, nous ne lui donnions pas une raclée. Nous l'amenions aux douches, nous prenions des vadrouilles, ou tout ce que nous avons sous la main, et nous le lavions — sans le rouer de coups. Il avait tellement peur qu'il devait quitter les forces.

Un jour, quelqu'un m'a fait comprendre qu'il y avait des comportements homosexuels parmi les hommes. Mais nous sommes tellement homophobes que, lorsque nous avons du temps libre, nous allons nous chercher une femme, seulement pour prouver que nous ne sommes pas homosexuels. Lorsque nous sortons, la femme devient une machine, un objet que nous utilisons au maximum, et nous en parlons le plus possible car, par la suite, il n'y a plus de femmes dans les parages. Quand on travaille pendant deux, trois, ou même six mois avec des gars, et qu'on ne voit même pas de femmes, c'est sûr que les comportements changent, on fait des blagues, et ainsi de suite. C'est acceptable jusqu'à un certain point, mais c'est toujours à la limite. Donc, quand on en a l'occasion, on doit prouver qu'on veut une femme. Si on a un comportement limite et qu'on ne sort pas pour aller se chercher une femme, quelqu'un va lancer une rumeur. Dans ce cas-là, on se retrouve les jambes cassées. Oui, physiquement, les jambes cassées. Vraiment.

Nous n'en pouvons pas accepter l'homosexualité, car elle est un signe de faiblesse. Nous adhérons toujours aux valeurs des années 50, époque où ce n'était pas acceptable. En ce qui me concerne, si un homosexuel garde ça pour lui, c'est de ses affaires. S'il fait bien son travail, cela ne me dérange pas. C'est comme ça dans le milieu civil mais, dans l'armée, si on a un comportement particulier, on se fait harceler. J'ai entendu parler de gars qu'on a traînés aux toilettes et à qui on a fracturé les rotules et les poignets en les frappant contre la porte des toilettes. On a cassé la jambe à un gars et on l'a frappé à coups de bottes pour qu'il quitte les forces.

Dans son étude des FC, Oakes (1994, p. 23, 24, 26) arrive à la conclusion que l'esprit de corps (valeur institutionnelle) a souffert de l'imposition des lois sur les droits de la personne. Oakes a constaté que les soldats avaient l'impression que les groupes minoritaires bénéficiaient d'un traitement de faveur et recevaient des avantages inéquitables, et qu'on appliquait la politique des « deux poids, deux mesures » aux femmes et aux employés bilingues, qu'on considérait comme ayant de meilleures possibilités de promotion²⁷ en raison de leur statut, et non en fonction de leur mérite personnel. Certaines des personnes que j'ai interviewées estimaient que l'égalité des chances s'était traduite par un abaissement des normes.

Auparavant, les cours de commandement au combat duraient 14 semaines, puis on les a ramenés à dix semaines, ensuite à huit semaines et, maintenant, ils ne durent plus que six semaines. Autrefois, 35 personnes entreprenaient ces cours et seulement neuf les réussissaient. Ces cours étaient intentionnellement difficiles. Maintenant, on ne peut pas couler un Noir, une femme, une personne aux yeux jaunes, et quoi encore. De nos jours, si 25 personnes suivent un cours, elles vont toutes le réussir. Donc, les faibles réussissent et, trois ans plus tard, ils obtiendront le grade de sergent ou de caporal-chef, des postes d'autorité.

Étant donné que la Charte des droits et libertés s'applique à l'armée, on ne peut plus écarter les mauvais éléments. Certains des membres du Régiment aéroporté en Somalie n'auraient pas été admis dans le régiment il y a dix ans. On les aurait écartés. Mais, maintenant, le système ne permet plus de les écarter.

Une autre conséquence de la place faite aux droits de la personne réside dans l'imposition de dispositions qui protègent les citoyens canadiens contre la prise de mesures policières excessives, comme les perquisitions arbitraires. Certains officiers estiment que cette situation a diminué leur capacité d'assurer le bon ordre et la discipline. En guise d'exemple, on ne peut pas fouiller les logements des soldats pour y chercher des armes ou de l'alcool, voire des documents racistes.

Pour l'essentiel, auparavant, nous disions : « Nous sommes désolés, votre mode de vie est incompatible avec ce que nous voulons que vous fassiez dans les forces armées. Nous ne voulons pas que vous y introduisiez des idées de ce genre ». Bien sûr, ce qui s'est produit — et je suis et j'ai toujours été un défenseur des droits individuels et des droits de la personne dans le système militaire [...] Mais une des choses que je tiens à dire, c'est que la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission des droits de la personne et la Charte des

droits et libertés ont probablement eu des répercussions importantes sur nos moyens de repérer les gens qu'on ne veut pas admettre dans l'organisation militaire. Tout cela a vraiment des effets restrictifs. Qu'est-ce qu'on peut faire? Peut-on, dans les faits, poser des questions au sujet des antécédents d'une personne? Peut-on obtenir un rapport de police? Non! On ne peut pas faire toutes ces choses-là. Auparavant, on pouvait aller voir la police et lui dire : « J'ai Untel ici; avez-vous des renseignements sur lui? » Et la police répondait. Mais on ne peut plus faire ça. Il y a donc des restrictions qui pèsent sur l'institution elle-même.

De plus, les gens hésitent à imposer la discipline, de crainte qu'on ne les conteste. *Étant donné que la Charte des droits et libertés s'applique maintenant à l'armée, de jeunes caporaux et de jeunes soldats mettent en doute, pour n'importe quelle raison futile, l'autorité d'un sergent. Certains soldats y voient une amélioration.*

Quand je me suis enrôlé, on m'a dit que je renonçais à mes droits pour protéger les droits des Canadiens. Pendant mes six premières années dans les forces, j'ai cru que je n'avais aucun droit. Ensuite, j'ai appris qu'il y a des choses qu'ils ne peuvent tout simplement pas me faire. Maintenant les mentalités ont changé. Avant ça, pour moi, un caporal, c'était le bon dieu. Parfois, je ne savais littéralement pas s'il n'allait pas tout simplement m'emmener dans un coin pour me casser la gueule. Maintenant, il sait que ça ne peut pas se passer comme ça.

Auparavant, il existait des châtiments corporels. Je ne parle pas d'un supérieur qui donnait littéralement un coup de pied dans les côtes, ce qui n'est jamais arrivé, mais des coups étaient donnés dans la poitrine, ou on faisait faire des pompes pendant un cours. On en faisait faire 500 à la fois. On n'a pas avancé du bon pied, 500 pompes. À la fin, on avait une dette de milliers de pompes. On savait qu'on n'arriverait jamais à les terminer. Une fois que les droits de la personne sont arrivés, ce n'était plus admis. On ne pouvait plus faire ça.

On n'a plus le droit de traiter quelqu'un d'ordure ou de malpropre, parce que c'est du harcèlement. Avant, ça n'avait pas d'importance — on n'avait pas de droits. Les méthodes sont différentes aujourd'hui. Avant, les troupes étaient plus coriaces. Maintenant, je trouve que nos soldats sont de plus en plus au courant de la politique. Ils sont mieux instruits. Avant, si on me disait que je devais faire quelque chose, je le faisais, sans prendre la peine de me poser des questions. Maintenant, chaque fois que nous demandons à quelqu'un de faire quelque chose, nous devons lui expliquer pourquoi il doit le faire — sinon, il ne le fera pas.

Par le passé, les recrues des FC étaient parfois brisées par de mauvais traitements physiques ou verbaux, mais la situation a changé. Comme me l'a dit une des personnes que j'ai interviewées : *Je dois maintenant être prudent quand je crie à une recrue de sexe féminin; on pourrait m'accuser de harcèlement*. Le brigadier-général Jeffries (6 mars 1995, p. 5) déplore l'effet que la législation sur les droits de la personne a également eu sur les valeurs institutionnelles des « guerriers » :

Par souci de rectitude politique, le haut commandement semble ne pas vouloir énoncer vigoureusement le rôle essentiel des soldats et la nécessité de protéger l'éthique du guerrier. L'hypersensibilité aux questions des droits de la personne a créé un climat de paranoïa à tous les échelons, de sorte que les dirigeants consacrent leur temps à des questions « secondaires » et à se surveiller, plutôt qu'à s'occuper de leur principal champ d'activité, la fonction de soldat.

Dans le même ordre d'idées, Granatstein (1997, p. 15) nous dit que « le problème le plus grave auquel les FC sont confrontées, c'est que la façon "politiquement correcte" et sûre de faire les choses ne constitue pas le meilleur moyen de préparer des militaires qui soient en mesure de combattre et de remporter des guerres ».

Le carriérisme

L'individualisme cause des dissensions internes, tandis que les récentes compressions budgétaires font en sorte qu'on ne peut plus compter sur une longue carrière. En outre, l'opposition entre l'éthique institutionnelle et les pratiques réelles suscite des messages contradictoires et établit au sein du système une éthique déroutante, sinon concurrente. « Tous pour un et un pour moi », pour ainsi dire. Dans une lettre en date du 17 février 1995, le colonel canadien Oehring écrivait : « Dans un climat de "chacun pour soi", axé sur l'argent et la carrière, bon nombre de nos chefs subalternes ne sont pas forcément en mesure de relever les défis de la nouvelle ère ».

Au fur et à mesure que les valeurs liées à la profession s'infiltrèrent dans l'armée, on observe une méfiance grandissante au sein de l'effectif. Dès la fin des années 70, Cotton (1979, p. 66) faisait remarquer que, de manière générale, les troupes ne reconnaissaient pas la légitimité des officiers en dehors de la période stricte des heures de travail, car ils voyaient en eux simplement des « répartiteurs de tâches » agissant dans l'intérêt de leur carrière et des objectifs de l'organisation. Il est rare qu'on ait considéré

qu'ils se souciaient véritablement des besoins et de la vie quotidienne de leurs hommes. Cette situation ne semble pas avoir changé. Grimshaw (1995, p. 8) a récemment fait remarquer que les militaires de grade inférieur semblent avoir perdu confiance dans la capacité du haut commandement de s'occuper d'eux, de « diriger », et qu'ils perçoivent un écart béant entre eux et les officiers supérieurs. En outre, de plus en plus d'officiers subalternes et d'autres militaires avaient perdu confiance dans la volonté ou la capacité de la chaîne de commandement de corriger les situations répréhensibles. Les rapports de recherche rédigés par les FC (Oakes, 1994; MDN, 1995b) font ressortir que les soldats et les officiers subalternes reprochent aux dirigeants, particulièrement aux officiers supérieurs de se soucier davantage de leurs objectifs personnels et de « politique » que des militaires sous leurs ordres.

Les nouvelles valeurs ont également eu des incidences sur l'obligation de rendre des comptes. Parker (1995, p. 81) écrit que « les tenants de l'optique de la profession au sein des forces armées font des efforts considérables pour s'assurer que rien ne viendra souiller leur réputation : il faut rejeter le blâme sur d'autres si c'est possible ». Cet aspect présente une importance particulière lorsqu'il s'agit de rendre compte de difficultés. Il se peut que des officiers et des soldats cachent des problèmes d'ordre émotif ou physique par crainte de se voir écartés des forces armées. De plus, aucun officier qui met l'accent sur sa carrière ne veut que son dossier soit entaché ou ne désire soumettre un rapport négatif à son supérieur. Mieux vaut transmettre le problème au voisin. Il devient de plus en plus facile de se soustraire à l'obligation de rendre des comptes dans des forces militaires plus spécialisées :

Lorsque les fonctions des membres d'un groupe se spécialisent davantage, il devient à la fois possible et facile pour eux de refiler l'obligation morale à une autre partie du groupe. Ainsi, non seulement ils n'écoutent pas leur conscience, mais la conscience collective risque de devenir fragmentée et diluée au point de disparaître (Peck, 1983, p. 218).

À l'occasion d'un sondage réalisé par le MDN auprès de civils et de membres des FC (MDN, 1995a, p. 2/10), deux grandes questions ont fait surface à propos du leadership : « d'abord, le fait que les dirigeants “construisent leur empire” et “poursuivent leurs objectifs personnels” et, deuxièmement, que le MDN est trop bureaucratique ». Autre question importante, les dirigeants « ne donnent pas le ton ». En d'autres termes, ils « suivent le principe “faites ce que je dis, et non pas ce que je fais” »

(MDN, 1995a, p. 5). Il semble que certains secteurs des FC soient passés d'une culture institutionnelle à une culture militaire professionnelle. Cette affirmation est corroborée par de nombreuses études et de nombreux sondages sur l'atmosphère de travail réalisés par les FC au fil des ans (Cotton, 1979; Cotton et Pinch, 1986; MDN, 1995a; Parker, 1995). « On considère que la culture actuelle des forces armées traduit davantage les caractéristiques de la culture professionnelle que celles de la culture institutionnelle » (Parker, 1995, p. 68). Évidemment, ces changements ne sont pas homogènes dans l'ensemble des FC.

On peut presque établir une continuité entre les éléments opérationnels et les éléments de soutien. Certaines des troupes de soutien sont, en réalité, passablement proches du milieu civil. Évidemment, les guerriers se trouvent à l'autre extrémité. Du point de vue de l'orientation guerrière, l'armée se situe en haut, et le Régiment aéroporté, complètement en haut. Viennent ensuite la marine, l'aviation opérationnelle et les groupes de soutien. Les communicateurs ou les transmetteurs, qui se sont souvent déployés sur le terrain, se trouvent à peu près au milieu.

Les valeurs professionnelles s'infiltrent dans certaines unités mais, dans les unités davantage opérationnelles, comme le RAC, les valeurs institutionnelles demeurent très importantes, ce qui peut déboucher sur un conflit de valeurs entre les unités opérationnelles sur le terrain et les officiers au quartier général.

En raison de la poursuite de l'activité militaire, d'une plus grande expérience et des emplois diversifiés, les valeurs traditionnelles se trouvent souvent compromises par le MR (militaire du rang) ou par l'officier, par souci de commodité, de pragmatisme ou de carriérisme. Donc, les valeurs professionnelles commencent à s'imposer subtilement, à tel point que, dans certains types d'emploi, comme celui d'officier d'état-major du quartier général, elles en viennent à dominer. Habituellement, dans les unités opérationnelles, les valeurs institutionnelles sont primordiales, en raison de l'influence de l'esprit de communauté ou de collectivité, ainsi que de la dépendance mutuelle. En revanche, dans les fonctions de soutien ou d'état-major, les valeurs professionnelles sont plus prépondérantes, car les fonctions et les responsabilités ont tendance à revêtir un caractère plus indépendant et plus individualiste. Donc, la place au sein de l'organisation, l'ancienneté dans les forces armées et l'appartenance à telle ou telle composante des forces armées comptent parmi les facteurs situationnels qui ont une

incidence sur la décision d'adhérer aux valeurs institutionnelles ou aux valeurs professionnelles (Parker, 1995, p. 68).

Les valeurs professionnelles motiveraient même la participation à des opérations de paix. Dans des forces armées traditionnelles, on ne récompense pas le sacrifice et les risques. Cependant, au sein des FC, on a commencé, dans les années 70, à accorder des indemnités particulières pour compenser les risques inhabituels et les problèmes d'ordre environnemental, par exemple, l'allocation pour tâches dangereuses et une indemnité pour risque d'hostilités²⁸. Les soldats participant à des opérations de paix reçoivent ces indemnités en plus d'une indemnité de transport en congé et une autre pour appels téléphoniques. Donc, la participation à des missions de paix peut représenter un avantage financier considérable, qui incite à participer à de multiples affectations et à des prolongations de périodes de service (Pinch, 1994a, p. 99). Les soldats peuvent devenir partiellement motivés par l'appât du gain — ce qui ne fait certainement pas partie de la perception du général de Chastelain, mais qui est sans aucun doute conforme au modèle de la civilisation, où les valeurs mercantiles du profit peuvent se retrouver dans les forces armées. *Tout le monde veut être affecté à une mission à l'étranger, car on vous paie 1 000 \$ de plus par mois.*

LA DIVERSITÉ DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES

La mesure dans laquelle les forces armées sont un miroir de l'ensemble de la société dont elles font partie constitue un indicateur de la pénétration des normes civiles en leur sein. En mars 1993, l'effectif des Forces canadiennes s'élevait à 77 783 personnes (Oakes, 1994, p. 4). Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, 89,3 p. 100 de cet effectif était de sexe masculin et 10,7 p. 100, de sexe féminin. Évidemment, cette répartition ne correspond pas à la proportion respective des sexes dans la société canadienne; les femmes demeurent sous-représentées dans les FC, bien que la décision que le Tribunal des droits de la personne a rendue en 1989, voulant que toutes les catégories professionnelles et tous les emplois dans les forces armées soient ouverts aux femmes, a eu pour effet d'accroître le nombre de candidates (Parker, 1995, p. 181)²⁹. Il faudra mener d'autres recherches pour déterminer les motifs expliquant que les femmes ne soient pas portées à poser leur candidature dans une institution qui a de tout temps été la chasse gardée des hommes. Leur présence dans les sections des armes de combat est négligeable³⁰. Alors que le nombre des femmes

qui se joignent à la marine et à l'aviation est de beaucoup supérieur à ce qu'il était auparavant, l'armée reste masculine.

De la même façon, les minorités ethniques (c'est-à-dire les personnes qui ne sont d'origine ni britannique ni française) sont sous-représentées dans l'armée canadienne. En février et en mars 1995, les FC ont réalisé un sondage sur la diversité fondée sur l'auto-identification, pour déterminer la composition ethnique des forces, étant donné qu'on n'avait pas systématiquement recueilli ces renseignements au fil des ans. Antérieurement, les forces armées hésitaient à demander à un de leurs membres son origine ethnique, de crainte que cela ne constitue une violation de la Charte canadienne des droits et libertés. Toutefois, les FC sont maintenant assujetties au projet de loi C-64 du gouvernement fédéral, qui régit l'équité en matière d'emploi. Les forces armées étant désormais tenues d'accroître l'égalité des chances, il leur faut connaître la composition ethnique des FC. C'est ainsi qu'on a amorcé une série d'études afin de constituer une base de données sur la diversité et de rédiger des rapports sur l'équité en matière d'emploi (Chouinard et Chiasson, 1995, p. 1).

En 1995, on a envoyé 98 483 questionnaires à la force régulière et à la force de réserve dans le cadre d'une étude sur la diversité; 6 689 personnes y ont répondu. Parmi elles, 1 395, soit 2,1 p. 100, se sont identifiées comme étant des Autochtones³¹ et 2 017, ce qui équivaut à 3,1 p. 100, comme membres des minorités visibles. Selon Parker (1995, p. 182), qui a étudié les tendances de recrutement dans les FC, le nombre proportionnellement peu élevé de candidats venant des minorités visibles n'a pas varié au cours des cinq dernières années. Si nous examinons les renseignements figurant au tableau 2, nous pouvons observer que 10 p. 100 des sondés autochtones et 25 p. 100 de ceux qui appartiennent à des minorités visibles dans la force régulière sont des officiers (22,5 p. 100 du personnel des FC étaient des officiers en 1993). Cette constatation donne à penser que les membres autochtones des FC ne sont pas représentés sur un pied d'égalité dans la structure des grades.

En 1995, le RAC comptait sept Autochtones, 11 Noirs et 17 membres d'autres minorités visibles. Dans une force réduite comptant environ 600 membres, le RAC aurait compté plus de Noirs et de membres d'autres minorités visibles que les forces régulières, mais deux fois moins d'Autochtones³². (Le RAC comptait 1,16 p. 100 d'Autochtones, comparativement à 2,1 p.100 dans les forces régulières; 1,83 p. 100 de Noirs, comparativement à 0,75 p.100 dans les forces régulières; 2,8 p.100 de représentants de minorités visibles, comparativement à 2,2 p.100 dans les forces régulières (Brodeur, 1996, p. 93). Brodeur indique cependant (1996, p. 92-93)

Tableau 2
Diversité ethnique des Forces canadiennes, 1995

		<i>Autochtones</i>	<i>Minorités visibles</i>
Forces régulières	Officiers	112	309
	MR	1 011	910
	Effectif total des forces régulières	1 123	1 219
Réserve	Officiers	20	95
	MR	252	703
	Effectif total de la réserve	272	798
Effectif total		1 395	2 017

Source: Source: Chouinard et Chiasson (1995, p. 14, 20)

que ces comparaisons doivent être faites avec réserve car les données ne sont pas facilement comparables³³. Ces données nous apprennent néanmoins quelque chose d'intéressant sur la nature des Forces canadiennes et du RAC : ce dernier était principalement composé de Blancs et comptait exclusivement des hommes. Ce fait peut avoir eu des répercussions pendant le déploiement en Somalie puisque les travaux de Miller et Moskos (1995, p. 625) montrent que des fantassins de sexe masculin et de race blanche étaient plus susceptibles d'appliquer des stéréotypes négatifs aux Somaliens pendant le déploiement des forces armées américaines en Afrique que ne l'auraient été des militaires de sexe féminin ou provenant de groupes minoritaires.

Les FC demeurent donc, pour l'instant, composées surtout d'hommes de race blanche. « À l'instar des candidats, les personnes enrôlées sont surtout de jeunes hommes venant de région urbaine et ayant fait des études secondaires » (West *et al.*, 1991, p. 28). Dans l'immédiat, les FC continuent d'enrôler un nombre disproportionné de candidats de sexe masculin, qui ont fait des études secondaires mais non universitaires et des individus qui ont déjà une connaissance de la vie militaire. Inversement, les candidats de souche non britannique et non française et les femmes sont grandement sous-représentés (West *et al.*, 1991, p. 1). Les forces terrestres, plus que la marine ou l'aviation, demeurent une chasse gardée d'hommes blancs hétérosexuels.

Les militaires canadiens se rapprochent néanmoins de plus en plus du modèle civil canadien. Selon Parker (1995), la langue est maintenant une caractéristique démographique officiellement reconnue et approuvée comme critère d'emploi au Canada. « Pour se conformer aux exigences de la *Loi sur les langues officielles*, il a été décidé que les forces armées devaient compter 27 p. 100 de francophones, ce qui en fait la plus importante sous-culture démographique (Parker, 1995, p. 87). Une fois de plus, les tendances qui animent l'ensemble de la société canadienne imposent des changements dans les FC³⁴.

LES RELATIONS ENTRE CIVILS ET MILITAIRES

Au Canada, les relations entre civils et militaires comportent deux aspects : d'une part, les relations officielles des forces armées avec le gouvernement et, d'autre part, la perception que les Canadiens ont des militaires. De nombreux ouvrages traitent des rapports entre civils et militaires (pour des renseignements au sujet du Canada, voir Bland, 1995). En résumé, selon la structure officielle, les FC communiquent avec le Parlement par l'intermédiaire du chef d'état-major de la Défense, qui rend compte au ministre de la Défense nationale. Le chef d'état-major de la Défense remplit des fonctions semblables à celles d'un sous-ministre, à cette différence près qu'il peut, s'il le juge nécessaire, contourner la filière habituelle pour s'adresser directement au gouverneur général du Canada, qui est le commandant en chef des Forces canadiennes.

Les militaires se perçoivent comme distincts et tolèrent une relation inconfortable avec les politiciens, dont ils acceptent parfois mal l'ingérence. Parker (1995, p. 86) fait état de diverses sous-cultures au sein des FC, dont l'armée de terre, la marine et l'aviation ainsi que les groupes d'élite. Il ajoute cependant que la plupart des militaires, quelle que soit la sous-culture à laquelle ils appartiennent, partagent certaines opinions; ils sont notamment sceptiques à l'endroit des civils et méfiants envers les politiciens. Les personnes que j'ai interviewées à ce sujet étaient elles aussi de cet avis.

Les politiciens nous confient des missions. Nous nous rendons sur place pour faire le travail, mais ils ne se rendent même pas compte que nous ne sommes pas utiles. Ils affirment ne pas avoir d'argent, mais cela ne les empêche pas d'en dépenser pour nous dépêcher sur place. Je crois que les politiciens ne nous ont jamais compris et que nous ne les comprenons pas non plus. C'est réciproque. Nous n'avons guère d'estime les uns pour les autres.

Grimshaw (1995, p. 5) décrit également la tension et la méfiance historiques entre les officiers supérieurs des forces armées et les autorités civiles. Parmar (1994, p. 11) écrit que les « militaires, en tant que sous-système de la société, se caractérisent par une volonté de se distancer de la population, par une attitude relativement isolationniste et par une sous-culture et une sous-structure non civiles distinctes ». Ce sentiment de séparation est encore plus marqué au sein des unités de combat spécialisées comme le RAC. Selon Neill (s.d., p. 4) :

C'est chez le militaire que la différence entre les normes éthiques de la société — en particulier la société occidentale — et les normes éthiques du sous-groupe auquel il appartient est la plus marquée. La société prise la tolérance, le calme, la sobriété, l'ambition financière, les valeurs familiales et le règlement rationnel des différends. Les militaires tolèrent (et parfois exigent) un comportement agressif, l'intolérance envers ceux qui ne font pas partie du groupe (depuis les civils amicaux jusqu'aux soldats ennemis), l'abus délibéré de l'alcool, l'établissement de liens affectifs entre hommes, le rejet des objectifs financiers et la résolution violente des différends. Qui plus est, le fossé entre ces deux modèles de comportement s'élargit de plus en plus rapidement, à mesure que les droits de la personne et la « rectitude politique » gagnent du terrain.

Les militaires et les civils canadiens se regardent mutuellement d'un œil méfiant. La législation civile, notamment la Charte canadienne des droits et libertés, veut que les forces armées soient le reflet de la société canadienne sur le plan de la composition démographique (diversité régionale, ethnique et sexuelle). De nombreux civils croient également que les forces armées devraient refléter les valeurs fondamentales de la société, mais les sujets interrogés n'étaient pas de cet avis.

Depuis une couple d'années, beaucoup de gens ont tenté de transposer au système militaire les valeurs de la culture canadienne en général, les valeurs de la société civile, et c'est bien normal. Toutefois, beaucoup font l'erreur de vouloir calquer la société militaire sur le modèle civil. Cette démarche est vouée à l'échec. Une démocratie ne peut pas défendre une démocratie. Il faut pour cela un système autoritaire doté d'une hiérarchie claire où des ordres sont donnés et les choses faites d'une façon précise. Je m'insurge contre ceux qui tentent de rendre le système militaire plus pacifique et plus politiquement correct. Pour avoir un comportement agressif, il faut être agressif et posséder les valeurs nécessaires pour tuer quelqu'un s'il le faut. Or, la société civile canadienne rejette ces valeurs.

Le Canadien moyen, de fait, connaît très peu les militaires car il a peu de contact avec eux. C'est ainsi que des « frontières » sont maintenues entre les militaires et le monde extérieur. Enloe (1983, p. 46) écrit que « les militaires et leurs familles vivent isolés du monde extérieur ». Harrison et Laliberté (1994, p. 21), quant à eux, écrivent ce qui suit :

Comme les militaires se sentent souvent incompris des civils, ils ont tendance à serrer les rangs et ce n'est pas involontaire. La préparation au combat oblige les autorités militaires à contrôler leur personnel, notamment en gardant les militaires — et, dans une large mesure, leurs familles — isolés de la société civile et de ses préoccupations et idéologies qui font concurrence à celles des forces armées.

Étant donné la nature de leurs tâches, les militaires ont tendance à se replier sur eux-mêmes et, à moins qu'un civil ne travaille avec des militaires, les possibilités d'échange sont plutôt limitées.

Nous n'allons jamais à l'extérieur de la structure militaire. Pourquoi ne sortons-nous jamais pour recevoir une formation avec des civils? Pourquoi restons-nous toujours cachés et coupés des autres? Pourquoi personne ne veut-il nous voir? Pourquoi est-il si difficile de quitter la base?

Au Canada, les bases militaires sont éparpillées un peu partout sur le territoire, souvent dans des régions éloignées, de sorte que la population civile a peu d'occasions d'avoir des contacts avec le personnel militaire. Même lorsque des postes militaires se trouvent en pleine ville, peu de gens franchissent la frontière, réelle ou imaginaire. Dans un éditorial du *Kingston Whig-Standard* (4 novembre 1995), Cotton écrit que les cadets du Collège militaire royal « passent des années derrière des murs de pierre grise, qu'ils ne franchissent que pour faire du sport, rencontrer des membres du sexe opposé ou participer de temps à autre à un défilé en tenue d'apparat ». L'auteur de l'article recommande que les cadets et les civils qui étudient tout près du collège militaire partagent les mêmes salles de classe, de manière à communiquer davantage.

Les forces militaires composées exclusivement de volontaires ont tendance à se perpétuer, à se constituer en caste « guerrière » distincte. Autrement dit, les fils (et maintenant les filles) de militaires deviennent à leur tour membres des forces armées et les filles de militaires épousent des militaires. Dans un sondage effectué auprès de militaires du rang récemment enrôlés dans les FC, Boswell et Chevrier (1991, p. 12) ont constaté

que plus de 60 p. 100 des participants avaient déjà une expérience de la vie militaire (soit parce qu'ils avaient été membres du corps de cadets, de la Réserve ou de la force régulière, ou parce que des membres de leur famille avaient déjà fait ou faisaient partie des FC). « Les organisations militaires, comme les cadets, les unités de la Réserve et, bien entendu, les familles de militaires, continuent d'alimenter les FC d'un flot continu de candidats qui ont toutes les chances d'être enrôlés et de compléter avec succès leur instruction de base » (Boswell et Chevrier, 1991, p. 13). Une étude effectuée en 1989 (Chevrier et Parker, 1989, p. 31) au sujet des candidats en question indique ce qui suit:

Un examen des données révèle que plus du tiers des candidats (33,8 p. 100) viennent de familles de militaires. L'étude ne visant que les personnes dont des membres de la famille « immédiate » ont fait partie des forces armées, le pourcentage serait évidemment plus élevé si on avait également tenu compte des cousins, tantes et oncles [...] Une analyse des données à la grandeur du Canada a montré que les régions de l'Atlantique et de l'Ouest affichaient les pourcentages les plus élevés de candidats provenant de familles de militaires (39,7 p. 100 et 36,6 p. 100 respectivement), comparativement à seulement 29,5 p. 100 pour le secteur du Québec et 30,1 p. 100 pour le secteur du Centre.

L'étude de Boswell et Chevrier (1991, p. 12) indique que 35,6 p. 100 des candidats recrutés venaient de familles de militaires. « L'expérience de la vie militaire (cadets, famille de militaire) était le facteur qui influait le plus sur la décision d'une personne de présenter sa candidature et sur ses chances de réussite » (Boswell et Chevrier, 1991, p. 17-18). Les études n'expliquent pas les raisons pour lesquelles certaines personnes décident de « perpétuer la tradition ». Chevrier et Parker (1989, p. 35) ont cependant constaté que les candidats officiers sont moins nombreux que les candidats militaires du rang à avoir fait l'expérience de la vie militaire avant de présenter leur demande³⁵.

Les FC accomplissent souvent des tâches prestigieuses à l'étranger, mais pas au Canada³⁶. Depuis la crise de Suez à ce jour, le maintien de la paix a été une des principales tâches des FC. Tant qu'ils sont à l'étranger, les membres des forces armées restent loin des préoccupations des gens, du moins jusqu'à ce que les médias s'intéressent à eux. « En temps de paix, les militaires ne sont guère appréciés par leurs concitoyens, qui les considèrent, au mieux, comme un mal nécessaire et, plus souvent, comme des parasites de l'appareil politique (Peck, 1983, p. 233). À défaut de mécanismes de communication avec les militaires, les civils reçoivent la

majeure partie de l'information concernant la culture militaire par le truchement du cinéma et des médias. Legault (1997, p. 41) estime que les membres des FC devraient recevoir une formation qui les prépare à entretenir des rapports avec les civils (en plus d'une instruction adaptée à la culture spécifique des pays où ils sont susceptibles d'être envoyés en mission).

Certains militaires éprouvent à la fois mépris et malaise à l'endroit de la société civile. Durant l'entraînement, le mot « civil » est parfois employé comme insulte, la vie civile étant perçue comme une existence oisive, sans structure ni discipline. Les militaires ont généralement l'impression que les civils ne les comprennent pas vraiment. Commentant un article paru dans le *Wall Street Journal* (Ricks, 1995, p. A1, A4) sous le titre « Separation Anxiety: New Marines Illustrate Growing Gap Between Military and Society »³⁷ Jim Beckman (1995) écrivait au rédacteur en chef : « Lorsque j'étais dans le Marine Corps il y a 30 ans, nous éprouvions envers les civils le même mépris que la nouvelle génération de marines semble éprouver à leur égard³⁸ ». L'article paru en juillet explique que les militaires éprouvent un mépris généralisé envers la société qu'ils sont censés protéger. « Les officiers militaires américains se désignent aujourd'hui par le mot « nous », pour bien se différencier du reste de la société. Ils se considèrent comme moralement et culturellement différents » (Ricks, 1995, p. 4). L'attitude des militaires canadiens envers les civils n'est pas tellement différente.

De nombreux militaires n'aiment pas du tout avoir des rapports avec les civils. Pourquoi? Sans doute parce qu'ils ont l'impression que les civils ne partagent pas leurs valeurs ou qu'ils n'apportent pas la même contribution. Les militaires ont l'impression que beaucoup d'efforts sont gaspillés dans la société civile. Il faut comprendre qu'un militaire apprend à régler une situation en établissant un plan et en le mettant en application. À mesure qu'on grimpe dans la hiérarchie, d'autres facteurs viennent s'ajouter, mais c'est essentiellement ce qu'un militaire fait. C'est pourquoi les missions de maintien de la paix sont éprouvantes : le militaire n'y a pas pour rôle de régler les problèmes, mais d'empêcher certaines choses, d'assurer un degré de sécurité ou de tenter d'établir les conditions qui permettront à d'autres de régler le problème. C'est pourquoi l'inaction face à la situation ou au problème est tellement agaçante pour un militaire.

Tel que mentionné plus haut, l'absence ou le peu de communication entre les militaires et les civils fait des médias la principale source d'information du citoyen canadien ordinaire en ce qui concerne les

militaires. Presque tous les militaires que j'ai interviewés m'ont déclaré que les commentaires des médias au sujet des militaires n'étaient ni objectifs ni fiables.

En général, les médias ne comprennent pas les militaires ou ils les connaissent mal. Dans le cas du Régiment aéroporté, malheureusement, les médias ont vu tous les éléments d'une histoire sensationnelle : un meurtre, une campagne politique, la possibilité d'un camouflage, etc. Ils ont sauté sur l'occasion et l'ont exploitée. Les médias ont pris et conservé l'initiative, laissant les principaux protagonistes sur la défensive. Le Régiment aéroporté a été mêlé à un dossier qui a pris des proportions de plus en plus vastes et il a, en fin de compte, été sacrifié. En démantelant le Régiment, on espérait que toute l'affaire finirait par être oubliée et que le débat politique perdrait de son intensité. Ce n'est pas ce qui s'est produit.

Le rôle de la presse est ce qui m'a le plus dérangé dans l'affaire somalienne.

CONCLUSIONS

Comme nous l'avons signalé dans l'introduction au présent chapitre, les changements n'ont pas été uniformes à l'échelle des FC. D'abord, il existe d'importantes différences entre les divers services des forces armées. D'après Moskos (1970 : 37), « les caractéristiques organisationnelles tendant à se rapprocher des structures civiles sont le plus apparentes dans l'aviation, quelque peu moins dans la marine et le moins de tout dans l'armée » (et le Régiment aéroporté). Si on ajoute à cela la différence de valeurs entre les services armés et le MDN et entre les officiers et les militaires du rang, on a une collection plutôt disséminée et hétéroclite de sous-groupes dans les FC ayant chacun ses valeurs et sa façon de voir le travail qu'il accomplit au sein des forces armées (Soeters, 1995, p. 3). Cette situation engendre des valeurs et des comportements contradictoires.

Kourvetaris et Dobratz (1977, p. 97) ont mis au point plusieurs modèles de forces armées :

- les forces armées convergentes ou d'allure civile, qui font ressortir les similitudes croissantes entre les formes militaire et civile d'organisation sociale;
- les forces armées divergentes ou traditionnelles, qui font ressortir les différences croissantes entre les formes militaire et civile d'organisation sociale; et

- les forces armées segmentées ou pluralistes, qui comprennent des secteurs convergents et des secteurs divergents.

Ce dernier modèle semble être exactement celui des FC en 1992-1993, le RAC constituant une unité particulièrement divergente par rapport à la société civile. De la même manière, Cotton *et al.* (1978, p. 383) signalaient dès 1978 l'apparition d'un « format pluraliste » composé de trois blocs d'occupations : le bloc administratif-technique, qui peut être qualifié de convergent avec la société civile, alors que les armes de combat et les opérations en mer étaient considérées comme divergeant de la société civile. Harries-Jenkins (1986, p. 255) décrit les valeurs contrastantes des forces armées segmentées ou pluralistes qui « présentent des tendances organisationnelles à la fois traditionnelles et d'allure civile ». En dépit de leurs nombreuses transformations, les Forces armées canadiennes continuent d'afficher leurs racines traditionnelles dans les cérémonies et l'image du héros guerrier. En fait, Lopez-Reyes (1971, p. 124) croit qu'il serait difficile d'imaginer une organisation militaire sans un culte du héros guerrier. Mais le chef héroïque contraste vivement avec le gestionnaire militaire, qui « offre les dimensions scientifique et pragmatique de l'art de la guerre ». Le chef héroïque cherche à préserver l'image traditionnelle d'une institution alors que le gestionnaire militaire veut modifier cette image en essayant d'atteindre une compétence comparable à celle qu'exige la gestion à grande échelle (Janowitz, 1960, p. 21). Comme nous l'avons déjà signalé, le chef militaire héroïque s'efforce peut-être de sauver en partie la façon traditionnelle de faire les choses, cela étant jugé essentiel au succès de la mission.

Comme les autres forces armées du monde, les forces armées canadiennes se composent de plus en plus de spécialistes (ingénieurs, mécaniciens, etc.) qui s'intéressent d'abord et avant tout à leur métier. Harries-Jenkins (1986, p. 266) nous dit que la sous-culture des techniciens/carriéristes dans les forces armées britanniques « reflète très clairement beaucoup des attitudes du spécialiste civil ». D'après Cotton (1979, p. 13), au Canada, « le fantassin occupe une position franchement minoritaire au sein des forces armées volontaires modernes ». En temps de paix, dans toute force volontaire, qui comprend un fort pourcentage de troupes de soutien, le statut et l'image de soi du fantassin devient problématique.

Les normes de la société et les préférences culturelles n'encouragent pas le soutien des participants motivés [...] Des fantassins très motivés (comme les membres du Régiment aéroporté) peuvent en venir à croire qu'ils sont entourés de

gratte-papier et de bureaucrates en uniforme qui ne partagent pas leur sentiment que la principale fonction des militaires est de combattre ou du moins de se préparer à la guerre (Cotton et Pinch, 1986, p. 243).

Comme nous l'avons signalé au début du présent chapitre et comme nous le verrons au chapitre 4, le RAC présentait de nombreuses caractéristiques d'une institution totale. La base à Petawawa était isolée et, comme l'institution totale de Goffman, elle était « moitié résidentielle et moitié organisation formelle » (Goffman, 1962, p. 453). Les hommes célibataires vivaient dans la base alors que les hommes mariés habitaient la ville de Petawawa, à côté, qui faisait beaucoup figure d'extension de la base militaire. Selon Goffman (1962, p. 451), « on peut dire que la principale caractéristique des institutions totales réside dans l'effondrement des barrières qui séparent habituellement les trois sphères de la vie (sommeil, loisirs, travail) ». En outre, la séparation d'avec la société civile est sociale aussi bien que géographique. Par exemple, les hommes du RAC partaient souvent ensemble pendant des semaines pour des manœuvres en campagne. De plus, les militaires étaient fortement encouragés à socialiser ensemble en dehors du travail. Les hommes célibataires s'amusaient entre eux dans leur casernement ou en ville, alors que les hommes mariés étaient invités par des pairs à participer, les fins de semaine, à des activités de groupe comme la chasse. Le Régiment aéroporté ne faisait pas qu'épouser les valeurs institutionnelles traditionnelles du combattant/guerrier; il les incarnait, et à bien des égards, les exagérait.

Le caractère du militaire de carrière traditionnel est collectif et on pourrait dire qu'il tient de la « solidarité mécanique » (Bramson, 1971, p. 185). La solidarité mécanique est une notion qu'a mise au point le sociologue français Émile Durkheim pour décrire la société préindustrielle, dont les membres travaillaient ensemble avec un minimum d'individualisme à la satisfaction des besoins du groupe. La société moderne, par contre, est caractérisée par la solidarité organique, à savoir l'individualisme et la spécialisation. Le RAC était caractérisé par la solidarité mécanique et la fidélité au groupe et par une telle identification (hyperinvestissement) au commando que cela relevait presque de l'affiliation à une tribu ou à un clan. (Nous verrons au chapitre 3 que certains auteurs considèrent le système régimentaire lui-même comme une espèce d'organisation fondée sur la parenté.) Ajoutez à cela l'accent que le Régiment aéroporté met sur la « mystique masculine » du « guerrier combattant » et on peut presque le qualifier d'anachronisme dans la société canadienne d'aujourd'hui et dans des forces armées en mutation.³⁹

Le Régiment aéroporté est différent. Avec le Régiment aéroporté, on revenait au bon vieux temps de l'armée. La mentalité du Régiment aéroporté est différente de celle de l'infanterie. Le travail y est beaucoup plus physique et exigeant. Les soldats se promènent tout le temps avec un sac de 60 livres sur le dos. Et puis, il y a évidemment la question de la fierté. Nous sommes fiers de porter notre béret marron. Et, de toute façon, on peut distinguer un membre du Régiment aéroporté d'un autre soldat rien que par son entraînement. L'attitude à l'égard du travail était différente. Dans le Régiment aéroporté, on ne comptait pas les heures de travail. Dans un camp normal, l'horaire est sacré et on touche son chèque de paye à toutes les deux semaines; c'est ce genre de mentalité.

Aujourd'hui, les hélicoptères peuvent amener les hommes sur le champ de bataille plus rapidement et plus sûrement qu'un parachute (Cohen, 1978, p. 33) et, compte tenu de l'emploi que le Canada fait à l'heure actuelle de ses soldats, la critique la plus mordante qu'on puisse adresser au Régiment aéroporté est que toute bonne unité d'infanterie aurait pu faire ce que les commandos ont été appelés à faire.

Dans les années 80, au cours de la guerre froide, la stratégie consistait à protéger le Nord. Comme on croyait encore que les Soviétiques risquaient d'attaquer par le Nord, le Régiment aéroporté se préparait principalement à un assaut aéroporté dans le Nord. Depuis, toutefois, les services de parachutisme ont été décentralisés et le parachutisme en tant que tel n'est plus qu'un dernier recours.

Compte tenu du caractère de plus en plus civil des Forces canadiennes depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le Régiment aéroporté avait du mal à s'intégrer à la nouvelle « équipe de défense ». Les militaires que j'ai interviewés étaient catégoriques : selon eux, le Régiment aéroporté a été dissous pour des raisons d'opportunisme politique. Ils ont déclaré maintes fois que la décision de dissoudre le RAC était une « décision politique » qui visait à « épargner de l'argent ».

Comme notre gouvernement est endetté et a des factures à payer, il a décidé de démolir le meilleur régiment de l'armée. La Somalie a été une bonne excuse.

Cela fait longtemps qu'on parle de dissoudre le Régiment aéroporté.

Je suis convaincu que le gouvernement voulait se débarrasser du RAC. Se débarrasser de nous. Parce que c'était la seule manière d'avoir de l'argent ou d'épargner de l'argent. Cela dure depuis un certain temps. Autrefois, on prenait sa retraite

après avoir atteint 60 ans; aujourd'hui, on peut le faire au bout de 12 années de service. En outre, le Régiment aéroporté avait une certaine mentalité. Il faut aussi tenir compte de cette mentalité, qui en était une de « petite tête, gros bras ».

La dissolution du Régiment les avait laissés très amers.

On ne dissout pas un service de police parce que deux ou trois agents ont battu un Noir.

Je crois qu'on a dissous le Régiment par opportunisme politique. On a voulu donner l'impression qu'on faisait quelque chose et c'était probablement la façon la plus rapide de résoudre ce qui était perçu comme un problème. Stupide. Voyez ce que les paras britanniques ont fait le fameux dimanche noir. Ils ont massacré des citoyens irlandais et ils sont toujours là. Mais les Canadiens — eh bien, nous sommes parfois sans merci pour les nôtres. Et que ferions-nous maintenant, si nous avions besoin d'une force d'intervention rapide?

Si des civils battaient un gars à mort, on trouverait probablement cela normal. Mais est-ce bien normal? Ma foi, ils ont eu tort. Un gars est battu à mort. Bon. On en parle dans les journaux. Et puis après? Ou cinq Blancs battent un Noir. Ouais, et puis après? Ce sont des choses qui arrivent. Mais parce que des militaires battent un homme à mort en Somalie, on en fait tout un plat. Oui, ils ont eu tort, mais ils étaient frustrés et ils avaient peur. Si des civils effrayés, ivres ou frustrés battaient quelqu'un, cela passerait probablement inaperçu dans la presse. Mais on en fait tout un plat parce qu'il s'agit de l'armée. Parce que l'armée représente tellement de choses. Je le répète, c'était mal mais ce n'était probablement pas la première fois que cela arrivait. Combien de fois est-ce déjà arrivé avant? Mais parce que cela s'est passé en Somalie [...]

Et ils étaient plus que mécontents de la manière dont les médias et la population les ont traités.

Ouais, je me suis vraiment senti abandonné par le Canada. Aucun appui. En visite à Ottawa, la femme d'un des gars s'est fait cracher dessus! On nous a dépeint comme les vrais vilains. Personne n'arrivait à comprendre pourquoi. Et on ne comprend toujours pas. Les médias se sont emparé de l'affaire [...] Tout n'était pas brillant mais, quand même, on s'est vraiment senti abandonné.

À la station-service, un Noir a provoqué un de nos nouveaux gars, lui demandant s'il était le tueur de Noirs de la Somalie. Celui-ci a été pris au dépourvu et,

comme il n'est pas vraiment costaud, il a filé. Les femmes de bien des membres du Régiment aéroporté hésitaient à aller faire des emplettes de peur d'être accostées par des civils. La femme d'un de mes copains s'est fait tout bonnement prendre à partie par une civile qui lui a dit que son mari était un tueur de Somaliens. Et elle voulait seulement faire ses emplettes. Beaucoup de gens prennent tout ce qu'ils voient dans les médias pour parole d'Évangile. Ils tiennent simplement ça pour acquis et ne cherchent pas à connaître l'autre version des faits. Les médias creusent tant qu'ils n'ont pas une histoire à raconter. Il y a du vrai dans leur histoire, mais elle ne représente qu'un côté des choses. Et ce n'est vraiment pas à l'avantage du Régiment aéroporté à l'heure actuelle. Ça continue et ça n'arrêtera pas. Nous croyons pour la plupart qu'il faut oublier tout cela et passer à autre chose.

Nous nous sommes sentis abandonnés. La pire chose qui puisse arriver à un soldat, c'est d'être abandonné par d'autres soldats et d'être rejeté par son pays, comme cela nous est arrivé à notre retour de Somalie et comme c'est arrivé aux Américains à leur retour du Vietnam. On m'a envoyé là-bas et on n'a aucune gratitude pour ce que j'ai fait. La pire chose qu'on a faite, ça a été de dissoudre le RAC.

Leurs paroles nous rappellent ce que Cotton (1980, p. 297-300; 1990, p. 49) appelle le « syndrome du guerrier assiégé » qui se « caractérise par une concentration sur la bataille avant tout et par un sentiment de désaffection à l'égard de forces armées qui sont perçues comme ayant pris une allure trop civile pour remplir leur fonction essentielle, qui est de combattre ».

Le Canada tire le maximum de ses engagements symboliques à l'égard du maintien de la paix. On envoie des soldats parce qu'on sait qu'un soldat ne va pas réagir. La dernière chose qu'on peut faire, c'est réagir avec une force implacable. Voyez ce qui arrive en Bosnie, où des militaires canadiens sont enchaînés à des mâts. Quelle tristesse lorsque tout un escadron blindé est pris en otage [...] Cela ne fait aucun doute pour moi. Dans une démocratie, l'armée est toujours le jouet du gouvernement, mais je crois que nous méritons mieux, que ma famille mérite mieux que cela. Nous n'avons même plus le droit de nous défendre; on nous prive de ce droit humain fondamental. On nous lie les poignets aux chevilles et on nous dit d'être fiers d'être canadiens.

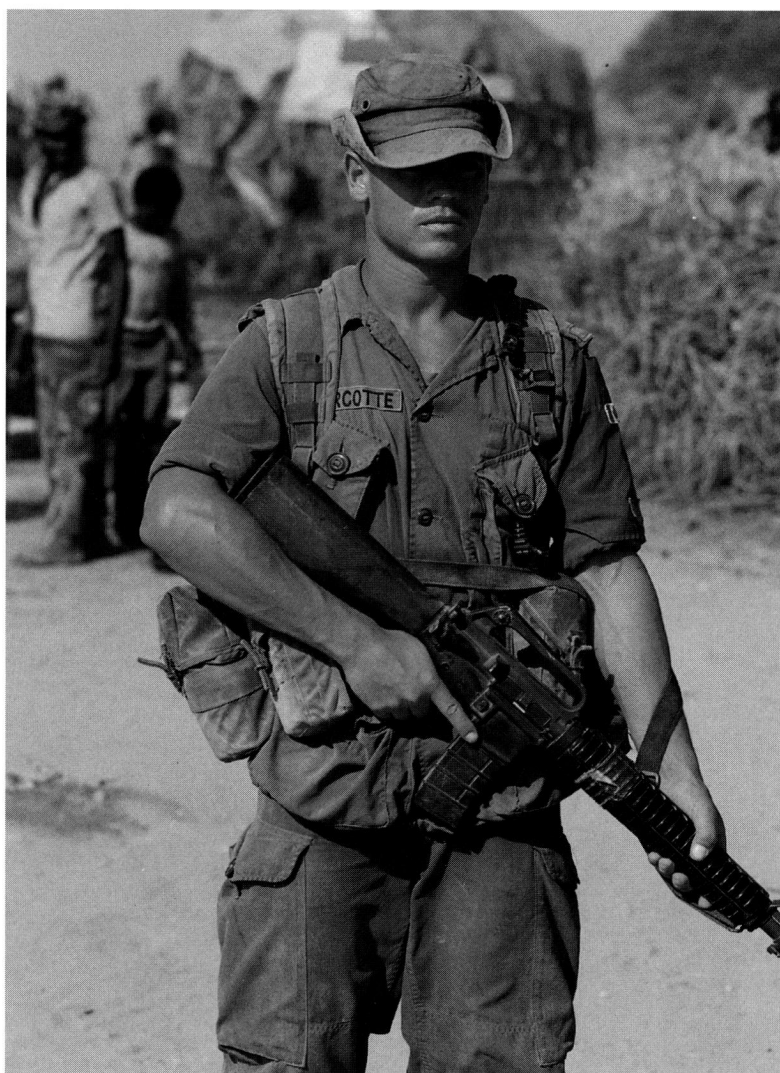
Il importe de signaler en outre que les guerriers assiégés se méfiaient aussi des forces armées. Les soldats appréhendaient parfois beaucoup de

parler à toute personne liée à la Commission d'enquête de peur d'être punis par leurs supérieurs. C'est arrivé maintes fois. C'était surtout le cas des soldats que j'ai interviewés dans des bases⁴⁰.

On peut ne pas vouloir parler tout simplement parce qu'on veut oublier toute l'affaire ou parce qu'on ne veut pas avoir d'ennuis. Les soldats craignent que le seul fait de comparaître ici [de parler à l'auteur sur les lieux de la base] ne leur occasionne des ennuis. Leurs patrons savent qu'ils viennent ici et ils se demandent si cela va leur faire du tort. Ils n'en sont pas sûrs et ils ne veulent pas prendre de risque.

Des soldats avaient le sentiment que quiconque était allé en Somalie était fiché sur une espèce de « liste noire ». Enfin, beaucoup ne voulaient tout simplement pas se donner la peine.

Je suis très méfiant. Je ne sais pas comment tout cela finira. Vos conclusions pourront être interprétées d'une façon ou d'une autre pour justifier des décisions qui ont déjà été prises. Quel gaspillage d'argent! Que vont-ils dire? « Oui, nous avons commis une erreur ». Avez-vous déjà entendu un politicien dire cela?



Soldat du Régiment aéroporté en patrouille



Il se tient peut-être seul, mais il n'est jamais seul
 Dans une foule, il peut être solitaire
 Il est soldat
 Souvent rejeté par la société qu'il a juré de protéger
 Il se donne entièrement
 Son armure le protège des flèches de l'ennemi
 Et sa conscience émoussée, des flèches des multitudes
 Il s'est endurci à l'acte de tuer son prochain
 Pourtant il souffre pour son compagnon d'armes blessé, pour les larmes d'un enfant
 Il n'est pas sans culpabilité
 Dans sa mémoire les souvenirs sont gravés à jamais en lettres de feu
 On le considère comme un héros ou comme un démon
 Il a pourtant versé des larmes pour ses camarades, pour un amour perdu
 Et pour les innocents
 Des milliers de fois il a demandé
 Pourquoi?
 Il est un fils, un frère, un père
 Il est un homme
 Souvent pourtant on le traite comme un sous-humain
 Ce n'est pas de sa propre volonté qu'il tue
 Mais plutôt de celle de sa société
 Qu'est-ce qui fait le plus mal : les blessures de la bataille
 Ou les mots blessants
 Qui atteignent non pas le corps
 Mais le cœur et l'esprit
 Il appartient à la classe des guerriers
 Séparée et distincte
 Il est devenu ce qu'il est
 Pour protéger et préserver sa société
 Il a répondu à l'appel des armes
 Pour enlever la vie ou perdre la sienne
 Il n'est pas un mercenaire qui accepte l'argent du sang
 Il se bat pour des idéaux
 Son salaire est bien petit, et ses tâches énormes
 Il apprécie les rares personnes qui l'apprécient
 Pour ce qu'il est, ce qu'il fait
 Stéréotypé et étiqueté
 Il n'a de choix que d'accepter ce que sa société lui fait
 Et pourtant on lui demande de payer le prix le plus élevé de tous
 Il ne souhaite pas faire la guerre
 Mais souhaiterait plutôt l'éviter
 Si on l'appelle au combat, il ira
 Il le faut, c'est son devoir
 Il a donné sa parole
 Qui est-il, ce soldat?
 C'est un homme
 Il peut chérir, souffrir, aimer et haïr
 Il peut être chaleureux, bon, doux et cruel
 Il est simplement
 Un homme

Poème accroché au mur d'un soldat du Régiment aéroporté

La culture militaire

*Dans l'infanterie, on s'occupe des siens.
C'est comme ça qu'on fait les choses.*

(Un soldat des FC)

Dans ce chapitre, nous examinons des signes et un comportement particuliers qui distinguent les militaires et, en particulier, l'armée. Nous verrons que les Forces canadiennes (FC) ont une culture militaire qui les distingue de la société civile. Cette culture est :

- acquise — les modes de comportement et les valeurs sont enseignés officiellement et officieusement par une génération de militaires à l'autre;
- commune — tous les militaires agissent selon des modes et règles de comportement communément convenus. Ils acceptent l'omniprésence de la hiérarchie et les marques de respect qui l'accompagnent;
- fondée sur des symboles — les militaires possèdent des symboles communs (p. ex., drapeaux, insignes) qui représentent le groupe et font partie intégrante des rites et cérémonies;
- capable de s'adapter à des situations nouvelles — les militaires s'adaptent à l'évolution des technologies et en conçoivent de nouvelles; ils s'adaptent également à l'évolution de la culture civile : ainsi, au Canada, les femmes sont entrées dans les forces armées.

La culture militaire embrasse par ailleurs une culture de l'armée, qui comprend à son tour des sous-cultures régimentaires. Il importe de comprendre le système régimentaire, car le Régiment aéroporté du Canada (RAC) a recruté ses membres dans les régiments de l'armée.

Je soupçonne personnellement que les autres unités disent ceci : « Que le Régiment aéroporté soit dissous. Cela va nous protéger. Ils vont éliminer le Régiment aéroporté et nous laisser tranquilles. Nous pourrons ensuite mettre

discrètement de l'ordre dans nos affaires ». Je me suis entretenu avec quelqu'un qui connaît plutôt bien le monde régimentaire, le monde de l'armée. Lorsque l'ouverture de l'enquête a été annoncée, il a dit : « J'en suis très heureux. J'espère que cette enquête va permettre de mettre de l'ordre dans l'armée, et non pas seulement dans le Régiment aéroporté. Il faudrait l'étendre pour mettre de l'ordre partout ». Parce que le problème ne vient pas seulement du Régiment aéroporté; il est inhérent à l'armée. Jusqu'à ce qu'ils décident de faire les choses autrement. Parce que, une fois de plus, les membres du Régiment aéroporté ont été recrutés dans les autres unités. Certains des problèmes dont il a hérité sont venus d'ailleurs.

La culture militaire est influencée par les structures verticales qui lient les hommes d'un bout à l'autre de la chaîne de commandement, par la hiérarchie des grades qui prescrit le comportement, et par les structures horizontales qui sont destinées à unir les citoyens pour en faire des groupes d'hommes prêts à mourir les uns pour les autres.

ASPECTS DE LA CULTURE MILITAIRE

Nous appliquons dans cette section un schéma utilisé par Parker (1995, p. 74-82) dans son ouvrage sur les FC, qui décrit les « artefacts » culturels suivants : la langue, les rites et cérémonies, les symboles, les mythes et la technologie. Nous utilisons ces catégories pour cerner les attributs de la culture militaire qui distinguent celle-ci de la culture civile. À l'instar d'autres sous-cultures et de certaines professions, les forces armées possèdent leur propre jargon. Dès 1946, Elkin (1946, p. 414) avait observé que les structures linguistiques militaires sont une manifestation de solidarité et une admission de rupture avec la société civile. Le trait le plus important du langage militaire est le fait qu'il procure une forme d'expression unique qui aide à distinguer les membres des forces armées des civils, de sorte que les structures linguistiques militaires deviennent une force de cohésion pour le groupe. Les formes linguistiques établissent la façon correcte de s'adresser aux supérieurs et aux subalternes et renforcent ainsi le caractère hiérarchique de l'organisation. L'utilisation constante des titres et des noms de famille entretient la distance sociale. Par exemple, dans le Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI), les caporaux et soldats appellent les officiers « sir » et les commandants de peloton, « mister », en faisant suivre ce titre de leur nom de famille. Le sergent-major régimentaire (SMR) est la seule personne qu'on appelle seulement « mister ». Les militaires des autres grades donnent aux

sous-officiers leur titre d'affectation ou de grade. Ils utilisent par ailleurs le titre « sir » lorsqu'ils s'adressent au SMR et au sergent-major de compagnie. Les militaires de tous les grades, y compris les officiers, appellent enfin ce dernier « sergent-major » (Irwin, 1993, p. 66-67).

Par ailleurs, les acronymes constituent un langage militaire secret. Les membres des forces armées peuvent se parler entre eux en utilisant un code qu'aucun civil ne peut comprendre. Il existe des centaines de pages d'acronymes militaires canadiens. De plus, la situation historique particulière du Canada ajoute un élément singulier aux acronymes du fait qu'ils doivent exister dans les deux langues officielles. Dans tous les cas où c'est possible, les FC préfèrent toutefois utiliser un seul acronyme applicable aux deux groupes linguistiques. L'emploi d'euphémismes pour communiquer un sens particulier constitue un autre aspect du langage militaire. Par exemple, le paysage devient le « terrain » et une ville, un « objectif ». Les euphémismes assainissent et objectivent en outre la mort et les souffrances. On peut « neutraliser » un ennemi. L'expression « dommages collatéraux » signifie qu'on a fait involontairement des victimes civiles. Et on parle de « pertes de personnel » ou d'« érosion des effectifs » pour désigner les pertes de soldats. Le RAC utilisait des expressions militaires communes comme « hooah » et « vu », qui ne lui sont pas particulières, car d'autres unités d'infanterie les emploient également. (Voir le chapitre 4.)

Selon Lopez-Reyes (1971, p. 153), le « soldat compte sur un univers ordonné régi par des lois stables et des valeurs traditionnelles ». Dans les forces armées, les cérémonies, les coutumes et les codes contribuent à créer un monde ordonné. Les rites de respect (salut militaire) entre personnes encouragent la formalité et la hiérarchie. Parker (1995, p. 76) nous dit que « l'adhésion à un ensemble de rites rigoureusement définis et les efforts considérables consacrés aux cérémonies soulignent les différences psychosociales entre les militaires et la société canadienne ». Tous les hommes en uniforme doivent saluer tous les officiers, indépendamment de leur grade. Même un SMR pouvant avoir jusqu'à 30 années de service doit saluer un sous-lieutenant, qui peut n'avoir qu'une année de service militaire. Il est considéré comme extrêmement impoli de la part d'un officier de ne pas répondre à un salut. Même si les règlements précisent clairement que les officiers devraient saluer tous les autres officiers qui leur sont supérieurs, la pratique courante est parfois différente. Les subalternes et les personnes qui travaillent quotidiennement ensemble dans le même bureau ne se saluent habituellement pas entre eux, sauf la première fois qu'ils se voient chaque jour (Irwin, 1993, p. 65-66).

Les symboles sont des représentations collectives connues subjectivement. Selon Geertz (1966, p. 3), la culture dénote un ensemble de significations incarnées dans des symboles, qui sont transmises par l'histoire, un système de conceptions héritées exprimées sous des formes symboliques au moyen desquelles les hommes communiquent entre eux. L'armée, tout comme la marine et l'aviation, se distingue du reste des forces armées par le port d'un uniforme distinct qui traduit son but en tant que force terrestre. Les uniformes et les insignes en disent long sur la place qu'occupe une personne dans les forces armées. Par exemple, les membres du RAC portaient (en plus de leurs bottes de parachutiste et de leur béret marron) une vareuse spéciale qui les distinguait des autres unités de combat.

Les uniformes révèlent à quel service on appartient, tandis que les insignes indiquent la place qu'on occupe dans la hiérarchie. Dans l'armée, les militaires doivent porter des vêtements particuliers en garnison, mais les codes relatifs à la tenue vestimentaire sur le terrain sont moins stricts. Les officiers et les militaires du rang portent normalement une tenue réglementaire appelée « tenue de garnison » dans laquelle les distinctions entre les officiers, les sous-officiers et les autres grades sont immédiatement évidentes. Les officiers portent aux épaules des galons dorés indiquant leur rang, tandis que les militaires du rang portent les leurs sur leurs manches. Les sous-officiers supérieurs tiennent pour leur part un mesure-pas ou une canne d'exercices et portent une bandoulière rouge sur la poitrine (Irwin, 1993, p. 62).

Geertz (1966, p. 3) ajoute que les symboles synthétisent l'éthique d'un peuple — le ton, la nature et la qualité de sa vie, son style et son attitude sur les plans moral et esthétique, ainsi que sa vision du monde — sa conception de la réalité; ses idées les plus détaillées de l'ordre. Les « couleurs », qui ressemblent quelque peu à des drapeaux ou à des fanions, prennent une « importance quasi mystique » pour les membres des forces armées (Parker, 1995, p. 77). « Les couleurs, les trophées et les tableaux exposés dans les mess jouent un rôle important en tant que symboles des valeurs abstraites qui sous-tendent les idéaux [de l'armée] » (Loomis, 1996, p. 56). *Les symboles sont très courants dans toute organisation militaire. En un sens, ce sont — comme les couleurs — des signes de ralliement, des choses auxquelles on s'identifie. Et il est important de créer ce sentiment de cohésion, car il engendre la fierté.* Il existe également des totems d'unité, comme le Pégase du Régiment aéroporté, qui sont reproduits sur la toile, les véhicules, les fanions, les t-shirts, ou même tatoués sur le corps. Ces symboles sacrés servent à lier les militaires au passé et les unissent dans le moment présent.

Les personnes se fondent lors de cérémonies qui avaient autrefois un but différent. Par exemple, le drill avait été conçu pour aider les soldats grecs et romains à synchroniser leurs mouvements afin de pouvoir se déplacer en groupes serrés pour leurs formations de bataille. Aujourd'hui, on pratique les exercices militaires parce que « les mouvements physiques accomplis à l'unisson avec les autres membres du groupe renforcent les sentiments communs et les valeurs collectives en subordonnant le moi aux actes du groupe, sous les ordres d'un chef officiel. Les cérémonies servent par conséquent à favoriser la solidarité du groupe » (Parker, 1995, p. 77). Les cérémonies comme « la parade des drapeaux » remontent à l'époque de l'armée modèle d'Oliver Cromwell, au dix-septième siècle. La coutume voulait, à l'époque, que chaque régiment d'infanterie soit caractérisé par un drapeau ou fanion distinctif et par des revers similaires sur ses uniformes. Cela servait à distinguer chaque soldat et constituait un point de ralliement pendant la bataille. La prise du drapeau régimentaire signifiait habituellement la défaite car, sans ce pivot central, l'unité se désintérait rapidement. Les bataillons d'infanterie des Forces canadiennes (comme ceux du Royaume-Uni et de l'Australie) reçoivent traditionnellement deux drapeaux de la reine ou de son représentant. L'un est appelé le « drapeau de la reine » et n'est arboré qu'en présence de la reine ou de son représentant (y compris les lieutenants-gouverneurs des provinces). L'autre est appelé le « drapeau régimentaire » et est hissé à la discrétion du commandant du régiment. Les noms des batailles auxquelles le régiment a pris part y sont brodés, et il rappelle aux hommes l'histoire, les traditions et les réalisations de celui-ci. La parade du drapeau devant l'unité donne lieu à une cérémonie complexe, et tous les soldats doivent le saluer. Une garde armée l'accompagne même lorsqu'on le déplace. Quand le RAC a été dissous, ses drapeaux ont été enterrés avec pompe et émotion au musée de Petawawa, le 5 mars 1995, dans une salle spéciale qui ressemble à une chapelle. L'enterrement des drapeaux régimentaires du Black Watch, lorsque ses membres sont repassés à la milice, après la Seconde Guerre mondiale, fournit un autre exemple de l'émotion entourant pareille cérémonie. « Lors de la dernière parade, quand les drapeaux régimentaires et les honneurs de guerre ont été hissés, nombre des participants portaient des brassards noirs pour marquer leur peine » (Bercuson, 1996, p. 127).

Les médailles, les décorations et les récompenses sont d'autres symboles qui peuvent souligner les services particuliers rendus par une personne. Celles-ci englobent des choses comme les récompenses pour héroïsme, pour longs états de service ou pour la participation à une

campagne ou à un événement commémoratif. Les médailles, frappées spécialement, comportent un avers et un revers exclusifs, l'agencement des couleurs de leurs rubans est unique, et un protocole bien défini régit leur port. Par exemple, les soldats canadiens reçoivent des médailles de campagne pour leurs périodes de service dans le cadre des missions de paix des Nations Unies. Les soldats du Régiment aéroporté que j'ai interviewés étaient particulièrement déçus de ne pas avoir reçu de médaille pour leur période de service en Somalie, surtout parce qu'on leur en avait promis une.

Qu'est-ce qui me vexe le plus, en fin de compte? Nous n'avons pas de médailles après deux ans et trois mois. C'est ignoble. La plupart de nous n'avons fait rien d'autre que du travail humanitaire auprès des Somaliens. Pour vous répondre clairement, quand je recevrai la médaille, je vais la lancer par terre. Je n'en veux pas. C'est comme dans le cas des vétérans de la Corée. Qu'est-ce qu'ils vont faire? Leur envoyer ça par la poste. Merci beaucoup. Si ce sont les décisions politiques qui l'emportent, comme c'est clairement le cas ici, moi, je ne marche pas.

Ça me peine beaucoup qu'on n'ait pas décerné de médaille pour la Somalie. Il faut espérer que ça sera fait bientôt. Nous savons qu'il y en a une de dessinée. Je pense qu'il reste seulement à la frapper et que ça sera bien. On devrait reconnaître le travail que nous avons fait là-bas. Il s'y est produit quelques accidents regrettables, mais un grand nombre de personnes ont fait beaucoup de bon travail. Oui, il est arrivé des choses fâcheuses. Mais ce n'est pas la faute de tous ceux qui étaient là. Ce n'est pas juste, absolument pas juste. Nous avons fait énormément de bon travail, et on devrait le reconnaître. Une médaille est habituellement une bonne façon de faire cela. Il y en a une qui a été dessinée et approuvée, mais elle n'a pas vu le jour. Chaque fois que nous voyons des gens importants, nous leur en demandons des nouvelles. Peut-être qu'ils attendent que l'affaire soit plus ou moins oubliée. Mais il n'est pas nécessaire de punir tout le monde pour la mort du Somalien.

La femme d'un soldat a dit ceci :

Certains des gars qui sont allés à Chypre et sont restés assis sur leur derrière ont reçu une médaille, tandis que nos hommes, qui ont eu affaire à des gens qui leur lançaient des roches et essayaient de les mordre et de leur donner des coups de pied, n'ont rien eu. C'est seulement une médaille, mais j'aimerais bien qu'ils puissent exhiber une médaille et être fiers eux aussi. On ne devrait pas faire de

distinction injuste contre le Régiment aéroporté. Ses membres travaillent fort. Ils quittent leur famille pour six mois, seulement pour se voir démolis par le public et ridiculisés.

Les mythes sont des histoires traditionnelles (légendes, récits héroïques, etc.) d'événements censément historiques qui représentent les principes ou la vision du monde d'un groupe donné. Ils peuvent expliquer une pratique ou une croyance, ou relater l'histoire d'un groupe, ses antécédents, son passé. Ces récits souvent héroïques lient les militaires à des événements glorieux du passé et garantissent qu'ils n'oublient jamais le sacrifice de leurs prédécesseurs. Ils communiquent en outre de l'information au sujet des comportements corrects et incorrects. Les mythes font appel au patriotisme, ils inculquent la confiance dans l'organisation et mettent en valeur l'histoire, la tradition et les buts déclarés de l'organisation. Les membres des forces armées transmettent leurs légendes de génération en génération et en entretiennent le souvenir dans les musées de guerre. La loyauté, l'abnégation, l'héroïsme, la moralité, la virilité, le devoir, l'honneur, la tradition, le pouvoir, la supériorité, etc. sont tous incarnés dans les personnages héroïques des mythes et dans leurs exploits au combat. Les médias civils jouent également un rôle dans la création de mythes entourant le soldat-guerrier-héros au combat (Enloe, 1989; Gibson, 1994; Miedzian, 1991; Pleck, 1981; Pleck et Brannon, 1978, 1982; Theweleit, 1989). Les médias font découvrir aux garçons en très bas âge que la guerre est respectable. Les modèles de grands conquérants, de guerriers héroïques et de soldats courageux sont innombrables (Miedzian, 1991, p. 33).

Les histoires qu'on raconte sont une partie importante de la vie militaire, et elles recèlent des sens cachés et des messages sous-jacents au sujet des comportements corrects et incorrects. D'après Irwin (1993, p. 147), la nature et le style de la sous-culture des sous-officiers se distinguent par leur caractère oral. Elle fait remarquer, dans son étude, que les mess fournissent aux officiers et aux sous-officiers un lieu important pour raconter des histoires loin des oreilles des membres des autres grades. Elle signale en outre que le fait de raconter des histoires rend un sous-officier plus humain aux yeux de ses subalternes et crée des liens avec les soldats : « Il s'allie ainsi avec les soldats; il est l'un d'eux, contrairement aux officiers, dont les expériences sont très différentes de celles des militaires du rang » (Irwin, 1993, p. 163). Les sous-officiers racontent souvent des histoires de morts et de blessures et, selon Irwin, elles appartiennent à plusieurs catégories se rapportant à des accidents : personnes qui suivent les mauvaises procédures, personnes qui suivent les procédures aveuglément

au lieu de se servir de leur jugement, et officiers qui ne tiennent pas compte des avis de leurs sous-officiers. La constatation la plus intéressante aux fins du présent rapport est enfin le fait que les sous-officiers relatent des circonstances où les hommes s'en prennent anonymement et de concert à un sous-officier supérieur ou à un officier brutal. Irwin cite à cet égard deux histoires racontées au sujet du Régiment aéroporté à Petawawa :

Lorsque je suivais mon cours de 6B (cours d'admissibilité pour les adjudants), nous avions un capitaine du Patricia, un ancien du Régiment aéroporté, qui était une vraie brute. Il nous faisait descendre 900 mètres avant l'objectif, et nous devions nous battre à partir de là [...] C'était une vraie brute. Lorsqu'il était à Pet (BFC Petawawa), ses soldats ont mis le feu à son jeep sur le terrain de parade. Comme allusion, c'était assez clair, n'est-ce pas? (Irwin, 1993, p. 165)

Une fois, à Petawawa, dans le Régiment aéroporté — je n'étais pas là —, mais ils ont pris [...] Un commandant de peloton avait stationné son jeep. C'était une Renegade CJ7 toute neuve, et il l'avait laissée sur le terrain de parade. Les soldats sont sortis et y ont mis le feu. Ils l'ont couverte d'essence et l'ont fait flamber. Parce que le commandant de peloton était un idiot (Irwin, 1993, p. 166).

La culture militaire comporte en outre une technologie particulière. En termes simples, aucune autre organisation de la société canadienne ne possède un tel monopole sur les armes à feu et la technologie de guerre. Selon Fotion (1990, p. 4), « la technologie a mis des armes entre les mains des guerriers pour qu'ils puissent tirer plus rapidement et plus loin, faire plus de dégâts, se battre jour et nuit et le faire dans des conditions atmosphériques tant favorables que défavorables ». Les soldats passent beaucoup de temps à s'instruire au sujet de la technologie spécialisée des forces armées et ils s'en servent constamment lors de leurs exercices et de leur entraînement.

SOCIALISATION

Moskos (1970, p. 64) utilise le terme culture dans le cas des forces armées parce que « les militaires ont quelque chose en commun avec leurs homologues des forces armées des autres pays, quelque chose qui sert à les différencier des civils qui leur font pendant ». La diffusion des pratiques militaires peut expliquer en partie l'existence de cette culture militaire internationale commune. Les organisations militaires s'imitent mutuellement, et ce processus est renforcé par l'échange d'observateurs,

de renseignements, de conseillers, et par la tenue d'exercices conjoints, etc. (Spindler, 1948, p. 88)¹. Par exemple, le Régiment aéroporté participait à de nombreuses opérations conjointes et échangeait du personnel avec des unités de parachutistes partout dans le monde.

Nous étions manifestement influencés par les grandes puissances, comme les États-Unis, la Grande-Bretagne et la France, qui utilisaient toutes leurs forces aéroportées pour affirmer leur pouvoir. Nous nous entraînions même avec elles, de sorte que leur façon de travailler et d'envisager l'intervention de parachutistes nous influençait.

Soeters (1995, p. 8, 10) affirme qu'il existe une culture militaire internationale, par opposition à la culture civile. Il fonde cette opinion sur une étude dans le cadre de laquelle on a examiné les différences entre les cultures militaires nationales de dix pays. Il signale que celles-ci étaient semblables aux cultures civiles nationales correspondantes, mais constate que, malgré les différences nationales, il existe une culture militaire internationale (Soeters, 1995, p. 8, 10). Dans un article où il décrit les collèges militaires de Grande-Bretagne, de France et des États-Unis, Barnett (1967, p. 22-23) constate que l'intégration à la culture militaire est également semblable.

Mis à part le détail du programme d'études et la méthode, le facteur essentiel et constant commun aux trois collèges militaires nationaux est la familiarisation avec la tradition, c'est-à-dire un conditionnement émotif puissant aux mythes, aux habitudes et aux attitudes militaires. Il y a les symboles et rappels matériels; les plaques sur lesquelles sont gravés les noms des illustres défunts; les musées; l'iconographie de diplômés célèbres; les statues; les fusils [...]; il y a les chansons, l'argot, les coutumes et les cérémonies qui unissent chaque classe annuelle de soldats pour le reste de leur vie dans l'armée et, dans une moindre mesure, unissent tous les anciens diplômés.

Même dans un pays aussi hétérogène que l'Inde, où les antécédents sociaux des soldats révèlent une différenciation et une hétérogénéité nettes, la socialisation professionnelle de l'armée fait partager aux soldats une culture et un comportement semblables, en particulier pour ce qui est de l'argot, de la tenue vestimentaire, de la bonne forme physique et des valeurs que constituent la discipline, la ponctualité et la loyauté (Parmar, 1994, p. 187).

Les membres du Régiment aéroporté étaient entrés dans l'armée à titre de recrues régulières; ils avaient été affectés à un régiment d'infanterie et avaient ensuite demandé à suivre un cours de parachutiste. Après avoir achevé ce cours avec succès, le soldat retournait à son régiment d'appartenance (voir plus loin) et demandait ensuite à se joindre au RAC. Les soldats du Régiment aéroporté avaient d'abord reçu une instruction de base, et on leur avait inculqué les valeurs militaires au sein de leur unité d'appartenance avant leur affectation au RAC. La socialisation militaire² s'effectue dans le cadre de structures expressément prévues pour donner la compétence nécessaire en vue du rôle à remplir³. La présentation pédagogique est définie par l'institution, qui règle le contenu, les moyens, les méthodes et la planification, ce qui laisse peu de liberté d'action à l'individu.

Ils vous rendent dépendant de l'armée. Une fois que vous y êtes entré, ils vous donnent l'impression que vous ne pouvez pas réussir dans la vie civile [...] « Faites ce que nous vous disons, et nous ferons tout pour vous. » C'est l'attitude. « Vous ne pouvez rien faire de vous-même. » Après quelque temps, vous êtes comme un enfant à l'égard de ses parents. Vous ne voulez pas les décevoir, vous craignez de les décevoir. Vous ne savez pas quelles seront les conséquences, alors, vous obéissez. Vous faites ce qu'on vous dit de faire (un soldat canadien cité dans Harrison et Laliberté, 1994, p. 22).

De plus, on emploie des moyens spéciaux, comme la vie communautaire, la discipline, l'insistance sur l'autorité hiérarchique, ainsi que des sanctions publiques et privées du comportement, pour inculquer une forte conformité à la norme militaire (Caforio et Nuciari, 1995, p. 2).

Quand vous êtes à l'école de combat, vous mangez, vous buvez, vous dormez et vous chiez militaire. De temps à autre, vous avez une fin de semaine de congé pour vous défouler, mais c'est toujours militaire, militaire, militaire. Une fois versés à un bataillon, les soldats ont toujours cette — ARRRR — forte agressivité. Il leur faut habituellement une année pour s'adoucir et s'intégrer à un système, pour commencer à penser d'abord. Les nouvelles recrues sont comme des petits chars d'assaut : il faut les faire bouger dans différentes directions. Il est difficile de les amener à penser avant d'agir. Leur réponse, lorsque vous leur demandez pourquoi elles ont fait telle ou telle chose est, « je ne sais pas ». C'est là ma façon d'expliquer le lavage de cerveau dans le cadre militaire.

On pourrait utiliser d'autres mots, comme « enculturation » ou « assimilation », pour décrire ce processus de socialisation. D'après Dornbusch

(1955, p. 316), l'assimilation est un processus d'interpénétration et de fusion selon lequel des personnes et des groupes acquièrent les souvenirs, les sentiments et les attitudes d'autres personnes et d'autres groupes et, en partageant leur expérience et leur histoire, sont intégrés avec eux dans une culture commune. L'unité ainsi réalisée n'est pas nécessairement, ni même normalement, une unité d'opinion; c'est plutôt une unité d'expérience et d'orientation d'où peut se dégager une communauté de but et d'action.

Pendant l'instruction de base, l'unité militaire constitue un environnement total pour la recrue, car elle embrasse tellement d'aspects différents de sa vie⁴. L'insistance sur des activités traditionnellement féminines, comme se donner une apparence impeccable, nettoyer, faire la lessive, plier du linge, faire des lits et ainsi de suite, constitue un aspect singulier de cette instruction. On refait les soldats à partir de zéro, *on leur enseigne à être humains*, m'a-t-on dit.

Comme nouvelle recrue, vous partez de zéro. On vous enseigne à parler, à marcher, à manger. On vous enseigne quoi dire, quoi ne pas dire, comment parler à un officier supérieur, quoi faire, quoi regarder, comment marcher et comment vous habiller. Vous marchez ensemble, vous courez ensemble, vous mangez ensemble, et vous êtes tous vêtus de la même façon. Il n'y a donc aucune individualité. Et, bien sûr, comme vous êtes sur la base, vous vivez tous dans le même petit univers, coupés de la réalité civile, de votre ancien mode de vie.

L'un de mes informateurs m'a démontré soigneusement comment on apprend aux soldats à nettoyer le dessus des tubes de pâte dentifrice. Ironiquement, la période d'instruction de base est caractérisée par un isolement extrême de la société civile, d'une part, et par une absence presque complète d'intimité, de l'autre. Les stagiaires sont presque de parfaits étrangers au départ, quoique, en l'espace de quelques heures, la plupart commencent à se lier d'amitié avec un ou deux compagnons de dortoir. Le groupe nouvellement formé se défend peu contre l'agression de la socialisation initiale. Puis, à mesure que les nouveaux soldats commencent à compter les uns sur les autres, il se crée des liens solides — assez solides, espèrent les militaires, pour qu'ils soient prêts à se battre les uns pour les autres. « Un petit soldat dans la tranchée ne sait pas du tout pourquoi il est là, sauf qu'il y est avec ses camarades et qu'ils mourront les uns pour les autres. C'est aussi simple que ça » (un soldat canadien cité dans Harrison et Laliberté, 1994, p. 27). Selon Brotz et Wilson (1946, p. 374), la rupture complète des relations sociales coutumières est compensée en partie

par l'acquisition de « camarades ». Ces deux auteurs observent que, dans l'armée, ce lien est si fort qu'« on s'attend à ce qu'un soldat protège et défende son camarade et lui soit dévoué ». Cette forme de loyauté peut pousser un soldat à donner des réponses évasives et à refuser de dénoncer ses camarades à des enquêteurs. Les liens formés par le groupe sont par conséquent une arme à double tranchant. Selon Janowitz (1974, p. 94), les groupes primaires qui sont étroitement unis peuvent faire obstacle aux buts de l'organisation militaire, car ils constituent des réseaux officieux. Ils sont seulement efficaces lorsqu'ils sont bien structurés et chapeautés par une autorité officielle.

À l'étape de l'instruction de base, on s'attend à ce que le soldat s'entende bien avec ses pairs et réponde aux attentes de ses supérieurs. On crée pour cela des conditions où ses pairs exercent des pressions maximales qui l'obligent à se conformer aux normes du système. À cette fin, on rend le groupe responsable de chacun de ses membres et on fait imposer et appliquer les règlements et règles du système par les supérieurs (Rampton, 1970, p. 16, 18). Il peut paraître clairement injuste de faire souffrir le groupe pour l'individu — « chaque fois qu'une recrue lente s'empêtre, tout le peloton se voit coller des exercices supplémentaires » (un soldat cité dans Ricks, 1995, p. A4) —, mais le soldat apprend ainsi à dépendre de ses camarades et de la suffisance de leur rendement⁵. Un événement survenu à la BFC Gagetown montre jusqu'à quel extrême cela peut être poussé. Des aspirants-officiers de réserve ont alors battu, harcelé et maltraité un autre aspirant parce que celui-ci était désordonné et désorganisé. « Son lit était toujours mal fait, et il mettait ses compagnons de dortoir dans le pétrin. Ils l'ont donc battu et harcelé » (exposé présenté à la Commission d'enquête par Cotton, le 16 février 1996).

Le stress psychologique et physique du milieu militaire semble rendre la recrue typique plus réceptive à la socialisation⁶, et l'isolement de ce milieu permet de renforcer les messages approuvés (Jones, 1985, p. 162, 164). Le soldat est progressivement dépouillé de son individualité civile⁷ tandis qu'on en fait une personne capable de travailler en équipe.

Il existe au moins une institution sociale capable d'offrir un isolement suffisant et donc une négation effective des opinions concurrentes du monde, et qui le fait, soit les forces armées. Celles-ci, en particulier pendant l'étape d'initiation formelle appelée instruction de base, fournissent à l'individu un univers social entièrement circonscrit dont les paramètres sont clairement définis par des barrières, des barbelés et des gardes armés. Confiné au poste militaire pendant cette

période, le « stagiaire », ou la « recrue », n'a accès à aucune « conversation » autre que celle conçue à son intention par l'institution. Privé de toute autre source de signification, il adopte presque invariablement le cadre de référence défini par son contexte social. Il devient « indigène » au sens réel où il abandonne sa vision civile du monde et s'adapte au nouveau système de signification attendu de lui : celui de soldat (Lewis, 1985, p. 52).

Au cours de l'instruction de base, la vision militaire du « monde mesquin » (voir plus haut) est renforcée. Cela est nécessaire pour permettre aux forces armées de détruire ou au moins d'ébranler le principe civil fondamental du caractère sacré de la vie et l'interdiction de tuer. On renforce vivement l'agressivité.

Prenez un gars qui arrive ici — cheveux longs, pieds nus dans ses chaussures. Il est en assez bonne forme physique, mais c'est à peu près tout. Vous lui donnez un certain aspect, la coupe de cheveux, comme tout le monde. Il a alors l'air respectable. Puis vous lui présentez des défis qu'il pourra surmonter. Vous lui donnez un entraînement physique, vous lui enseignez à manier ses armes à feu avec compétence, vous lui enseignez comment tripoter des explosifs, des armes meurtrières, comment tuer, comment avoir du pouvoir. Il se respectera alors lui-même. Un gars comme ça est un trou de cul lorsqu'il sort et aperçoit un civil : « Viens donc ici que je te fasse sauter », parce que c'est comme ça qu'il a été formé. On lui a donné un fusil, on lui a appris à s'en servir, à tuer, à blesser, et on lui a enseigné que tout ce qui compte, ce sont ses coéquipiers.

Vous êtes toujours incité à la bataille, à la violence. Pas officiellement. Jamais. Seulement par le comportement. Certains types sont appréciés. Ils avancent rapidement, font du bon travail. Mais, à un certain point, ils deviennent agressifs. Vous essayez de maîtriser cette agressivité et, si les gens peuvent y parvenir, c'est accepté, pour autant que ça ne dérape pas. Puis, il est trop tard. Et vous ne pouvez pas en parler. Silence.

Les soldats sont agressifs, et on leur enseigne à l'être. Pourquoi ne continueraient-ils pas de l'être une fois leur instruction terminée? Premièrement, la différence entre une cohue et une armée est que l'armée est disciplinée et qu'on peut lui ordonner de faire des choses et lui fixer des limites. Les gens qui partent pendant leurs heures de repos et vont battre des civils sont l'antithèse totale de militaires disciplinés. Ça, c'est de l'indiscipline. Les forces armées inculquent la discipline [...] C'est la discipline individuelle qui est extrêmement importante ici. Le problème vient de l'idée de la classe de guerriers. « Nous pouvons

faire ce que nous voulons. » Ce genre de culte du guerrier. « Nous pouvons faire n'importe quoi parce que nous sommes différents. »

Les nouveaux soldats à qui on a enseigné, dans la vie civile, « tu ne tueras point », se voient rééduquer et enseigner la façon la plus efficace de tuer (Lewis, 1985, p. 59).

Les membres du Régiment aéroporté sont formés à tuer. Il est difficile de s'habituer à cela. Ils constituaient une unité de combat proprement dite et ils avaient suivi un entraînement rigoureux. Un fantassin doit tout savoir en ce qui concerne le lancement d'une grenade, la construction d'un barrage routier et le creusement d'une tranchée.

Selon Lewis (1985, p. 54), ce processus n'est ni terriblement compliqué, ni mystérieux.

Une fois privé de ses référents normaux, et placé devant une incertitude massive, l'individu embrassera pratiquement toute réalité suffisamment stable, prévisible et contraignable — en un mot, intelligible. Le régime d'instruction de base exploite ce fait sociologique fondamental en créant la confusion nécessaire et en fournissant son antidote, soit un système de signification qui redonne forme et cohérence au monde.

Le point de vue de Lewis n'est pas entièrement valable. En effet, il n'est pas aussi facile de laver le cerveau des recrues pour leur inculquer une nouvelle façon de penser. Ceux qui s'engagent volontairement dans l'armée ont déjà un penchant pour les armes de combat⁸, et les soldats qui ne se sentent pas à l'aise au combat finiront par s'orienter eux-mêmes vers des fonctions de non-combattants. L'étude des officiers subalternes des FC effectuée par Gaudet (1983, p. 1) semble conclure à un « effet de socialisation *prévisionnelle* plutôt que *formelle* et *organisationnelle* ». Cotton et Pinch (1986, p. 240) confirment que la socialisation prévisionnelle et l'autorecrutement jouent un rôle important pour attirer des recrues dans les forces armées canadiennes. La probabilité qu'un membre de la famille entre dans les forces armées augmente considérablement dans les familles de militaires. Chevrier et Parker (1989, p. 35) ont constaté à ce propos que, dans les FC, le pourcentage des aspirants à l'enrôlement issus de familles de militaires était encore plus élevé (58,8 p. 100) dans le cas des militaires du rang que dans celui des officiers (49 p. 100). En un mot, la matrice des expériences sociales antérieures à l'enrôlement est un facteur

clé qui influe sur l'orientation des valeurs de la recrue. De la même manière, McNally (1991, p. 53) écrit que les hommes visés par son étude avaient opté plutôt pour les armes de combat que pour l'appui au combat en raison de l'accent mis sur l'activité physique et sur le défi. Pourtant, tandis que l'armée s'emploie à promouvoir une image de combat, la réalité est que peu de soldats se trouveront jamais dans une situation de combat. En fait, certains soldats s'intéressent davantage à leur développement personnel et à l'avancement de leur carrière : « Pour ceux qui voient dans les forces armées un emploi comme tout autre, les institutions des armes de combat, les prétentions à un statut et la mystique militaire comptent peu » (Cotton, 1979, p. 89-90).

En plus de les entraîner au combat, on inculque aux recrues des valeurs militaires de base comme l'obéissance, la discipline, la loyauté, la vérité, le devoir, la bravoure et le sacrifice. En fait, ces enseignements sont censés être les plus importants si les nouveaux soldats, en particulier les futurs officiers, veulent satisfaire aux normes morales élevées que l'on attend d'eux. L'enculturation varie donc selon les grades. Il y a dans l'armée une division nette entre les officiers et les militaires du rang. L'éducation, ou socialisation, militaire des deux groupes diffère fondamentalement. Les officiers sont formés à être les gestionnaires de la violence, tandis que les militaires du rang en sont les techniciens. « On accorde aux officiers un statut élevé, et on leur inculque les principes de la profession militaire. Mais l'instruction des militaires du rang est axée sur le maniement efficace et l'entretien des armes et du matériel connexe » (Parker, 1995, p. 70). On insiste beaucoup plus sur les qualités de chef et les compétences connexes dans le cas des officiers stagiaires que dans celui des militaires du rang, dont la formation met l'accent sur l'obéissance et la discipline (Rampton, 1970, p. 49). Cela est essentiel si l'on veut que les soldats apprennent à obéir aux ordres⁹. Mais, comme le souligne Neill (s.d., p. 5), l'obéissance aveugle aux ordres des officiers « est fondamentalement contradictoire avec l'instruction formelle selon laquelle les soldats ne sont pas tenus d'obéir à un ordre illégal, quelle qu'en soit la source ». Un ordre peut être considéré comme illégal à la lumière de deux critères principaux, soit que la personne qui l'a donné ne possédait pas le pouvoir ou la compétence voulus pour ce faire, ou que l'ordre est contre la loi.

On discute également, dans la littérature, de la question de savoir si la socialisation militaire transforme réellement les gens. Par exemple, Bercuson (1996, p. 109) affirme que « les attitudes et les valeurs que possède un candidat au moment où il entreprend sa formation d'officier sont beaucoup plus importantes pour déterminer la mesure dans laquelle il

embrassera l'éthique militaire que n'importe quelle socialisation à laquelle il (ou elle) sera soumis(e) à Gagetown ou ailleurs ». À tout le moins, la socialisation renforce certaines valeurs et favorise la cohésion du groupe. Dans une étude d'entreprises commerciales, Chatman (1991, p. 476) écrit que « la sélection contribue largement à la concordance des valeurs au départ, mais, indépendamment d'elle, les expériences de socialisation concourent dans une large mesure aux modifications de l'ajustement des personnes à l'organisation, observées au cours de la première année de service des recrues ». L'armée canadienne socialise ses membres à son éthique de combat idéal (institutionnel), même si la majorité d'entre eux remplissent des fonctions d'appui et de service. En fait, Cotton (1979, p. 53) signale que « la majorité du personnel en uniforme ne participe que de loin à la préparation des opérations de combat ». Il décrit ensuite les tensions sous-jacentes dans l'armée entre ceux qui ont une identité latente d'employés et ceux qui ont une identité latente de soldats. Par exemple, ces derniers sont au-delà de deux fois plus susceptibles que les premiers de rejeter l'affectation de femmes aux armes de combat (Cotton, 1979, p. 85). De la même manière, Cotton et Pinch (1986, p. 242-243) décrivent les tensions systémiques qui existent dans l'armée canadienne entre le personnel combattant et le personnel de soutien; il répartit les membres des forces armées entre, d'une part, les soldats, qui manifestent une solide orientation institutionnelle, appuient l'image du fantassin et les institutions de combat comme le régiment, sont plus réticents à accepter l'affectation de femmes à des rôles de combat, et plus généralement dévoués envers les forces armées, et, d'autre part, les employés, qui manifestent une forte orientation professionnelle. Il est naturel que, dans ce genre d'armée, certains hommes se sentent frustrés et privés de défis. Souvent, c'est ce type d'homme qui se porterait volontaire pour une affectation au Régiment aéroporté.

Les membres du Régiment aéroporté ont une personnalité différente de celle de l'infanterie, car leur motivation est personnelle. Ce sont des volontaires. C'est un groupe de gens fortement motivés qui se croient invincibles. C'est formidable de côtoyer des personnes qui se poussent constamment jusqu'à la limite de leurs capacités, et d'explorer des aspects absolument insoupçonnés de son être psychique et physique.

D'autres types d'hommes pouvaient aboutir également dans le Régiment aéroporté : les inadaptés sociaux, les délinquants et les agressifs, qui n'étaient pas les bienvenus dans leurs régiments d'appartenance.

Les forces régulières, c'est-à-dire le R22^eR, le RCR et le PPCLI, n'envoyaient pas toujours leurs meilleurs hommes dans le Régiment aéroporté. Si on a affaire à quelqu'un qui se soucie beaucoup de sa carrière, le RAC n'est pas un bon choix, car cela l'éloignera de son régiment d'appartenance, où il peut avancer sur le plan professionnel. Le Régiment aéroporté était un peu à l'écart, coupé des autres régiments. Certains de ses membres étaient vraiment des éléments d'élite, mais, par ailleurs, lorsqu'une unité régulière voulait se débarrasser de ses mauvais éléments, elle les envoyait au Régiment aéroporté.

J'ai un ami officier dans un régiment d'infanterie et je lui ai demandé s'il se joindrait au Régiment aéroporté. Il m'a répondu : « Jamais, car je sais quel genre de personnes ils envoient là. Je ne veux pas avoir à travailler avec ces gens-là », en ce sens qu'on y envoyait les pires éléments, les indisciplinés, et ceux qui avaient des idées bizarres. Les ultranerveux, si l'on veut. Il m'a dit : « Je ne voulais pas avoir à travailler dans ce milieu-là ».

Je peux comprendre les commandants d'unité qui refusaient de nous envoyer leurs meilleurs hommes. C'est comme une équipe de hockey. Le gérant ne va pas échanger ses meilleurs joueurs.

D'après l'exposé présenté par Cotton à la Commission d'enquête, le 16 février 1996, « il existe des preuves selon lesquelles le Régiment aéroporté est devenu, au fil du temps, un point de déchargement des cas difficiles des régiments ». Le Régiment aéroporté pouvait alors être considéré non pas seulement comme une sorte de point de déchargement, mais aussi comme une forme d'établissement d'éducation surveillée. Cela rappelle l'époque où on envoyait les garçons s'enrôler dans l'armée pour les redresser et en faire des hommes¹⁰.

Il y a un nombre élevé de deuxièmes et de troisièmes affectations à l'étranger parmi les sous-officiers [...] On entend parler d'officiers et de sous-officiers qui bénéficient d'affectations subséquentes parce qu'ils ont la « réputation » d'être du « genre qui convient à un régiment aéroporté » ou parce que « seul le Régiment aéroporté peut les maîtriser »¹¹.

CULTURE RÉGIMENTAIRE

Trois régiments forment le coeur de l'armée de terre canadienne : le RCR (Royal Canadian Regiment), le PPCLI (Princess Patricia's Canadian Light Infantry) et le Royal 22^e Régiment. Ceux-ci se subdivisent en trois bataillons

d'infanterie. Il y a également des unités de blindés comme le Lord Strathcona's Horse (Royal Canadians), le Royal Canadian Dragoons, le 12^e Régiment blindé du Canada et trois régiments d'artillerie : les 1^{er} et 2^e régiments du Royal Canadian Horse Artillery et le 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada. Ces éléments, ainsi que des unités du génie de combat et d'autres unités, forment les 1^{er} et 2^e groupes-brigades mécanisés du Canada et la 5^e Brigade mécanisée du Canada (Bercuson, 1996, p. 94).

Le RCR a été formé en 1883 et fait partie de la force régulière permanente depuis lors. Le PPCLI et le R22^eR ont été créés en 1917 et font également partie de la force régulière permanente depuis cette année-là. Après la Seconde Guerre mondiale, outre ces trois régiments, le Queen's Own Rifles of Canada (QORofC) et le Royal Highland Regiment (Black Watch) sont demeurés actifs, et un nouveau régiment appelé les « Canadian Guards » s'est ajouté à l'ordre de bataille (force régulière). Tous les régiments qui existaient pendant et après la guerre de Corée ont été maintenus à deux bataillons chacun, tandis que les Canadian Guards en comptaient quatre.

Par suite des compressions budgétaires effectuées en 1969, on a réduit l'ordre de bataille de l'infanterie (régulière) en dissolvant les Canadian Guards et en transférant le QORofC et le Black Watch à la réserve (milice). Le nombre de bataillons des trois régiments (initiaux) restants a été porté à trois, ce qui a permis d'absorber environ la moitié de l'infanterie des trois régiments dont les effectifs avaient été réduits. Selon le raisonnement suivi à ce moment-là, trois régiments allaient procurer une masse critique suffisante pour permettre aux militaires de faire carrière dans leurs propres unités (décision fondée sur des critères professionnels). Il y avait également une répartition régionale qui devait permettre aux membres des régiments de s'identifier à leur région : Ouest, Centre-Est et Canada francophone. De plus, cette répartition régionale confère à chaque régiment un certain caractère. Elle montre aussi que la société canadienne dans son ensemble, en particulier ses réalités géographiques, économiques et sociales, influent sur les forces armées. Cette base territoriale définit les zones de recrutement, d'entraînement et de résidence des membres des régiments. Les recrues peuvent demander d'être versées dans une unité et, si une place est libre, elles obtiennent l'affectation. Par exemple, le Vingt-deuxième est formé en majorité de francophones du Québec. En outre, il y a très peu de mouvement d'un régiment à l'autre (lgén Fox, communication personnelle, 29 septembre 1995).

Les régiments transmettent leurs traditions d'une génération à l'autre. Les usages régimentaires sont rassemblés dans un livre qui constitue la

« bible » de la tradition régimentaire. « Un livre typique relate l'histoire du fondateur du régiment et celle du régiment, et décrit sa structure organisationnelle ainsi que les décorations, les honneurs de guerre, les couleurs et la tenue vestimentaire, les insignes, autres attributs et la musique du régiment et l'ordre des dîners régimentaires » (Bercuson, 1996, p. 122-123). Les jeunes soldats qui se joignent au régiment sont initiés à son histoire. Par exemple, Bercuson (1996, p. 122) décrit comment, « chaque année, les officiers subalternes du PPCLI assistent pendant une semaine à des conférences données par des officiers actuels et anciens ou des historiens militaires sur le fondateur du régiment, sir Hamilton Gault, les batailles célèbres des deux guerres mondiales, les régiments remarquables du PPCLI du passé, les opérations du régiment en Corée, les tâches relatives à la défense intérieure et les activités de maintien de la paix. Ils apprennent également la structure des associations régimentaires ainsi que les traditions, les usages et la tenue régimentaires. Les régiments entretiennent également des musées en l'honneur de leur passé glorieux. On y trouve des objets et des pièces historiques qui racontent l'histoire du régiment, en plus des listes où figurent les noms des soldats morts sur le champ de bataille. Les régiments conservent aussi leurs propres archives, qui renferment des journaux personnels, des photographies et des documents sur l'histoire des régiments. Chaque régiment publie sa propre histoire, que ses nouveaux membres doivent apprendre (Bercuson, 1996, p. 122).

Chaque régiment de l'armée de terre canadienne a sa propre façon de procéder. Chacun se distingue en outre des autres par des insignes régimentaires particuliers comme des insignes d'épaule, des boutons, des boucles de ceinture, des couleurs d'équipement et un uniforme, une coiffure et une tenue de mess distinctives. Les régiments ont leur propre musique, et des rites et tabous sont associés à chacun. Par exemple, il y a des rituels distinctifs liés aux dîners régimentaires, et chaque régiment célèbre son « anniversaire », en plus d'une ou deux batailles célèbres auxquelles il a pris part. La nuit où Shidane Arone a été torturé, les membres du 2^e Commando commençaient à célébrer l'anniversaire du régiment du PPCLI, qui tombe le 17 mars. Kyle Brown nous dit : « Que ce soit en Italie pendant la Seconde Guerre mondiale, en Corée ou au cours de missions de maintien de la paix des Nations Unies, le 17 mars a habituellement été célébré avec un enthousiasme puéril toléré par les autorités » (Worthington et Brown, 1997, p. 117). La veille des festivités en Somalie avait été marquée par une atmosphère détendue et de fête et par une augmentation de la consommation d'alcool.

Le système régimentaire est fondé sur des associations de longue date, et diverses générations de membres du régiment se réunissent pour ces cérémonies lors de dîners régimentaires, de parades des drapeaux, etc. La sous-culture régimentaire crée un lien commun destiné à unir ses membres dans l'amitié pour qu'ils donnent leur vie les uns pour les autres, mais elle peut aussi être un « cadre omniprésent et souvent impitoyable dans lequel tout le personnel combattant et la majeure partie du personnel de l'armée de terre vivent tous les jours » (MDN, 1996a, p. 7-1/12).

Selon l'ancien brigadier-général Loomis (1996, p. 51), le régiment est une organisation qui s'apparente à une famille. (On remarquera également, dans la citation suivante, comment le brigadier-général Loomis [1996, p. 45] décrit le système régimentaire comme une vocation, ou un appel.)

Le système régimentaire [...] a évolué au Canada par rapport aux modèles des Grecs de l'Antiquité et des Romains ainsi que par rapport à leur interprétation ultérieure par les forces militaires britanniques. Essentiellement, nous avons davantage affaire à une « religion » séculière ou à une vocation qu'à une entreprise, à une famille plutôt qu'à une société ou un syndicat, et à un mode de vie plutôt qu'à un ensemble d'obligations contractées.

Il est vrai qu'on parle souvent d'un régiment comme d'une « famille » et que des surnoms comme « le vieux », dont on affuble le commandant, et « ma tante » dans le cas du commandant adjoint soulignent le caractère familial du système. Lorsqu'un bataillon effectue des exercices en campagne, le bivouac (campement temporaire des troupes en plein air) est communément appelé la « maison » (Irwin, 1993, p. 74). Selon Cotton (1997), l'essence du régiment est tribale et collective plutôt qu'instrumentale et bureaucratique.

On est membre d'un régiment pour la vie. Ce lien subsiste pendant toute la carrière d'un militaire dans les forces armées et après sa retraite. Selon Loomis (1996, p. 60), « la famille régimentaire imprègne tous les aspects de la vie d'un militaire, de sa pseudo-naissance à ce titre jusqu'à sa mort ».

L'aspect intemporel de l'affiliation d'une personne à un régiment nécessite une organisation, non seulement lorsqu'on sert dans une unité, mais aussi lorsqu'on est employé en dehors d'un régiment ou qu'on a quitté le service régulier. À cette fin, non seulement les associations régimentaires sont nécessaires, mais il doit exister un moyen de communication officiel entre les divers groupes et personnes en cause. On peut imaginer de nombreux mécanismes pour permettre

ces communications, dont des bulletins périodiques et des revues annuelles ainsi que des cérémonies et des réceptions réunissant les membres du régiment (Loomis, 1996, p. 61).

Un régiment influe sur l'avancement professionnel de ses membres par le truchement des évaluations professionnelles, des conseils de promotion et des recommandations faites à ceux-ci au Quartier général de la Défense nationale (QGDN) (Bercuson, 1996, p. 78-79). Il existe également une infrastructure horizontale des mess et une organisation consultative supérieure composée d'« anciens » du régiment. En plus de la structure de commandement officielle, chaque régiment comprend un conseil consultatif et de surveillance officieux appelé « sénat », « Regimental Guard », « la Régie » ou, en argot, les « parrains ». Ces groupes se composent d'officiers généraux en service actif du régiment et de personnes nommées à titre honoraire, comme les généraux retraités de celui-ci. Le rôle des conseillers consiste à surveiller le bien-être à long terme du régiment¹². Outre le « sénat », un organe exécutif régimentaire regroupant les divers commandants et souvent les sergents-majors régimentaires s'occupe de la gestion des affaires du régiment. À la tête des régiments se trouvent des membres de la famille royale; ainsi, la reine mère est colonel en chef du Royal 22^e Régiment, et le prince Philip est colonel en chef du RCR. Vient ensuite le colonel du régiment, qui est choisi parmi ses membres les plus éminents; c'est habituellement un ancien officier supérieur qui est à la retraite depuis plusieurs années (Loomis, 1996, p. 57).

Le colonel du régiment n'est, en théorie, qu'un figurant; en pratique, il est susceptible de jouer un rôle beaucoup plus important. Ainsi, il est très rare que le quartier général de l'armée établisse les principaux plans du régiment sans consulter son colonel. Les commandants des bataillons lui demandent souvent son opinion au sujet des problèmes de personnel, des questions de moral et des affaires relatives aux cérémonies. À l'instar de l'officier supérieur en service actif, il peut être un lobbyiste important pour son régiment aux échelons supérieurs de l'armée de terre (Bercuson, 1996, p. 125).

L'officier supérieur en service actif est l'officier dont le grade est le plus élevé et qui sert actuellement dans le régiment. Selon Bercuson (1996 p. 124), « les officiers supérieurs en service actif ne possèdent aucun pouvoir officiel au sein du régiment. Ils ne font pas partie de la structure décisionnelle du régiment, et ils ne font certainement pas partie de la

chaîne de commandement des bataillons ». Ils sont cependant très importants pour le régiment, car ils s'occupent de ses intérêts. Quel que soit le rang occupé par l'officier supérieur en service actif dans la chaîne de commandement, on s'attend à ce qu'il favorise le régiment et influence les décisions relatives à son bien-être (Bercuson, 1996, p. 124). On voit donc que les régiments ont des structures d'autorité officielles et officieuses qui influent sur le fonctionnement de l'armée.

La structure organisationnelle des régiments présente de nombreux avantages. Ainsi, la chaîne de commandement verticale garantit le maintien de la discipline et la libre circulation de l'information dans le système. Il peut également y avoir des inconvénients, comme la naissance d'une opposition entre « nous » et « eux ». Comme le signale Granatstein (1997, p. 11), « le système régimentaire est devenu un problème, un atelier fermé, qui oppose trop souvent un régiment à un autre, qui solidarise les généraux du régiment pour obtenir des postes clés pour des officiers favorisés et qui peut diviser l'armée de terre par le recours à l'argument selon lequel c'est "notre tour" d'obtenir un certain poste ».

En outre, les officiers peuvent en venir à s'occuper uniquement des leurs. Par exemple, la Commission d'enquête — Commandement, contrôle et leadership dans le Canbat 2 (MDN, 1996a, paragr. 410)¹³ a fait remarquer que « tout le personnel de la chaîne de commandement avait généralement tendance à se préoccuper presque exclusivement de ses propres commandements subalternes. Ainsi la structure de commandement de l'Escadron « A » était réticente à s'intéresser à ce qui se passait au sein de l'Escadron du génie, et vice versa. Bien que l'armée de terre ait appris à ses officiers et sous-officiers supérieurs à ne pas fermer les yeux sur une faute, on a de plus en plus tendance à ne pas se mêler des affaires des autres ».

Comme l'a fait remarquer la Commission, il y a une différence entre fermer les yeux sur une faute commise par quelqu'un qui ne relève pas de sa chaîne de commandement et s'occuper de ses affaires. Cependant, la non-présentation de rapports sur d'autres unités peut laisser dans l'ombre les problèmes de discipline. De plus, la nature collective de la culture de l'armée peut entraîner un comportement grégaire et le dédain de toute autorité extérieure au groupe. La Commission d'enquête estimait qu'au niveau de l'unité dans l'armée de terre, « on a trop souvent eu tendance à ne faire aucun cas des critiques provenant de l'extérieur de sa propre unité ou chaîne de commandement » (MDN, 1996a, paragr. 411).

Il est reconnu que le régiment est en quelque sorte la famille du soldat. De nombreuses études sur le stress éprouvé sur le champ de bataille et

sur les raisons pour lesquelles les soldats se battent ont renforcé l'idée qu'un soldat risquera sa vie pour ses camarades et pour l'honneur et la survie de son régiment. Cette question est chargée d'émotion. Nombre d'officiers et de soldats passent toute leur vie dans un seul régiment et deviennent naturellement aveugles à beaucoup de ses défauts. Les critiques formulées à l'endroit d'un régiment, surtout si elles proviennent d'un tiers, sont considérées comme des blasphèmes et ne sont pas tolérées (MDN, 1996a, paragr. 718). Une autre caractéristique du système est que les mauvaises nouvelles ne remontent pas la filière. Par conséquent, les officiers peuvent ne pas être au courant des difficultés existant dans leur unité.

Lorsque vous occupez un poste de leadership, les gars ne vous rapportent pas les mauvaises nouvelles. La chaîne de commandement est telle que votre major ne vous dira pas que les choses vont réellement mal au bas de la pyramide. Il dira qu'on fait beaucoup d'enquêtes et qu'on procède à des vérifications. À titre de commandant, voilà ce que vous entendez, sauf si les soldats savent que vous apprendrez la vérité d'une autre source. C'est pourquoi ce genre de problèmes a toujours existé dans la chaîne de commandement. Seules les bonnes nouvelles remontent la filière.

En outre, les renseignements susceptibles de ternir la réputation du régiment peuvent être dissimulés, ce qui permet à celui-ci de devenir plus important que l'armée elle-même (MDN, 1996a, paragr. 719). Par conséquent, les dénonciations sont considérées comme allant à l'encontre de la culture des forces armées.

Il y a des choses dont on ne parle tout simplement pas. J'ai connu des gars qui consommaient des drogues, mais je n'ai rien dit. Être un délateur est pire que d'être un homosexuel. Il y a un climat de peur. Il vaut mieux ne pas parler de certaines choses pour sa propre sécurité. Ce n'est pas comme s'ils allaient vous tuer, mais c'est quelque chose qu'on ne fait pas. C'est comme un code de comportement.

Les dénonciations vont à l'encontre du traditionalisme des forces armées, qui consiste à « ne pas laver son linge sale en public ». Il n'est pas bien accepté de dénoncer les écarts de conduite aux gens de l'extérieur, en particulier aux civils. Cette attitude mène à ce qui pourrait être perçu comme un mur du silence. On s'attend à ce que les soldats se comportent comme une « famille » — peut-être dysfonctionnelle, mais une famille

tout de même. C'est un peu comme lorsqu'il y a un alcoolique dans la famille : on ne le crie pas sur les toits. Or, au sein des forces armées, l'idée de laver son linge sale en famille peut agir au détriment de la chaîne de commandement si on l'applique avec trop de rigueur (MDN, 1996a, paragr. 720). *Toutes les unités préfèrent laver leur propre linge sale. Aucun commandant de régiment ne veut se retrouver devant le général. C'est pour quoi nous essayons de régler nos problèmes.* Il est compréhensible qu'un soldat ne veuille pas ébruiter les écarts de conduite qui se produisent dans son régiment.

Les gars se tiennent les coudes. Ils ne dénonceront personne. Mais les autres commandos font la même chose. Ce qui se passe à l'intérieur reste à l'intérieur. Il faut avoir l'esprit d'équipe, sinon c'est tant pis. C'est notre famille. Il faut vivre avec nos camarades. Ce sont les gars avec lesquels nous combattons. Ce sont eux qui nous couvriront. On doit pouvoir leur faire confiance.

La notion de famille est forte, et elle est renforcée quotidiennement. La citation qui suit provient de *PFC 300 L'Armée de terre* (MDN, 1984). Il s'agit du premier manuel qui présente la doctrine des forces terrestres pour la période allant de 1986 à 1995. Dans une lettre au lecteur figurant au début, le major-général G.H.J. Lessard, chef, Doctrine et opérations terrestres pour le chef d'état-major de la Défense, nous dit qu'il s'agit du « manuel-clé de l'armée et donc la base de toute la doctrine de la force terrestre » (MDN, 1984, p. ii).

Bref, le soldat doit vouloir que son régiment, ses camarades et ceux qui l'entourent survivent. Le régiment est sa famille, où il n'est pas seul. Il lui offre une situation où tous ses besoins humains peuvent être satisfaits et revêt donc beaucoup d'importance pour lui. Par conséquent, le danger qu'une agression ennemie fait planer sur la survie du régiment devient si menaçant que la peur naturelle de la solitude et de la mort qu'éprouve le soldat, et sa répugnance à enlever la vie, sont moindres que sa crainte de perdre ceux qui lui procurent la sûreté, la sécurité, un solide sentiment d'appartenance, de l'affection, un statut et du prestige, l'ordre, un système et une structure. Le régiment lui offre la possibilité de devenir le meilleur soldat du monde; il combat pour une cause qui lui est supérieure; il combat pour ses camarades et pour le régiment et, indirectement, pour son foyer et sa famille (MDN, 1984, p. 3/7-3/8).

En raison de l'intimité, un régiment a souvent ses propres façons de faire les choses. Cela peut entraîner des conflits et de la résistance lorsqu'un

commandant d'un autre régiment tente de procéder différemment. En outre, un commandant à qui on confie la responsabilité d'unités d'autres régiments peut autoriser ces sous-unités à adopter un comportement autonome. Cela peut être un geste de respect et de confiance ou un signe de dédain. Quelle que soit la raison, il en résulte une rupture de la chaîne de commandement et des communications. Comme l'a fait remarquer la Commission d'enquête — Commandement, contrôle et leadership dans le Canbat 2, « un manquement, si bénin soit-il, demeure un manquement » (MDN, 1996a, paragr. 723).

On encourage la solidarité horizontale du groupe par diverses méthodes qui favorisent le travail en équipe et la responsabilité collective.

On n'a pas le choix, on a besoin de son ami. Surtout pendant l'entraînement, parce qu'il y a également des inspections à ce moment-là. Votre ami va s'assurer que votre armoire-vestiaire est propre, et si vous n'avez pas le temps de faire quelque chose, il va vous donner un coup de main. C'est si important, le système du copain. Deux valent toujours mieux qu'un. On n'a pas le choix. Un ami est toujours là pour vous rappeler de faire ceci ou cela. On nous enseigne cela dès le début. Cela réussit toujours mieux, quoi qu'on fasse.

La loyauté envers le groupe et la formation de liens revêtent de l'importance au combat, mais les liens entre petits groupes peuvent favoriser et entretenir des normes inappropriées.

Si vous avez participé à une bagarre ou perdu une bataille, vous pouvez être sûr que, la nuit suivante, dix ou 20 personnes du même régiment se rendront à l'endroit où vous avez été battu et qu'elles le saccageront. Cela peut vous sembler bizarre, mais c'était comme une grande famille — la confiance sans poser de questions. On suivait un chef sans poser de questions [...] C'était une famille — un pour tous et tous pour un.

La formation de liens peut même menacer l'autorité légitime ou saper la discipline.

La pression est si forte qu'en dehors du groupe, le bien et le mal perdent leur signification. Seul le groupe compte — jusqu'à ce que la coupe déborde, et que les choses commencent à sortir. Comme en Somalie. Si les événements n'avaient pas été ébruités de l'extérieur, ils n'auraient probablement jamais été connus. J'ai essayé de parler avec certains gars à ce moment-là. Ils ont refusé de parler. Silence. S'ils parlent, ils sont finis. Quelqu'un le saura tôt ou tard. Dans l'infanterie,

c'est différent. Le groupe est plus restreint. On est entraîné pour la guerre, beaucoup plus brutalement, et on est isolé. Il n'y a pas de lien avec l'extérieur.

Des murs de silence sont érigés lorsque les soldats refusent de dénoncer un de leurs camarades. « Non seulement un groupe schismatique de ce genre favorise et entretient des normes inappropriées mais en assurant l'anonymat par le biais de normes de loyauté au groupe et en imposant des sanctions sévères pour les violations de la solidarité, il peut faciliter les actes de subversion et de défi » (Wenek, 1993, p. 20).

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les barrières entre les grades subsistent même dans la vie sociale. Non seulement le grade représente un statut officiel et un poste dans l'armée, mais il influe aussi, dans une large mesure, sur les relations avec les autres membres de l'organisation (McNally, 1991, p. 2). Les dîners militaires et les clubs sociaux font l'objet d'une ségrégation rigoureuse (caporaux et soldats, sous-officiers supérieurs et officiers) même dans les bases les plus petites.

Dans les forces armées, il y a essentiellement trois grades différents, et leurs titulaires se réunissent dans des endroits différents. Il y a le mess des officiers. C'est là que vont tous les officiers supérieurs, des majors aux généraux. Il y a le mess des sous-officiers allant des sergents aux adjudants-chefs. Et il y a un autre lieu de réunion pour ceux qui ont le grade de soldat à caporal-chef. Il s'agit de trois catégories distinctes.

Le matin, à Calgary, on sert le café aux officiers dans des cafetières en argent et ils le boivent dans des tasses en porcelaine. Le repas du midi est servi dans le mess par des serveuses et des majordomes dans de la vaisselle en porcelaine assortie de coutellerie en argent. Les sous-officiers supérieurs appartiennent également à un mess où ils vont déjeuner et prendre le café, mais celui-ci leur est servi dans des tasses en porcelaine à même de gros contenants. Les soldats, pour leur part, boivent leur café dans des tasses en styromousse, en plastique ou en melmac et vont habituellement au Canex ou flânent non loin de la cantine ou de leur lieu de travail. Le club des caporaux et soldats est un endroit non pas pour prendre du café, mais pour consommer des boissons alcoolisées, et les repas sont servis dans la cuisine des militaires du rang (Irwin, 1993, p. 68).

Les mess sont les dépôts de la tradition régimentaire. On y expose les trophées et les étendards des régiments. On trouvera dans les mess d'officiers la très importante médaille d'argent du régiment et, sur les murs, des peintures des héros de celui-ci sur le champ de bataille. La

description suivante d'un dîner dans un mess d'officiers montre comment la hiérarchie, la tradition et l'allégeance au groupe sont renforcées par le rituel.

Tout commence invariablement par le rassemblement des invités dans le bar. La pièce respendit de couleur et de tradition. Les vestes des soldats canadiens sont généralement rouges et décorées de médailles, d'insignes, et ainsi de suite. Il y a des pantalons rayés, des pantalons à carreaux et des kilts [...] À l'heure dite, un clairon se fait entendre, ou encore les membres de l'orchestre ou le cornemuseux du régiment jouent un air, et les invités se rendent dans la salle à manger. L'argenterie polie du régiment est disposée sur les tables. Les invités s'assoient dans un ordre prédéterminé, selon leur grade, le commandant, l'invité d'honneur et les officiers de haut rang en visite prenant place au bout de la table. La soirée est dirigée par le président du comité du mess, ou PCM, qui se présente et demande à la garde du drapeau d'apporter l'étendard du régiment. Il demande ensuite à l'aumônier militaire de dire le bénédicité, il fait asseoir les invités et le repas commence. Certains sujets considérés comme prêtant à la controverse ne sont pas discutés à table. Les dîners peuvent être interrompus par des toasts, de la musique ou de brèves allocutions, selon la coutume établie. Après le repas, on porte un toast à la reine et d'autres toasts, on passe le porto régimentaire, on allume des cigares et on prise même du tabac, tout cela dans un ordre précis et selon un horaire établi d'avance (Bercuson, 1996, p. 123).

Dans le mess, les militaires peuvent être égaux sur le plan social, mais il y a ségrégation entre les mess, sauf à des occasions spéciales, comme le jour des sports ou à Noël; un mess peut alors inviter les membres d'un autre mess à prendre un verre. Dans ces clubs, les membres peuvent boire et frayer avec leurs pairs. Ces activités sociales dans les mess constituent une occasion propice à la transmission de la tradition orale entre pairs et d'une génération à l'autre. Les mess créent un climat familial où la transmission de la culture militaire peut se poursuivre. Cependant, comme le souligne Neill (s.d., p. 13) cela peut être préjudiciable si des processus d'apprentissage incontrôlés entraînent l'acquisition de comportements non souhaitables comme l'abus d'alcool, la prise de risques et l'agression non dirigée. « Dans le milieu militaire, boire constitue un rituel. Le bar est la source de la camaraderie » (Lopez-Reyes, 1971, p. 195). Pouvoir supporter l'alcool est également un signe de virilité.

Cela fait partie de la convention qui accompagne l'appartenance aux forces armées. Je crois que les gens apprennent à boire dans les forces armées. Vous

êtes pressé de montrer que vous êtes durs par certaines des choses que vous faites, et certaines personnes y croient; de plus, la pression des pairs peut être réellement forte. C'est le genre d'unité où on ne veut pas d'une personne qui ne s'intègre pas au groupe, par exemple parce qu'elle ne boit pas.

La tolérance à l'égard de la consommation d'alcool peut amener une personne à boire au travail. Par exemple, pendant Canbat 2 « il y avait une entente tacite à tous les niveaux, à savoir que, si le soldat n'était pas ivre mort, ses camarades devaient le transporter discrètement à son lit pour qu'il puisse se remettre de son intoxication, quelle qu'elle soit. On ne faisait aucun cas du fait qu'il était alors complètement inutile, si jamais la situation opérationnelle avait nécessité ses compétences (MDN, 1996a, p. 4-16/23).

Sur la base, il est strictement interdit aux groupes des divers grades d'entrer dans les mess les uns des autres, sauf aux occasions officielles comme lorsque les officiers sont invités au mess des sous-officiers à Noël. Cette ségrégation a pour but d'empêcher les officiers de se lier d'amitié avec leurs hommes, ce qui pourrait compromettre leur autorité.

L'officier donne le ton. Ce n'est pas seulement une responsabilité individuelle. Il s'agit de la responsabilité de tous les officiers dans un corps d'armée. Si l'officier est un rustaud, le message transmis à ses subalternes sera que le débraillé est acceptable. Si l'officier est un lâche, il transmet le message que la couardise est acceptable. Par conséquent, le comportement des officiers est toujours très important, et si les officiers se comportent parfois mal pour diverses raisons — difficultés dans leur vie personnelle, etc. —, il incombe aux officiers supérieurs de les punir et de les relever de leurs fonctions. Le commandant occupe une situation encore plus importante. C'est pourquoi on choisit avec soin les personnes nommées à ce poste, car elles assument une grande responsabilité en matière d'autodiscipline. Les commandants ne sont pas des saints. Ils ont les mêmes désirs ardents que ceux qui relèvent d'eux. Mais ils doivent maîtriser ces désirs. Beaucoup de choses peuvent être acceptables ou tolérées chez des subalternes. Mais elles sont inacceptables chez un officier. Si cette distinction n'existe pas, l'officier perd son autorité morale et son droit de faire régner la discipline. Un officier ne peut pas boire le vendredi soir avec ses hommes et les convoquer à son bureau le lundi matin parce qu'ils ont trop bu. C'est tout simplement inacceptable. Il faut parfois participer à des activités sociales. L'officier ne peut pas non plus éviter de fraterniser avec ses hommes. Il y a des moments où un officier doit se rendre dans divers campements, mais il doit faire attention, ne prendre

qu'une bière et partir. Il ne doit pas s'asseoir autour du feu de camp, se saouler et raconter des histoires grivoises.

On trouve dans Irwin une citation très semblable; un des sergents qu'elle a interviewés décrit le comportement inconvenant d'un commandant de peloton dans les termes suivants :

J'ai vu cet homme faire des choses absolument scandaleuses. Les officiers et les hommes ne peuvent pas fraterniser en dehors du travail. Ça ne marche pas. Ça ne se fait pas. Je l'ai vu. Je n'ai jamais réellement compris pourquoi cela ne se faisait pas jusqu'à ce que je le voie, et j'ai travaillé pour cet homme pendant deux ans [...] c'était incroyable. Il prêtait sa voiture aux soldats pour qu'ils se rendent à la banque et ainsi de suite, il allait dans les bars avec eux, il allait dans les dortoirs des baraques en haut et se tenait avec eux. Et il est commandant de peloton; cela ne se fait tout simplement pas [...] J'ai rapporté tous ces faits à l'adjudant [...] Et, pendant que je lui racontais tout, ses yeux s'écarquillaient de plus en plus, surtout lorsque je lui ai dit ce qui se passait dans les baraques. Parce qu'il ne faut jamais faire ça. L'officier de service ne peut même pas se rendre dans les baraques sans le sergent de service de la base. Ils n'y vont pas. Ils ne sont pas autorisés à y aller (Irwin, 1993, p. 70).

Le grade détermine aussi le logement dans les bases (plus le grade est élevé, meilleurs sont les logements) et les privilèges accordés selon la priorité du rang. Les recherches de Harrison et Laliberté (1994) révèlent que les frontières entre les grades s'étendent même aux conjointes des militaires, qui n'entretiennent pas de rapports sociaux avec les femmes des militaires d'autres grades.

Cependant, sur le terrain, la hiérarchie et la ségrégation rigides entre les grades ne tiennent plus. Dans la garnison, l'accent est mis sur la distance sociale, et la structure sociale idéale est ritualisée et donc internalisée, mais dans le « monde réel » du terrain, les nécessités du combat éliminent le besoin d'une hiérarchie ritualisée. Par exemple, aucun officier n'est salué sur le champ de bataille de peur qu'il puisse être repéré facilement par l'ennemi, et les normes vestimentaires sont assouplies.

CONCLUSIONS

Il est évident que les militaires ont leur propre culture, ou façon de faire les choses, et que le système régimentaire constitue une culture au sein

d'une culture. Cette culture est apprise au cours d'un processus de socialisation qui commence lorsque le soldat entreprend son instruction de base et se poursuit pendant toute sa carrière militaire. Au cours de l'instruction de base, on inculque aux recrues la culture militaire, qui met l'accent sur les valeurs de l'institution, l'entraînement au combat et le respect de l'autorité. L'instruction de base permet donc d'inculquer à la nouvelle recrue des attitudes, des réponses et des loyautés tout en lui enseignant de nouvelles compétences. Cependant, elle ne se limite pas à l'enseignement des compétences militaires de base. On enseigne au soldat que la vie militaire est une vocation, un appel. « Je ne l'ai jamais envisagée comme un emploi après le camp d'entraînement », a dit un soldat canadien. « C'est une vie » (Harrison et Laliberté, 1994, p. 34). Cela dit, il ne faut pas oublier que, tandis que l'entraînement de base renforce les valeurs institutionnelles, on a commencé à intégrer des cours de gestion dans la formation des officiers. Ces nouvelles façons de faire les choses peuvent avoir occasionné un conflit dans les systèmes de valeurs ces dernières années.

Par la socialisation, les hommes sont transformés en soldats dans le cadre d'un processus d'enculturation où la formation de liens collectifs joue un rôle important. Il faut faire partie de l'équipe ou risquer l'ostracisme. « Celui-ci peut ne pas paraître un sort si horrible aux yeux du civil ordinaire. "Si vous êtes rejeté d'un groupe, vous pouvez tout simplement vous joindre à un autre", peut être sa réaction. Mais n'oublions pas qu'un membre des forces armées n'est pas libre de se joindre à un autre groupe » (Peck, 1983, p. 219). Issues d'une société civile qui accorde la primauté à l'individu, les recrues se trouvent maintenant dans un monde où la valeur institutionnelle du groupe est suprême (Ricks, 1995, p. A4).

Les forces armées procèdent tout à fait délibérément pour accroître le pouvoir de la pression collective parmi leurs membres, tout en enseignant aux recrues la nécessité du travail d'équipe. La conjugaison des efforts (cohésion) est considérée comme la seule façon dont un chef peut tirer parti des capacités de chaque membre pour atteindre un objectif commun. Si les individus sont libres de déterminer eux-mêmes s'ils doivent ou non se servir de leurs compétences, ou comment ils s'en serviront, l'objectif de « s'emparer de telle colline » ou d'« établir un périmètre de sécurité » ne sera pas atteint. L'efficacité d'un groupe militaire — qu'il s'agisse d'une section, d'un peloton ou d'un bataillon — est la somme de l'efficacité de ses membres. On pourrait même soutenir que c'est un peu plus, car les individus peuvent être exhortés à faire plus dans un groupe que ce qu'ils feraient individuellement.

Il y a un lien — un lien si solide que c'est incroyable! [...] C'est la poussée, c'est l'équipe, le travail en équipe, l'esprit d'équipe! Je ne crois pas qu'un gars oublie jamais cela. C'est exactement ce que l'entraînement de base est censé faire. Il est censé éliminer ceux qui ne veulent pas travailler de cette façon [...] Et c'est là la motivation; lorsque quelqu'un vous demande de faire quelque chose, vous le faites. Vous le faites à cause de l'équipe, pour l'équipe, avec l'équipe et parce que l'équipe a le même objectif (un soldat canadien cité dans Harrison et Laliberté, 1994, p. 28).

Cependant la constitution d'une équipe peut avoir un effet négatif.

Nous avons établi des liens physiques et affectifs si étroits que s'il y a une personne que nous admirons, qui fait du bon travail, qui se fait respecter des autres, de ses supérieurs et de ses collègues, les autres se rassemblent autour d'elle. Si celle-ci incite les membres de son groupe à adopter un comportement raciste, ils la suivront, même s'ils ne sont pas d'accord avec elle, pour ne pas se dissocier du groupe. Parce que le groupe est tout ce que vous avez. Si vous participez à une bataille, personne d'autre ne s'occupera de vous. Vous ne pouvez pas compter sur votre famille, elle est trop éloignée.

L'établissement de liens sous la forme de l'allégeance au régiment continue de jouer un rôle important pendant la période postérieure à l'instruction de base pour déterminer la nouvelle identité militaire. L'armée s'efforce d'encourager l'investissement dans le groupe, parfois au détriment de l'ordre et de la discipline. Il importe également de se souvenir des contradictions possibles occasionnées par le système régimentaire lui-même, en particulier la tendance à renforcer une identité collective (régimentaire) qui fait que le groupe revêt plus d'importance que tout, y compris l'armée, que la critique constructive est rejetée parce qu'elle est formulée par des « gens de l'extérieur », que les unités ne travaillent pas ensemble parce qu'elles proviennent de familles régimentaires différentes, et ainsi de suite.

Un autre aspect de la culture régimentaire qui peut contribuer à transmettre des messages ambigus est l'importance de l'alcool dans la transmission officieuse de la culture. Selon la Commission d'enquête — Commandement, contrôle et leadership dans le Canbat 2, la consommation d'alcool fait partie de la culture de l'armée de terre depuis de nombreuses années. Par le passé, elle était encouragée et sanctionnée par des heures de l'apéro, des convocations à prendre une bière, des soirées et des dîners régimentaires obligatoires ainsi que par la vente d'alcool à

bon marché dans les établissements militaires. « Aux yeux de nombreux militaires, il était inacceptable de ne pas boire ou de ne pas participer aux activités sociales » (MDN, 1996a, paragr. 604). Les attitudes à l'égard de l'acceptabilité de l'alcool ont changé au cours de la dernière décennie, et l'armée de terre, qui est une « institution conservatrice et traditionniste, a également changé à cet égard, mais peut-être pas aussi rapidement ni dans une aussi large mesure que la société en général » (MDN, 1996a, paragr. 604).

La consommation d'alcool est parfois associée à l'image virile dans la sous-culture militaire. Selon Bray *et al.* (1995, p. 271-272) : « La consommation massive d'alcool et la capacité de supporter celui-ci ont servi de critère de l'aptitude à remplir les exigeantes fonctions masculines du militaire ». Certains des militaires que nous avons interviewés ont résumé le phénomène de la façon suivante : *Si tu bois, tu n'es pas un pédé, et boire fait partie du machisme. Ce n'est pas correct mais, lorsque tu te joins à un groupe, si tu ne peux pas le faire, tu es un trouillard.* Comme l'a fait remarquer la Commission d'enquête — Commandement, contrôle et leadership dans le Canbat 2 (MDN, 1996a, paragr. 726-727) : « Les armées ont consommé de l'alcool et remis en question la virilité de ceux qui ne le faisaient pas pendant des millénaires [...] On a mis fin à bon nombre des abus les plus flagrants d'autrefois, mais l'image du soldat dur à cuire qui prend un coup est demeurée dans le subconscient de l'armée de terre ». Certains des militaires interviewés estimaient que la consommation abusive d'alcool n'était qu'un reflet de l'ensemble de la société.

Nous sommes canadiens. Nous buvons beaucoup. Nous ne sommes pas stupides pour autant. Les gars dépassent-ils la limite de deux bières? Sûrement. Mais je préfère qu'ils le fassent devant moi et m'assurer que je peux surveiller mes hommes parce que je sais ainsi qui va se mettre en difficulté, au lieu de leur interdire de boire. Parce que les soldats vont boire de toute façon ou fabriquer de l'alcool frelaté. Ou bien ils vont le faire ailleurs ou bien ils vont le faire pendant leur repos et récupération. Mais ils vont boire. C'est la réalité. Nous ne sommes que le reflet de la société.

Bray *et al.* (1995, p. 277-278) ont également fait remarquer que les célibataires risquent plus de boire que ceux qui sont accompagnés par leurs épouses. Dans les missions à l'étranger, les hommes se trouvent très éloignés de l'influence de leur femme.

Les jeunes non mariés dont les niveaux de salaire étaient inférieurs étaient toujours plus susceptibles d'avoir consommé abusivement de l'alcool au cours du

dernier mois et d'avoir utilisé des drogues illicites au cours de la dernière année que leurs homologues mariés. En outre, les militaires mariés non accompagnés de leur conjoint(e) à leur affectation courante étaient toujours plus susceptibles d'avoir bu abusivement ou d'avoir utilisé des drogues illicites que les militaires mariés accompagnés de leur conjoint(e).

C'est dans le bar traditionnel de l'armée de terre — les mess régimentaires — qu'a lieu une bonne part de la socialisation et de l'interaction. Par conséquent, l'armée utilise l'alcool pour transmettre la tradition. Elle tolère également un certain niveau de surconsommation en mettant ce comportement sur le compte du « défoulement ». Par exemple, la Commission d'enquête — Commandement, contrôle et leadership dans le Canbat 2 a noté (MDN, 1996a, p. 7-10/12) : « Les soldats exécutent des fonctions qui sont à des années-lumière des expériences banales du Canadien moyen. Il se peut qu'ils aient parfois besoin de relâcher la tension de leur vie difficile en consommant de l'alcool ». Les personnes que nous avons interviewées avaient la même impression : *L'alcool est considéré comme quelque chose qui les aide à réduire la tension et les frustrations et à promouvoir l'esprit d'équipe*. Il s'agit essentiellement de ce qu'on appelle la méthode de cuisson sous pression pour maîtriser le stress : l'alcool sert à laisser la pression s'échapper. Mais il existe une autre expression possible pour décrire ce phénomène : la soupe chimique. Selon ce modèle, établi par le célèbre sociobiologiste E.O. Wilson (1978), nous ne devons pas envisager le stress comme un liquide qui applique une pression constante contre les parois de son contenant, mais comme un mélange préexistant de produits chimiques qui peuvent être transformés par des catalyseurs précis — comme l'alcool — s'ils sont ajoutés par la suite. Par conséquent, dans ce modèle, le stress et la tension seraient non pas soulagés par l'alcool, mais déclenchés par celui-ci. Selon Wilson : « Nous sommes fortement prédisposés à sombrer dans une hostilité irrationnelle profonde dans certaines conditions définissables. L'hostilité alimente et déclenche, avec une facilité dangereuse, des réactions incontrôlées qui peuvent dégénérer rapidement en désaffectation et en violence » (Wilson, 1978, p. 108). Nous verrons que la consommation d'alcool n'était pas bien contrôlée à certains moments en Somalie. Jusqu'à la publication récente par le MDN (1995c) des « Lignes directrices pour la consommation d'alcool dans les contingents déployés », il existait peu de directives ou conseils officiels concernant la consommation d'alcool en mission.



L'insigne du Régiment aéroporté du Canada

Aéroporté!

La prière du para

*Donnez-moi, mon Dieu, ce qu'il vous reste
Donnez-moi ce que personne ne vous demande
Je ne demande pas la richesse
Ni le succès, ni même la santé —
Les gens vous demandent tout cela si souvent, mon Dieu,
Qu'il ne doit plus vous en rester.
Donnez-moi, mon Dieu, ce qu'il vous reste;
Donnez-moi ce que les gens refusent d'accepter de vous.
Je veux l'insécurité et l'inquiétude,
Je veux l'agitation et la bagarre,
Et si vous me les donnez, mon Dieu,
Une fois pour toutes
Assurez-moi de me les laisser toujours,
Parce que je n'aurai pas toujours le courage
De vous les demander.*

cité dans Beaumont (1974, p. 77)

Les résultats de notre recherche nous portent à croire que les conditions d'entraînement du Régiment aéroporté du Canada (RAC) menaient à un « investissement » dans une identité guerrière. Cet état de choses en soi ne constitue pas un problème et peut même, au bout du compte, faciliter l'adaptation en situation de conflit où le sens de l'identité et de l'objectif collectifs est important pour la cohésion, la coopération et, au bout du compte, la survie du groupe. Cependant, si un individu, ou un groupe d'individus, devait « s'hyperinvestir » dans cette identité guerrière, il le ferait au détriment d'autres aspects de sa personnalité qui deviendraient alors subordonnés à cette identité.

Certains gars ont subi un tel lavage de cerveau qu'ils ne pensent qu'à la guerre : la guerre, les batailles et les combats. Ce sont ceux qui dépensent toute leur solde à l'achat d'armes. Leurs seules lectures portent sur la façon de tuer. Ils ne font que regarder la télé, s'entraîner et acheter des fusils. Je ne sais pas ce qui arriverait si un gars comme ça se retrouvait en mission de maintien de la paix. Ça dépend du gars. Il pourrait être tout mêlé et continuer à faire la même chose, et même s'en servir pour dissiper son agressivité, parce qu'elle doit sortir.

À mesure que l'individu devient progressivement hyperinvesti dans l'identité du groupe, sa capacité d'entretenir des rapports avec des gens de l'extérieur du groupe diminue considérablement en même temps qu'augmente la possibilité de xénophobie. Ainsi, l'individu s'imbrique dans son groupe et se distancie des gens de l'extérieur. L'imbrication peut se faire au moyen d'activités qui suppriment l'individualité et favorisent les liens parmi les membres du groupe. Encore une fois, cette capacité permet de s'adapter en situation de guerre où le moi doit être suffisamment distancié de l'ennemi pour permettre au soldat de vivre avec la destruction de cet ennemi. Toutefois, cette forme d'hyperinvestissement dans une identité combattante et l'aliénation consécutive ne s'adapte pas immédiatement à une opération de paix dans une culture étrangère où la population hôte peut être perçue comme une menace et ultimement un ennemi.

L'armée de terre du Canada n'a pas le passé de guerre récent de son voisin du sud, mais elle a maintenu le Régiment aéroporté comme force d'intervention rapide. L'histoire du Régiment aéroporté remonte à la Seconde Guerre mondiale, au moment où des parachutistes canadiens suivent un entraînement et participent à des combats avec des parachutistes britanniques et américains. C'est à ce moment-là que la coiffure distinctive — le béret et l'insigne du Régiment aéroporté — la couleur marron et le logo de Bellerophon, le premier guerrier aéroporté, monté sur le cheval ailé Pégase, sont choisis pour distinguer les parachutistes des autres militaires. Ces insignes traditionnels ont été portés jusqu'au démantèlement du RAC. Bellerophon chevauchant Pégase a été reproduit au pochoir sur des véhicules conduits par des membres du Régiment aéroporté en Somalie, et les t-shirts marron sont encore portés officieusement à certains endroits, entre autres à Petawawa.

Cette « société » spéciale se situait à part des autres unités de l'armée de terre dans son engagement face à la doctrine et aux valeurs du combat. Le soldat était séparé de ses repères normaux, c'est-à-dire son milieu social régimentaire, pour aller suivre un entraînement spécial en vue de

maîtriser les principes fondamentaux du parachutage et de l'intervention rapide. Cet entraînement était donné à Edmonton aux premiers jours du Régiment aéroporté jusqu'au déménagement de l'unité à Petawawa — un environnement plus isolé. *Petawawa est une base militaire. Vous mangez, vivez et respirez uniquement en militaire. Avec une telle pression, vous respirez à peine parfois. La ville est remplie de militaires. Cela crée une forte pression. C'est un boulet parce que vous ne pouvez pas vous en éloigner intellectuellement.*

Une fois établies, les cultures organisationnelles se perpétuent souvent de bien des façons. Les membres éventuels du groupe peuvent être sélectionnés en fonction de la manière dont leurs valeurs et leur comportement s'insèrent dans ceux du groupe. Les membres nouvellement choisis peuvent se voir explicitement enseigner le style du groupe. Des histoires ou légendes peuvent être répétées maintes et maintes fois pour rappeler à chacun les valeurs du groupe et ce qu'elles signifient. Les gestionnaires peuvent explicitement vouloir donner l'exemple de la culture et de ses idéaux. Les anciens membres du groupe peuvent communiquer les valeurs clés encore et encore dans leurs conversations de tous les jours ou par l'entremise de rituels et de cérémonies spéciaux. Les gens qui réussissent à atteindre ces idéaux inhérents à la culture peuvent être reconnus et devenir des héros. Le processus naturel d'identification entre les nouveaux et les anciens membres peut encourager les plus jeunes à adopter les valeurs et les styles de leurs mentors. Chose sans doute la plus fondamentale, les gens qui respectent les normes culturelles seront récompensés, mais ceux qui ne le font pas seront pénalisés (Kotter et Heskett, 1992, p. 7).

La citation ci-dessus décrit la culture organisationnelle de compagnies, mais elle convient parfaitement à la culture organisationnelle du Régiment aéroporté. Cette section débute par un bref rappel historique du RAC, puis décrit comment ses membres se choisissaient eux-mêmes pour faire partie de ce qu'ils considéraient comme une unité d'élite, et la façon dont leur entraînement au parachutisme et à l'intervention rapide a renforcé ce point de vue et la valeur du combat. Le Régiment aéroporté était une société inclusive possédant sa propre culture, tout en étant soumise à des tensions verticales et horizontales.

RÉGIMENT AÉROPORTÉ DU CANADA

C'est en 1942 que débute l'histoire du parachutisme militaire au Canada, avec la formation du Premier bataillon de parachutistes du Canada, qui

devient partie de la Sixième division aéroportée britannique avec laquelle il combat dans le nord-ouest de l'Europe au cours de la Seconde Guerre mondiale. Pendant ce temps, on forme une unité interarmées canado-américaine, la Première Force d'opérations spéciales, ou brigade du diable. Cette unité combat surtout en Italie et dans le sud de la France. Lorsque le Premier bataillon de la Force d'opérations spéciales du Canada est démantelé en 1944, ses membres viennent renforcer le Premier bataillon de parachutistes du Canada, qui est à son tour démantelé à la fin de la guerre.

Le parachutisme reprend vie dans les Forces canadiennes (FC) en 1949 avec la formation de la Force de frappe mobile. Elle est composée de bataillons provenant du Royal Canadian Regiment (RCR), du Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI) et du Royal 22^e Régiment (R22^eR) (le Vingt-deuxième), outre des éléments de soutien. Cette brigade a pour mission la défense du Canada, particulièrement dans le Nord. D'où l'origine de l'entraînement poussé dans l'Arctique pour les membres du Régiment aéroporté. En 1958, la Force de frappe mobile est considérablement réduite, mais dix ans plus tard, en 1968, elle est revitalisée et naît alors le Régiment aéroporté du Canada.

On veut ainsi créer une mini-formation légère très mobile, capable de mener des opérations de petite unité ou de formation légère dans pratiquement n'importe quel climat ou n'importe quelle région géographique dans le monde. Elle doit se spécialiser dans les opérations dans le Nord et conserver un état de préparation élevé en vue d'engagements de maintien de la paix. De 1968 à 1977, le RAC, composé de 900 hommes, est basé à Edmonton. Au dire du dernier commandant du Régiment :

La marque de commerce du Régiment en fait d'entraînement difficile, rapide et exigeant a été solidement établie dès les premières années. Une série d'exercices s'est déroulée sur la côte ouest du pays, à divers endroits dans l'Arctique canadien, en Alaska et en Jamaïque, ainsi que dans des écoles de combat à mains nues, d'alpinisme et de ski (Kenward, 1995, p. 1).

Un soldat qui a participé à ces exercices décrit son expérience :

L'entraînement dans l'Arctique [...] Nous nous entraînions pour des conditions de froid intense. En cas de guerre, vous deviez être entraînés. Les Canadiens sont probablement parmi les seules forces qui font ça. Nous étions les seuls qui pouvions survivre à des conditions difficiles comme en Somalie dans le désert ou encore à Churchill ou à Frobisher Bay. Nous devons être capables de nous

battre en hiver advenant une guerre avec l'ennemi provenant du nord. Nous devons pouvoir survivre uniquement avec notre trousse et une carte. Nous rendre directement là où nous étions censés aller. Il en va de même pour le désert. Nous nous sommes entraînés au Texas et au Kansas — comment lire une carte, comment survivre. Encore une fois, juste en cas de conflit. C'est aussi une bonne forme d'entraînement. Même si vous pensez que non. C'est un défi de voir si vous êtes un vrai homme, si vous pouvez survivre tout seul. Vous découvrez que vous avez la force d'un vrai homme — non pas juste en buvant, mais en découvrant votre courage.

Au début des années 70, étant donné les pressions pour la représentativité des groupes linguistiques, le Régiment aéroporté s'enrichit d'une unité de commando francophone¹. Au cours de cette décennie, tous les commandos travaillent ensemble et se mêlent à Edmonton, même le Vingt-deuxième. La crise d'octobre de 1970 constitue la première épreuve du RAC en opération, et l'unité remplit des missions de sécurité intérieure à Montréal. Pendant ce temps, le RAC est toujours une unité en attente des Nations Unies. Il est mobilisé en 36 heures pour se rendre au Moyen-Orient, mais il n'y va pas. Cependant, en 1974, le 1^{er} Commando est envoyé en rotation à Chypre. Après l'invasion turque, le reste de l'unité l'y rejoint. L'unité reçoit alors deux Étoiles du Courage et six Médailles de la Bravoure, mais au prix de 30 blessés et de deux morts. En 1976, le RAC est de nouveau déployé à Montréal, cette fois pour assurer la sécurité des jeux olympiques.

En 1977, l'unité déménage à Petawawa ce qui, d'après Kenward (1995, p. 2), constitue une étape marquante. On y procède à d'importants changements de structure, notamment une réduction de l'effectif et la perte du statut de formation indépendante. Nos interviewés ont aussi ressenti ce changement d'envergure : *Lorsque le Régiment est déménagé à Petawawa, sa fierté en a pris un coup. Beaucoup de gens disaient que nous n'irions pas à Petawawa.* Un autre changement lui est imposé, soit la création de trois commandos de fusiliers, dans l'orbite des trois régiments d'appartenance : le RCR, le PPCLI et le R22^eR. On crée aussi un quartier général et escadron des transmissions et un commando de service aéroportés.

Jusqu'en 1977, la composante infanterie du Régiment aéroporté était représentée par deux commandos — le 1^{er} Commando, celui du R22^eR (Vingt-deuxième) et le 2^e Commando, constitué de membres du PPCLI et du RCR. À compter de 1977, le Régiment comptait trois commandos — le 1^{er} Commando, le 2^e Commando comptant des membres du PPCLI uniquement, et le nouveau 3^e Commando formé

de membres du RCR. Les commandos étaient essentiellement divisés suivant les régiments.

Certains de nos interviewés pensent que l'idée des trois commandos avait pour but de permettre aux régiments de suivre la trace de leurs propres membres et ainsi de contrôler les promotions et les évaluations du rendement.

Lorsque les commandos sont déménagés à Petawawa, le 2^e Commando n'avait que la compagnie Delta et la compagnie Echo, et cette dernière est devenue le 3^e Commando. Ils ont essayé d'affecter tous les RCR au 3^e Commando et tous les Patricia au 2^e Commando. Mais les Patricia qui servaient dans la compagnie Echo sont restés au 3^e Commando et les RCR du 2^e Commando aussi, jusqu'à ce qu'ils soient mutés à l'extérieur. Une des raisons en est qu'il était plus facile pour les gestionnaires de carrières de doter les postes de leur propre régiment et de traiter avec lui à l'intérieur d'un seul commando.

En 1981 et en 1986, le RAC se rend à Chypre pour deux autres périodes de service. En 1991, il se prépare à un déploiement auprès de l'ONU au Sahara occidental, mais il n'y va pas parce que la mission est annulée. Un an plus tard, le Régiment est de nouveau réduit à la structure de bataillon comptant 665 hommes.

Le Régiment a subi plusieurs transformations au cours de son existence, tant dans sa structure de base que dans sa taille. Au début des années 90, il est passé de régiment à bataillon. Ce processus a débuté tout juste avant le déploiement en Somalie. Ce changement particulier de l'organisation était assez considérable et présentait un défi supplémentaire au Régiment aéroporté qui tentait alors d'être prêt à mener une exigeante opération d'imposition de la paix. Cela dit, le Régiment est censé pouvoir s'adapter rapidement et maintenir sa capacité opérationnelle. Le succès global de la mission en Somalie a fait la preuve qu'il pouvait s'adapter et performer malgré un bouleversement de sa structure.

Son commandant passe du grade de colonel à celui de lieutenant-colonel et les commandants subalternes — des majors — deviennent de simples commandants de compagnie relevant de l'autorité du commandant.

La structure de commandement du Régiment aéroporté du Canada a changé à l'été 1992. D'abord commandé par un colonel, détenant tous les pouvoirs d'un commandant, il devient ensuite une sous-unité dirigée par un lieutenant-colonel.

À l'été 1992, chacun des commandos avait à sa tête un lieutenant-colonel. Puis pendant ce même été 1992, on en est venu à des majors qui ne détenaient aucun pouvoir disciplinaire. Il existe une différence entre un commandant du grade de lieutenant-colonel et un autre du grade de major².

Ce changement représentait une perte considérable de pouvoir et de prestige pour l'unité.

J'ai l'impression que la réduction a touché le Régiment aéroporté. Ils en ont comprimé les effectifs en réduisant le nombre de commandants. Donc, y a-t-il eu un impact? Évidemment, à chaque fois que vous supprimez un poste de statut et de pouvoir, l'influence et le prestige que vous avez sont par le fait même réduits en proportion. Il ne peut en être autrement. Et cela parce que notre organisation est bâtie sur une hiérarchie visible.

Dès le début des compressions, le RAC se rend à sa dernière mission en Somalie (sauf un peloton qui est envoyé au Rwanda). Lorsqu'elle se déploie, l'unité doit recevoir du personnel additionnel (entre autres du personnel médical et des sapeurs) pour devenir le Groupement tactique du Régiment aéroporté du Canada (GTRAC). Son commandant est celui du Régiment aéroporté. Par suite de la vive réaction du public aux événements survenus en Somalie et de la révélation de certaines « vidéos d'initiation », le RAC est démantelé. En mars 1995, les drapeaux du Régiment aéroporté sont déposés avec beaucoup d'émotion à Petawawa.

Jusqu'à la fin, le Pégase canadien a flotté empreint de dignité, d'esprit et de dévouement incontestés à la cause du Régiment aéroporté. Il n'y a aucun doute là-dessus, jamais il n'y eut de soldat plus engagé et plus valeureux que le parachutiste. Pendant 27 ans, ces soldats ont fait le Régiment aéroporté du Canada — le fer de lance et l'incarnation de l'esprit combatif de l'armée de terre du Canada. Cet esprit ne mourra jamais! Aéroporté! (Kenward, 1995, p. 4).

SOUS-CULTURE DU RÉGIMENT AÉROPORTÉ

La culture est une force sociale qui contrôle les modèles de comportement organisationnel en façonnant les connaissances et les perceptions qu'ont ses membres des significations et des réalités, fournissant l'énergie affective pour la mobilisation, identifiant qui y appartient ou non (Ott, 1989, p. 27). Tout comme dans les autres régiments de l'armée de terre, le Régiment aéroporté avait sa propre sous-culture distinctive où les idéaux

abstraites de fraternité et d'harmonie, d'amour et d'union, de sacrifice et de coopération, de loyauté et de discipline, étaient traduits et formulés sous des aspects concrets du style de vie. Ils se manifestaient au moyen de divers symboles et de modèles symboliques, et créaient un modèle définitif et précis de travail et de vie (Parmar, 1994, p. 152). Nous examinons ci-dessous la sous-culture du RAC, à l'aide du schéma élaboré au chapitre 3 et portant sur les objets culturels.

Ceux qui subissaient l'initiation, et qu'on appelle ici les initiés, apprenaient l'histoire du Régiment à l'occasion du cours d'initiation aux opérations aéroportées (AIC) (un des mécanismes de socialisation du Régiment). On y enseignait au soldat le sens du devoir et de la dette envers le passé, envers ceux qui avaient combattu et trouvé la mort au cours des guerres précédentes.

Lorsque vous entendez parler du Régiment aéroporté, c'est la fierté qui vous frappe. Il remonte à la Seconde Guerre mondiale, la Normandie et le reste. En touchant le sol, ces soldats sont déjà aux prises avec l'ennemi en train de combattre. Vous ne savez jamais ce qui va arriver. C'est vraiment quelque chose quand on y pense, juste à sauter d'un avion, vous savez que vous y étiez déjà.

Pendant plusieurs années, le RAC a organisé un cours d'initiation donné soit par le Régiment soit par les commandos. Lorsque ce cours était donné par le Régiment, il représentait le moyen de s'assurer que tous les membres nouvellement arrivés étaient formés suivant une norme commune, mais quand les commandos ont commencé à organiser leur propre cours, le tout n'était plus aussi uniforme. Il s'agissait essentiellement d'une révision des compétences militaires et du parachutisme (maniement des armes, tir, premiers soins, destruction, combat sans armes, rappel, etc.). Étant donné que la bonne forme physique était si importante dans le Régiment aéroporté, le cours d'initiation comportait des épreuves de conditionnement physique (natation, course) et des drills. Le cours était l'occasion pour un soldat et un officier de montrer qu'ils pouvaient être membres du groupe — dignes de confiance.

Pour les jeunes, il s'agissait de gagner la confiance en soi et montrer aux autres ce qu'ils pouvaient faire. Pour les plus vieux, c'était comme s'ils vérifiaient lesquels parmi les jeunes méritaient leur confiance. Vous devez pouvoir faire confiance à ceux avec qui vous sautez. N'importe qui dans votre groupe peut vérifier votre équipement. Donc, vous devez pouvoir vous fier à tout le monde.

Vous étiez toujours à l'épreuve et si vous ratiez votre coup au cours d'initiation, ça ne vous lâchait pas. Parce que même si ce n'était qu'un petit groupe dans le fond des bois, les nouvelles allaient et venaient. Ils sauraient. Donc, pour un officier, c'était un moment important, il vous mettait à l'épreuve pour voir de quoi vous étiez fait. Si vous passiez à travers cette semaine-là, on vous fichait la paix pour le reste du temps, tant que vous ne faisiez pas de grosse erreur. Donc, c'est une semaine très importante pour un officier. Il devait toujours être aux aguets.

À la fin du cours d'initiation avait lieu une cérémonie au cours de laquelle les nouveaux membres recevaient leur médaille du Régiment aéroporté — symbole important de l'appartenance au groupe. Si quelqu'un devait abandonner le cours à cause d'une blessure, il ne recevait pas sa médaille.

Au cours des années 70, ils ont créé une sorte de médaille sur laquelle était gravé l'emblème du Régiment aéroporté. N'importe quand, que vous alliez n'importe où dans le monde, quelqu'un pouvait vous demander de prouver que vous faisiez partie du Régiment aéroporté et vous deviez montrer votre médaille. Si vous n'étiez pas membre du Régiment aéroporté, vous ne connaissiez même pas l'existence de la médaille. C'était un pacte, un code secret. En cas de danger, vous pouviez montrer la médaille et les gens vous aidaient. C'était comme un code secret qu'on avait pour le Régiment aéroporté.

À cause de la technologie unique rattachée au parachutisme, le RAC avait ses propres acronymes spéciaux comme ZL (zone de largage), LETH (largage par extraction à très faible hauteur) ou LVAD (low velocity air drop — dispositif de parachutage basse altitude faible vitesse). Il y avait aussi des noms et des mots uniques. Par exemple, Wainwright était appelée terre de Rambo dans la revue *Le Béret marron*³. Comme l'indique la citation plus haut du colonel Kenward, les lettres, articles, conférences, etc. (en anglais) se terminaient par le mot « Airborne! » plutôt que l'habituel « sincèrement vôtre » ou « merci ». Nous avons également noté sur certaines pièces de correspondance que les membres francophones du RAC écrivaient « Commando! Prends garde ». Le Régiment aéroporté partageait aussi des habitudes de langage comme l'expression « vu » employée par l'artillerie pour dire « j'ai entendu et compris ».

Ils avaient aussi une façon spéciale de s'exprimer. Si quelqu'un disait quelque chose au sujet du Régiment aéroporté, ce qui se produisait assez souvent, ils

ajoutaient « Ouah ». Par exemple, le sergent pouvait dire « nous avons à sortir le camion du fossé parce que la remorqueuse ne pourra pas se rendre ici, et après tout on est des aéroportés », et tout le monde disait « Ouah » en chœur. Ou encore un membre du groupe disait « Airborne! » et les autres répondaient à l'unisson « Ouah! »

Encore un exemple : quand vous me dites quelque chose et que vous voulez une confirmation, vous me regardez dans les yeux, vous hochez la tête et vous dites OK pour me faire savoir que vous avez compris le message, mais un para dirait « vu ». « Vous devez avoir votre fourbi, votre sac, votre fusil, deux grenades, des grenades fumigènes, une trousse de premiers soins, y a-t-il des questions? Pas de questions. Êtes-vous prêts? » — « Airborne! Ouah! » — « Ah oui, c'est à 9 h 30 » — « Vu ».

Rituels

Plusieurs rituels et cérémonies (officiels et officieux) étaient associés au Régiment. Tous les nouveaux membres (peu importe le grade) étaient recouverts de « camouflage » à leur premier saut avec le Régiment. On m'a dit que cette tradition d'origine américaine avait débuté dans les années 80. Pour faire ce camouflage, on couvrait le visage, la tête et les mains de la personne (toutes les parties du corps découvertes) de crayon de camouflage. Ce barbouillage était fait par les autres membres du groupe. C'était assez douloureux, quoique dans les limites du tolérable, mais c'était assez désagréable parce qu'il était très difficile d'effacer les traces de crayon après coup. Le camouflage avait lieu juste avant le saut du futur initié dont s'emparaient alors les autres parachutistes qui avaient déjà connu l'expérience. La « peinture de guerre » restait pendant le saut et elle pouvait ensuite être enlevée.

Le premier saut qu'on fait avec une unité s'appelle le saut de la cerise. Le genre de chose qu'on fait alors, c'est que vous êtes le seul parachutiste à porter un casque rouge. Et habituellement les autres membres vous ont enduit de camouflage. C'est chacun son tour à vous barbouiller. Vous devez généralement vous tenir là, les mains derrière le dos ou sur les côtés. Mais vous n'avez pas le droit d'intervenir. Ce camouflage était assez dur pour le visage. On frotte et on frotte fort. Dans les oreilles, dans le nez. Le produit de camouflage est distribué très généreusement et c'est un rituel qui se fait encore aujourd'hui.

J'ai eu le corps recouvert de camouflage à mon premier saut avec le Régiment aéroporté. Je le répète, c'était une tradition — personne n'était blessé — et tout ce que vous aviez à faire, c'était de prendre votre douche plus longtemps.

Si vous arriviez avant le cours d'initiation des opérations aéroportées et que vous faisiez votre premier saut avec le Régiment, alors vous étiez recouvert de camouflage de la tête aux pieds, partout, sur la poitrine, dans les cheveux, partout. Et tout le monde pouvait participer, c'était à qui y pensait en premier. Mais si vous faisiez votre premier saut pendant le cours, vous pouviez vous compter chanceux parce que vous n'étiez pas ainsi passé au camouflage, étant donné que le saut du cours est un saut d'exercice et que vous êtes déjà recouvert de peinture de toute façon, mais beaucoup moins que si vous étiez camouflé. Vous n'en aviez pas dans les cheveux et ailleurs.

Apprendre à boire fait partie des rites d'initiation de toutes les armées, habituellement suivi d'une bagarre (Ambrose, 1992, p. 19). Certaines personnes interviewées en conviennent : *Ah oui, les bérêts marron aiment à faire de l'épate. « Je suis un vrai homme. Un vrai de vrai. Je porte mes ailes et mon béret marron. » En vieillissant, tout ça change. Mais au début ce sont tout le temps les bagarres, les femmes, la drogue. Beaucoup d'alcool. Les initiations. Vous buvez et buvez encore. »* En 1985, le rapport Hewson (Hewson, 1985, annexe H et p. 20) a découvert qu'il y avait au RAC le double de cas d'agression par rapport à toutes les autres unités et notait que la consommation d'alcool était élevée à Petawawa. Nos interviewés en conviennent : *Je crois que l'alcool est un gros problème. Un vaste problème à la BFC Petawawa. L'alcool et la conduite automobile posaient un grave problème à la base »*. La Commission d'enquête de 1993 laissait entendre qu'il y avait un rapport entre une consommation très poussée d'alcool et des incidents d'insubordination de la part de membres du 2^e Commando. Le soldat Grant a déclaré à la Commission d'enquête que des soldats du 2^e Commando perdaient le contrôle d'eux-mêmes à cause de la consommation d'alcool.

Beaucoup de gars, après avoir bu, perdent beaucoup de leur autodiscipline. Moi y compris, oui. Je dirais la grande majorité des membres du commando [...] Je crois que c'est [...] bien quand ça se produit, c'est à cause du stress du travail, quand on boit, on boit beaucoup, et certains y vont un peu fort [...] lorsqu'ils décompressent, ils en mettent trop (sdt Grant à la Commission d'enquête de 1993, volume V, p. 1142).

Tel que noté dans le chapitre précédent, la consommation d'alcool est un aspect important de l'identité masculine chez les militaires — les vrais hommes peuvent boire et porter l'alcool. Dans le Régiment aéroporté, les soirées de bière et les parties étaient affaire de routine.

Après une semaine de travail, le groupe se réunissait quelque part et prenait un coup. C'est là qu'on peut vraiment se parler, on a toujours quelque chose à se dire. C'est un endroit où on peut tous relaxer, parce que peu importe comment vous voyez les choses, les frictions augmentent dans ce genre de travail. Là, on peut dire n'importe quoi sans s'occuper de qui va entendre, on n'a pas besoin d'être en uniforme. Ça nous fait du bien.

Boire permettait aux hommes et aux officiers de se réunir et contribuait à resserrer les liens.

Par exemple, la dernière fois, c'est un major qui s'occupait des provisions de bière. Il en a acheté une caisse, parce que quand vous êtes nouveau ou que vous changez de groupe, c'est ce que vous faites. Tout le monde aime prendre une bière lorsque le major offre une tournée. Ça crée une atmosphère où, par exemple, je peux parler au major, faire une blague, tout en le respectant, et c'est correct. C'est permis. Ce n'est pas comme quand on travaille, ou qu'on fait quelque chose de sérieux. On est de bons copains, non pas juste un soldat, un sergent et un caporal, mais des copains.

Rites d'initiation

On a beaucoup fait état des rites d'initiation du 1^{er} Commando dans les médias. Une analyse détaillée de ces rites représenterait toute une thèse d'anthropologie en soi. Très brièvement, les vidéos montrent des rites d'initiation et non pas des brimades. La brimade est techniquement un abus continu sur une période d'entrée initiale dans une organisation comme la première année du cours d'élève-officier ou les quelques premières semaines ou quelques premiers mois d'appartenance à une confrérie de collège. La brimade est de longue tradition dans les académies militaires. La commission d'enquête du secrétaire de la guerre des États-Unis (1908, p. 63) portant sur les brimades subies à West Point en 1908 notait que cette pratique avait cours depuis les années 1860. Fait intéressant, une étude menée par Aronson et Mills (1959, p. 157-158) montrait que plus sévère est le rite d'initiation, plus forts sont les liens du groupe. Il n'est

guère surprenant que les membres du 1^{er} Commando aient été plutôt réticents à parler de leur initiation aux autorités⁴.

« Le meilleur exemple sans doute de la difficulté éprouvée par les autorités pour savoir vraiment ce qui se passe dans le cas des initiations et des brimades est le cas de Douglas MacArthur. Lorsqu'il était parmi la "plèbe" de West Point au tournant du siècle, MacArthur s'est retrouvé au coeur d'une controverse sur la brimade et il a reçu l'ordre de témoigner devant un conseil d'enquête du Congrès, par suite du décès d'un élève-officier survenu au cours d'un incident de brimade. MacArthur a constamment refusé de nommer ceux des classes supérieures qui en avaient fait leur victime de brimades, mais il a essayé d'apaiser le comité en lui donnant les noms de plusieurs hommes qui avaient déjà quitté West Point pour une raison ou pour une autre » (voir Nuwer, 1990, pour plus de précisions).

La brimade et l'initiation sont choses courantes partout dans le monde et dans de très nombreuses organisations allant des groupes d'étudiants en génie et en médecine jusqu'aux équipes de football et aux académies militaires. Bien des interviewés n'hésitaient pas à dire que les cérémonies du 1^{er} Commando n'étaient pas si pires que ça et que de toute façon, tout le monde le fait.

Pourquoi les confréries et les universités ont-elles leurs séances d'initiation? Pourquoi les équipes de hockey ont-elles leurs séances d'initiation? Vous savez, la brimade fait partie non seulement du monde militaire, mais de beaucoup de différents groupes sociaux. Je crois que le moment était très mal choisi pour voir ça à la télé [...] pour le Régiment aéroporté. Très mal choisi.

Les parties des équipes de soccer à l'université sont bien pires que ce qu'il y a sur les vidéos. Je ne vois pas où est le problème. C'est malheureux de voir que le gouvernement canadien n'a pas su se tenir debout et qu'on perde tout un régiment à cause de quelques parties stupides.

Les forces américaines sont connues pour leurs rites de brimades et d'initiation, comme leur célèbre cérémonie de Neptune où les marins se travestissent pour participer à certaines activités la première fois qu'ils traversent l'équateur. Les marines capturent les recrues, ils les attachent avec du ruban adhésif en toile et ils enduisent leurs testicules de cirage à chaussure noir. Les soldats de l'armée de terre mutés à l'étranger boivent des concoctions dégoûtantes. De même, un officier français a été surpris lorsque le Régiment aéroporté a été démantelé après que ses rites d'initiation

aient été vus à la télévision, étant donné que lorsqu'il est entré dans les Forces françaises il a dû forniquer avec une chèvre. Il existe un nombre incalculable d'histoires et de nombreux décès associés à la brimade (voir McCoy, 1995; Nuwer, 1990; General Accounting Office des États-Unis, 1992a).

Les vidéos portant sur les rituels du 1^{er} Commando établissent clairement qu'il y avait des rites d'initiation aux trois phases classiques de la séparation, de l'inversion liminale et de la réintégration associées à ce genre de rites. La phase de séparation était le moment où tous les initiés étaient « nivelés », c'est-à-dire rendus semblables. Leurs cheveux sont rasés, ils portent tous le même t-shirt du Régiment aéroporté. À noter que ceux qui font subir l'initiation, et qu'on appelle ici les initiateurs, ne portent pas la même tenue. À mesure que les initiés se salissent, les initiateurs conservent une propreté éclatante. Les initiés sont ainsi distincts et pareils. Puis suit une série d'actes destinés à humilier les initiés et à les réduire collectivement à l'état de mort rituelle. Dans ce rituel, les soldats prouvent qu'ils sont prêts à participer au groupe, peu importe ce qu'il leur en coûtera personnellement. Dans ce cas, ils n'étaient pas « tués rituellement » comme la chose se produit souvent dans d'autres cultures; ils étaient plutôt ivres morts et s'ils ne tombaient pas par terre d'ivresse, ils tombaient parce qu'ils étaient étourdis à force d'avoir tourné en rond autour d'un bâton. Ils étaient également encouragés à vomir par leur initiateurs — un empoisonnement et une purge rituels. Ils y parvenaient surtout en se passant une boulette de pain d'un initié à l'autre. Mais entre les initiés, la « boulette » est vomie et on urine dessus, ce qui revient à une méthode pour provoquer le vomissement chez l'initié qui doit la mâcher. Aussi au cours de cette partie :

Le prêtre ou aumônier vient bénir la médaille de saint Michel. Il s'agit d'une sorte de breloque pour les soldats du Régiment aéroporté. Puis nous la donnons aux nouveaux. Les soldats se mettent en ligne, nous faisons une petite prière et ils reçoivent leur médaille de saint Michel de Mayence.

Il est intéressant de noter que le soldat qui se singularise nettement et qui n'est pas comme les autres — le caporal Robin (un homme de race noire) — était désigné pour recevoir un traitement spécial. Cette constatation est cohérente avec les autres comptes rendus d'initiations semblables où il y a une pression extrême pour « niveler » tous les participants. Alors que le caporal Robin était recouvert de farine, certains de ses collègues blancs étaient roulés dans la boue. Encore une fois l'inversion et la parodie

de cette période liminale sont mises en relief — le Noir devient blanc et le Blanc devient noir.

C'est la fierté d'appartenir à un groupe, comme dans les écoles et les universités, un rite de passage, mais personne ne vous oblige à le faire. Personne n'est battu ni malmené. Ce qu'ils font, c'est qu'ils prennent une caractéristique personnelle. Par exemple, si vous êtes Noir, ils vous peignent en blanc, mais le fait d'être Noir ne pose pas de problème.

Un autre événement important de la période liminale touche l'urine et les excréments. Il est extrêmement intéressant de constater qu'une société aussi homophobe que le Régiment aéroporté puisse s'adonner à des actes souvent associés à l'homosexualité (les excréments sont de la « poudre » et l'urine une « douche dorée »). Cette parodie d'homosexualité est en outre renforcée par les soldats qui s'adonnent à des danses érotiques les uns avec les autres, les travestis et les actes de sodomie simulés.

Les initiés deviennent comme des bébés. Ils sont chauves et certains finissent par être presque nus comme un nouveau-né. Ils ne peuvent se nourrir et les autres leur donnent de la bière et de l'alcool. Ils abdiquent leur responsabilité personnelle en faveur des initiateurs. Les initiés font ce que leur demandent les initiateurs, leur faisant confiance comme des enfants pour leur sécurité personnelle. Par exemple, les initiés se donnent des chocs électriques, confiants que la dose ne peut pas leur faire de mal, et ils sautent les yeux bandés d'une table dont ils ne connaissent pas la hauteur exacte. De cette façon, les jeunes initiés pratiquent et incarnent la parodie de l'abdication de responsabilité envers les supérieurs qui a cours dans le monde militaire. Dans le Régiment aéroporté, on demande aux soldats d'obéir aveuglément aux ordres donnés par leurs supérieurs, même quand ils courent un risque. On leur demandera de sauter à partir d'avions et d'être confiants que leurs supérieurs les feront sortir de l'appareil à une altitude sûre et dans la bonne zone de largage. Cette confiance est renforcée par des énoncés des initiateurs comme « Nous prenons soin de vous, nulle part ailleurs on ne prendra soin de vous comme nous le faisons ». Le caporal Robin a témoigné de la façon dont on s'est occupé de lui — on a enlevé du verre pour qu'il ne se blesse pas en marchant par terre comme un chien, et on a desserré les cordes qui le retenaient par les mains à un arbre.

Il peut sembler incompréhensible pour quelqu'un de l'extérieur que les initiés participaient vraiment volontairement à tout cela. L'importance du rituel est en partie le reflet de la nature de l'unité à cette étape. Les

initiés sont des étrangers les uns envers les autres et face au Régiment aéroporté, et les liens de l'initiation les rassemblent en un très court laps de temps. Les initiations étaient peut-être plus poussées au 1^{er} Commando à cause de sa position minoritaire en tant qu'unité francophone dans une base majoritairement anglophone comme l'est Petawawa.

Le 1^{er} Commando n'était pas le seul à posséder des rites d'initiation. Le 2^e Commando pratiquait la danse du « guerrier zoulou » qui, m'a-t-on dit, provient des Britanniques.

Les Britanniques ont ramené la danse du guerrier zoulou de la guerre des Boers dans les années 1900 en Afrique du Sud. Ils ont adopté cette danse qu'ils appellent le guerrier zoulou.

Pour ce qui est du guerrier zoulou, nos soldats l'ont pris des Britanniques. Ça se faisait depuis un bon bout de temps. À la fin du combat, on se réunissait, les Canadiens et les Britanniques, au cours d'une grosse partie. On voyait toujours à la fin de la soirée un Britannique faire le guerrier zoulou debout sur une table. Il défiait les Américains. « Qu'est-ce que vous pouvez faire pour battre ça? » Alors le Canadien venait dire : « Ça c'est servir. C'est ce que font les soldats ». Mais ce n'est pas de la brimade ni rien d'autre de tout ça. Je n'ai jamais entendu dire que c'en était.

Le guerrier zoulou apparaissait spontanément au cours d'une partie ou après un cours d'initiation du Régiment aéroporté. Les personnes que j'ai interviewées étaient convaincues que celui qui ne voulait pas participer n'était pas ostracisé; toutefois, on se demande si la participation n'était pas encouragée pour prouver qu'on ose faire des choses, acquérir du prestige et se faire accepter.

L'histoire du guerrier zoulou était spontanée. Pour fêter n'importe quoi, ils allaient acheter de la bière, l'apportaient à la baraque et les troupes commençaient à la boire. Cette bière disparaissait assez rapidement, deux ou trois caisses de bière avec 110 gars ne durent pas longtemps. Donc on passait le chapeau pour ramasser de l'argent et les gars qui ne buvaient pas se rendaient au magasin d'alcool. Alors on avait plus de 30 caisses de bière. Ils commençaient à boire et après avoir pris à peu près la moitié de la bière quelqu'un disait : « Allons chercher les nouveaux — ils vont nous faire le guerrier zoulou ». C'est généralement comme ça que les choses se passaient. Ce n'était rien d'officiel. Je me souviens d'un gars qui ne voulait pas le faire. Personne ne l'en estimait moins pour autant. Il ne s'agissait pas de le faire sans quoi on était ostracisé.

Chaque unité avait sa partie après son cours d'initiation, et chacune faisait quelque chose de différent. Le 2^e Commando avait une partie de canoë ou une partie en plein air. Ils avaient trouvé un vieux canoë dans la rivière des Outaouais — ils l'ont rempli de glace et chaque participant apportait sa caisse de bière ou autre. Ils présentaient leur traditionnel guerrier zoulou une fois de temps en temps. Mais chaque unité prenait de la bière et ça se déroulait comme une partie normale. Mais pour ce qui est des brimades et tout ça, j'ai passé bien des années là-bas et je n'ai jamais vu personne se faire ridiculiser en refusant de faire quelque chose. Il y avait les habitués sobriquets la première fois, mais le lendemain, tout était oublié.

La danse du guerrier zoulou consiste à enlever son pantalon, à se tenir debout sur une chaise et à garder une longueur de papier hygiénique entre les fesses. Le feu est alors mis au papier et vous devez boire une bière et retirer le papier avant de vous faire brûler. Il existe plusieurs versions de ce rite, par exemple deux hommes sur des chaises et une longueur de papier entre les deux. Le feu est mis au milieu du papier et le meilleur est celui qui finit sa bière le premier. Le danger (feu), les hauteurs (Régiment aéroporté), l'alcool (vrai homme) et la fascination anale (comportement homo-érotique simulé).

Ils sautaient sur la table au son d'une musique quelconque. Soudain, vers la fin de la soirée, quelqu'un disait : « J'ai maintenant le courage qu'il faut pour la danse du guerrier zoulou ». Qu'il y ait eu ou non des femmes, je les ai vus faire. Ils commençaient tout bonnement à danser sur la table et à retirer leurs vêtements, puis finalement quelqu'un leur remettait un bout de papier hygiénique ou autre. Puis ils avaient ce bout de papier sur eux et naturellement quelqu'un y mettait le feu pendant qu'ils dansaient sur la table. Et tout le monde entonnait la chanson du guerrier zoulou, qui allait à peu près comme ceci : « Fais-le descendre, toi guerrier zoulou, fais-le descendre, toi chef zoulou, fais-le descendre, toi guerrier zoulou ». Je crois qu'ils le disaient deux fois. « Fais-le descendre, toi chef zoulou », ensuite tous criaient « chef, chef, chef » ensemble puis quelqu'un mettait le feu au papier. Il y en a généralement deux. Donc, ils sont deux gars à danser et c'est à qui se défera le premier du papier en feu avant de se brûler. C'est à celui qui a le plus de nerf. Tout le monde se tient autour à taper des mains ou à chanter. Deux gars s'affrontent généralement. Puis quelqu'un allume le papier plus haut et regarde le gars se faire brûler. Le lendemain, le gars se réveille non seulement avec un mal de bloc mais aussi avec sa brûlure.

Par ailleurs, les nouveaux recevaient parfois un traitement plutôt froid pendant les premiers mois de leur séjour au 2^e Commando. C'était considéré comme une sorte de brimade.

Vous voyez, quand on arrive au Commando, on n'est pas un nouveau, on est un FNG (fucking new guy), ou « maudit vert » (traduction libre), et c'est comme ça qu'on sera traité pendant six mois. Personne ne te parle, tu n'as pas d'amis, tu fais ce qu'on te dit et tu te tais. Si quelqu'un, n'importe qui, te dit de faire quelque chose, tu le fais. Pour se faire accepter, les gens essaient d'habitude de plaire (témoignage du sdt Grant, Commission d'enquête de 1993, p. 864-889).

D'après le témoignage du soldat Bass auprès de la Commission d'enquête, quelques hommes du 3^e Commando se précipitaient sans prévenir dans la chambre d'un FNG après s'être enivrés, et lui manipulaient des fusils sous le nez pour lui faire la peur de sa vie. Le 3^e Commando avait aussi d'autres façons d'établir des liens. Au Rwanda, par exemple, après la Somalie, certains membres du 3^e Commando ont dû être hospitalisés en raison de profondes coupures aux poignets, pratiquées pendant un rituel de fraternité.

Un peloton du 3^e Commando, je crois, a été affecté au Rwanda à des tâches de sécurité. Il s'agissait d'un peloton de sécurité de défense, essentiellement affecté à la garde d'un périmètre défini. Ces trente hommes, dirigés par un capitaine, n'étaient pas déployés à titre d'unité, mais seulement de peloton. Deux événements marquants se sont produits. D'abord, un des hommes de ce peloton s'est suicidé, la nuit de Noël en plus, sauf erreur. Je crois qu'il y avait une histoire d'alcool là-dessous, mais je n'en suis pas certain. De toute façon, c'était un membre de ce peloton. Des coups de feu ont aussi été tirés; certains membres du peloton, affectés à la garde d'un couvent, avaient bu. Ils ont décidé de décharger leurs armes en tirant en l'air. Je pense que c'est à ce moment qu'ils ont décidé de tenir une cérémonie de frères de sang. Quand on aime beaucoup quelqu'un, il devient notre frère de sang; c'est une sorte de cérémonie indienne où on se taille les poignets pour mélanger le sang de l'un avec celui de l'autre. Il faut replacer les choses en contexte. Rappelez-vous toutes les horreurs du Rwanda, l'absence de lois, de frontière entre celui qui a tort et celui qui a raison. Les conditions de vie étaient difficiles, parce que bien des choses ne fonctionnaient pas ou choquaient. Encore une fois, le plus dérangentant était la présence d'alcool.

On est en droit de supposer que, la fin de semaine de l'affaire des pièces pyrotechniques, en octobre 1992, lorsque des soldats ont allumé des pétards

et lancé des grenades fumigènes et des fusées, à la base de Petawawa, pour aller continuer la fête avec des bombes volées et des armes personnelles au parc Algonquin, représentait une forme de rite d'initiation destructrice. Alves (1993, p. 897) décrit les rites d'initiation destructrice comme un type d'improvisation où le comportement antisocial sert à exprimer une condition marginale. Les membres des gangs de rue, à Los Angeles, prouvent ainsi leur témérité les uns aux autres en commettant des actes criminels dont ils relatent ensuite les hauts faits à leurs camarades. L'événement des pièces pyrotechniques et d'autres, comme le fait de mettre le feu à une voiture, ont eu lieu pendant une fin de semaine où l'alcool coulait abondamment.

Les soldats qui n'arrivaient pas à s'identifier au groupe du Régiment aéroporté étaient exclus. Il a été dit en entrevue que ceux qui ne « cadraient pas » dans un commando étaient envoyés assez rapidement dans un peloton de mortiers. Il existe une immense pression pour s'intégrer au groupe, mais les récompenses en valent la peine. Ambrose (1992, p. 19) nous dit que ces expériences partagées créent des « liens très étroits, que personne de l'extérieur ne peut comprendre. Les camarades sont plus près les uns des autres que des amis, que des frères même. Leurs relations diffèrent de celles qui existent entre des amants. Ils ont totalement confiance l'un en l'autre et ils se connaissent parfaitement ».

La plupart des régiments sont des lieux clos, mais le Régiment aéroporté l'était plus encore. Même après la dissolution, il formait une famille. On prenait soin de vous. Le Régiment s'occupait de ses hommes.

Les liens étaient tissés très serrés. Il fallait toujours couvrir son copain, et lui faisait la même chose pour soi. On s'occupait l'un de l'autre quelles que soient les circonstances. Même pendant une soirée en ville, si ton copain dépassait les bornes, ou s'il était en difficulté, c'était ton devoir de le sortir du pétrin.

Nous étions tellement proches les uns des autres, c'était incroyable. C'était comme si on avait travaillé ensemble pendant des années, parce qu'on se voyait tous les jours. Ce qui facilitait les choses, c'est qu'on n'avait pas d'explication à fournir. Les trois-quarts du temps, ton copain savait déjà ce que tu voulais et il s'organisait pour que ça se fasse. Il y avait aussi beaucoup de pression pour qu'on passe notre temps libre ensemble. Par exemple, si un sergent voulait aller faire du tir, il amenait avec lui toute sa section. Il disait « qu'elles aillent au diable, les femmes », mais je n'aimais pas tellement ça. Quand le vendredi arrivait, je disais « à lundi! La fin de semaine, ça m'appartient ». Mais parfois,

c'était considéré comme très sérieux. Si tu n'allais pas aux parties du peloton, on te regardait de travers. Ceux qui faisaient tout ce qu'il fallait obtenaient tout ce qu'ils voulaient; les promotions, les cours, mais ils n'étaient jamais à la maison. Ils devaient toujours être présents à leurs parties, pêcher avec eux, et quoi d'autre.

Comme bien d'autres régiments canadiens, le Régiment aéroporté avait ses insignes et ses symboles distinctifs. *Non, regarde, j'ai un béret marron. Je porte un insigne, j'ai mon équipement de parachutiste. Toi, tu n'as pas ça.* En fait, il existe un tel nombre d'insignes du Régiment aéroporté du Canada qu'un livre entier y est consacré (Grimshaw, 1981). L'un des symboles importants du RAC était la médaille du Régiment aéroporté, que chaque membre recevait à son arrivée au Régiment.

Chaque soldat, à la fin du cours d'initiation aux opérations aéroportées, recevait la médaille comme cadeau spécial. Pour le reste de sa vie, le soldat qui a reçu cette pièce se fera lancer des défis par toute autre personne qui aura également passé le cours d'initiation. S'il ne montre pas immédiatement sa médaille, qu'il devrait toujours porter fièrement sur lui, il devra offrir la tournée à tous les gars du Régiment aéroporté qui sont présents. Évidemment, celui qui a lancé le défi a intérêt à avoir sa médaille sur lui.

Chaque membre du Régiment porte sa médaille sur lui en tout temps, encore aujourd'hui. Tous ceux que j'ai rencontrés en entrevue avaient leur médaille avec eux. Certains portaient, dissimulé sous leur nouvelle coiffure, leur insigne du Régiment aéroporté, formé d'une combinaison unique de symboles : le parachute, les ailes et les feuilles d'érable. Bon nombre d'entre eux avaient une petite fiche contenant les paroles de la chanson « Le Jour le plus long » (The Longest Day) en anglais et en français. C'était la marche régimentaire du RAC.

« Le Jour le plus long » est arrivé vers le milieu des années 80 seulement. Pendant un certain temps, on avait la chanson « Canada », mais personne ne l'aimait, alors on a changé. Avec la peinture de camouflage, je crois que le Régiment essayait de copier les forces américaines. Les Américains font beaucoup de jeux psychologiques avec leurs troupes. Les forces britanniques ne le font pas, et c'était la même chose pour nous avant. Mais aujourd'hui, nous travaillons tellement avec les Américains que nous commençons à agir comme eux. J'étais tout à fait contre l'utilisation de la peinture de camouflage ou le fait d'écrire des trucs sur leur tête, comme FNG (fucking new guy, maudit vert). Ils se sont tous

mis à se raser le crâne. Maintenant, ils agissent tous comme des Américains, et je n'approuve pas ça du tout.

Il y aussi une chanson que tout le monde connaît : « Le jour le plus long », en anglais et en français. On devait l'apprendre au cours d'initiation, et ça durait toute la semaine. C'était une sorte de farce. Il fallait qu'on l'apprenne, même en travaillant. C'était un défi. Si on ne savait pas les paroles, ils nous faisaient faire des pompes, mais on s'amusait quand même. On s'assoit en cercle et on chantait. On avait probablement l'air pas mal stupide. Ça durait toute la semaine, et après, on n'en entendait pratiquement plus parler.

*Bien des hommes sont venus pour devenir soldats
 Bien des hommes passeront par là
 Bien des hommes comptent les heures qui passent pendant le jour le plus long.
 Ils sont fatigués et épuisés,
 Ils sont ici pour rester,
 Ils ne verront pas le soleil se coucher sur le jour le plus long.*

*Le jour le plus long, le jour le plus long,
 Ce sera le jour le plus long,
 Rempli d'espoir, rempli de craintes,
 Marqué de sang, de sueur et de larmes.
 Ils sont venus par milliers,
 Ils ont marché vers la victoire
 Ils ont foncé dans la bataille,
 Le jour le plus long de l'histoire.*

Vous voyez, je la sais presque toute par coeur. Ça faisait pourtant des années que je ne l'avais pas chantée.

Sans insigne distinctif, l'initié ne peut révéler aux autres le statut qu'il vient d'acquérir. Et bien entendu, il existait des symboles non officiels et très populaires, comme le célèbre « Airborne flash » — Bellerophon —, le premier guerrier aéroporté, monté sur le cheval ailé de la mythologie grecque, Pégase.

L'Aéroporté, c'est symbolique. Les légionnaires étaient très fiers de leurs aigles, qui étaient le symbole d'un régiment individuel. Ils voulaient devenir la crème de la crème. Ils voulaient faire les meilleurs soldats qui existent. Enrôlez-vous dans la Garde prétorienne; ce sont les meilleurs. Seuls les plus compétents se

rendent jusque là. Même chose pour le Service spécial britannique. Et les Bérêts verts. Et les Rangers. C'est comme ça dans toutes les forces modernes; on sait que l'Allemagne l'a fait. Ils ont perfectionné cet art pendant l'ère moderne. Si on parvient à rendre un symbole aussi important que ça pour certaines personnes, à les convaincre qu'elles sont invincibles, on obtiendra probablement le rendement que l'on veut quand ce sera nécessaire. Ce n'est rien de nouveau pour les soldats. Est-ce que c'est une bonne chose? Bien sûr. Parce que ça enduret le groupe.

« Les ailes des parachutistes sont parmi les possessions les plus chères aux soldats » (Lopez-Reyes, 1971, p. 187). Les soldats du Régiment aéroporté arboraient des ailes entourant une feuille d'érable blanche, au centre, alors que ceux qui s'étaient contentés de passer le cours de parachutisme portaient des ailes avec une feuille d'érable rouge. Les soldats étaient tellement fiers de leur emblème que certains se faisaient tatouer des ailes sur le corps dans des endroits très visibles, comme le dos de la main. Au coeur du tatouage était inscrit le numéro de l'unité de commando.

J'ai remarqué des tatouages qui ressemblaient à des fils barbelés sur certains biceps; ils formaient une sorte de banderole, ou c'était du texte celtique, des têtes de squelette ou des fils d'araignée. Un gars avait même des petites figures d'environ trois, quatre pouces de hauteur, tout autour du bras, juste au niveau du biceps. Je pense que c'étaient des espèces de petits gnomes, comme les personnages de Donjons et Dragons. Beaucoup de gars se faisaient aussi tatouer leur groupe sanguin à l'intérieur du bras. Quelques-uns avaient des petites gouttes de sang. Certains avaient des insignes comme celui du 1^{er} Commando, des thèmes du Régiment aéroporté, ou seulement l'insigne du Régiment — le parachute et les ailes. On voyait aussi des drapeaux canadiens, beaucoup de drapeaux canadiens, et bien sûr des drapeaux du Québec aussi. C'est très populaire dans l'armée. Les feuilles d'érable du Canada ou les drapeaux du Canada aussi sont très populaires. Il y avait aussi des symboles autochtones, comme des capteurs de rêves, et les fameuses femmes nues. Les gars avaient des tatouages partout sur le corps, la poitrine, le dos, même les jambes. Les tatouages faisaient vraiment partie de la culture du Régiment.

D'après un soldat, *les tatouages affirment l'appartenance*. Le tatouage était donc un important rite pour les sous-officiers; ils pouvaient ainsi exprimer davantage leur différence par rapport aux officiers, qui arboraient rarement des tatouages. Vu sous cet angle, ce phénomène rappelle celui des tatouages tribaux, signes d'appartenance à un certain groupe

culturel ou à une tribu, qui ont une importante signification en ce qui concerne le rang au sein du groupe social. Le tatouage est une expérience douloureuse, qui représente elle aussi un rite de passage. Les hommes s'enivraient et suivaient leurs amis pour aller se faire tatouer.

J'ai eu le tatouage du commando environ un an après mon arrivée. Nous étions nombreux à nous faire tatouer. Nous étions quelques-uns quand j'ai été faire faire le mien. De temps à autre, on voyait le tatouage d'un autre gars et on disait « ah oui, je vais aller m'en faire faire un ».

Le tatouage de l'unité de commando sur la main a commencé dans les années 80. À mesure que les troupes arrivaient au Régiment, on les encourageait à se faire tatouer. Les gars en avaient aussi un autre sur l'épaule. Ils disaient « viens, on va aller te faire faire un tatouage ». C'était la chose à faire.

Les membre du Régiment aéroporté avaient des tonnes de tatouages. C'est un peu comme un rite de passage. Seulement dans la région de Petawawa, il doit bien y avoir deux salons de tatouage, et beaucoup de tatouages sont « faits maison ». Beaucoup de gens avaient le symbole du Régiment aéroporté, soit Pégase ou l'épée. Je n'ai jamais vu de tatouages raciaux. Beaucoup de gars font inscrire leur groupe sanguin. J'ai vu des tas de gens avec le tatouage des ailes sur la poitrine; parfois, ils mettent leur groupe sanguin à cet endroit ou sur leur bras. Il y en a qui avaient des X ou d'autres trucs sur les jointures. Ce sont des tatouages maison que les gens font quand ils ont bu. Ce qu'ils font quand ils sont soûls, c'est une autre histoire. Quand ils font des parties, ça joue dur. Ils boivent beaucoup, ils se battent durement. Avant l'incident, personne ne faisait vraiment attention à ça. Ils étaient comme ça, c'est tout. Vraiment de très gros buveurs.

Certains tatouages avaient aussi parfois une signification plus sinistre. Le soldat Grant a déclaré à la Commission d'enquête que : « bien des gars que j'ai connus sont des anciens du 2^e Commando, qui avaient des fils d'araignée sur le coude, et des tournevis sur l'avant-bras. Si vous ne le savez pas, ce sont des tatouages que se font les adeptes de la suprématie blanche » (témoignage du sdt Grant, Commission d'enquête de 1993, volume IV, p. 884). Les tatouages sont aussi parfois le reflet d'une sorte de bravade, comme c'est le cas de ceux qui se font tatouer leur groupe sanguin sur le bras; s'ils devaient perdre leurs plaques d'identité et être trouvés inconscients, en pleine hémorragie ou blessés, le personnel médical pourrait leur transfuser du sang rapidement⁵.

La couleur marron représentait également un symbole du Régiment aéroporté. Plusieurs pièces de vêtement étaient de cette couleur; le béret, le t-shirt, le chandail. Des militaires rencontrés en entrevue ont décrit la mer de marron que formaient tous les membres de la famille aéroportée (militaires, conjointes, enfants et supporters), à la dernière cérémonie de clôture du Régiment aéroporté. Cette tradition remonte à avril 1942, soit à la formation du régiment de parachutistes britannique, lorsque ce dernier a choisi le béret comme coiffure distinctive, et la couleur marron (Ferguson, 1984, p. 8).

Le béret marron est très important. Quand on arrive au Régiment aéroporté, on subit pratiquement un lavage de cerveau. Après, on crache sur les bérets verts. On est marron.

Le béret marron, c'est le signe de l'élite, de la haute classe. Il bat les bérets verts. Les marrons sont les meilleurs parmi les meilleurs.

Dès qu'on se réveille, le matin, on sait que tous les autres portent un béret vert, alors qu'on met son béret marron, avec l'insigne du Régiment aéroporté. On se sent mieux; on sait qu'on est un gars du Régiment aéroporté. On sait qu'on est en meilleure forme. On travaille aussi avec des gens de meilleure qualité — nos soldats sont les mieux entraînés. Et tout le monde nous déteste — ça me plaît. C'est comme si c'était nous contre le reste du monde.

On se sent tout simplement très fier quand on porte son béret marron. Ça veut dire qu'on fait partie d'un groupe d'hommes très spécial qui a pris l'engagement de servir à un autre niveau. Comme les ailes, le béret marron est une marque de courage. Comme officier, je suis particulièrement fier de ce béret; je sais que je me distingue de la majorité des autres officiers des armes de combat. J'ai accepté le défi du leadership dans un environnement qui pousse les choses le plus loin possible en contexte de temps de paix.

Par ailleurs, le 1^{er} Commando avait son propre totem ou symbole : le carcajou⁶. Ce commando tenait des exercices comme le « carcajou agressif » et le « nouveau carcajou ». En 1991, à Farnham (Québec), celui-ci avait pour but de développer l'esprit d'équipe au niveau du peloton et d'intégrer les nouveaux venus. Cet exercice comportait une compétition de tir et de l'entraînement physique.

Le carcajou est un animal féroce et agressif; c'est un des animaux les plus respectés sur terre. Il peut faire reculer un ours. Il est très combatif, féroce et agressif,

comme nous. Nous n'avions par le choix, car nous étions le seul commando francophone contre deux commandos anglophones. Nous devons faire beaucoup plus d'efforts, être beaucoup plus agressifs.

Le carcajou était imprimé sur les t-shirts, les vestes, les tasses à café et des décalques du commando tout comme l'étaient les symboles du 2^e Commando — le diable noir, le guerrier zoulou et le drapeau rebelle.

L'autre symbole que nous avions était le guerrier zoulou, parce que ces guerriers sont de bons coureurs. Traditionnellement, ils représentent de bons coureurs, et c'est aussi un symbole que nous utilisons, le diable noir [...] Il s'agit d'un deux percé d'un poignard avec l'image du diable, une sorte de contour du diable en arrière-plan. J'ai aussi vu des diables en position de course, transportant un bouclier et une lance, et tout ça (témoignage du sdt Hodgson, Commission d'enquête de 1993, volume IV, p. 1097).

Le symbole du diable noir rappelait le nom original, mais non officiel, des parachutistes, les Red Devils (diables rouges). Ce surnom leur avait été donné par les Allemands et avait pris le statut de désignation officielle en 1943 (Norton, 1971, p. 24). Le 2^e Commando a pris le symbole du diable, l'a peint en noir et l'a combiné à un deux et un poignard. Un autre symbole d'une grande force était l'infâme drapeau rebelle, qui servit d'abord à l'armée confédérée pendant la guerre civile américaine. Vers le début des années 80, le 2^e Commando faisait de ce drapeau la bannière de son unité. Il a peut-être été présenté à l'unité par suite d'exercices interarmées avec les troupes américaines ou peut-être vise-t-il à rappeler l'équipe de hockey du PPCLI, qui s'appelait les « Rebels » (voir Bercuson, 1996, p. 211).

Les gens ont différentes théories sur la provenance du drapeau rebelle. Le Deuxième Bataillon, en Europe, avait une équipe de hockey qui s'appelait les Rebels. Les joueurs avaient un drapeau rebelle sur leur chandail. L'équipe était très forte et elle a gagné le championnat des Forces canadiennes. Tout le monde agitait un fanion rebelle pendant les parties. Un tiers de nos soldats venaient du Deuxième Bataillon, alors ils ont peut-être tout simplement ramené leur drapeau rebelle avec eux. C'est une des théories. D'après une autre théorie, les gars qui s'étaient entraînés avec les unités aéroportées à Fort Bragg et à Fort Manning ont ramené le drapeau. Beaucoup de ces gens viennent du Sud, de l'état de Géorgie, et leur drapeau est le drapeau rebelle. Je pense que c'est la Géorgie ou l'Alabama. C'est un de ceux-là. Nos troupes les voient mâcher du

tabac, et elles se mettent à faire la même chose. Ça a l'air pas mal cool; je vais le faire moi aussi. Ils brandissent le drapeau rebelle, ou ils en portent un dans le dos. C'est une autre théorie qui explique comment le drapeau s'est infiltré dans le Régiment aéroporté. Ce serait en travaillant avec les Américains qui viennent du Sud. Je sais que c'est de là que viennent l'habitude du tabac et toutes sortes d'autres comportements. L'image des Américains est très spéciale. Je suis certain que nous les imitons beaucoup. Plus on passe de temps avec les Américains, plus on parle comme eux, on utilise les mêmes expressions et on s'habille de la même façon.

Le drapeau confédéré et le nom rebelle se sont répandus rapidement. On brandissait le drapeau aux compétitions d'athlétisme jusqu'à ce que la direction commence à y voir un défi de l'autorité. Il a alors été banni des événements publics, mais non privés; les soldats pouvaient continuer de l'afficher dans leur chambre comme ils le faisaient dans leur tente en Somalie.

Il s'appelait le commando rebelle, parce que dès que quelque chose n'allait pas, les gars étaient les premiers à aller voir ce qui s'était passé.

Nous avons pris le drapeau rebelle de l'armée confédérée qui s'est battue et qui a gagné, même quand ses opposants étaient beaucoup plus nombreux. Vous voyez le drapeau hissé, vous savez que vous devez en donner encore un peu plus [...] Certains des officiers qui ne comprenaient pas ce que ça signifiait ont conclu immédiatement au racisme, même si ce fanion n'avait absolument rien à voir avec le racisme. Ils n'ont jamais compris ce que ça voulait dire de toute façon. Alors ils ont essayé de nous arrêter, de s'en débarrasser. Et chaque fois qu'ils essayaient, nous luttons plus fort pour le garder. Tout à coup, c'est devenu une question de fierté. Le drapeau signifie qu'il faut donner tout ce qu'on a.

Les gens s'en font beaucoup trop à propos du drapeau rebelle. La moitié des militaires de Petawawa ont un fanion rebelle dans leur chambre. Ça ne veut vraiment rien dire. C'était seulement un beau sujet pour les médias.

Q — Mgén de Faye : [...] que signifie le drapeau rebelle pour vous?

R — Cpl Sprenger : Ça veut seulement dire qu'on est rebelle, monsieur. J'en ai accroché un dans ma chambre.

Q — Mgén de Faye : Rebelle [...] qu'est-ce qu'un rebelle?

R — Cpl Sprenger : Ça veut seulement dire être agressif, être le meilleur. Les gens se retrouvent autour de ce drapeau. C'est un symbole de camaraderie (témoignage du cpl Sprenger, Commission d'enquête de 1993, volume V, p. 1183).

« Une fois établies, les cultures organisationnelles se perpétuent souvent de diverses façons. Les membres potentiels du groupe peuvent être sélectionnés selon la façon dont leurs valeurs et leur comportement s'intègrent au groupe. Les membres nouvellement sélectionnés peuvent recevoir un enseignement explicite du style du groupe. Il s'agit parfois de relater à répétition des anecdotes ou des légendes pour rappeler à chacun les valeurs du groupe et leur signification » (Kotter et Heskett, 1992, p. 7). Le RAC possède sa part de récits héroïques sur les parachutistes des quatre coins du monde. Par ailleurs, il a aussi ses propres traditions, qui remontent à la Seconde Guerre mondiale (voir Ferguson, 1984, pour de plus amples renseignements). Leur devise était : « témérité à l'attaque, astuce à la défense, ténacité et endurance; les faits d'armes qu'ils ont accomplis resteront dans nos mémoires aussi longtemps que les vertus du courage et de la détermination auront le pouvoir d'atteindre le cœur des hommes ». Les objets témoins de l'histoire du Régiment aéroporté sont exposés au musée de Petawawa, qui ouvrait ses portes en juillet 1982 dans un but de conservation des glorieuses légendes et des mythes de cette unité.

Chaque guerre du passé semble préparer mentalement en vue de la prochaine, par la glorification et l'approbation de l'héroïsme et des sacrifices dont la première est le théâtre. Ce phénomène est attribuable à la façon dont on enseigne l'histoire, aux anniversaires liés à la guerre et à la paix que l'on célèbre, aux monuments et autres édifices commémoratifs de la guerre que l'on érige, et aux médailles et aux décorations que l'on donne et que l'on porte avec autant de fierté. Il s'établit ainsi un sens du devoir à l'égard de ceux qui se sont battus dans les guerres précédentes, de même qu'à l'égard du pays, de la tradition, de l'héritage, etc. (Lewis, 1985, p. 20, 46). Bon nombre des membres du Régiment aéroporté étaient fascinés par le Viêt-nam.

Lorsqu'ils commencent, les jeunes louent beaucoup de films sur la guerre du Viêt-nam. Ils s'identifient à ces événements, se laissent emporter par la musique et tout le reste. Nous nous entraînons pour le combat, mais nous ne combattons pas toujours. C'est un peu comme si on consacrait toute sa vie à se préparer pour une chose qui ne se produira jamais. Il se crée un désir à l'intérieur.

Le Viêt-nam est un point de référence pour nous. Mêmes types d'armes; même potentiel. Tout est semblable, alors on y trouve un point de référence.

La musique nous rappelle cette époque. Nous achetons l'imperméable américain, les bottes de jungle, comme au Viêt-nam. Le casque que nous portons,

celui des Forces canadiennes, est le même que portaient les Américains au Viêt-nam.

Bien entendu, l'équipement spécial du Régiment aéroporté est le parachute et tout ce qui s'y greffe. Cet équipement ainsi que l'histoire de son évolution depuis les premiers exemplaires sont l'objet de la collection du musée de Petawawa. Par ailleurs, les membres du RAC étaient très heureux de fonctionner indépendamment de la technologie. Ils n'avaient pas à compter sur des armes lourdes comme les pièces d'artillerie et les chars. Leur force interne faisait leur fierté, de même que leur autodépendance et leur esprit d'initiative en l'absence d'aides technologiques.

Pouvoir s'acheminer vers le combat dans le confort et la sécurité des véhicules blindés ramollirait les paras (parachutistes). L'équipement des parachutistes est ce qu'ils ont sur le dos. C'est simple; il n'y a aucun privilège. Pas de TTB (transport de troupes blindé) ici, seulement des TTC — transport de troupes en cuir — les bottes!

Vous devez comprendre que le Régiment aéroporté du Canada était une unité non mécanisée, et que tous les hommes devaient marcher. Dans une unité d'infanterie régulière, les troupes sont transportées par véhicule. C'est vrai que les unités d'infanterie régulières s'entraînent parfois sans véhicule, mais à mon avis, le soldat du Régiment aéroporté était poussé plus loin dans son entraînement. C'était plus exigeant que pour les soldats des unités d'infanterie régulières.

Notre entraînement est plus sérieux, plus proche de la réalité. Une fois que notre parachutiste touche le sol, il est comme les autres, sauf qu'il a des missions plus dangereuses et qu'il doit marcher — des milles et des milles — en transportant beaucoup de matériel sur le dos, alors que les autres monteraient dans des véhicules.

AUTOSÉLECTION

Contrairement à d'autres forces nationales, les membres du RAC alternaient entre ce dernier et trois régiments d'appartenance : le PPCLI, le RCR et le R22^eR. « Essentiellement, ils proviennent de trois régiments d'infanterie, ils servent pendant trois ans, normalement, et retournent ensuite au régiment d'appartenance » (bgén Beno, Commission d'enquête de 1993, volume II, p. 256). D'après Cohen (1978, p. 33), l'une des raisons les plus probantes de ne pas établir de groupe de parachutistes distinct comme

le 82nd Airborne était le fait que la rotation permettait aux unités d'appartenance de bénéficier de l'entraînement et de l'esprit des parachutistes à leur retour.

Je crois que la rotation alternée, à un bon rythme, entre les unités d'infanterie mécanisée et le Régiment aéroporté, est très saine. À mon avis, toute unité aurait avantage à ne pas laisser certains groupes d'individus trop longtemps dans des postes ou des sous-unités déterminés. Je pense qu'il est beaucoup mieux de répartir la richesse de part et d'autre et de transmettre aux bataillons d'appartenance l'expérience acquise pendant le séjour au Régiment aéroporté, ce qui apporte aux bataillons une nouvelle saveur (bgén Beno, Commission d'enquête de 1993, volume II, p. 269).

Les soldats du Régiment aéroporté étaient des volontaires à trois niveaux. D'abord, ils s'étaient portés volontaires pour le service militaire, puis pour l'entraînement au parachutisme et enfin, pour faire partie du Régiment aéroporté.

Le Régiment aéroporté réunit beaucoup de gars très jeunes. Ils sont attirés par l'idée de sauter d'un avion et d'être parachutés derrière les lignes ennemies, et tout le reste. Tout cela semble bien plus exigeant que l'infanterie régulière, qui avance à pas de tortue. Alors, le Régiment aéroporté attire les hommes jeunes, en très bonne forme, qui n'ont pas d'attaches, ce qui donne au Régiment une saveur différente des autres.

Les gens choisissaient le Régiment aéroporté parce qu'il exigeait de l'entraînement spécialisé, comme le cours de parachutisme, très exigeant physiquement. Il fallait être en meilleure forme physique que dans tout autre programme de conditionnement que devaient suivre les autres militaires. Plus on était dur, ou plus on était fort, et plus le Régiment aéroporté était pour nous.

Les membres du Régiment aéroporté assuraient leur propre sélection. Une fois qu'un soldat avait terminé son entraînement de l'armée de terre de niveau élémentaire et avait été muté à un régiment, il pouvait poser sa candidature au cours de parachutisme. Après avoir réussi ce cours, le soldat retournait à son régiment d'appartenance et devenait admissible à un poste au sein du Régiment aéroporté.

En fait, il n'y a pas vraiment d'entraînement formel — correction, initiation — à ce moment-là. Tout soldat d'une des classifications qui peut servir dans le

Régiment aéroporté, qui a réussi le cours de parachutisme élémentaire et qui s'est porté volontaire pour servir dans un poste de parachutiste à la FOS, la Force d'opérations spéciales, pourrait être muté au Régiment. Les gestionnaires de carrières des autres formations et unités des Forces canadiennes s'occupaient des mutations dans le cadre du cycle annuel normal. Autant que possible, on accorde la priorité à ceux qui possèdent déjà une qualification de para et qui ont exprimé le désir de servir au sein du Régiment aéroporté (témoignage du cap Wilson, Commission d'enquête de 1993, volume II, p. 281).

Tous ceux qui ont suivi un cours de parachutisme ne décident pas nécessairement de se diriger vers le Régiment aéroporté. Pour l'officier qui choisit de suivre une voie classique, la décision de se joindre au Régiment aéroporté doit être pesée avec soin, car elle pourrait nuire à son avancement professionnel dans son régiment d'appartenance. C'est là une considération importante. Les régiments sont les éléments organisationnels fondamentaux de la force terrestre et ils offrent un réseau institutionnel utile au soldat de combat pour son emploi dans son métier. Bien que tous les soldats fassent partie intégrante des FC, leur horizon est très limité par des activités menées au niveau du régiment. Un séjour de quelques années au sein du Régiment aéroporté, loin du régiment d'appartenance, ne représentait pas nécessairement une décision professionnelle très sage. Le colonel Joly, dans son témoignage devant la Commission d'enquête, affirmait que le RAC n'obtenait pas les meilleurs officiers des régiments d'appartenance. « Nous avons doté le Régiment de majors de deuxième et de troisième ordre et ces derniers n'avaient, de toute évidence, aucune aptitudes » (témoignage du col Joly, Commission d'enquête de 1993, volume V, p. 1320).

Comme il a été mentionné au chapitre 3, le système régimentaire était bâti de telle façon que le Régiment aéroporté pouvait très bien se retrouver avec des candidats de moins bonne qualité, simplement parce que le régiment d'appartenance avait préséance et ne pouvait donc fournir du personnel plus compétent.

Le Régiment aéroporté est un organisme de volontaires. Il y a des années où le Régiment compte beaucoup de bons gars qui veulent être mutés au RAC. Le choix de candidats est alors très bon. Il peut y avoir d'autres années, par contre, où les meilleurs ne sont pas intéressés par le RAC. Ils préfèrent rester à leur régiment d'appartenance, et poursuivre une voie normale. Peut-être que tout ça a causé de la désorganisation pour le Régiment aéroporté, parce qu'il était nourri

par les trois régiments, mais n'avait pas sa propre structure, ce qui fait qu'il était à la merci de ce que ces régiments considéraient comme plus important.

Dans ces cas, les critères de sélection devaient être oubliés. Dans une lettre au chef d'état-major de la Défense, le lieutenant-général Belzile expliquait :

Lorsque les régiments d'appartenance sont pleinement dotés de personnel au rendement fort, il n'est pas difficile de trouver le nombre nécessaire de volontaires hautement qualifiés pour le RAC. Par contre, l'exigence opérationnelle qui oblige à maintenir le RAC à un taux de dotation de 90 p. 100 se traduit à l'occasion par l'application plutôt souple des normes de sélection, si le nombre ou la qualité des candidats, dans les régiments d'appartenance, ne suffit pas. L'application rigide des critères de sélection dans tous les cas pourrait parfois entraîner l'incapacité de doter le RAC sans contourner certains de ces critères (lgén Belzile au CEMD, le 25 novembre 1995, Livre de documentation n° 1, onglet 3, p. A-1, paragr. 5).

Cockerham (1973, p. 215, 224) affirme que les soldats qui aiment l'action optent volontairement pour le Régiment aéroporté. Le Régiment aéroporté attire ceux qui se définissent comme des combattants.

Il existe bel et bien des soldats dits naturels, qui tirent leur plus grande satisfaction de la compagnie des hommes, de l'excitation et de la conquête d'obstacles physiques et psychologiques. Ces soldats ne souhaitent pas vraiment tuer des gens, mais ils ne soulèveront pas d'opposition si cela se produit à l'intérieur d'un cadre moral qui leur apporte une justification — comme la guerre — et si c'est là le prix de l'ascension à l'environnement auquel ils aspirent. Ces hommes sont-ils nés ainsi ou formés ainsi, je ne puis le dire, mais la plupart d'entre eux finissent au sein d'une armée [...] Par contre, les armées ne comptent pas que ce type d'homme. En effet, ils sont si rares qu'ils ne constituent qu'une infime part même des petites armées professionnelles, cette part étant généralement réunie dans une force spéciale de type commando (Dyer, 1985, p. 117, 118).

Comme jeune commandant de peloton d'infanterie, dans les années 70, j'ai eu l'occasion de suivre le cours de parachutisme et après l'avoir réussi, d'être muté au Régiment aéroporté. J'ai accepté ce défi avec enthousiasme, car le Régiment représentait pour moi le parfait exemple de l'entraînement de guerrier. Je savais que je franchissais les limites de ce que j'avais connu au bataillon d'infanterie régulier, et que ce serait pour moi un ultime défi physique et mental.

Tous les êtres humains ont des niveaux d'intérêt, d'anxiété et de combativité différents. Pour ceux qui sont attirés par le Régiment aéroporté, ces sentiments sont beaucoup plus forts. On le voit dans leurs yeux. Ils aiment se battre. Ils courent les femmes, Ils sont mauvais perdants. Ils ont horreur de tout ce qui projette une image négative sur eux en tant que soldats de la famille du Régiment aéroporté, ou de tout ce qui projette une image négative sur le Régiment lui-même. Ils sont férocelement attachés les uns aux autres, car au combat, les amis risqueront leur vie et leur sécurité personnelle pour se tirer l'un l'autre du danger ou se protéger mutuellement de la mort ou de la capture. Ce n'est pas tout à fait anormal. Ces choses sont encouragées.

Dans le même esprit, Segal *et al.* (1984, p. 489) notait que « les soldats du Régiment aéroporté sont autosélectionnés et mettent l'accent sur le courage et l'excitation : ils vivent en fonction du combat et de l'action. Ces personnes apprennent ensuite les valeurs typiques des parachutistes, ce qui comprend l'engagement à se battre jusqu'à l'objectif et à ne jamais abandonner ». L'étude de Cockerham (1973, p. 225) sur le Régiment aéroporté révélait que « pour la moitié des répondants, la motivation principale du volontariat était le désir de relever des défis aux plans physique et psychologique. Un autre groupe de 23 p. 100 affirmait s'être porté volontaire pour l'excitation et 23 p. 100 encore s'identifiait à une unité militaire d'élite.

Le rapport Hewson (1985, p. 24) sur le Régiment aéroporté de Petawawa notait que : « bien que le RAC ne soit rien de plus qu'une unité d'infanterie de la taille d'un bataillon pouvant pénétrer en territoire ennemi par parachute, les soldats de l'extérieur le perçoivent comme une unité d'élite. En fait, la majorité des membres du Régiment croient faire partie d'une unité d'élite ». Ceux que nous avons interviewés le confirment sans cesse.

Le Régiment aéroporté était vraiment un groupe d'élite. Ce n'est pas nécessairement une bonne chose, mais ces gars étaient les élites de l'armée canadienne.

Le Régiment aéroporté est un régiment d'élite comparativement aux autres unités d'infanterie.

La passion du Régiment aéroporté, c'était d'être le meilleur, LE régiment d'élite au Canada. Ils font tous partie de leur propre régiment et ils en sont très fiers, mais quand ils arrivent au Régiment aéroporté, ils mettent ça de côté jusqu'à leur retour à leur régiment, plus tard. Ce sont les soldats du Régiment aéroporté. Beaucoup d'entre eux veulent rester au RAC, avec leur famille régimentaire. Je

connais un gars qui a été dans le RAC pendant 24 ans. On sentait comme il était fier.

R — Cplc Godin : À mon avis, monsieur, j'ai toujours cru que le Régiment était l'élite, la crème de la crème, si on veut [...]

Q — Mgén de Faye : Alors vous les considérez comme une unité d'élite?

R — Cplc Godin : Bien oui, monsieur. C'est comme ça que tout le monde voyait le Régiment, d'après ce que j'en sais, monsieur (témoignage du cplc Godin, Commission d'enquête de 1993, volume III, p. 707).

De nombreux hommes ont tellement aimé l'expérience qu'on les voyait constamment revenir dans le Régiment aéroporté ou essayer d'y demeurer le plus longtemps possible.

J'ai été affecté deux fois au Régiment aéroporté. J'aspirais depuis longtemps à appartenir à cette unité; pour le fantassin et l'officier d'infanterie qui veut servir dans le Régiment aéroporté, c'est le point culminant de la profession.

Mon premier contact avec le Régiment aéroporté a été si positif que j'ai su que je voudrais avoir la chance de sentir cet environnement une deuxième fois.

Vous devenez très loyal. La loyauté envers le Régiment vous pousse à vouloir y demeurer. C'est, je crois, la raison pour laquelle j'y suis resté si longtemps.

Certains hommes n'ont pas voulu retourner dans leur unité après un séjour dans le Régiment aéroporté. Ils s'étaient en quelque sorte enflé la tête et avaient le sentiment d'appartenir à l'élite et d'être trop bons pour retourner dans leur autre unité. Je crois que certains d'entre eux n'étaient pas en mesure de se rendre compte que, en réalité, ils n'étaient tout compte fait pas meilleurs que n'importe qui d'autres. D'autres, par contre, sont effectivement retournés dans leur unité et y ont servi.

Je me suis souvent demandé ce qui attirait les gens dans le Régiment aéroporté, car les occasions de sortie sont rares. Vous veniez simplement à Petawawa et vous y restiez. On peut penser aux affiliations du Régiment aéroporté avec les Américains et les Britanniques et à cette espèce de sentiment d'appartenance à la famille, mais j'ai sincèrement eu l'impression que, en infanterie, c'était le but ultime, surtout pour les jeunes soldats. Les gens revenaient dans le Régiment aéroporté. Ils y retournaient, y restaient le temps d'une affectation, repartaient et refaisaient ce cycle. J'ai eu l'impression que le caractère unique de

l'organisation et l'endurance dont ils voulaient faire montre sont les deux éléments qui les attiraient dans le Régiment. Et c'est sans le moindre scrupule qu'ils se sont sentis un cran au-dessus de tout le monde et qu'ils vous l'ont fait savoir.

Depuis que je suis tout petit, j'ai vu des gars sauter d'avions en plein vol — principalement en regardant des films ou d'autres trucs du genre. Ensuite, lorsque j'ai joint les rangs de la milice, j'ai entendu tout le monde vanter les membres du Régiment aéroporté. Ils étaient différents. Pour obtenir une place dans cette unité, il fallait la mériter. Si vous ne réussissiez pas vos examens d'entraînement physique, peu importe le temps qu'ils vous avaient accordé, ils vous expédiaient ailleurs ou vous retournaient directement d'où vous veniez. J'ai voulu prouver que j'étais capable d'y arriver. Et j'ai travaillé avec acharnement. Une fois admis, je n'ai plus voulu partir.

Avec des hommes déjà volontaires comme celui qui vient de parler, la socialisation secondaire n'entraîne pas une évolution importante des valeurs puisque les hommes qui se portent candidats ont déjà ces valeurs. On peut dire que, au contraire, la socialisation renforce les valeurs déjà existantes. « L'entraînement dans le Régiment aéroporté n'a provoqué aucun changement radical dans les attitudes et les valeurs des membres du Régiment que nous avons interviewés; il a plutôt servi à renforcer les attitudes et les valeurs qu'ils avaient déjà et qui les avaient guidés dans le choix du rôle militaire qu'ils souhaitaient jouer » (Cockerham, 1973, p. 227). Ni l'âge, ni le grade, ni les années de service n'ont constitué non plus des facteurs importants dans l'acquisition des attitudes. « Les hommes engagés pour une première affectation n'ont *pas* besoin de nombreuses années de service pour acquérir les attitudes fortement promilitaires présentes chez les plus anciens. Chez ceux qui prévoyaient une deuxième affectation, on avait clairement observé les mêmes attitudes dès la première année de service » (Bachman et Blair, 1976, p. 103). De même, à la suite de son étude (1972, p. 42) sur les cadets du collège naval hollandais, Lang en est arrivé à la conclusion que leur engagement envers la marine était « en grande partie fonction de leur bagage et de leurs attitudes au moment de leur arrivée ». Après avoir étudié des ouvrages écrits sur le sujet, Kourvetaris et Dobratz (1977, p. 14) et Segal et Segal (1993, p. 67) confirment que l'autosélection est considérée comme plus importante que la socialisation pour ce qui est du façonnement des valeurs et des attitudes militaires.

Des études d'autres types d'organisation ont permis de conclure que les candidats qui possèdent le profil du groupe sont plus facilement acceptés

par le groupe et trouvent l'adaptation plus facile. Cleveland (1991) a étudié cette question de compatibilité entre la personne et l'organisation et a constaté que plus les candidats (un club d'étudiantes d'un collège dans le présent cas) correspondaient aux stéréotypes du groupe, plus l'acceptation des nouveaux par les anciens était probable. L'étude de Chatman (1991, p. 459) sur des entreprises commerciales a premièrement révélé que les recrues dont les valeurs, au moment de l'entrée en service, correspondaient à celles de l'entreprise s'acclimataient rapidement. Deuxièmement, les nouveaux les plus actifs sur le plan de la socialisation avaient un profil correspondant davantage aux valeurs de l'entreprise que les membres moins actifs. Troisièmement, les recrues dont les valeurs correspondaient le plus à celles de l'entreprise se sentaient très satisfaites, avaient l'intention de demeurer longtemps dans l'organisation et le faisaient.

Selon Cockerham (1973, p. 225), les membres du Régiment aéroporté avaient déjà, avant l'entraînement, « montré qu'ils avaient eu un comportement actif et agressif depuis l'enfance. En ce qui concerne l'idée que ces personnes avaient d'elles-mêmes, l'entraînement dans le Régiment aéroporté a eu pour effet de renforcer leur sentiment personnel déjà ancré d'être des personnes puissantes et de réduire chez elles tout doute de ne pas se montrer à la hauteur de l'image du parachutiste ».

Nous ne percevions pas les conditions comme pénibles quand nous étions là-bas; c'était difficile, mais le Régiment était dans son élément : être dur. Nous étions fiers d'opérer dans les conditions les plus extrêmes que des troupes canadiennes avaient connues depuis la Seconde Guerre mondiale. C'est ce qu'on nous a dit à de nombreuses reprises. En fin de compte, comme source de fierté, cela suffisait aux gens là-bas. Oui, nous avons travaillé dans les conditions les plus dures jamais vues.

Une des conséquences que l'autosélection a eues sur le Régiment aéroporté, donc, a été de réunir un groupe dont les membres avaient beaucoup en commun les uns avec les autres et qui, ensemble, se sentaient différents des autres groupes. Cockerham (1973, p. 220) nous dit que les unités de parachutistes servent premièrement comme moyens de sélection des personnes tournées vers l'action (on peut identifier les individus au caractère plus passif et les répartir dans des postes non reliés au combat) et deuxièmement comme moyen permettant aux personnes tournées vers l'action d'avoir des contacts sociaux en fonction de leur rôle dans des unités où de tels types de comportement sont souhaités. Les personnes

tournées vers l'action comme les membres du Régiment aéroporté n'attachent généralement pas d'importance à la profession. Il semble que ce soit vrai pour d'autres unités de parachutistes.

Un Américain qui faisait une étude sur le corps de parachutistes israélien a dit de ces unités qu'elles projetaient « l'image héroïque du chef militaire plutôt que celle du gestionnaire militaire ». Les parachutistes français ont été appelés les « chevaliers de la guérilla » qui avaient peur de perdre leur statut au fur et à mesure que l'armée française dégénérait en « une armée de techniciens » (Cohen, 1978, p. 36).

PARACHUTISTES

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, les hommes arrivent dans le Régiment aéroporté déjà disposés à se faire inculquer la mentalité de combattant. D'après des études effectuées par Cockerham⁷ (1978) et Segal *et al.* (1984, p. 489), on est porté à croire que « les troupes du Régiment aéroporté sont plus désireuses de se déployer au combat que les membres des unités de manœuvre terrestres plus conventionnelles », plus désireuses de se porter volontaires pour des missions de combat à l'étranger et plus combatives que les troupes ordinaires. Selon le général canadien Boyle, « il n'y a aucun doute que les membres du Régiment aéroporté sont les soldats les plus durs et parmi les plus méchants. Ils ont une capacité de combattre extraordinaire⁸.

« Pendant l'entraînement dans le Régiment aéroporté, on transmet aux soldats non seulement des connaissances sur le parachutisme, mais aussi ces normes, valeurs, sentiments, attitudes et traditions sociales que les soldats du Régiment partagent et grâce auxquels on peut créer un groupe compatible possédant une mentalité et un objectif communs » (Cockerham, 1973, p. 215). Nous ne faisons pas allusion ici au cours de saut en parachute, ni même au cours d'initiation aux opérations aéroportées, mais plutôt à l'ensemble de l'expérience, à la permanence de l'entraînement et au renforcement des valeurs. Willes (1981, p. 207) affirme que la tension qui accompagne l'entraînement permanent au saut empêche l'affaiblissement du changement de personnalité qui s'est produit pendant la socialisation initiale — le gel de l'identité dont il est question au chapitre 3. McCollum (1976, p. 17) dit que, en réalité, la « mystique du Régiment » est le changement de personnalité que vivent les parachutistes tandis qu'Aran (1974, p. 126) énonce certains « motifs » qui permettent de garder intact le changement de personnalité et que nous pourrions appeler la

« mystique du Régiment ». Le premier motif est la riche symbolique que véhicule le parachutisme. Il découle de toute évidence des intenses émotions qui accompagnent l'acte, en particulier la peur. Cette dernière est toujours présente, mais elle est contrôlée.

L'identification de la personne au Régiment aéroporté est importante car elle moule l'image de sa puissance personnelle face au danger. Ensuite, l'élément de danger et la maîtrise de l'anxiété ajoutent au sentiment de supériorité. Chaque fois qu'un individu saute d'un avion, il court le risque que son parachute n'ouvre pas. Bien sûr, la probabilité d'une défectuosité est très faible, mais le risque existe toujours [...] le danger que représente le parachutisme militaire tend à rassembler les soldats du Régiment aéroporté en vertu de l'expérience qu'ils partagent (Cockerham, 1973, p. 224).

Plusieurs des personnes que j'ai interviewées ont parlé des blessures qu'elles ont subies en sautant en parachute. Le parachutisme militaire ne se pratique pas dans les mêmes conditions de confort que le parachutisme sportif. En réalité, c'est le danger qui rend le Régiment aéroporté spécial et plus brave et meilleur que les autres unités d'infanterie.

Être un membre du Régiment aéroporté signifiait avoir relevé un défi peu courant dans l'exercice du métier de soldat en temps de paix. Ce défi consistait à se mesurer à la peur et à en faire la conquête d'une manière disciplinée. De plus, en servant dans le Régiment aéroporté, le membre pouvait prétendre avoir joint les rangs d'une organisation qui avait élevé le métier de base de soldat à un nouveau niveau. La majorité des membres qui servent dans l'armée canadienne seraient incapables de satisfaire aux exigences du métier de soldat dans le Régiment aéroporté. Cette tâche est trop dure physiquement et elle s'exécute sous un stress mental constant. Se tenir debout sur le bord de la porte d'un C-130, sanglé de 100 livres d'équipement et prêt à se laisser tomber dans la nuit froide vers une zone de largage inconnue [...] pas pour moi, se disent-ils pour la plupart.

Il m'aurait fait sentir que je n'appartenais pas à leur groupe. Même si je comptais de nombreux amis parmi les officiers du Régiment, il y avait entre eux des liens ou une camaraderie que je ne pouvais pas partager avec eux. Par exemple, lorsqu'ils parlaient de la sensation de sauter. Je n'avais rien à partager avec eux. Je n'avais pas suivi le cours de saut en parachute. Je ne faisais donc pas partie de leur groupe.

Quand vous sautez d'un avion, vous ne savez jamais ce qui va se produire. Vous êtes secoué jusqu'au plus profond de vous. Même après mille sauts. À cause de votre parachute. Vous ne pliez pas vous-même votre parachute. Quelqu'un d'autre le fait pour vous. Et nous savons tous ce qui est arrivé quelques fois aux États-Unis. Les gars qui n'aimaient pas un parachutiste ont coupé les fils de son parachute. Et si vous coupez les fils d'un parachute, le gars qui saute va mourir. Vraiment. Ils ont tué beaucoup de personnes de cette façon. Et vous savez, le Régiment aéroporté, on peut jusqu'à un certain point le comparer à un arbre. Parce que, quand vous sautez d'un avion, c'est toujours comme si c'était la première fois. Et vous ne savez jamais ce qui va se produire. Vous ne savez pas comment vous aller tomber. Vous savez comment tomber, mais vous ne savez pas où le vent vous fera toucher le sol. Et si vous sautez par gros temps, le vent peut vous pousser vers la forêt, et vous pouvez vous fracturer une jambe. Si vous percutez des arbres trop fort, vous pouvez même vous tuer.

Le Régiment aéroporté a aussi perdu des membres dans des accidents de saut en parachute en 1984 et en 1990; cependant, les pertes les plus lourdes ont été subies en 1989 pendant l'exercice Brim Frost en Alaska; cinq membres du Régiment ont perdu la vie et plusieurs autres ont été grièvement blessés dans l'écrasement d'un aéronef C-130 Hercules.

Il est angoissant de sauter d'un avion en vol, mais la camaraderie et les liens qui existent dans le groupe entrent en jeu et poussent l'homme à sauter. « Le parachutiste puise sa force dans son identification au groupe » (Cockerham, 1973, p. 224). De même, Kellet (1982, p. xvii) fait les commentaires suivants :

Dans les occupations comportant une part de danger, de stress ou de souffrance, on observe chez les individus une tendance à s'adapter; il y a, entre autres, l'acceptation de certaines valeurs et attitudes, une forte influence du groupe de collègues, une orientation à l'intérieur du groupe et des activités hautement réglementées. Ces mécanismes aident les membres de tels groupes à gérer leur anxiété.

Comparaissant devant la Commission d'enquête, l'adjudant-chef Raymond a décrit les liens que l'on sent dans le Régiment aéroporté du Canada.

Qu'est-ce qui pousse un soldat qui a de l'expérience dans le Vingt-deuxième, dans le Royals ou dans le Patricia à venir s'enrôler dans le Régiment aéroporté et à tout laisser tomber? Comme le disait Montgomery, c'est la mystique du

béret marron. Pour parler en termes qui nous sont plus familiers et sans chercher à être dramatique, je dirais que ces soldats bravent la mort lorsqu'ils sautent d'un avion. Et c'est ce qui unit les membres du Régiment. Ils manifestent une plus grande loyauté. J'ai vu plus de soldats manifester plus de loyauté envers [...] le béret marron qu'envers leur régiment d'appartenance. Et, en fait, cela est attribuable au fait que, ensemble, ils affrontent la mort et sautent des avions; c'est aussi simple que cela. Parce que j'ai vécu cette ambiance, j'ai grandi dans cette ambiance (témoignage de l'adjuc Raymond, Commission d'enquête de 1993, volume IV, p. 1010).

Les entrevues que nous avons tenues ont confirmé le sens de l'appartenance dans le Régiment aéroporté.

À cause des personnes avec lesquelles vous travaillez, le Régiment aéroporté est un endroit où vous voulez demeurer. Ils ont toujours dit que les militaires forment une grande et heureuse famille. C'est encore plus vrai dans le Régiment aéroporté. Dans votre peloton du commando, vous connaissiez tout le monde. Je suis maintenant ici dans mon ancien régiment et il y a encore des personnes que je ne connais pas dans la compagnie. Et je ne veux pas faire leur connaissance.

Le Régiment aéroporté était une unité dont les membres étaient très unis, et entre lesquels il y avait beaucoup de cohésion, un régiment ayant un esprit de corps et un sens de l'appartenance supérieurs à tout ce que j'avais vu auparavant. Vous sentiez tout simplement que vous faisiez partie de la famille.

Les gens disaient : je suis dans le Régiment aéroporté. Nous nous tenons ensemble même s'il y a un mélange de personnes ayant des bagages et des cultures militaires différents.

Comme il est dit au chapitre 3, on insiste sur la loyauté régimentaire dans toute l'armée. Dans le Régiment aéroporté, cependant, cette loyauté régimentaire pouvait générer des conflits d'intérêt.

Le Régiment aéroporté et les autres régiments sont totalement différents, mais vous ne laissez pas complètement derrière votre ancien régiment quand vous devenez membre du Régiment aéroporté. Nous sommes identifiés à notre Régiment par notre appartenance à un commando et nous comparons même notre régiment au Régiment aéroporté, mais c'est comme s'il s'agissait de deux armées différentes même si nous faisons partie de la même bande. Nous ne laissons pas

complètement derrière notre ancienne unité. Nous nous adaptons au Régiment aéroporté, puis nous acquérons la mentalité du Régiment aéroporté, mais nous ne la laissons pas complètement derrière.

Kyle Brown a décrit comment les loyautés envers les régiments d'appartenance ont fait place à la loyauté envers le Régiment aéroporté et, en particulier, envers le commando. « Les personnes mutées au 2^e Commando depuis le PPCLI ont presque toutes cessé immédiatement et complètement d'être loyales à leur régiment d'appartenance et ont voué une loyauté inconditionnelle au 2^e Commando — tout en redoutant le jour où elles seraient tôt ou tard de nouveau affectées au PPCLI » (Worthington et Brown, 1997, p. 118).

Certains soldats ont dit que, advenant un combat entre des membres de leur unité aéroportée et des membres de leur régiment d'appartenance, ils auraient une décision difficile à prendre; au bout du compte, cependant, ils se porteraient à l'aide des camarades du Régiment aéroporté, même s'ils appartenaient aux autres commandos, et ils se battraient contre les membres de leur régiment d'appartenance.

Un membre du 2^e Commando était fier d'appartenir au 2^e Commando. Un membre du 3^e Commando est toujours fier d'appartenir à nouveau au 3^e Commando. Un membre du 1^{er} Commando est toujours fier d'appartenir au 1^{er} Commando. Nous les appelons toujours des commandos, jamais des pelotons. Si, en tant que membre du PPCLI, j'étais témoin d'un combat entre des membres du 1^{er} Commando et des membres du PPCLI, je ferais demi-tour et me tiendrais à l'écart parce que, comme membre du PPCLI, il est acceptable de le faire. Comme membre du Régiment aéroporté, je ne pourrais pas faire demi-tour et me tenir à l'écart. C'est qu'ils attaquent le Régiment. Je me battrais au sein du 1^{er} Commando. C'est une question d'appartenance à une unité.

On a expliqué l'existence d'une telle attitude dans le Régiment aéroporté par le fait que vous apprenez à vous fier au type derrière vous qui vérifie votre parachute; comme ce dernier peut appartenir à un autre commando, c'est d'abord et avant tout envers l'ensemble du Régiment que les membres sont loyaux. Par exemple, comparaisant devant la Commission d'enquête, le parachutiste Hodgson (Commission d'enquête de 1993, p. 1096) a déclaré que les membres du RAC étaient hostiles à toutes les personnes extérieures au RAC, quelles qu'elles fussent. Parmi des hommes unis par des liens si intenses, la pression du groupe engendre un puissant processus dans lequel l'individu se soucie si profondément de

ses camarades et de ce qu'ils pensent de lui qu'il préférerait mourir que de les abandonner (Grossman, 1995, p. 150).

Aran (1974, p. 124) croit que le parachutisme est une activité bipolaire en ce sens qu'il comporte des états psychologiques et sociaux extrêmement intenses et opposés. Pendant la phase précédant le saut, le facteur dominant est le contrôle du groupe. Ensuite vient le saut; pendant la descente, le parachutiste est dans un état d'isolement extrême. Enfin, on assiste après le saut à un retour du contrôle du groupe; c'est le début de la mission au sol pour le parachutiste. L'intensité des expériences collective et individuelle ainsi que l'existence possible du danger se joignent pour renforcer la solidarité au sein du groupe.

À l'école de parachutisme, des gens qui ont eu peur à en faire dans leurs pantalons, il y en a eu autant comme autant; mais ils ont sauté quand même parce qu'on leur a dit et répété que les autres étaient aussi terrorisés qu'eux et qu'un « homme » finit toujours par sauter. Ceux qui obéissaient à leur instinct et qui ne sautaient pas n'étaient tout simplement pas des hommes : telle était l'idée exploitée. Donc, ils sautaient car l'idée d'abandonner et de perdre leur statut d'homme leur était plus difficile à supporter que celle de s'écraser dans la zone de largage [...] De toute évidence, les caractéristiques permettant à une personne d'appartenir à une confrérie d'hommes (dans le présent cas, les escadres du Régiment aéroporté) étaient un bien plus précieux que la vie. Comme le diplômé de l'école de parachutisme en conclut : « la peur qui nous pousse à retourner encore et encore est plus forte que notre crainte de mourir ou de la mort, c'est la peur de perdre notre statut d'homme » (Lewis, 1985, p. 35-36).

Comme le fait ressortir la citation ci-dessus, la notion de virilité est un facteur de motivation important. Dans le Régiment aéroporté, « un membre décroche son statut en jouant son rôle de soldat de combat (preuve du statut d'homme) dans un cas extrême de guerre (mise à l'épreuve du statut d'homme) » (Arkin et Dobrofsky, 1978, p. 156). Selon Cockerham (1973, p. 219), « le prototype du parachutiste est l'homme d'action agressif et dominateur ». Le mot « agressif » a souvent été associé au Régiment aéroporté (en particulier, au 2^e Commando) par les personnes que j'ai interviewées.

Si on voulait décrire le Régiment aéroporté en un seul mot, on le dirait agressif. Il a à jouer un rôle agressif. À la guerre, ses membres se font parachuter derrière les lignes ennemies et effectuent les préparatifs pour les troupes amies : faire sauter des ponts, saccager et piller.

Les membres du Régiment aéroporté avaient la réputation d'être plus durs physiquement et plus agressifs que ceux de n'importe quelle autre unité des Forces canadiennes. Ils avaient également une réputation inégalée d'hommes indisciplinés.

Les membres du Régiment aéroporté se distinguaient par leur comportement agressif. Par exemple, quand un policier militaire remarquait que le chauffeur de la voiture devant lui était ivre, l'incident se transformait plus souvent qu'autrement en une chasse à l'homme. Ou, si le chauffeur s'était rangé sur le côté, il pouvait y avoir une confrontation au lieu d'une simple arrestation. C'est de cette façon qu'ils sont plus agressifs. Même comportement à l'égard des gens du soutien. Par exemple, à l'hôpital de la base, certains exigeaient des soins immédiats sous prétexte qu'ils appartenaient au Régiment aéroporté et certains autres refusaient les traitements puisqu'ils les tenaient pour sans valeur.

Il n'était pas censé y avoir de différences entre les commandos, sauf pour ce qui est de la langue, mais je crois que le 2^e Commando était plus agressif, plus sauvage.

Le 2^e Commando était un commando plus agressif, le genre que vous voudriez envoyer s'il y avait un sale boulot à accomplir. Il se composait de gars ayant, je crois, la personnalité pour être membres de commandos.

Je crois que les membres du 2^e Commando étaient très enthousiastes. Ils se disaient fondamentalement incapables d'attendre pour tuer leur premier Noir. Certains avaient la gâchette heureuse et se comportaient de façon trop agressive. J'ai abordé cette question avec le commandant après une réunion du groupe d'ordres et je me souviens de sa réponse : c'est comme ça que j'aime ça. Les deux autres commandos n'étaient pas agressifs à ce point.

Moskos (1970, p. 154) fait une observation très intéressante concernant la virilité et le combat : « Un comportement viril exagéré est beaucoup moins évident chez les soldats une fois que leurs unités ont été mises à l'épreuve ». Voilà une explication possible de la bravade exagérée du Régiment aéroporté, qui n'a pas été soumis à l'épreuve du combat. Cependant, mes interviewés m'ont rapidement fait remarquer que le parachutisme constituait la meilleure épreuve de l'homme et que, si on pouvait être sûr qu'un homme saute en parachute, on pouvait l'être également qu'il aille au combat.

Le parachutisme met à l'épreuve le soldat sous pression et l'endurcit d'une façon qu'aucune autre activité, sauf le combat, ne peut le faire. On ne sait jamais comment les autres soldats vont se comporter, mais on sait que les parachutistes vont combattre. Vous pouvez parier qu'ils le feront. Pendant qu'ils sautent, ils font constamment face au danger et renforcent la discipline personnelle qui permet de dominer la crainte. Dans son subconscient, chaque parachutiste sait cela. C'est pourquoi il a ce supplément de confiance arrogante (maj J.K. McCollum, Armée américaine, 1976, cité dans Willes, 1981, p. 207).

Dans l'ensemble, les valeurs du Régiment aéroporté gravitent autour de la notion d'esprit de guerrier assortie d'un enthousiasme agressif. Parmi les autres valeurs, il y a la fraternité, l'accent sur la tenue et le port, l'honneur et un respect spécial pour les traditions (Cockerham, 1973, p. 221; 1978, p. 4). Ce sont des éléments vitaux de l'éthique militaire.

Le parachutisme favorise la confiance en soi, la détermination, l'autodépendance, la domination, l'agressivité, le courage et les autres caractéristiques de la personne de type phallique-narcissique; ce sont tous des traits importants dans un milieu militaire, surtout dans des unités de commando de parachutistes dont le fonctionnement dépend de manœuvres individuelles et est empreint d'agressivité. D'une certaine façon, même l'illusion d'une omnipotence renforcée par le fait de pratiquer le parachutisme peut contribuer à l'amélioration des soldats (maj J.K. McCollum, Armée américaine, 1976, cité dans Willes, 1981, p. 207).

Les membres du Régiment aéroporté font plus que de sauter des avions. On m'a dit que le vrai travail du parachutiste commence quand il touche le sol et que c'est cela qui le rend différent. Un parachutiste touche le sol prêt au combat; tout ce qu'il a avec lui, c'est ce qu'il peut transporter sur son dos.

Le Régiment aéroporté est différent principalement en raison de l'importance de l'aspect psychologique de son travail. Prenons par exemple la xxx; c'est une très bonne unité, mais elle se concentre sur la guerre d'intensité moyenne dans des grosses opérations en Europe et elle est mécanisée. Par contre, le commando fonctionne dans de petites opérations moins conventionnelles. Et il n'est ni mécanisé, ni motorisé. Vous devez venir à bout de votre boulot avec ce que vous avez avec vous. C'est une activité physique.

Les nombres restreints d'armes d'appui lourdes intégrales constituent une restriction propre à la force aéroportée. Comme tel, le Régiment aéroporté du

Canada se rend compte, peut-être plus que n'importe quelle autre unité d'infanterie conventionnelle ou légère, de l'importance vitale de l'entraînement de base en campagne du soldat (*Le Béret marron*, 1987, p. 30).

Il est crucial de mettre l'accent sur l'entraînement physique puisqu'il peut arriver qu'un parachutiste ait à marcher plusieurs heures pour rallier son groupe. Il n'y a pas de place pour les personnes handicapées physiquement dans le Régiment aéroporté (en fait, la plupart des personnes que j'ai interviewées ne portaient même pas de lunettes). C'est aussi la raison pour laquelle il y a plus de fortes personnalités chez les parachutistes. Un commandant peut se blesser en touchant le sol, et le soldat de grade plus bas peut être obligé de prendre des décisions puisqu'il se retrouvera peut-être seul. Les soldats étaient donc incités à exercer leur leadership dans les rangs inférieurs, ce qui n'est pas le cas dans les autres unités d'infanterie.

Le cours d'initiation aux opérations aéroportées était dur. Beaucoup de longues heures. On vous poussait au maximum. Pendant ce cours, le grade que vous aviez n'avait aucune importance. Que vous fussiez sergent ou soldat, vous pouviez finir à la tête du peloton [...] donc, on vous poussait.

Dans une compagnie de fusiliers, un caporal n'a pas tellement d'autorité, mais dans le Régiment aéroporté, beaucoup plus de responsabilités lui étaient confiées.

Le Régiment aéroporté donnait constamment de l'entraînement dans tous les types d'environnement, depuis les chaleurs extrêmes jusqu'aux froids les plus intenses; les participants utilisaient des munitions vives et sautaient la nuit et dans l'eau. On cherchait à reproduire les environnements qui ressemblaient le plus possible aux missions de combat réelles. Les membres du Régiment passaient leur temps à se préparer et à s'entraîner pour développer leur endurance sur les plans physique et mental. Il est important de noter que cet entraînement à la guerre se faisait en fonction d'un ennemi clairement défini représenté par l'« autre camp », portant un uniforme différent et lancé en force contre le Régiment aéroporté. Mes interviewés ont été très clairs quand ils m'ont décrit la façon dont ils s'entraînaient.

Je préfère avoir un entraînement plus dur car je sais très bien que les forces aéroportées n'ont aucune chance de survivre longtemps dans un environnement exigeant. Dans une mission des Nations Unies ou dans un déploiement où il n'y

a pas d'opposition, nos forces survivront tant qu'elles auront un soutien logistique et des approvisionnements.

Certains des gars qui ont demandé à faire partie du Régiment aéroporté étaient, dans le monde civil, des personnes qui manquaient de persévérance ou qui avaient le profil du décrocheur. Comme chef, j'ai voulu les mouler à l'idée qu'ici il faut s'investir. Si vous voulez demeurer avec nous, vous avez un défi à relever. Si vous ne le faites pas — certains ont simplement dit : « c'en est trop, j'abandonne » — je respecterai votre décision. C'est juste, ils ne sont pas assez bons pour nous. Il vaut mieux garder quelques gars de moins et ne travailler qu'avec ceux qui peuvent aller à la limite d'eux-mêmes. Vous trouverez peut-être cette philosophie un peu extrême, mais c'est ainsi que cela se passe.

Nous devons revenir surveiller les hommes pendant l'entraînement. Nous ne pouvions pas les laisser seuls parce que, parfois, l'un des gars en profitait pour se la couler douce. Vous saviez que ce gars-là était un pauvre type qui aurait affaire à vous dans très peu de temps. Avec certains gars, nous avons dû y aller d'une petite séance d'« orientation » dès le départ et les pousser de manière à leur faire comprendre que l'entraînement physique est très important pour un groupe d'élite et que, s'ils ne se sentaient pas à leur place, ils avaient une décision à prendre : retourner là d'où ils venaient ou se retrousser les manches et commencer à s'entraîner sérieusement sans quoi ils auraient à le regretter.

ÉLITE OU NON

La première discussion sur l'utilisation de troupes d'élite apparaît dans l'œuvre de Sun-Tzu écrite au sixième siècle avant J.-C. Depuis, les unités d'élite comme les compagnons d'Alexandre et les prétoriens de Rome ont captivé l'imagination. Les unités de commando, telles que nous les connaissons, sont le produit de la modernisation, de la spécialisation et du professionnalisme de l'armée (Cohen, 1978, p. ii). Selon Beaumont (1974, p. 2), les forces d'élite constituées au vingtième siècle étaient composées de membres qui, bien évidemment, s'étaient enrôlés de façon volontaire; à de rares exceptions, ces unités étaient officiellement reconnues comme des unités d'élite avant même d'être constituées. Cela signifie habituellement que, pour y être admis, les candidats devaient satisfaire à des normes très élevées sur les plans physique et mental. Les unités d'élite avaient des uniformes ou des insignes et des traditions et des coutumes bien à elles — souvent très artificielles — qui ont pris racine rapidement.

Les nouvelles forces d'élite étaient relativement exemptes de l'administration et de la discipline courantes. Souvent, pour être admis dans ces unités, on devait survivre à un supplice, à une « initiation » au cours de laquelle il fallait résister à la douleur ou tolérer un danger et, ensuite, s'engager à jouer un rôle dangereux. De nombreux corps d'élite — mais pas tous — ont été beaucoup couverts par les médias. De plus, ils n'étaient pas tenus d'accepter des personnes non volontaires dans leur compagnie. Ces facteurs ont, dans de nombreux cas, fait en sorte que les membres d'unités d'élite en sont venus à mépriser les gens n'appartenant pas à leur unité, avec la conséquence que, souvent, les membres des quartiers généraux, les civils et les unités alliées adjacentes étaient plus détestés que l'ennemi [...] Parmi les nombreux types de forces d'élite, les caractéristiques les plus courantes ont été l'engagement volontaire, les critères de sélection et l'entraînement spéciaux et la tenue ou l'insigne distinctif (Beaumont, 1974, p. 2-3).

L'élite, selon le *Webster's* (Cohen, 1978, p. 17), désigne l'« ensemble des personnes considérées comme les meilleures » et « supérieures sur le plan social ». Dans une certaine mesure, tous les militaires sont fiers de leur unité, et leurs chefs les encouragent à se considérer comme les « meilleurs parmi les meilleurs », mais certaines unités sont plus des « unités d'élite » que d'autres⁹. Le Régiment aéroporté était-il une unité d'élite? Certains officiers canadiens de grades élevés avaient certainement le sentiment que le Régiment aéroporté n'était pas différent des autres unités d'infanterie¹⁰.

J'affirme de façon catégorique qu'il n'y a rien de tel qu'un soldat du Régiment aéroporté. Il y a des soldats qui sautent en parachute et il y en a qui ne sautent pas. La nature d'un soldat du Régiment aéroporté est une question subjective qui donne prise à de nombreuses interprétations et sur laquelle je ne suis pas à la veille de donner mon opinion. Dans l'ensemble, les valeurs et les attitudes du soldat du Régiment aéroporté du Canada diffèrent peu de celles qu'on retrouve dans les unités normales des armes de combat [...] Les membres du Régiment aéroporté sont fiers d'être parachutistes et fiers de leur unité. Ils portent le veston de l'unité avec des vêtements civils et un écusson de commando indiquant qu'ils appartiennent au 1^{er}, au 2^e ou au 3^e Commando ou au Commando de service. Ils portent des t-shirts marron chaque fois que c'est possible et sont féroce-ment fiers d'appartenir au Régiment aéroporté du Canada.

Dans l'ensemble, les soldats du Régiment aéroporté du Canada ont plus confiance en eux que les autres soldats parce qu'ils sont en meilleure condition

physique. On leur enseigne à être plus débrouillards et on les place souvent dans des situations où ils sont laissés à eux-mêmes. De temps en temps, on a l'impression que ceux qui n'ont pas encore mûri sont un tantinet arrogants; j'ajouterai que ces derniers utilisent l'expression « legs » ou « leg units » pour désigner les soldats qui ne sautent pas ou les unités dont les membres ne sautent pas; c'est une expression qui a cours dans l'armée et qui est dérivée de l'expression américaine « straight leg units », qui signifie le contraire d'unités de parachutistes. C'est effectivement une expression qui est utilisée. Naturellement, une fois leur affectation terminée, s'ils demeurent dans l'armée, les membres du Régiment retournent dans ce qu'ils appellent des « leg units » et changent de refrain. Appartiennent-ils à l'élite? Non. Je répète : appartiennent-ils à l'élite? Non. Pensent-ils qu'ils appartiennent à l'élite? Parfois, oui, mais un peu dans le sens de l'élitisme qui existe dans les pelotons de reconnaissance des bataillons d'infanterie, dans les escadrons de reconnaissance des régiments blindés ou dans la batterie de parachutistes du 2^e Régiment de la Royal Canadian Horse Artillery¹¹.

Faite devant la Commission d'enquête sur la Somalie par le brigadier-général Beno, la déclaration ci-dessus tranche sur les informations que les soldats du Régiment aéroporté recevaient pendant le cours d'initiation aux opérations aéroportées. Nous pouvons constater que le premier commandement des troupes de parachutistes du Canada est « Vous êtes l'élite de l'armée canadienne »¹².

1. Vous êtes l'élite de l'armée canadienne. Pour vous, l'action, c'est l'accomplissement, et vous devez vous entraîner pour être capables de résister à toutes les épreuves.
2. Entretenez des liens de camaraderie sincères car, avec vos compagnons, vous allez triompher ou mourir.
3. Soyez avarés de paroles et incorruptibles. Le fort agit, le faible bavarde. Le bavardage vous mènera au tombeau.
4. Calme et prudence, minutie et détermination, courage et volonté implacable d'attaquer : tels sont les éléments qui vous rendront supérieurs quand viendra le temps de subir l'épreuve.
5. Face à face avec l'ennemi, la chose la plus précieuse est la munition. L'homme qui tire sans viser pour le simple fait de se rassurer n'a pas de cran. C'est un faible qui ne mérite pas de porter le titre de « parachutiste ».
6. Ne capitulez jamais. Votre honneur réside dans la victoire ou la mort.
7. Le succès n'est possible qu'avec de bonnes armes. Il faut donc veiller sur elles selon le principe « D'abord mon arme, puis moi-même ».

8. Vous devez comprendre tout le sens de chacune des opérations de sorte que, même si votre chef devait tomber au combat, vous pourriez assurer la suite de l'opération avec calme et prudence.
9. Combattez de façon chevaleresque contre un ennemi honorable; les membres de la cinquième colonne¹³ et les tireurs d'élite civils ne méritent pas qu'on leur fasse de quartier.
10. L'œil ouvert, les nerfs à vif, agile comme un chat, dur comme le marbre et résistant comme l'acier, vous serez l'incarnation du parachutiste canadien.

Extrait du numéro 14
du *Canadian Army*
Training Memorandum
(Mars 1943)

En vérité, la réponse à la question de l'élitisme dépend de la façon dont on l'étudie. Si vous établissez des critères objectifs pour définir l'élitisme et si vous les appliquez au Régiment aéroporté, votre réponse pourrait être « peut-être ». Par exemple, si la guerre est l'épreuve ultime du statut d'homme, comme Arkin et Dobrofsky (1978, p. 156) le soutiennent, alors le Régiment aéroporté n'a jamais été mis à l'épreuve. Par contre, un tireur d'élite membre d'une escouade spéciale de la police devrait-il attendre d'avoir abattu quelqu'un pour être considéré comme un tireur d'élite? Probablement pas. En fait, la vraie définition de l'élite réside dans l'entraînement et l'intention. Étudions la définition d'une unité d'élite donnée pas Cohen (1978, p. 17-18).

1. Une unité devient une unité d'élite quand on lui assigne constamment des missions spéciales ou inhabituelles : en particulier des missions qui sont — ou semblent être — extrêmement dangereuses. (Les unités aéroportées ont été pendant longtemps considérées comme des unités d'élite puisque le parachutage est une façon particulièrement dangereuse de se rendre au combat.)
2. Les unités d'élite accomplissent des missions ne nécessitant la participation que de quelques hommes satisfaisant à des normes élevées d'entraînement et, en particulier, d'endurance physique. Le Régiment aéroporté a particulièrement insisté sur le conditionnement physique (normes plus élevées que celles des unités d'infanterie normales) et sur l'endurance dans l'entraînement spécialisé (par exemple, insertion en parachute pour prendre un site de réacteur nucléaire de démonstration des mains d'un terroriste fictif). Il a souvent agi en collaboration avec les Rangers et avec le SAS — le Special Air Service britannique.

3. Une unité devient une unité d'élite seulement quand elle acquiert la réputation — justifiée ou non — d'être courageuse et gagnante. Encore ici, il faut s'entendre sur la définition du mot succès. Si, par succès, on entend agressivité et entraînement âpre, alors le Régiment aéroporté est une unité d'élite. Si, par succès, on entend entraînement avec d'autres éléments des FC ou d'autres forces spéciales, alors, encore une fois, le Régiment aéroporté est une unité d'élite. Si, par succès, on entend la victoire à une compétition, alors le Régiment aéroporté a remporté un certain nombre de compétitions sportives en plus des prestigieuses compétitions comme la compétition de tir aux armes légères des FC et la compétition d'infanterie du Commandement Nord-Europe. Par contre, si, par succès, on entend la performance au combat, eh bien, le Régiment aéroporté n'a jamais eu la chance de montrer qu'il était une unité d'élite.

Selon Peck (1983, p. 228), il existe des principes généraux concernant les groupes spécialisés : ces derniers développent inévitablement une personnalité collective qui se nourrit d'elle-même. Par conséquent, les groupes spécialisés sont particulièrement enclins au narcissisme; autrement dit, par rapport à d'autres groupes homogènes, ils sont portés à croire qu'ils sont les seuls à avoir raison et qu'ils sont supérieurs. L'adoption de l'approche du constructivisme social¹⁴ comporte l'étude de la signification que les acteurs eux-mêmes donnent à une situation sociale. Si on se fie à ce que les soldats disent et à ce que les commandos font, on peut dire que les membres du Régiment aéroporté se percevaient comme des troupes de combat spéciales, distinctes et supérieures. Dans la prochaine section, nous allons voir comment le Régiment aéroporté peut être considéré comme une unité spéciale par l'adoption de l'approche du constructivisme social.

Les soldats se jugeaient différents

Selon l'étude de Cockerham sur le Régiment aéroporté (1973, p. 225), « les officiers et les hommes de troupes croyaient dur comme fer que le Régiment aéroporté était l'élite, et l'expérience les a confirmés dans cette attitude. En comparant les fonctions et les capacités de leur unité à celles des autres, y compris au type de personnel militaire employé ailleurs, ils se jugeaient, suivant leur système de valeurs, comme étant les meilleurs ». En termes clairs, les membres du RAC se considéraient comme des fantassins spéciaux.

Les membres du Régiment aéroporté ont aussi une mentalité différente. Eh oui! ce sont toujours les mêmes types qui nous arrivent du régiment d'appartenance.

L'instruction ou la culture militaire en vigueur dans nos régiments respectifs nous a enseigné à penser comme des militaires. Mais la façon dont les commandos voient une situation ou conçoivent une solution est bien différente. Pour le même problème, les approches sont différentes.

Les membres du Régiment aéroporté étaient pour la plupart l'élite. Je pense qu'on pourrait dire que notre idée était faite que nous étions les meilleurs. Tout le monde le dit. Même les médias reconnaissent qu'ils sont les meilleurs. Si on les compare, disons, au RCR et au PPCLI, vous savez. Ils ont certainement établi la norme en matière d'entraînement physique, et je ne sais quoi encore. Il suffit de les regarder agir pour voir ce que ces gars-là font. En tant que brigade, en tant que corps de service spécial, toutes les autres unités devraient essayer d'en faire autant.

Quoi que nous vous demandions, vous le ferez parce que vous êtes les meilleurs. C'est le type de mentalité que nous inculquons à nos soldats d'élite. Nous leur disons qu'ils sont les meilleurs. Si vous dites à un type qu'il est dans la moyenne, eh bien, devinez quelle sorte de rendement vous aurez. Nous avons donc dit aux membres du Régiment aéroporté qu'ils étaient les meilleurs, et que nous n'attendrions rien de moins que la perfection d'eux. Nous leur avons mentionné que s'ils échouaient, nous échouerions aussi, qu'ils ne seraient plus les bienvenus, que nous ne gardons pas de poids morts. Nous les avons prévenus que s'ils voulaient être des nôtres, ils devaient faire leurs preuves, ils devaient se soumettre aux rituels d'initiation, même si c'est dégradant et démoralisant et dégoûtant. Donc, ils sont différents. Ils ont cru qu'ils étaient l'élite, et cela les a peut-être amenés à penser qu'ils étaient au-dessus des lois et des règlements. Mais, dans les forces, la réputation des membres du Régiment aéroporté était faite. Ne vous en prenez pas à eux. Il y a eu toutes sortes d'histoires lorsqu'ils étaient à Edmonton. Par exemple, un soldat du Régiment aéroporté était en ville et prenait un verre lorsque quelques types de l'endroit ont décidé qu'ils ne le voulaient pas dans leur bar et l'ont jeté dehors à coups de poing. Le lendemain, 50 soldats du Régiment aéroporté rappliquaient dans ce bar. Ne frayez pas avec les membres du Régiment aéroporté si vous ne voulez pas vous faire casser les bras. C'est cette sorte d'attitude qui prévalait au sein du Régiment.

Selon le brigadier-général Beno: « Les soldats du Régiment reçoivent un entraînement extrêmement exigeant au plan physique, et ils sont amenés à croire, ou du moins on leur dit de le croire, qu'ils sont des troupes d'élite¹⁵. Les membres du Régiment aéroporté considéraient les autres troupes de combat et le personnel non combattant comme des inférieurs.

Ils les appelaient les poules mouillées (en anglais, « legs », ce qui m'a-t-on dit signifiait « lack enough guts ») ».

Les membres du Régiment aéroporté n'entretiennent pas de rapports avec les « legs ». Or, quiconque ne saute pas est qualifié de « legs », et j'ai l'impression qu'ils n'étaient pas trop bien traités par les membres du Régiment aéroporté. Mais c'est mon opinion personnelle.

Les réservistes sont moins forts que les membres de la force régulière, c'est vrai. Ils y ont pourtant été intégrés de façon non équivoque en Somalie. Je pense que les réservistes faisaient l'objet d'un tri plus rigoureux avant d'aller en Somalie où, par la suite, ils étaient dénigrés par les membres du Régiment aéroporté qui dénigraient aussi les « legs », même ceux dont le grade était supérieur au leur. Un « leg », c'est quelqu'un qui n'est pas membre du Régiment aéroporté, qui doit marcher pour se rendre où il va.

Pour les membres du Régiment aéroporté, même un soldat de la force régulière, parmi ceux qu'ils appellent « legs », n'est pas l'un des leurs. Les membres du Régiment aéroporté estiment que leurs compétences de soldats et leur niveau d'endurance sont bien supérieurs. Ils peuvent courir un peu plus vite, se battre un peu plus fort. Ils font tout ce que fait un soldat, mais ils le font mieux. Ils tirent avec plus de précision. Ils sautent en parachute et ils aiment avoir de la misère. Lorsqu'ils sont arrivés là-bas au début, ils vivaient dans un trou creusé à même le sol. Si je regarde en arrière, je constate à quel point leur sort s'était amélioré au moment de mon arrivée, et pourtant c'était encore horrible. On leur demande d'aller sauter à la noirceur dans la neige dans l'Arctique. Et ils ont hâte de le faire. Bien des soldats refuseraient tout simplement d'obtempérer. Ils auraient eu hâte que ce soit fini.

Dans son ouvrage sur les groupes de référence, Montgomery (1980, p. 970) constate que les gens ont tendance à surestimer le prestige des organisations auxquelles ils appartiennent et auxquelles ils ont tendance à s'identifier : « Les gens surestiment de façon significative le prestige des organisations semblables à la leur et sous-estiment considérablement celui des organisations différentes de la leur ».

Il y avait également des groupes spéciaux au sein du Régiment. Le peloton de reconnaissance et les Pathfinders (éclaireurs) jouissaient d'un prestige inhabituel comme étant la « crème de la crème ». Les éclaireurs sont considérés comme des « hommes spéciaux », et ils portent des insignes spéciaux qui l'indiquent. Ces hommes sont entraînés à sauter en chute

libre et à aménager la zone de largage en vue de l'arrivée des troupes aéroportées.

Le peloton de reconnaissance est l'élite des élites parce que ses membres doivent sauter les premiers. Ils arrivent 24 heures avant le Régiment. Ils ne font pas de sauts à ouverture automatique comme le reste du Régiment, ils sautent en chute libre de bien plus haut. Ils le font pour ne pas être repérés. Ils aménagent ensuite les zones de largage à l'intention des autres membres du Régiment aéroporté. Ils sont donc les premiers à sauter et souvent les derniers à partir. Ils sont considérés comme la crème de la crème. Certains membres du peloton deviendront éclaireurs parce qu'ils auront suivi le cours spécial d'éclaireur, et c'est pourquoi ces types-là sont la crème de la crème. Après le cours d'éclaireur, on demandera au gars s'il veut se joindre au Régiment ou faire partie du peloton de reconnaissance. Les gens demandent à suivre le cours d'éclaireur, et seuls ceux qui ont la meilleure attitude sont choisis.

Lors des missions de reconnaissance, vous êtes entraînés pour survivre. Vous êtes en tête de l'infanterie. Les commandos aussi. En fait, vous êtes l'élite de l'infanterie. L'infanterie régulière mène une attaque frontale et parachute les commandos pour écraser l'ennemi par derrière. Et, auparavant, les éléments de reconnaissance ont été envoyés pour infiltrer les rangs ennemis et obtenir de l'information. Ils doivent être capables de survivre dans toutes sortes de conditions et de revenir. Les commandos sont une élite. Lorsqu'on les envoie détruire un centre de communications, ils sont entourés par l'ennemi, tout fin seuls. Les éclaireurs, ce sont les meilleurs. Ils sont totalement seuls, ils doivent donc être meilleurs pour survivre loin de tout. Ils doivent être prêts à affronter tous les types imaginables d'ennemis. Ils doivent être plus brutaux, plus agressifs, plus compétents, plus forts et plus puissants.

Si vous observez le peloton de reconnaissance, vous y verrez la qualité de soldats qui correspond probablement à la norme la plus élevée des commandos, généralement c'est [...] disons, une unité d'élite supérieure au commando lui-même, et le service au sein du peloton de reconnaissance est considéré comme un privilège. C'est pourquoi les soldats affectés au peloton de reconnaissance seraient probablement parmi les meilleurs éléments des commandos eux-mêmes (témoignage du cpl Jones à la Commission d'enquête de 1993, p. 991).

Les soldats se comportaient comme s'ils étaient différents

Les soldats du Régiment aéroporté se comportaient de telle manière qu'ils étaient parfois qualifiés « d'arrogants ». Ils ne saluaient pas toujours les

officiers des autres unités. *Je suis membre du Régiment aéroporté, je ne suis pas moins important que qui que ce soit de l'armée de terre. Ils se comportaient comme s'ils se croyaient meilleurs que ceux des autres unités de l'armée de terre. Ils refusaient parfois de respecter les officiers des autres régiments.*

Ils ne semblaient pas respecter les militaires de grade supérieur qui ne faisaient pas partie du Régiment aéroporté, comme l'auraient fait des soldats ordinaires. Quand un militaire du Régiment aéroporté croisait un officier, il ne le saluait pas toujours alors que la majorité des autres soldats de la base l'aurait fait. Quand on voulait leur confier une tâche, il valait mieux que ce soit leur adjudant qui leur en donne l'ordre plutôt qu'un autre qui ne faisait pas partie du Régiment aéroporté.

Certaines des personnes que j'ai interviewées les avaient remarqués à cause de leur allure fière et de leurs vêtements spéciaux.

Vous développez une culture et vous leur donnez un uniforme spécial : le béret, les ailes et les bottes de parachutiste, ce qui peut être perçu comme un uniforme un peu plus chic, la vareuse camouflée — alors que personne d'autre au Canada n'est autorisé à la porter. Vous les entraînez à être en forme et résistants physiquement. Une fois que vous avez fait tout cela, j'ai remarqué qu'à l'échelon supérieur, il est parfois difficile de dire à ces hommes « vous m'avez déçu », ou « je suis déçu de votre rendement », parce qu'on a tellement investi dans cette image maintenant.

Évidemment, les gens du Régiment aéroporté ont une réputation au sein des forces armées, et ils en sont convaincus eux-mêmes, d'être spéciaux ou différents. On leur avait remis des vareuses de parachutistes spéciales qu'ils portaient à la place de la veste standard, comme un coupe-vent. Tous les militaires de l'armée de terre en avaient un, mais les membres du Régiment aéroporté en avaient un autre qu'ils utilisaient. Il est fonctionnel, mais il est muni d'un rabat qu'on peut ramener entre les jambes, un peu comme une couche, de sorte que votre manteau ne gonfle pas lorsque vous sautez en parachute. Il était fonctionnel, mais il était confectionné dans un tissu très différent et de style également très différent. On le reconnaissait facilement de loin comme étant un article d'habillement du Régiment aéroporté.

Les militaires les traitaient différemment

Même si les FC ont toujours soutenu que les membres du Régiment aéroporté n'étaient pas différents, on les autorisait à porter une vareuse de parachutiste spéciale. Ils ont continué à exhiber leurs t-shirts marron même après la dissolution du Régiment, et c'était toléré jusqu'à récemment. Les personnes interviewées ont soutenu que les membres du Régiment aéroporté avaient obtenu des privilèges spéciaux, comme l'accès plus facile à des cours spéciaux aux États-Unis. Les documents officiels parlaient des membres du Régiment aéroporté du Canada comme de l'élite au sein des FC.

Les commandos s'entraînaient comme s'ils étaient différents

C'était un honneur de joindre les rangs du Régiment aéroporté, de jouir du prestige de faire partie d'une unité d'élite. C'était un objectif pour un fantassin. Vous étiez parachuté et vous faisiez votre travail, ce n'était pas comme dans l'infanterie où le cycle se répète continuellement. Avec le Régiment aéroporté, toute l'instruction reçue était mise en application au cours d'un exercice. Pendant l'entraînement, tout menait à une vraie reconnaissance, puis un raid; on effectuait ensuite une attaque et après l'attaque, on se dispersait et on renversait la situation. Tout le monde avait son travail à faire, nous étions très unis, très près les uns des autres. Et tout fonctionnait mieux à cause de ces liens très étroits. Il y a rarement des arrivées et pratiquement jamais de départs. L'unité se maintient donc en tout temps.

Et vous n'aviez pas à rappeler aux gens qu'ils faisaient partie d'une équipe, les épreuves rapprochent les gens. Surtout au cours de ma première année; nous avons passé beaucoup de temps en campagne, sans dormir, à aller et venir, et à vivre avec le type d'à côté 24 heures sur 24. C'est ce qui fait qu'une équipe fonctionne. On m'a donné une section que j'ai gardée plusieurs années, et les gars ont très peu changé. C'est donc dire que je les connaissais bien — j'ai travaillé avec certains d'entre eux pendant trois ans. Et je n'avais pas à leur dire ce qu'ils devaient faire, ni quoi faire après parce qu'ils le savaient déjà; c'est ce qui bâtit une équipe parce qu'on travaille ensemble pendant tellement longtemps, dans des conditions de misère et d'exercices difficiles. Plus l'exercice est difficile, plus vous en retirez de profit.

Dans les rapports annuels du Régiment aéroporté de 1979 à 1994, on peut voir qu'ils subissaient un entraînement physique rigoureux, par

exemple en organisant leur propre version d'une compétition d'entraînement (une course de marathon avec les sacs à dos, etc.), et qu'ils s'entraînaient avec des unités spéciales de tous les pays du monde. En résumé, ils se comportaient comme s'ils étaient membres d'une unité spéciale participant à des exercices interarmées et échangeant du personnel avec les « membres d'autres élites ». Par exemple :

- les exercices interarmées — avec le Corps des Marines des États-Unis à Camp LeJeune, en Caroline du Nord; avec la 82nd Airborne Division à Fort Bragg; avec les légionnaires du 3^e Régiment d'infanterie de la Légion étrangère en Guyane.
- L'échange de personnel — avec les SAS; la 82nd Airborne Division; les 75th Rangers; les U.S. Special Forces; la Légion étrangère française; le British Parachute Regiment.
- Entraînement spécial assuré — tactiques de patrouille de longue portée avec les SAS britanniques en Angleterre; assaut aérien avec les hélicoptères du 10th Special Forces Group des États-Unis; entraînement à la guerre dans la jungle en Guyane française (1991); entraînement à la survie dans le désert à Fort Bliss, au Texas (1985); escalade, entraînement dans l'Arctique; entraînement au ski nordique; cours en Angleterre; cours de Ranger en Australie; et déploiements régimentaires au Texas et en Géorgie, aux États-Unis; à Panama, en Australie, en Guyane française et au Royaume-Uni.

Qui plus est, les membres du Régiment aéroporté devaient s'entraîner en vue d'atteindre la norme et même la dépasser. Alors que leurs drills de combat étaient identiques à ceux de tous les militaires de l'infanterie légère, les membres du Régiment aéroporté les accomplissaient de façon encore supérieure. Selon les personnes que j'ai interviewées, ils ne s'accordaient jamais aucun répit. Chaque drill, chaque exercice, chaque alerte, ils l'exécutaient comme s'ils étaient au combat, de sorte que ces actions deviennent instinctives. L'entraînement influe aussi sur la façon de percevoir l'environnement. Les paysages deviennent le terrain, et sont évalués en fonction de leur valeur tactique plutôt que de leur valeur esthétique. C'est ainsi que de nouvelles significations sont données aux mots et légitimées. Schein (1985, p. 41) nous dit qu'un « groupe se forme son propre langage, s'attache à ses propres significations des événements et élabore, à propos de lui-même et de son environnement, des hypothèses qui commencent à agir un peu comme des filtres sur sa façon de percevoir les choses ».

Le Régiment aéroporté était probablement le seul régiment prêt pour la guerre. N'importe quelle sorte de guerre. Parce que ses membres s'entraînaient toujours en vue de la guerre, allant un peu plus loin et un peu plus vite que n'importe quel autre homme. C'est comme dans les films, vous savez, l'entraînement à la Rambo.

LA MYSTIQUE DU RÉGIMENT AÉROPORTÉ

Tout au long de l'histoire, les forces aéroportées ont toujours été enveloppées dans la mystique d'un corps d'élite (voir l'histoire du parachutisme dans Beaumont, 1974). Selon Cockerham (1973, p. 216), pendant les guerres mondiales, « il fallait offrir des récompenses aux militaires pour les inciter à combler les postes vacants du Régiment aéroporté. Ce genre d'incitatifs était nécessaire parce qu'une opération du Régiment aéroporté derrière les lignes ennemies, avec le risque élevé de blessure grave ou fatale qu'elle comportait, était une mission hasardeuse. Les unités de parachutistes devaient avoir un esprit de corps spécial. Les stagiaires du Régiment aéroporté étaient donc amenés à croire qu'ils étaient l'élite, et ils affichaient ce statut différent par un insigne distinctif ».

Le Régiment aéroporté est différent des autres. Il attire les jeunes individus qui aspirent à relever un défi. Vous savez que vous allez être des parachutistes, vous escaladerez des montagnes, vous irez dans les déserts, les jungles, vous verrez d'autres pays. Donc déjà, le Régiment aéroporté est placé sur un piédestal. Et ensuite, il y a le béret marron et tout ce qu'il représente. Les jeunes savent très bien que les bérets marron sont les premiers à se rendre sur les lieux d'une attaque choc ou surprise. Il y a donc une certaine mystique à propos du Régiment aéroporté, qu'on l'aime ou pas, et du défi. Les jeunes gens veulent apprendre à mieux se connaître.

Les forces aéroportées ont captivé l'imagination du public plus que tout le reste par la façon dont la guerre terrestre, incluant les chars — ou même les planeurs tout aussi dangereux — s'est déroulée depuis le déclin de la cavalerie. Elles ont créé l'élitisme en faisant vivre à l'homme un supplice qui a mis son courage et son ardeur à l'épreuve avant le combat. Sociologue à la University of California et ancien parachutiste israélien, Gideon Aran (1974, p. 150) écrit : « Le parachutisme peut être considéré comme une épreuve qui permet à ceux qui la subissent de joindre les rangs d'un club exclusif ». L'entraînement physique représente le « supplice » avant l'admission dans l'ordre d'élite (Lopez-Reyes, 1971, p. 176).

Le mythe du héros guerrier est ancien et ne s'est pas évanoui avec le temps. Les guerriers et les rois-guerriers de l'Ancien Testament, les sagas islandaises et norvégiennes, l'Iliade, les Nibelungen, les 47 Ronin sont frères sous leur armure. Le nombre de héros des arts martiaux autour du monde souligne le fait que considérer les corps d'élite uniquement comme des instruments tactiques, c'est ne pas saisir leur rôle en tant que symboles de fraternité, de virilité et même d'agressivité (Beaumont, 1974, p. 5).

« Les forces aéroportées ont établi une nouvelle image du chef de combat. Même les généraux du Régiment aéroporté devaient avoir le ventre plat et être jeunes. L'endurance physique, importante dans l'infanterie régulière, était cruciale pour le parachutiste » (Beaumont, 1974, p. 102). La bibliographie fait état de nombreux titres de livres reflétant l'attrait élitiste du Régiment aéroporté, dont les suivants : *Military Elites* (Beaumont, 1974); *Elite Fighting Units* (Eshel, 1984); *The Red Devils* (Norton, 1971); *The Elite : The Special Forces of the World* (Pimlott, 1948); *Swords of Lightning* (White, 1992); *The All Americans*; *The 82nd Airborne* (Thompson, 1988); *Band of Brothers* (Ambrose, 1992), alors que certains films comme *Le jour le plus long* et *Un pont trop loin* relaient la bravoure de ses membres au combat pendant la Seconde Guerre mondiale. La chanson thème du film *Le jour le plus long* était la marche régimentaire du Régiment aéroporté du Canada et ses membres l'apprenaient par coeur (en anglais ou en français). « On ne saurait surestimer l'efficacité des médias visuels en tant qu'organes de socialisation. En effet, des concepts comme l'héroïsme, la moralité et la virilité, s'ils n'ont pas été inventés, ont du moins été répétés et entretenus socialement avec un haut degré de cohérence symbolique par les médias » (Lewis, 1985, p. 37).

Selon Gibson (1994, p. 39), le nouveau genre de livres, de films et de revues¹⁶ sur la guerre met en vedette des groupes d'hommes relativement petits. Soit qu'ils fassent partie d'unités d'élite, comme les pilotes de chasseurs ou les commandos, au sein d'une importante bureaucratie militaire, soit qu'il s'agisse de groupes de mercenaires indépendants. Cette atmosphère hollywoodienne d'élitisme fait paraître ces groupes plus attirants et attrayants. Les études sur l'influence des groupes d'homologues au cours du processus de socialisation ont fait ressortir plusieurs facteurs qui augmentent la cohésion des groupes et, par le fait même, leur influence sur l'individu. L'un de ces facteurs, c'est l'attrait qu'ils exercent : « plus le groupe est attirant, plus il aura d'impact au plan de la socialisation » (Jones, 1985, p. 167).

Qui plus est, en dehors des considérations sur le contenu réel du genre, les films et la télévision encouragent les spectateurs à dissocier et à

dépersonnaliser l'expérience, à considérer la vie comme si c'était du cinéma. Lewis (1985, p. 24-26) fait remarquer que non seulement les perceptions particulières aux soldats, mais également leurs attitudes et leurs perceptions générales, sont symboliquement médiatisées par les films. Par exemple, les membres du Commando n'ont pas tardé à baptiser la Somalie « Som » tout comme les soldats américains appelaient autrefois le Viêt-nam « Nam »¹⁷.

Certains soldats ont dit c'est comme si on était au Nam ici. Nous allons appeler l'endroit Som, vous savez, s o m pour Somalie, Som, comme Nam pour Viêt-nam. Il y avait un parallèle à établir. Et, évidemment, vous avez tous les durs à cuire. Le mythe du guerrier était encore bien présent là-bas. Mais le mythe est plus gros que la réalité. Je dirais certainement qu'à l'époque de la Somalie, le mythe était très présent là-bas.

Ils ont appris des termes comme FNG (fucking new guy) dans des films comme Platoon. C'est d'ailleurs dans les films qu'ils prennent bon nombre de leurs idées. Je me suis battu pour qu'on se débarrasse de ce genre de choses, de cette image du macho véhiculée par le cinéma américain. Ça n'existait pas auparavant, c'est apparu seulement lorsque tous ces films ont été mis sur le marché. Bien des soldats ont grandi en regardant ce genre de films. Et j'ai l'impression que beaucoup d'entre eux ont joint les rangs du Régiment aéroporté pour essayer de personnifier eux-mêmes ce qu'ils avaient vu dans ces films. Mais c'est vraiment difficile de rendre cette réalité lorsqu'il s'agit d'une opération réelle.

Tous ces films sur Rambo, Platoon, et les autres films sur le Viêt-nam ont eu un impact. Les gens portaient des foulards autour de la tête. Ils avaient vu tout cela dans les films. Ça me compliquait vraiment la tâche, quand il fallait faire respecter le code et la discipline en matière de tenue. J'aurais préféré qu'aucun de ces films ne sorte jamais. J'ai souvent vu un soldat portant un filet noué autour de la tête ou quelque chose du genre, et je lui demandais alors dans quel film il avait vu cela. Je lui disais : « Ça ne fait pas partie de votre entraînement, ce n'est pas ce que vous devez porter, enlevez-moi ça ». Ils s'attachaient des mouchoirs autour de la tête, les aspergeaient d'eau, et disaient : « J'essaie seulement de me rafraîchir ». Je leur répondais : « C'est vraiment cool, enlevez-moi ça et mettez votre chapeau ». C'est dire que ces films de machos sur le Viêt-nam ou sur Rambo influençaient vraiment les jeunes soldats. Et ça nous a causé bien des problèmes à nous, les officiers.

Les soldats sont devenus les héros de guerre combattant les méchants dans les films; le héros de guerre qui réagit agressivement sous le tir sans

se préoccuper de sa sécurité personnelle, qui prend l'initiative, qui favorise la confrontation, qui surmonte les obstacles — qui donne des coups de pied au cul — en bon français. C'est pourtant précisément ce genre de comportement qui n'était pas approprié en Somalie. Comme l'explique Brian O'Keefe, sergent d'état-major de l'armée américaine, qui a servi à l'extérieur de Mogadiscio pendant l'opération « Restore Hope » et qui enseigne maintenant aux soldats les techniques de maintien de la paix apprises dans ce contexte, il en est venu à réaliser qu'une approche du genre « affiche le drapeau et donne des coups de pied au cul » n'était pas ce qu'il fallait [...] Nous avons appris ce qu'il fallait pour diriger des opérations de maintien de la paix : des aptitudes à la négociation, de la patience et énormément de bon sens » (cité dans Allard, 1995, p. 73).

Les missions humanitaires diffèrent des missions de combat sur un point important : les forces d'intervention doivent collaborer avec la population locale. La guerre, toutefois, exige que les soldats voient « l'autre » comme l'ennemi : c'est « nous » contre « eux » et « les bons » contre « les méchants ». Les fantassins doivent être détachés de leurs ennemis, au plan émotif, pour les tuer, une tâche favorisée par les stéréotypes négatifs d'ordre racial et culturel (Miller et Moskos, 1995, p. 625).

La tendance à se dissocier des événements en cours dans le champ de perception est également un trait de comportement rendu possible par les films et la télévision (Lewis, 1985, p. 23). On ne peut pas s'empêcher de réfléchir sur l'utilisation qui a été faite des caméras vidéo personnelles et qui a amené les soldats à poser et à prendre diverses postures au cours des séances d'initiation à Petawawa ou à l'occasion du tournage de vidéos d'amateurs en Somalie quand un soldat pointe son arme en direction de la caméra, posant à la façon hollywoodienne, et lorsque le soldat décrit un bâton utilisé pour « assommer les petits maudits Somaliens, leur briser les bras et les jambes, leur défoncer le crâne » comme s'il s'adressait à un auditoire. Il y a eu aussi les photographies troublantes prises pendant que Shidane Arone se fait battre, et sur lesquelles le caporal-chef Matchee pose avec lui comme un chasseur avec son trophée¹⁸. Il est intéressant de noter que les soldats belges, membres d'une unité aéroportée déployée en Somalie à la même époque, ont également conservé des photos des prisonniers somaliens qu'ils ont battus et maltraités, un peu comme des trophées pour les montrer à leurs amis, et ce sont en fait ces photos qui ont d'abord alerté le public belge sur les abus des droits de la personne auxquels se sont livrés les soldats belges (voir Auditorat général de Belgique, 1993).

Le processus « de la vie comme au cinéma » a également été renforcé par la présence des médias en Somalie. Les commandants sont partis en patrouille devant la caméra. Des officiers, comme le capitaine Rainville, ont présenté une image de « durs à cuire » aux journaux avant le déploiement. Selon Lewis (1985, p. 37), « l'efficacité des médias visuels comme organes de socialisation [...] ne saurait être surestimée ». Par conséquent, les concepts clés, s'ils n'ont pas été inventés, ont du moins été répétés et entretenus socialement avec un haut degré de cohérence symbolique par les médias. Les rencontres avec les médias renforcent l'idée que l'expérience doit être objectivée et considérée du point de vue de l'observateur et de celui qui est observé. D'autres personnes sont en outre réduites aux rôles d'acteurs et de décors.

DE MAUVAIS GARÇONS

Avec la mystique du héros de guerre vient l'image du mauvais garçon. Or, l'image de mauvais garçon des troupes d'élite est en fait fondée dans la réalité. Ce qui est significatif, ce sont les implications, dans les groupes de délinquants, d'une attitude qui signifie « il faut que jeunesse se passe », qui approuve implicitement un certain comportement comme les abus de boisson, les petites indécrotesses parce que les « gars » ont besoin de « laisser sortir la vapeur ».

Les gars s'ennuyaient. Il n'y a pas grand-chose à faire au beau milieu de Petawawa, à cent vingt milles d'Ottawa. Personne n'est intéressé à aller à Pembroke, je suppose. Ils vont s'exercer au champ de tir ou simplement prendre une bière derrière les casernes. Ils sont espiègles, par exemple une fois les PM [policiers militaires] se sont amenés en voiture et les gars leur ont lancé des bouteilles; or, lorsque les policiers ont arrêté leur auto et en sont sortis, deux gars se sont sauvés et les PM les ont poursuivis. Évidemment, ils n'auraient jamais attrapé deux soldats du Régiment aéroporté. Pendant que les PM pourchassaient les soldats, les autres s'approchaient du véhicule de police et en dégonflaient les pneus. Ils sont espiègles, ils veulent s'amuser avec les PM ou avec les sergents de service. Si un feu est allumé sur le terrain de parade, il s'approchera et l'éteindra avec le pied, mais qui sait ce qu'il y a dans le sac qui brûle. Ils n'ont rien à foutre, alors ils cassent des bouteilles, ils vont réveiller quelqu'un qui dort, ils cherchent qui ils pourraient bien faire enrager. C'est simplement de l'espièglerie, c'est normal au niveau de la troupe, ce n'est pas parce qu'ils sont membres du Régiment aéroporté, c'est parce que tous les hommes de troupes le font. Il y a beaucoup d'immaturité au sein de la troupe, vous savez, il y a beaucoup de

très jeunes soldats. Ce sont des problèmes que nous n'avions pas l'habitude d'avoir auparavant. Les membres du Régiment aéroporté étaient généralement plus vieux. Au fil des ans, les hommes de troupes sont devenus de plus en plus jeunes. Maintenant tous les soldats auxquels vous avez affaire ont deux ou trois ans d'ancienneté, et leur moyenne d'âge est d'environ 21 ou 22 ans. Ils ne sont pas encore tout à fait des adultes, mais ils croient qu'ils le sont. Ils sont encore espiègles. Vous savez, ils s'entraînent à la journée longue, et le soir ils veulent se défouler. Ces types-là jouent avec des grenades et autres trucs du genre toute la journée, et ils aiment ça. C'est pourquoi ils veulent aussi jouer avec ces trucs-là le soir, avec des fusils et d'autres bidules semblables. C'est comme ça qu'ils sont.

Les Forces canadiennes sont souvent tolérantes envers leurs « mauvais garçons ». Par exemple, le major-général (retraité) Lewis MacKenzie témoignait en ces termes devant la Commission :

Certains des auteurs de troubles que j'ai amenés avec moi (à Chypre) étaient tout simplement les soldats les plus formidables que j'aie jamais eus. Ce que j'essaie de vous dire, c'est qu'un événement qui peut être sérieux en soi — nous sommes vraiment un organisme de réadaptation parfois, et vous seriez étonnés de certains de nos succès et stupéfaits quand vous êtes dans le trouble, de savoir qui est à vos côtés. Et certains d'entre eux ont un dossier, et le commandant n'a pas à faire enquête pour déterminer si certains de ces gens sont des auteurs de troubles, mais bien pour savoir quel genre de mission il entreprend et décider s'il peut les amener à changer [...] Je ne trouve pas cela surprenant qu'il dise non, je veux ce gars-là, il est dur, il faudra le surveiller de très près, mais ce n'est pas rare qu'on prenne une chance sur lui (témoignage du mgén (retraité) MacKenzie, Commission d'enquête, volume 43, 1^{er} février 1996, p. 8515-8516).

Comme on l'a mentionné dans les conclusions du chapitre 3, l'idée de « laisser sortir la vapeur » fait référence à une marmite à pression quand il est question d'agressivité. Ce n'est peut-être pas une façon efficace de faire baisser la tension et la frustration accumulées. E.O. Wilson nous met en garde contre la tendance de dépeindre l'agressivité comme quelque chose qui applique continuellement de la pression contre les parois de ses contenants (modèle Freud/Lorenz de l'agressivité humaine). L'agressivité pourrait plutôt découler d'un mélange d'attitudes et d'expériences préexistantes, et elle pourrait être déclenchée par des catalyseurs précis (comme l'alcool ou l'humiliation) ajoutés par la suite. L'agressivité est donc le résultat de l'impact cumulatif d'une combinaison de circonstances entraînant finalement la violence incontrôlée.

D'après Beaumont (1974, p. 192) : « Les forces d'élite sont pratiquement de la délinquance encapsulée dans bien des cas. Presque toutes les forces d'élite du vingtième siècle ont contourné ou carrément violé les lois de la guerre à un moment donné. La délinquance chez les jeunes a longtemps été reconnue comme une fonction des membres des groupes affinitaires » (voir la discussion sur les rites d'initiation destructrice). La description suivante pourrait s'appliquer tout autant aux gangs de jeunes qu'aux membres de certaines unités du Régiment aéroporté : « Ils ont une affinité avec le rôle romantique de hors-la-loi, qui est peut-être le seul statut qui leur permette, selon eux, de se distinguer à titre individuel » (Shello et Roemer, 1966, p. 19). Le capitaine Yuzichuck a témoigné devant la Commission d'enquête : « Il y a un fort esprit de corps dans le Régiment aéroporté, mais, dans certains cas, les gens en viennent à se prendre pour d'autres. Et ils sont ce que nous appelons des « commandos de bar ». Ils ne sont pas trop bons en campagne, mais sur la scène locale, ce sont les durs, les rudes soldats du Régiment aéroporté » (témoignage du capt Yuzichuck, Commission d'enquête de 1993, p. 673).

La fréquence avec laquelle les forces d'élite de nombreux pays se livrent à des excès (voir les détails dans Beaumont, 1974) semble également indiquer que ces unités ressemblent à une bande de guerriers primitifs. La récurrence des symboles tribaux, des tatouages, des images et des rites d'initiation ressemble à la même esthétique primitive. Si le fait d'être « des mauvais garçons » donne les qualifications requises pour devenir membres du club d'élite, alors le Régiment aéroporté — ou au moins une partie du Régiment — était membre de l'élite. Il y a eu de nombreux exemples, mais nous n'en mentionnerons que quelques-uns. Au cours de leur période de service à Chypre, en 1981, « quelque 60 soldats du 1^{er} Commando se sont rendus dans une discothèque de Nicosie armés de gourdins et de bâtons et ont sauvagement battu des hommes et des femmes dans une foule évaluée à des centaines de personnes » (Bercuson, 1996, p. 207). Au milieu des années 80, un jeune soldat du Régiment aéroporté qui se trouvait dans un bar de Fort Coulange, au nord de Petawawa, a décapité quelqu'un avec une machette. Il a par la suite été traduit devant un tribunal civil, jugé et condamné pour homicide involontaire. En 1985, le chef d'état-major de la Défense a ordonné un examen du comportement antisocial du personnel de la Force mobile, en particulier des membres de la Force d'opérations spéciales dont le Régiment aéroporté faisait partie. Ce rapport a été largement connu sous le nom de rapport Hewson en l'honneur du major-général Bill Hewson, chef du Renseignement de l'époque. Le rapport Hewson est arrivé à un certain nombre de conclusions

inquiétantes à propos du RAC, par exemple que les taux de crimes violents étaient plus élevés au sein du Régiment que dans d'autres formations de la Force mobile. Un an avant le déploiement en Somalie, le capitaine Rainville, qui plus tard ferait partie du 1^{er} Commando, dirigeait ses hommes lors d'un raid audacieux mené contre le quartier général du Royal 22^e Régiment dans la ville de Québec. Le capitaine Rainville a aussi participé à un exercice de style commando non autorisé à la BFC Gagetown en 1992 (voir les détails dans Bercuson, 1996, p. 227).

STRESS HORIZONTAL : TROIS COMMANDOS

Un point mérite tout particulièrement d'être souligné et il s'agit de l'indépendance dont jouissait chacun des trois commandos. Chacun des trois commandos présentait des traits caractéristiques distincts et chacun formait une sous-culture à l'intérieur du Régiment aéroporté. *Les contacts étaient rares entre commandos. Vous ne devez pas perdre de vue le fait qu'il s'agissait d'un régiment et qu'il existait des mini-formations et un commandant à la tête de chaque commando. Ils bénéficiaient d'une certaine mesure d'indépendance.* Les commandos étaient encouragés de différentes façons à cultiver leur spécificité les uns par rapport aux autres. Par exemple, chaque commando possédait sa propre résidence à Petawawa et des compétitions « amicales » étaient organisées, notamment des concours d'athlétisme.

Vous aviez encore des amis dans d'autres unités, mais les membres du Régiment aéroporté étaient toujours ensemble. Nous étions toujours ensemble. J'avais d'autres amis, mais le plus souvent, je sortais avec mes copains du commando. On jouait au baseball, d'autres allaient à la chasse ou à la pêche ensemble. Nous travaillions toujours ensemble et nous nous connaissions donc tous les uns les autres. Chaque commando faisait bloc. C'était peut-être juste une de ces règles non écrites.

La structure de commandement hiérarchique intégrait chaque partie du commando au niveau supérieur, mais non aux niveaux comparables des autres commandos. Auparavant par exemple, le cours d'initiation aux opérations aéroportées était dispensé à l'ensemble des recrues du Régiment, mais à compter de 1991, chaque commando s'est occupé de son propre cours d'initiation. Le but visé était de stimuler l'esprit de cohésion du commando et d'éviter les complications logistiques découlant de la réunion de toutes les recrues des commandos au même moment. Il en

est résulté une situation propice au développement d'identités de groupe distinctes.

Les sous-officiers supérieurs et les officiers se plaignaient de cet état de choses, mais seulement quand ils se retrouvaient entre eux, en dehors du milieu de travail. Ils disaient que, d'une part, la compétition trempait apparemment les caractères, mais que, d'autre part, elle affaiblissait l'esprit d'équipe. Chaque commando avait ses propres définitions et chacun établissait ses propres particularités. Les officiers haussaient donc les épaules et disaient : « À quoi vous attendez-vous ? C'est le 1^{er} Commando et on ne peut s'attendre à autre chose de ses membres », ou « C'est le 2^e Commando. C'est la façon dont ses membres se comportent, c'est leur attitude ».

À l'entraînement, les commandos agissaient de concert, mais le peloton de chaque commando était responsable d'une tâche en particulier. Les membres de chaque peloton ne se mêlaient donc pas les uns aux autres durant l'entraînement. Encore une fois, on justifiait cette façon de faire par la nécessité de développer un esprit de cohésion aux niveaux subalternes. Cette philosophie a transformé les commandos en sous-cultures fermées. Il s'agit toutefois de la façon dont les soldats s'entraînent à la guerre depuis la Seconde Guerre mondiale.

Si l'affaiblissement de la motivation personnelle n'était pas compensée par quelque autre force, la volonté de combattre diminuerait rapidement. La force additionnelle nécessaire au maintien d'une ferme détermination à poursuivre le combat vient des effets du groupe de combat et est désignée sous le nom de moral du groupe. Il s'agit donc de quelque chose de plus grand que la somme des motivations individuelles qui animent les soldats avant le combat. C'est le résultat des relations interpersonnelles [...] et plus particulièrement de l'extrême loyauté provenant d'une forte identification au groupe. Les soldats combattent maintenant les uns pour les autres et se sentent coupables s'ils laissent tomber leurs camarades. Les soldats semblent se battre davantage pour quelqu'un que contre quelqu'un. L'individualité, le destin personnel, devient une considération secondaire (Grinker et Spiegel, 1945, p. 45).

L'idée, c'est que, si les membres d'un groupe s'entraînent et travaillent dur ensemble, des sentiments de confiance et d'interdépendance apparaîtront. *Le Régiment aéroporté était différent de l'armée de terre. Je ne crois pas que, nulle part ailleurs, l'appartenance à l'unité suscite plus grande fierté. Si j'avais besoin d'aide, je savais que mes camarades étaient*

juste derrière moi. L'isolement des commandos s'expliquait également par le fait que l'armée de terre ne voulait pas d'un quatrième régiment. D'autres armées ont une division/un régiment aéroporté distinct possédant sa propre structure homogène et intégrée et qui est sur un pied d'égalité avec les autres régiments/divisions. Mais l'armée de terre canadienne ne voulait pas d'une telle structure et le Régiment aéroporté est donc devenu une unité où étaient affectés temporairement des soldats et des officiers. L'avancement dans la carrière se faisait dans le régiment d'appartenance.

En raison de tout ce qui précède, chaque commando semblait posséder sa propre personnalité. Le 1^{er} Commando (dont les membres provenaient du R22^eR) se distinguait par sa culture canadienne-française et sa spécificité linguistique. Remporter des compétitions sportives semblait être la spécialité de ce commando. Le 2^e Commando (dont les membres provenaient du PPCLI) se décrivaient eux-mêmes comme des rebelles, des cow-boys, des casse-cou — « la section de combat la plus rude et la plus méchante », tandis que le 3^e Commando (dont les membres provenaient du RCR), semblait conserver en toutes circonstances une attitude de « professionnalisme tranquille ». Le 3^e Commando se désignait lui-même sous le nom de « commando des montagnes » et passait des étés à faire de l'escalade. Chaque commando avait ses propres règles de discipline au sujet de questions comme les pin-ups et les drapeaux rebelles de même qu'en ce qui concerne la consommation de boissons alcoolisées à Petawawa et, bien sûr, en Somalie également. Les personnes que nous avons interviewées en avaient long à dire sur les différences entre les commandos quand on leur a posé la question.

Chacun des trois commandos possédait une personnalité distincte. Le 1^{er} Commando était le commando des compétitions sportives. C'est lui qui était habituellement le vainqueur dans les compétitions sportives et les choses de ce genre. Je dirais que les 2^e et 3^e commandos étaient assez semblables — mais comme l'ont remarqué différents commandants du Régiment, quand il y avait quelque chose de vraiment difficile à faire au cours d'un exercice, on faisait appel au 2^e Commando parce qu'on savait que, peu importe la difficulté de la tâche, ce commando ferait ce qu'il y avait à faire. Cela rendait les gars du 2^e Commando assez fiers d'eux-mêmes.

Le 2^e Commando participait aux matches de sport, mais n'y mettait pas beaucoup d'énergie. Les membres de ce commando préféraient leur métier de soldat. Le 1^{er} Commando pouvait participer à des matches et était heureux de gagner. Je vois une différence entre le 1^{er} Commando et le 2^e Commando. S'il y avait un

défilé quelque part, c'était le 3^e Commando qu'il fallait envoyer. Les gars de ce commando étaient ceux qui passaient le plus de temps à cirer leurs chaussures, à participer à des rassemblements et ainsi de suite. Il y a beaucoup de bons soldats dans le 3^e Commando et dans le RCR. Ils mettaient le 2^e Commando dans les tranchées et le 3^e Commando par ici, où tout le monde pouvait le voir.

Le 1^{er} Commando est francophone. C'est cela qui fait toute la différence. Les membres du 3^e Commando viennent des Maritimes. Ils étaient assez amis avec les francophones. Nombre d'entre eux parlaient assez bien français. Le 2^e Commando, c'est la bande de l'Ouest. Les membres du 2^e Commando détestent les francophones. C'est avec eux que nous avons eu des problèmes. Ils faisaient bande à part. Ils ont eu plus de problèmes dans les opérations les plus compliquées. Une grande partie des problèmes vient du 2^e Commando et de son drapeau rebelle. Bon, les francophones avaient leur fleur de lys, d'où la source du conflit : le drapeau rebelle d'un côté, le drapeau fleurdelisé de l'autre. Durant les années 80, nous nous sommes évités durant un certain temps. Mais quand nous devions le faire, nous travaillions bien ensemble, par exemple pour un saut. Tous les membres du Régiment sautaient ensemble. Ce sont nos origines, nos méthodes de travail différentes qui nous séparaient. Les membres du RCR sont très fiers — très stricts et polis. Les Vingt-deuxièmes étaient plus détendus. Ils s'en faisaient moins avec les règles et les règlements. Mais nous faisons néanmoins le travail. Nous respectons les règles, mais pas comme les Anglais. Les Anglais étaient très rigides. Les autres groupes considéraient les membres du R22^eR plutôt relâchés.

Les différentes personnalités des trois commandos remontent à leur régiment d'origine respectif. Les membres des trois commandos provenaient de trois régiments différents : le R22^eR, un régiment francophone, le RCR, dont les membres proviennent principalement de l'Est du Canada, et le PPCLI, dont les membres sont originaires en majeure partie de l'Ouest du pays. C'est de là que viennent les différences. Il peut y avoir des frictions entre anglophones et francophones. Les deux groupes ne travaillent pas de la même façon. Les frictions entre les trois régiments datent d'il y a bien longtemps également. Les soldats arrivaient de leurs propres régiments pour former des commandos, et il régnait un fort esprit de compétition. Pour les membres du commando francophone, la rivalité entre soldats n'était pas importante. Ce qui était important, c'était de battre les « maudits » Anglais.

Les petits groupes représentent habituellement un puissant champ de forces pour les individus qui les composent, ce qui amène ces derniers à

se conformer aux normes du groupe, quelles qu'elles soient. Si les normes du groupe vont dans le même sens que les normes et buts de l'institution (comme la cohésion et le mordant de l'unité), elles ne sont pas simplement tolérées par l'institution, mais encouragées et organisées, précisément pour renforcer l'institution (Schein, 1961, p. 274). Les recrues du Régiment aéroporté se familiarisaient vite avec le style distinctif de leur commando (conduire une Harley-Davidson en dehors des heures de travail, par exemple).

Les commandants encourageaient les compétitions sportives entre les commandos pour des raisons autres que le simple développement d'un esprit d'équipe. Ils en tiraient également profit personnellement. Ceci a été remarqué dans d'autres unités militaires dès les années 60.

Chaque commandant subordonné tenait pour acquis que, si son équipe se montrait supérieure aux autres à l'issue d'une compétition, son supérieur hiérarchique estimerait qu'il réussissait mieux que les autres à amener les membres de son unité à conjuguer leurs efforts [...] L'événement était présenté aux membres de l'unité comme une occasion de montrer leur supériorité collective par rapport aux autres unités participant à la compétition. Étant donné que le commandant subordonné représentait son unité devant les commandants supérieurs, le succès collectif de l'unité devenait une mesure de la compétence du commandant subordonné (Little, 1964, p. 215).

Selon Miedzian (1991, p. 35), une compétition constante contribue à l'acquisition d'un réflexe de pensée dans lequel « nous » s'oppose à « eux » et « gagner » s'oppose à « perdre ». La compétition entre les commandos donnait parfois lieu à des frictions qui, à leur tour, créaient de l'animosité. Promouvoir la fierté par le biais de « compétitions amicales » est une chose, mais dans le contexte de l'opposition entre francophones et anglophones au Canada, la compétition est devenue très forte. Par exemple, des membres du 2^e Commando ont brûlé le drapeau fleurdelisé devant les casernes du 1^{er} Commando à Petawawa.

Donc, même avant leur départ pour la Somalie, les trois commandos étaient indépendants l'un de l'autre, agissaient de leur propre chef et développaient leurs propres identités, ce qui a nui à la capacité de l'unité tout entière de travailler à l'unisson.

Avant la réorganisation du Régiment aéroporté à l'été de 1992, l'unité était commandée par un colonel de qui relevaient trois unités, commandées chacune par un lieutenant-colonel. Chacun de ces lieutenants-colonels était un commandant

à part entière. Chacun dirigeait donc son organisation à son gré et pouvait naturellement s'écarter de la ligne adoptée par les autres. Le colonel supervisait plus ou moins, s'occupait d'organisation, mais ne dirigeait pas véritablement l'unité de façon à ce que tous fassent la même chose. Les commandos avaient beaucoup d'autonomie. Après la réorganisation et la nomination d'un lieutenant-colonel à la tête de l'unité et, essentiellement, de trois majors, le gros changement, c'était que l'autonomie était perdue. Une seule personne était désormais aux commandes et c'était un lieutenant-colonel dont le travail consistait, entre autres choses, à s'assurer que les trois commandos observaient les mêmes règles, appliquaient les mêmes pratiques, étaient assujettis au même degré de discipline et abordaient leur travail de la même façon. Mais les commandos ont continué à fonctionner comme trois unités indépendantes. C'est pour cette raison que vous voyez une différence dans le comportement des trois unités sur un théâtre d'opération.

En fait, vous aviez trois unités différentes en Somalie. Trois unités différentes fonctionnant selon trois normes différentes et marchant sous trois airs différents. Par exemple, quand on dit qu'un des commandos avait telle politique concernant le nombre de bières que ses membres pouvaient consommer, vous pouvez être sûrs que les autres commandos avaient des politiques différentes. Dans une unité, alors, vu la restructuration du Régiment aéroporté, cela n'était pas acceptable. Il aurait dû y avoir une seule politique, établie par le commandant. Les majors n'établissent pas de politiques.

À cause de ce manque de cohésion, le RAC était incapable de fonctionner efficacement comme une unité. J'aimerais tout particulièrement attirer l'attention sur l'image de guerriers agressifs et casse-cou des membres du 2^e Commando. Cette image ressortait dans les problèmes de discipline qui se sont posés avant même le départ du 2^e Commando pour la Somalie. Dès 1984, la discipline s'était détériorée à la BFC Petawawa à un point tel que le commandant de la Force d'opérations spéciales a envoyé une note au commandant de la base dans laquelle il soulignait le manque de contrôle exercé sur les soldats, les cas de désobéissance et de conduite en état d'ébriété ainsi que le mauvais contrôle des articles consommables, des munitions, de l'équipement, des pièces pyrotechniques et des armes, autant de lacunes qui étaient à l'origine de vols ou de pertes ainsi que d'assauts (Bercuson, 1996, p. 207-208).

STRESS VERTICAL : MILITAIRES DU RANG ET OFFICIERS

La rotation et la structure de commandement ont causé des problèmes au Régiment aéroporté de diverses façons puisque, en moyenne, les MR passaient plus de temps dans l'unité que les officiers considérés, par les soldats, comme étant simplement « de passage ». Diverses raisons expliquent cet état de fait.

Le Régiment aéroporté personnifiait le modèle traditionnel de l'armée de terre dans toute sa pureté. Il devait servir de bassin de recrutement des chefs, en plus d'être une ressource déployable. Vous affectez les chefs à l'unité pour deux ans environ, ils reçoivent leur dose de machisme et d'expériences militaires à la dure, puis ils s'en vont (Cotton devant la Commission d'enquête, le 16 février 1996).

Les officiers vont et viennent. Ils arrivent, restent un an peut-être, puis sont affectés à un poste d'état-major et soudainement, ils reviennent, après avoir gagné quelques grades. L'ancien commandant de peloton est devenu commandant de compagnie. Alors que les militaires du rang sont là à faire la même chose durant des années, jour après jour, c'est un changement pour un officier. Alors nous le regardons et lui disons que nous venons de faire tout cela avec le gars qui était là avant lui et que maintenant, il faut tout recommencer. Chaque année, c'est la même chose. Les mêmes exercices et l'officier qui fait son temps. On a l'impression d'être des machines à former les officiers. Nous devenons très bons dans ce que nous faisons et bien des fois, nous savions que les officiers venaient apprendre leur métier. C'est là qu'entrent en jeu les sous-officiers supérieurs et les adjudants. Leur travail est d'aider l'officier à apprendre son métier et à lui donner des conseils. C'est un des problèmes que nous avons aujourd'hui. Certains adjudants ne s'occupent pas de l'officier et ne lui donnent pas de conseils. Les commandants de peloton devaient être des lieutenants, c'est comme cela que ça fonctionne dans l'armée de terre. Mais au Régiment aéroporté, les commandants de peloton ont le grade de capitaine. Une fois qu'ils sont promus officiers, on dirait qu'ils passent automatiquement de lieutenants à capitaines. Ils deviennent plus intelligents en une nuit — ou en tout cas, ils le croient. Je crois que cette situation contribue à certains des problèmes du Régiment aéroporté.

Donc, les officiers du Régiment aéroporté étaient affectés à l'unité durant deux ou trois ans habituellement, tandis que les MR restaient plus longtemps. Il semble que cette situation soit propice à l'établissement de liens

plus forts entre les militaires des grades subalternes et donne la chance à des chefs charismatiques d'émerger parmi les MR. Encore une fois, cela rappelle les stratégies d'entraînement au combat datant de la Seconde Guerre mondiale, quand les relations qui se nouaient à l'intérieur de groupes primaires, comme l'escouade ou le peloton, semblaient être des sources très importantes de soutien social¹⁹. Toutefois, la formation de groupes peut aussi menacer l'ordre et la discipline. Dans le Régiment aéroporté, les liens virils qui unissent les militaires des grades subalternes prédominaient et s'opposaient à la chaîne de commandement plus formelle. Les soldats, les caporaux et les caporaux-chefs formaient un sous-groupe²⁰. Ce fait a été observé par la Commission d'enquête.

Des événements récents et d'autres qui se sont produits ces dernières années ont donné à la Commission suffisamment de preuves pour conclure qu'il existait, et qu'il existe peut-être toujours, principalement à l'intérieur du 2^e Commando, un groupe informel parmi les militaires des grades subalternes qui conteste ouvertement l'autorité [...]

Il est tout à fait naturel que, à l'intérieur d'une formation de la taille d'une compagnie, des groupes de pairs, menés par des chefs officieux, se forment au niveau subalterne [...] Souvent, les sous-officiers subalternes sont choisis parmi les chefs officieux de ces groupes. Un sentiment de loyauté se développe et des liens se tissent entre les membres de ces groupes. Ils sont jeunes et dynamiques et ils font parfois des bêtises. Ils habitent les uns à côté des autres et, dans une base relativement isolée comme celle de Petawawa, ils ont tendance à passer même les fins de semaine et les jours de congé ensemble, se détendant en compagnie de ceux qui partagent leurs intérêts et leurs valeurs. Un problème se pose quand ces intérêts et ces valeurs vont à l'encontre de la norme établie [...] Alors, ces personnes menacent gravement l'autorité en place (Commission d'enquête de 1993, annexe D, p. 1).

Le brigadier-général Beno a constaté un fort roulement des officiers à l'intérieur du régiment aéroporté, mais des affectations répétées des MR²¹. La rotation constante des chefs semble être une source majeure d'irritation à l'intérieur de l'unité, comme dans d'autres unités d'infanterie : « L'armée est devenue un véritable manège. Nous sommes les chevaux de bois que les officiers montent gratuitement et nos sous-officiers tentent de garder le système ensemble » (caporal-chef cité dans Cotton, 1979, p. 39). On avait l'impression à l'intérieur du RAC que les combattants

AIRBORNE



2 COMMANDO

Le diable noir, symbole du 2° Commando

subalternes étaient les « victimes » des changements fréquents de carrière chez les officiers.

Les officiers allaient et venaient, mais les soldats demeuraient. Cette situation pouvait être propice à l'émergence de hiérarchies officieuses et à la formation de sous-groupes. Selon Cotton (1979, p. 8), « en ce qui concerne les attitudes militaires, la plus grande différence s'observe entre les officiers des armes de combat et les troupes qu'ils dirigent, des militaires du grade de caporal-chef et de grades subalternes ». Un des principaux aspects du système social du peloton du régiment aéroporté était l'existence d'un réseau de liens personnels pouvant, parfois, s'opposer aux concepts plus formels que sont la chaîne de commandement et le contrôle centralisé. Ainsi unis, les membres du peloton formaient un groupe capable d'actions collectives indépendantes des ordres donnés par les chefs désignés de la chaîne de commandement.

Ambrose (1992, p. 19) décrit la place du Régiment aéroporté dans l'armée des États-Unis. Au sommet, on trouve l'armée de terre, puis le Régiment aéroporté suivi, dans un ordre descendant, du bataillon, de la compagnie, du peloton, de l'escouade et, enfin, de petits groupes composés de trois ou quatre personnes. Ces derniers sont au coeur des « familles » que constituent les escouades ou les sections. Ces petits groupes « se laisseraient littéralement mourir de faim ou de froid l'un pour l'autre. Et l'escouade tenterait de les protéger ou de les tirer d'affaire sans tenir le moindre compte des conséquences ». Dans leurs études sur les unités aéroportées, Cockerham (1973, p. 226) et Lopez-Reyes (1971, p. 183), révèlent une loyauté farouche : 60 p. 100 des personnes interrogées ont déclaré qu'elles ne serviraient jamais dans une unité qui n'appartenait pas au Régiment aéroporté. Bien qu'on observe un certain effritement de la cohésion à l'intérieur des groupes primaires des unités de l'armée de terre qui n'appartiennent pas au Régiment aéroporté (les valeurs professionnelles devenant progressivement le facteur dominant), la cohésion demeure forte dans les forces d'élite (Cockerham, 1978, p. 12). À l'intérieur du RAC, les soldats et caporaux assument davantage de responsabilités et jouissent d'une plus grande liberté d'action parce que le régiment est une unité de parachutistes, avec tout ce que cela comporte. C'est cet aspect qui a attiré certains soldats dans le Régiment aéroporté.

Les binômes qui se forment de manière officieuse contribuent également à la création de liens interpersonnels. « Les membres du binôme se trouvent tous les deux à un niveau comparable dans l'organisation et attendent loyauté et réciprocité l'un de l'autre » (Little, 1964, p. 199).

Ces liens existaient entre Matt McKay et Clayton Matchee. Nous, civils, avons du mal à comprendre comment un extrémiste de droite comme Matt McKay²² et Clayton Matchee, de la tribu des Cri, ont pu en arriver à former un binôme. C'est que, n'étant que de simples spectateurs, nous ne comprenons pas les liens qui peuvent se tisser entre les soldats des unités combattantes. Peut-être leur amitié est-elle née comme celle qui s'est développée entre deux recrues américaines à Parris Island et relatée ci-après.

Earnest Winston, s'affichant lui-même comme membre d'un gang (de Noirs) de Washington, devait partager une tente individuelle avec la recrue Prish, ancien skinhead de la ville de Mobile en Alabama. « C'était bizarre », a déclaré plus tard la recrue Prish. Mais les deux ont découvert avec joie un terrain d'entente : l'antisémitisme. « Nous croyons tous les deux que le premier négrier appartenait à des Juifs » (Ricks, 1995, p. 4).

Peut-être Matchee et McKay ont-ils été réconfortés à l'idée que, « en 1941, Josef Paul Goebbels, ministre allemand de la propagande, débordant d'optimisme et ayant proclamé les Indiens amis des Aryens, prédisait que les Indiens se révolteraient contre les États-Unis plutôt que de combattre l'Allemagne qui leur avait promis la restitution des terres qui leur avaient été enlevées » (Franco, 1990, p. 1). Cela nous amène à la question des minorités ethniques à l'intérieur d'unités comme le Régiment aéroporté.

CONCLUSIONS : UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

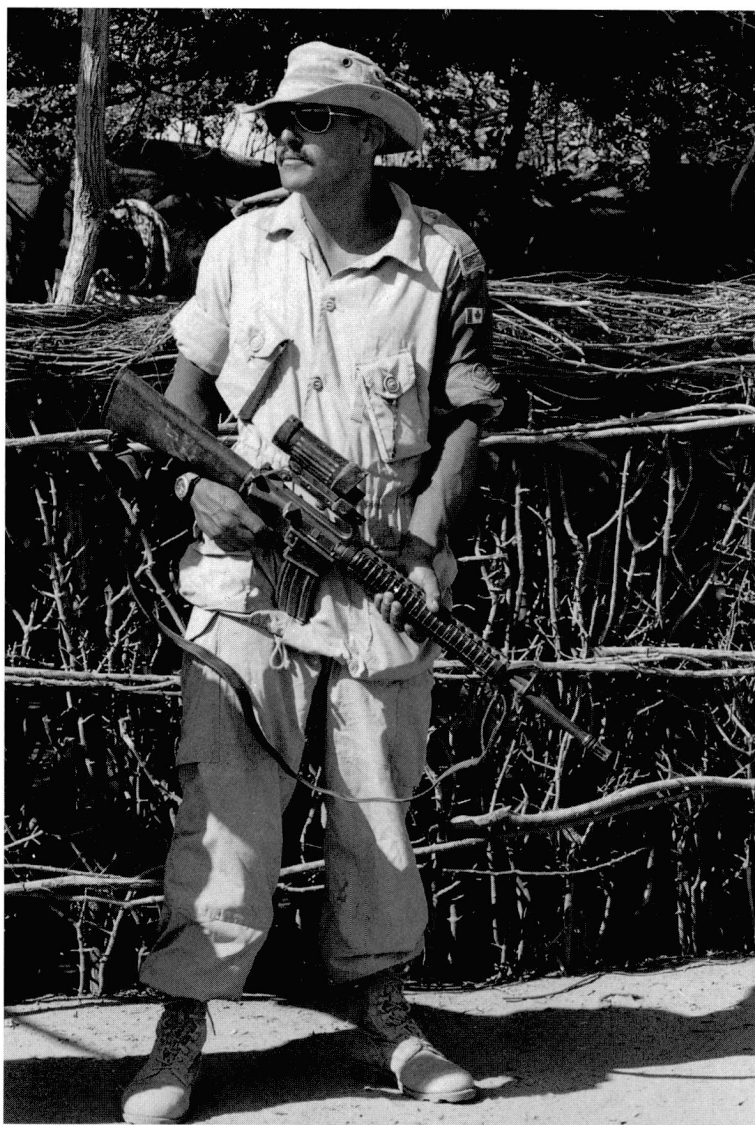
Cotton (1993) nous dit que les membres du Régiment aéroporté étaient xénophobes. Il est difficile de déterminer si ce qualificatif décrit avec précision les membres du Régiment. En fait, il serait peut-être plus utile de considérer le Régiment aéroporté comme une société inclusive, un cercle dans lequel il est difficile de pénétrer si on ne correspond pas au type idéal du guerrier blanc de sexe masculin. Mais quand quelqu'un réussit à percer l'enveloppe, alors il fait partie du cercle et du Régiment aéroporté et c'est tout ce qui compte. Prenons, comme preuve, la solidarité manifestée par le caporal Robin à l'égard de l'unité quand il a été appelé à la barre des témoins de la Commission d'enquête. Il ne semblait pas avoir l'impression que le Régiment aéroporté le traitait « différemment » à cause de sa race. En fait, il appartient au groupe des éclaireurs — la crème de la crème.

Deux Canadiens autochtones, Clayton Matchee et Kyle Brown, ont été impliqués dans les événements qui ont entraîné la mort, sous les coups et la torture, de Shidane Arone. Les recherches sont rares, voire inexistantes sur la situation des minorités ethniques dans les Forces canadiennes. Le peu que nous savons au sujet de l'adoption des valeurs dominantes d'une unité militaire nous vient de recherches effectuées sur les femmes dans la force aérienne des États-Unis, sur les officiers de police noirs aux États-Unis et sur les groupes minoritaires en général. Par exemple, les recherches sur le « plafond de verre » dans les milieux d'affaires parlent des membres des groupes minoritaires aux États-Unis qui déploient des efforts plus grands que ceux des Blancs de sexe masculin, apparemment sans succès. Ceux qui réussissent ont l'impression qu'ils ne peuvent se contenter d'être bons, qu'ils doivent être les meilleurs, les plus compétents, etc.

Selon Jones (1985, p. 197), « Les soldats qui viennent de groupes minoritaires peuvent, en fait, faire l'objet de pressions les incitant à adopter les valeurs et les comportements du groupe dominant ». Jones croit que les difficultés de la vie militaire ainsi que la poursuite de buts communs à l'entraînement dans une unité militaire contribuent à réduire les tensions ethniques dans la plupart des unités et à exposer davantage le soldat venant d'un groupe minoritaire aux pressions de ses pairs. Travaillant en Inde, pays caractérisé par la présence de nombreuses ethnies, Parmar (1994) est arrivé à la conclusion que, plus les liens à l'intérieur des groupes se fortifient, plus l'individu a tendance à se définir en fonction de son appartenance au groupe.

Si vous vous identifiez principalement en fonction de votre appartenance à un groupe, qu'arrive-t-il de votre identité si vous vous opposez à ce groupe? Si vous vous éloignez du groupe, qui êtes-vous? Même le fait de vous objecter à l'intérieur du groupe peut devenir menaçant. Si vous avez de plus en plus l'impression que quelque chose que fait votre groupe pose un problème ou est mal, vous pourriez être obligé de vous séparer publiquement du groupe en dénonçant ce qui vous semble poser problème ou en prenant des mesures. Mais une telle attitude est dangereuse pour vous, non seulement à cause de ce que ceux qui détiennent le pouvoir peuvent vous faire, mais aussi à cause de l'image que vous vous faites de vous-même et de l'opinion qu'ont de vous vos amis et collègues. À l'opposé, en vous conformant aux règles du groupe, vous renforcez les liens qui vous unissent aux autres et vous affirmez votre identité (Staub, 1995, p. 104).

L'hypothèse avancée ici, c'est qu'un membre d'une minorité peut, pour se faire adopter du groupe, appliquer à l'excès ce qu'il croit être la norme



Soldat du Régiment aéroporté en patrouille

reconnue par le groupe. Aucune preuve concluante n'a été recueillie à ce sujet, mais des études sur les forces policières depuis les années 60 aident à bâtir une argumentation solide au sujet du comportement des membres venant de minorités quand ils se trouvent en position d'autorité par rapport à des populations minoritaires. Un certain nombre d'études, basées principalement sur des cas aux États-Unis, montrent que les policiers noirs ont souvent adopté à l'endroit d'autres Noirs une attitude plus négative et plus agressive que celle de leurs collègues blancs.

[...] des agents de police noirs ont apparemment eu, ou développé, des préjugés à l'endroit de citoyens noirs. Dans le cadre d'une étude effectuée au milieu des années 60 à Boston, à Washington et à Chicago, il est apparu que 28 p. 100 (N=43) des agents de police noirs travaillant dans des quartiers comptant une majorité de Noirs avaient fait montre de préjugés défavorables à l'endroit de citoyens noirs. Vingt et un pour cent du reste des agents de police étaient neutres, 7 p. 100 avaient fait preuve d'un préjugé favorable et 16 p. 100 n'avaient montré aucune inclination mesurable (Kuykendall et Burns, 1978, p. 9).

L'existence de préjugés défavorables chez des agents de police noirs peut entraîner un comportement inacceptable de la part d'un policier. On rapporte quelques cas où des agents de police noirs ont été plus « brusques » à l'endroit de citoyens noirs que l'ont été les agents de police blancs. Au cours d'une étude menée dans les années 50 à Philadelphie, des officiers ont déclaré croire que cela était vrai, mais certains ont également dit avoir l'impression que les policiers noirs étaient plus « doux » à l'endroit des citoyens noirs. La plupart des policiers noirs croyaient qu'il était nécessaire pour eux de se montrer plus « stricts » à l'endroit des membres de leur race qu'à l'endroit des autres (Kephart, 1957, p. 60-62).

[...] les rares études qui comparent policiers noirs et policiers blancs révèlent que ces derniers possèdent moins de préjugés (Jacobs et Cohen, 1978, p. 171).

Selon une étude (Wallach et Jackson, 1973, p. 394) auprès de 50 personnes appartenant à une communauté d'un district de l'ouest de la ville de Baltimore qualifiée de « communauté urbaine noire » :

Douze répondants avaient l'impression que les policiers noirs comprenaient mieux la communauté et ses habitants, tandis que huit estimaient que les policiers noirs étaient plus rudes, plus brusques ou plus brutaux que les policiers blancs. Aucun répondant n'a indiqué que les policiers blancs étaient plus brutaux que les policiers noirs (Wallach et Jackson, 1973, p. 394).

Certes, on peut observer les différences d'attitude et de comportement de certains policiers noirs, mais les motifs sous-jacents à ces attitudes et comportements restent mal compris. On avance deux raisons, l'une liée à la position des agents de police noirs à l'intérieur des communautés noires et l'autre, à la position des policiers noirs à l'intérieur d'une force policière à prédominance blanche. Mais avant tout, on croit que les policiers noirs affectés à des quartiers à prédominance noire ont besoin d'affirmer leur autorité parmi les Noirs. On suppose que leur insigne de police ne suffit pas. Selon certains auteurs, ce serait l'attitude des citoyens noirs, et surtout des jeunes hommes, qui inciterait les policiers noirs à adopter le comportement décrit plus haut.

Quand des policiers noirs ont commencé à patrouiller dans la ville, des durs parmi la communauté noire se vantaient qu'aucun policier noir ne les arrêterait. Les premiers policiers noirs ont donc dû gagner par la force le respect des districts noirs défavorisés et ont dû arrêter bien des gens qui flânaient ou traînaient avant que leur autorité soit bien établie. De façon générale, les policiers noirs ont la réputation d'être plus stricts avec les contrevenants noirs que les policiers blancs (Banton, 1964, p. 174; voir aussi Alex, 1969).

De nombreux auteurs vont encore plus loin et parlent non seulement des rapports entre les policiers noirs et la communauté noire, mais aussi des rapports entre les policiers noirs et les policiers blancs et du besoin, pour les premiers, de se prouver à eux-mêmes qu'ils sont capables, de « s'intégrer », comme justification de l'attitude particulièrement agressive qu'ils adoptent à l'endroit des citoyens noirs.

L'officier doit composer avec le fait que les membres de sa race s'attendent à ce qu'il les traite avec plus de sympathie. En même temps, il est aux prises avec un racisme répandu parmi ses collègues blancs. Ses stratégies d'adaptation vont de la négation de l'importance de la race au durcissement de son attitude vis-à-vis des Noirs (Jacobs et Cohen, 1978, p. 171).

Les policiers noirs ont beaucoup moins de préjugés, mais certains faits laissent croire que leur marginalité les oblige à équilibrer leurs affinités avec leur propre race et l'obligation qu'ils ont de faire respecter la loi, sans parler de leur désir d'être acceptés dans la force policière. C'est pourquoi certains policiers noirs adoptent des attitudes négatives envers certains segments de la communauté minoritaire (Jacobs et Cohen, 1978, p. 172).

L'agent de police noir est particulièrement sensible aux affronts faits à son autorité. Il désire être accepté parmi les policiers blancs. Il peut penser qu'il agit pour le bien de la portion de la communauté noire qui est respectueuse de la loi (Jacobs et Cohen, 1978, p. 174).

Dans *Black in Blue* (1969), Alex décrit cette situation assez clairement du point de vue de l'agent de police noir et insiste sur le problème posé par l'identification au groupe.

Je suis dans une situation délicate. Comment cela? Disons que je dois décider si je suis d'abord policier ou d'abord Noir. Si je suis d'abord policier, j'ostracise les autres Noirs. Si je suis d'abord un Noir, je n'ai plus de travail. Alors, je ne sais pas (extrait d'une entrevue tirée d'Alex, 1969, p. 163).

Alex a constaté (1976) que les policiers noirs sont davantage contestés par les jeunes Noirs et qu'ils peuvent ressentir le besoin de prouver à la communauté noire qu'ils représentent une force avec laquelle elle doit compter. Par ailleurs, les policiers noirs peuvent également ressentir le besoin de prouver aux policiers blancs qu'ils ont la situation bien en main, qu'ils sont endurcis et qu'ils ne donneront pas de chance aux autres Noirs (Sullivan, 1989, p. 342). Un article paru dans le *New York Times* en 1988 est particulièrement révélateur du trouble intérieur né de ce genre de rapports :

« Cela me détruisait en tant qu'homme noir », a déclaré le sergent Jackson, 29 ans, diplômé du California Lutheran College et fils d'un agent de police à la retraite de Los Angeles. « Quand je me suis engagé dans la police il y a huit ans, je ne relevais pas les insultes racistes parce que je voulais être accepté par la fraternité des policiers. Cela a commencé à me monter contre mon propre peuple. J'ai commencé à considérer mes frères noirs comme des gens à qui on ne pouvait faire confiance, des voleurs et des criminels. J'ai commencé à prendre mes distances par rapport à ma famille et à mes amis ». L'agent de police Jackson a déclaré qu'il n'avait commencé à se sentir mieux qu'après s'être mis à dénoncer le racisme à l'intérieur du poste de police (Williams, 1988, p. 26).

Bien entendu, une force de police d'une ville des États-Unis n'est pas une institution totale au sens où on l'entend de l'armée. Et pourtant, le besoin de s'identifier au groupe et d'adopter ses valeurs, ou à tout le moins, un comportement qui reflète ces valeurs, est évident et largement documenté. Si on peut affirmer une telle chose au sujet d'une force policière,

on pourrait logiquement supposer que la même dynamique peut bien, ou doit bien se retrouver à l'intérieur de l'armée.

La seule étude pertinente que nous ayons trouvée est la thèse de doctorat de Dunivin (1988) sur les femmes militaires (force aérienne) et leur identification à des groupes de référence. Dunivin est arrivé à la conclusion que ces femmes se considéraient comme des exceptions par rapport au modèle féminin « type ». Ces femmes prennent leurs distances par rapport aux autres femmes et critiquent leurs collègues féminins afin de montrer leur valeur à leur groupe de référence, c'est-à-dire les membres masculins de la force aérienne. De telles actions laissent croire que l'ordre normatif de la force aérienne est défini par rapport à des normes masculines dans une mesure si rigide que les femmes se sentent obligées d'afficher des attitudes et des comportements non féminins. En appliquant ce raisonnement au Régiment aéroporté, nous pourrions avancer que l'ordre normatif du Régiment aéroporté était défini par rapport au guerrier dominant de race blanche et de sexe masculin dans une mesure si rigide que les minorités se sentaient obligées d'adopter le comportement associé à ce type de guerrier pour être acceptées et aller de l'avant. En réalité, il se peut que les minorités aient eu l'impression que des pressions étaient exercées sur elles pour qu'elles affichent des comportements excessifs.

Les femmes reconnaissent dans les militaires de sexe masculin leur groupe de référence primaire au travail. En tant que minorité (moins de 15 p. 100), elles s'identifient davantage aux hommes qu'aux femmes et donc ne se perçoivent pas comme les autres femmes [...] elles travaillent dans un milieu d'hommes qui encourage les attitudes et les comportements masculins [...] Elles prennent leurs distances par rapport aux autres femmes et deviennent individualistes. Elles partagent même les attitudes sexistes des hommes, qualifiant les autres femmes (y compris leurs collègues féminins appartenant à la force aérienne) de « stupides » et de « poules mouillées » (Dunivin, 1988, p. 61).

Dunivin (1988, p. 62) signale que, à long terme, une telle attitude aboutit à une dissociation. Les femmes se trouvent prises dans la culture mâle caractéristique du monde militaire.

Elles réagissent de façon réactive et non proactive — elles ne peuvent changer la culture [...] alors elles abordent les rencontres sociales à titre individuel et tentent de s'intégrer. Pour s'intégrer au milieu social masculin des militaires, les femmes soumettent et sacrifient leurs rôles féminins et leur identité féminine afin de se conformer aux normes des hommes (Dunivin, 1988, p. 62).

En ce qui nous concerne, il est difficile d'établir des comparaisons entre les minorités ethniques du Régiment aéroporté et les femmes dont parle Dunivin dans sa thèse. Pourtant, les travaux de ce dernier sont intéressants et exercent un certain attrait. Les femmes étudiées par Dunivin reconnaissaient leurs collègues officiers (surtout des hommes) comme leur groupe de référence primaire. En raison de leur interaction avec le groupe de référence masculin, les femmes ont intégré l'identité et le rôle au travail définis en fonction de critères masculins. De plus, elles se sont intégrées au milieu social masculin et ont adapté leurs rôles afin de se conformer aux normes des hommes. Elles ont donc mis l'accent sur les rôles professionnels récompensés dans le milieu militaire, et mis en sourdine leurs rôles féminins dévalorisés. Il est possible que, dans une sous-culture inclusive et exclusive comme celle du Régiment aéroporté, les minorités mettent également l'accent sur le comportement agressif récompensé et encouragé socialement, et mettent en sourdine des attitudes dévalorisées comme l'empathie. Le caporal Eric Adkins, préposé aux soins, a qualifié Clayton Matchee d'« Indien qui se donnait un genre ». Pour une raison ou pour une autre, il avait quelque chose à prouver — quel homme il était. Quel parachutiste il était. Brown, de son côté, voulait simplement s'intégrer (cité dans Worthington et Brown, 1997, p. 86-87). À la suite de l'évaluation psychologique qu'il a faite de Kyle Brown, le D^r Don Boisson est arrivé à la conclusion que Brown présentait un type de personnalité pour lequel l'« approbation » de ceux qu'il respectait était plus importante que tout, « comme l'approbation de son commando » (cité dans Worthington et Brown, 1997, p. 258).



En train de distribuer les provisions

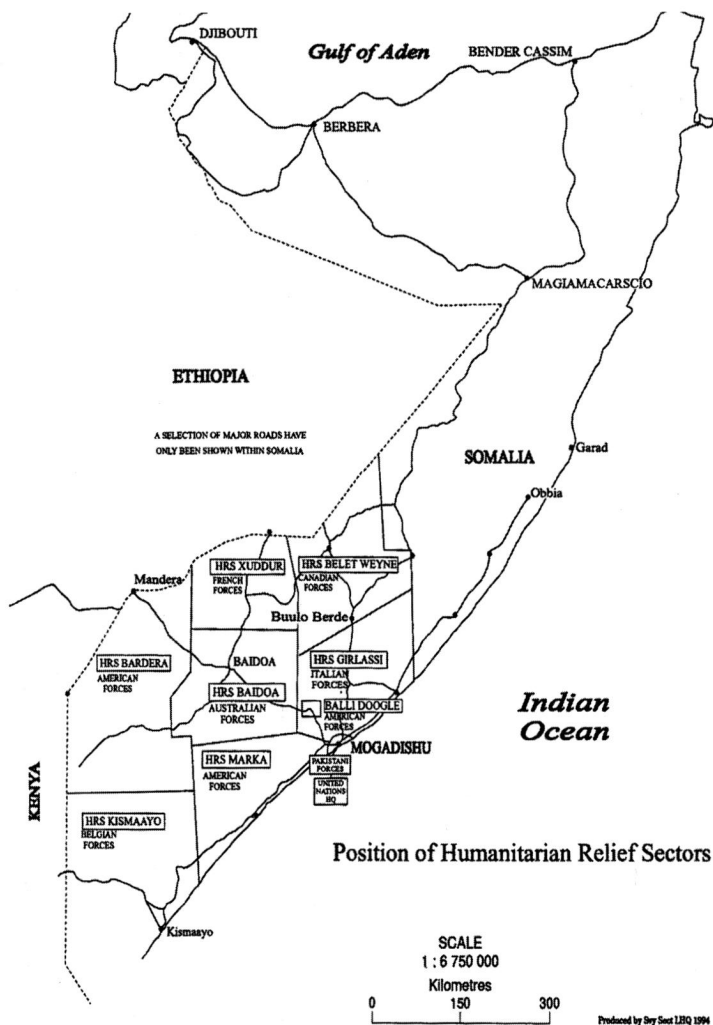
Somalie

*Nous étions des extraterrestres pour eux,
et ils nous étaient totalement étrangers.
Je n'avais jamais vu un homme aussi grand et aussi maigre,
en jupe, et portant un gros couteau à la ceinture.
Le couteau, c'était pour dépecer des chameaux et écorcher des chèvres;
c'est comme cela qu'ils vivent, ce sont des nomades.*

(Un soldat canadien)

Il ne viendrait jamais à l'esprit d'un anthropologue digne de ce nom de se pencher sur la conduite du Régiment aéroporté du Canada (RAC) en Somalie sans tenir compte de la culture somalienne. Le présent chapitre est consacré à la Somalie et à la culture somalienne, en vue d'expliquer la situation dans laquelle le RAC s'est trouvé à son arrivée à Belet Uen. Nous pourrions ainsi mieux jauger l'incidence qu'ont eue les différences culturelles sur les membres du RAC, qui ont été plongés dans une culture totalement différente de celle qu'ils connaissaient. Une grande partie de l'information utilisée dans ce chapitre provient du témoignage présenté par M. Ken Menkhaus devant la Commission d'enquête. M. Menkhaus est un spécialiste réputé dans le domaine des études africaines et il a en outre été conseiller auprès des troupes américaines déployées en Somalie.

Le présent chapitre porte sur le contexte politique et socioéconomique dans lequel le Groupement tactique — Régiment aéroporté du Canada (GTRAC) a exécuté sa mission. On y trouvera des renseignements généraux sur la géographie, la culture et la structure politique et sociale de cette région de la Corne de l'Afrique à l'époque où le GTRAC a été déployé en Somalie, en 1992. Nous y décrivons aussi le contexte historique et les événements qui ont mené à la guerre civile et à la chute du régime de Syad Barre, en 1991. Finalement, nous examinons la situation qui régnait en Somalie quand l'Organisation des Nations Unies (ONU) a décidé d'y



Carte de la Somalie

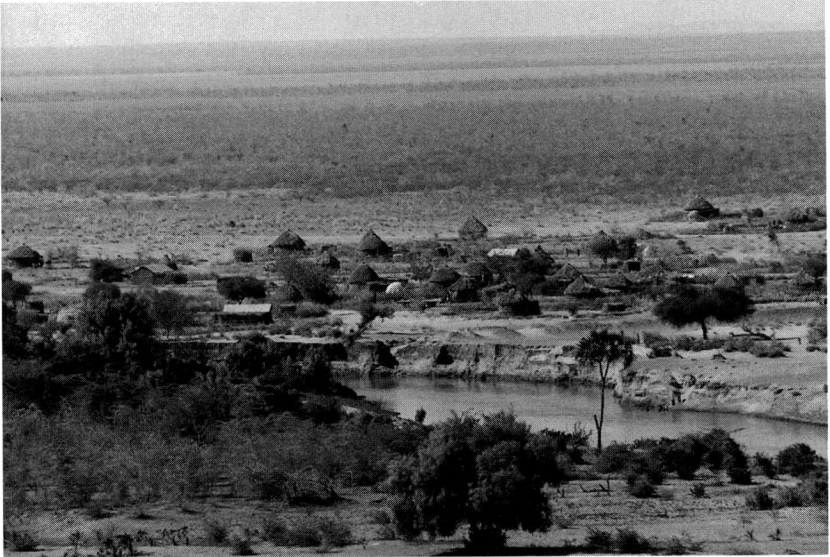
intervenir, en 1992, ainsi que le climat social et politique à Belet Uen au moment du déploiement du GTRAC.

PROFIL DE LA SOMALIE

La République démocratique de Somalie se trouve dans la Corne de l'Afrique; elle est bordée au nord par le golfe d'Aden et à l'est et au sud par l'océan Indien. Elle occupe donc une position stratégique dans la région. La Somalie est liée à d'autres pays d'Afrique sur les plans religieux et historique, mais elle entretient aussi des relations étroites avec le monde arabe et islamique¹. À l'arrivée du GTRAC en Somalie, le pays comptait environ six millions d'habitants, dont deux millions de réfugiés (Wyllie, 1993, p. 71).

Dans ce pays éminemment pastoral, les établissements permanents, la plupart du temps de minuscules centres de commerce construits à proximité d'un puits, sont très éloignés les uns des autres. Seulement 15 p. 100 de la population vit en région urbaine². Quelques étendues boisées bordent les deux cours d'eau importants du pays, le Shebeli et le Djouba, et les bandes de terre arable qui les longent se prêtent à la production agricole. La ville de Belet Uen, où le RAC était stationné, est située sur les rives du fleuve Shebeli. Il n'y a que quelques villes de l'importance de Belet Uen dans les régions agricoles. Mogadiscio est la capitale du pays. Les autres grands centres sont Hargeysa, capitale des régions du nord, et Berbera et Kismayo, principaux ports du nord et du sud.

Le climat est très chaud et humide pendant la plus grande partie de l'année. La moyenne des maximums quotidiens varie de 30° à 40° C, et la température fluctue entre 17° et 45° C. Le grand poète national de la Somalie, Mohamed Abdile Hassan, a décrit le climat en ces termes : « Vents brûlants et chaleur, qui vous caressent comme une flamme » (Cahill, 1980, p. 18). Il y a deux saisons des pluies dans le nord-est : d'avril à juillet et, dans une moindre mesure, d'octobre à novembre. De graves inondations se produisent souvent pendant ces moussons, et les précipitations sont beaucoup plus fortes en altitude qu'au niveau de la mer. Pendant la saison des pluies, les précipitations et les inondations qu'elles provoquent entravent les déplacements dans le nord-est. Pendant la saison sèche, les véhicules soulèvent d'énormes nuages de poussière qui compliquent aussi les déplacements. Dans le désert et les régions montagneuses, les vents peuvent atteindre la force d'un ouragan, et la poussière et le sable qu'ils soulèvent de juin à septembre créent parfois de graves difficultés. Par exemple, il était difficile d'entretenir les véhicules et le matériel du GTRAC,



Village en bordure du fleuve Shebelle

et il a fallu utiliser des lubrifiants et des carburants spéciaux. De plus, la visibilité était limitée à quelques mètres, et les soldats couraient le risque d'être séparés de leur unité. Le sable est en outre très irritant pour la peau et les yeux. Parallèlement aux difficultés en matière d'équipement, le climat du désert, caractérisé par la chaleur radiante, l'humidité et les vents, impose un stress à l'organisme humain. Les effets du climat somalien sur les soldats canadiens sont exposés en détail au chapitre 6.

L'économie traditionnelle des Somaliens est parfaitement adaptée au climat semi-aride du pays et à un environnement où les sécheresses sont fréquentes et les précipitations, très localisées. Le chameau est l'animal domestique le plus précieux, car il peut se passer d'eau pendant près d'un mois sans cesser de produire du lait, un aliment de base des Somaliens. Il donne aussi de la viande et sert de moyen de transport. L'élevage du chameau est considéré comme « la plus noble vocation que puisse avoir un Somalien » (Laitin, 1977, p. 21), et le fait de posséder de larges troupeaux de chameaux est un signe évident de prospérité. On garde aussi des bovins, des chèvres et des moutons, mais ces animaux doivent boire plus souvent.

Le travail est donc divisé en fonction de ces différences³. L'homme répartit ses petits troupeaux entre ses épouses, tandis que ses chameaux sont gérés collectivement avec ceux des autres membres du clan qui forment son groupe *dia* (un groupe qui partage la responsabilité du *dia* — prix du sang — et verse une compensation, normalement en chameaux, si l'un des siens tue, blesse ou offense un membre d'un autre groupe et doit rendre des comptes. Un groupe *dia* paie ou reçoit le prix du sang, selon le cas). Parce que la société pastorale de la Somalie a évolué dans un contexte où les ressources étaient passablement rares, l'accès aux puits et aux pâturages a donné lieu à des conflits endémiques⁴. Néanmoins, le pastoralisme a aussi créé des liens entre les Somaliens. D'après Barnes et Boddy (1994, p. 294), « [...] le pastoralisme en Somalie est à la fois une activité économique et une philosophie : malgré les distinctions liées à l'appartenance au clan, à la richesse ou à la classe sociale, les Somaliens ont en commun un ensemble de valeurs parfaitement adaptées aux exigences d'un milieu hostile, où il n'y a pas place pour l'erreur. »

Être maître du territoire signifie avoir accès non seulement aux pâturages, mais aussi à d'autres sources de revenu. Avant l'occupation coloniale, par exemple, un clan réglait l'accès à son territoire. Les négociants de l'extérieur — Somaliens et non-Somaliens — qui désiraient traverser le territoire du clan devaient payer un membre de ce clan pour obtenir sa protection. Cette pratique semble avoir refait surface sous une nouvelle forme pendant les missions d'aide internationale⁵.

Les Somaliens tolèrent la présence de Somaliens d'autres clans dans leur territoire, à condition que ces personnes s'identifient comme des invités, ce qui équivaut à leur dire : vous pouvez vivre ici, vous pouvez faire des affaires ici; si vos transactions risquent de limiter nos perspectives économiques, vous devrez en payer le prix, et vous ne devez pas chercher à vous immiscer dans nos questions politiques parce que vous êtes un invité. Cela explique en partie les multiples tentatives d'extorsion constatées vis-à-vis des organismes d'aide internationale au cours de la famine et même vis-à-vis des forces internationales pendant l'intervention. Il est certain que les forces internationales ont été la cible de tentatives d'extorsion qui ont parfois porté fruit.

C'est donc dire que si vous êtes accueilli dans le territoire d'un clan mais que vous tenez à votre sécurité — et les Somaliens sont très conscients des réalités économiques — vous vous souciez certainement de votre sécurité, vous devez être disposé à en payer le prix. La sécurité n'est pas gratuite.

Nous avons très mal accepté cette réalité. La sécurité devrait être garantie par les autorités locales, ce n'est pas quelque chose que nous devrions avoir à payer, pour laquelle on peut nous extorquer de l'argent, mais effectivement, dans le contexte somalien, c'était parfaitement compréhensible⁶.

À l'époque coloniale, les chameaux, les moutons, les chèvres et le bétail satisfaisaient aux besoins essentiels d'environ 75 p. 100 de la population et faisaient l'objet d'un important commerce extérieur de cheptel, de peaux, de beurre et de viande en conserve. Après l'indépendance, ces exportations ont fortement augmenté, dépassant même l'autre principal produit d'exportation, la banane. Malgré les désaccords au sujet de certains faits et chiffres, il est clair que la plus grande partie de la production économique de la Somalie contemporaine se fonde encore sur le nomadisme pastoral traditionnel, sauf dans le sud, où les précipitations plus fortes et l'eau des fleuves permettait une exploitation mixte et l'agropastoralisme (Lewis, 1988, p. 7).

Après l'indépendance, en 1960, la croissance économique n'a pas suivi une croissance démographique encore accélérée par l'afflux des réfugiés. Cela s'explique en partie par le fait que le pays vit essentiellement de l'agriculture et du pastoralisme, dont le rendement est influencé par les sécheresses. L'industrie non agricole y est peu développée. La principale industrie du pays est la transformation de produits alimentaires agricoles (MDN 1992b, p. 9/21). À l'époque de l'intervention de l'ONU, du minerai avait été découvert en Somalie. Sauf l'étain, toutefois, ces gisements

n'étaient pas exploités. Des sociétés internationales ont réalisé certains travaux d'exploration pétrolière.

L'agriculture et le pastoralisme sont donc les principaux moteurs de l'économie; les cultures représentent 10 p. 100 du produit national brut (PNB) et procurent du travail à 20 p. 100 de la main-d'œuvre (MDN 1992b, p. 8/21). La banane est la principale culture d'exportation; la canne à sucre, le soja et le maïs sont cultivés pour le marché intérieur⁷. Le cheptel et les bananes sont aussi les principaux produits qui font rentrer des devises étrangères dans le pays, car certains pays arabes sont de grands importateurs de produits somaliens. Toutefois, le marché des bestiaux a essuyé plusieurs revers à la suite de maladies animales qui ont incité divers pays arabes à interdire l'importation d'animaux somaliens (Makinda, 1992, p. 35). La banane est la principale culture commerciale et provient des plantations établies le long des fleuves Shebeli et Djouba⁸. La plus grande partie des cultures de subsistance que sont le maïs et le sorgho proviennent en outre de la région située entre ces deux fleuves⁹. La production agricole tout entière de la Somalie a souffert des sécheresses catastrophiques, de la vague de réfugiés et de la guerre civile. En 1992, dans la plupart des régions du pays, les réserves de semences avaient été détruites, et peu de récoltes avaient été plantées depuis 1990. Par ailleurs, la chute du gouvernement a pratiquement ruiné ce pays déjà très pauvre (le PNB était d'environ 340 \$ CAN en 1985). Depuis les années 90, la Somalie compte parmi les pays les plus pauvres du monde, et les Nations Unies la considèrent comme l'un des « pays les moins développés » (Makinda, 1992, p. 34).

CULTURE ET STRUCTURE SOCIALE DE LA SOMALIE

Les ancêtres des Somaliens d'aujourd'hui gardaient des chameaux. Ils sont arrivés dans la Corne de l'Afrique il y a au moins deux mille ans (Barnes et Boddy, 1994, p. 290). Dès le VII^e siècle, les peuples couchitiques indigènes s'étaient mêlés aux Arabes et aux Perses de la côte pour former une culture somalienne (Cahill 1980, p. 19) dotée de traditions, d'une religion et d'une langue communes. La langue officielle du pays est le somali, mais on y parle aussi l'arabe, l'anglais et l'italien dans les organismes gouvernementaux. Outre la langue (les différences dialectales sont peu marquées entre le nord et le sud), les Somaliens ont en commun la religion islamique, la plupart d'entre eux étant des Musulmans sunnites (CISR, 1990, p. 129063).

Les Somaliens sont répartis par métier en deux grands groupes : les nomades — les Samales — et les agriculteurs — les Sabs. Ces groupes

sont subdivisés en familles claniques¹⁰, parfois simplement appelées tribus, clans et lignages. En Somalie, la filiation se fait par le père et remonte sur plusieurs générations jusqu'à un patriarche fondateur. Les membres de cette lignée mâle forment un lignage (un patrilignage, pour être précis) portant le nom de l'ancêtre fondateur. Les groupes plus importants rassemblent les personnes dont les ancêtres sont encore plus éloignés dans le temps, jusqu'à l'une des six familles claniques somaliennes. Au-delà, les Somaliens croient qu'ils ont tous le même ancêtre, le légendaire Samaale.

Les quatre familles claniques du nord sont pastorales et forment environ 85 p. 100 de la population (Barnes et Boddy, 1994, p. 295). Les deux familles claniques du sud vivent de l'élevage et de l'agriculture¹¹. Leur identité politique est plus étroitement liée au village qu'au clan. Sur le plan politique, elles sont plus faibles que les clans pastoraux qui les entourent et elles sont considérées comme de classe sociale inférieure¹².

Cela signifie, concrètement, qu'une importante minorité de la population somalienne se distingue nettement, sur les plans ethnique et culturel, de la majorité, et il faut souligner que cette communauté agricole — le clan des Rahanouins — représente aussi l'élément le plus faible de la population. Ces agriculteurs sédentaires ne partagent pas la tradition guerrière des nomades, ils ne sont pas aussi bien armés, ils n'ont jamais fait partie du gouvernement central. Quand la guerre civile a éclaté, c'est sur leur territoire que les clans et les factions dominants se sont livrés bataille, et ce sont eux qui ont principalement souffert de la famine. Cette dimension ethnique et culturelle de la crise somalienne a été rarement bien exposée par les médias¹³.

Les membres des familles claniques font remonter leurs origines à 30 générations, jusqu'à un ancêtre commun¹⁴. Les familles claniques forment donc une grande fédération de parentèles dispersées dans un vaste territoire. Les familles claniques collaborent rarement comme unité. On retrouve les intérêts communs et l'aide mutuelle plutôt au sein de plus petits groupes familiaux, par exemple le clan (les membres des clans font remonter leurs origines à 20 générations) et le lignage (de six à dix générations) (Barnes et Boddy, 1994, p. 295).

Comme le disent les Somaliens eux-mêmes, la généalogie d'un Somalien correspond à l'adresse civile d'un Européen. De par sa naissance, chacun occupe une place précise au sein de la société et chacun peut, dans un très large éventail de parenté par agnation (patrilinéaire), établir le lien précis qui l'unit à une autre personne (Lewis, 1961, p. 2).

Les clans se subdivisent en clans plus petits et en sous-clans, eux-mêmes divisés en plusieurs générations (lignages) de familles données (CISR, 1990, p. 3). Il ne faut pas oublier que l'identité clanique n'est pas figée. D'après M. Menkhaus, elle est assez fluide et complexe pour que les liens généalogiques soient redéfinis en fonction des besoins politiques du moment. « Une identité clanique différente peut être mise en valeur ou minimisée, selon la situation¹⁵. » La complexité du système de parenté local constituait « une importante source de frustrations et de malentendus pour les étrangers »¹⁶, et notamment pour les militaires. L'identité clanique

était fonction de la situation et donnait lieu à des unités politiques très instables, très fluides, sources d'immenses frustrations chez les forces internationales et les diplomates civils qui les accompagnaient, parce qu'ils ne pouvaient pas se faire une idée précise de la situation politique en Somalie. Cette identité politique mouvante est très utile aux Somaliens, compte tenu du contexte dans lequel ils évoluent, mais elle ne nous aidait guère et créait des malentendus¹⁷.

Il existe cependant une sous-unité qui a plus d'importance que toutes les autres sur le plan politique, et c'est le groupe qui verse les compensations. Ce groupe est une unité relativement stable dans la société somalienne. Il s'agit d'un groupe « rassemblant les membres d'un petit nombre de lignages dont l'origine remonte à quatre ou huit générations, jusqu'au fondateur, et comptant de quelques centaines à quelques milliers d'hommes » (Lewis, 1961, p. 6). Le groupe qui verse les compensations partage « la responsabilité du *dia* — le prix du sang, généralement exprimé en chameaux — qu'il lui faut verser lorsque l'un des siens tue, blesse ou offense un membre d'un autre groupe et doit rendre des comptes. Un groupe *dia* verse ou reçoit le prix du sang, selon le cas », et ses membres se sont engagés à « venger par la violence toute injustice commise envers l'un des leurs, si aucune compensation n'est payée en chameaux, et à se porter à la défense les uns des autres, par des moyens matériels ou par la violence, lorsque l'un des leurs commet une injustice » (Barnes et Boddy, 1994, p. 295).

Cette pratique du prix du sang était cruciale; elle empêchait la violence d'alimenter la violence, elle permettait — et elle permet encore — aux clans de mettre un terme aux effusions de sang par la négociation et elle sert aussi à décourager les vendettas et les meurtres, car le membre d'un groupe qui paie le *dia* sait que, s'il commet un meurtre, il engage non seulement sa responsabilité propre, mais aussi

celle du groupe tout entier, qui devra peut-être payer une amende très lourde. Les chameaux coûtent cher en Somalie. C'est donc souvent un facteur dissuasif¹⁸.

Les répercussions du système du *dia* pour les forces internationales étaient importantes et il était nécessaire de bien les comprendre. Parce que ce sont les groupes qui paient le prix du sang, la culpabilité est ressentie beaucoup plus fortement au niveau du groupe qu'au niveau de l'individu. Par conséquent, les soldats qui cherchaient à réprimer les menus larcins en accrochant des écriteaux au cou des coupables risquent plutôt d'humilier l'ensemble du clan¹⁹.

Les anciens jouent un rôle essentiel au sein du clan. Ce sont les médiateurs et les arbitres des différends, suivant le droit coutumier somalien (*xeer*)²⁰. Les anciens sont souvent en train de régler des différends entre particuliers, pour éviter que ces différends ne dégèrent en conflits entre clans (Menkhaus et Prendergast, 1995, p. 7). En Somalie, le règlement des différends est un processus continu plutôt que ponctuel, et la complexité de la tradition de gestion des conflits dans ce pays a souvent créé des malentendus avec les forces de l'ONU. Comme l'a bien expliqué M. Menkhaus :

Les unités militaires traitaient les différends comme des événements ponctuels, ils faisaient venir les anciens qui s'asseyaient et négociaient la paix, document à l'appui. Croyant la paix ainsi rétablie, ils repartaient, mais cela ne se passait pas vraiment ainsi. Dans la culture politique somalienne, la gestion des conflits n'est jamais terminée, le dialogue se poursuit, les rencontres se succèdent, et il nous a fallu longtemps pour comprendre cela afin de pouvoir aider les Somaliens à gérer leurs conflits²¹.

Il existe aussi une assemblée (*shir*) où tous les hommes adultes ont droit de parole. Cette tradition politique très égalitaire englobait tous les hommes adultes. Les anciens, les chefs religieux, les poètes et, à notre époque, les hommes d'affaires et les politiciens du clan jouissent d'un certain prestige au sein de l'assemblée, mais ils ne peuvent pas représenter le clan dans des dossiers politiques plus larges s'ils n'y ont pas été autorisés à la suite d'une longue procédure menée par les membres de leur propre clan. Les accords et les ententes qui ne sont pas ratifiés par le clan ne sont pas considérés comme valides et sont rarement respectés. Cet aspect est important puisqu'il en découle que les conférences de paix organisées à l'écart de la communauté (à Nairobi, à Addis-Abeba ou même à Mogadiscio) n'étaient pas entérinées par les populations locales, qui ne se sentaient donc pas liées par les accords conclus²².

Parenté

La filiation patrilinéaire (par les hommes) s'établit entre le père et ses enfants, essentiellement de la même façon que le nom se transmet au Canada. La femme demeure toute sa vie membre du groupe de son père et elle ne prend pas le nom de son mari lorsqu'elle va s'établir chez lui. Les liens du sang sont plus forts que l'amour conjugal, ils sont permanents alors que les liens du mariage peuvent être temporaires, et les conflits d'allégeance que vivent les femmes sont à l'origine de nombreux divorces.

D'après la coutume somalienne, la position sociale des femmes est inférieure à celle des hommes, et ce principe est solidement ancré dans l'esprit des membres des deux sexes dès la petite enfance. Tous sont convaincus que l'inégalité entre les sexes est à la fois normale et naturelle. (On trouvera au chapitre suivant un aperçu des réactions des soldats à cet égard.) Les femmes doivent se soumettre à l'autorité de leur père, de leurs frères et de leur mari, se comporter avec modestie et dominer leur émotions. Les femmes somaliennes ne sont pas voilées de la tête aux pieds. Une tradition importante dans la vie des femmes somaliennes est la pratique de la clitoridectomie et de l'infibulation, c'est-à-dire la « circoncision des femmes »²³. En Somalie comme dans d'autres régions de l'Afrique du Nord islamique, la sexualité des femmes est considérée comme un facteur qui les empêche d'atteindre la même valeur morale que les hommes²⁴.

Les femmes et les hommes apportent leurs talents distincts au fonctionnement du ménage, mais la plupart des durs travaux incombent aux femmes et aux jeunes. Les garçons et les hommes célibataires gardent les chameaux, les hommes mariés font du commerce, dégagent les puits et gèrent les chameaux. Seuls les hommes âgés ont le droit de vendre les biens familiaux. La sécurité des femmes dépend de leurs relations avec leur père, leur mari, leurs frères et leurs oncles. C'est aux hommes de la famille qu'il incombe de surveiller une femme qui quitte son mari. La sujétion des femmes face aux hommes de la famille a décliné pendant la guerre civile, lorsque les hommes étaient loin de leurs foyers et que les femmes ont pris une part plus active à l'économie nationale.

De l'importance accordée au lignage paternel se dégage le principe de la « pureté des origines ». Les mariages mixtes sont interdits, même si les deux partenaires sont musulmans, parce que ceux qui ont une mère somalienne et un père non somalien ne peuvent appartenir à aucun clan somalien. Cela signifie que les enfants de telles unions n'ont pas leur

place dans l'univers moral somalien et, par conséquent, doivent exister à l'extérieur de cet univers. Les enfants d'un Somalien et d'une non-Somalienne trouvent place dans l'univers moral somalien, mais leur position n'est guère enviable car ils sont exclus de tous les réseaux organisés en fonction de la lignée féminine. En outre, les non-Somaliens et les étrangers sont méprisés; on s'en méfie parce qu'ils ne sont pas liés par les droits et les contrats réciproques de la parentèle somalie (Barnes et Boddy, 1994, p. 300). Cette attitude est souvent interprétée par les gens de l'extérieur comme de l'arrogance. L'explorateur Sir Richard Burton (cité dans Cahill 1980, p. 18-19) décrivait les Somaliens comme une « race fière, les Irlandais de l'Afrique [...] ils sont curieux et vont de par le monde en acceptant de faire n'importe quel travail sans en ressentir de sentiment d'infériorité, peut-être parce qu'ils sont intimement convaincus de leur supériorité. »

Les liens du sang peuvent rapprocher les gens, mais aussi les diviser en raison des rivalités qui opposent les clans ou les sous-groupes à l'intérieur de ces clans. Les relations entre clans peuvent unifier ou diviser, selon la proximité des relations : plus les liens sont serrés et plus l'affinité que les membres du groupe ressentent est forte, mais on peut se tourner contre un autre membre du clan ou tout un clan qui n'a pas de liens de parenté étroits avec l'intéressé. C'est là une vision plutôt simpliste des liens de parenté au sein des clans somaliens. Une analyse plus poussée nous montre que les divisions découlent de ce qu'on peut appeler l'« égalitarisme mâle ». Parce qu'ils ont le même père, les frères peuvent s'allier s'ils se querellent avec leurs cousins (les fils du frère du père) au sujet des droits de pâturage, parce qu'ils sont tous fils d'égaux. Par contre, les frères peuvent devenir ennemis lorsqu'ils s'affrontent à titre d'égaux au sujet du partage des biens du père. C'est selon le lien qui existe entre l'individu et l'objet du litige.

L'allégeance politique d'une personne est donc d'abord et avant tout déterminée par la famille immédiate, puis par le lignage, puis par le clan du lignage et enfin par la famille clanique ou la tribu. Selon Menkhaus²⁵, cette « éthique du lignage » des Somaliens met l'accent sur « l'obligation première de protéger d'abord les intérêts des membres du clan, parfois même au détriment d'autres Somaliens ». Cette attitude a exaspéré les étrangers, qui ne comprenaient pas pourquoi l'aide alimentaire, à l'époque de la famine, n'était pas uniformément répartie entre les habitants ni pourquoi les secours d'urgence étaient détournés par certains, dans leur intérêt personnel ou au profit de leurs parents. Les Somaliens qui étaient chargés de distribuer les secours alimentaires étaient déchirés

entre des obligations contradictoires. L'organisation d'aide voulait que les denrées soient distribuées équitablement aux victimes de la famine, mais le clan exerçait des pressions pour que le gros de l'aide soit détourné à son avantage, conformément aux obligations et aux responsabilités familiales²⁶. »

Un dicton somalien résume bien l'éthique du lignage : « Mon cousin et moi contre le clan; mon frère et moi contre mon cousin; moi contre mon frère. » Dans ce système, les lignages pourraient facilement s'allier après une querelle, et le parent qui vous appuie dans une situation pourrait vous attaquer le lendemain. La société somalienne est donc « si intégrée que ses membres se considèrent comme frères, cousins et parents, mais elle est aussi tellement divisée par les conflits claniques et les factions que l'instabilité politique est une de ses grandes caractéristiques » (Laitin et Samatar, 1987, p. 31).

CONTEXTE HISTORIQUE DU CONFLIT EN SOMALIE

La société somalienne n'était pas autrefois constituée en État, et la vie politique s'articulait autour de lignages mobiles fortement opposés à toute autorité centralisée²⁷. Le terme Somalien ne figure dans aucun document arabe avant le XVI^e siècle, mais d'après Barnes et Boddy (1994, p. 291), de tels documents font dès le XIV^e siècle allusion à des familles claniques bien définies. Barnes et Boddy suggèrent même que l'unité politique somalienne pourrait être assez récente ou relever plutôt de la fiction que de la réalité historique, une hypothèse qui jetterait une certaine lumière sur les événements postérieurs à la Seconde Guerre mondiale. Nous savons effectivement qu'à compter du XIII^e siècle, le long des côtes, les établissements des Arabes, des Perses et des Somaliens islamisés²⁸ sont devenus de puissantes cités-États commerçantes; c'est notamment le cas de Mogadiscio, capitale de la république actuelle. De fait, jusque dans les années 90, Mogadiscio avait la réputation d'être l'une des villes les plus sûres de l'Afrique de l'Est (Barnes et Boddy, 1994, p. xviii, 292).

Si la société somalienne n'était pas constituée en État, elle n'était certainement pas statique. On y relève, au XIX^e siècle et même avant, des mouvements qui, selon certains observateurs, expliquent ce qui s'est produit dans les années 90²⁹. Au XIX^e siècle, le climat pastoral sec des régions centrales et du nord-est ne pouvait soutenir la croissance de la population et des troupeaux. Les énormes pressions qui s'exerçaient sur la terre dans ces régions ont entraîné la migration des groupes pastoraux somaliens vers le sud.

Il y a un siècle [...] les clans agricoles étaient suffisamment puissants [...] pour leur bloquer la route. Certains sont venus et se sont intégrés aux clans agricoles, mais la plupart les ont contournés pour continuer leur chemin vers le sud; en 1850, ils traversaient le fleuve Djouba et envahissaient ce qui est aujourd'hui le nord du Kenya, jusqu'au fleuve Tana. En chemin, ils ont déplacé de nombreux groupes. Ils ont été arrêtés à ce point par les Britanniques. À la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle, [les Britanniques] ont tracé une ligne et déclaré qu'aucun Somalien ne devait traverser le fleuve Tana, ce qui a mis fin à la migration des Somaliens vers le sud [...] Certains d'entre nous en sont venus à interpréter la conquête de Mogadiscio par le clan Habr Gedr, clan du général Aydiid, dans le contexte de ce long processus historique où un surplus de jeunes hommes dans la région [...] se sont déplacés vers le sud pour y trouver des occasions de conquérir et de déplacer des populations³⁰.

Colonialisme

La Somalie a pris une très grande importance stratégique après l'aménagement du canal de Suez. Les manœuvres diplomatiques qui ont suivi ont mené à la division de la Somalie en sphères d'influence étrangère³¹. Lord Rennell, l'ambassadeur de l'Angleterre qui a négocié le premier accord d'Ogaden au sujet des frontières, en 1887, avait lui-même admis que les frontières étaient artificielles : « [...] elles n'ont rien à voir avec la géographie ni avec l'ethnographie » (cité dans Cahill, 1980, p. 29). De bien des façons, la règle coloniale a contribué à définir les Somaliens comme un seul et même groupe. Avant cette époque, les Somaliens se considéraient comme appartenant à un clan plutôt qu'à une nation. C'est l'expérience commune du colonialisme qui les a unis au sein d'une expérience et d'une identité nationales communes.

La division arbitraire des régions entre les puits des plaines côtières et les pâturages tributaires des pluies à l'intérieur du pays a complètement perturbé le rythme des saisons pour les pâtres somaliens. À la suite de cette perturbation du cycle pastoral, alimenté par les progrès menaçants de l'Éthiopie dans la région d'Ogaden, un premier mouvement nationaliste est né, sous la direction du sage Sayyid Mohammad Abdille Hasan. La violence a d'abord visé les Éthiopiens, puis les Européens³². C'était là l'un des derniers mouvements de résistance armée contre le colonialisme européen en Afrique, et il a été attisé par l'appel à la xénophobie des Somaliens, qui est demeurée un puissant instrument politique dans ce pays au XX^e siècle³³.

Le colonialisme a imposé à la Somalie une règle centralisée que la plupart des Somaliens ont détestée parce qu'ils y voyaient une menace à leur précieuse indépendance et, pire encore, une forme de sujétion à des infidèles (Touval, 1963, p. 71). Mogadiscio a été désignée capitale, et sa population a doublé entre 1930 et 1940. Dans le sud, le commerce et les échanges étaient étroitement contrôlés par les fascistes italiens, qui avaient interdit aux Somaliens de participer à tout secteur de l'économie où ils risquaient de faire concurrence à leurs colonisateurs (Barnes et Boddy, 1994, p. 329). Les activités coloniales se concentraient dans les régions urbaines et dans les régions riveraines où se trouvaient les grandes plantations. Les villes ont grandi, et des services de santé et d'éducation de base ont été mis sur pied.

Le colonialisme a imposé aux Somaliens un État centralisé et une capitale, Mogadiscio. Il s'agit peut-être là des changements les plus marquants apportés par le colonialisme. En Somalie, la colonisation, contrairement à ce qui s'est passé ailleurs en Afrique, n'a pas pénétré en profondeur la société pastorale. Le long des rivières, elle a transformé la production, et certaines populations riveraines ont perdu leurs terres au profit des planteurs italiens, par exemple. Sur le plan politique, toutefois, le principal effet a été la création d'un État centralisé et d'une capitale d'où l'on dirigeait cet État³⁴.

En 1940, l'Italie s'est alliée aux puissances de l'Axe, et la Somalie a basculé dans la Seconde Guerre mondiale parce que le Royaume-Uni et l'Italie se livraient bataille sur son territoire. Après la défaite des Italiens³⁵, la Somalie a été administrée par l'armée britannique, qui a maintenu sa tutelle jusqu'en 1949. Les policiers italiens ont été remplacés par des policiers somaliens, sous la direction d'officiers britanniques, et une école de police a été ouverte pour former les Somaliens en vue de leur promotion (Barnes et Boddy, 1994, p. 331). Les Britanniques ont favorisé l'autonomie gouvernementale de la Somalie. En 1948, une partie de la région ouest de la Somalie britannique a été cédée à l'Éthiopie.

L'intervention de l'ONU en Somalie a débuté bien avant 1992. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, le pays a été placé pendant dix ans sous la tutelle des Nations Unies, en vue de préparer son indépendance. La Somalie a connu la prospérité et le progrès au cours de cette période, de 1950 à 1960, grâce à la direction efficace exercée par les autorités de l'ONU³⁶. Des progrès importants ont été réalisés dans les domaines de l'éducation et de l'irrigation. L'agriculture a été relancée, et des puits ont

été creusés pour les pâturages. Les plantations ont été remises sur pied, et la culture du coton, de la canne à sucre et de la banane a repris. Les Somaliens ont peu à peu remplacé les étrangers dans la fonction publique et la police. La politique de parti (fortement influencée par les réseaux de parenté) a été appliquée aux élections municipales en 1954, et l'assemblée législative a été élue pour la première fois au suffrage universel des hommes en 1956.

Indépendance

Le 1^{er} juillet 1960, la Somalie britannique s'est unie à la Somalie italienne pour former la République indépendante de Somalie. Une démocratie constitutionnelle multipartite dotée d'une assemblée nationale de législateurs a été établie, mais la loyauté à l'égard de la famille et du clan a continué de dominer la vie politique. Les relations claniques sont demeurées le principal facteur définissant la politique en Somalie. « Les partis politiques en Somalie sont devenus à peine plus que des façades pour les clans, les sous-clans et les sous-sous-clans. En fin de compte, plus de cent partis politiques briguaient les divers postes de l'administration publique en Somalie, avec la cohorte de problèmes de népotisme et de corruption qu'une telle situation engendre³⁷. » Les réseaux de parenté en Somalie déterminaient la façon dont la politique était menée. Dans cette politique de la corde raide, le népotisme et le simple poids des nombres au sein des coalitions de clans comptaient plus que le mérite personnel (Laitin et Samatar 1987, p. 30). Cette époque a laissé à certains Somaliens le souvenir d'une grande liberté politique, mais elle évoque pour d'autres une corruption, un clanisme et une impasse politique de plus en plus marqués³⁸. Par ailleurs, le pays est devenu extrêmement tributaire de l'aide étrangère qui semblait ne profiter qu'à une fonction publique et à une armée disproportionnées³⁹, tandis que le reste du pays s'enlisait dans la pauvreté.

La guerre froide a permis aux régimes somaliens successifs de profiter de l'opposition entre les superpuissances pour obtenir de fortes sommes au titre de l'aide économique et militaire. L'administration de l'appareil étatique est devenue une importante source de richesse. L'argent était redistribué suivant les réseaux claniques, au sein d'un système complexe de népotisme. Dès 1969, on comptait 64 partis politiques pour une population de quatre millions, chaque parti représentant l'un des 64 grands lignages et sous-lignages (Samatar, 1991, p. 17). Un individu qui avait accès au Trésor public pouvait donc veiller à ce que les membres de son

clan reçoivent une part du gâteau national. Ce mode de fonctionnement a refait surface pendant les campagnes d'aide internationale en Somalie. En effet, les membres des divers clans cherchaient à se faire nommer au sein des conseils locaux afin de pouvoir mettre la main sur l'aide étrangère distribuée à ces organisations.

Le régime de Syad Barre

Lorsque Syad Barre, commandant en chef des forces armées, s'est emparé du pouvoir, en 1969, il a instauré une dictature militaire socialiste qui devait durer neuf ans⁴⁰. Il a ainsi mis fin au régime démocratique en Somalie. Le gouvernement de Syad Barre a suspendu l'application de la Constitution, dissous l'assemblée nationale, démantelé les partis politiques et interdit les associations professionnelles. Les principaux dirigeants civils ont été arrêtés et détenus pendant des années, et les organisations civiques qui n'étaient pas parrainées par le nouveau régime ont été déclarées illégales (Omaar, 1992, p. 230-231). D'après le Somalien Rakiya Omaar, directeur exécutif de l'organisation de défense des droits de la personne Africa Watch, « un arsenal de dispositions législatives a criminalisé l'appartenance à un groupe d'opposition ou à toute autre organisation considérée comme indésirable par le gouvernement, y compris les syndicats autres que la fédération contrôlée par le gouvernement » (Omaar, 1992, p. 231).

Barre s'est arrogé la présidence, appuyé par un Conseil suprême de la Révolution (CSR) composé de 25 membres de l'armée et de la police. En 1972, le gouvernement a déposé une nouvelle constitution qui, même si elle prévoyait une assemblée nationale, permettait au cercle restreint de Barre de conserver le pouvoir. Le gouvernement de Syad Barre a cherché à créer un système politique dénué de toute contrainte constitutionnelle, législative ou juridique pour le pouvoir exécutif (Omaar, 1992, p. 230-231). Le système faisait largement appel à des agents de sécurité et à des informateurs pour enrayer toute dissidence.

Dans l'espoir de moderniser le pays, le gouvernement de Syad Barre a déclaré la guerre au tribalisme. Il s'agissait de « transformer un pays islamique sous-développé et conservateur, peuplé essentiellement de nomades, en un État socialiste moderne, grâce au "socialisme scientifique" » (Omaar, 1992, p. 231). Les banques et les compagnies d'assurance ont été nationalisées, tout comme la plupart des rares industries du pays. La gestion de l'économie a été confiée à des organismes gouvernementaux.

Dans le cadre de cette campagne de lutte au tribalisme, les réunions sociales privées (par exemple les fiançailles, les mariages et les funérailles) qui ne se déroulaient pas dans les centres d'orientation du gouvernement ont été interdites en 1973 (Omaar, 1992, p. 231). Syad Barre a continué de démanteler les institutions qui permettaient aux citoyens d'exprimer leurs griefs et facilitaient le règlement des différends (Omaar, 1992, p. 232). Découragés, de nombreux habitants ont quitté le pays ou se sont tournés vers la violence pour provoquer un changement.

Le Parti socialiste révolutionnaire de Somalie, qui comptait des civils, a remplacé le CSR en 1976, mais Barre et un petit groupe d'officiers tenaient toujours les rênes du pouvoir. Barre comptait énormément sur son clan, les Marehans, et il y choisissait la majorité de ses ministres. Il a en outre noué des liens étroits avec deux autres clans : les Ogadenis, clan de sa mère et principal groupe clanique de l'armée, et les Dolbahantes, le clan de son gendre Ahmed Suleiman, qui, à diverses époques, a dirigé les services de la sécurité nationale, a occupé les fonctions de ministre de l'Intérieur et a été secrétaire adjoint du Parti socialiste révolutionnaire de la Somalie. Parce que les conseillers du petit cercle de Barre venaient exclusivement de ces trois clans, le gouvernement était parfois appelé avec mépris le MOD (Marehan, Ogadeni, Dolbahante) (Makinda, 1992, p. 26). Le régime s'est fait de plus en plus répressif, et une petite alliance de clans a fini par s'arroger la direction de l'État et utiliser les moyens coercitifs de l'État pour contenir les autres clans (les Majeerteens en 1979, les Isaqs en 1988, les Hawiyes en 1989-1990) (Barnes et Boddy, 1994, p. 336).

Les seules perspectives économiques véritables en Somalie relevaient de l'État, ce qu'il convient de souligner pour bien comprendre la façon dont les Somaliens agissaient dans les années 90, quand nous leur proposons de les aider à reconstruire le pays [...] Le gouvernement lui-même, même au niveau local, était considéré comme un élément de la politique de népotisme. Les habitants se livraient donc une concurrence féroce pour obtenir des emplois, même aux plus bas niveaux, et ainsi tenter de profiter des occasions qui s'offraient, mais ce n'était pas là le seul rôle de l'appareil étatique qui prenait de plus en plus d'importance en Somalie. Dans cet État contemporain, tous les clans qui ont réussi à s'emparer du pouvoir ont utilisé l'État comme instrument d'oppression de la population. Ils ont non seulement monopolisé les perspectives économiques, mais aussi écarté les autres clans de l'arène politique⁴¹.

Parce que Syad Barre préconisait le « socialisme scientifique », l'Union soviétique et son alliée, l'Allemagne de l'Est, ont d'abord appuyé son

régime et assuré la formation de ses forces policières et de sécurité (Omaar, 1992, p. 231). En outre, l'URSS a envoyé des secours pendant la sécheresse de 1974-1975. En 1974, toutefois, l'Union soviétique a reporté son aide sur l'Éthiopie, où un régime marxiste venait de s'installer. La Somalie s'est alors tournée vers l'Ouest pour y chercher de l'aide et un appui militaire⁴². « À compter des années 80, le budget de développement en Somalie était entièrement financé par l'étranger, tout comme 50 p. 100 du budget permanent du pays⁴³. »

Présence étrangère en Somalie

Il existait quatre types de participants internationaux en Somalie : les superpuissances (États-Unis et Union soviétique), les membres de la Communauté européenne (en particulier l'Italie), les intervenants régionaux (principalement du Moyen-Orient) et, enfin, les organisations internationales (l'ONU et les organisations non gouvernementales [ONG] telles que le Comité international de la Croix-Rouge [CICR])⁴⁴. Jusqu'au milieu des années 1970, les États-Unis et l'Union soviétique (avec son alliée Cuba)⁴⁵, poussés par leurs propres ambitions mondiales et régionales, ont rivalisé pour exercer une influence dans la Corne de l'Afrique, en raison de la proximité de celle-ci avec le Moyen-Orient, région riche en pétrole.

Le point tournant dans l'alignement de la Somalie sur une ou l'autre des superpuissances est survenu en 1977, lorsque les États-Unis se sont retirés de l'Éthiopie, laissant un vide devant être comblé par l'Union soviétique. Furieux de la décision des Soviétiques d'appuyer l'Éthiopie pendant la guerre de l'Ogaden, Barre a renvoyé les conseillers militaires soviétiques et fermé les installations militaires soviétiques qui se trouvaient au pays. En 1979, les États-Unis, qui avaient perdu certaines de leurs stations de poursuite après la révolution iranienne, ont tenté d'accroître leur présence militaire dans la Corne de l'Afrique. Ils ont donc amélioré leurs relations avec la Somalie et, en 1980, ils ont occupé la base soviétique située à Berbera. Les États-Unis ont ensuite négocié des ententes avec la Somalie, le Soudan et le Kenya pour que le Commandement central américain, désireux d'assurer la sécurité de l'approvisionnement pétrolier dans le Golfe, puisse avoir accès à leurs installations militaires (Makinda, 1992, p. 64-65). La rivalité entre les superpuissances dans la Corne a favorisé la fourniture de grandes quantités d'armes aux divers groupes en quête de pouvoir dans la région⁴⁶.

Le gouvernement colonial avait divisé les Somaliens en cinq entités : la Somalie italienne au sud, la Somalie britannique au nord, quelques

communautés somaliennes à Djibouti, un grand nombre de communautés dans l'Ogaden sous l'autorité de l'Éthiopie, et un autre groupe important dans le nord-est du Kenya. Cette séparation de groupes apparentés a été un sujet de doléances. (Le drapeau somalien arbore une étoile à cinq pointes représentant les cinq différents États entre lesquels les Somaliens ont été divisés sous le régime colonial.) L'indépendance avait réuni les Somalies italienne et britannique, mais ce n'était pas satisfaisant. Après l'indépendance, la politique étrangère somalienne insistait tant sur le retour de l'Ogaden qu'elle a fini par déclencher une guerre de frontière avec l'Éthiopie⁴⁷.

La guerre civile

Après la défaite de la guerre de frontière avec l'Éthiopie⁴⁸, en 1978, les États-Unis sont devenus la principale source d'aide économique et militaire de la Somalie (Omaar, 1992, p. 231). En échange, les États-Unis ont tiré profit de l'emplacement stratégique de la Somalie afin d'établir une base pour la guerre froide dans la Corne de l'Afrique et la mer Rouge. Les États-Unis ont établi une installation militaire et navale à Berbera qui a servi à surveiller le golfe Persique et l'océan Indien (Omaar, 1992, p. 231). En plus de fournir des armes, les États-Unis ont tenu de fréquentes consultations avec le régime somalien⁴⁹ et ont même aidé la Somalie à résister à une invasion par l'Éthiopie en 1982. Toutefois, la destruction infligée au pays pendant la guerre avec l'Éthiopie de 1977 à 1978 a engendré une opposition farouche au régime Barre.

La guérilla a vite gagné tout le pays. En 1989, deux nouveaux mouvements, le Congrès de la Somalie unifiée (CSU), provenant de la région du centre et appuyé par le clan Hawiye, et le Mouvement patriotique somalien (MPS), appuyé par l'Ogaden au sud, ont déclaré la guerre au gouvernement. Dans l'espoir d'écraser ces guérillas, l'armée a attaqué brutalement des civils dans les campagnes de ces régions, incendiant des villages, abattant du bétail et détruisant les réservoirs d'eau (Omaar, 1992, p. 232). Il importe de signaler que la répression de Barre avait été principalement dirigée contre les clans. C'est pourquoi, selon Omaar (1992, p. 232), que les différences idéologiques étaient devenues un luxe que personne ne pouvait se permettre, et l'appartenance à un clan constituait une question de survie, tant sur le plan individuel que collectif.

Mogadiscio et toute la partie sud du pays ont été en guerre pendant les trois derniers mois de 1990, à mesure que s'intensifiaient les tentatives pour évincer Barre. Des combats violents ont eu lieu entre les membres

du clan Darod, dont plusieurs étaient armés par Barre, et le clan Hawiye⁵⁰. Des milliers de civils à Mogadiscio ont été tués, surtout des membres du clan Hawiye. Puis, le 19 janvier 1991, les forces du CSU, sous la direction du général Mohamed Farah Aydiid, un ancien soldat ayant dirigé une faction du CSU basée en Éthiopie, sont entrées à Mogadiscio, forçant Barre à fuir dans sa ville natale, Gedo. Trois jours plus tard, sans consulter les dirigeants des autres groupes d'opposition armée, quelques membres importants d'un groupe d'hommes d'affaires et d'intellectuels, appelé le Groupe Manifesto⁵¹, ont formé un gouvernement. Mohamed Ali Mahdi, un riche hôtelier, a été nommé par le groupe à titre de président intérimaire. Cette mesure a mis les autres groupes d'opposition en colère.

Au cours des premiers mois de 1991, des tentatives ont été faites pour réconcilier les diverses organisations armées et pour unir le CSU, divisé en factions dirigées par Mahdi et par Aydiid, tous deux du clan Hawiye, mais de sous-clans différents. Il est important de préciser que, même si la plupart des occidentaux ont compris que Ali Mahdi et le général Aydiid appartenaient aux sous-clans Abgaal et Habar Gidir, rares sont ceux qui ont compris que les deux sous-clans se divisaient aussi en lignées qui n'appuyaient pas les chefs de faction, et que les deux chefs étaient constamment en négociation avec d'autres groupes pour conserver leur position précaire⁵².

Malheureusement, tous les efforts pour réconcilier les factions rivales du CSU ou pour négocier un accord entre le gouvernement provisoire et les autres mouvements de résistance ont échoué. Notamment, le gouvernement provisoire a convoqué la Conférence de la réconciliation nationale, qui s'est déroulée en deux étapes à Djibouti en juin et en juillet 1991. Cette conférence a été l'un des deux principaux événements qui ont donné le ton à la suite des événements en Somalie (l'autre étant l'établissement d'une république distincte au nord en mai 1991). La Conférence a appuyé l'autorité du gouvernement provisoire. Dans ce qui a été appelé les Accords de Djibouti, la présidence du gouvernement provisoire a été accordée au CSU, ce que Mahdi a interprété comme une confirmation de son leadership. Aydiid, pour sa part, a soutenu que le CSU devrait pouvoir nommer son propre candidat, à savoir lui-même. Les tensions entre les deux factions rivales du CSU ont dégénéré en guerre totale à Mogadiscio⁵³ en novembre 1991, lorsque la faction du général Aydiid a redoublé d'efforts pour évincer Ali Mahdi. Le gouvernement central a été dissous. Plusieurs clans ont alors tenté de s'assurer la maîtrise de certaines régions.

Les clans se sont battus pour prendre le pouvoir au pays. Par suite de l'effondrement du gouvernement central, seuls les chefs de faction ou les

anciens des clans étaient en mesure d'assurer le leadership et le contrôle administratif. Les règles et les objectifs d'une région changeaient selon la faction au pouvoir. En raison de l'absence de bons moyens de communication et de transport, les chefs régionaux avaient de la difficulté à établir un gouvernement efficace. Comme ils étaient constamment attaqués par des groupes rivaux, les dirigeants avaient encore plus de difficulté à se rendre maîtres d'une région. À noter qu'il existait des écarts considérables entre les régions et selon les situations. Comme l'ont souligné MM. Menkhaus et Prendergast :

Selon les preuves recueillies à l'échelle du pays, la politique locale était fort diversifiée, changeant considérablement d'un lieu à l'autre. La légitimité et l'efficacité de catégories sociales données — anciens, chefs de faction, intellectuels, religieux, membres de conseils de district, hommes d'affaires, miliciens, anciens fonctionnaires, groupes de femmes, ONG locales — échappent à toute généralisation. En fait, la légitimité des dirigeants sociaux et politiques est fluide — elle varie d'un endroit à l'autre, elle a tendance à changer avec le temps et elle dépend en grande partie du type de pouvoir recherché. Par exemple, si les anciens des clans sont presque toujours des intervenants clés dans les cas de réconciliation et de médiation des conflits, ils ne sont peut-être pas les personnes les plus efficaces pour gérer et superviser un programme de démobilisation. Les conseils de district [...] ne sont peut-être pas assez puissants pour servir d'organe décisionnel local en vue de l'affectation de ressources limitées, mais peuvent constituer un mécanisme efficace de mise en œuvre des décisions prises par les anciens. Enfin, bien qu'elles soient généralement des agents d'extorsion et de perturbation, les milices, dans certaines conditions, se sont révélées efficaces pour maintenir la stabilité (Menkhaus et Prendergast, 1995, p. 6). [Traduction libre]

Cette fluidité du leadership et des pouvoirs a eu des répercussions sur les forces internationales, car il était important de déterminer avec qui il convenait de négocier.

D'après les discussions que j'ai eues avec différents officiers et diverses unités nationales qui ont participé à la FIU [Force d'intervention unifiée] et à l'ONUSOM [Opération des Nations Unies en Somalie] [...] ceux-ci ont réalisé au bout de quelques semaines que les anciens devaient être intégrés aux discussions, sans pour autant exclure les milices, car il fallait les consulter elles aussi sur certains points, mais qu'il fallait élargir le réseau de consultation, selon la question en cause.

Certaines situations, par exemple les blocages routiers, nécessitaient véritablement une entente avec les milices, la résolution de conflits requérait la participation des anciens, d'autres questions pouvaient nécessiter la participation du milieu des affaires ou de religieux, et ainsi de suite.

Par contre, lorsque des décisions étaient prises, mais qu'elles n'étaient pas appliquées avec discernement, les missions devenaient tout simplement dysfonctionnelles, il y avait une rupture de contact entre les forces et la population locale⁵⁴. [Traduction libre]

Les affrontements armés et d'autres problèmes graves sont surtout survenus dans le Sud. Le général Aydiid et Ali Mahdi sont apparus comme les deux dirigeants les plus puissants dans le Sud, en particulier dans la région de Mogadiscio. Les combats visaient la prise de contrôle des environs de Mogadiscio, lesquels étaient lourdement endommagés à la fin de 1991. La zone agricole en bordure des cours d'eau entre Mogadiscio, Kismayo et Bardhere était également source de conflits. Cette région, principalement habitée par des fermiers non armés, est vite devenue une zone de famine. L'agriculture avait été perturbée au milieu de 1991 en raison des conflits armés entre le CSU et le MPS. Des cultures, des semences, des tracteurs et des pompes d'irrigation ont été volés (Omaar, 1992, p. 230), des villages détruits et des habitants déplacés. Les fermiers ont réduit leurs plantations et consommé leurs récoltes avant qu'elles ne soient volées. En mars 1992, le Comité international de la Croix-Rouge signalait des « niveaux horribles de malnutrition, touchant 90 p. 100 de la population » dans la région de Belet Uen et dans les camps de personnes déplacées près de Merca, au sud de Mogadiscio (cité dans Omaar, 1992, p. 230).

L'anarchie, la destruction de l'infrastructure⁵⁵ causée par la guerre civile et la sécheresse se sont alliées pour créer d'énormes problèmes pour les Somaliens. Par exemple, la sécheresse et les actes de vandalisme commis sur le système de puits et de réservoirs à Mogadiscio ont fait en sorte que seulement le tiers de la population avait de l'eau potable. Les luttes de clan et le banditisme ont empêché une bonne répartition de l'aide alimentaire. La Somalie est tombée dans une forme d'anarchie à la « Mad Max » caractérisée par des gangs de bandits vagabonds et des milices de clan peu structurées combattant tous pour le contrôle de villes et de régions clés. Une économie de pillage a surgi parce que les miliciens n'étaient pas payés et combattaient uniquement pour voler, comme le faisaient les bandits.

La plupart de ces factions étaient fondées sur l'identité du clan, et chaque clan prétendait maîtriser certaines zones du pays, mais en fait, la réalité était tout autre. Aucune de ces factions n'avait le contrôle de ces rues ni de ces régions rurales, comme elles le prétendaient. En fait, le pays était en proie à l'anarchie, que certains qualifiaient de situation à la « Mad Max », où des gangs de miliciens et de bandits vagabonds erraient dans les rues et pillaient tant qu'ils pouvaient, sans rendre de comptes à qui que ce soit. En quelque sorte, ils transformaient la société, parce que ces jeunes de quinze ans armés ne relevaient pas non plus des anciens.

Une économie de pillage s'est développée dans le pays, parce que d'importants districts avaient intérêt à maintenir cette anarchie. D'un côté, il y avait les jeunes gens qui n'avaient pas de formation parce que le système d'éducation s'était effondré dix ans auparavant en Somalie, qui étaient les plus puissants dans leur communauté en plein chaos à condition de posséder une arme [...] Ils avaient fait plus d'argent que jamais à la faveur du chaos, grâce au pillage et à l'extorsion, et ils avaient certes intérêt à ce que cela continue.

[...] Des clans entiers somaliens ont conquis de vastes propriétés très précieuses en Somalie, et ils avaient nettement intérêt à perpétuer toute cette économie de pillage [...] Nous nous sommes vite aperçus que cette anarchie en Somalie et cette économie de pillage étaient fort avantageuses pour certains⁵⁶. [Traduction libre]

Dans un effort désespéré pour contenir la famine, les organisations d'aide ont été contraintes, par extorsion, à conclure des ententes de « sécurité » avec les milices locales, qui exigeaient de la nourriture et un salaire pour protéger les convois et les camps internationaux.

À mesure qu'empirait la famine, les organisations internationales [...] devaient prendre des mesures concrètes pour que la nourriture se rende à la population. Elles devaient donc accepter de faire des paiements de protection. Elles étaient obligées de fermer les yeux lorsqu'une certaine quantité de nourriture était détournée au port par le clan qui en avait le contrôle. Ces organisations étaient obligées d'accepter de verser des sommes très, très élevées aux miliciens pour protéger leurs camps, leurs véhicules et leurs convois.

En fait, c'est de là que vient l'utilisation du terme « technical ». Ces jeunes gens au volant de camionnettes munies à l'arrière de gros fusils montés, nous en sommes venus à les appeler les « technicals ». Les ONG, pour justifier les sommes

versées en guise de paiements de protection, inscrivaient cette dépense au compte des conseillers techniques, d'où l'expression.

Avec le temps, nous nous sommes aperçus que, en raison de notre désir concret et légitime d'amener la nourriture à ces nombreuses victimes innocentes mourant de faim, la nourriture elle-même était devenue l'objet du conflit⁵⁷. [Traduction libre]

En très peu de temps, on en est venu à se battre pour mettre la main sur le trafic très lucratif des approvisionnements de secours, dont de grandes quantités étaient détournées et revendues par les milices dans les pays voisins pour financer l'achat d'armes⁵⁸. Le secours humanitaire international était devenu une partie du problème, car il alimentait les combats et la militarisation qui étaient à l'origine même de la famine. La communauté internationale a donc envisagé de recourir à l'intervention armée pour faire cesser l'économie d'extorsion et pour veiller à ce que les secours se rendent jusqu'aux victimes de la famine.

LA SITUATION EN SOMALIE LORSQUE L'ONU EST INTERVENUE EN 1992

En raison des problèmes causés par les combats entre clans et la sécheresse, les habitants de la campagne se sont déplacés vers les villes. Lorsque les Forces canadiennes (FC) sont arrivées, plus de 600 000 personnes habitaient les villes, dont 350 000 à Mogadiscio. En 1979, la population s'élevait à environ 3,5 millions de personnes, et il y avait aussi jusqu'à un million de réfugiés en Éthiopie et au Kenya. Environ 700 000 réfugiés de l'Éthiopie s'ajoutaient à la population.

Selon des rapports officiels, la situation politique et les conditions de sécurité étaient incertaines dans toutes les parties du pays et pouvaient subir des changements soudains pendant quelque temps encore. Les bouleversements politiques, alliés aux effets de la guerre civile et à une grave sécheresse, avaient causé des ravages en Somalie. La structure sociale s'était effondrée. Les services de police étaient complètement désorganisés. Toutefois, ces rapports ne disaient rien du fait que, en l'absence de systèmes étatique et judiciaire officiels, ce sont le droit traditionnel et les anciens des clans qui opéraient à divers degrés et dans différentes parties du pays et continuaient à arbitrer les conflits. Ces institutions traditionnelles avaient comblé le vide laissé par la chute du régime Barre⁵⁹. Par exemple, dans certaines communautés, les habitants assuraient leur sécurité en appliquant un système de surveillance de quartier pour contrer le

vol. Parfois, de jeunes garçons non armés étaient payés pour faire le guet et signaler tout incident suspect. D'autres quartiers payaient des jeunes gens armés locaux (qui, autrement, les auraient terrorisés) pour qu'ils agissent comme agents de sécurité privés dans leur secteur. Selon Menkhaus et Prendergast (1995, p. 7) :

Collectivement, ce système de sécurité, presque d'autodéfense, entièrement privatisé est raisonnablement efficace pour ce qui est de dissuader les voleurs — pour ceux qui en ont les moyens et qui appartiennent à des sous-clans suffisamment puissants pour renforcer l'effet de dissuasion. En fait, pour les Somaliens possédant des biens commerciaux de valeur, en particulier des véhicules, la meilleure protection contre le vol est de pouvoir compter sur les membres de leur propre clan pour exercer des représailles sur tout autre clan qui tenterait de voler leurs biens. [Traduction libre]

Les tribunaux islamiques ont également contribué à remplir le vide créé par l'effondrement du système judiciaire. Des mosquées intégristes, avec l'aide de jeunes gens armés et disciplinés, ont pu maintenir la paix dans certaines régions en imposant la *sharia* (Menkhaus et Prendergast, 1995, p. 7).

La pauvreté extrême, le manque de nourriture et une économie dévastée étaient le lot de la plupart des régions de la Somalie, et on s'attendait à ce que cette situation contribue à l'instabilité politique et aux problèmes liés aux droits de la personne pendant au moins toute l'année 1992. La famine généralisée était le plus important de ces problèmes; on estimait que plus de la moitié de la population souffrait de malnutrition. La distribution de nourriture par l'ONU, qui devait atténuer ce problème, était elle-même entravée par les combats entre les clans et par le banditisme.

Les médias occidentaux avaient réduit la complexité de la guerre (dans les années 1990) à un conflit entre clans, mais la situation comportait également une lutte de pouvoir entre deux hommes puissants, le général Aydiid et Ali Mahdi, de même qu'un conflit entre des groupes lourdement armés d'hommes et de garçons appauvris pour le contrôle de ressources comme la nourriture (Omaar, 1992). Le conflit entre Aydiid et Mahdi est devenu, en partie, un combat entre deux sous-clans. Il s'agissait d'une anomalie pour la Somalie, car il n'y avait jamais eu de lutte au sein du clan Hawiye, ni de lutte entre le sous-clan Habar Gidir d'Aydiid et le sous-clan Abgaal de Mahdi. La rivalité est née de la façon dont Barre et ensuite les deux chefs du CSU ont cherché à manipuler la loyauté clanique afin d'obtenir le pouvoir politique (Omaar, 1992, p. 233). C'est

ainsi que la loyauté envers le sous-clan est devenue de plus en plus importante. L'argent était également devenu un enjeu dans ce conflit, c'est-à-dire que ceux qui étaient capables de montrer qu'ils étaient les dirigeants légitimes ou souverains avaient droit à d'énormes montants d'aide dont ils avaient grand besoin. De plus, les gouvernants contrôlaient le taux de change et pouvaient emprunter, ce qui a permis aux détenteurs du pouvoir d'amasser des fortunes personnelles. Comme Mahdi et ses ministres avaient perdu leurs entreprises, leur source de revenu résidait dans le pouvoir qu'ils détenaient, tandis que Aydiid et ses appuis financiers comptaient sur leur part du butin s'ils gagnaient (Omaar, 1992, p. 233).

Le camp Mahdi insistait sur l'intervention de forces de maintien de la paix de l'ONU, tandis que Aydiid était défavorable à une intervention internationale parce qu'il craignait que l'ONU ne soit disposée à reconnaître le gouvernement existant. Aydiid préférait une réconciliation nationale qui, espérait-il, permettrait l'installation d'un nouveau gouvernement au sein duquel sa faction jouerait un rôle plus important (Omaar, 1992, p. 234).

L'ONU et ses organismes se sont retirés de Mogadiscio après le renversement de Barre, même si des civils se faisaient tuer dans cette ville. L'ONU n'a fourni aucun secours en 1991 et n'a pas cherché à venir en aide lorsque Mogadiscio est devenue un champ de massacre en novembre 1991 (Omaar, 1992, p. 233).

On a notamment reproché aux Nations Unies, à l'Organisation de l'Unité africaine, à la Ligue arabe, à la Conférence islamique et à toute une série d'organismes internationaux de n'avoir rien fait en cette première année cruciale de la guerre civile somalienne quand des négociations ou une intervention faites à temps pour en arriver à des accords de paix auraient pu prévenir l'ampleur des destructions que nous avons vues vers la fin de l'année 1991 et au début de l'année 1992 lorsque la famine a commencé à faire des victimes. Il y a cependant des raisons, devrais-je ajouter, qui expliquent pourquoi aucun organisme de l'ONU n'était sur le terrain en Somalie en 1991 et jusqu'au milieu de 1992. C'était, tout d'abord, à cause des risques pour la sécurité. Il n'y avait qu'une poignée d'ONG qui étaient disposées à courir le risque de travailler dans ce pays. C'était extrêmement dangereux.

Deuxièmement, la plupart des organismes de l'ONU n'avaient pas de mandat pour intervenir dans une zone de guerre. Chaque organisation et chaque organisme a un mandat précis. Le Comité international de la Croix-Rouge a pour mandat particulier d'apporter un secours d'urgence aux victimes de guerre dans les zones de combat.

Les organismes de l'ONU n'ont pas ce mandat. La plupart d'entre eux s'occupent de questions de développement. Le développement présuppose la cessation des hostilités et aussi l'existence d'un gouvernement par l'intermédiaire duquel l'ONU exerce ses activités.

Comme l'ONU est une organisation axée sur l'État, l'absence d'un gouvernement somalien constituait un troisième facteur qui décourageait l'ONU d'intervenir en 1991. Ses organismes ont donc attendu l'émergence d'un gouvernement en Somalie, mais n'avaient pas prévu qu'un état permanent d'anarchie y régnerait⁶⁰.

À la mi-décembre 1991, poussée par les critiques sévères de la Croix-Rouge et du Département d'État des États-Unis, l'ONU a envoyé en Somalie le secrétaire général adjoint, James Jonah, accompagné de représentants d'organisations régionales importantes comme l'OUA et la Ligue arabe pour négocier un cessez-le-feu. Mal planifiée, la visite a révélé l'ignorance de l'ONU à propos de la situation en Somalie⁶¹. L'ONU a alors mis l'embargo sur les fournitures d'armes à la Somalie et a exhorté les États membres à fournir une aide humanitaire. À la mi-février 1992, l'ONU a convoqué à New York des négociateurs pour Mahdi et Aydiid et a déclaré un cessez-le-feu après deux jours de négociations seulement. Les combats ont cependant continué à Mogadiscio. Plus tard au cours du mois, des représentants de l'ONU, de l'OUA, de la Ligue arabe et de l'Organisation de la Conférence islamique se sont rendus à Mogadiscio pour mettre au point les détails du cessez-le-feu (Omaar, 1992, p. 234). Le Conseil de sécurité des Nations Unies a autorisé une force de l'ONU constituée de 50 observateurs non armés à aider à la mise en application d'un accord de cessez-le-feu négocié par l'entremise de l'ONU à Mogadiscio entre Mahdi et Aydiid. Le cessez-le-feu a été relativement efficace à ce moment-là, mais il subsistait du banditisme, du pillage et des factions non contrôlées aussi bien à Mogadiscio que dans tout le reste du pays.

Les secours alimentaires ne pouvaient pas parvenir aux populations affamées. L'ONU ne pouvait pas négocier d'ententes avec les nombreuses factions et milices qui contrôlaient des parcelles de territoire entre le port de mer et les populations affamées de l'intérieur pour garantir que les convois auraient le libre passage⁶². Des vivres étaient en outre détournées par les milices contrôlant le port de mer, l'aéroport et les routes. Enfin, il y avait le problème de la représentation légitime. Il était impossible de conclure des ententes avec des gens qui étaient vraiment en mesure de faire respecter des ententes pour protéger l'aide humanitaire⁶³. Malgré les conseils des dirigeants locaux (milices, anciens, groupes de femmes,

etc.) qui insistaient sur la nécessité de préparations intensives avant qu'une réconciliation nationale puisse avoir lieu, l'ONU a procédé rapidement⁶⁴. En juillet 1992, l'ONU envisageait de jouer en Somalie un rôle à long terme allant au-delà de la protection et de la garantie de la sécurité des secours humanitaires. L'ONU a commencé à parler de la nécessité d'aider les Somaliens à rétablir une force de police fonctionnelle, d'augmenter le nombre d'observateurs et ainsi de suite⁶⁵. Dans une lettre au Conseil de Sécurité, le Secrétaire général parle des difficultés à conclure des ententes avec certains des principaux acteurs et en arrivait à justifier l'invocation du chapitre VII de la *Charte des Nations Unies* où il est question d'imposition de la paix, ce qui a mené aux termes utilisés dans la résolution du Conseil de Sécurité, appelant à « prendre tous les moyens nécessaires » pour protéger les secours humanitaires — c'est-à-dire la justification de l'intervention militaire exprimée en termes diplomatiques.

C'est une des premières fois qu'on l'a invoquée — la disposition du chapitre 7 en matière d'imposition de la paix est invoquée dans le cas d'un conflit qui relève essentiellement des affaires internes d'un État par opposition, disons, à la guerre du Golfe qui correspondait davantage à une mesure conventionnelle de sécurité collective prévue au chapitre 7 contre un État qui avait agressé un tiers⁶⁶.

BELET UEN

Belet Uen se trouvait dans une région frontalière où cohabitent deux formes très distinctes de production (le pastoralisme et l'agriculture)⁶⁷. Belet Uen avait de l'importance sur le plan géographique, car c'est un point de passage stratégique entre le centre de la Somalie, l'Éthiopie et le sud de la Somalie. La seule route nord-sud du pays relie Mogadiscio à Belet Uen en longeant le Shebeli. à partir de là, la route s'étire vers le nord jusqu'aux régions centrales de la Somalie et vers l'ouest jusqu'en Éthiopie. D'après M. Ken Menkhaus⁶⁸, Belet Uen se trouvait à un croisement crucial pour le trafic d'armements en provenance de l'Éthiopie et pour le mouvement de troupes depuis la région de Mudug dans le centre de la Somalie (où était basé le clan Habar Gidir du général Aydiid maintenant décédé) jusqu'à Mogadiscio :

Il n'y avait pas d'autre route praticable, surtout en saison des pluies, pour aller à Mogadiscio. Pourquoi cela a-t-il de l'importance? Tout d'abord, parce que le clan du général Aydiid est concentré au nord de Belet Uen. Ses hommes et ses milices ont besoin d'avoir accès à cette route et de passer par Belet Uen pour se

rendre à Mogadiscio, et cela va devenir important et causer un certain niveau de tensions et de marchandages politiques à Belet Uen. Deuxièmement, une bonne partie des armes qui ont été utilisées en Somalie pendant la guerre civile venaient d'Éthiopie. La chute du gouvernement somalien est survenue à peu près en même temps que le renversement du régime Mengistu en Éthiopie. à la suite de la dissolution de l'armée, qui était la plus grande d'Afrique, des centaines de milliers de soldats ont vendu leurs armes. Cela a donné lieu à un important marché d'armes. Des armes à feu, des chars et d'autres armements passaient librement de l'Éthiopie à la Somalie, et beaucoup de ces armements, sinon tous, transitaient par Belet Uen. Encore une fois, ce fait est important pour comprendre le contexte dans lequel s'est effectuée l'intervention. Cette région et cette ville revêtaient une importance stratégique considérable dans le contexte politique somalien⁶⁹.

Belet Uen était donc le siège d'une concurrence politique féroce entre les clans locaux qui se battaient pour la maîtrise de cette région cruciale. Lorsque le régime Barre a été repoussé vers Mogadiscio en 1989-1990 par des milices rebelles à appartenance clanique, ses troupes ont riposté en se livrant dans leur retraite à la politique de la terre brûlée, au pillage et aux agressions contre les populations locales. Belet Uen et les régions environnantes le long du Shebéli ont été très durement touchées par les exactions des partisans de Barre, qui ont laissé la région vulnérable à la famine et aux pénuries de vivres dès le milieu de 1991.

La plupart des clans à l'intérieur et dans les environs de Belet Uen appartenaient à la famille de clans Hawiye. Le clan Haawaadle, un clan relativement modeste de la famille Hawiye, constituait le groupe social dominant à Belet Uen. Il exerçait un contrôle quasi monopolistique sur les affaires de la ville.

Ce clan était installé sur la rive orientale de la ville de Belet Uen et avait réussi, à cause de son importance et à cause de ses alliances politiques [...] à monopoliser pratiquement tous les postes politiques et tous les avantages économiques à Belet Uen. Il contrôlait le poste de gouverneur et celui de commissaire de police, il détenait la majorité des sièges au conseil de district et il était en mesure de rafler la plupart des contrats des organismes d'aide internationale et de l'ONU, qui constituaient la principale source de richesse durant l'intervention⁷⁰.

Un certain nombre de clans plus modestes de la famille Hawiye, dont les clans Jajele, Galgaal et Badi Addo, étaient installés sur la rive occidentale de la ville. Ils n'étaient pas particulièrement heureux de voir les

Haawaadles monopoliser les avantages économiques dans la ville, mais ne pouvaient pas y faire grand-chose⁷¹. Au nord de la ville, c'était le puissant clan pastoral Habar Gidir (appartenant lui aussi à la famille Hawiye) qui dominait. Il n'avait pas besoin de contrôler Belet Uen directement, mais il lui fallait l'assentiment de quiconque contrôlait la ville pour pouvoir y faire transiter librement des hommes et des armes⁷².

L'entente conclue pendant la guerre civile en Somalie accordait au clan Haawaadle la prépondérance à Belet Uen, tandis que le général Aydiid lui donnait le contrôle de l'aéroport à Mogadiscio. Cela constituait un avantage très lucratif qu'un clan relativement modeste comme celui des Haawaadles n'aurait pas pu espérer avoir normalement, si ce n'était du fait que les Habar Gidir et le général Aydiid avaient besoin, encore une fois, de leur assentiment. Ils n'étaient pas officiellement des alliés; les Haawaadles prenaient cependant grand soin de rester aussi neutres que possible durant la guerre civile, mais ils jouissaient d'avantages spéciaux à cause de leur situation géographique⁷³.

Les Rahanouins, un groupe agro-pastoral de la région située au sud de Belet Uen, ont afflué vers la ville pendant la famine de 1991-1992 et se trouvaient présents en nombre important aux centres de ravitaillement en tant que personnes déplacées à l'intérieur de leur pays⁷⁴. Ils ont été les principales victimes de la famine et ont constitué la majorité des quelque 200 000 victimes de la famine qui ont afflué vers Belet Uen alors que les Canadiens tâchaient de protéger les secours alimentaires expédiés vers cette région⁷⁵.

Enfin, il y avait une poche importante d'agriculteurs de la minorité « bantoue », connue localement sous le nom de Makanne, qui vivaient le long du Shebeli. Les membres de ce groupe sont socialement inférieurs aux yeux des Haawaadles. Ils vivent le long du fleuve depuis plusieurs siècles; nous ne connaissons pas très bien leurs origines, mais nous croyons qu'il s'agit d'un groupe antérieur aux Somaliens, établi le long du Shebeli avant que les nomades somaliens arrivent dans la région il y a plusieurs siècles. [...] Ce groupe minoritaire en Somalie est un peu difficile à comprendre, mais très important, car ses membres ont été au nombre des principales victimes de la guerre et de la famine. Ils n'ont pratiquement aucun pouvoir au sein de la société somalienne. Comme les Digils/Rahanouins, ils ont un statut social inférieur, mais encore plus que ces derniers. Les Somaliens font une distinction entre eux-mêmes et ces groupes minoritaires, ces Bantous minoritaires, non pas sur le plan linguistique — c'est nous qui leur avons imposé l'appellation de Bantou; il s'agit d'une appellation linguistique,

mais en fait ils ne parlent plus les langues bantoues — les Somaliens, donc, font une distinction entre eux-mêmes et ces « Bantous » d'après le type de cheveux. Les Somaliens les désignent par leurs cheveux raides, « timo jareer », par opposition aux cheveux souples, « timo jilaac », puisque les Somaliens ont d'habitude les cheveux plus bouclés; il s'agit là de la distinction fondamentale qu'ils font entre eux. Ceci est important, car les membres de ce groupe ont figuré parmi les victimes de la famine et de la guerre civile dans la région⁷⁶.

La destination initiale du GTRAC en Somalie était Bosaso, dans le nord-est, mais une fois sur place, sa destination a été modifiée et il a plutôt été dépêché à Belet Uen. À la différence du nord-est, qui n'avait pas connu la famine et qui était demeuré à l'écart de la plupart des affrontements armés, la région de Belet Uen connaissait des tensions de plus en plus grandes. Les réfugiés, les milices et la contrebande empruntaient tous la route stratégique menant à Mogadiscio. Quand les troupes de Syad Barre ont été repoussées vers Mogadiscio en 1990, elles se sont vengées de la population locale de Belet Uen en se livrant au pillage et aux razzias. Belet Uen et toute la zone riveraine du Shebéli ont ainsi subi cette politique de la terre brûlée.

Dès 1989 et 1990, le clan Hawiye avait formé lui aussi sa propre milice active contre le régime de Syad Barre dont les troupes, en retraitant de cette région vers Mogadiscio, ont ravagé la ville de Belet Uen et tous les villages le long du fleuve Shebéli. Cette région a donc été une des premières dont nous avons fait état dans nos évaluations des besoins d'aide d'urgence de 1991, et une des premières où des niveaux alarmants de malnutrition ont été observés⁷⁷.

Les victimes de la famine du territoire des Rahanouins près de Baidoa ont afflué dans la ville, et une opération internationale de secours a été montée dans la ville grâce à un pont aérien — le premier entrepris par la Croix-Rouge internationale et par la suite conjointement avec l'opération américaine « Provide Relief ». Des réfugiés ont continué d'affluer dans la ville parce qu'on pouvait y trouver de l'eau et parce que le CICR y avait établi un système de secours alimentaire.

Belet Uen formait un des sommets de ce qu'on a fini par appeler le Triangle de la mort en Somalie, qui s'étendait jusqu'à Kismayo en passant par Mogadiscio et ensuite à Bardera et à Baidoa, dans le sud de la Somalie. La ville abritait déjà environ 200 000 personnes en danger immédiat de famine lorsque la première phase de ponts aériens américains a été établie en septembre 1992. À propos de

ce pont aérien américain entrepris dans le cadre de l'opération « Provide Relief », il est important de noter qu'on avait choisi Belet Uen comme première destination de transport aérien de vivres non pas parce que c'était là que les besoins étaient les plus criants, car il y avait des endroits où la famine sévissait davantage, mais parce qu'on la considérait comme la plus sûre des villes du Triangle de la mort; elle présentait moins de risques pour l'atterrissage des avions militaires américains que les villes de Mogadiscio, Kismayo, Baidoa et Bardera⁷⁸.

Cependant, des incidents de sécurité ont entraîné la suspension du pont aérien après quelques semaines. Le clan Haawaadle tâchait de conserver le contrôle des approvisionnements de secours, de la représentation politique et des avantages économiques de la région, au grand mécontentement des autres clans, qui revendiquaient le contrôle de la route. Cette route était une importante voie d'acheminement de personnel et de matériel militaires depuis l'Éthiopie et les régions centrales de la Somalie jusqu'au général Aydiid, à Mogadiscio. C'est d'ailleurs la rivalité pour le contrôle de la route qui a déclenché la guerre des clans.

Sous l'angle de la sécurité, Belet Uen pouvait donc être considérée en 1992 comme un environnement favorable pour les forces de maintien de la paix de l'ONU, par rapport à d'autres parties du sud de la Somalie et à d'autres parties du Triangle de la mort, mais non par rapport au nord-est de la Somalie. Il existait donc une nette différence dans les conditions opérationnelles à Bosaso et à Belet Uen⁷⁹.

La région de Belet Uen était connue également pour ses pratiques d'extorsion et ses rivalités claniques complexes. Le banditisme et l'extorsion étaient beaucoup plus répandus à Belet Uen qu'à Bosaso. Les organismes d'aide internationale devaient déployer des trésors de diplomatie pour naviguer sur les tensions interclaniques qui se répercutaient sur tous les aspects de leurs opérations. Belet Uen était considérée comme l'un des endroits les plus éprouvants dans le sud de la Somalie pour une force militaire de l'ONU⁸⁰.

CONCLUSIONS

Ainsi donc, le Régiment aéroporté du Canada est arrivé dans un environnement éprouvant sur le plan matériel et très tendu et instable sur le plan politique. Nous verrons dans le chapitre suivant que les soldats ne s'estimaient pas prêts à affronter pareil environnement. Beaucoup avaient

l'impression de n'avoir ni l'équipement, ni l'information, ni l'entraînement appropriés. D'après M. Menkhaus, l'ONU avait bien peu d'information sur la Somalie à distribuer aux contingents étrangers.

L'ONU n'a pas d'organismes de collecte d'information, elle n'a aucun équivalent fonctionnel d'un organisme de renseignements ou d'un ministère des Affaires étrangères [...] L'ONU compte donc beaucoup sur les gouvernements nationaux pour lui fournir de l'information. Il s'est agi là [...] d'une véritable faiblesse dans le cas de la Somalie, car les fonctionnaires de l'ONU étaient tributaires des gouvernements nationaux dont l'information pouvait refléter leurs propres intérêts, ou, plus généralement, ils ne disposaient pas eux-mêmes d'information pour leur travail. L'ONU avait en fait très peu d'information à transmettre aux États membres qui allaient fournir des troupes, et la circulation d'information se faisait habituellement dans le sens inverse⁸¹.

Les membres du RAC n'avaient pas non plus été informés suffisamment sur la culture somalienne; un coup d'œil sur la plupart des dépliants ou des brochures distribués aux soldats confirme le fait que cette documentation ne suffisait tout simplement pas à les aider à comprendre la situation à laquelle ils étaient sur le point d'être confrontés en Somalie.

Votre manuel canadien, par exemple, ne comporte, sauf erreur, que trois paragraphes à la toute fin sur le comportement à adopter envers la population locale; le texte a un caractère très défensif. « Méfiez-vous des Somaliens; un allié peut se transformer en ennemi d'un instant à l'autre. » Si c'était là le seul conseil dont je disposais en débarquant en Somalie, mon comportement envers la population locale s'en trouverait sûrement contaminé jusqu'à un certain point. En tant que civil, j'ai constaté que la meilleure chose à faire était tout le contraire : si vous aviez pour attitude que vous pouviez leur faire confiance et vous sentir en sécurité, si vous vous promeniez en ville sans arme ou en gardant votre arme dans son étui et si vous agissiez normalement envers les gens, en estimant avoir affaire à des gens amicaux, ces derniers se montraient généralement très bien disposés à votre égard⁸².

Dans la citation ci-dessus, M. Menkhaus fait allusion au *Précis sur la Somalie* (MDN, 1992b, p. 21/21) qui a été distribué aux membres du GTRAC avant leur déploiement. La section intitulée « Comment se comporter avec les Somaliens » comporte trois articles totalisant peut-être six phrases en tout. Cette brochure prévient les soldats que les Somaliens « peuvent s'avérer très imprévisibles, même d'une journée à l'autre. Tout

Somalien portant une arme doit être considéré comme dangereux et potentiellement hostile à chaque rencontre. » La brochure ne mentionne cependant pas que presque tous les Somaliens nomades portent des armes pour protéger leurs troupeaux. « Par conséquent, si nous considérons tout Somalien portant une arme comme potentiellement dangereux et que nous adoptions une attitude très défensive et très hostile à cet égard, nous nous serions montrés essentiellement hostiles envers n'importe quel nomade là-bas, car ils portaient pratiquement tous une arme⁸³ ».

Le Précis sur la Somalie présente également le Somalien comme une menace, un danger potentiel et peut-être un ennemi : « Les alliés d'hier peuvent se retourner contre des groupes non vigilants s'il y va de leur intérêt et qu'ils ne risquent pas d'en pâtir. Apprendre à faire confiance à autrui n'est malheureusement pas facile en Somalie. » Cette simple affirmation dans la brochure fait bien allusion au caractère imprévisible d'un environnement de maintien de la paix, mais néglige de rendre compte de la complexité de la situation.

Cela va de soi et pourtant, dans la vie de tous les jours, il y avait des tas d'occasions d'établir des relations avec des Somaliens. Ils n'étaient vraiment pas aussi perfides que ces paragraphes le laissent entendre⁸⁴.

Les sujets que nous avons interviewés considéraient eux aussi les Somaliens comme dangereux et avaient été amenés à croire que les Somaliens étaient en quelque sorte malpropres, contaminés. On leur avait dit de ne pas les toucher.

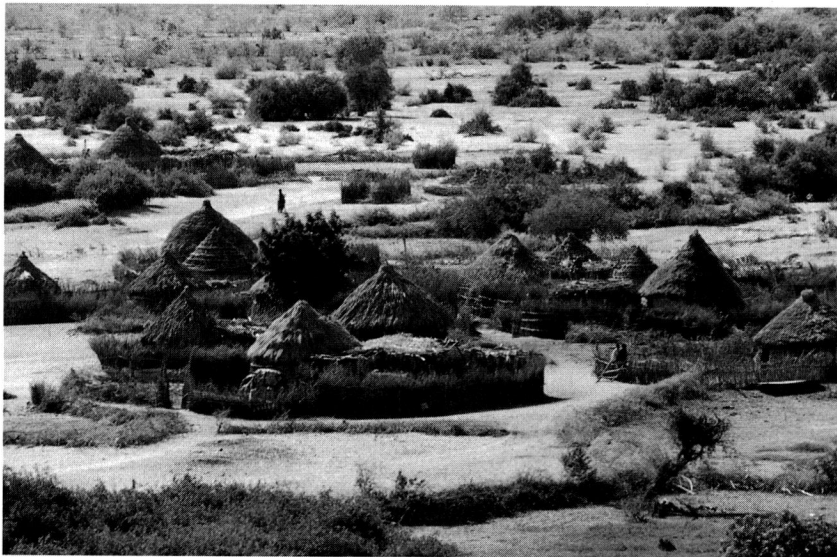
Vous savez, les Somaliens sont agressifs. Les hommes sont très, très agressifs. Il faut qu'ils le soient. Leur environnement est extrêmement rude. Ils vous serrent constamment la main. Vous savez qu'ils vous prendront la main et qu'ils vous regarderont dans les yeux. Je sais ce qu'ils pensent : si je lui prends la main, il ne peut pas me frapper. C'est très répandu dans ce genre de culture : ils veulent seulement avoir l'assurance que vous ne leur ferez pas de mal. Ils veulent vous voir les yeux. Beaucoup de gars détestent ça. Nous venons de l'Ontario. Pour l'amour du ciel, ne nous touchez pas. Il est bien possible que des soldats aient mal réagi. Que voulez-vous? Les Somaliens sont plutôt affectueux. Mais c'est une façon de vous décontenancer, pour voir quelles sont vos véritables intentions. Cela dérangeait les gars. On ne savait pas où ils avaient mis les mains avant ni ce qu'ils avaient fait. C'est sûrement ce que pensaient les jeunes soldats : tu n'as pas l'air bien, mon gars, on dirait que tu as la jaunisse; je ne veux pas la serrer, ta maudite main.

On nous avait dit de porter des gants si nous avons affaire à eux. Pas parce qu'ils étaient noirs ni quoi que ce soit du genre, mais parce qu'on ne sait jamais. On ne sait pas ce qu'ils peuvent avoir. Il y a tellement de maladies à cause des mauvaises conditions d'hygiène. Il n'y avait pas d'eau courante. Ils buvaient l'eau de la rivière dans laquelle ils se baignaient, faisaient leurs besoins et jetaient leurs animaux morts. De plus, notre système ne peut tout simplement pas tolérer les choses auxquelles ils sont habitués. C'était un gros sujet d'inquiétude pour tout le monde. Portez des gants et faites attention à ce que vous touchez.

Je me suis rendu compte que c'était leur coutume de se toucher et de se donner la main. Je n'aimais pas ça, mais tant qu'ils ne me touchaient pas, cela ne me dérangeait pas. Beaucoup de gars portaient des gants, pour éviter d'attraper la tuberculose. On le voit quand les gens ont la tuberculose, car leur peau est jaune — même s'ils sont noirs — et ils ont des croûtes et des plaies partout sur les bras et les jambes. On ne veut donc pas toucher ces gens-là.

Certains des sujets que nous avons interviewés se sont rendu compte qu'ils subissaient un choc culturel en Somalie. Nous traitons cette question de façon détaillée dans la section suivante.

Quand l'armée, avec ses valeurs transposées de la société canadienne en général, se retrouve dans un pays possédant une culture totalement différente, il se produit un conflit, un choc culturel. En Somalie, par exemple, l'armée est débarquée avec des valeurs fondées sur la société civile, et cela a créé des situations contradictoires pour les soldats. Le soldat qui voit des contradictions entre sa culture et la culture somalienne, par exemple, et qui est rejeté par ceux qu'il est venu aider, sera troublé et déconcerté et il va donc nécessairement se sentir stressé dans sa vie de tous les jours.



Village de Somalie

Le Régiment aéroporté du Canada (RAC) en Somalie

*Mais personne ne meurt au bon endroit
ou à la bonne heure
Chacun meurt avant son heure
avant d'arriver à destination.*

Reza Baraheni

La présente partie doit être considérée comme incomplète, car après la modification de son mandat, la Commission n'a plus été en mesure d'étudier en détail les événements survenus dans le théâtre d'opérations. Par conséquent, la présente partie offre une vue fragmentaire et incomplète des événements, examinés sous un aspect particulier du déploiement : le stress. Bien que le stress soit difficile à mesurer, nous croyons que l'examen des événements dans cette perspective nous permettra de décrire le plus fidèlement possible la situation vécue en Somalie, du point de vue du soldat. Par ailleurs, cette démarche cadre bien avec la doctrine du constructivisme social¹.

Dès le moment où ils sont arrivés en Somalie, les Canadiens ont été soumis à des sources de stress multiples. Selon Cockerham (1982), on parle de stress à compter du moment où une personne se trouve dans une situation face à laquelle ses mécanismes habituels de comportement ne conviennent pas. L'hypothèse de Brenner au sujet de la provocation (voir Cockerham, 1982, p. 46) pourrait également s'appliquer aux militaires canadiens en mission de paix en Somalie, dans la mesure où le stress résulte du fait d'être coupé de son mode de vie habituel. Des recherches montrent (Wong *et al.*, 1995, p. 3) qu'un niveau de stress élevé entraîne de nombreux effets ou situations négatifs, par exemple des accidents plus fréquents, une réduction de la productivité, de mauvaises décisions et un fonctionnement ralenti du système immunitaire. Des participants à une

mission de maintien de la paix des Forces canadiennes (FC) ont décrit les opérations comme étant « stressantes, frustrantes et remplies d'ambiguïtés ». D'après Pinch (1994a, p. 35), la frustration et l'ambiguïté sont des facteurs qui entrent en ligne de compte dans le stress cumulatif, que l'on constate dans toute opération de paix; « dans les situations d'instabilité, il est pour ainsi dire certain que des "incidents critiques" ou des situations hors du commun s'associent à un état de "stress aigu" ».

Étant donné que le contingent américain en Somalie comptait dans ses rangs un certain nombre de sociologues et de psychologues (Gifford *et al.*, 1995; Ender, 1995; Miller et Moskos, 1995), nous avons accès à une source de données scientifiques privilégiées sur le stress, auquel ont été exposés les soldats américains en Somalie, et sur la façon dont ils ont réagi à ce stress. En outre, il existe un certain nombre d'études récentes (Farley, 1995; Pinch, 1994; Wenek, 1993) sur les facteurs de stress auxquels ont été exposés les soldats canadiens engagés dans des opérations de maintien de la paix ailleurs qu'en Somalie. Il n'existe pas de facteur de stress pouvant expliquer à lui seul la détérioration du moral ou la diminution du rendement au travail. C'est plutôt plusieurs facteurs qui, ensemble, produisent un effet cumulatif (voir Farley, 1995).

En nous attardant à la question du stress, nous sommes amenés, par la force des choses, à nous pencher sur les aspects négatifs, sur tout ce qui n'a pas fonctionné normalement. Cela ne veut pas dire que nous ne soyons pas conscients de ce qui a bien été. Nous en parlons brièvement dans une section ultérieure du présent chapitre dans laquelle nous examinons les valeurs guerrières en regard des valeurs humanitaires chez les Casques bleus en Somalie. On est toujours porté à se demander quelle utilité il y a à étudier ce qui a mal fonctionné, plutôt qu'à se pencher sur ce qui fonctionne et sur les moyens à prendre pour faire en sorte que les choses continuent de bien fonctionner. En fait, les études sur ce qui ne va pas bien semblent, en quelque sorte, passer inaperçues. Dans son ouvrage traitant de l'enquête sur les événements de My Lai, le gén Peers énumère une série de facteurs qui, selon lui et son état-major, ont eu un rôle à jouer dans la tragédie (Peers, 1979, p. 229-237). Même si les événements de My Lai ne sauraient être comparés à ceux de la Somalie, le gén Peers dresse une liste de facteurs qui ressemble étrangement à la liste des dérapages qui se sont produits en Somalie. La liste du gén Peers comprenait notamment les facteurs suivants :

- un entraînement déficient (« ni les unités ni les militaires qui en faisaient partie n'ont reçu une formation suffisante sur le droit de la guerre,

- la protection des non-combattants ou les règles d'engagement »);
- les attitudes envers les Vietnamiens (« attitude désobligeante envers la population locale », utilisation de termes méprisants);
- une attitude permissive;
- le leadership (« les commandants ne contrôlaient pas la situation »);
- les facteurs psychologiques (appréhension, frustration, occasion manquée de combattre, consommation d'alcool et de drogues);
- les problèmes organisationnels;
- la nature de l'ennemi (« il était difficile de distinguer les combattants des non-combattants »);
- les plans et les ordres.

Au printemps de 1972, M. Scott Peck présidait un comité de trois psychiatres chargés par le chef du service de santé de l'armée, à la demande du chef d'état-major de l'armée, de présenter des recommandations en vue de mener des recherches pour mettre en lumière les causes psychologiques des événements de My Lai. M. Peck a conclu qu'en raison du stress chronique auquel ils avaient été exposés, les membres de la force opérationnelle Barker se sont montrés plus « immatures sur le plan psychologique, primitifs et brutaux » que ce n'aurait été le cas dans une situation normale :

Dans une période d'inconfort qui se prolonge, l'être humain a naturellement, pour ne pas dire inévitablement, tendance [...] à régresser. Sa croissance psychologique fait demi-tour et il renonce à sa maturité. Il devient vite plus enfantin, plus primitif. Qui dit inconfort dit stress. Ce que je viens de décrire est la tendance naturelle de l'organisme humain à régresser quand il est en état de stress chronique. Dans une zone de combat, un soldat vit dans un stress chronique. [En parlant des soldats du Viêt-nam] Ils étaient loin de leurs foyers à l'autre bout du monde, la nourriture était de piètre qualité, les insectes pullulaient, la chaleur était accablante et le sommeil impossible. De plus, le danger était omniprésent; un danger [généralement pas] aussi grave que dans d'autres guerres, mais probablement plus susceptible de créer des tensions nerveuses parce qu'il était imprévisible (Peck, 1983, p. 238).

Saurons-nous jamais tirer les leçons de l'histoire? Qui aurait pu penser que les leçons apprises d'une situation de guerre poussée à l'extrême et que la folie meurtrière de militaires américains pourraient être utiles un jour à des missions de paix canadiennes?

Le présent chapitre traite des facteurs opérationnels et organisationnels qui engendrent le stress. Bien que l'histoire dont nous parlons ici

commence avant le départ des Canadiens pour la Somalie, sur le terrain, des éléments comme l'organisation matérielle des cantonnements et la difficulté de communiquer avec les proches restés au pays ont sapé le moral des troupes, au même titre que l'a fait le régime de deux poids deux mesures dans l'application des règles régissant le camp. La première partie traite de l'environnement physique — les aspects comme la géographie et le climat, sur lesquels les soldats n'avaient aucune prise. La partie subséquente traite du stress psychologique, et en particulier des rapports sociaux et culturels avec les citoyens de la Somalie.

Les sections qui suivent traitent des réactions face au peuple somalien et de l'aliénation. Essentiellement, deux types de réactions ont été observées face aux Somaliens : l'attitude humanitaire et l'attitude guerrière, cette dernière ayant amené les soldats à considérer les Somaliens comme « l'ennemi ». Il est possible que les événements survenus en Somalie en mars 1993 soient le résultat d'une prédisposition culturelle de l'unité de combat du RAC (les préjugés, les perceptions, les attitudes et les sentiments acquis au sein de l'appareil militaire et en particulier, socialement parlant, au sein de la force aéroportée); ils ont pu résulter également de l'organisation de l'unité en un certain nombre de commandos distincts et autonomes ayant chacun sa sous-culture particulière; et aussi des contingences situationnelles créées par l'environnement extérieur (climat africain, organisation de l'unité dans le théâtre d'opérations, nature des rapports avec la population locale).

FACTEURS LIÉS AUX OPÉRATIONS ET À L'ORGANISME

Préparatifs de l'opération en Somalie

Selon le gén Boyle (rencontre du 20 avril 1995 avec le juge-avocat général, à Ottawa), l'entraînement du Régiment aéroporté du Canada (RAC) en vue des opérations en Somalie manquait de cohésion. Le RAC était également mal préparé pour les opérations mécanisées, puisqu'il avait reçu ses véhicules à roues et à chenilles seulement un mois et demi avant son départ. Les membres du RAC ont dû s'entraîner eux-mêmes à un certain nombre d'opérations mécanisées, en prévision du départ.

Le RAC était une infanterie légère. Autrement dit, son rôle consistait à sauter d'un avion pour arriver sur place. Pour la mission qui les attendait en Somalie, ils allaient subitement se trouver équipés de véhicules. Ils devaient donc suivre

un certain entraînement, d'abord pour apprendre à conduire ces véhicules, ce qui en soi n'est pas très difficile, mais il existe tout de même certaines méthodes de conduite qui vous permettent d'éviter les capotages et de mettre votre propre vie en danger ainsi que celle de vos passagers. Il existe également des procédures particulières pour monter à bord des véhicules et en descendre, de façon à ne pas s'exposer à des tirs.

En raison du manque de préparation et de ce que les autorités militaires supérieures ont considéré être des lacunes dans le commandement, le lcol Morneault a été remplacé, au poste de commandant, par le lcol Mathieu à la fin d'octobre 1992. Aussi, outre le fait de devoir s'adapter au contexte de la rationalisation, aux véhicules et à la mission, les soldats ont dû s'adapter à leur nouveau commandant.

Si vous n'accordez pas un temps considérable au commandant pour préparer son unité, permettre à cette dernière d'acquérir une certaine stabilité, de s'entraîner, de se donner une certaine cohésion et de se motiver, vous courez vraiment au-devant des ennuis.

Les séances d'information détaillées au sujet de la culture et du contexte politique complexe de la Somalie ne figuraient pas à proprement parler au programme d'entraînement du RAC avant son déploiement. Comme nous l'avons vu au chapitre 5, les manuels traitant de la Somalie n'abordaient la culture du pays que sommairement, probablement en raison du branle-bas qui précède habituellement ce genre de mission. Selon Jockel (1994, p. 57) : « Chaque fois qu'on monte une opération de maintien de la paix, il semble que la mission soit planifiée, évaluée, analysée, dirigée, appuyée et menée de façon ponctuelle. » Mais même si l'information a été réunie à la dernière minute, il n'a été que très peu question de la formation interculturelle :

Nous avons eu à peu près une heure de breffage sur la sensibilisation au contexte culturel. J'ai reçu une petite brochure avec quelques petites phrases et quelques informations sur le climat, etc.

Nous avons reçu très peu d'information sur la culture de la Somalie avant notre départ. Quelqu'un est venu nous parler de la question pendant environ une heure. Cette personne avait travaillé là-bas pour une autre organisation et nous a parlé de la culture du pays. Un peu plus tard, un groupe de militaires du RAC qui

avaient été affectés en Somalie sont venus nous expliquer en quoi consisterait la mission. Je crois qu'en tout et partout, on ne nous a pas parlé de formation culturelle pendant plus d'une heure.

Nous avons eu droit à un survol. Celui-ci a duré environ une heure et on m'a remis une brochure. C'est tout.

La seule information qu'on nous a communiquée, c'est qu'il y avait là-bas des musulmans et qu'ils avaient eu un camp en 92; on nous a parlé de questions générales, et rien n'a été dit sur ce que les gens pensent. Nous ne savions rien d'eux.

La sensibilisation au contexte culturel n'a pas été très poussée. On savait très peu de choses. La personne qui est venue nous parler de la Somalie venait du nord du pays. Cette personne avait une façon différente de faire les choses. Aussi ce qu'elle nous a dit n'était-il pas très pertinent. Nous n'avons jamais vraiment su comment les choses se passaient là-bas. Par exemple, on nous a dit d'apporter tous les accessoires qui vont avec notre sac de couchage, qui convient à des températures de 40° à 50° sous zéro. Ils nous ont dit de tout apporter, qu'il pourrait faire froid la nuit. Vous n'allez tout de même pas me dire que 25° ou 30° C c'est froid. Alors, vous comprendrez qu'en matière de sensibilisation au contexte culturel, nous n'avons jamais vraiment su de quoi la Somalie aurait l'air.

Il ne semble pas non plus y avoir eu homogénéité quant à l'information qui a été transmise aux différents groupes. Chaque commando était responsable de sa propre formation interculturelle. Ici encore, la nature morcelée du RAC a eu son rôle à jouer.

Le Régiment a dressé une liste générale des sujets dont le commandant voulait traiter; par la suite, chaque commando a dressé la sienne et à partir de là, chaque commando organisait sa propre formation; c'est à chaque commando qu'il revenait de décider de quelle façon se ferait l'entraînement pour cette mission (témoignage de l'adjum Mills, CE, 1993 vol. IV, p. 822).

Comme nous l'avons indiqué précédemment, des séances d'information sur le contexte culturel et politique de la Somalie ont été organisées, mais la formation n'était pas homogène, si bien que les militaires n'avaient qu'une très vague idée de ce qui les attendait dans le théâtre d'opérations.

Nous n'avions pas la moindre idée de ce qui nous attendait. Ici, ils vous disent que c'est chaud là-bas, mais c'est vraiment très chaud là-bas. Jamais un film sur la Somalie ne nous a été présenté pour que nous sachions comment les gens vivent et mangent. Des statistiques, cela ils pouvaient nous en donner, mais nous avons besoin de quelqu'un qui puisse nous parler, de quelqu'un qui avait été là-bas, qui pouvait nous expliquer la différence entre un musulman de Somalie et un musulman arabe.

C'est comme M. Un Tel qui s'en va en Afrique, nous ne savions pas à quoi nous attendre. Il y avait de la tension en raison de la guerre, bien entendu, mais elle était totalement différente de ce qu'on nous avait laissé entendre. On a vu des gens qui étaient affamés, c'est vrai, mais pas des gens qui mouraient par centaines de milliers.

Les soldats ont passé le plus clair de leur temps à apprendre à se servir de leurs véhicules et à mener des manœuvres pratiques, notamment à protéger un convoi alimentaire. La formation non axée sur le combat, c'est-à-dire la formation culturelle, été dispensée lors de séances destinées principalement aux officiers, ces derniers étant libres de transmettre l'information qu'ils voulaient à leurs hommes. Les renseignements ainsi obtenus sur la culture somalienne ont été jugés insuffisants par presque tous ceux que j'ai interrogés. C'est d'ailleurs un sujet fréquent de plaintes parmi l'ensemble des soldats affectés à des missions de paix. Dans son étude sur les Casques bleus américains, Miller (1995, p. 14) relève des plaintes de même nature :

Lorsqu'ils ne sont pas en mesure de voir le contexte dans son ensemble, les soldats disposent de moins d'information pour interpréter le comportement local ou pour prendre des décisions éclairées, lorsqu'ils font face à une nouvelle situation. Pendant mes visites en Somalie, en Macédoine et à Haïti, le personnel militaire déployé dans ces endroits réclamait davantage d'information sur la culture, sur l'histoire et sur la politique. Cette information peut être indispensable lorsque des soldats sont appelés à exercer leur jugement en l'absence d'instructions spécifiques dictant une réponse appropriée (aucune instruction de cette nature ne pouvait être établie, compte tenu des circonstances complexes et changeantes de ces missions). Un des hommes de troupe a même fait les commentaires suivants : « Il arrive parfois que les commandants supérieurs ne transmettent pas aux soldats une information qui serait importante. Ils semblent oublier que nous sommes là. Le fait que nous ne fassions pas partie de l'armée depuis aussi

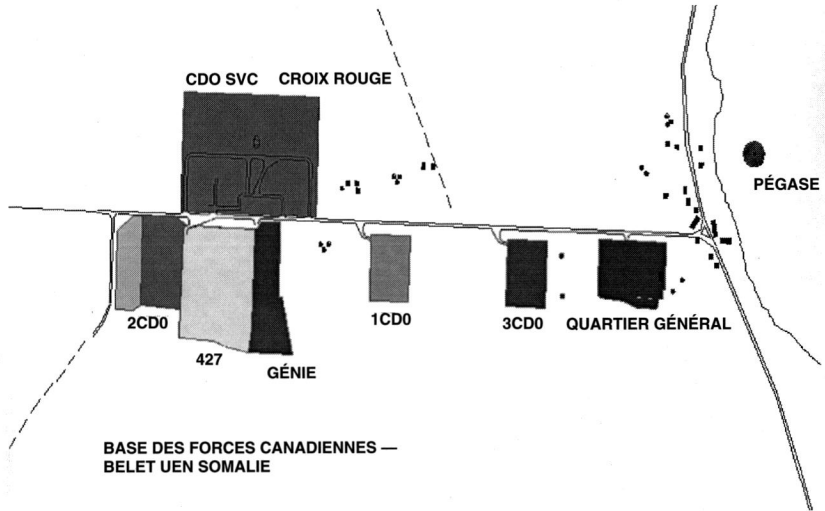
longtemps qu'eux et que nous n'ayons pas atteint le même grade qu'eux ne veut pas dire que nous ne sommes pas en mesure de comprendre les questions importantes ». En raison de l'importance accrue que revêtent les perceptions et les actions de chaque soldat dans des missions de nature ambiguë, il serait sans doute d'autant plus pertinent d'informer même les simples soldats du contexte général dans lequel ils sont appelés à intervenir.

Pour les Canadiens qui étaient à se préparer à leur mission en Somalie, les médias ont été la principale source d'information. *J'ai essayé de rester au courant de l'actualité. Surtout à partir du moment où j'ai su que j'irais là-bas. J'ai commencé à écouter attentivement les nouvelles et à lire les articles au sujet de la Somalie. C'est ainsi que les médias ont constitué ma principale source d'information. Je n'avais jamais rien entendu dire de ce pays auparavant.* Les entrevues montrent que les soldats estimaient avoir davantage appris à l'écoute de CNN (Cable News Network) qu'à la faveur des séances d'information données par les militaires. Toutefois, les médias ont dépeint la situation comme s'il y avait des bébés mourant de faim en Afrique », ce qui ne concordait pas avec la réalité. Lorsque les soldats canadiens sont arrivés sur place, l'aide humanitaire était déjà en train, et il n'était plus question pour les soldats d'intervenir pour sauver les masses affamées.

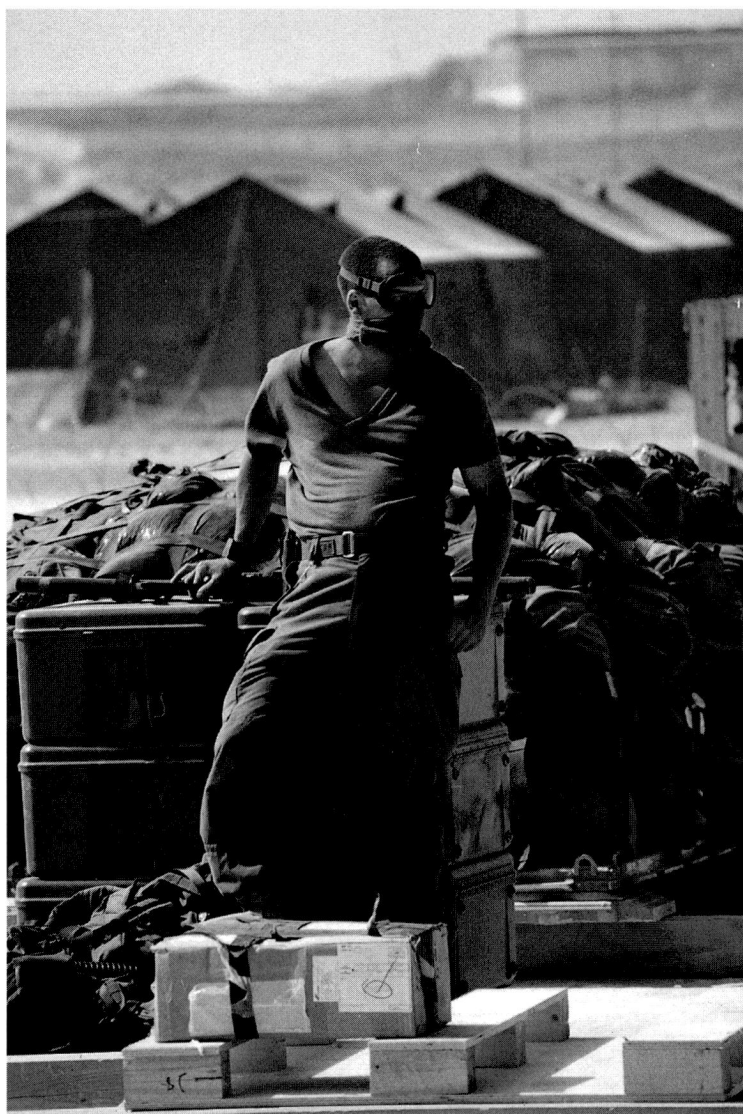
Nous avons reçu de petits manuels pour la Somalie et quelques séances ont bien été offertes, mais elles n'étaient pas aussi détaillées que j'aurais cru qu'elles le seraient. Mais à l'époque, je ne savais pas vraiment à quoi m'attendre non plus, une fois que nous serions sur place. En fait, les médias n'avaient pas donné une idée juste de la situation, au moment où notre groupe est arrivé là-bas, la famine n'était plus aussi grave. Lorsque nous sommes arrivés, les grands convois de distribution alimentaire avaient déjà commencé leur travail. Pour moi, les gens ne semblaient pas aussi affamés que l'avaient laissé croire les images.

La télévision nous avait donné d'assez bonnes indications sur la Somalie, étant donné que personne n'était réellement allé sur place auparavant. Beaucoup des images que nous avons vues provenaient d'une région entièrement différente; certaines d'entre elles ne concernaient même pas la Somalie, et certains bouts de reportages dataient déjà de six à huit mois. Aussi avons-nous obtenu une information trompeuse. Ce que nous avons vu était totalement différent de ce qu'on nous avait dit.

Une fois en Somalie, certains soldats ont regretté ne pouvoir profiter de l'expertise des intervenants qui étaient sur place et qui auraient pourtant



Camp du Régiment aéroporté canadien à Belet Uen



Protection contre la poussière

su les conseiller à propos des subtilités de la culture somalienne. *Nous n'étions pas associés avec les organisations d'aide humanitaire, nous n'avions pas de conseillers, des personnes qui avaient vécu là-bas pendant plusieurs années et qui comprenaient la situation. Nous aurions dû travailler avec eux. Nous n'avions pas d'experts, et pas d'expertise.*

Il y avait aussi la question des ordres qui ont été modifiés (la mission de maintien de la paix étant devenue une mission de rétablissement de la paix²), juste avant le déploiement, et celle du manque de confiance dans l'opération de déploiement proprement dite. (Le RAC avait consacré énormément d'énergie à se préparer pour une mission dans l'ouest du Sahara un an plus tôt, mission qui avait été annulée à la dernière minute.) Avec les changements apportés aux dates de départ et aux règles d'engagement, les gens n'étaient plus certains s'ils iraient effectivement en Somalie.

Comment ai-je finalement su que j'irais en Somalie? Eh bien, nous avons entendu certaines rumeurs, et certaines choses se passaient, et puis on nous a annoncé que nous allions être engagés dans une mission de maintien de la paix en Somalie. L'année précédente, on avait dit aux unités que nous serions déployés dans l'ouest du Sahara, pour le maintien de la paix. En fait, nous avons été sur un pied d'alerte pendant presque un an. Ce qui fait que beaucoup de gens disaient : « Bien sûr, bien sûr. Ça n'arrivera pas. Les choses vont se passer comme la dernière fois. » Alors, je crois que fondamentalement nous nous disions que nous devons partir, mais qu'en fait nous ne partirions pas.

Nous étions passablement déçus que l'opération « Python » dans l'ouest du Sahara, ait été annulée. Nous avions constamment la crainte que la mission en Somalie, ou l'opération « Cordon », comme on en était venu à l'appeler, devienne une autre opération « Python ». Autrement dit, nous allions encore nous entraîner pour rien. Lorsqu'ils ont modifié la mission en décembre, les gens se sont dit : « Ils ont annulé Python, ils ont annulé Cordon, nous n'irons jamais nulle part. »

Sur un mur des casernes du 2^e Commando, les soldats avaient fait des graffitis montrant un lapin « Energizer » et inscrit, dessous : « Nous partons toujours ». Néanmoins, les soldats avaient indiqué qu'ils étaient très enthousiastes à l'idée de partir. *Nous étions vraiment contents de savoir que nous pourrions porter notre béret marron³. Le moral était très bon, et nous étions excités : l'entraînement avait maintenant un but. Nous étions sur le point de quitter le pays; c'était d'ailleurs l'une des raisons pour*

lesquelles nous avions d'abord décidé de devenir soldats. Ce serait, pour la plupart d'entre eux, leur première mission en Afrique.

Nous avons reçu une formation pour mener des opérations de maintien de la paix. Mais, en fin de compte, nous nous retrouvions avec une mission tout à fait différente. C'était le jour et la nuit. Je me souviens du jour où la mission a été annulée. On nous a annoncé ce jour-là que c'était annulé. Et tout le monde avait la mine basse. « Qu'allons-nous faire maintenant? Nous voulions partir. » « Encore une autre déception. » Puis la mission a changé, et très rapidement, nous devons nous préparer, et nous étions déjà partis. Et, bien sûr, comme la mission était changée, nous n'avons pas vraiment eu le temps de nous préparer — ni pour la tâche immédiate ni pour ce qui pourrait survenir. La seule chose à laquelle nous étions préparés, je crois, lorsque nous sommes partis, c'est au fait que nous partions pour la guerre. Notre rôle de maintien de la paix, il n'en était plus du tout question. Mais c'était la nature de la mission. Donc, je ne pense pas que nous puissions apprendre bien des choses de notre expérience en Somalie sur la façon de se préparer à une mission de maintien de la paix, car il s'agissait de deux choses totalement différentes. En fait, pendant notre séjour là-bas, nous aurions pu nous appliquer à penser : d'accord, revenons à notre rôle de maintien de la paix, faisons un peu de formation interne. Peut-être cela aurait-il pu aider.

Ces attentes, ce n'était pas seulement le désir humanitaire d'aider les Somaliens qui avaient faim, mais aussi l'enthousiasme et la hâte de combattre. Certains membres du 2^e Commando sont sortis prendre une bière lorsqu'ils ont appris que les règles d'engagement ne s'appliquaient plus au maintien de la paix mais au rétablissement de la paix; ils voulaient fêter ça car cela signifiait qu'ils auraient de meilleures chances de se mettre à l'épreuve.

Je crois que les hommes étaient contents lorsque l'opération est devenue une mission de rétablissement de la paix plutôt que de maintien de la paix, car le Canada n'avait participé qu'à des missions de maintien de la paix. C'était plus concret. Nous nous entraînons toute notre vie pour faire la guerre, et tous les gars veulent savoir ce que c'est vraiment. C'est pourquoi ils s'enrôlent dans l'armée : pour devenir soldats, non pas pour tuer des gens mais pour aller où il y a des conflits et faire leur travail. Remarquez que si vous participez à une guerre ou deux, je crois que vous ne chercherez plus à refaire cette expérience. C'est comme étudier toute sa vie pour devenir professeur et ne jamais avoir la chance d'enseigner.

Pour d'autres soldats, cela ne faisait qu'augmenter leur anxiété.

Je crois que nous étions prêts à partir et préparés pour une mission de maintien de la paix. Cela consiste essentiellement à conduire des convois de nourriture, à fournir la protection requise, l'aide humanitaire, etc. C'est donc pour ce genre de tâches que nous avons été entraînés. C'est aussi pour ce genre de tâches que nous nous étions préparés. Puis est venu le mois de décembre. Notre mission a été annulée et on nous en a confié une autre dont l'objectif était totalement différent. Je crois que l'anxiété était alors beaucoup plus grande, car personne ne savait si nous reviendrions vivants. Nous partions pour une zone de guerre. Nous n'allions plus maintenir la paix, aider les gens, mais plutôt régler leur compte à des gens et, essentiellement, aller combattre l'ennemi, quel qu'il soit.

Ce fut un dur choc lorsque la mission a été changée. La possibilité que la mission puisse être annulée causait beaucoup d'anxiété. Le fait que nous n'étions pas préparés pour la nouvelle mission causait aussi beaucoup d'anxiété. Le détachement de reconnaissance ne s'était pas rendu sur les lieux. Nous n'avions pas l'équipement nécessaire pour assurer notre défense. La situation était censée être calme et maintenant, ce serait peut-être le chaos. Nous ne savions pas dans quelle ville nous irions. Il y avait donc un élément d'inconnu. Beaucoup de gens étaient en colère. Ceux qui avaient vu l'opération « Python » annulée, ils avaient en quelque sorte investi émotivement dans cette activité, puis l'opération « Cordon » a été annulée. Ils ont eu l'impression d'être trahis d'une certaine façon. Il y en avait qui s'inquiétaient du fait que notre situation serait plus dangereuse.

Certains avaient peur. Il était difficile de dire si nous pourrions maîtriser la situation et ramener un peu le calme. Nous voyions des gens circuler dans des jeeps sur lesquels étaient montées des armes lourdes. Beaucoup de gens se faisaient battre, beaucoup, à coups de bâton. Nous n'étions pas rassurés quant à ce qui nous arriverait une fois que nous serions sur place. Nous ne savions pas très bien comment nous allions être reçus. Comment les choses allaient se passer.

Selon Lewis (1985, p. 44), « on ne peut, en somme, vérifier le caractère viril du soldat qu'en situation de combat ». Les soldats d'une force aéroportée peuvent jusqu'à un certain point mettre à l'épreuve leur bravoure lorsqu'ils doivent sauter de l'avion. Néanmoins, le rite de passage élémentaire pour une unité telle que le RAC est le combat. Lewis (1985, p. 54) souligne l'importance de cet aspect en disant que le soldat « prie pour qu'il y ait la guerre ». « Le processus qui consiste à remplacer la

vision militaire qui glorifie l'enlèvement de la vie par une vision civile qui respecte celle-ci [...] comporte des implications très importantes pour l'initié » (Lewis, 1985, p. 54). Selon Enloe (1993, p. 12), être soldat c'est faire l'expérience du combat, et c'est le combat seulement qui constitue le test ultime de la masculinité d'un homme. Le fait que la mission en Somalie était axée sur le rétablissement de la paix et non sur le maintien de la paix signifiait, pour un grand nombre de jeunes hommes, que ce ne serait pas uniquement leur première expérience en Afrique, mais aussi leur première expérience au cours de laquelle ils allaient fort probablement combattre. Ils réussiraient finalement à faire ce pourquoi ils avaient été entraînés.

Le mythe du combat a la vie dure dans les sociétés contemporaines fortement axées sur la technologie; il y a toujours cette présomption très répandue selon laquelle un homme n'a pas fait la preuve de sa virilité tant qu'il n'a pas combattu, soit tant qu'il ne s'est pas engagé dans une bataille collective physique et violente contre quelqu'un que l'on appelle « l'ennemi ». Pour les hommes, l'expérience du combat est censée leur offrir la chance de montrer qu'ils peuvent être maîtres de la situation, être les plus forts et même atteindre à l'immortalité (Enloe, 1993, p. 13).

Comme la majorité des soldats du RAC n'avaient jamais participé à une mission de paix avant celle de la Somalie, ils ne pouvaient imaginer concrètement dans quelle situation ils se retrouveraient. Ils s'imaginaient plein de choses quant à leur activité future, certains se voyaient vaguement comme des héros humanitaires et d'autres se voyaient en situation de combat.

Je sais ce qu'est le maintien de la paix. Mais il s'agissait du rétablissement de la paix. Nous sommes venus ici en supposant que certains gars pourraient se faire tirer dessus; certains pourraient être tués; il se pouvait que nous devions tuer quelqu'un. Alors, comment pouvez-vous avoir des troupes prêtes à accepter cela si vous n'avez pas le type d'entraînement pour le leur enseigner. Je veux dire qu'il est impossible d'avoir une armée sans avoir un groupe de soldats là-dedans qui sont plutôt zélés (témoignage du soldat Grant, CE, 1993, p. 864-889).

Le fait qu'il s'agissait d'une mission de rétablissement de la paix et non de maintien de la paix a joué un rôle important dans ce qui est arrivé, je crois. Le RAC est parti en s'attendant au pire.

Le facteur déterminant a peut-être été l'incertitude quant à la situation dans laquelle se retrouverait le RAC. Y aurait-il beaucoup de résistance ou tout irait-il comme sur des roulettes?

Étant donné le changement de mission, effectué à la dernière minute, l'équipement est arrivé mais il n'était pas tout à fait prêt.

Lorsqu'on a transporté les véhicules, le RAC partait pour une mission de maintien de la paix; le régiment a donc fait ce qu'on appelle un mouvement administratif, ce qui est la façon la plus économique de faire les choses. Le matériel est rassemblé et, à l'arrivée à destination, on l'assemble dans l'ordre désiré. Lorsqu'il a été décidé que le but de la mission serait le rétablissement de la paix et qu'il devenait alors possible que le RAC aurait à faire face à de la résistance, ce dernier aurait dû effectuer un mouvement tactique. Dans un tel cas, vous utilisez les hommes avec les véhicules, et avec les armes prêtes. Vous savez, lorsque la porte s'ouvre, les véhicules et les armes sont ensemble et prêts à partir. Par contre, dans un mouvement administratif, la porte s'ouvre et tout ce que vous avez, c'est un véhicule; vous devez donc trouver un technicien d'approvisionnement pour le débarquer. Les hommes ont été transportés par avion; vous devez alors « marier » les hommes et l'équipement, et à ce moment-là, vous êtes très vulnérables en cas d'attaque, et c'est là la différence. C'était probablement plus inquiétant pour le commandement que le changement de lieu lui-même.

Certains des soldats que nous avons interviewés ont soulevé la question de la pertinence du matériel. Par exemple, ils ont indiqué qu'ils auraient été mieux équipés pour maîtriser les foules s'ils avaient disposé de matériel anti-émeute, de balles de caoutchouc, etc. *Premièrement, nous n'avions pas le bon équipement pour maîtriser les foules : matériel anti-émeute, boucliers, gaz lacrymogène, etc.* Lorsque tout ce dont dispose un soldat est son fusil, lorsqu'on ne tient pas compte des coups de semonce tirés en l'air, l'étape suivante consiste à tirer sur une personne. Devant cette difficulté, les soldats canadiens ont utilisé des fusils de chasse dont les projectiles se dispersent suffisamment sur la foule pour exercer un effet de dissuasion sans causer de blessures graves. Les soldats estimaient également que l'utilisation de chiens policiers aurait permis de réduire considérablement les vols.

Le camp

Initialement, le GTRAC avait prévu travailler à Bosaso, une ville portuaire du nord de la Somalie, et s'était entraîné à cet effet. Cependant,

quatre jours après l'arrivée en Somalie, en décembre 1992, le col Labbé, commandant canadien, avait décidé, suite à des discussions avec les planificateurs militaires américains, que le contingent canadien se chargerait du maintien de la sécurité dans le secteur de secours humanitaires de Belet Uen, situé à 350 kilomètres de Mogadiscio. Le camp de base du GTRAC a été établi de chaque côté de la route reliant Mogadiscio et Belet Uen. Les moyens logistiques à mettre en œuvre pour le camp étaient très différents de ceux qui avaient été prévus pour Bosaso. En raison de la distance entre le camp et Mogadiscio, le ravitaillement devait être stocké et protégé au camp de base, qui n'avait plus assez de fil barbelé, de sacs de sable et de bois de construction, puisqu'on n'avait apporté du Canada que le matériel nécessaire pour un grand camp de base triangulaire. Le complexe canadien, dont les éléments étaient alignés le long de la route, est devenu un objectif intéressant pour les voleurs et les agents d'infiltration, et il a fallu affecter plus de personnel à la sécurité, ce qui a occasionné un surcroît de travail pour l'effectif déjà insuffisant, en raison du changement de la mission. Des soldats, par exemple le para Hodgson, ont témoigné à la Commission d'enquête de 1993 que la formation technique qu'ils avaient reçue ne les préparait pas pour les tâches qu'ils devaient exécuter à Belet Uen.

Je crois que l'entraînement que nous avons reçu pour l'opération « Deliverance » [...] n'était pas mauvais [...] mais simplement inapproprié. Nous avons fait beaucoup d'exercices de contrôle de foule et d'établissement de postes d'alimentation et autres activités de ce genre. Lorsque nous sommes de fait arrivés en Somalie, nous n'avons rien fait de cela. Nous avons fait beaucoup de patrouilles urbaines et avons eu de nombreux rapports avec le public, avec la force de police, etc., et nous n'avons jamais fait cela avant de partir pour la Somalie (témoignage du soldat Hodgson, CE, 1993, p. 1192)

D'autres interviewés ont parlé dans le même sens.

Tout l'entraînement fait avant le déploiement ne m'a pas préparé aux tâches que je pourrais devoir accomplir. Il ne m'a pas préparé non plus aux choses que j'allais peut-être voir, aux choses auxquelles j'aurais à m'habituer là-bas. Jamais.

Lorsque nous sommes arrivés là-bas, il n'y avait rien de prêt. Tout était encore désorganisé. Je ne crois donc pas que nous aurions pu de quelque façon être préparés.

Le secteur de secours humanitaires de Belet Uen était divisé en quatre zones de sécurité, chacune d'elles relevant d'une sous-unité du GTRAC. La zone Deux, basée dans la ville de Belet Uen, relevait du 2^e Commando; elle était renforcée par un peloton de mortiers du Royal Canadian Regiment (RCR) employé dans un rôle d'infanterie. La zone Un (sud-ouest), et la zone Trois (sud-est), étaient séparées par le fleuve Shebeli, et ce sont les 1^{er} et 3^e Commandos mécanisés, respectivement, qui en avaient la responsabilité. La zone Quatre (nord-est) était considérée la plus complexe pour ce qui est de nos tâches : elle comportait une frontière avec l'Éthiopie, deux factions somaliennes hostiles se faisant face, et un flanc exposé aux régions centrales encore instables de la Somalie. Cette zone était sous la responsabilité de l'Escadron A des Royal Canadian Dragoons, qui était basé dans la ville de Matabaan, située à environ 80 kilomètres au nord-est de Belet Uen.

Les pelotons de tir d'appui direct et de reconnaissance étaient établis au même endroit que le Quartier général du RAC et ils effectuaient des opérations de sécurité locale et d'escorte de convoi. Dans le Commando du Quartier général, il n'y avait que deux policiers militaires⁴ *qui consacraient la plus grande partie de leur temps à protéger le Commandant*. L'adjum Ferguson a déclaré devant la Commission qu'on a sacrifié la présence des policiers militaires lorsque le contingent aéroporté prévu a été réduit. Deux policiers militaires seulement avaient été prévus pour l'opération « Cordon » et l'on n'a pas changé ce nombre lorsque la mission est devenue l'opération « Deliverance », une entreprise plus importante que la précédente. Il n'y avait pas non plus, dans le Commando du QG, de module affecté aux relations civils-militaires, une omission inhabituelle.

Lorsque les commandos sont arrivés en Somalie, ils ont reproduit leur indépendance organisationnelle. Chacun des commandos avec son propre camp, installé au bord de de la route, chacun avec son propre personnel médical, sa propre « salle de musculation », ses zones de détente et sa propre région à patrouiller. En gros, il y avait cinq camps distincts (sept si l'on inclut les Dragoons et le peloton stationné près de la bande d'atterrissage) et il y avait peu d'interaction entre eux.

Les camps étaient établis tous dans des endroits différents. Le 3^e Commando avait sa propre zone de responsabilité. Celle du 1^{er} Commando se trouvait de l'autre côté de notre zone. Le 2^e Commando était censé s'occuper de la ville. Et ce n'était pas l'endroit rêvé car il y faisait très chaud. Faire des patrouilles à

piéd, à deux heures de l'après-midi à 45° C, ce n'est pas très emballant. Le 2^e Commando n'a pratiquement pas pu visiter le pays, tandis que les autres ont eu l'occasion de le parcourir d'un bout à l'autre. Nous n'avons jamais eu à accomplir de tâches communes; cela ne s'est jamais produit.

Les commandos ne participaient pas à des activités communes à l'exception de la journée consacrée aux sports. Tous les camps étaient en fait séparés. Quand nous avons quitté le Canada, il était question d'établir des camps triangulaires, en un endroit où tous auraient été regroupés, mais lorsque nous sommes arrivés là-bas, tout a changé. Ce n'était plus un seul groupe. C'était comme la ségrégation. Donc, cela ne nous intéressait pas de savoir ce qui se passait dans les autres camps.

Le camp était disposé d'une façon telle qu'il n'y avait pas tellement d'activités communes. Les paras se tenaient à part, les membres de l'escadron aérien faisaient de même. Donc, l'emplacement des camps contribuait au manque d'interaction entre eux-ci.

Les interviewés ne comprenaient pas la logique de cette séparation des camps, et ils estimaient que c'était tout à fait illogique et dangereux d'être aussi dispersés, près d'une route où nous pouvions être attaqués par des tireurs à bord de véhicules, et n'ayant comme seul moyen de nous échapper que le terrain d'aviation situé à une certaine distance, de l'autre côté d'un pont. Kyle Brown (Worthington et Brown, 1997, p. 89) écrit ceci : « Pourquoi a-t-on placé 95 p. 100 de la force à une certaine distance de l'élément le plus important pour sa vie — sa source de ravitaillement et son moyen de sortie? Si une force hostile faisait sauter le pont et isolait le peloton au terrain d'aviation, le RAC serait par le fait même isolé lui aussi ». Certains interviewés estimaient que la seule raison expliquant ce choix était que le Commando de service pouvait s'installer sur des plates-formes de béton et utiliser le reste des structures en place, et ainsi le Quartier général pouvait se tenir sur une base de béton en haut d'une colline où il y avait de l'air.

De toute façon, je ne croyais pas à cette organisation dans son ensemble. Moi, je trouvais que c'était ridicule. Initialement, nous avons fait des exercices alors qu'il n'y avait qu'un seul grand complexe disposé en forme de triangle. Et chaque commando était placé dans un coin, et le Commando de service et le Commando du Quartier général se trouvaient au centre. Je crois que cela aurait été une meilleure organisation.

J'étais vraiment inquiet du fait que des « technicals⁵ » puissent passer et tirer sur nous, dans notre camp.

Il y avait même le danger que chacun des camps tire l'un sur l'autre par accident si, par exemple, au cours d'une fusillade, les belligérants se trouvaient entre les camps des commandos.

Et juste la façon dont le commandant a établi son camp. Habituellement, vous protégez votre quartier général. Vous ne le placez pas aux premières lignes. Et vous n'établissez certainement pas des camps de manière que l'un puisse tirer sur l'autre.

C'était totalement ridicule que de placer les camps de cette façon. Si un agent d'infiltration s'était présenté, dans les feux croisés qui auraient suivi, nous nous serions entretués. C'était tout à fait inconscient. Tout le monde le savait.

Si vous placez un camp ici, un autre là et un autre là, et que les Somaliens s'avancent et commencent à tirer, nous en viendrions à nous tirer les uns sur les autres, et c'est exactement ce qui s'est passé. Nous étions alignés le long de la route, et ces gars-là tiraient sur quelqu'un au milieu et les projectiles arrivaient dans les autres camps. C'était complètement ridicule.

Nous vivions comme dans des bivouacs. Cela était probablement dû à la culture organisationnelle du RAC lui-même, dont les interventions étaient généralement de courte durée par opposition à un séjour prolongé dans le théâtre d'opérations. Compte tenu du manque de préparation en vue d'un long séjour, l'ennui pouvait facilement s'installer. Il n'était pas nécessaire de vivre comme dans des bivouacs. Les Royal Canadian Dragoons (RCD), qui étaient stationnés à plusieurs kilomètres du RAC, s'étaient arrangés pour avoir un certain confort, par exemple des meubles « empruntés », un téléviseur grand écran et un magnétoscope, et même un mini-golf. Il est également intéressant de souligner que le vol ne représentait pas un problème pour les Dragoons étant donné que l'aménagement de leur camp ressemblait à une série d'anneaux disposés en rond et que l'équipement se trouvait au centre du cercle ainsi formé, alors que les camps du RAC étaient alignés le long d'une route.

Le RCD avait établi un camp très vaste. Par conséquent, peu importe où l'on voulait aller, il fallait vraiment parcourir une bonne distance, sauf pour ce qui est des bacs à ordures qui se trouvaient tout près de la clôture de barbelés. Ils se

glissaient furtivement et mettaient la main sur quelques objets qui n'avaient pas brûlé et s'en allaient. Le RCD était un si petit groupe et il était si autonome que tout se trouvait au centre. À la vue de tous. Ils avaient enlevé toutes les broussailles et tout. On pouvait donc voir très loin. À part ça, ils n'avaient engagé qu'une personne pour faire brûler les déchets. Ils ne laissaient entrer personne d'autre.

Il y avait une nette différence entre le camp du RAC et le camp du RCD. Le RCD a pour credo qu'on peut vivre de façon inconfortable si on le veut. Ils avaient apporté des sofas et des fauteuils dans leur salle de repos. Quant à savoir où ils les ont dénichés en plein milieu de l'Afrique, je n'en ai aucune idée. Ils avaient un téléviseur avec grand écran. Ils avaient une antenne parabolique. Puis, ils ont eu un magnétoscope à cassettes après que l'antenne parabolique a été interdite. Ils avaient une magnifique cantine et une espèce de bar. Ils avaient leurs deux bières par jour. C'était vraiment un endroit agréable. Mais, le RAC n'avait rien. Ils n'avaient que deux sections de tentes au bout de la cuisine. Mais ils n'avaient aucun endroit où s'asseoir sauf sur des chaises pliantes. C'était un aménagement totalement différent. Le RAC établit habituellement des bivouacs, des camps pour des périodes brèves, soit de 24 à 48 heures. Nous avons vécu six mois dans un bivouac, tandis que le RCD avait établi un camp semi-permanent. Les conditions de vie étaient donc extrêmement pénibles.

D'une certaine façon, le RAC est une unité d'élite. Ils s'entraînent à certaines tâches, viennent les exécuter et s'en vont. Ils sont déployés comme détachement à réaction rapide. Ils ne sont pas assez bien entraînés pour des missions à long terme. Le camp du RAC ressemblait davantage à un bivouac. Le RCD avait établi son camp avec le plus de confort possible. Ils disposaient d'une cantine et d'un magnétoscope. Un sous-officier supérieur avait même aménagé un terrain de mini-golf. Eh oui, c'était très relax.

Les camps des commandos étaient encombrés et manquaient d'intimité, mais, au moins, tous les soldats n'y étaient pas en même temps. Dans un sens, l'intimité suppose qu'on ait de l'espace, mais en tant que concept psychologique, c'est plus que ça. L'intimité suppose l'attribution officielle d'un espace destiné à l'usage exclusif et privé, défini par des limites sûres et assorti de droits territoriaux. Bien que chaque commando ait pu disposer d'un territoire bien défini, cela ne semble pas avoir été le cas pour les soldats qui ne disposaient que d'un petit espace autour de leur couchette. Selon l'étude de Pinch (1994a, p. 112) sur les Casques bleus des Forces canadiennes, une question jugée essentielle pour le moral

et le bien-être des soldats est l'hébergement et les aménagements connexes en campagne. Il est également intéressant de signaler que les sous-officiers du 1^{er} Commando couchaient au même endroit que leurs hommes « afin de garder un œil sur eux », tandis que ceux du 2^e Commando avaient leur propre tente à l'écart de celles des hommes. Comme à Petawawa, les militaires des grades inférieurs du 2^e Commando étaient réunis ensemble.

Règles et règlements

Bien qu'en vertu de la loi régissant les conflits armés, un soldat soit autorisé à recourir à une force mortelle pour protéger les biens militaires contre un combattant ennemi, il n'y est pas question de l'utilisation d'une force mortelle contre un non-combattant qui vole des biens militaires. Dans ce cas, ce sont les RE qui énoncent les mesures à prendre. La question des RE et de leur élaboration en vue de la mission en Somalie est beaucoup trop complexe pour être abordée ici, mais il reste qu'il y a lieu de se demander si les soldats du RAC avaient reçu une formation suffisante relative aux RE. Certains soldats m'ont déclaré ne jamais avoir vu les fiches des RE. *J'ai entendu parler de ces fiches concernant les règles d'engagement, mais je n'en ai jamais eu ni même vu une moi-même.* Le para Grant a fait un témoignage très révélateur sur les RE devant la Commission d'enquête (CE 1993, p. 864-889).

Elles ont changé 10 000 fois, personne ne savait jamais ce qui se passait. On nous disait quelque chose, puis la semaine d'après, on nous disait autre chose, et encore autre chose par la suite. Quand nous sommes arrivés sur le terrain à Baledogle, nous ne pouvions confisquer les armes si nous en voyions, nous devions seulement les signaler à nos supérieurs. Si on pointait une arme contre nous de façon agressive comme pour faire feu ou quoi que ce soit, on éliminait l'ennemi en tirant au centre de la masse. On n'a pas à se poser de questions. Si nous délimitions un secteur et si quelqu'un nous volait quelque chose, on tirait un coup de semonce au centre de la masse, mais si quelqu'un s'enfuyait à la course de notre secteur sans rien apporter, nous ne devions pas tirer [...] Essentiellement, si quelqu'un était muni d'une arme et la pointait de façon hostile vers un membre du contingent canadien, il était mort. Si quelqu'un s'introduisait dans notre secteur, le DTM [dépôt temporaire de munitions], ou quoi que ce soit, et volait quelque chose, des armes, des munitions ou quoi que ce soit, il était mort. Si quelqu'un s'enfuyait de notre secteur sans n'avoir rien volé, on le laissait filer. En ville, si quelqu'un ne faisait que tirer un couteau, on se défendait avec une force égale. Autrement dit, si quelqu'un vous lance une pierre, vous n'allez

pas vous retourner et le faire sauter avec un M72. Ce serait alors l'escalade dans le recours à la force. C'était ça essentiellement [...]

C'est laissé à chacun, Monsieur. C'est-à-dire que chaque personne, même dans ma propre section, chaque personne a son propre [...] vous savez comme enregistré dans la tête probablement à l'avance ou quelque chose de pareil, par exemple si quelqu'un vole quelque chose, comment puis-je savoir s'il a une arme, comment puis-je savoir s'il a des munitions sur bande, comme puis-je savoir s'il n'a qu'une bouteille d'eau ou juste des vivres? Et si on regarde dans les jumelles de vision nocturne, les lunettes encore, vous savez [...] on ne sait pas, on doit prendre une décision.

Bien que les soldats puissent être parfaitement informés relativement aux RE, il est essentiel de combler l'écart entre le monde des règlements et les réalités du soldat (Wyatt et Gal, 1990, p. 15).

Ce dont il faut se rappeler lorsqu'on parle des règles d'engagement, c'est qu'il y a un point de vue théorique, la façon dont Ottawa voit les règles d'engagement, qui sont des idées et tout. Mais lorsqu'on pense au soldat, l'individu au début de la chaîne alimentaire, qui fait face à ces situations, les règles doivent être très simples et très claires.

Ce fait a été mis en évidence par le capt Karen Fair, des États-Unis, qui est juge-avocate — une avocate militaire qui participe directement au processus de planification opérationnelle et de prise de décisions dans des opérations militaires. Lorsqu'elle a travaillé avec les troupes américaines en Somalie, elle a eu recours à la formation axée sur des scénarios qui « ont aidé les soldats à s'exercer à faire preuve d'un jugement sain en prenant des décisions en une fraction de seconde » (Fair, 1995, p. 31).

Il était essentiel de mettre au point et d'utiliser des scénarios hypothétiques pour effectivement enseigner les RE [...] Les soldats auraient été embrouillés et n'auraient pas compris leur rôle si on s'était contenté de leur remettre la fiche RE et de la leur faire lire [...] sans cette formation, les RE étaient pratiquement inutiles (Fair, 1995, p. 13).

Fair (1995, p. 19) déclare que l'armée américaine a veillé à ce que la formation concernant les RE soit toujours dispensée dans le théâtre d'opérations et à ce que le commandant de chaque unité soit présent pendant la formation⁶. Elle dit à quel point la formation était difficile et à quel point

il fallait « faire preuve de créativité pour que les soldats aient un autre choix que de recourir à la force mortelle dans chaque situation » (Fair, 1995, p. 30). En fait, les troupes américaines en Somalie ont fini par recourir à un pulvérisateur de poivre de Cayenne comme agent incapacitant à la fin de février 1993. Les troupes belges ont procédé quelque peu différemment. Quand l'action exigeait un échange de feu, elles déployaient un groupe de tireurs d'élite afin de ne pas causer des blessures inutiles (Auditorat Général, Belgique 1993, p. 27). Elles utilisaient également des agents anti-émeute comme les gaz lacrymogènes. Les Canadiens ont essayé également de trouver des solutions de rechange au recours à la force mortelle et ont commencé à porter des fusils pour réduire les risques de causer des blessures mortelles.

Malgré les efforts du capt Fair, les forces américaines ont connu des problèmes en Somalie. Voici ce qu'on peut lire dans l'étude de Gifford *et al.* (1995, p. 7) effectuée pour le compte du chef du service de santé (Surgeon General) et visant à évaluer comment les soldats ont réagi au stress et comment ils se sont adaptés lors de l'opération « Restore Hope » :

Les RE ont ajouté à la frustration de bien des soldats, malgré les efforts du commandement pour que tous en soient informés, notamment en assurant une vaste diffusion de fiches format de poche renfermant l'énoncé et l'interprétation des RE. Certains soldats étaient tout simplement en désaccord avec les RE, estimant qu'elles étaient trop limitatives. D'une façon plus générale, les soldats dont les missions supposaient un étroit contact avec les Somaliens ne savaient pas toujours ce qu'ils pouvaient faire dans certaines situations même s'ils avaient lu les RE.

De la même façon, Miller et Moskos (1995, p. 622) ont signalé que « l'interprétation des règles d'engagement était une question des plus discutables pour les soldats faisant face à des actes d'hostilité. » Quant à Wyatt et Gal (1990, p. 14), ils ont soulevé des questions sérieuses concernant la capacité des soldats à déterminer ce qui est légitime, « même dans les démocraties fondées sur les hypothèses voulant que les individus soient les mieux placés pour réfléchir à leurs intérêts et les défendre ». De plus, comme la formation militaire civilisée véhicule dans ses normes la notion qu'il est permis de tuer certaines personnes, mais non d'autres, il peut en résulter une ambivalence parmi les troupes de combat lorsqu'elles examinent leurs RE. Cette ambivalence peut créer un contexte où les notions de moralité et de légalité deviennent abstraites et dépendent de définitions

qui varient selon la situation⁷. Un grand nombre des personnes que nous avons interrogées ont déclaré que les RE étaient changeantes et imprécises.

Parfois, les règles d'engagement étaient modifiées. Je ne pense pas que c'était le Régiment aéroporté du Canada qui les modifiait. Cela venait d'une autorité supérieure. C'était déconcertant. Au début, vous avez des règles d'engagement qui vous disent de tirer juste pour blesser lorsque quelqu'un franchit votre secteur. Cela n'est pas mal. Puis, une semaine plus tard, il faut viser le genou, et encore une semaine plus tard, on vous dit de viser entre les genoux et les pieds. Et cette semaine, qu'est-ce qu'il faut faire? Je n'arrive pas à m'en rappeler. Autre exemple, on sonne l'alerte à 3 h du matin. On vient de se réveiller, on est désorienté. On court dehors. L'adrénaline afflue. Vos pupilles sont aussi dilatées qu'elles peuvent l'être. On s'accroche à la moindre lueur pour voir ce qui se passe. On n'a pas le temps de se dire : la première semaine c'était entre les hanches, la deuxième c'était cela, la troisième, cela, on ne sait plus. On veut juste se protéger. C'était très mélangeant, et je pense que ce n'était pas bon pour le moral.

Nous avons reçu des informations orales sur les règles d'engagement. Et essentiellement, les règles d'engagement permettent de tirer dès qu'on se sent menacé. C'est permis de tuer quelqu'un. Et les règles changeaient tous les jours. À un moment donné, on avait l'autorisation de tirer uniquement entre la cuisse et la cheville. Mais les jambes, ce n'est pas une très grande surface. Comme si on allait pouvoir viser juste pendant que l'adversaire file à la course. Vous pouvez tirer dans tel cas. Vous ne pouvez tirer dans tel autre cas. Chaque jour, les règles étaient différentes. Et je n'ai jamais mis la main sur l'une de ces fiches dont j'ai entendu parler.

On nous donnait trop d'ordres ambigus et les choses changeaient tous les jours. C'est comme lorsqu'on joue au téléphone quand on est petit. Arrivé à la fin, le message change. Les ordres changeaient tous les jours, si bien que si on était absent une journée, on ne savait plus où on en était. Tirez en l'air, tirez au sol. Tirez n'importe où. Ne tirez pas. Cela posait un problème.

Les ordres sur l'utilisation de la force à l'endroit d'une personne n'étaient pas clairs. Ils disaient qu'ils allaient modifier les ordres demain pour qu'on puisse tirer en bas de la taille, et que samedi il y aurait un grand rassemblement et que le commandant nous donnerait des explications. Et le lendemain, ils ne modifiaient pas les ordres. Et le samedi, il n'y avait pas de rassemblement. Et on tirait. Et on ne savait pas vraiment si c'était justifié.

Selon Britt (1995, p. 2), des opérations de maintien de la paix où les règles relatives à l'exécution d'une mission et où les attentes à l'égard des soldats ne sont pas claires ou sont contradictoires désresponsabilisent, désengagent et font baisser le moral. Quand on ne se sent pas responsable de ses actions, on devient indifférent et on se désolidarise. « Un grand obstacle à un rendement supérieur pendant les opérations de maintien de la paix est le fait de se sentir moins responsable personnellement [...] la nature de telles opérations peut prédisposer les soldats à ne pas assumer la responsabilité de leur rendement » (Britt, 1995, p. 2).

Le manque de pouvoir personnel que les soldats ressentent pendant des opérations de maintien de la paix peut constituer l'un des obstacles les plus difficiles à la responsabilité et à l'engagement personnels. L'une des choses les plus difficiles pour les soldats pendant certains types d'opération de maintien de la paix est d'être obligé de se tenir là et d'être témoin d'actes horribles contre des membres de la population locale. Les soldats doivent également composer avec le fait d'être l'objet de railleries et d'humiliations sans pouvoir réagir. Des règles d'engagement qui sont trop limitatives peuvent amener le soldat à se sentir « impuisant », et à avoir moins confiance dans sa capacité à agir efficacement même dans les situations les plus simples. Lorsque les soldats sentent qu'ils ne sont pas maîtres de leurs actes, ils ne se sentent ni responsables ni engagés (Britt, 1995, p. 16).

Britt affirme également que l'une des expériences les plus frustrantes pour un soldat participant à une opération de maintien de la paix peut être de croire que les règles sont ambiguës, qu'il n'a pas eu la formation appropriée pour exécuter ses tâches et qu'il ne maîtrise pas la situation alors que, du point de vue des soldats, les chefs d'unité pensent tout à fait le contraire (Britt, 1995, p. 26). Dans l'étude de Farley (1995, p. iv) sur le stress au sein des Forces canadiennes au cours des opérations de maintien de la paix, on peut lire que « le rapport entre les agents stressants et la tension peut être exacerbé par le fait que les tâches sont ambiguës, irréalisables ou contradictoires ».

La cohésion est susceptible de s'accroître au sein des unités dont l'énoncé de mission est clair et fait état des attentes explicites à l'égard des règles d'engagement et des nouvelles règles et règlements au fur et à mesure qu'ils sont modifiés [...] Il est possible de prendre des mesures pour « simplifier » la diffusion de l'information dans la chaîne de commandement (Farley, 1995, p. v).

En fait, le rôle des chefs est crucial dans une opération militaire. On a attribué au manque de leadership une grande partie des problèmes survenus en Somalie. Des « personnes influentes » (particulièrement des symboles d'autorité comme les commandants d'unités, les aumôniers et les médecins) confirment par leurs attitudes et leurs idées ce qu'est en fait l'éthique militaire. Certains des mécanismes auxquels ont recours les chefs pour communiquer leurs idées sont des actes conscients, délibérés; d'autres sont inconscients et peuvent être involontaires (Schein, 1990, p. 223).

En Somalie, quand les officiers dépassaient une limite — par exemple, celle de la quantité d'alcool autorisée — il pouvait en résulter le message qu'on peut dépasser les limites et ne pas respecter les règles.

Il y avait vraiment peu de choses à faire, comme je l'ai dit, on buvait plus que de raison ici. [...] Chaque commando dirigeait son affaire. Les règles étaient donc appliquées de la façon dont les autorités en place le voulaient [...] Les officiers disaient « buvez vos deux bières », mais ils ont perdu le contrôle. Si les soldats voient un officier soûl, quel sorte d'exemple donne-t-il? Eh bien, si le soldat lui-même aime boire, il doit se dire que si l'officier le fait, il peut le faire lui aussi.

Comment pouvait-il s'attendre à ce qu'on le respecte quand il nous ordonnait de nous en tenir à deux bières par jour alors qu'il se promenait avec son emballage de six bières sous le bras?

Lorsque les chefs transmettent des messages doubles du genre « faites ce que je dis, et non ce que je fais » ou lorsqu'il y a « deux poids deux mesures », cela peut amener un manque de respect à l'égard de l'autorité. Farley, dans son étude sur le stress au sein des Forces canadiennes pendant les opérations de maintien de la paix (1995, p. iii), signale que l'agent stressant qui obtient la cote la plus élevée était « l'existence de deux poids deux mesures selon les grades pour ce qui est de l'application des règles ». Une autre étude des FC (MDN 1995b, p. 18) signale que « certains sous-officiers supérieurs et officiers subalternes croient généralement que les officiers de grade supérieur ont eu des avantages et des privilèges particuliers qui ne sont habituellement pas accordés aux subalternes ».

Le comportement inapproprié de personnes occupant un poste d'autorité donne le ton au reste du groupe.

La notion d'une classe de guerriers qui dit « nous pouvons faire ce que nous voulons » pose un problème. Nous pouvons commettre des actes illégaux ou antisociaux parce que nous appartenons à la catégorie vénérée des guerriers.

Nous pouvons faire n'importe quoi parce que nous sommes différents. Cette attitude peut être transmise par l'exemple des chefs supérieurs. Pas besoin d'ordres. Ceux-ci peuvent simplement faire des choses et les soldats vont déduire que c'est correct parce que le général, le colonel ou le major le fait. C'est pourquoi l'imitation de rôles positifs est si importante dans l'armée.

Les conséquences d'un piètre leadership sont évidentes lorsqu'on s'attarde à la description du processus de sélection des Casques bleus canadiens en prévision des déploiements des NU.

L'une des responsabilités propres à l'exercice du leadership consiste à établir des modèles de comportement appropriés et à renforcer les normes pertinentes au sein du groupe. Si cette responsabilité n'est pas assumée, il se peut que les militaires refusent d'adopter les normes pertinentes du groupe, ou encore que se forment au sein de l'unité des sous-groupes réfractaires aux buts légitimes poursuivis par l'unité. Or, lorsque les membres d'une unité adoptent des normes contraires à celles de l'unité ou de l'organisation, la discipline et le rendement risquent de s'en trouver compromis. (Grandmaison et Cotton, 1993, p. 8).

Il y a aussi l'exemple du militaire qui adopte un comportement indiscipliné et qui n'est pas renvoyé chez lui, ce qui revient à encourager tacitement ce comportement, ne serait-ce qu'en indiquant clairement qu'un tel comportement ne sera pas sanctionné.

Le leadership était faible à tous les niveaux et plus ou moins improvisé. Ce que je veux dire par là, c'est que quand vous trouvez dans un contexte comme celui de la Somalie où tout est si différent de votre vie de tous les jours, peu importe l'entraînement que vous avez reçu, vous devez pouvoir compter sur un expert quelque part, quelqu'un à qui vous pouvez demander conseil. D'après moi, on a fait fausse route à partir même des niveaux les plus élevés. Du QGDN en descendant. Qu'est-ce qu'on fait, dans quelle direction allons-nous? Et puis je crois que le 1col Mathieu a fait de son mieux avec les moyens dont il disposait. Je crois qu'il a un côté « cowboy », je suppose que c'est son style. Puis, on a fini par le savoir. Oui, nous avions effectivement besoin qu'on nous donne des directives fermes du genre « Non, vous ne pouvez pas faire cela », plutôt que de balayer les choses sous le tapis. Je pense que cela a amené des écarts de conduite. En tant qu'unité, nous n'agissions pas toujours de la même façon. Est-ce logique? Les lignes directrices nous faisaient défaut et le leadership n'était pas assez fort. Le leadership était faible parce qu'on ne nous indiquait pas la marche à suivre; il n'y avait pas de contrôle de la part des niveaux supérieurs. De plus,

les règles n'étaient pas appliquées de façon uniforme. Je le vois bien maintenant que nous sommes revenus. À l'époque, on appliquait les règles uniformément au sein d'une section, et c'était tout.

L'importance accordée à la consommation d'alcool pour souligner le côté viril du RAC est révélatrice, et il semble que l'usage abusif de l'alcool ait été un problème en Somalie. En fait, chaque commando semblait avoir sa propre interprétation de la politique des « deux bières par jour par soldat ». Certains, dont des officiers, consommaient plus que les deux bières par jour permises, et des soldats introduisaient clandestinement dans le camp des boissons fortement alcoolisées, achetées quand ils se rendaient en permission à Nairobi.

À peu près 85 p. 100 des événements qui sont survenus là-bas ont à voir avec l'alcool. Il n'était pas supposé y avoir de boissons fortes, mais il y en avait. [...] Les soldats sont les soldats. Mais je répète qu'il importe de replacer les choses dans leur contexte. Je n'étais certainement pas en faveur de la consommation d'alcool.

Ce qui se passait une fois la nuit tombée était tout à fait différent de ce qui se passait le jour. Bien entendu, il devenait plus facile de boire à la faveur de la nuit. Beaucoup de gens ont davantage tendance à fêter le soir que durant le jour. La température était également plus fraîche. Les gens avaient tendance à faire des choses le soir.

Une enquête menée parmi les troupes américaines en Somalie a révélé que « d'après les soldats, l'absence d'alcool (également décrétée lors de l'opération « Desert Shield/Storm ») a contribué au maintien de la bonne discipline générale des soldats américains en Somalie » (Miller and Moskos, 1995, p. 620). Quand j'ai demandé à un haut responsable au Pentagone comment leur était venue l'idée d'imposer le « régime sec » lors des missions, sa réponse a été la suivante : *C'est simple, nous avons jeté un coup d'œil aux rapports de police militaire. On y a remarqué une diminution importante du nombre d'incidents lors de l'opération « Desert Storm » [mission au cours de laquelle l'alcool était interdit]; la conclusion s'imposait d'elle-même.*

Linsky *et al.* (1995), qui ont mené une vaste étude sur le phénomène de la violence en Amérique du Nord, ont relevé une nette corrélation entre la consommation d'alcool et la violence. Les auteurs poursuivent en faisant remarquer (1995, p. 112) que « la consommation abusive d'alcool et

l'agression physique risquent davantage de coexister dans une société dont la culture accepte ou tolère ces deux types de comportement », comme c'était le cas pour le RAC.

Conditions de vie

Les conditions de vie dans le camp ont été extrêmement difficiles au cours des trois premiers mois du déploiement, puis elles se sont lentement améliorées avec le temps.

Les deux premières semaines ont été un véritable enfer. Je me souviens très bien du moment où nous nous sommes posés sur la piste d'atterrissage à Belet Uen. Nous étions tous entassés comme des sardines dans ce gros coucou de Hercules. Il n'y avait pas assez de sièges pour tout le monde, alors nous étions assis par terre. Il y avait des courroies d'arrimage de part et d'autre et nous avons dû nous y accrocher. Il n'y avait pas assez de sièges pour faire asseoir tout le monde et pas assez de ceintures de sécurité. Nous étions assis par terre dans l'avion, suspendus aux courroies, pendant que l'avion atterrissait. Puis, on nous a avertis qu'il s'agissait d'un atterrissage « à chaud », c'est-à-dire que l'avion n'allait pas s'arrêter complètement. Les moteurs allaient rester en marche. Tandis que l'appareil s'approchait de la piste, on abaissait déjà la rampe. Nous avons fait contact avec le sol, roulé jusqu'au bout de la piste, fait un demi-tour, puis la rampe a fini de s'abaisser et « Go! Go! Go! ». Tout le monde a débarqué en courant avec une pièce d'équipement, puis nous sommes revenus vers l'appareil, en marchant. Il y avait cet énorme nuage de poussière soulevé par les hélices encore en mouvement. Nous marchions simplement vers l'appareil et les arrimeurs, pressés de partir, nous lançaient les sacs.

Vous savez, nous venions de quitter un hôtel cinq étoiles à Nairobi, propre et confortable. Départ vers la Somalie. Atterrissage. À partir de ce jour-là, on n'a connu que la poussière et la saleté. Beaucoup de sueur, de la poussière et de la saleté. Les neuf premiers jours, j'ai dû porter les mêmes vêtements parce que nous n'avions pas d'installations. Nous étions en quelque sorte le premier groupe à débarquer en ville. Quand vous faites partie des troupes de relève, vous arrivez et les installations sont déjà montées. Vous n'avez qu'à vous installer. Les autres gars partent et vous prenez leur place. En Somalie, il n'y avait rien. Nous devons nous installer au fur et à mesure. Nous n'avions rien pour nous loger. Il fallait tout installer. Il fallait trouver un emplacement et demander aux Somaliens de s'installer un peu plus loin pour ériger notre campement. Nous n'avions pas de douches. L'eau était strictement rationnée. On ne savait pas encore combien

d'appareils de ravitaillement pourraient se poser ni combien de vivres nous pouvions faire venir à Belet Uen. Donc, pendant les neuf premiers jours, je n'ai pu ni changer de vêtements ni prendre une douche.

Au début, il n'y avait pas de camp. Vous parlez d'un camp comme si nous étions arrivés et qu'il y avait un camp prêt à nous accueillir. Mais ce n'était pas le cas. On nous a largués dans le désert et nous avons érigé le camp.

Le camp [était] toujours en construction. Ce n'était jamais fini. Quand nous sommes arrivés, nous avons commencé par débarrasser l'endroit des excréments d'animaux, nous avons creusé des tranchées et nous avons érigé nos clôtures. C'était un vrai désert. Ce n'était pas agréable, mais nous sommes des soldats. Au début, nos quartiers se résumaient à un tapis de sol suspendu entre deux buissons. Juste un abri pour se protéger du soleil.

Les premières semaines, c'était l'enfer [...] la nuit, quand tout est calme, on entend les ânes, des gens qui crient, les gardiens de troupeaux qui promènent leurs chameaux, une drôle de cloche de noix de coco au cou. Toutes sortes de bruits. On essaie de s'orienter et de s'adapter à son nouvel environnement. Les premières semaines ont été difficiles. Le thermomètre marquait au moins 45 °C. Une chaleur brûlante, étouffante. Des vents secs, extrêmement secs. Ici, par exemple, l'indice humidex se situe à 32 °C, comparativement à une chaleur sèche de 45 °C là-bas. C'était incroyable, irréel.

Cet endroit est un cauchemar. Il fait si chaud et il y a tellement de poussière ici qu'on n'arrive pas à en jouir quand on arrive se laver. Je n'ai pas encore pris une douche et nous vivons dans les tranchées (extrait d'une lettre envoyée par un soldat à sa famille).

Les conditions d'hygiène étaient difficiles. L'impossibilité de se laver — et à plus forte raison, de laver ses vêtements — au cours des premières semaines du déploiement rendait la vie très difficile. Dès que la situation de l'approvisionnement en eau était réglée, les soldats ont pu prendre des douches. Cependant, cela était souvent peine perdue puisqu'on se retrouvait vite en sueur et couvert de poussière.

Je recevais six litres d'eau par jour. Pour ne pas nous déshydrater, nous devions en boire au moins quatre. Ce qui me laissait deux litres d'eau pour me laver, me raser et me brosser les dents. Je me tenais debout dans ce baquet et je percevais des trous dans mes litres d'eau, que je laissais ensuite couler sur moi avant de

me rincer. Il fallait prendre soin de ne pas faire trop de mousse de façon à pouvoir se rincer avec le moins d'eau possible. Je me rinçais donc debout, dans ce baquet, puis je lavais mon linge dans cette eau sale. Il n'y avait pas de réserve, c'est tout ce qu'on avait : six litres d'eau et bonjour chez vous! Arrangez-vous avec cela! Que vous la buviez, que vous l'utilisiez pour vous laver ou pour quoi que ce soit, c'était votre ration. Il faut se rappeler qu'on devait boire au moins quatre litres par jour. Quand les ravitaillements ont commencé à arriver, nous sommes passés à au moins 16 litres d'eau par jour.

C'était difficile. Il a fallu presque huit semaines avant que nous puissions prendre une vraie douche. Tout ce que nous avons pu faire, jusque-là, c'était de prendre une bouteille et d'y percer des trous. La bonne vieille méthode, quoi! On se mouille, on se savonne un peu, on rince et c'est tout. On ne pouvait pas vraiment utiliser beaucoup d'eau pour se laver, car il fallait en garder pour boire.

Une des choses que j'ai trouvées les plus désagréables, c'était la grave pénurie d'eau quand nous sommes arrivés sur les lieux. On nous donnait six bouteilles de deux litres d'eau potable et, quand c'était possible, de l'eau pour nous laver. J'ai pris ma première douche au bout de 23 jours. Cela semble pire que c'est en réalité, car au bout d'une semaine, on ne remarque plus les odeurs. On devient immunisé. Mais 23 jours sans se laver, c'est long, et ça devient un facteur de stress parce qu'on est sale et en sueur tout le temps. Je me souviens, quand nous faisons la lessive. On installait de grandes cuves et on lavait le linge avec l'eau dont on disposait. Quand le dernier arrivait pour laver ses vêtements, l'eau était crasseuse. On ne voulait pas être le dernier à laver ses vêtements. C'est le genre de situation qui contribue au stress.

Sur le plan de l'hygiène personnelle, la situation des latrines était une autre source de stress. Au début, les soldats utilisaient des sacs de plastique. Plus tard, on a envoyé des toilettes portatives, mais ces cabines fermées, faites de matière plastique, se sont avérées tout à fait inappropriées, compte tenu de la chaleur qui régnait en Somalie. On a tôt fait de les modifier en enlevant le dessus et en installant des moustiquaires; mais elles n'ont jamais vraiment fait l'affaire. Cela peut sembler insignifiant, mais tous ceux qui ont été interrogés ont mentionné que les latrines constituaient une source de stress. Peut-être que cela est dû au fait que presque tout le monde a souffert de diarrhée à un moment ou à un autre. Bien que cela ait été rarement mentionné, il faut bien se rendre compte de l'impact psychologique de la « chiasse » pour des hommes qui tiennent habituellement à leur image de guerrier viril. Un soldat à qui la Commission demandait

quel avait été l'aspect le plus difficile de son travail en Somalie a répondu : « La diarrhée. C'était la pire des choses : souffrir de la diarrhée. Ce n'était pas la chaleur, ni les gens, ni la nourriture, ni les rations, mais le fait d'être malade. » (Témoignage du sdt Grant, CE, 1993, p. 864-889).

Mais aussi la saleté. Une des choses qui nous préoccupaient est qu'il n'y avait pas vraiment d'installations sanitaires, rien de ce que nous connaissons au Canada. Les Somaliens se soulagent là où ils le peuvent. Alors, une fois que c'est sec et que ça se mélange à la poussière, qui sait ce que nous respirions. On se demandait souvent à quoi nous étions exposés ou qu'est-ce qu'il y avait dans le vent. Aussi, nous avons beaucoup de cas de diarrhée très virulente. On n'avait jamais vu autant de cas de dysenterie.

L'odeur était épouvantable. Avec la chaleur, il n'était pas facile d'éliminer les rejets des latrines. On a fini par engager des Somaliens pour brûler les excréments à l'aide de carburant diesel; mais cette solution n'était pas entièrement satisfaisante, étant donné que le diesel brûle longtemps et qu'il faut constamment remuer le mélange pour en arriver à ce qu'il se consume. De plus, dans les camps improvisés qui ont surgi tout autour du campement canadien, on gardait des animaux pour les abattre. Les Somaliens installés dans ces camps de fortune n'avaient pas de latrines, de sorte qu'il s'en dégageait des odeurs nauséabondes.

Vous êtes en patrouille. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que dans ces rues, les odeurs sont pouah! Car il y avait souvent des carcasses d'animaux, et les Somaliens mangent des choses différentes de nous, ce qui fait que les odeurs sont différentes de ce qu'un gars canadien moyen, blanc, est habitué à sentir.

Simplement l'odeur qui régnait en général suffisait à rendre la vie difficile. Il y avait un terrain où ils enterraient les morts de la ville. C'était également le petit camp de réfugiés. L'endroit servait aussi de toilettes. Je me souviens que trois personnes sont sorties du camp de réfugiés et se sont accroupies juste devant nous. Ils ont attaché les chameaux à un arbre et les ont abattus sur place. Ils ont sorti les entrailles et tout là, sous nos yeux. Pendant tout ce temps, l'odeur nous parvenait directement. Avec les animaux morts, les déchets humains et tout le reste, l'odeur était le plus souvent renversante. Et avec toutes les ordures et le reste, on ne pouvait pas manger ou boire sans être assailli par une nuée de mouches. C'était un endroit dégoûtant.

L'autre problème majeur c'était, excusez l'expression, les chiottes. C'était une vraie saga; les installations sanitaires constituaient un problème permanent.

On nous a envoyé des cabines qu'on appelle Blue Thunders dans l'armée. On nous en a envoyé tout un lot; mais bien entendu, on ne savait que faire du volume des déchets provenant de près d'un millier de personnes. Quoi qu'il en soit, on étouffait là-dedans. Pouvez-vous vous imaginer un instant dans une de ces cabines complètement fermées, quand il fait près de 50 degrés à l'extérieur? On les a donc modifiées de centaines de façons. L'odeur était renversante. Comment dire, c'était tout simplement répugnant. Nous avons fini par brûler les déchets, c'est-à-dire que nous avons payé des Somaliens pour le faire. Ils versaient du combustible sur les déchets et les brûlaient pour tuer les larves. On n'osait même pas regarder. On peut dire que c'était épouvantable. Mais c'étaient là un des aspects de notre vie. Donc, le vrai problème, c'était celui des chiottes. Avant cela, nous utilisions des sacs de plastique; mais ça causait également un problème, car il fallait quelqu'un pour transporter les sacs. La question des chiottes était une importante source de discorde et avait une incidence sur le moral des troupes.

La nourriture était mauvaise. Le régime alimentaire était une source de tension pour bon nombre. Les soldats canadiens ont dû manger tout le temps des rations de campagne, c'est-à-dire des repas emballés à l'avance, à haute teneur en calories, tout le temps. Bien que ces rations puissent convenir pour de courtes manœuvres au Canada, elles n'offrent pas suffisamment de variété pour soutenir l'appétit pendant six mois d'affilée. Il y a également la question du contenu de ces rations, qui n'était pas adapté à la chaleur torride du climat africain. Il aurait été préférable, par exemple, de remplacer le thé, le café et le chocolat chaud par du Gatorade^{MD}.

Avez-vous déjà vu de la nourriture en sachet de cuisson pour le camping? C'est la nourriture en sachet de cuisson de marque Freddy Chef. Un chocolat chaud [...] la dernière chose au monde dont on a envie quand il fait 60° C.

Les bonbons à l'érable et autres friandises sucrées fondaient. Dans de telles conditions, une canette de bière ne peut que faire saliver.

Six mois de rations individuelles, c'est un cauchemar. J'ai perdu 20 livres là-bas, notamment en raison de la chaleur et de la besogne que nous devons accomplir. Mais je suis sûr que les rations individuelles y sont pour quelque chose. Elles ont une teneur très élevée en calories. Encore une fois, je ne peux pas vraiment dire que les rations m'ont rendu maigre. Mais le fait que nous en mangions aussi souvent nous coupait l'appétit. Le seul avantage qu'il y avait à se nourrir de rations individuelles là-bas, c'est qu'on n'avait pas besoin de les

faire chauffer. Il n'y avait qu'à les placer sur toute surface de couleur sombre. Quelque chose qui attire les rayons du soleil. On les plaçait là pendant environ cinq minutes et ça devenait brûlant. Ouais, vous savez, le soleil était tellement chaud. On n'avait qu'à laisser les rations au soleil pendant quelques minutes et c'était prêt à manger. Nous avons commencé à les faire frire pour varier un peu, essayer d'avaler quelque chose d'un peu différent. Six mois de rations individuelles, c'est dur, vraiment dur.

La plus longue période pendant laquelle je suis resté sans manger a duré cinq jours; je ne pouvais tout simplement plus supporter la vue des rations. Je crois que beaucoup de gars ont fait la même chose. Sans le secours de mes proches, qui m'envoyaient de la nourriture, je pense que je serais mort de faim. Les rations, ça peut toujours aller pour quelque temps; mais six mois, c'est beaucoup trop long pour qui que ce soit.

Les soldats n'aiment pas les rations individuelles, c'est bien connu. Après un certain temps, on ne peut plus en avaler une bouchée. Nous avons beaucoup de colis personnels et je crois que les soldats, en général, ne comprenaient pas vraiment pourquoi nous devons encore manger des rations individuelles après trois mois passés là-bas. Nous avons souvent mangé des rations à Gagetown. Cela fait partie de l'entraînement. Mais sur une aussi longue période, je ne crois pas qu'il y ait déjà eu auparavant des gens nourris aux rations individuelles pendant six mois. C'était probablement une première.

De plus, on acceptait mal le fait que les autres soldats de la Force d'intervention unifiée (FIU) mangeaient des aliments frais, tandis que les Canadiens étaient encore aux rations de campagne. Il importe de souligner que c'est la privation relative qui affecte le plus les soldats et non la privation absolue. En effet, le sentiment de privation du soldat ne se situait pas à un niveau absolu mais était plutôt lié au niveau qu'il percevait au sein des groupes auxquels il comparait sa situation (Parmar, 1994, p. 140). Gifford *et al.* (1995, p. 5) ont également constaté que les soldats américains en Somalie ont généralement évoqué l'absence de biens de consommation tels que les boissons gazeuses, les aliments à grignoter et les articles divers « PX » comme étant des facteurs de stress. « Ce n'était pas l'absence de ces articles qui les dérangeait à ce point comme le fait de savoir que d'autres unités ou services en avaient. »

Personne ne peut se nourrir aux rations individuelles pendant une période aussi longue. Puis, les gens ont commencé à aller voir d'autres contingents et ont

constaté que personne n'était limité aux rations. Comment ce faisait-il alors que nous en soyons réduits à l'essentiel? Nous étions fatigués des sachets et tout le reste, même si nous étions habitués à nous arranger avec ce qu'il y avait.

Presque tous les soldats que j'ai interrogés ont mentionné qu'ils avaient perdu du poids en Somalie.

Les soldats étaient victimes de coups de soleil et d'épuisement dû à la chaleur. Beaucoup étaient déshydratés, et il y avait beaucoup de parasites, en l'occurrence des parasites intestinaux. Je pense que les soldats ont perdu en moyenne 20 livres.

Ouais, j'ai perdu quelque chose comme 30 livres pendant tout le temps où j'ai été là-bas. J'ai été malade et des trucs de ce genre; tout le monde a perdu du poids.

J'ai perdu entre 18 et 20 livres, là-bas. Nous n'avons mangé que des rations pendant environ un mois. La seule chose que les cuisiniers pouvaient faire c'était de nous servir un vrai repas, une fois par semaine. Au bout de trois ou quatre mois, je n'en pouvais plus de bouffer des rations, peu importe la façon dont elles étaient présentées. Nous réussissions à tenir le coup grâce aux colis personnels que nos familles nous envoyaient. Jamais je n'aurais cru être aussi content de voir une boîte de macaroni au fromage.

Seaton (1964) a mené une expérience sur les carences en calories chez les militaires de sexe masculin soumis à des conditions extrêmes. Dans le cadre de cette expérience et « dans un contexte extrêmement exigeant imposé par un environnement peu accueillant, des groupes à participation obligatoire ont été soumis à un stress cumulatif découlant notamment de 1) la prolongation de leurs tâches, 2) de la complexification des méthodes de travail, ainsi que 3) de privations (sous-alimentation) » (Seaton, 1964, p. 245). L'auteur a constaté non seulement des signes de stress physique, mais également une nette corrélation entre la carence en calories et la cohésion du groupe. Outre le fait qu'elles aient remarqué elles-mêmes un accroissement de leur irritabilité, ce à quoi on s'attendait, les équipes se sont montrées positives envers elles-mêmes mais hostiles envers les groupes de l'extérieur. (Seaton, 1964, p. 242). Un des effets notables de la faim était l'émergence de cliques et la limitation des rapports avec autrui (Seaton, 1964, p. 246). Les groupes qui avaient faim se sont révélés « plus primitifs et immatures » (Seaton, 1964, p. 244). On ne saurait

dire si les résultats de l'expérience menée par Seaton peuvent être appliqués au RAC en Somalie. Toutefois, ils présentent un certain intérêt, compte tenu de la perte de poids considérable qu'ont connue beaucoup de soldats là-bas.

Vers la fin de la période de service, on a installé une cuisine. On y faisait cuire des petits pains tous les jours, et une fois par semaine, les hommes qui n'étaient pas sortis en patrouille avaient droit à un vrai repas. Les soldats faisaient également preuve de créativité dans l'utilisation des épices. À partir du moment où on a réussi à établir des liens réguliers avec le Canada, ils ont commencé à recevoir des colis personnels contenant des aliments que leur envoyaient leurs proches.

Beaucoup de gens recevaient des colis renfermant toutes sortes de choses. Il y en a beaucoup qui sont devenus très habiles à accommoder leurs rations. Mais la chaleur était écrasante, ce qui en a affecté plusieurs, je crois. C'était un gros problème, du moins pour moi. En ce qui me concerne, c'était une cause majeure d'inconfort.

Les relations avec ceux qui étaient restés au pays

Un séjour prolongé loin de ceux qu'on aime est considéré comme étant un facteur de stress grave (Cockerham, 1982, p. 56). La situation s'aggrave si la communication avec les membres de la famille est limitée. D'après les soldats, il aurait fallu plus que cinq minutes de communication téléphonique par semaine. Le rôle de pourvoyeur et de protecteur des femmes et des enfants est un des rôles masculins que le soldat estime importants. Le fait de ne pas pouvoir remplir ce rôle pour leur famille, ou même de ne pas pouvoir s'assurer que tout allait bien à la maison a été une source de tension pour les soldats qui étaient en Somalie. Les contacts épistolaires étaient acceptables, mais les soldats se sont énormément fâchés lorsqu'ils ont appris que le courrier avait été égaré pendant plusieurs semaines. Le service postal du contingent canadien n'était pas bon au début de la mission (par exemple, les militaires ont été déployés le 13 décembre 1992, mais le détachement postal n'est arrivé à Nairobi qu'en janvier 1993), si bien que certains membres du GTRAC n'ont pas eu de courrier pendant six semaines⁸. D'après le témoignage du capt Reinelt devant la CE, 1993 (vol. III, p. 736), « il y avait beaucoup de frustration au sujet de la lenteur du courrier destiné au pays. Il a fallu plus d'un mois avant que mon épouse reçoive une lettre; elle en a été très contrariée, de même que bien d'autres conjointes; le courrier est devenu un problème majeur ». Du fait que le

courrier en provenance de la maison est considéré comme la forme de communication la plus importante, tout retard de livraison peut avoir un effet négatif marqué sur les individus et les groupes. « On n'insistera jamais assez sur l'effet que le courrier en provenance de la maison peut avoir sur le moral et le bien-être — un effet positif lorsqu'il arrive, mais négatif lorsqu'il n'arrive pas ». (Pinch, 1984a, p. 112).

Nous avions droit à un appel téléphonique de cinq minutes chaque fin de semaine, je crois. Mais le système téléphonique par satellite n'a pas fonctionné toutes les semaines. Vers la fin de la mission, les lignes téléphoniques étaient bien meilleures. Les trois premiers mois, par contre, on pouvait téléphoner à la maison une fois par semaine et on ne pouvait parler que cinq minutes. On n'avait pas le temps de se dire grand-chose.

L'éloignement de la maison est assurément une source de tension. On s'imagine mal ce que cela peut être. Si un gars apprend une mauvaise nouvelle au téléphone, il passe toute la semaine qui suit à se tracasser. On ne peut pas rappeler une, deux ou trois heures plus tard. On se tracasse avec des choses de ce genre pendant un bon bout de temps. Nous avions droit à un appel téléphonique de cinq minutes par semaine, quand le téléphone fonctionnait. Il fallait donc éviter de se disputer au téléphone.

Les problèmes de courrier n'ont pas aidé non plus. Le moral aurait été bien meilleur si nous avions pu recevoir des nouvelles et des colis de nos familles. On avait passé des contrats avec des transporteurs aériens privés pour faire livrer le courrier pendant trois semaines. Il y a eu de nombreux problèmes. Nous l'avons appris plus tard.

Nous avions droit à deux appels téléphoniques de cinq minutes par semaine. Au début, c'était un appel de cinq minutes toutes les deux semaines. Pendant les trois ou quatre premières semaines, nous n'avons parlé à personne. Même quand on avait droit à deux appels de cinq minutes par semaine, les gens devenaient vraiment furieux si vous dépassiez votre durée autorisée, ne serait-ce que de 30 secondes. Une bagarre à coups de poing risquait d'éclater, parce que quelqu'un d'autre attendait son tour. Les gens se plaignaient beaucoup de la poste, mais j'ai vu la même situation pendant d'autres missions. Peu importe que le service postal soit bon ou mauvais, les gens se plaignent. Il est plus facile de se plaindre que de s'apercevoir que la famille n'écrit pas.

Les troupes américaines ont aussi eu des problèmes de communications. Dès les débuts de la mission en Somalie, des spécialistes américains

du comportement militaire ont observé que certains aspects de la baisse du moral étaient liés directement à l'absence de contact téléphonique. De même, des conjointes de soldats américains en Somalie ont identifié les communications comme étant le troisième des aspects les plus stressants du déploiement, après la solitude et la crainte pour la sécurité des soldats (Ender, 1995, p. 1, 6). Gifford *et al.* (1995, p. 5) a indiqué que la difficulté à communiquer avec la famille et les amis restés aux États-Unis était un facteur de stress que les soldats américains en Somalie ont cité de façon généralisée. « À l'impossibilité d'envoyer des lettres ou de téléphoner à la maison, s'ajoutait un sentiment général de manque d'information sur ce qui se passait aux États-Unis ou dans le reste du monde. » L'armée des États-Unis a fait tout ce qu'elle pouvait pour corriger la situation, allant même jusqu'à établir un contact par courrier électronique (Ender, 1995).

Quand on est loin de sa famille et de ses amis, le groupe social immédiat au sein de l'unité militaire (par exemple la section, la troupe ou le peloton) prend une importance particulière.

Lorsqu'il participe à une mission des Nations Unies, le militaire des FC est habituellement loin de sa famille, de ses amis et de la société canadienne en général, et c'est son groupe immédiat qui assume tous ces rôles. L'appartenance au groupe prend beaucoup plus d'importance à ses yeux dans la mesure où sa contrepartie est l'isolement total. Il s'ensuit que les valeurs, l'attitude et les convictions du groupe immédiat prennent plus de place et exercent une plus grande influence en l'absence d'un autre type de soutien. Dans la pratique, une telle solidarité, qu'on pourrait associer à un réseau horizontal de rapports et d'influences, peut avoir une incidence positive sur les buts poursuivis par l'organisation, si les normes du groupe sont conformes à celles de l'organisation [...] ou négative, si elles sont incompatibles avec celles-ci [...] ce sont souvent les normes du groupe social immédiat qui constituent les principaux repères du militaire qui cherche à comprendre. Toutefois, les problèmes apparaissent lorsque les normes du groupe immédiat sont incompatibles avec celles du commandement de l'unité. Le militaire éprouve alors de plus en plus de difficulté à concilier les exigences contradictoires de son milieu et celles de l'organisation. En cas d'échec, on peut se retrouver devant un problème de diminution du rendement, de négligence dans l'accomplissement du devoir ou, pis encore, de manquement grave à la discipline (Grandmaison et Cotton, 1993, p. 9,10).

Comme nous l'avons indiqué, il y avait déjà au sein du RAC une tendance à l'établissement de liens étroits entre les MR, de sorte qu'il s'est

établi à Petawawa un leadership non officiel qui était perçu comme une menace à l'autorité. Si l'expérience des FC lors de missions antérieures des NU peut servir d'indicateur, cette tendance ne peut que se renforcer dans un environnement isolé tel que celui de la Somalie.

La durée du déploiement n'était pas définie. Le capt Blackman a témoigné devant la CE (p. 1123) que « la seule chose qui minait vraiment notre moral, c'était « la » question de savoir quand l'opération prendrait fin [...] c'était l'incertitude quant à la date de la fin de la mission. » Nos entrevues ont aussi démontré qu'il y avait beaucoup de confusion au sujet du moment où les soldats rentreraient chez eux. Dans une lettre adressée à sa famille en date du 17 janvier 1993, James Steed a écrit : « J'ignore quand je rentrerai, peut-être en mars ou, si l'on en croit la rumeur qui circule ici, en août. »

Jusqu'à Pâques ou au Vendredi saint, personne n'a su pour combien de temps nous serions là. C'était un autre élément qui s'avérait très difficile pour nous. Nous étions là depuis deux mois, et tout le monde disait : « Il ne se passe rien ici. Qu'est-ce que nous faisons ici? Quand allons-nous rentrer au pays? » C'était difficile, parce que nous ne faisons rien là-bas et nous voulions rentrer à la maison sans savoir quand nous pourrions le faire. Dans les premiers temps, nous ne savions même pas si nous aurions des permissions puisque, encore là, il n'y avait pas de dates fixes.

Certains s'étaient fait dire au début que leur séjour en Somalie serait de six mois, mais il y avait aussi des rumeurs voulant que les militaires dussent y passer deux ans. Cela a occasionné une situation pour le moins confuse. Dans leur étude sur l'opération « Restore Hope », Miller et Moskos (1995, p. 620) ont constaté que la source majeure de tension chez les militaires américains était de « ne pas savoir quand le déploiement se terminerait. » De même, Gifford *et al.* (1995), dans une étude faite pour le compte du chef du service de santé de l'armée des États-Unis qui portait sur la façon dont les soldats composaient avec les tensions de l'opération « Restore Hope » et s'y adaptaient, ont indiqué que les répondants s'entendaient pour dire que le principal facteur de stress était de ne pas savoir quand ils rentreraient chez eux. *C'était très difficile de ne pas savoir quand nous rentrerions, et tout le monde y pensait beaucoup.* Il y avait un autre facteur, lié celui-là à la nature du RAC proprement dit. Comme nous l'avons signalé précédemment, la perception voulant que le RAC soit une force d'intervention rapide a eu un impact sur la façon dont le camp a été aménagé, ainsi que sur le moral.

Au RAC, on a toujours cru former une force d'action rapide, nous arrivions, nous remplissions la mission et nous repartions aussitôt après. Donc, après avoir passé une ou deux semaines sur place, les gens se sont mis à dire : « Où est l'avion qui doit nous ramener chez nous? » Même s'ils s'étaient entraînés pendant plus d'un an en vue d'une mission de maintien de la paix de longue durée, ils pensaient qu'ils allaient repartir après deux semaines. C'est que le RAC était une unité de ce genre : il devait débarquer, prendre l'objectif désigné et après, les troupes d'intervention à long terme étaient censées prendre la relève. Il semble donc que c'est l'attitude qui s'était établie. Après trois semaines, ils voulaient tous prendre l'avion pour rentrer au pays. Ce n'était certes pas raisonnable, mais ça leur venait de leur instruction. L'instruction qu'ils avaient reçue pour leurs missions au Sahara et en Somalie n'avait pas pu venir à bout de cette façon de voir les choses. Nous apportons une solution à court terme, nous colmatons les brèches dans le barrage, après quoi les forces de maintien de la paix à long terme prennent la relève. Donc, quand ils se sont rendu compte que l'avion n'arriverait peut-être pas le lendemain, cela faisait déjà un mois et demi que nous étions en mission; les gars ont commencé à être contrariés. Ils se sont mis à boire davantage et ont commencé à se fâcher un peu.

STRESS LIÉ À L'ENVIRONNEMENT

Des études montrent que les facteurs de stress environnemental ont une incidence sur la santé des militaires, mais ce qui est particulièrement intéressant, c'est que certaines études sur la température montrent que le climat peut affecter la solidarité du groupe et les attitudes à l'endroit de groupes extérieurs. Les différences du paysage et du climat ont un effet bien connu sur la santé et le bien-être des gens, mais dans une situation de combat, le facteur le plus frappant est l'impuissance relative face aux particularités les plus désagréables du terrain. De plus, la monotonie du paysage et l'absence presque totale des commodités courantes et des plaisirs de l'existence à laquelle on est habitué produisent des contraintes d'un type spécial qui, d'après Grinker et Spiegel (1945, p. 27), peuvent affecter le groupe.

Je pensais à la toute première occasion où je pourrais partir. Je passais mon temps à planifier mon retour à la maison. J'avais un calendrier. Je me sentais comme en prison. Il n'y avait pas de murs, mais au milieu d'un désert de deux mille milles, on n'a pas besoin de murs pour se sentir emprisonné. Je n'avais aucun moyen de m'échapper.

Comment se passait la vie au camp? C'était très ennuyeux, il faisait très chaud, très, très chaud. Les commandos partaient en patrouille. Ils partaient, selon l'unité à laquelle ils étaient affectés. Ils partaient pour quelques jours ou quelques heures, puis ils revenaient et ne faisaient rien pendant quelques jours ou quelques heures. Bien entendu, il n'y avait pas grand-chose à faire et tout le monde s'ennuyait ferme.

L'ennui s'est installé vers la troisième semaine qui a suivi notre arrivée. Certains d'entre nous en étaient à leur première mission, et les gens se sentaient abandonnés. L'ennui vous tape sur les nerfs lorsque vous n'avez aucun contact avec l'extérieur. Vous ne pouvez pas survivre dans un camp de ce genre : un téléviseur, un magnétoscope, des films que vous avez visionnés 15 fois. Trop, c'est trop.

Les données sur la température à Belet Uen indiquent que pendant les trois ou quatre premiers mois de l'année, la température peut dépasser les 40° C. Si l'on tient compte de l'humidité, il est possible qu'on ait eu l'impression qu'il faisait 50° C ou plus. Le taux d'humidité relative à Belet Uen semble être élevé, et les précipitations semblent augmenter de façon marquée en mars, en l'occurrence le mois au cours duquel ont eu lieu les incidents les plus remarquables auxquels ont été mêlées les Forces canadiennes en Somalie. Pour les militaires, la chaleur était intense. Pour décrire la chaleur, une des personnes interrogées a dit : « *J'ai appris à transpirer par les lobes de mes oreilles* ». Quand les soldats ont quitté Petawawa, on était au cœur de l'hiver, et ils ont eu beaucoup de mal à s'acclimater à la chaleur envahissante de l'Afrique, de l'ordre de 40° C.

Quand j'ai quitté le Canada, il y avait trois pieds de neige au sol et la température extérieure était de -30° C. En Somalie, la température pouvait atteindre 45° C. En outre, à ma descente d'avion, les moteurs tournaient encore et j'ai été assailli par la chaleur et la poussière. Ce n'était toutefois qu'une première impression. Les lieux étaient désolés, il n'y avait absolument rien aux alentours. Cela augurait mal, comme première impression de la Somalie.

Il faisait entre 35° et 40°, le jour comme la nuit. Le mercure a atteint 50° à une occasion. Il faisait tellement chaud qu'on ne prenait plus la peine de vérifier combien il faisait. Mais j'ai vu 47° sur un thermomètre, à l'ombre. Je crois qu'il m'a fallu de quatre à six semaines pour m'acclimater à la chaleur et retrouver mon rythme maximal de travail. Physiquement et intellectuellement, je n'étais pas à mon meilleur au début.

Par des températures de 45°, 50° ou même plus, il nous était impossible de dormir pendant le jour. Pour ceux d'entre nous qui travaillaient de nuit, il était pratiquement impossible de dormir pendant la journée, dans les premiers temps.

Il a été impossible de savoir quelle était la température véritable à Belet Uen au cours du déploiement. Nous avons essayé à nombre de reprises de retrouver des données sur les températures quotidiennes à Belet Uen, mais en vain. Il semble toutefois qu'on ait battu des records de température en 1993. Dans une lettre en date du 17 janvier 1993 adressée à ses parents, James Steed a écrit : « La température atteint les 52° C pendant le jour. » D'autres soldats ont dit la même chose.

C'est un fait connu que les environnements très chauds peuvent causer des changements physiologiques appréciables, surtout en raison d'une forte augmentation du réseau vasculaire cutané, consécutive à l'exposition à de fortes chaleurs. Il a été démontré que les habiletés techniques sont altérées lorsque le stress thermique est tel que la température corporelle dépasse la normale. L'épuisement dû à la chaleur peut être accentué par la trop grande fréquence des tâches à exécuter. Comme on a peu d'occasions de récupérer vraiment entre les périodes d'activité, l'effet est cumulatif. Dressant le bilan de plus de 70 ans de recherches sur le stress thermique, Kobrick et Johnson (1991) signalent dans leur rapport que les milieux très chauds peuvent avoir les effets suivants sur l'exécution des tâches militaires : l'exécution des tâches exigeant de la vigilance est altérée à des températures supérieures à 32° C, tandis qu'au-dessus de 38° C, l'exécution des tâches cognitives est altérée de même que l'acuité visuelle. Enfin, « on sait aussi que le climat des régions tropicales mine la volonté et la motivation lorsqu'il s'agit d'exécuter des tâches, surtout les tâches courantes, et ce même si l'on dispose de rations adéquates, de réserves d'eau et de vêtements et de matériel appropriés. » (Kobrick et Johnson, 1991, p. 223.)

Il y avait de la poussière partout. Les soldats étaient recouverts d'une croûte de poussière en tout temps; le matin, ils se réveillaient même avec une fine pellicule de poussière sur les dents. Si l'on combine la poussière et la chaleur au fait que, pendant les deux ou trois premières semaines, les soldats disposaient seulement de deux à trois litres d'eau pour faire leur toilette et laver leurs vêtements, on admettra que la situation n'était guère facile.

Chaque matin, je me réveillais avec les dents recouvertes d'une couche de poussière.

En Somalie, quand vous vous réveillez le matin, vous êtes recouvert d'un tas de poussière. Vous allez prendre une douche et vous revenez à pied. Or, si vous ne vous êtes pas séché complètement, la poussière vous colle littéralement à la peau. C'est plutôt dégoûtant. En tout cas, c'était bon de se sentir rafraîchi pendant quelques secondes. La première chose qui vous frappait, c'était la poussière. En vous réveillant le matin, vous aviez les dents recouvertes d'une pellicule de poussière. C'était incroyable. C'était la même chose chaque matin. Il était pratiquement impossible de garder la bouche fermée toute la nuit, et des gros nuages de poussière passaient à travers les tentes.

Ils nous ont donné la pire parcelle de terre de toute la Somalie. Nous appelions l'endroit la ruelle de la poussière ou des tornades. Tous les tourbillons de poussière traversent le secteur, passent à travers le commando, déchirent nos tentes et arrachent tout. Les Somaliens ne vivraient pas ici, pas même des réfugiés.

Deux fois par jour, peu importe où l'on se trouvait sur cette plaine, un petit tourbillon de poussière passait dans le secteur. Ces mini-tornades laissaient une tonne de poussière sur votre personne. Deux fois par jour, la poussière recouvrait entièrement tout le matériel et tout le monde. Dans ces conditions, on essayait d'abriter tout ce qu'on pouvait. Nous avons appris que cette poussière transportait avec elle des excréments qui jonchaient le sol tout près. C'était une poussière sale qui, nous le savions, allait nous rendre malades.

Les insectes étaient énormes, et certains d'entre eux étaient venimeux. Les soldats étaient particulièrement impressionnés et effrayés par une araignée de l'ordre des solifuges qu'on appelait l'araignée chameau. Elle peut mesurer plus de six pouces de diamètre. Certains soldats dormaient mal les premiers temps, de peur de retrouver une araignée dans leur lit de camp. Cette bête résistait au chasse-insectes en aérosol qu'on avait apporté là-bas et elle était difficile à tuer. Les soldats se sentaient attaqués par l'environnement lui-même.

Les insectes là-bas étaient [...] je veux dire que je déteste les araignées. Les bestioles qu'ils avaient là-bas étaient les plus grosses jamais vues. Je me souviens de la première nuit, lorsque j'ai arrangé mon coin pour dormir. Nous avions de ces filets à insectes, ou comment on les appelle, [...] Vous savez, on rentre tout à l'intérieur et on s'assure que rien ne pénètre dans l'espace où l'on dort, et encore là, j'avais du mal à trouver le sommeil [...] Tout cela à cause des insectes. Avant le déploiement, nous avons eu des cours de médecine préventive au sujet des scorpions, des serpents, des araignées, de différents insectes que

nous pourrions trouver là-bas, et au sujet des précautions à prendre pour éviter d'être piqués. Mon Dieu, même ça ne m'a aucunement préparé à ce que j'allais voir.

Des termites, il y en avait sur tout, dans tout. Parlez-moi de choses qui affectent le moral. Cela faisait environ deux mois que la mission était commencée. Les termites ont éclos. Avez-vous jamais vu une couvée de termites? Wow! Un milliard de termites! Les termites sont des petites fourmis ailées. Cela n'a duré que deux jours, mais c'était tout simplement terrible. Ils étaient partout. Ils étaient sur tout.

Une nuit, un des gars est allé à la toilette en pleine nuit et a senti que le sol bougeait. Il y avait un nid de mille-pattes africains entre les latrines et notre campement. Il y avait un gros monticule plein de mille-pattes. Il y en avait tellement la nuit que cela faisait comme un bruit de pluie sur le sol et sur les tentes. Je dormais enveloppé dans mon tapis de sol. C'est la dernière nuit où j'ai dormi à même le sol.

Les araignées chameaux sont des affreuses bestioles; on les appelle aussi les araignées soleil. Ce sont des petites beautés velues qui courent à une vitesse inouïe. Elles ont des mandibules inférieures et supérieures, si bien que quand elles mordent, elles s'accrochent et vous font vraiment mal. Un gars s'est fait mordre par une araignée et a eu tout le dessus de la main qui est devenu noir. Le camp était plein de ces bestioles. Une nuit, j'en ai tué dix.

Quand on transpire, les pores de la peau prennent de l'expansion, de sorte que les mouches nous déposaient leurs œufs sous la peau. Après quelque temps, on avait comme un bouton sur le bras. Les larves se nourrissent alors à même la chair et peuvent devenir assez grosses. Il y avait aussi des serpents comme des mambas noirs et des vipères des pyramides.

On n'a installé des planchers sous nos tentes que vers la fin de janvier, le début de février. À partir de ce moment, nous n'étions plus à même le sol. Nous trouvions que nous étions vraiment choyés. Les grosses araignées, les araignées chameaux, elles savaient mordre vraiment fort. En pleine nuit, une d'elles a grimpé jusqu'au plafond et m'est tombée sur la poitrine. Je suis sorti du lit à la vitesse de l'éclair. On les entendait détalier aux alentours. Cela me rendait quelque peu nerveux.

Pour se divertir, les soldats se sont mis à organiser des combats d'araignées analogues à des combats de coqs. Ils organisaient aussi des courses d'iguanes et d'autres bêtes de la faune locale.

STRESS PSYCHOLOGIQUE ET ÉMOTIONNEL

En Somalie, les soldats ont connu un stress qui s'apparente dans une large mesure à celui qui se développe au combat. En plus d'occuper une position exposée dans leur camp, ils étaient également en danger lorsqu'ils étaient sur le terrain. Bien que cela soit typique du métier de soldat, la menace prolongée du danger qui peut frapper à tout moment sous la forme d'un coup de couteau ou d'une mine terrestre était constamment présente.

Nous avons fait beaucoup de patrouilles et de barrages routiers pour confisquer les armes des bandits. Nous avons fait un barrage routier sur un pont pendant six heures, l'autre nuit, et on aurait dit que ça n'allait jamais finir. Il faut vraiment faire attention à ces gens, parce qu'il fait si noir là-bas et les piétons sont si animés qu'ils peuvent aussi bien te frapper avec un couteau (lettre d'un soldat à sa famille).

On ne savait jamais quand quelqu'un allait nous tirer dessus. Surtout le vendredi soir ou plus tard dans la soirée, lorsqu'une cargaison de khat avait été livrée. Au cours du ramadan, quand les Somaliens faisaient la fête le soir, ils se défonçaient tous au khat et ce n'était vraiment pas reposant pour nous.

Nous étions en danger avec les Somaliens qui mâchaient le khat, qui se défonçaient et qui avaient facilement accès à des armes. Nous n'étions pas à l'abri d'une attaque d'un musulman fanatique, alors oui, c'était dangereux.

Le khat était un autre problème. Il y avait un problème de drogue extrêmement sérieux à Belet Uen. Le khat, c'est la cocaïne du pauvre. Ça fait penser pas mal aux « speed ». C'est une feuille qu'on mâche. Une plante qui a un effet qui ressemble beaucoup à une dose massive de caféine ou de cocaïne. Ça fait battre le cœur plus vite et ça donne un sentiment d'euphorie. On s'en sert beaucoup dans les pays d'Afrique, probablement pour calmer les douleurs de la faim ou pour se sentir mieux. Il semble que le khat arrive tôt dans l'après-midi. Habituellement, dès 5 heures, ils sont complètement défoncés. Vous voyez une foule de Somaliens aux pupilles complètement dilatées. C'était le moment le plus dangereux.

Nous ne savions pas à quoi nous attendre. Nous vivions dans l'incertitude. Nous ne savions pas ce qu'il advenait de l'opération. Le camp était comme une prison, un monde fermé. Quand nous revenions au camp, nous étions entre nous, mais nous ne savions jamais à quoi nous attendre. Nous étions constamment dans le doute au sujet de notre sécurité. À cause de la routine, on s'habitue trop au danger. Il aurait pu se produire des incidents pires, parce qu'il y avait tant d'incertitude. Le type qui passe près du camp le matin avec sa charrette pouvait aussi bien revenir le soir suivant avec une grenade. Nous ne savions jamais à quoi nous attendre.

Nous étions perpétuellement exposés au danger, au risque d'émeutes. Même les patrouilles régulières couraient un risque. C'était vraiment un environnement très imprévisible où le danger guettait de l'autre côté du barbelé. Le plus stressant était que, parfois, on risquait de se faire tuer.

Il y avait un sentiment général de méfiance partout où nous étions. Nous pointions souvent nos armes dans leur direction et quand les foules nous entouraient en masse, nous avions de quoi avoir très peur. Tout était tellement imprévisible. Nous avons l'impression d'être en danger et d'être dans un environnement imprévisible.

Ils se ressemblent tous, impossible de les distinguer. Entre eux, ils étaient capables de dire qui étaient les bons et qui étaient les méchants ou à quelle faction les autres appartenaient. Si on pense aux bandes de Los Angeles, ils portent leurs couleurs, certains sont hispaniques, d'autres sont noirs. Là-bas, les bandes se ressemblent toutes, mais les villageois connaissent l'origine de tout le monde et la raison de leur venue dans le village. Nous-mêmes, nous ne pouvions pas les distinguer simplement à les regarder. Mais eux savaient qui ils étaient.

Il y avait également une absence de fronts militaires conventionnels. L'entraînement au combat classique n'avait pas préparé le RAC au caractère ambigu du maintien de la paix.

Lorsque nous sommes arrivés là-bas, ce n'était pas la guerre. La guerre était terminée. Pour certains gars, cela a sans doute été une déception.

Les gars du RAC sont très fiers et avec raison. Très fiers. Leur estime de soi est très forte. C'est une bande de durs. Ils font des choses que la plupart des gens ne feraient pas. Sauter d'un avion, par exemple. Ou encore, sauter d'un avion avec l'équipement. L'entraînement qu'ils reçoivent est très dur. Pour l'essentiel,

ce n'est pas un entraînement pour le maintien de la paix. Certainement pas pour les situations de maintien de la paix. On leur montre et leur apprend à être agressifs.

Une fois que les Canadiens avaient conclu qu'ils « perdaient leur temps » en Somalie suivait la brutale conclusion que l'on pouvait mourir « pour rien ».

L'attitude générale consiste à se demander : « À quoi bon mourir dans ce pays? » Il n'y a rien pour justifier de mourir ici. Nous avons l'impression que nous ne sommes pas les bienvenus ici. Nous essayons de changer des choses. Nous construisons un pont au-dessus d'un champ de mines et, encore une fois, on se demande : « À quoi bon mourir dans ce pays? »

Choc culturel

Au choc climatique qu'avaient connu les soldats s'est ajouté le choc culturel. Les Somaliens étaient différents dans leur apparence, leurs gestes et leur façon de parler; les soldats ont commencé à avoir un peu l'impression d'être sur une autre planète. D'après Schein (1985, p. 24-25), « une langue inconnue, des coutumes étranges, des images, des sons et des odeurs inhabituels et des réactions imprévisibles de la part des gens du pays font qu'il est difficile de se détendre ». Beaucoup avaient l'impression d'avoir été arrachés à un monde dans lequel l'ordre familier des causes et des effets, des moyens et des fins, des prémisses et des conclusions fonctionnait et qu'ils avaient été transportés dans un autre monde.

Le comportement des hommes somaliens mettait également les soldats canadiens mal à l'aise. Ils ressentaient un choc à voir les hommes qui se tenaient par la main et qui s'accroupissaient pour uriner comme les femmes (bien que cela se fasse de façon assez discrète lorsqu'on porte un sarong).

Et les toilettes publiques, c'était quelque chose à voir. Nous urinons debout, mais là-bas, les hommes s'accroupissent pour uriner comme les femmes!

Les vrais hommes portent le pantalon et urinent debout et ils ne se tiennent jamais par la main.

La culture aussi mettait beaucoup de gars mal à l'aise. En raison de la pauvreté qu'ils voyaient et pour beaucoup de gars, la façon dont les femmes étaient traitées était difficile à supporter. Dans le sens que les hommes ne travaillaient pas

beaucoup, les femmes s'occupaient de toutes les corvées domestiques, si on peut appeler ça comme ça : aller chercher l'eau, la nourriture, le bois pour le feu. Alors on avait l'impression que les femmes étaient traitées de façon injuste et que les hommes étaient très paresseux. Parce qu'on voyait les hommes qui se tenaient en groupes et qui parlaient sans arrêt. Et ils se tenaient par la main. Quand les gars ont vu ça, tout le monde s'est dit : « C'est toute une bande de fifs, ici! Qu'est-ce qui se passe! » Naturellement, c'est comme ça que les Somaliens expriment leur amitié. On n'a jamais vu ça, les hommes et les femmes qui se tiennent par la main entre eux. C'est tabou, c'est comme ça que les musulmans sont, mais pour beaucoup de soldats, cette partie du monde est mauvaise, ça ne se fait pas. Ils ne savent pas vivre.

Il y avait beaucoup d'homosexualité. Ça dérangeait beaucoup de monde, de voir deux hommes marcher main dans la main. Nous n'y étions pas préparés parce que personne ne nous l'avait dit. Si seulement on nous y avait préparé, pour qu'on ait une idée de leur façon de vivre. Ils nous ont parlé de sécurité militaire, d'armes, d'organisation militaire, etc., mais rien au sujet de la culture.

D'abord il y avait la réaction de surprise : « Regarde, ils se tiennent par la main ». Ce qui dérangeait le plus les gars, c'est qu'ils se tenaient par la main pendant que les femmes transportaient tout l'équipement, toutes les affaires. Je ne sais pas s'il y a eu des commentaires grossiers au sujet de l'homosexualité, il en venait à l'esprit de la plupart des durs. Mais c'était une sorte de cause de mépris. Les Somaliens n'étaient pas tout à fait des hommes parce qu'ils se tenaient par la main.

Les soldats canadiens ont été particulièrement perturbés par la pratique culturelle de la circoncision féminine et par la façon dont les hommes somaliens traitaient les femmes somaliennes.

Une fois, les gars m'ont dit qu'ils avaient trouvé une femme couchée dans le fossé, en train de mourir. Cela m'a embêté terriblement, c'est une de ces choses dont j'espérais que ce n'étaient que des racontars. Alors elle était là, mourante, elle était presque morte et, vous savez, il y a toujours des Somaliens sur la route et ils passaient à côté d'elle et la laissaient là à mourir. Et ils regardaient, on pouvait voir qu'ils étaient comme horrifiés à voir cette femme en train de mourir. Alors ce qu'ils ont fait, ils ont déplacé la femme pour qu'elle ne soit plus à la vue et lui ont laissé une bouteille d'eau.

Les gars arpentaient la ville et tout allait bien, mais sur le chemin du retour, ils sont tombés sur un rassemblement au milieu de l'intersection. Ils se sont frayé

un chemin et ils ont vu un enfant qui avait probablement la malaria ou une autre maladie et qui allait mourir. L'enfant allait probablement mourir de toute façon. Ils ne pouvaient rien faire pour l'enfant, sauf l'amener à l'hôpital local et l'hôpital ne ferait rien s'il n'y avait pas un adulte présent pour réclamer l'enfant à la fin. Ce que je trouvais vraiment frustrant, c'est qu'ils avaient plus de temps pour leurs chèvres et leurs chameaux et tout le reste que pour la vie humaine.

Nous avons vu un homme qui marchait et qui était suivi par une femme chargée de 50 livres de bois à brûler, le menton presque à terre; parfois c'était [...] oh le salaud.

C'est frustrant à voir. Les femmes font tout, là-bas. Elles vont chercher l'eau, font à manger, elles font tout, mais elles dorment dehors. Mais les hommes passent leur grande journée assis à ne rien faire. Ils visitent leurs amis et c'est tout. C'est tellement frustrant.

Je n'aimais pas leur habitude de frapper les enfants. Je n'aimais pas le fait que les enfants dormaient à l'extérieur des huttes. Je n'aimais pas ce qu'ils faisaient à leurs femmes et qui était, à mes yeux, de la mutilation. Est-ce que ça m'enrageait assez pour en frapper un? Non. Mais sincèrement, ça m'enrageait souvent. Parce que les femmes, et même les petites filles, croulaient presque sous le poids de leur charge. Le bois à brûler et tout le reste. Ces petites filles n'avaient pas d'enfance. Oui, ça, ça me dérangeait. Il fallait aussi se rappeler que ce n'était pas notre pays. Je pense que la plupart d'entre nous ne le savaient que trop bien. Nous n'étions pas vraiment là pour faire des commentaires. En votre for intérieur, vous disiez sûrement au type : « Maudit paresseux. Lève-toi donc et va donc aider cette pauvre petite fille. » Mais c'est dans notre culture. On ne traite pas les femmes comme ça. Nous ne traitons pas nos enfants comme ça. Je ne sais pas ce qui est bien ou ce qui est mal. Peut-être que leur façon de faire est aussi bonne que la nôtre. Mais à l'époque, quand votre seule référence était votre propre expérience, c'était dérangeant.

Les entrevues foisonnent de commentaires sur le comportement des hommes qui laissaient les femmes faire tout le travail et qui essayaient de garder la nourriture pour eux.

La façon dont les femmes étaient traitées nous dérangeait. Pour le déchargement des véhicules sur la piste d'atterrissage, par exemple. Un jour, les avions d'un des organismes de secours sont arrivés avec des sacs de grain ou d'autre chose. Un des soldats a dit d'amener les gens en camion jusque-là pour décharger

le grain, et les Somaliens ont fait décharger tous les sacs lourds par les femmes pendant que les hommes somaliens dirigeaient. Les gars ne pouvaient admettre ça et ça les mettait en colère.

Leurs femmes n'ont aucun droit. Ce sont des mulets. On pouvait voir un type marcher avec son bâton suivi de deux ou trois épouses chargées de fagots de bois ou d'autres choses si lourdes que moi-même j'aurais croulé sous le poids. Et elles marchaient derrière lui sauf s'il y avait un champ de mines. Alors elles marchaient devant lui. Nous y sommes allés un peu fort, parfois, en faisant le barrage routier. Ils chargeaient les camions à pleine capacité, alors nous les faisons tous sortir, ils étaient parfois 75 ou 80, puis nous les faisons décharger le camion pour chercher les articles de contrebande ou des armes illégales, des choses comme ça. Quand c'était terminé, ils disaient aux femmes de recharger le camion. Nous les arrêtons et nous ordonnions aux hommes de le faire.

Parfois, les soldats canadiens forçaient les hommes à rester à l'arrière et servaient les femmes et les enfants d'abord au moment de la distribution des secours alimentaires.

Ce qui dérangeait les gars, plus que n'importe quoi, c'était de voir deux hommes qui se tenaient par la main et les femmes derrière eux portant le bois et la nourriture et les enfants et l'eau et traînant les ânes. L'inégalité était une cause de litige. Elle se manifestait également d'autres manières; dans les collectivités ou les sociétés, comme celle-là, les hommes sont servis les premiers. On dirait que c'est tout simplement comme ça que ça marche. Au moment de la distribution des secours, les hommes se précipitaient tous à l'avant tandis que les femmes et les enfants restaient derrière. Les soldats maintenaient physiquement les hommes à l'écart pour que les femmes et les enfants puissent se servir les premiers. Nous savions que c'était contraire aux règles, culturellement, mais nous ne pouvions pas accepter ça. Les femmes et les enfants avaient toujours l'air plus pauvre et plus maigre.

Un groupe placé dans ce genre de situation interculturelle exceptionnelle « applique sa propre interprétation des événements et développe à son propre sujet et au sujet de l'environnement dans lequel il est placé des idées préconçues qui fonctionnent à la manière de filtres discrets des perceptions » (Schein, 1985, p. 41). Ce processus peut entraîner le renforcement du « syndrome d'un monde cruel » dont il a été question plus tôt. Dans un monde si cruel et si dangereux, « on ne peut pas faire confiance à la plupart des gens et la plupart des gens ne pensent qu'à eux »

(Gerbner cité dans Miedzian, 1991, p. 214). Les soldats canadiens ont fait des commentaires pratiquement identiques au sujet des Somaliens au cours des entrevues.

Vous pouvez être en colère contre votre gouvernement, contre le général au quartier général à Mogadiscio, mais vous ne les voyez pas, eux. Vous pouvez être en colère contre beaucoup de choses, mais c'est le Somalien que vous voyez. Il existe en chair et en os. Et au fur et à mesure que le temps passe, il devient également porteur d'un mythe. Le Somalien devient ce que vous voulez. L'un des aspects du mythe du Somalien est que les Somaliens n'accordent pas à la vie humaine la même valeur que nous. Prenez les accidents de la route, par exemple, personne ne va aider les victimes parce que si elles meurent, elles meurent. Si elles vivent, elles vivent. Pour nous, au Canada, la vie est ce qu'il y a de plus important, alors vous faites tout ce que vous pouvez pour sauver une vie. Alors comment accorder les deux? On se dit que le Somalien ne pense pas comme soi, donc il se trompe. La femme somalienne doit tout faire. Ça ne peut pas être bien. Un homme peut avoir deux ou trois épouses. C'est mal, parce que, au Canada, on ne peut en avoir qu'une. Les enfants sont laissés à eux-mêmes. Ils s'occupent d'eux-mêmes. Les parents devraient s'occuper des enfants. Ce genre de chose. Les Somaliens ne se soucient pas de leur prochain. Ils ont une idée assez élevée d'eux-mêmes et se considèrent même meilleurs que nous. Alors cela a causé des conflits.

Rejet

Les Canadiens croyaient que la population locale les accueillerait en libérateurs d'une population terrorisée par des seigneurs de guerre locaux, en précurseurs de la liberté et de l'espoir (pensez au nom donné à l'opération américaine en Somalie : « Restore Hope » [rendre l'espoir]) et en pourvoyeurs de sécurité et d'autorité morale devant lesquels les forces de la tyrannie reculeraient.

Si les soldats croyaient qu'ils représenteraient le soldat héros humanitaire, la réalité sur le terrain leur a causé un amer désillusionnement. Les Canadiens étaient ceux qui passaient pour les « méchants », des parias. On leur lançait des pierres, on les insultait et leurs règles du jeu n'étaient pas respectées.

J'ai reçu des pierres pendant que je faisais mon jogging. Naturellement, ils ne comprenaient pas pourquoi nous faisons du jogging, quel gaspillage d'énergie. Ouais, ils m'ont lancé des pierres. Une fois, j'étais tellement en colère que j'en

ai ramassé une et que je leur ai renvoyée. Nous avons tous reçu des pierres alors que nous allions en ville. Ce n'était pas aussi pire qu'à Mogadiscio, je dois le reconnaître. Et nous savions aussi qu'ils disaient des grossièretés à notre sujet. Ça, nous pouvions passer par-dessus, mais les pierres [...] Les pierres font beaucoup de dommages. Mais, ouais, cela faisait pas mal partie de notre vie.

Quand nous sommes arrivés, ils criaient « gallo gallo gallo » et nous, pauvres stupides Canadiens, nous croyions tous qu'ils disaient allo. Mais, en fait, ils nous traitaient de sales blancs et d'infidèles. Et les enfants avaient des frondes comme David contre Goliath. Et ils s'en servaient pas mal bien. Nous avons vu un enfant être tué par une pierre lancée par une de ces frondes, un soir. On allait en ville et tout à coup on recevait une pierre. Ça arrivait tout le temps.

Ils nous montraient le doigt tout le temps. Et ils imitaient des gestes que nous faisons, comme le geste de se branler ou d'autres. Ils apprenaient ce genre de langage très rapidement.

Même les infirmiers se faisaient lancer des pierres, et ils portaient un brassard avec une croix rouge, alors les Somaliens savaient qui ils étaient, avec toutes les organisations de la Croix-Rouge internationale qui étaient là. Ça montre leur manque total de respect pour ce que nous allions faire là.

On se faisait lapider. Ou ils nous appelaient « gallo », ce qui veut dire païen ou quelque chose comme ça. Ça dérangeait pas mal de gars, mais pas moi.

Pendant le quart de nuit, nos gars voyaient des Somaliens qui leur faisaient des grimaces et des gestes obscènes, alors nos gars allaient les effrayer, mais il y avait de la curiosité des deux côtés. Ce n'était pas toujours positif, j'en suis sûr.

Je ne sais pas, mais ce qui est important pour eux, c'est de se rappeler que nous sommes des infidèles, les « gallos ». « Hé! allons lancer des pierres aux infidèles. » C'était l'âge de la pierre!

L'idée circulait chez les soldats que le maintien de la paix devait être assuré à la loyale. (Cela venait peut-être en partie des films où le bien et le mal sont clairement tranchés et de l'entraînement militaire qui encourage les soldats à voir les choses en noir et blanc, pour parler figurativement.) Les soldats canadiens estimaient que les citoyens somaliens auraient dû faire preuve de gratitude.

Il y a eu pas mal d'incidents où des gens nous ont lancé des pierres en ville et c'est le 2^e Commando qui en a reçu le plus. Mais je pense que c'est aussi parce que certains des membres du 2^e Commando étaient si agressifs, si tendus, les Somaliens le sentaient. C'est le 2^e Commando qui a eu le plus de rapports avec les gens en ville, qui a vu le plus de malhonnêteté, le plus de tout ce qui était mal. Je pense que le 2^e Commando s'est fait des idées négatives sur les Somaliens. Ne jamais être capable de comprendre et de se dire que c'est un monde différent, de saisir la différence de culture des Somaliens, d'accepter leur façon d'être. Je veux dire, voir quelqu'un toute la grande journée, quelqu'un dont la maison fait en tout six pieds de haut sur dix pieds de large. C'est ça, sa maison — il faut un certain temps pour s'y habituer. Mais accepter que ce soit le mode de vie de cette personne, elle ne sait pas lire, elle ne sait pas écrire, elle n'a jamais vu de télévision de sa vie. En fin de compte, les soldats ne voulaient rien savoir des Somaliens.

Je n'ai jamais eu beaucoup de sympathie pour les Somaliens. Je ne sais pas si ça fait de moi une méchante personne ou non. Mais c'est comme ça. Je n'ai jamais vu un Somalien mourant de faim. Je n'ai jamais vu un Somalien reconnaissant. Je n'ai tout simplement jamais eu beaucoup de sympathie pour les Somaliens. Ils se sont mis eux-mêmes dans le pétrin.

Tant que vous leur donnez des choses, ça va. Il faut donner, donner, donner et donner et ce n'est jamais assez.

Ce qui était frustrant, c'est qu'ils ne s'aidaient pas. Nous avons été envoyés là-bas pour les aider et ils n'ont rien fait pour nous aider. C'est comme s'ils aimaient mieux rester comme ils étaient. Par exemple, nous avons apporté du bois pour faire différents travaux, réparer leurs ponts, etc. Nous avons apporté tous les matériaux au bord du pont et, le lendemain, ils avaient disparu. Ça les aurait aidé. Nous leur apportions des choses et ils nous volaient. C'était comme s'ils ne voulaient pas d'aide. Ils voulaient tout simplement rester comme ils étaient. Le Canada voulait les aider à reconstruire à partir de ce qu'il leur restait, au lieu de partir de zéro, les mettre dans la bonne voie, mais ils n'étaient pas prêts à ça.

Nous avons construit des écoles et des ponts. La circulation à pied était dense sur le pont. Finalement, quelqu'un a dit : « C'est assez, construisons-leur une passerelle à piétons », mais peu de temps après, ils se sont mis à voler le bois de la passerelle. On a interdit l'accès à l'aide de cordes, pour que personne ne

tombe dans la rivière. Ils ont volé les cordes. Ils n'appréciaient même pas le travail que nous faisons pour eux. Ils détruisaient tout ce que nous avons construit, et je pense que c'est ce qui a été le tournant, pour moi, en tout cas. C'est là que j'ai vraiment changé d'idée au sujet des Somaliens, vers le milieu de février. J'ai cessé d'avoir de la sympathie pour eux et j'ai commencé à être tanné; je me disais : « Partons d'ici, ils ont couru après leurs problèmes ». Ce qui est vrai, parce qu'ils savaient que nous étions là pour les aider. Même les Somaliens que nous tuions. Ils disaient que c'était un voleur, qu'il commençait à avoir trop de pouvoir et que c'était une bonne chose qu'il soit mort. Vous savez, c'est comme leur façon de nous complimenter. Entre-temps, nous revenons ici et nous nous faisons crucifier. Il n'y a pas de juste milieu ici. Je suis seulement content que nous soyons partis de là.

Les Canadiens n'étaient pas les seuls à être désillusionnés par le comportement des Somaliens. L'Auditorat général de Belgique (1993, p. 27) écrit ce qui suit : « Les exécutants sont partis dans un esprit d'aide. Ils sont déçus et même désarçonnés par l'accueil : quelquefois des jets de pierres, des grenades ou même des coups de feu. Il y a aussi cette façon « d'exiger » l'aide humanitaire ». De même, Gifford *et al.* (1995, p. 6) évoquent « l'hostilité croissante des Somaliens exprimée par des jets de pierres ou des coups de feu de francs tireurs en direction de soldats frustrés » comme source de stress pour les soldats américains. « Les soldats s'étaient déployés en étant animés de sentiments idéalistes à la perspective des opérations, sentiments qui étaient mis à l'épreuve. »

Frustration

Un certain nombre de choses frustraient les soldats, notamment le sentiment d'impuissance à maîtriser la situation et l'incapacité d'enrayer les vols. Les efforts des soldats se heurtaient constamment aux règles et aux limites imposées à leur action.

J'avais certainement l'impression qu'il n'y avait pas de mandat clair pour nous dire ce qu'était notre travail. À un moment donné, on s'est fait dire de désarmer les gens ou de nous assurer qu'ils n'avaient pas d'armes. Mais il y a eu des incidents où des armes ont été confisquées et rendues plus tard. Parfois, nous déterminions qu'il y avait des armes ou des armes lourdes quelque part, mais les gars ne pouvaient pas y toucher. C'était dur à prendre. Parce que nous voulions aider et pour un soldat, c'est une façon d'aider, ça, confisquer une arme, parce qu'alors, l'ennemi est neutralisé. Voilà un ennemi, confisque son arme,

désarme-le, et ce n'est plus un ennemi proprement dit. Mais cela nous a été interdit, nous n'étions plus autorisés à faire notre travail. Nous nous assurons que la nourriture avait été distribuée dans différentes régions, puis, quand nous nous arrêtons pour voir comment allaient les choses, nous nous rendions compte que la nourriture avait été soit volée soit vendue alors qu'elle ne devait pas l'être. Alors, c'était très démoralisant.

Nous nous occupons de la sécurité, un véhicule chargé de 30 sacs de fèves ralentissait et s'arrêtait. Nous demandions au chauffeur où il allait et il répondait que ce n'était pas de nos maudites affaires. OK, notre travail, c'était juste de les escorter de là jusqu'à l'entrepôt. Ils pouvaient faire ce qu'ils voulaient avec et d'habitude ils les donnaient à vendre. On allait au marché au centre-ville et on pouvait voir des sacs avec *This is not for sale* en anglais imprimé dessus, et ils les vendaient quand même. T'es là à te dire, mais qu'est-ce qu'on fait ici? Deux ou trois fois, nous avons confisqué le sac, nous l'avons remis sur le camion et nous l'avons envoyé à l'entrepôt. Une heure plus tard, il était revenu sur le camion.

Nous n'avons pas désarmé la ville, mais nous avons désarmé les villages dans notre secteur. Alors qu'est-ce qui s'est passé? Des gens sont venus de la ville et ont volé les villages qui n'avaient pas d'armes. Nous avons fait quelques raids sur les villages, à la recherche d'armes, mais nous ne nous sommes jamais attaqués au problème principal. Ils vendaient l'aide alimentaire qu'ils recevaient et les sacs étaient volés. Nous nous demandions ce que nous faisons là, mais nous obéissions aux ordres. Je me demandais toujours comment cette affaire-là était menée.

Une chose qui était extrêmement irritante pour tout le monde, c'était d'aller au marché local, en ville, et de voir nos biens mis en vente. Tout ce que nous avions pour faire cuire notre nourriture, c'étaient des poêles Coleman^{MD}, alors il faut du combustible. C'étaient des articles intéressants à voler. Et nous allions au marché et il y avait des bidons de notre combustible attendant d'être vendus. Ils avaient nos bouteilles d'eau, etc. Le 2^e Commando devait voir ça tout le temps. Des chaises qu'ils avaient volées, vous savez, des chaises pliantes. Ici, on s'en fout des chaises pliantes, mais là-bas, il n'y a pas de bois pour construire quoi que ce soit et il faut s'asseoir par terre dans la poussière, alors ça compte. Je reconnais que c'était irritant. Les soldats voyaient ça et ça leur donnait un sentiment de frustration, alors on commençait à perdre le désir d'essayer de penser aux autres.

Les soldats américains ont signalé le même problème : « Ce qui était particulièrement frustrant pour les soldats, c'était que l'annonce d'avance des opérations américaines permettait aux bandits de cacher leurs armes et que Safe Havens leur permettait d'échapper à toute poursuite et de continuer de voler et de tuer » (Gifford *et al.*, 1995, p. 9).

Dès le mois de février 1993, beaucoup de soldats américains avaient commencé à entretenir des doutes au sujet de la mission et de sa valeur. « Nous ne voyons pas de Somaliens affamés » est un commentaire qui est revenu souvent au cours des entrevues menées par Gifford *et al.*, (1995, p. 8). « Je pense que nous n'aurions jamais dû venir ici parce que ce n'est pas vraiment un pays pauvre. Ils ont les ressources qu'il faut pour faire de ce pays un endroit bien, mais tout ce qu'ils veulent, c'est se battre les uns contre les autres au lieu de s'aider les uns les autres. Je pense que nous aurions dû nous mêler de nos affaires⁹. » Il est intéressant de noter que ces réactions sont apparues au milieu de la mission. D'après l'Académie mondiale pour la paix (1984, p. 384), il y a deux périodes difficiles dans une mission (de maintien de la paix) de six mois : le milieu et les dernières semaines¹⁰. Les soldats canadiens éprouvaient des sentiments semblables au sujet de la Somalie.

Nous ramenions une certaine forme de paix. Nous leur apportions une structure sociale. Nous leur rapportions une certaine direction à leur structure sociale. On pouvait voir qu'il y avait une grande différence par rapport aux premières semaines de notre arrivée, il y avait une grande différence dans le village. L'économie reprenait et après un court moment, vous pouviez sentir que votre présence n'était plus nécessaire. C'est à ce moment que nous avons commencé à les voir non plus comme des gens essayant de survivre, mais comme des profiteurs. Nous avons commencé à sentir que nous étions de trop, inutiles, qu'on ne voulait plus de nous, allez-vous en. À la fin de février, au début de mars, nous nous sentions de trop. Vraiment. Nous n'avions aucune utilité là-bas et il était temps de rentrer chez nous.

Même au niveau individuel, les sentiments envers les Somaliens étaient confus et complexes. Les soldats s'étaient déployés animés de sentiments idéalistes. Ils étaient arrivés donc avec la volonté d'aimer les Somaliens. Mais les jets de pierre et les vols ainsi que les insultes verbales et quelques manifestations anti-américaines ont frustré les soldats. « Les soldats comprenaient que ceux qui leur lançaient des pierres et qui les volaient ne représentaient pas tous les Somaliens, mais nombreux ont été ceux qui

ont dit ne pas pouvoir s'empêcher d'être influencés par leur expériences négatives immédiates » (Gifford *et al.*, 1995, p. 9).

L'idéologie politique militaire comprend plusieurs éléments dont l'un est le caractère indispensable de la propriété privée (Janowitz, 1960; Van Doorn, 1968, p. 77). Le vol était particulièrement frustrant pour les Canadiens. L'idée du vol répugne au soldat du RAC dont l'entraînement met l'accent sur l'établissement de la confiance et le travail d'équipe, car il lui faudra peut-être un jour confier sa vie à son camarade.

C'est dans l'attitude des soldats. Nous étions juste entre nous. Personne ne volait personne. Nous nous passions le matériel, mais nous ne perdions rien, nous pouvions nous faire confiance les uns les autres.

Je pense que personne n'aime les voleurs. Il n'y a rien de pire qu'un voleur ou un menteur. Les gars commençaient à en avoir assez. Ils étaient vraiment exaspérés. Il faut voir. C'était comme si, la nuit, un Gurkha entrainait et tranchait la gorge de tout le monde. Les menaces à la sécurité interne sont vraiment graves. On se sent comme une victime, on ressent un vide.

Dans ce contexte, les vols incessants suscitaient de vives réactions, amenant les soldats à considérer les Somaliens comme des gens peu fiables et exacerbant leur frustration.

Nous étions à six kilomètres environ du village même de Belet Uen. Il fallait traverser le village pour nous rendre à la bande d'atterrissage. On nous avait dit de faire très attention quand nous traversions le village, parce que les Somaliens cherchaient toujours à se faire dédommager d'une façon ou d'une autre pour tout ce qui aurait été endommagé. Quand nous traversions le village, nous transportions habituellement des bidons d'essence à l'arrière des véhicules, à l'extérieur. Si nous allions assez lentement, ils nous suivaient à la course et, on aurait pu mettre sa main au feu, il n'y avait plus de bidons après notre véhicule quand nous ressortions du village. Souvent, pas fous les gars, ils se précipitaient devant nous quand on s'arrêtait, le temps que leurs copains en arrière coupent les cordes et s'enfuient en courant avec les bidons d'essence ou d'eau. Il faut comprendre à quel point c'était enrageant. Ils venaient nous voler toutes les nuits. Ils s'infiltraient dans les quartiers où nous dormions. C'est comme si quelqu'un entrainait chez vous par effraction, qu'il allait dans la cuisine et prenait le pain laissé sur la table. Ce n'était jamais vraiment menaçant. Je peux comprendre que ces gens-là sont extrêmement pauvres. Pour eux, un bidon d'essence

pouvait peut-être servir à nourrir leur famille pendant un mois. S'ils prenaient un bidon, les Nations Unies pouvaient le remplacer. Est-ce qu'on tue quelqu'un pour ça? Bien sûr que non. Ça n'a jamais été une raison de tuer quelqu'un et ça ne le sera jamais. Je ne dis pas, si quelqu'un essayait de saboter un hélicoptère d'évacuation sanitaire, ça serait différent, parce que si je sautais sur une mine, l'évacuation en hélicoptère serait une question de vie ou de mort pour moi. Alors je trouve ça assez grave. Ils avaient volé la pompe à essence, quelques nuits avant les coups de feu mortels. Et les voilà qui revenaient rôder autour des hélicoptères. Vous voulez savoir ce que j'en pense? Est-ce que je trouve que ce genre de règles est acceptable? Je suis probablement blasé. Mais ce n'est pas dans ma nature. J'ai plutôt un côté humanitaire, mais en même temps, il faut bien se protéger.

Il se commettait beaucoup de vols, sur nos véhicules et dans notre camp. Je ne sais pas comment ils s'y prenaient. Parce qu'il y avait au moins trois rangs de réseau concertina, ce genre de barbelé aussi coupant qu'une lame de rasoir. Dès qu'on s'en approche, les vêtements y restent accrochés. Et eux, ils passaient à travers, ou par-dessus. Je ne sais pas comment ils faisaient, il y avait trois bandes de barbelé en hauteur et le premier rang en avait trois en largeur. Ils réussissaient à passer et venaient nous voler plein de choses. C'était très frustrant, parce qu'on recevait des ordres à ce sujet et que les ordres changeaient tout le temps. Par exemple, on nous avait donné l'ordre d'intercepter tous ceux qu'on surprendrait à voler et de les retenir en attendant qu'ils soient remis aux autorités. Ensuite, on nous a dit de tirer des coups de semonce. Après, les ordres ont encore changé, c'était l'escalade. On ne savait jamais comment traiter les voleurs. On tombait enragé rien que de voir quelqu'un approcher de nos affaires et essayer de voler quelque chose. Notre fourbi fait partie de notre trousse de survie. Il fait partie des choses dont nous avons besoin pour faire notre travail, et de jour en jour nous commençons à manquer de toutes sortes de choses. Tout ça à cause des vols. C'était très difficile de les empêcher. Comme j'ai dit, je ne sais pas comment ils faisaient pour pénétrer dans le camp et en ressortir. Ils avaient un truc.

Dans le livre qu'il a écrit sur son expérience en Somalie, Kyle Brown, qui a reçu une peine de prison pour le rôle qu'il a joué par rapport à la torture et aux coups infligés au Somalien Shidane Arone, raconte que le problème que posait l'infiltration de Somaliens semblait insoluble. Il mentionne une « politique tacite de malmener les intrus qui se faisaient prendre » (Worthington et Brown, 1997, p. 98). Nous avons vu comment les soldats se faisaient insulter par les Somaliens; peut-être considéraient-ils

les intrusions et les vols incessants non seulement comme un embêtement mais aussi comme une forme d'insulte et d'humiliation. D'après des études sur la psychologie des groupes, si le groupe a entendu la victime l'insulter, celle-ci subira des souffrances beaucoup plus intenses et pendant beaucoup plus longtemps¹¹. Les études sur la violence interraciale réalisées au moyen de simulations en laboratoire ont donné des résultats saisissants.

Hélas, les sujets (tous blancs), évalués dans une expérience sur les agressions collectives, étaient très sensibles à la race de leur victime. Lorsque les groupes de blancs n'avaient pas été la cible d'insultes, ils traitaient leurs victimes de race noire moins mal que leurs victimes de race blanche. Toutefois, cette discrimination à rebours qu'exerçait le groupe pour éviter de paraître raciste disparaissait comme par enchantement si le groupe avait été insulté. Dans ce cas, les victimes noires subissaient une agression exponentiellement plus grande que les victimes de race blanche¹².

Il est impossible de déterminer si la violence exercée contre Shidane Arone constituait une réaction à de semblables sentiments d'agression. Les personnes que nous avons interrogées ont toutefois parlé des sentiments exacerbés qu'éprouvaient les militaires.

Certains Somaliens essayaient de s'introduire dans le camp et de voler des choses. À vrai dire, je ne les blâme pas. Nous avions l'air de millionnaires avec tout notre équipement, et eux, ils n'avaient rien. C'était pour eux l'occasion de faire un peu d'argent. Alors ils pénétraient dans le camp et quelques-uns se faisaient prendre, mais ensuite ils étaient relâchés, et souvent, ils revenaient plus tard, au point où on finissait par les reconnaître. Cela enrageait beaucoup de gars. « Pourquoi ne pouvons-nous rien faire avec? Capturons-les et amenons-les à la prison en ville. » Mais cela ne donnait rien. « Pourquoi est-ce qu'ils ne peuvent pas régler ce problème, pourquoi est-ce qu'ils ne prennent pas les bons moyens? ». Je ne sais pas si c'est vrai mais il paraît que la police locale avait peur d'intervenir parce que les voleurs n'appartenaient peut-être pas au bon clan. Les policiers craignaient peut-être pour leur propre sécurité. « Les policiers étaient nourris, les voleurs étaient nourris, comment se fait-il que nous nourrissions ces gens-là? » On se posait beaucoup de questions. Les gars ne comprenaient pas. Je pense qu'au moment du meurtre, les tensions étaient probablement très fortes. « On va leur montrer, on va leur apprendre à vivre, on va leur donner une bonne leçon ».

Les militaires avaient une attitude un peu tordue face aux voleurs. Cela venait probablement en partie de l'orgueil, de l'indignation de voir les Arabes voler le RAC. Comment des gens peuvent-ils oser voler ceux qui sont là pour les aider! Ces vols étaient extrêmement embêtants, surtout quand on perdait du matériel essentiel aux opérations. L'idée de départ avait du bon : si on cogne un peu le voleur, quand ses amis vont le voir arriver avec le nez en sang, ils vont comprendre. Mais les choses ont changé. On ne fait plus cela. Côté tactique, c'est logique. Les malmener un peu, mais ne pas les tuer. C'était le mot d'ordre. Il y en a qui sont évidemment allés un peu trop loin.

Les tensions étaient fortes. Beaucoup se demandaient pourquoi on ne faisait rien au sujet des voleurs. « Nous allons leur donner une bonne leçon pour qu'ils arrêtent de pénétrer dans le camp ». Tout ça se passait en même temps et je crois que c'est un peu après que le Somalien a été tué.

Il est intéressant de noter que les paras belges aussi ont agi avec brutalité avec les Somaliens soupçonnés de vol¹³. Certaines des personnes que j'ai interrogées croyaient que Shidane Arone avait été « appâté » pour qu'il entre dans le camp canadien, l'intention étant « de lui amocher le nez et de le lancer par-dessus les barbelés » pour que les autres comprennent qu'ils ne devaient pas aller voler dans le camp des Canadiens. Kyle Brown écrit à ce sujet : « J'en suis venu à la conclusion que si je devais un jour garder des prisonniers, je ferais tout pour qu'ils comprennent bien qu'ils risquaient désormais leur vie s'ils revenaient. » (Worthington et Brown, 1997, p. 104). Brown dit aussi : « Après tout, le col Mathieu a dit qu'il comptait être "le plus dur des seigneurs de guerre sur la colline", et que c'était là une des façons d'y arriver. » (Worthington et Brown, 1997, p. 100) Bercuson (1996, p. 233-234) nous dit que les prisonniers avaient déjà commencé à être maltraités dans le camp, ce qui créait un dangereux précédent aux événements du 16 mars 1993.

Au début, les Somaliens surpris à pénétrer dans le complexe étaient simplement ligotés, gardés à la base jusqu'au lendemain et renvoyés à leur clan ou, lorsque la police locale a été rétablie, amenés en ville. Cela ne semblait pas les décourager, et certains soldats canadiens ont bientôt commencé à maltraiter certains des prisonniers. Ils leur bandaient les yeux et les bâillaient. Ils leur attachaient une pièce de tissu ou un mouchoir sur la tête, et les arrosaient. À mesure que l'eau s'évaporait, le tissu rétrécissait et causait beaucoup de douleur. Ils prenaient des photos de leurs « trophées » montrant des soldats canadiens posant à côté de leurs captifs. Pour reprendre les mots d'un officier, « les prisonniers

étaient de plus en plus traités comme auraient pu l'être des prisonniers de guerre dans une campagne brutale ».

Plusieurs jours, en janvier 1993, des détenus somaliens, que l'on pouvait voir depuis la route, ont été exposés en plein soleil, ligotés, les yeux bandés, un écriteau portant le mot « voleur » accroché à eux. Kyle Brown a fait état du traitement sadique infligé à des voleurs par des membres du 2^e Commando avant le 16 mars. Cinq adolescents avaient été surpris à chaparder.

Les soldats leur ont dit par le truchement de l'interprète qu'ils allaient appliquer la loi islamique et leur couper les mains. L'une des victimes désignées pleurait et implorait leur pitié, ligotée à une chaise pendant qu'un soldat aiguisait une machette devant elle. L'interprète lui a répété quel sort l'attendait. Ses appels à la clémence restaient vains. La dernière chose que le jeune a vue avant qu'on lui bande les yeux et qu'on lui maintienne fermement la main sur la table-bloc-de-boucher, c'était le para, la machette levée, prêt à frapper. Au moment où la machette a frappé la table, à côté du bras, ils ont jeté un seau d'eau sur la tête du jeune, qui s'est évanoui du coup et a souillé sa culotte (Worthington et Brown, 1997, p. 111).

Brown affirme que les sergents croyaient que les instructions données par le maj Seward au sujet du traitement à infliger aux prisonniers avant les événements du 16 mars signifiaient « malmenier les prisonniers et les tourmenter pour leur ôter l'envie de revenir ». Il ajoute (Worthington et Brown, 1997, p. 113) : « C'est ainsi qu'on les traitait de toute façon, officieusement, plutôt que de les remettre à la police locale, qui n'avait ni les moyens ni l'envie de les garder en détention. »

L'incapacité dans laquelle étaient les militaires de définir clairement qui était l'« ennemi » constituait une autre source de frustration. Parmi les personnes interrogées, beaucoup ont comparé la mission en Somalie à la guerre du Viêt-nam. Dans une lettre à sa famille, un soldat canadien écrivait : « J'ai hâte de partir d'ici. C'est comme le Viêt-nam. On ne sait pas qui est l'ennemi. » (James Steed, 7 janvier 1993.)

Nous avons toujours cette menace présente à l'esprit. Les premières semaines, je me sentais menacé par tous les Somaliens. Je me demandais, qui est l'ennemi, qui sont les bons, qui sont les méchants? Cela me rappelait le Viêt-nam, tous ces Vietnamiens qui se montraient amis et, sans crier gare, lançait une grenade sur votre Jeep.

Ce qui s'était passé au Viêt-nam ressemblait à la situation en Somalie : l'ennemi était imprévisible, on ne savait jamais à qui se fier. Cette idée qu'on avait au Viêt-nam, que tout le monde était peut-être un Vietcong, c'était pareil en Somalie. On ne savait pas si on pouvait leur faire confiance. Ils étaient peut-être armés. On risquait peut-être de se faire tuer pendant qu'on avait le dos tourné.

Que personne ne s'imagine qu'on a fini par savoir qui était « l'ennemi ». D'après ce que j'ai lu sur le Viêt-nam, c'était un peu la même chose. Bien entendu, ils étaient tous noirs. Les Somaliens ont des traits assez particuliers. Ma première impression de Mogadiscio, c'est qu'il faisait très chaud. Les Américains étaient là comme dans une scène du jour J, ou une scène du film Le jour le plus long. Il y avait des camions et tout, des installations, des tentes partout, je n'avais jamais vu autant d'équipement de ma vie. Nous sommes arrivés par le dernier avion. La nuit allait tomber, il fallait se dépêcher à sortir de l'avion le plus vite possible pour qu'il puisse redécoller. Il y avait des Somaliens tout le tour de la bande d'atterrissage. Ils étaient pas mal nombreux. Au début, en les voyant, je pensais qu'ils étaient tous en guenilles, mais c'est comme ça qu'ils s'habillent. Ils te regardent comme si tu débarquais d'une autre planète, mais toi aussi tu trouves qu'ils ont l'air d'arriver d'une autre planète. Tu te demandes où tu peux bien être rendu. La chaleur est incroyable, l'avion est reparti, tout est calme, et il y a de la poussière partout. La nuit tombe très vite, c'est la fin de ma première journée.

L'ennemi peut être défini comme « une personne ou un groupe de personnes perçu comme ayant de l'hostilité envers celui qui a cette perception, ou comme menaçant de lui faire du mal » (Silverstein et Flamenbaum, 1989, p. 52).

Je suis allé en ville en patrouille. Les membres de la patrouille étaient très tendus parce qu'ils ne savaient pas qui était le vilain là-bas. Naturellement, les Somaliens nous regardaient comme si nous venions d'un autre monde. Ce qui était le cas. Ça n'aidait pas à atténuer les tensions. Certains d'entre eux ne nous aimaient pas beaucoup. Naturellement, si on pense à l'expérience qu'ils ont eue de l'homme blanc (les Italiens) il y a nombre d'années. Les hommes blancs étaient les oppresseurs. Alors il y avait beaucoup de tension, beaucoup d'angoisse. On ne savait pas à quoi s'attendre.

L'idée que n'importe qui pouvait être un « ennemi » a été renforcée dès le début. Comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, le manuel (MDN, 1992, p. 21) qui avait été remis au GTRAC avant le

déploiement affirme clairement ce qui suit : « Rappelez-vous : les alliés d'hier peuvent se retourner contre les groupes qui manquent de vigilance s'il est dans leur intérêt de le faire et s'ils peuvent s'en tirer sans mal. C'est là un aspect malheureux de la création de la confiance en Somalie. Ne baissez jamais votre garde. Bonne chance! » Les soldats savaient que les choses pouvaient se détériorer rapidement.

Le problème qui se posait aux soldats, je pense, c'était que, une minute la situation était extrêmement calme, et la minute suivante, vous aviez une émeute sur les bras. Rien n'indiquait que cela allait se produire. Je pense que ça fait peur de ne pas savoir d'où les coups vont venir. OK, supposons que nous sommes en Bosnie face aux Serbes. Ça, c'est un ennemi connu. Je sais ce qu'ils vont faire. Ce sont des soldats. Je sais comment ils tiennent leur arme. Mais quand vous avez affaire à quelqu'un qui est défoncé au khat [...] vous ne savez pas comment il va réagir. Il va être plus brave qu'il ne pense être. Mais en même temps, les enfants étaient pas mal bons avec la fronde et les pierres. Et ça pouvait vous tuer. Impossible de voir venir le coup.

Miller et Moskos (1995) ont constaté, chez les soldats américains qu'ils ont interrogés en Somalie, de la confusion quant à l'identité exacte des belligérants. En fait, n'importe qui était un danger en puissance. Comme l'a déclaré un soldat américain : « Les Somaliens hostiles ne portaient pas d'uniforme et ne portaient aucun autre signe distinctif. Il n'y avait pas de moyen précis de distinguer entre les bons Somaliens et les mauvais Somaliens » (Fair, 1995, p. 6). L'Auditorat général de Belgique (1993, annexe E) a décrit des situations dans lesquelles des Somaliens déguisés en femmes ont fait feu contre des Belges. Pour Lewis (1985, p. 88), un ennemi qu'on ne peut identifier peut causer « une déroute de la signification ».

Parfois, il est très difficile pour les soldats de distinguer les amis des ennemis. Je veux dire, ces gens sont-ils dangereux ou non? C'est le genre de questions que nous nous posions tout le temps, ce sont des processus. Par exemple, si vous êtes dehors tout seul la nuit, en sentinelle, et qu'il y a quelqu'un qui se démène en prenant des objets, vous ne savez pas si vous êtes en danger ou non. Ce n'est pas parce qu'un enfant mesure à peine quatre pieds et demi qu'il n'est pas dangereux.

On ne pouvait pas faire confiance aux enfants non plus. Ils vous volent, ils vous lancent des pierres et qui sait ce qu'ils préparent encore.

Lewis (1985, p. 117) explique que la déroute de la signification n'est pas l'anomie; c'est l'identification au groupe plus petit pour survivre. Dans son étude sur les soldats qui avaient combattu au Viêt-nam, il a constaté que l'escouade, le peloton, la compagnie servaient de mécanisme produisant et maintenant la signification dans le processus social. Les commandos formaient des groupes extrêmement unis et inclusifs. L'attitude centrée sur soi était déjà une caractéristique du RAC. Mais il est également vrai que la création d'ennemis ou la haine¹⁴ de l'exogroupe constitue une forme moins bénigne mais bien connue de narcissisme de groupe (voir Peck, 1983, p. 242-243). Ballard et McDowell (1991, p. 232) affirment que les exogroupes sont particulièrement faciles à haïr s'ils présentent des caractéristiques distinctives (couleur de la peau ou culture différente, par exemple). Même les minorités ethniques non noires¹⁵ dans les unités hautement socialisées pouvaient en venir à adopter l'attitude suivant laquelle les Somaliens étaient l'« ennemi ». Bien que beaucoup de soldats aient affirmé qu'on ne pouvait faire confiance à aucun Somalien, il est ressorti de nos entrevues l'impression qu'un groupe particulier de Somaliens était particulièrement dangereux : les jeunes et les adultes de sexe masculin.

J'ai vu une forme d'agression ouverte dans l'attitude de jeunes hommes qui formaient des groupes et qui encourageaient les enfants à nous lancer des pierres.

Nous savions que les femmes et les enfants n'étaient pas le problème. Nous étions là pour les aider. Même si les enfants nous lançaient des pierres, nous savions qui les incitait à le faire. Nous étions sûrs que c'était un jeu. Nous pouvions presque désigner ceux qui les incitaient à agir ainsi. Parce qu'on pouvait voir les gars dans les maisons et on pouvait voir des jeunes hommes somaliens réunis en groupes dans les coins quand nous passions en véhicule. Nous savions qu'ils ne parlaient pas du temps qu'il faisait. Donc nous savions que les femmes et les enfants n'étaient pas le problème.

On ne savait pas qui était l'ennemi, il ne portait pas d'uniforme. Les jeunes de 7 à 23 ans étaient nos ennemis. Ils étaient élevés dans la guerre et ils transmettaient ça à leurs jeunes frères et à leurs amis; c'étaient eux nos ennemis. Une minute il pouvait être amical et la minute suivante, il pouvait vous frapper à la tête avec une pierre.

Mais ce n'est pas des enfants que je me méfiais, ni des personnes âgées. Je ne voulais avoir affaire à personne de plus de 12 ans et de moins de 50 ans.

Ce sont vraiment des hypocrites. Quelqu'un qui avait l'air honnête pouvait aller dire aux enfants de nous lancer des pierres. Ça m'est arrivé assez souvent. Vous savez, ce n'est pas la faute de l'enfant. C'est quelqu'un d'autre qui lui a dit de lancer des pierres. On ne peut faire confiance à personne.

Le contexte culturel dans lequel le stress survient sert à freiner, à modeler et à canaliser dans des directions particulières les conséquences de ce stress. Cette influence s'exerce tant par le processus de socialisation, au cours duquel les gens sont entraînés à composer avec le stress, la tension et la frustration d'une façon que la culture approuve, que par les normes situationnelles qui encouragent ou, à tout le moins, tolèrent certaines réponses à des situations stressantes et en interdisent d'autres (Linsky *et al.*, 1995, p. 8). Il a été observé (Schein, 1961, p. 107) que, lorsqu'il est exposé au stress d'une situation de crise, l'individu tend de plus en plus à percevoir et à juger « en noir et blanc » et à être de moins en moins capable de voir les nuances de gris, condition qui rend les idéologies de type « noir et blanc » (telles que celles qui s'observent dans l'entraînement militaire) particulièrement efficaces pour la cohésion du groupe au combat. « Le combat érige un antagonisme noir-blanc entre "nous" et "eux" qui exige une loyauté et une dévotion absolues à l'égard de ce qui est à nous et une orientation complètement opposée à l'égard de ce qui est à eux » (Harrison et Laliberté, 1994, p. 34). *Je pense que, en ce qui concerne les Canadiens et les Somaliens, on ne peut s'empêcher d'être divisés entre « nous » et « eux » parce que nous sommes tellement différents.* Ainsi, dans un environnement où le stress est élevé et où les chefs envoient des messages confus relativement au comportement agressif, il est possible que les points de référence se perdent et qu'on adopte des attitudes extrêmes.

Même la vidéo qui a été tournée en Somalie où on voit un soldat avec une grosse mitrailleuse qui disait « opération tuer-des-nègres », je pense, c'était sorti de son contexte. Il y a eu une opération au cours de la mission où le 2^e Commando était censé aller de hutte en hutte pour trouver des armes et des bandits. Naturellement, dans une opération comme ça, on ne sait pas qui est de l'autre côté de la hutte. Ça pourrait être l'ennemi. Vous pourriez nous faire tuer. Alors il faut se préparer mentalement. La vidéo a été filmée en partie à ce moment, quand les gars se préparaient mentalement.

Si j'étais pour en tuer un, je me disais : « Je vais tuer ce nègre. » C'est ce que je dois me dire dans ma tête. Je ne peux pas me dire : « Je vais tuer ce brave type. »

Ça ne marche pas, alors si ces gens utilisent ça dans ce contexte, et bien, vous savez [...] je suppose que c'est une façon de se remonter ou que sais-je. Je ne peux pas m'imaginer en train de tirer sur quelqu'un que j'aime ou que je connais, vous savez ce que je veux dire, alors je dois développer une sorte de haine pour ces gens, je dois m'en prendre à leur couleur, je suppose, c'est ce que je dois faire. (Témoignage du sdt Grant, CE, 1993.)

SOLDATS HUMANITAIRES OU GUERRIERS ?

Les Canadiens devaient adopter une façon de procéder consistant à « gagner le cœur de la population » en Somalie, en établissant un environnement sécuritaire pour la distribution de l'aide humanitaire et en aidant à la reconstruction de l'infrastructure du pays pour que celui-ci puisse continuer de progresser après le départ des troupes de la FIU. Toutefois, l'idée d'une stratégie pour « gagner le cœur de la population » était pleine de contradictions; elle opposait la nécessité de créer un environnement sécuritaire par des opérations de fouille, des confiscations d'armes, des barrages routiers, etc., à une campagne de reconstruction en collaboration avec la population locale. Les soldats sentaient ces contradictions.

C'est un dilemme personnel profond. Nous voulions tous aller en Somalie, pas seulement aller faire la guerre. Nous aurions espéré engager le combat, mais c'est très simple, nous voulions apporter de la nourriture aux bons et tuer les méchants. C'est à peu près tout. Si seulement ça avait été aussi simple, une fois rendus là-bas. Ils sont tous noirs, alors qui est quoi? Ils se ressemblent tous. Qui sont nos amis et qui sont nos ennemis?

Nos entrevues font ressortir des perceptions différentes des citoyens somaliens chez les soldats. Certains, par exemple, étaient d'avis que le vol était un acte de désespoir ou une stratégie adoptée par des gens qui n'avaient rien. D'autres étaient d'avis que les Somaliens étaient hypocrites, retors et égoïstes. *Nous sommes tous allés en Somalie animés de bonnes intentions, mais une fois arrivés là-bas, nous avons été profondément découragés.* L'étude effectuée auprès de soldats américains en Somalie révélait également cette opposition dans les attitudes :

Deux tendances divergentes, voire opposées ont fait leur apparition. L'une était l'expression d'une « stratégie guerrière » dans laquelle les soldats généralisaient et étendaient le comportement des francs-tireurs et des émeutiers à tous les

Somaliens et traitaient toute la population comme autant d'ennemis potentiels. L'autre tendance reposait sur une « stratégie humanitaire » : les soldats qui suivaient cette tendance s'indignaient des stéréotypes négatifs à l'égard des Somaliens, se refusaient à l'emploi de la force et cherchaient à replacer le comportement des Somaliens en contexte en invoquant des explications d'ordre culturel et politique (Miller et Moskos, 1995, p. 617-618).

Les Canadiens ont fait beaucoup de bon travail en Somalie : champs de mines déblayés, ponts reconstruits, poste de police, hôpital et école également reconstruits à Matabaan. La prison a été réparée à Belet Uen et la police a été entraînée. Le puits local, le moulin à vent et la génératrice ont tous été réparés. Le personnel médical a travaillé avec la population locale, soignant les malades et enseignant les premiers soins. Ce qui est intéressant de noter, c'est que la majeure partie de ces travaux a été entreprise et effectuée par le personnel non combattant, ce qui corrobore les constatations de Miller et Moskos (1995, p. 663) suivant lesquelles les soldats ayant reçu un entraînement intensif au combat étaient moins susceptibles d'adopter des attitudes humanitaires à l'égard de la population locale. Ce qui ne veut pas dire que les catégories soient fermées. Le maj Magee a raconté à la CE de 1993 comment ses soldats avaient apporté une assistance médicale aux victimes d'un accident de camion. Beaucoup de soldats interviewés ont exprimé ce qui peut être considéré comme étant des sentiments humanitaires à l'égard des Somaliens.

Les interactions étaient découragées à tel point qu'il y avait des menaces d'amende et de peine d'emprisonnement. Si vous étiez surpris à donner un bonbon, une bouteille d'eau ou quoi que ce soit aux Somaliens, vous aviez une amende ou vous étiez mis en prison. Ça dépendait seulement de qui vous attrapait. Ça ne veut pas dire que ça ne se faisait pas. D'accord, c'est en partie parce qu'ils ne veulent pas que des gens lancent des bonbons aux enfants depuis un véhicule en mouvement, parce que les enfants pourraient courir devant le véhicule, mais on n'était pas non plus autorisés à lancer de la nourriture et des objets par-dessus les barbelés, mais ça se faisait souvent. J'ai donné beaucoup de nourriture, et des vêtements aussi.

Il y avait des jeunes enfants de 8, 10 ans, qui rampaient à travers les barbelés pour voler des bidons de combustible et les gars avaient peur qu'ils se blessent sur le fil coupant comme un rasoir, alors ils ont commencé à leur lancer les bidons pour qu'ils n'aient pas à ramper à travers les barbelés. J'ai dit : « Nous

installons les barbelés pour une raison. Vous n'êtes pas censés lancer des bidons par-dessus. » Ça arrivait. Mais il fallait vraiment faire attention à ce qu'on faisait, parce qu'on aurait eu pas mal d'ennuis si on s'était fait prendre.

J'avais mes bonbons et des petits drapeaux canadiens — que le gouvernement ne donne pas, il faut les acheter — à donner aux enfants.

Certains soldats ont expliqué comment ils passaient de la nourriture par-dessus les barbelés aux Somaliens qui étaient de l'autre côté de la clôture. Il est possible que la confusion des messages émanant de camps différents ait en fait encouragé le vol. Quelle est la différence entre le fait que quelqu'un vous passe un objet par-dessus les barbelés et le fait d'aller le chercher vous-même? Comme le faisait remarquer un soldat : *Au début, nous leur donnions tout. Cela les a peut-être encouragés à continuer de revenir dans le camp et à prendre davantage.*

Miller et Moskos (1995, p. 633) affirment que la stratégie guerrière est davantage susceptible d'être adoptée par des hommes, des blancs et des combattants « qui avaient reçu un entraînement intensif pour faire face à un ennemi étranger ». Les parachutistes belges, par exemple, qui sont majoritairement des hommes blancs, ont perdu une partie de leur enthousiasme pour les Somaliens au fur et à mesure que la mission avançait et en sont venus à exécuter leur travail « sans trop de sympathie ni de compassion pour les Somaliens » (Auditorat général, Belgique, 1993, p. 11). Le Icol Mathieu a souligné que le 2^e Commando effectuait son travail de façon exagérément agressive et que, dès le 16 janvier 1993, un blâme avait été adressé au maj Seward parce qu'il avait autorisé son commando à agir de façon agressive à l'endroit de la population locale. Le maj Seward a consigné sa réaction au blâme dans son journal : « Si j'entends encore parler de cette cochonnerie de gagner les cœurs, je vais renvoyer ».

D'après certaines études, empathie et agressivité sont inversement proportionnelles. Les soldats combattants sont habituellement encouragés à haïr « l'ennemi ». C'est une technique utilisée pour les motiver au combat. L'empathie pour l'ennemi est activement découragée. Ce qui est malheureux, c'est de constater comment certains soldats canadiens en sont venus à percevoir les Somaliens comme étant l'ennemi. L'image de l'ennemi amène les gens à fixer leur attention sur les caractéristiques négatives et menaçantes de l'ennemi et à se rappeler surtout d'elles plutôt que des caractéristiques positives et pacifiques (Silverstein et Flamenbaum, 1989, p. 53).



On fait passer des choses par-dessus le barbelé

Je pense que le Régiment aéroporté du Canada est probablement tombé dans le mode de survie. Le pays lui-même vous amène à penser de la sorte. C'est un endroit hostile, dur, impitoyable et horrible. Il n'y a aucun autre endroit semblable sur terre, et quand on circule dans le pays et qu'on voit la dévastation et la souffrance humaine, les gars se disent que « c'est le temps de survivre ». Avec le comportement des gens au départ, le climat et tout le reste, je pense que les gars en sont très rapidement arrivés à une mentalité de survie et se sont dit : « Nous devons nous occuper de nous. Puis, une fois que l'endroit sera sûr et que nous nous serons occupés de nous, nous aiderons ces pauvres diables. » Je suis sûr que c'est une explication très plausible de pourquoi les gars se sont mis dans ce mode.

Pendant que nous étions là-bas, notre mentalité s'est alignée sur une situation de survie. En conséquence d'un ordre qui est arrivé à un mauvais moment ou qui était mal dirigé et qui se superposait à cette mentalité, les soldats ont commencé à faire des choses avec lesquelles la structure n'était pas apte à composer.

Dans l'étude américaine, les femmes et les soldats américains noirs étaient davantage susceptibles d'adopter des stratégies humanitaires plutôt que des attitudes guerrières. Ce travail rejoint nos propres constatations selon lesquelles les gens du Commando de service (personnel médical non combattant) avaient tendance à adopter une façon de faire humanitaire tandis que l'unité combattante aéroportée d'élite, en particulier le 2^e Commando, avait revêtu une identité guerrière qui avait amené certains de ses éléments à percevoir les Somaliens comme l'ennemi. Cette division fait écho aux systèmes de valeurs antagonistes présentés dans les chapitres précédents au sujet des valeurs professionnelles par opposition aux valeurs institutionnelles.

L'une des stratégies employées pour donner un sens à la situation consistait à élaborer des stéréotypes négatifs au sujet des Somaliens et à les percevoir comme l'ennemi. Cette stratégie a été adoptée très facilement par les soldats des spécialités combattantes de l'armée, qui sont exclusivement des hommes, parce qu'ainsi l'exige la politique, et qui sont surtout blancs (plus de 70 p. 100 par affectation). Leur entraînement intense et particulier les prépare plus pleinement aux missions de combat contre un ennemi étranger que l'entraînement général destiné aux soldats de soutien.

Les soldats qui adoptaient l'attitude guerrière qualifiaient les gens du pays de paresseux et de barbares qui préféraient un mode de vie marqué par les coups de

feu et la drogue, avec la pauvreté qui en est l'apanage. Bien que l'immense majorité des Somaliens n'avait pas d'armes, de telles généralités atténuaient la tension que causait le fait de ne pas savoir qui était l'ennemi. La perception suivant laquelle la distribution d'aide ne faisait que contribuer à la paresse des Somaliens ressortait des commentaires comme « ils sont tous là, assis, à attendre une distribution ». Ces soldats ne croyaient pas que la rivalité des clans constituait une raison légitime pour les Somaliens de s'imposer la violence et la famine les uns aux autres. Ils étaient d'avis que les conditions qui régnaient en Somalie étaient la faute des gens eux-mêmes, parce qu'ils choisissaient de ne pas travailler, d'utiliser le khat et de se battre entre eux apparemment sans bonne raison. Même alors, les soldats n'ont pas inventé d'expression péjorative pour désigner les Somaliens. Comme le disait l'un de nos informateurs : « Somalien, c'est déjà assez péjoratif ». (Miller et Moskos, 1995, p. 625).

Les Canadiens, quant à eux, ont inventé un terme péjoratif pour désigner les Somaliens : « smoofties » ou « smufty », dont aucune des personnes interrogées ne semblait connaître la signification. Il y a également l'enregistrement vidéo dans lequel des membres du 2^e Commando appellent les Somaliens « niggers »¹⁶. Les membres des Forces canadiennes appelaient également les Somaliens « nig nog », « nègre » « jigaboo », « moolie », « flip-flop », « Shomaliens » et « gimmies », qui traduit l'agacement que leur causaient les mendiants somaliens. Des Canadiens ont également acheté un t-shirt souvenir présentant la main tendue d'un Somalien avec le mot « gimme » inscrit dessus.

Le plus gros problème, c'était le « gimme, gimme, water » (« donne-moi de l'eau ») ou autre chose. Il y avait toujours quelqu'un, même quelqu'un debout au bord de la route, des gens qui étaient tout simplement là, qui disaient « gimme, gimme, gimme ». Des hommes, des femmes et des enfants, Je ne sais pas si tous les Somaliens font ça, mais ceux de Belet Uen le faisaient. Et c'était irritant pour les Nord-Américains. Un type a acheté un t-shirt des Américains sur lequel était inscrit « Tss Tss gimme water ». Je ne sais pas où ils l'ont pris. Mais c'était quelque chose qui arrivait constamment. Pas juste de la part des pauvres, mais également de personnes qui n'étaient pas affamées. Comme j'ai dit, être affamé, c'était très subjectif. Je suis devenu intolérant, je dirais. Il n'y a rien que vous pouviez faire ou leur donner pour les arrêter de mendier, rien.

On les appelait les « gimmies ». C'était harcelant d'entendre ça chaque jour. Partout où on allait, ils nous attrapaient et ils nous touchaient et on savait qu'ils allaient nous dire « gimme sir ».

On avait des étiquettes et des noms dégradants comme « nègres » et « nig-nogs » pour désigner les Somaliens. L'un des officiers les appelait « Somolians ». Il était capable de dire Somalien, mais il disait « Somolians ».

On les appelait voleurs et pillards, pas des récupérateurs somaliens en train de ramasser des choses, ni des gens qui faisaient du recyclage, mais des pillards. Beaucoup de comportements des Somaliens étaient considérés comme du pillage; c'est une hypothèse méprisante, je pense. Ils étaient sales et c'étaient des pillards, voilà les deux notions que les soldats du Régiment aéroporté du Canada semblaient comprendre.

Ils étaient sales, ils étaient idiots, c'étaient des pillards, c'était le genre d'expressions que les gens utilisaient pour désigner les Somaliens.

Je me rappelle, au début, au camp, beaucoup de soldats utilisaient des drôles de noms pour parler des Somaliens, et rire d'eux, etc., etc. [...] Ce n'était jamais des mots comme « niggers », je m'en rappellerais. L'un des mots utilisés très souvent était « smuffy », quel que soit le sens de ce mot. Mais surtout, les gens se moquaient des habitudes de travail des Somaliens, de leur façon de se vêtir, ils les dénigraient, des choses comme ça.

Les gens appelaient les Somaliens des « smufties ». C'est comme schtroumpf, je suppose. Ils les appelaient aussi « rags », comme « ragheads » dans le monde arabe.

Par exemple, les enfants couraient derrière nous pour ramasser une bouteille d'eau vide que nous avions jetée. Un jour, un type a attaché un bâton à une bouteille pour pouvoir la tirer quand les enfants essaieraient de la saisir.

Il y a des gars qui ont acheté des choses des enfants avec de l'argent de Canadian Tire.

« Ne faites pas confiance à un Somalien gras. » C'est terrible, non? Mais ce qui est arrivé, c'est qu'une bonne partie de la nourriture qui était destinée aux gens déplacés a été volée. Les bandits faisaient même des raids armés sur les entrepôts. Où la nourriture allait-elle? « Ne faites pas confiance à un Somalien gras », c'était une mauvaise attitude, mais je peux vous dire que c'était vrai¹⁷.

Les gens de ce village ne sont certainement pas affamés, mais ils savent comment mendier. Ces gens ne nous laissent pas la paix une minute; ils sont en train

de nous rendre fous. On pouvait distinguer les bandits des simples villageois parce qu'ils s'habillaient mieux qu'eux (lettre envoyée à la maison).

Les commentaires racistes dénotent un manque d'empathie envers les Somaliens¹⁸. Parfois, les soldats ont essayé de justifier leur comportement à leur égard. Par exemple, Kyle Brown nous a dit que la violence était « chose courante ». La police et la milice somaliennes frappaient les gens pour leur faire entendre raison. « Cela fait partie de leur culture, c'est un langage qu'ils comprennent. » (Worthington et Brown, 1997, p. 123) Le cpl Sprenger a déclaré ce qui suit à la CE de 1993 (vol. V, p. 1165-1185).

Les Somaliens sont, en général, très, très agressifs. Lorsqu'il nous fallait parfois contenir la foule, nous devions nous montrer agressifs, nous devions adopter un comportement agressif, sinon ils allaient nous marcher sur les pieds et il nous aurait été impossible de nous faire respecter, et cela aurait pu mal tourner parce que les Somaliens respectent le pouvoir, ils respectent l'agressivité et si vous faites preuve d'agressivité, vous allez avoir plus de succès avec eux que si vous essayez la manière douce.

Certaines des personnes que j'ai interrogées m'ont dit sans ambages que d'autres contingents de la FIU étaient aussi durs et même plus durs avec les Somaliens, comme si cela pouvait cautionner le comportement des Canadiens. *Tout le monde tabassait les Somaliens*. D'autres raisons ont été avancées pour justifier les mauvais traitements — l'ennui, la frustration, l'irritabilité, etc.

J'ai entendu dire que des militaires raillaient des enfants en attachant des bouteilles d'eau à l'extrémité de bâtons, et lorsque les enfants sautaient pour essayer d'attraper la bouteille, le gars retirait le bâton. Je trouve cela très cruel. Très, très cruel. Il y a eu passablement d'actions cruelles, rien de grave, mais des actions cruelles. Encore là, j'expliquerais cela par l'ennui et la frustration.

Presque tout le monde tabassait les Somaliens. Tout le monde le faisait. Toutes les nations qui se trouvaient là.

Au début, cela nous fendait tous le cœur de voir quelqu'un mendier, alors même si nous avions été prévenus de ne rien donner, certains d'entre nous donnaient quand même. Ils se pointaient à 6 heures du matin, s'accroupissaient devant vous et mendiaient de l'eau et de la nourriture toute la journée pour finalement

s'en aller à 6 heures du soir. Douze heures par jour à se faire quémander par des « pst, pst », cela finit par vous mettre les nerfs à vif. J'imagine que parfois certains perdaient la tête.

Un gars avait l'habitude de demander le pain de la veille au cuisinier et de le donner aux enfants. Le cuisinier l'aurait jeté de toute façon. Il se présentait donc chaque jour environ 500 enfants qui attendaient qu'on leur donne 50 petits pains. Après leur avoir jeté le pain par-dessus la clôture, le gars s'en allait mais les enfants restaient là. Ils voulaient qu'on leur donne à boire, ils voulaient de l'eau, ils voulaient de la nourriture. Je n'allais pas leur donner ma nourriture, mon eau. C'était ma part après tout. Des petits pains, c'est tout ce qu'ils obtenaient. Il y avait 250 enfants assis devant vous qui vous regardaient en criant pendant des heures « eau, eau ». Vous finissez par devenir amer parce que vous vous sentez impuissant. Puis, vous commencez à ramasser des cailloux que vous lancez dans leur direction pour les faire fuir.

Barber (1972, p. 163) ne croit pas que l'exposition à des cultures étrangères engendre la tolérance et la compréhension. « C'est un fait connu que les militaires qui servent à l'étranger utilisent presque toujours des expressions familières méprisantes pour décrire les étrangers qu'ils côtoient, mais certaines publications savantes révèlent également que le service à l'étranger aurait plus tendance à renforcer l'esprit de clocher qu'à "favoriser la compréhension". » Lorsque nous nous retrouvons dans un nouveau milieu culturel, nous attribuons des significations et des intentions à tous les aspects de ce milieu, exagérant même parfois la façon dont le milieu influe effectivement sur l'intention manifeste des participants (Schein, 1985, p. 29). Autrement dit, nous avons tendance à trop projeter, à exagérer les caractéristiques négatives ou menaçantes du hors-groupe.

Lorsqu'un peuple perçoit un individu ou un groupe comme hostile ou menaçant, c.-à-d. comme un « ennemi », c'est avec des idées préconçues qu'il traite les informations qu'il reçoit sur les actions de cet individu ou de ce groupe. Ces préjugés peuvent toucher toutes les phases du traitement de l'information sociale, dont l'attention, le codage, la mémoire, l'évaluation de la crédibilité, l'évaluation de l'hostilité, la prédiction des actions futures et l'attribution (Silverstein et Flamenbaum, 1989, p. 51).

CONCLUSIONS : L'EFFET CUMULATIF DU STRESS

Si nous revenons à la mort de Shidane Arone en mars 1993, nous constatons que de nombreux facteurs étaient en jeu. Ce qui est pertinent ici,

c'est que l'ordre qui a été donné ce soir-là de malmenier les prisonniers a été l'événement qui a précipité tous les autres — la goutte qui a fait déborder le vase.

L'ordre était de les rudoyer un peu pour qu'ils réagissent. Plus nous avons l'air dur, plus nous nous ferons respecter. Mais c'est un jeu que vous ne pouvez pas jouer jusqu'au bout parce que chaque fois vous ne faites qu'accroître l'opposition. O.K. c'est nous les plus forts ici, ceux qui vont trop loin auront affaire à nous.

Lorsque le meurtre est survenu, je sais que la tension était très forte. « Nous allons régler leur compte, nous allons leur donner une leçon. »

La goutte d'eau qui fait déborder le vase joue le rôle de l'élément de la clôture dans le gestaltisme. C'est l'élément qui *organise*, de façon presque irréversible, l'ensemble des stimuli significatifs et pertinents antérieurs, et qui leur attribue une signification stable (Devereux, 1978, p. 54). De même, il ressort de la théorie de l'apprentissage social que le rôle de l'environnement n'est pas seulement de fournir des modèles de comportement immédiats et de renforcer les comportements agressifs. « Des types de comportements peuvent avoir été mis en mémoire et se manifester uniquement lorsque les conditions extérieures y sont propices .» (Miedzian, 1991, p. 63.)

L'élément qui joue le rôle de la clôture coordonne les stimuli significatifs et pertinents antérieurs en une structure qui peut être mobilisée dans sa totalité, alors qu'auparavant elle ne pouvait être mobilisée que partiellement. Le principal effet de cette consolidation est qu'un impact en réalité minimal peut entraîner une réaction massive qui constitue, selon Devereux (1978, p. 119), un événement endogène, même si elle a été provoquée en apparence par la goutte d'eau. En réalité, le grand potentiel d'action de la goutte d'eau réside non pas dans la goutte elle-même mais plutôt dans la matière déjà accumulée, qu'elle organise et sature jusqu'à ce qu'une masse critique soit atteinte.

Ainsi, ce qui importe lorsqu'on considère l'amplitude de cette réaction, ce n'est pas la manifestation purement additive, quoique sans doute différée, des innombrables gouttes d'eau déjà accumulées; ce qui importe c'est précisément l'organisation de ces gouttes d'eau (qui étaient auparavant isolées) en une « pile atomique » structurée, qui, une fois la masse critique atteinte, peut produire et maintenir une réaction en chaîne (Devereux, 1978, p. 55).

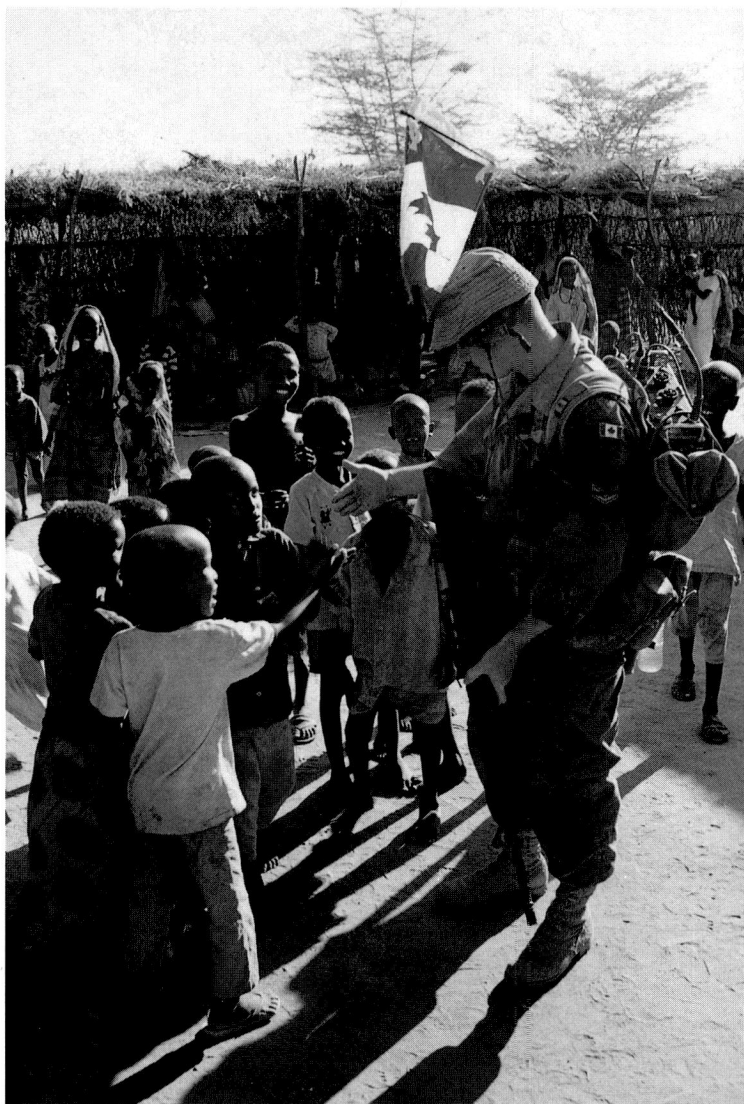
Je crois que l'ordre qui a été donné de malmenier les prisonniers par l'officier qui commandait le 2^e Commando le 16 mars 1997 constituait un tel élément de clôture. C'est l'élément qui a agencé tous les autres — la frustration causée par la chaleur, la poussière, la nourriture, les conditions de vie, les insultes et les vols perpétrés par les Somaliens, et par-dessus tout, l'image rebelle et l'hyperagressivité du 2^e Commando. Combinée à la consommation excessive d'alcool (et peut-être d'autres drogues), cette situation avait tout d'un cocktail explosif.

Dans ces genres de situations, comme celles que l'on trouve en Somalie, s'il y a effectivement des faiblesses dans une unité, vous pouvez être sûr qu'elles vont se manifester. Ces aberrations finissent presque toujours par apparaître au grand jour en raison du stress et de la tension auxquels les troupes sont exposées dans ce genre d'environnement. En Somalie, il fallait composer avec la chaleur, la poussière, les rations de campagne, une situation ambiguë. Il était difficile de distinguer les alliés des ennemis. Les soldats croyaient voir des enfants, mais ces enfants venaient voler l'unité. Les soldats ont tendance à voir le monde en noir et blanc. En fait, une bonne partie de la formation qu'ils reçoivent est en quelque sorte axée sur cette vision dualiste. Autrement dit, les soldats ne perçoivent pas toujours toute la complexité d'une situation, ils essaient plutôt de trouver des moyens simples et rapides de savoir à qui ils ont affaire, de manière à pouvoir prendre les mesures voulues. On se trouve donc ici dans une situation fort complexe où les choses sont extrêmement floues et dans laquelle a été précipité un groupe de jeunes soldats qui sont exposés aux privations, au stress, à la frustration, à la peur, aux provocations, etc. Des gens d'un autre pays n'auraient peut-être pas trouvé la situation aussi stressante. Mais, compte tenu des normes élevées de l'Amérique du Nord, la situation des Casques bleus est extrêmement inconfortable, ambiguë et incertaine. Cela crée du stress, de la frustration et de l'anxiété. Ce genre de situation exige un style particulier de leadership, ce que j'appellerais la « gestion de l'incertitude et de la frustration ». Certains chefs sont doués pour cela, d'autres pas du tout¹⁹.

Lorsqu'il vous faut rester constamment sur vos gardes dans une situation ambiguë où vous ne savez pas trop bien qui est l'ennemi, des tensions émotionnelles s'accroissent. Comme l'indique l'étude de 1995 de Farley sur les Casques bleus canadiens, le stress est cumulatif. L'objectif du soldat est de combattre l'ennemi. En Somalie, toutefois, il n'était pas facile de déterminer précisément qui était l'ennemi. Guenter Lewy (1980, p. 158), qui a étudié les Américains au Viêt-nam, a conclu que « le comportement agressif est souvent le résultat de frustrations et d'anxiété [...]

Petit à petit, tout le peuple vietnamien est devenu un objet de peur et de haine. » De même, Lewis (1985, p. 103-104) est d'avis que « si les soldats américains ont commis des atrocités au Viêt-nam, c'est parce qu'ils ne pouvaient pas se déchaîner contre l'ennemi. » Il fallait un exutoire à leur rage. Shidane Arone a servi lui aussi d'exutoire.

La Somalie n'était pas un endroit ordinaire. La panique y régnait. C'était la guerre. Et ce qui s'y est passé, ce n'est pas bien. Mais cela serait probablement arrivé à n'importe qui d'autre dans la même situation. Ils étaient nerveux. Ils ont tabassé le gars et il en est mort. C'est malheureux, mais il en est mort. Ils étaient apeurés, effrayés, et nous les avons envoyés au milieu de nulle part. Imaginez un peu, vous avez vingt ans. Vous n'avez aucune expérience. Vous vous êtes engagé dans l'armée parce que vous pensiez que c'était un bon métier. Vous recevez votre solde toutes les deux semaines, vous êtes nourri, et plein de filles vous tournent autour. Vous pouvez vous amuser parce que l'armée, c'est comme une famille. Dans la vie civile, il est difficile de se faire des amis. Mais dans l'armée, c'est facile. Vous logez avec les mêmes personnes et vous formez en quelque sorte une famille. Vous partagez tout. Soudain, vous apprenez que vous devez partir. En fait, on vous envoie au milieu de nulle part. On vous remet une arme et on vous dit de ne pas vous en servir, de ne rien faire. La vie est dure. Vous ne dormez pas bien. Vous ne dormez que d'un œil. Il y a de quoi vous mettre les nerfs en boule. En Somalie et dans tous les autres endroits du genre, ce n'est pas de la rigolade. Les gens tirent de vrais balles. Vous vous réveillez en vous disant : « Je suis en Afrique, mais ce n'est pas aussi merveilleux que je le croyais. Qu'est-ce que je suis venu faire ici? » La première chose que vous apprenez c'est que quelqu'un a battu un prisonnier. C'est toute la colère et la frustration accumulées qui remontent à la surface. Alors, vous commencez à battre quelqu'un et à un moment donné, vous ne voulez plus vous arrêter. C'est probablement ce qui s'est passé. Ils ont commencé à le frapper et ils ont explosé de rage et ils ont continué de le frapper jusqu'à ce qu'il en meure.



Soldat canadien en compagnie d'enfants somaliens

Conclusions

La nature même des militaires modernes veut qu'il soit impossible de leur demander de prendre des mesures proactives de prévention ou de les utiliser pour faire de la prévention.

La taille, la composition, l'équipement et l'orientation destructrice de leurs organisations en font par essence des instruments de réaction ne pouvant servir que dans des situations dont nous ne voulons pas du moment où celles-ci échappent largement à toute direction efficace et abordable.

Gregory Foster (1997)

Les militaires canadiens ont-ils pour vocation de faire la guerre ou de protéger la paix? Certains diront peut-être que la seule façon de protéger la paix, c'est d'être disposé et préparé à faire la guerre. Il ne s'agit pas, dans cette dernière partie de notre étude, de débattre de cette question mais plutôt de rappeler au lecteur que la vocation des militaires définira et déterminera en fin de compte leur culture, c'est-à-dire la façon dont ils opèrent.

INVESTISSEMENT DE L'IDENTITÉ

Dans le premier chapitre, nous avons examiné les caractéristiques des organisations militaires classiques. Le système militaire classique repose sur la discipline de l'esprit, du corps et des émotions, en préparation au combat. Le code d'honneur de la profession fait passer le devoir avant les objectifs, désirs et intérêts personnels. Nous avons ensuite traité des grands changements apportés au régime militaire canadien, changements qui ont entraîné l'apparition d'un nouveau type de militaire, pour qui le cheminement de carrière revêt plus d'importance que le dévouement à l'institution militaire. La loyauté devient ici davantage fonction des conditions d'emploi que de l'engagement envers les forces armées.

Nous avons passé en revue les travaux originaux portant sur ces tendances, que des chercheurs américains tels que Janowitz, Moskos et Segal ont été les premiers à décrire et à documenter. Moskos a élaboré ce qu'on a appelé le modèle institutionnel/professionnel décrivant « un continuum allant de l'organisation militaire divergeant fortement de la société civile vers une organisation militaire convergeant fortement vers les structures civiles » (Moskos, 1988, p. 57). L'organisation militaire divergente se caractérise par un dévouement total au pays alors que l'organisation militaire convergente voit dans le service militaire un emploi comme un autre. Au Canada, Cotton (1981, p. 100) a noté que le service militaire est de moins en moins vu comme un état ou une vocation. Observation importante pour nos travaux, nous avons constaté que les valeurs institutionnelles et professionnelles pouvaient coexister dans une même organisation militaire.

Ce thème a été développé dans une autre étude canadienne (Cotton *et al.*, 1978) portant sur les importants changements ayant découlé de la décision prise en 1966 de réduire, d'unifier et d'intégrer sur le plan fonctionnel les trois armes du service militaire canadien. Le système centralisé de gestion de carrière, implanté dans le cadre des changements administratifs destinés à rendre les Forces canadiennes (FC) plus efficaces et plus rentables, misait sur les compétences, les métiers et les postes militaires comme autant d'outils administratifs plutôt que comme des centres d'engagement et de cohésion (Cotton *et al.*, 1978, p. 370). Ce qu'il faut savoir, c'est que pendant que les secteurs de l'administration et du soutien des FC devenaient davantage administratifs et se rapprochaient de la société civile, les opérations de terre et de mer — les divisions de combat — continuaient d'en diverger. Comme l'ont fait remarquer les auteurs, les Forces canadiennes sont ainsi devenues pluralistes et hétérogènes, les unités de combat comme le Régiment aéroporté du Canada (RAC) gardant leurs habitudes distinctives en matière de recrutement et de socialisation, ainsi que des systèmes de normes et de symboles différents (Cotton *et al.*, 1978, p. 383-384). Ces disparités peuvent faire que les valeurs militaires traditionnelles entrent en conflit avec la tendance à considérer le service militaire comme un simple métier. Ainsi, en temps de paix, le fantassin peut se sentir aliéné et entouré de ronds-de-cuir et de bureaucrates en uniforme qui ne partagent pas ses valeurs de guerrier (Cotton et Pinch, 1986, p. 243).

Dans le chapitre suivant, nous avons présenté les différents systèmes de normes et de symboles de l'armée canadienne. Notre étude de la culture régimentaire nous a montré toute l'importance accordée à la solidarité et à la cohésion du groupe. Comme l'a écrit J.C.T. Downey (1977,

p. 62) : « Une force armée est un groupe d'hommes organisé de façon à atteindre immanquablement son but grâce à une action coordonnée. La cohésion est donc l'essence même de son existence. » Pour que l'organisation réussisse au combat, il faut que la cohésion soit encouragée à tous les niveaux, depuis l'engagement à défendre la nation jusqu'à l'engagement à défendre ses compagnons sous le feu ennemi. Cependant, une loyauté excessive envers l'unité peut inspirer des comportements dysfonctionnels aux membres de cette unité. Nous avons vu au chapitre 3 comment les liens tissés par la loyauté peuvent amener les membres d'un régiment, ou d'une unité plus petite comme un commando, à se protéger mutuellement, parfois en se couvrant les uns les autres ou en érigeant un mur de silence. La fierté tirée de l'unité peut devenir tellement exagérée que le soldat ne respectera que les membres de son unité, manifestant de l'indifférence et parfois de l'antipathie pour ceux qui n'appartiennent pas à son groupe. Ce qui constitue de toute évidence une attitude efficace et nécessaire sur le champ de bataille peut alors devenir une force démesurée qui mine l'ordre et la discipline. Nous avons appelé cette force l'« hyperinvestissement ».

Georges Devereux a inventé ce terme dans les années 70 pour expliquer l'influence de l'identité collective sur l'individu. Selon Devereux (1978, p. 162), l'individu acquiert plusieurs identités collectives au cours de sa vie. Par exemple, je suis une femme, une anthropologue, née au Canada, de père protestant, d'origine britannique, etc. Bien que je partage certaines de ces identités avec d'autres membres de la société, leur combinaison me rend unique, c'est-à-dire que personne d'autre ne réunira le même ensemble d'identités collectives que moi. Lorsque l'individu devient « hyperinvesti » dans l'une de ces identités collectives, celle-ci prend alors plus de place dans son système global d'identités. Les autres aspects de sa personnalité risquent alors d'être assujettis à cette identité dominante, et il perd son unicité, puisqu'il se trouve englobé dans l'identité d'un groupe particulier.

Nous avons vu que la socialisation chez les militaires favorise la désindividualisation puisqu'elle dirige l'attention vers l'extérieur, sur le groupe plutôt que sur l'individu, au profit de l'unité et de la cohésion. C'est parce que, en situation de combat, l'individu mal intégré risque non seulement de constituer un danger pour lui-même mais aussi une menace à l'efficacité du groupe et finalement à la survie du groupe. Ainsi, la cohésion primaire du groupe favorise la motivation et un comportement approprié au combat¹. Cependant, les liens qui unissent les membres d'un même groupe risquent de créer une dichotomie « nous/eux ».

Aldous Huxley a écrit : « La loyauté envers l'organisation A comporte toujours un certain degré de méfiance, de mépris ou de répugnance pure et simple pour les organisations B, C, D et les autres » (cité dans Kellet, s.d.). À mesure que la personne s'investit dans une identité donnée, elle devient incapable d'entrer en relation avec les personnes à l'extérieur du groupe qui ne partagent pas cette identité. Là encore, tout dépend de l'identité mise de l'avant. Dans une unité de combat où l'accent est mis sur l'identité de guerrier, le fossé peut aller grandissant entre l'unité et la société civile. Au sein de l'armée, les membres du groupe risquent de ne pas respecter les autres composantes de l'organisation militaire. Dans un système régimentaire, le groupe risque alors d'être davantage isolé des autres régiments et de les mépriser. Ainsi, certains membres du RAC ne respectaient pas les « galons » et refusaient parfois même de saluer des officiers des autres régiments. Autre conséquence de cette dichotomie : les superviseurs sont devenus trop préoccupés par la discipline dans leur propre unité, sans se soucier des éventuels manquements pouvant se produire dans d'autres unités.

Au chapitre 4, nous avons vu que même si le RAC n'était pas « techniquement » une unité d'élite des FC, ses membres croyaient faire partie de l'élite et affichaient le comportement correspondant. Les élites militaires sont particulièrement portées à adopter des attitudes très tranchées en fonction de l'appartenance ou non au groupe. Nous avons également fait remarquer à quel point les trois commandos étaient fermés. La structure du RAC lui-même, dont les divisions reflètent les filiations régimentaires, a fait que chaque groupe a pu développer une forte identité collective, parfois sans que rien ne s'y oppose. L'individualité de la sous-unité s'est ainsi créée et renforcée, sans qu'il y ait beaucoup d'échanges entre sous-unités. La solidarité au niveau de la sous-unité a donc pris beaucoup d'importance, aux dépens de la cohésion au niveau du régiment et de l'armée. Cette dissociation est particulièrement importante dans le cas de certains éléments du 2^e Commando, qui ont progressivement adopté une identité « rebelle ».

Au chapitre 5, nous avons vu que la société clanique somalienne est elle aussi une société fermée, c'est-à-dire qu'elle rejette ceux qui ne font pas partie du groupe. Le sentiment de solidarité sociale créé par le système des liens de famille fait que les personnes qui sont en dehors de ce système sont considérées comme socialement inférieures. Les non-Somaliens, et plus spécialement les étrangers, sont regardés de haut et considérés avec méfiance parce qu'ils ne sont pas liés par les règles de droits réciproques et de confiance contractuelle reposant sur les ascendants

et les liens de parenté. Les Somaliens affichaient donc une attitude déterminée par l'appartenance ou non au groupe qui n'était pas sans rappeler celle des membres du RAC. Lorsque les soldats sont arrivés dans le théâtre d'opérations, ils ont été rejetés parce que considérés comme « gallo » (infidèles, étrangers).

Au chapitre 6, nous nous sommes penchés sur les organisations sociales ainsi que sur les facteurs de stress physique et psychologique ayant joué dans la mission de rétablissement de la paix en Somalie. Au nombre des facteurs de stress mentionnés par les personnes que nous avons interrogées, il y avait les difficultés physiques liées à la chaleur extrême et aux mauvaises conditions de vie (manque d'eau, rations de campagne pendant six mois, etc.), le manque de communication avec les proches au Canada, la formation qui ne les avait pas préparées à ce qui les attendait, la peur du danger physique posé par un « ennemi » qui n'était pas clairement identifiable, l'ennui, la solitude et la frustration.

LA MORT DE SHIDANE ARONE

Nous avons commencé notre étude en nous demandant s'il était possible d'expliquer ce qui s'était passé la veille du 16 mars 1993, quand Clayton Matchee et Kyle Brown ont, paraît-il, torturé et battu Shidane Arone. Bendfeldt-Zachrisson (1985) explique dans sa recherche comment la préparation mentale de celui qui doit se livrer à la torture insiste sur le caractère « non humain » du groupe cible considéré comme une menace au bien commun, et repose sur une éducation axée sur la loyauté à une organisation qui protégera l'individu et gardera le secret. Nous avons vu que certains membres du RAC considéraient que les intrus constituaient une menace sérieuse à la sécurité. Kellman (1995, p. 21) a écrit que les bourreaux se croient investis d'une mission d'un ordre supérieur et qu'ils en viennent à penser qu'ils jouent un rôle important dans la protection du bien commun. Chose certaine, il y avait des membres du RAC qui croyaient qu'il fallait donner une leçon aux intrus somaliens afin qu'ils cessent de pénétrer dans le camp canadien.

Les mots méprisants employés à l'endroit des Somaliens (« smuffy », « nig nog », etc.) avaient pour effet de déshumaniser ceux-ci. Selon Kellman (1989, p. 19), les étiquettes contribuent à dépouiller la victime de son identité². Ce même auteur (1989, p. 15) nous dit également qu'il existe une relation entre la frustration et le comportement agressif. La frustration que la situation fait naître à l'endroit de la cible contribue pour beaucoup à la violence, mais ce mécanisme repose largement sur la

déshumanisation de la victime. « La déshumanisation fait que l'attitude des protagonistes envers la cible et envers eux-mêmes devient tellement structurée qu'il n'est plus nécessaire ni même possible pour eux de voir la relation sous un angle moral ». Crelinsten et Schmid (1995, p. 9) ont aussi trouvé que « la déshumanisation de l'autre groupe » est l'une des conditions qui ouvrent la voie à la torture. Kellman affirme en outre que « la principale source de déshumanisation des victimes résulte du fait qu'on les qualifie d'«ennemis» » (1995, p. 31). Grossman (1995, p. 160) a parlé de la distance émotionnelle nécessaire à la perpétration d'actes de torture et a énuméré les niveaux de retrait émotionnel, dont la distance culturelle (différence raciale et ethnique permettant au tueur de déshumaniser la victime) et la distance morale (conviction intime d'une moralité supérieure et du bien-fondé des actes de vengeance)³.

Relativement au dernier critère mentionné plus haut (une éducation mettant l'accent sur la loyauté envers une organisation qui protégera l'individu et gardera le secret), nous avons noté au chapitre 4 qu'il existait au sein du 2^e Commando une sous-culture marquée par un hyperinvestissement dans une identité rebelle agressive accompagnée d'une forte antipathie pour les autres groupes. Outre leur loyauté farouche envers le commando, les membres avaient l'habitude de se protéger mutuellement, habitude favorisée par le système régimentaire. À la BFC Petawawa, la loyauté au groupe était tellement forte que les autorités ont été incapables de déterminer qui avait participé aux incidents dans lesquels des voitures avaient été incendiées. Les enquêtes relatives à un grave manquement à la discipline se sont heurtées à un mur de silence. L'anonymat garanti par les règles de loyauté au groupe a facilité la perpétration d'actes de subversion et les gestes de défi. Il semble également que des prisonniers somaliens avaient été maltraités avant le 16 mars, sans que la chose soit relevée. On ne le saura vraiment jamais, mais Clayton Matchee pensait peut-être qu'il agissait dans une atmosphère permissive et que ses actes étaient en quelque sorte « officieusement » approuvés. Il semble clair que pour certains membres du 2^e Commando, il n'y avait rien de mal à battre un intrus somalien pour lui donner une bonne leçon.

Nous devons aussi nous rappeler que la veille du 16 mars marquait le début du party d'anniversaire du régiment Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI). Les membres du 2^e Commando semblaient d'humeur à la fête, ce qui déjà instaure une atmosphère plus permissive, et l'alcool coulait librement. D'après les témoignages entendus par la Commission d'enquête de 1993 et pendant les audiences de la cour martiale, il est clair que Clayton Matchee avait consommé beaucoup plus

que ses deux bières par jour. Comme nous l'avons souligné précédemment, l'alcool ne dissout pas nécessairement les tensions; en fait, il peut agir comme catalyseur d'une combinaison très « meurtrière » de facteurs.

Si tous les facteurs exposés ici ont contribué aux événements du 16 mars, comment se fait-il que certains membres du RAC se soient comportés en professionnels humains et posés, et d'autres pas? Nous avons vu que l'hyperinvestissement dans une identité de groupe crée une forte propension à réagir en fonction de l'appartenance ou non au groupe, ce qui peut s'exprimer dans diverses formes d'agression. Il importe toutefois de souligner que la discipline et le leadership peuvent contrebalancer la forte identification à un groupe. Ainsi, une véritable unité d'élite ayant un profond souci de professionnalisme et de discipline est en réalité moins susceptible de commettre des gestes d'agression contre les membres de l'autre groupe, parce que les individus s'investissent dans une identité intégrant des principes d'autodiscipline et d'éthique. Dans les conditions idéales, l'éthique militaire canadienne impose cette discipline et ce code d'éthique à tous les soldats et à tous les officiers. Néanmoins, la discipline personnelle, la maîtrise de soi et le souci de respecter des normes élevées de conduite doivent être continuellement renforcés. La culture d'un comportement agressif doit être contrebalancée par le respect de l'autorité et de la loi. Il faut que les priorités soient clairement établies au sein du régiment dans son ensemble et de chaque unité pour qu'un juste équilibre soit fermement établi entre les différents niveaux de loyauté. À cet égard, le rôle du leadership est clair. « Les leaders sont les premiers agents qui modèlent, transmettent et maintiennent les normes définissant la culture et le rôle d'une organisation » (Schein, 1985).

LES SOLDATS DE COMBAT DEVRAIENT-ILS SERVIR DE GARDIENS DE LA PAIX?

Il ne faut pas oublier que la mission en Somalie n'était pas une mission de maintien de la paix mais plutôt une mission de rétablissement de la paix, c'est-à-dire une opération différente de la guerre mais qui s'en rapproche davantage que les missions de maintien de la paix découlant du chapitre VII de la *Charte des Nations Unies*. Quoi qu'il en soit, l'aptitude des soldats de combat au maintien de la paix fait l'objet d'un vif débat chez les militaires et les universitaires. Bon nombre de militaires et d'universitaires soutiennent que seuls les soldats de combat peuvent être des gardiens de la paix.

Le maintien de la paix vise à empêcher deux pays de se battre. Lorsque des militaires s'interposent entre d'autres militaires, il y a une certaine connaissance réciproque du code de conduite entre personnes en uniforme. Si je donne ma parole, elle sera reconnue et respectée par mes vis-à-vis dans l'autre camp. Cela ne veut pas dire que cette reconnaissance mutuelle n'existe pas chez les civils. La discipline est reconnue. Vos opposants savent que vous avez des armes et vous, vous savez comment les utiliser. Le maintien de la paix est effectivement un travail de militaire (col Leclerc, 20 avril 1995, réunion avec le juge-avocat général, Ottawa).

La Commission d'enquête de 1993 a également trouvé que l'instruction au combat donnée en prévision de la mission en Somalie devait permettre aux soldats de s'acquitter de leurs fonctions de rétablissement de la paix à Belet Uen. « La Commission a conclu que le Groupement tactique était très bien entraîné pour s'acquitter de la tâche qui l'attendait à Belet Uen en raison de sa capacité générale à combattre, de l'entraînement qu'il avait reçu pour la mission au Sahara occidental et de l'entraînement complet qu'il avait mené à Petawawa durant l'automne pour sa mission à Bosaso » (CE, annexe E, 1993, p. 6).

Cependant, certaines personnes estiment que l'instruction au combat ne suffit pas. Par exemple, les militaires jugent que le droit de la guerre est suffisant, mais Amnistie internationale soutient que les militaires doivent aussi recevoir une formation spéciale pour être en mesure de s'acquitter de leurs fonctions policières. « Si les soldats doivent remplir des fonctions policières [arrestation, détention, enquête et poursuite], ils doivent apprendre et appliquer les règles internationales de la police plutôt que les règles de la guerre » (Amnistie Internationale, cité dans Noone, 1995, p. 13). Une anecdote intéressante racontée à l'auteur par le sociologue militaire américain David Segal montre les différences d'attitudes que peuvent avoir les militaires et les policiers envers les civils. Rapportant les commentaires de fantassins américains stationnés en Somalie, M. Segal a dit que ces derniers se sentaient moins aptes que les policiers à s'acquitter de certaines fonctions. Ainsi, un soldat aurait dit : « Notre entraînement nous prépare à entrer dans une pièce et à l'asperger à la mitrailleuse, mais ce n'est pas le cas des policiers. Lorsque nous rencontrons un tir ennemi, notre réflexe était de le combattre et de laisser les civils se débrouiller pour se mettre à couvert. La police militaire se préoccupait davantage des victimes civiles. » (Segal, communication personnelle, juillet 1995.)

De façon générale, les unités de combat comme le RAC ont toujours été réfractaires à l'idée de jouer un rôle policier. Lorsque Janowitz (1960) a proposé d'appliquer un modèle policier aux soldats américains, il a

effectivement indiqué que les soldats de profession résisteraient à l'idée d'être associés à des fonctions à caractère policier : « Les militaires tendent à penser que les activités policières constituent des tâches moins prestigieuses et moins honorables » (Janowitz, cité dans Miller, 1995, p. 4). L'une des personnes interrogées avait, elle aussi, une conception très claire des différences qui existent entre la police et les militaires.

La police et les militaires n'ont pas les mêmes comptes à rendre. La police doit évidemment répondre de ses actions dans le contexte du Code criminel, alors que le soldat à la guerre est assujéti au droit de la guerre, lequel règle bien sûr la conduite individuelle, mais aussi la conduite individuelle à l'intérieur d'un groupe. Il serait presque impossible de faire la guerre si chaque soldat était assujéti aux mêmes restrictions que les policiers, ou aux restrictions établies dans le Code criminel concernant l'utilisation de la violence. Le soldat devrait alors se demander sans cesse s'il a appliqué la force minimale, s'il doit tirer pour tuer ou tirer pour blesser, et ainsi de suite. C'est le genre de questions que les soldats doivent effectivement se poser lorsqu'ils prêtent assistance au pouvoir civil. Voilà la différence. Les problèmes qui se posent chez les policiers et ceux qui se posent chez les militaires ont une certaine similitude, puisque d'un côté comme de l'autre on s'occupe d'une facette extrêmement déplaisante de l'existence : la violence. Cependant, policiers et militaires s'attaquent à la violence sous un angle très différent, et ils sont contrôlés différemment. Le policier doit avoir une très bonne compréhension des règles de poursuite, du Code criminel, et des questions semblables. Par comparaison, on ne demande au soldat que de faire preuve de discipline dans le maniement de son arme. Il n'a pas à connaître à fond les grands principes qui motivent la guerre dans laquelle il est engagé.

Selon Grimshaw (1995, p. 9), « le public voit les soldats canadiens comme de vaillantes recrues aux traits juvéniles qui représentent le Canada à l'étranger et qui font le bien ». Les soldats, et plus spécialement les soldats d'infanterie, « ont tendance à avoir d'eux-mêmes la perception plus classique du soldat dont le rôle fondamental est de s'attaquer à l'ennemi et de le détruire ». Cependant, le soldat qui « pense ennemi » peut avoir du mal à bien évaluer une situation, ce qui risque d'accroître la tension. Les soldats de combat canadiens résistent à la transformation de la notion de vocation en notion de métier. Cotton (1979, p. 16) a remarqué que les soldats de combat chevronnés étaient hostiles à l'idée de voir la vie militaire cesser d'être une vocation pour se ramener à un simple métier. On peut s'attendre à ce que l'adoption de valeurs policières suscite encore plus de résistance.

Segal (1995b, p. 8) remarquait, relativement à la 10th Mountain Division en mission de paix dans le Sinaï, que « le soldat de la 10th Mountain en service actif semble avoir une conception plus martiale et quelque peu moins pacifique du maintien de la paix que les autres soldats de l'unité composite, formée en majeure partie de membres de la Garde nationale ». Les données qu'il a rassemblées révèlent que les soldats n'ont pas « embrassé de gaieté de cœur » le rôle de gardien de la paix. « La plupart des soldats appartenant aux deux unités que nous avons étudiées croient que les missions de maintien de la paix ne conviennent pas à leur unité, et doutent que les missions de maintien de la paix soient propices à leur carrière. Il faut dire qu'ils ne considèrent pas non plus que le maintien de la paix est un travail de civils. La plupart des soldats rejettent l'idée que les gardiens de la paix ne devraient pas être armés ou que ce travail pourrait être effectué par des civils » (Segal, 1995b, p. 12).

Le maintien de la paix est une fonction de militaire. Ce n'est pas une tâche de boy-scout, ni un travail de missionnaire. Vous vous retrouvez face à des gens armés, et sur des terrains qui dans bien des cas ont été minés. Vous devez connaître ces choses. Vous devez savoir comment utiliser votre arme.

Beaucoup de traditionalistes croient eux aussi qu'il peut être dangereux de faire jouer un rôle policier à l'armée, puisque l'accent est alors mis sur les fonctions policières aux dépens de la préparation militaire classique (Parker, 1995, p. 72). Selon un ancien commandant de l'armée canadienne, le lgén (retraité) Gervais, « L'armée doit être une force de combat » (cité dans Parker, 1995, p. 92). Ces personnes sont d'avis qu'il vaut mieux se préparer à la guerre et ensuite réduire le niveau d'intervention en fonction d'une mission de paix. Nous en revenons donc à la question que nous posions au début du présent chapitre : les militaires canadiens ont-ils pour vocation de faire la guerre ou de protéger la paix? La réponse à cette question déterminera en partie la façon dont se fera l'entraînement en vue d'une mission à l'étranger.

Les études réalisées dans les années 90 sur les Forces canadiennes donnent à penser qu'il existe une certaine incompatibilité entre les exigences de la guerre classique et les exigences de la paix (Eyre, 1993; Pinch, 1994a). La présente étude montre que les officiers et les soldats entraînés au combat doivent posséder des aptitudes et des connaissances additionnelles différentes ou spéciales pour être bien préparés aux missions de paix, et l'utilisation de leurs compétences classiques de combattant doit être réorientée⁴. Des études portant sur les forces européennes de maintien de la

paix arrivent aux mêmes conclusions. Par exemple, il ressort des travaux réalisés par Johansson (1995, p. 14) auprès des Casques bleus suédois en Bosnie que la préparation et l'entraînement de ces soldats doivent leur fournir les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour comprendre et faire face à différentes situations, plutôt que leur inculquer des compétences militaires classiques ou certains aspects du leadership⁵. Cela s'explique par le fait que dans les missions de paix, les soldats sont appelés à évaluer et à prendre des décisions qui ne leur reviendraient pas normalement.

Certaines conditions structurelles ainsi que l'ambiguïté des récentes missions de maintien de la paix tendent à ramener en partie la prise de décision au niveau de l'individu. En l'absence d'une politique pouvant s'appliquer à l'incroyable diversité des situations dans lesquelles le soldat peut se trouver, l'interprétation personnelle que fait le soldat ordinaire de la situation tient quelquefois lieu de politique, au moins temporairement. Voilà pourquoi l'évaluation que fait le soldat de sa mission et de son rôle peut être déterminante (Miller, 1995, p. 9).

Peut-on donner un entraînement additionnel dans les quelques mois ou semaines qui précèdent une mission, ou faudrait-il que l'entraînement aux missions de paix fassent partie de l'entraînement de base et qu'il se poursuive de façon suivie pendant toute la carrière du soldat? La réponse à cette question dépendra avant tout du rôle principal que le Canada veut faire jouer aux FC à l'avenir.

Il est vrai que c'étaient les actions de quelques personnes seulement qui ont causé la mort de Shidane Arone, mais ce serait simpliste de chercher à expliquer les événements de mars 1993 en les réduisant à l'argument qu'ils étaient imputables à quelques « mauvais éléments ». Les missions de paix (comme les guerres) se déroulent dans des milieux extrêmement complexes où jouent un nombre infini de facteurs. Nous sommes persuadés que ce qui s'est produit en Somalie était le résultat d'un effet cumulatif, soit d'un mélange et d'une accumulation de plusieurs éléments : mauvaise discipline, consommation d'alcool, hyperinvestissement et identité de guerrier rebelle, perception des Somaliens en tant qu'« ennemi », stress environnemental et psychologique et mauvais leadership. Réunis ensemble et combinés, ils ont mené à cette mort tragique. La difficulté à déterminer ce qu'est l'effet cumulatif du stress vient de ce qu'aucun de ces facteurs en soi ne suffit pour que les autorités s'aperçoivent du danger. On peut punir un soldat pour avoir trop bu, mais l'excuser aussi car « c'est ainsi que ça ce passe entre les gars ». On s'aperçoit d'entorses à la consigne vestimentaire quand les soldats

s'affublent de foulards et de couteaux, mais on pense que ce n'est rien et n'y prête pas attention, quand c'est effectivement un indice de « ramboïsme » naissant. Nous avons essayé d'expliquer les événements de mars 1993 du point de vue socioculturel et avons constaté que les causes de la mort de Shidane Arone étaient profondément enracinées dans le cœur même de la culture ainsi que dans le passé du Régiment aéroporté du Canada.

Notes bibliographiques

CHAPITRE UN — INTRODUCTION

- 1 Mathématicien français renommé, Henri Poincaré (1854-1912) est l'auteur de plus de 500 livres et articles, dont plusieurs sur la méthode scientifique.
- 2 Il convient de nuancer le mot « élite ». De nombreux membres des FC soutiennent que le Régiment aéroporté n'était pas une unité d'élite mais les entrevues que j'ai menées ont clairement montré que les membres du Régiment se considéraient eux-mêmes comme des troupes d'élite. Ajoutons qu'ils s'entraînaient constamment avec d'autres unités d'élite nationales telles que le 82nd Airborne, ce qui les a confortés dans cette opinion. Nous verrons au chapitre 4 que le Régiment aéroporté se considérait comme une unité spéciale et s'est comporté en conséquence. Si l'on s'en tient strictement aux actes du Régiment, certains diront qu'il n'était pas un régiment d'élite puisqu'il n'avait jamais été au combat sauf une fois, à Chypre. On pourrait cependant aussi faire valoir que c'était une unité d'élite en raison de la rigueur de son entraînement spécialisé (voir chapitre 4).
- 3 Georges Devereux, mort en 1986, était professeur d'ethno-psychiatrie à l'École des Hautes Études en sciences sociales en France et l'auteur de nombreux ouvrages.
- 4 Il est de plus en plus clair que le rôle des forces militaires canadiennes consistera surtout à participer à des missions internationales de maintien de la paix ou à être un petit composant d'une force internationale en cas de guerre.
- 5 Ces régiments ont été constitués en 1917 et ont servi de manière régulière et continue depuis. Après la Seconde Guerre mondiale, outre ces trois régiments, le Queen's Own Rifles of Canada (QORofC) et le Royal Highland Regiment (Black Watch) ont été maintenus en activité, et un nouveau régiment, celui des Canadian Guards, a été ajouté à l'ordre

de combat (forces régulières). Tous les régiments pendant et après la Guerre de Corée avaient deux bataillons, et le Canadian Guards en avait quatre. Dans le cadre des compressions budgétaires de 1969, l'ordre de combat (force régulière) de l'infanterie a été réduit à la suite de la dissolution des Canadian Guards et du placement du QORofC et du Black Watch sur la liste de réserve (milice). Les trois régiments d'origine restants ont vu leurs effectifs portés à trois bataillons, ce qui a permis d'absorber environ la moitié de l'infanterie des trois régiments dont l'effectif avait été réduit.

CHAPITRE DEUX — LES MILITAIRES

- 1 La relation entre l'État d'origine et l'État d'accueil (s'il existe une autorité civile) est déterminée par des ententes complexes qui déterminent les compétences respectives. En général, cependant, les autorités militaires du pays d'origine ont la primauté lorsqu'il s'agit d'exercer leur autorité sur l'un de leurs membres.
- 2 Cité dans *Canadian Forces Officers General Specification*, 15 juin 1995, p. ii.
- 3 Maj Romas Blekaitis, cité dans Bercuson (1996, p. 108).
- 4 Iverson (1995, p. 7) a noté que les forces militaires « ressemblent plus à un ordre religieux qu'à une société moderne ».
- 5 Révérend Arthur E. Gans, cité dans Bercuson (1996, p. 88).
- 6 Lgén Robert Gard, cité dans Gabriel (1982, p. 89).
- 7 L'article 33 (1) de la *Loi sur la défense nationale* dispose que « la force régulière, ses unités et autres éléments, ainsi que tous ses officiers et militaires du rang, sont en permanence soumis à l'obligation de service légitime ».
- 8 C'est également vrai aux États-Unis : « Ce qui distingue les armes de combat et les pare d'une dignité spéciale est la responsabilité illimitée imposée à ceux qui servent » (Hackett, 1986, p. 8).
- 9 Gén Walter Kerwin, ancien vice-chef d'état-major de l'armée américaine, cité dans Gabriel (1982, p. 91).
- 10 Le ministre de la Défense a maintenant l'intention d'abolir la peine de mort dans les forces armées.
- 11 Une étude effectuée par l'Unité des recherches appliquées sur le personnel des FC a constaté que les membres étaient mécontents de l'indifférence de la chaîne de commandement lorsque des plaintes et des griefs étaient déposés (MDN, 1995b).
- 12 Soldat canadien, cité dans Harrison et Laliberté (1994, p. 26).

- 13 Cité dans MDN 1994b, préface, p. ii-iii.
- 14 Tel que mentionné ci-haut, il n'est pas facile pour un MR de briser ce « plafond de verre » et de devenir officier. Chez les MR, les « hommes » — simples soldats et caporaux — forment le segment des FC qui a uniquement des fonctions d'exécution (Cotton et Pinch, 1986, p. 235).
- 15 Il y a une autre différence entre les MR et les officiers : la classe sociale. Moskos (1986, p. 40) a remarqué que les membres de l'armée américaine avaient tendance à se marier jeunes alors que l'âge médian pour le premier mariage a augmenté au cours de la dernière décennie aux États-Unis. Il a conclu de cette anomalie que l'armée recrutait un nombre disproportionné de membres d'une sous-population manifestant une tendance à se marier jeune — ce qui, selon lui, montrait qu'ils appartenaient à des classes et à des cultures marginales de la société américaine. De nombreuses recherches ont été effectuées au Canada pour établir le profil des recrues. En général, les recherches montrent qu'elles sont plus susceptibles de provenir de groupes économiques, sociaux et culturels marginaux de la société (Cotton et Pinch, 1986, p. 240). Il n'est pas illogique qu'un système de volontaires ait souvent une assise sociale étroite; c'est en tout cas ce qui se passe pour les simples soldats. Les forces armées se heurtent à la concurrence des emplois civils et attirent normalement un nombre disproportionné de recrues venant de régions et de groupes socioéconomiques qui ont un accès limité à des emplois civils de haut niveau (Jones, 1985, p. 31). Il y a aussi des différences sur le plan du niveau d'instruction. Selon les calculs de Brodeur (1996, p. 104), 16 p. 100 seulement des MR des FC ont dépassé le niveau des études secondaires alors que pour devenir officier, il faut avoir fait des études postsecondaires. Les membres des forces régulières peuvent suivre ces cours dans un collège militaire alors que d'autres fréquentent une université civile ou un CÉGEP. Il y a une exception dans le cas de l'intégration, c'est-à-dire lorsque quelqu'un devient officier après être sorti du rang. Dans ce cas, il faut avoir au moins un diplôme d'études secondaires même s'il est probable que l'officier sorti du rang éprouvera le besoin de faire des études supplémentaires. Il n'en demeure pas moins que le niveau d'instruction dans les forces armées laisse particulièrement à désirer dans une démocratie qui se considère comme un modèle ou un exemple du monde occidental. Au Canada, 6,8 p. 100 des officiers ont un diplôme d'études supérieures (maîtrise ou doctorat) alors que 39 p. 100 des officiers américains en ont un. Quatre-vingt-dix pour cent de ces derniers ont un diplôme universitaire, pour 60,1 p. 100 chez les officiers canadiens (Legault, 1997, p. 40-41). On m'a dit que cela s'expliquait par

le fait qu'une formation universitaire n'était ni bien vue ni récompensée, en particulier dans les armes de combat.

- 16 Pour une étude anthropologique très intéressante de la manière dont des adjudants « entraînent » des jeunes commandants de peloton, voir Irwin, 1993.
- 17 Les forces armées renforcent également la vision stéréotypée et idéalisée de la femme spéciale : la femme spéciale apporte une contribution spéciale au développement du jeune homme car elle est fortement liée au Rêve de celui-ci. Elle partage son Rêve et l'aide à croire qu'il parviendra un jour à le réaliser dans sa propre vie adulte (McNally, 1991, p. 263).
- 18 Pour un examen détaillé des théories relatives à la construction sociale de la masculinité, voir Connell (1995).
- 19 Janowitz (1970, p. 126) a été un des premiers à se rendre compte des conséquences des changements technologiques, qui avaient nécessité la professionnalisation des forces armées.

Sur le plan technologique, les tendances de la conduite de la guerre ont rendu nécessaire une profonde modification générale de la profession militaire [...] Les changements au sein des forces armées traduisent des besoins d'ordre organisationnel qui obligent l'organisation militaire permanente à se calquer sur d'autres grandes organisations civiles. De ce fait, les forces armées présentent de plus en plus les caractéristiques courantes de la direction d'une entreprise commerciale. Ainsi, la différenciation entre les forces armées et la société civile s'affaiblit considérablement. Dans toutes ces tendances, le modèle du soldat professionnel est en train de changer, à cause de la civilisation de l'élite des forces armées, *tendance plus forte que la « militarisation » de l'élite civile.*

Cette constatation vaut particulièrement pour le Canada, où rares sont les élites politiques actuelles qui ont des antécédents militaires.

- 20 Au Canada, Kasurak (1982, p. 128) a fait remarquer que la civilisation a été causée par l'intégration, dans l'effectif de la défense, de nouveaux degrés de technologie qui « ont donné un caractère courant à certaines compétences militaires qui avaient autrefois une dimension ardue et, partant, glorieuse, et qui ont nécessité une modification de la composition des services armés, sur le plan des métiers, tout en les fragmentant de l'intérieur ».
- 21 De tout temps, on attend des soldats que les valeurs militaires imprègnent toutes les facettes de leur vie. Cette attente est inhérente à l'opinion selon laquelle la carrière militaire ne constitue pas seulement un gagne-pain, mais bien un mode de vie. On exige davantage des

militaires que des Canadiens moyens et, notamment, qu'ils symbolisent tout ce qu'il y a de mieux dans le caractère national. Cela dit, existe-t-il un caractère national canadien qu'on puisse donner en exemple? Des valeurs chrétiennes aussi fondamentales que le courage, la justice, le patriotisme, la prudence, le souci de la vérité, l'obéissance et la patience représentent-elles, tout compte fait, des normes vers lesquelles tend le caractère national canadien?

- 22 Anecdote citée dans Neill (s.d., p. 10).
- 23 La notion de culture organisationnelle n'a guère retenu l'attention à l'extérieur des milieux universitaires jusqu'à la fin des années 70. C'est alors qu'un groupe de personnes liées les unes aux autres, la plupart travaillant pour le compte d'un petit nombre d'universités et de maisons d'experts-conseils (Harvard, Stanford, Massachusetts Institute of Technology, McKinsey et MAC) ont commencé à souligner l'importance de ce qu'elles appelaient la « culture d'entreprise » ou la « culture organisationnelle ». Leurs affirmations se fondaient surtout sur trois types de recherches : études de sociétés japonaises dont le rendement dépassait constamment celui de leurs concurrents américains; examens du contexte commercial américain, qui ont commencé à se faire dans les années 70; et enquêtes portant sur des entreprises qui cherchaient à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de compétitivité afin de s'adapter à ce nouveau contexte, mais qui éprouvaient des difficultés à le faire. Dans chaque cas, en dépit des différences sur les plans des recherches initiales, de l'orientation, de la terminologie et de la méthodologie, les conclusions fondamentales ont été très similaires et très frappantes : toutes les sociétés ont des cultures d'entreprise, bien que certaines de ces cultures soient beaucoup plus « fortes » que d'autres; elles peuvent exercer une puissante influence sur les personnes et sur le rendement (Kotter et Heskett, 1992, p. 9).
- 24 MDN, cité dans *Bulletin de Défense 2000*, avril 1996, p. 15.
- 25 Ce critère subsiste en dépit des changements dus à l'effondrement de l'Union Soviétique et à la fin de la guerre froide, lesquels ont entraîné la fin de la présence militaire permanente du Canada en Europe (en 1994, on a fermé la base canadienne de Lahr, en Allemagne). Jusqu'à ce moment-là, un des buts principaux de l'armée canadienne consistait à maintenir la brigade canadienne en Europe, ce qui avait une profonde influence sur l'évolution doctrinale de l'armée ainsi que sur sa structure (voir Maloney, 1993).
- 26 Pour de plus amples renseignements sur les répercussions de la Charte, voir Heard (1988) et Pinch (1994b).

- 27 Curieusement, cette « perception » n'est pas exacte dans le cas des militaires autochtones, qui sont sous-représentés de façon démesurée dans la catégorie des officiers (voir le tableau 2).
- 28 Selon le gén (retraité) Vance (entretien privé avec l'auteur, mars 1996), on a agi de la sorte en contrepartie de la décision d'établir les structures des professions au sein des FC en fonction de la rémunération correspondant au degré de difficulté et de compétences techniques, afin de soutenir la concurrence du secteur privé. De ce fait, l'informaticien se trouvait membre d'une profession mieux rémunérée que le guerrier de l'infanterie, même si leur ancienneté était peut-être la même. Sans l'indemnité, la personne qui occupait un emploi « sûr et pépère » aurait reçu un salaire plus élevé que celle qui travaillait de longues heures et qui était exposée à des risques.
- 29 Environ 20 p. 100 de tous les candidats à des postes au sein des FC sont des femmes (Bercuson, 1996, p. 100).
- 30 En 1993, seulement 3 p. 100 des femmes soldats faisaient partie des armes de combat. Bercuson (1996, p. 83) nous indique que, même si on a « abaissé » les normes, 83 p. 100 des candidates n'ont pas réussi les examens d'admission à l'école de combat de la BFC Gagetown, car « peu de femmes possèdent les capacités physiques nécessaires dans les professions de combat ». Il est regrettable que Bercuson ne précise pas si on a modifié les normes pour les adapter aux capacités physiques des femmes ou si on a demandé aux femmes de se soumettre à des tests préparés pour des hommes, dans lesquels on met l'accent sur la force du haut du corps.
- 31 Selon Chouinard et Chiasson (1995, p. 17-18), on trouve des proportions plus élevées d'Autochtones dans l'armée de terre que dans l'aviation et dans la marine; la majorité des Autochtones membres des FC appartenaient aux Premières nations (55,7 p. 100 des Autochtones qui ont participé au sondage) et étaient des Métis (39,9 p. 100 des Autochtones qui ont participé au sondage).
- 32 Selon les résultats du recensement canadien de 1991, cités dans Long et Dickason (1996, p. 185), les Autochtones inscrits et les Autochtones non inscrits représentent 2,5 p. 100 à 3 p. 100 de la population canadienne, ce qui donne à penser que les Autochtones sont sous-représentés au sein des FC. En comparaison, les Autochtones américains constituaient 0,7 p. 100 de la population des États-Unis en 1993; les forces armées américaines comptaient alors 0,4 p. 100 d'officiers et 0,6 p. 100 de militaires du rang, d'origine autochtone (Grosch, 1994, p. 2).

- 33 Les données de Chouinard et Chiasson au sujet de l'année 1995 ne s'appliquent qu'aux membres des FC qui ont participé à l'enquête. De plus, le nombre de membres de minorités au sein du RAC est presque trop faible pour établir une comparaison significative. Les données provenant du RAC au sujet des minorités au moment du déploiement en Somalie ne sont pas disponibles. Il est donc impossible de savoir si des changements se sont produits au sein de l'unité entre 1992 et 1995.
- 34 En 1969, le gén Allard a présenté un « Programme de bilinguisme à long terme dans les Forces canadiennes ». Ce programme prévoyait l'implantation du bilinguisme au cours des dix années suivantes. Le pourcentage de francophones dans les FC est passé de 21,6 p. 100 en 1974 à environ 27 p. 100 en 1994 (Bernier, 1994).
- 35 Aucune étude n'a été faite à ce sujet au Canada. Aux États-Unis, les travaux ont pris une tournure décidément psychologique. Selon une étude :
- Un père ou un oncle qui a servi durant la dernière guerre et dont la famille s'est appropriée l'expérience transmet une motivation puissante au fils. Animé d'une volonté d'identification, ce dernier tentera de revivre la même expérience que son père ou même de le surpasser. Il va sans dire que la présence d'une longue tradition militaire dans certaines familles influe considérablement sur la motivation des hommes faisant partie de ces familles. Or, les États-Unis étant un pays pacifique, ils comptent peu de familles ayant une tradition militaire. Par ailleurs, certaines familles possèdent une forte tradition d'agressivité dans les sports, ou dans le domaine économique ou social. La détermination manifestée dans le passé par les membres dominants de la famille à l'égard de certaines activités et obligations produit chez leurs enfants une puissante motivation à répondre à l'appel de la carrière militaire (Grinker et Spiegel [1945, p. 41] abordent cette question).
- 36 Il y a eu des exceptions dignes de mention, notamment les opérations militaires durant la crise d'octobre et la crise d'Oka et, plus récemment, les inondations au Manitoba.
- 37 Fait intéressant, le capt Yuzichuk, qui était adjudant du RAC pendant l'opération « Deliverance » et qui ne considérait pas le Régiment aéroporté comme une unité d'élite, a déclaré à la Commission d'enquête que les membres du RAC étaient très comparables aux marines américains (témoignage du capt Yuzichuk devant la CE de 1993, p. 673).
- 38 Selon Ricks (1995, p. 4), après avoir créé des liens sociaux dans les marines, il est difficile de rentrer à la maison, en particulier pour les

recrues de race noire qui se sont toujours senties en marge de la société américaine. « Leur propre quartier leur semble maintenant étranger. »

- 39 Si l'infanterie se trouve à un bout du continuum et la force d'allure civile, avec son insistance sur les valeurs professionnelles, à l'autre bout, on pourrait dire que le Régiment aéroporté est une forme déviante du modèle d'infanterie de ligne ou du moins qu'il se situe à l'extrémité même de l'échelle des valeurs militaires.
- 40 Je me dois de remercier ces soldats qui, malgré le risque perçu, ont accepté d'être interviewés.

CHAPITRE TROIS — LA CULTURE MILITAIRE

- 1 Cotton (1993) est d'avis que la culture d'unité du RAC avait été « modelée par les idées, les attitudes et la terminologie américaines au cours des années, car les membres de l'unité s'identifiaient de plus en plus avec leurs homologues américains membres des Rangers, des US Airborne Special Forces, plutôt qu'avec leurs collègues canadiens ». Il pense que c'est à force d'échanges comme celui-là que le 2^e Commando en est venu à adopter le drapeau des rebelles. Les remarques faites par les personnes que nous avons interviewées ont confirmé ce fait. On sait que l'équipe de hockey du PPCLI (qui s'appelait les « Rebels ») utilisait le drapeau des Confédérés lorsque l'unité était cantonnée en Allemagne. Certains informateurs ont affirmé que ledit drapeau avait été adopté comme symbole du 2^e Commando (formé à partir du régiment d'appartenance du PPCLI) après un exercice conjoint avec les troupes américaines.
- 2 La socialisation militaire est considérée comme secondaire en ce sens qu'elle vient après la socialisation primaire de l'enfance. Celle-ci prend la forme de l'acquisition, par la personne, des modèles culturels, normes et comportements qu'une société donnée juge valables pour ses membres. L'apprentissage de rôles professionnels, qui a trait à la familiarisation avec les caractéristiques et modèles propres à un rôle particulier, que définit un ensemble relativement distinct de buts, de comportements et de modèles de rendement, constitue la socialisation secondaire, ou professionnelle (Caforio et Nuciari, 1995, p. 1).
- 3 On trouvera dans Irwin (1993) un compte rendu extrêmement intéressant de la méthode de socialisation des commandants de peloton.
- 4 Le cours de base s'adressant à tous les nouveaux membres des Forces canadiennes dure environ 11 semaines et se donne à un endroit (Saint-Jean, au Québec). Les recrues peuvent se retirer volontairement à la fin

de la première semaine. Après cela, elles ne peuvent se retirer (sauf dans le cas de certains types de formation ou pour des raisons médicales) avant d'avoir obtenu leur diplôme d'instruction de base des FC. L'étape suivante (niveau 3, ou formation de base dans les métiers) a lieu dans des « écoles secondaires ». Par exemple, les mécaniciens vont à Borden, tandis que les fantassins sont envoyés à l'une des trois écoles de combat (Royal Canadian Regiment [RCR], Princess Patricia's Canadian Light Infantry [PPCLI], Royal 22^e Régiment [R22^eR]). La durée de cette étape varie selon les métiers; elle est d'environ 9 à 10 semaines dans le cas des fantassins. Au cours de cette période, on décourage le retrait volontaire. Toutefois, le retrait devient de nouveau possible à la fin de cette étape et avant que le soldat, nanti de son « instruction de base », rejoigne son unité. On utilise la possibilité de retrait volontaire afin de favoriser la réussite du processus de socialisation.

- 5 L'identification au groupe n'est pas accidentelle; la loyauté au groupe est prévue en tant qu'objectif de la socialisation de base. La promotion du travail d'équipe n'est pas en conflit avec les valeurs masculines de concurrence, d'agressivité et de lutte pour gagner, et elle n'entraîne nullement de relations plus intimes que la camaraderie ou le compagnonnage masculins et des relations de survie considérées comme faisant partie intégrante des binômes. Compte tenu du fait que l'instruction de base est principalement une formation au combat, les forces armées structurent effectivement des facteurs tant formels qu'informels afin de promouvoir la dépendance de l'individu à l'égard du groupe (Arkin et Dobrofsky, 1978, p. 163).
- 6 Comme nous n'avons pu observer directement une socialisation militaire, nous devons nous en remettre à des renseignements tirés de sources documentaires.
- 7 L'instruction de base est aussi une forme de pré-initiation pour les membres de la famille de la recrue, qui apprennent à se convertir en un réseau d'appui de sa carrière militaire et à s'occuper des affaires en son absence (précisions dans Arkin et Dobrofsky, 1978, et dans Harrison et Laliberté, 1994). L'instruction de base peut être comparée aux cérémonies archaïques au cours desquelles un garçon était enlevé à sa mère pour des périodes prolongées afin de permettre aux anciens de l'instruire sur les habitudes des hommes et de le préparer à renaître symboliquement à titre de membre adulte de la communauté.
- 8 Starr (1982, p. 66) a examiné les sous-cultures militaires et constaté l'existence de différences entre les services : par exemple, les sous-mariniers tendaient à être tranquilles, calmes, intelligents et rationnels.

« Même si on soumet tous les sous-mariniers à des épreuves et à des examens afin de choisir les individus possédant les traits de caractère voulus, ces attitudes sont également acquises et renforcées par les valeurs inhérentes à la sous-culture. »

- 9 Selon un psychiatre (Peck, 1983, p. 224), la plupart des gens commettent des actes de violence avec une facilité remarquable dans une situation où ils obéissent à des ordres. Les expériences de Stanley Milgrim (1963, 1965, 1974) sur l'obéissance fournissent l'exemple le plus patent à cet égard. Face à un commandant impressionnant et proche d'eux, 65 p. 100 de ses sujets adultes obéissaient pleinement aux instructions reçues. Ils donnaient, sur son ordre, ce qui semblait être des chocs électriques traumatisants à une victime innocente qui hurlait dans une pièce adjacente. Il s'agissait là de gens ordinaires — le groupe se composait de cols bleus, de cols blancs et de membres des professions. Ils détestaient leur tâche et exprimaient de l'inquiétude pour leur victime, mais l'obéissance l'emportait sur leur propre sens moral.
- 10 Le colonel d'un régiment aéroporté français, Marcel Bigeard, a déjà dit : « Les hommes du régiment sont beaux, fiers et courageux [...] nous en faisons de vrais hommes : sains, sportifs, humains et bien élevés » (cité dans Beaumont, 1963, p. 109).
- 11 Document n° 1 de l'Enquête sur la Somalie, « Service Paper... The way ahead... », préparé par le bgén Beno, 4 mai 1993, p. 2/14-3/14.
- 12 Le mandat des conseillers consiste en grande partie à donner des conseils et à faire connaître leur opinion au personnel du QGDN au sujet des principales promotions et nominations au sein du régiment. Il s'agit jusqu'à un certain point d'un rôle naturel pour eux, car ils ont connu leurs officiers pendant toute leur carrière militaire. Par contraste, les supérieurs d'un militaire dans la chaîne de commandement et son gestionnaire de carrière changeront régulièrement. En raison de cette forme de « mémoire de l'organisation » que possèdent les conseils régimentaires, la chaîne de commandement accorde beaucoup de prix à leur opinion touchant le personnel et, même s'ils ne disposent pas d'un pouvoir officiel dans le processus, leurs recommandations à ce sujet ont, en pratique, une influence considérable.
- 13 Un groupement tactique basé au 12^e Régiment blindé du Canada (12 RBC) a fait fonction de 2^e Bataillon canadien (Canbat 2) au sein de la FORPRONU (Bosnie-Herzégovine) d'octobre 1993 à mai 1994. À la fin de la période de service, les membres de l'unité de relève ont reçu des renseignements et présenté des rapports sur divers incidents d'inconduite de l'unité sortante, dont l'abus d'alcool, des actes d'inconduite sexuelle

et des activités sur le marché noir. Pendant les enquêtes subséquentes de la police militaire, dont certaines se poursuivaient toujours lorsque la Commission d'enquête a présenté son rapport, en novembre 1996, diverses autres préoccupations relatives à l'état de la discipline et à l'efficacité générale de l'unité sont ressorties.

CHAPITRE QUATRE — AÉROPORTÉ!

- 1 Voir Bercuson, 1996, p. 176-177 pour plus de précisions.
- 2 Gén Boyle, 20 avril 1995, rencontre avec le juge-avocat général, Ottawa, p. 52-53.
- 3 Erving Goffman (1962, p. 473) considère un journal interne comme la revue *Le Béret marron* comme une cérémonie institutionnelle qui fournit des nouvelles locales et fait ressortir un point de vue éditorial. C'était une forme de rassemblement pour divers niveaux de grades et de générations du Régiment aéroporté.
- 4 Par exemple, le cpl Robin, un Noir, était réticent à révéler aux membres de la Commission quoi que ce soit qui aurait pu incriminer d'autres membres du 1^{er} Commando ou jeter du discrédit sur eux. Dans cette veine, il a affirmé être prêt à se laisser écrire KKK sur le dos pour se faire accepter du groupe.
- 5 C'est là une vieille tradition dans les unités d'élite. J'ai appris que les SS allemands se tatouaient leur groupe sanguin sur l'aisselle. Mal leur en pris, car à la fin de la guerre, les tatouages en question servaient aux Russes pour reconnaître et fusiller les SS.
- 6 L'esprit de camaraderie n'est pas très loin du culte totémique. Il est assez commun, parmi les unités militaires, qu'un animal ou un objet naturel soit choisi comme symbole d'unité. La plupart des unités, en Corée, ont élaboré des rituels entourant leur totem. Les règlements écrits et autres énoncent la nature des relations des soldats avec le totem. Une infraction à la règle totémique entraîne une pénalité, qui consiste généralement à payer la tournée à tout le monde [...] L'unité dont l'esprit de corps est très bien établi développe une forte identité grâce à son totem. Toute infraction est prise au sérieux et punie rapidement. Dans ces unités, comme dans les sociétés totémiques, la force du totem se transmet aux membres (Lopez-Reyes, 1971, p. 195).
- 7 Dans son étude au cours de laquelle il a interrogé 750 parachutistes américains, Cockerham (1978, p. 11) a constaté qu'ils manifestaient un plus grand désir de s'engager au combat que les autres soldats.

- 8 Rencontre de Boyle avec le juge-avocat général, à Ottawa, le 20 avril 1995, p. 52.
- 9 Dans l'environnement militaire, il y a de nombreux exemples d'unités d'élite. Les Darby's Rangers, le Special Air Service, la Légion étrangère française, etc. sont tous parvenus à incarner l'audace, la détermination et l'expertise. Certaines unités d'élite, comme le Tank Destroyer Corps de l'armée américaine pendant la Seconde Guerre mondiale, ont été constituées pour permettre de compenser des carences technologiques : contrebalancer grâce à la pure qualité de l'esprit de combat la supériorité de l'armement (dans ce cas-ci les chars lourds de la Wehrmacht) que l'ennemi possède. D'autres unités, comme le British Long Range Desert Group en Afrique du Nord ou les Merrill's Marauders, qui se sont battus contre les Japonais en Birmanie, ont été des moyens pour compenser des faiblesses stratégiques. D'autres encore, comme les Chasseurs alpins et le Submarine Command, livraient des formes de guerre très spécialisées. Certaines unités se sont bâti une réputation d'unités d'élite par association aux succès tactiques remportés par les systèmes d'armes qu'elles utilisaient. Cela a été le cas du Panzer Korps allemand et du Strategic Missile Command de la force aérienne américaine. Quelques unités ont accédé au statut d'unités d'élite en vertu du génie de leurs chefs; c'était le cas notamment de l'Afric Korps sous le général Rommel (note de service du col J.D. Joly au CEM; objet : réponse du directeur de l'infanterie aux commentaires du CEMD au sujet de l'élitisme dans le Régiment aéroporté du Canada. Le 1^{er} décembre 1993, dossier 5000-1 [G1], annexe A, p. 1).
- 10 Ce n'est pas d'hier que l'insigne de l'élite rencontre de l'opposition. Dans le premier demi-siècle de la République américaine, les troupes montées de l'armée ont dû porter le nom de dragons parce que le Congrès s'opposait au terme aristocratique « cavalry » (Beaumont, 1974, p. 188). On note, non sans intérêt, que l'une des solutions proposées par le bgén Beno pour régler le problème du Régiment aéroporté consistait à bannir leur sarrau spécial (voir le document n° 1 de l'Enquête sur la Somalie, « Service Paper... The Way Ahead... », rédigé par le bgén Beno, le 4 mai 1993).
- 11 Document n° 1 de l'Enquête sur la Somalie, « Service Paper... The Way Ahead... », rédigé par le bgén Beno, le 4 mai 1993.
- 12 Le document DND396765 constitue le cours uniformisé d'initiation aux opérations aéroportées, tel qu'il a été compilé par le col Kenward en octobre 1993, Livre de documentation n° 57B, onglet 27.
- 13 Éléments subversifs.

- 14 Voir Berger et Luckmann (1966) pour l'énoncé de la théorie et Segal et Segal (1993) pour une application de la théorie aux gardiens de la paix.
- 15 Enquête sur la Somalie, document n° 1, « Service Paper... The Way Ahead... », rédigé par le bgén Beno, le 4 mai 1993, Livre de documentation n° 32, onglet 5, p. 3.
- 16 Robert Brown, ancien membre des Special Forces de l'armée américaine au Viêt-nam, a fondé la revue *Soldier of Fortune*, journal des aventuriers professionnels. Depuis, une douzaine d'autres revues de guerriers sont apparues sur le marché (*New Breed, Gung-ho, American Survival Guide, Combat Handguns, S.W.A.T.*, etc.).
- 17 D'autres parallèles ont été établis avec le Viêt-nam lors des entrevues, surtout la perception de « persécution » du Régiment aéroporté par les médias et le rejet des soldats rapatriés par un public ingrat. En fait, les soldats étaient si amers que bon nombre d'entre eux ont affirmé que s'ils recevaient un jour la médaille du service en Somalie, ils la jetteraient à la poubelle, la refuseraient, cracheraient dessus, la rangeraient bien loin et ne la regarderaient jamais, etc.
- 18 Des photos de trophées ont existé pendant un certain temps. Dans Ambrose (1992), il y a une photo de trophées du Régiment aéroporté, datant de la Seconde Guerre mondiale, représentant trois soldats, dont deux tiennent un drapeau allemand et le troisième est debout sur la voiture d'état-major d'Hitler. Parker (1995) note aussi la prise de trophées — des cafetières de Turquie en provenance de Chypre qui se sont retrouvées dans des musées de guerre canadiens. C'est ainsi que des articles ménagers ordinaires prennent une toute nouvelle signification.
- 19 L'importance du groupe primaire au combat réside dans le fait qu'il fixe et accentue les normes collectives de comportement et qu'il soutient les individus dans les moments difficiles. Le groupe était capable de faire respecter ses règles en offrant ou en refusant reconnaissance, respect et approbation (Cockerham, 1981, p. 109).
- 20 Autre point important à souligner, c'est que les soldats assumaient des responsabilités plus lourdes à l'intérieur du Régiment aéroporté que celles qu'ils auraient normalement assumées dans leur régiment d'appartenance. Le maj Magee a déclaré devant la Commission d'enquête de 1993 (p. 1069) que les soldats et sous-officiers du Régiment aéroporté jouissaient d'une plus grande marge de manœuvre pour user de leur esprit d'initiative et assumaient plus de responsabilités dans bien des cas.
- 21 Enquête sur la Somalie, document n° 1, « Service Paper... The Way Ahead... », rédigé par le bgén Beno, le 4 mai 1993.

- 22 Voir Kinsella (1994, p. 334-348) et Bercuson (1996, p. 213-214) pour de plus amples détails sur les activités extrémistes de McKay.

CHAPITRE CINQ — SOMALIE

- 1 La Somalie fait partie de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) et de la Ligue arabe.
- 2 Ce chiffre peut varier en raison du mode de vie nomade de nombreux Somaliens.
- 3 Les garçons et les jeunes hommes partent devant avec les chameaux; ils vont vite et très loin, dans les pâturages arides, tandis que leurs mères, leurs jeunes frères et leurs sœurs se déplacent plus lentement avec les troupeaux, dans les pâturages irrigués.
- 4 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1270.
- 5 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1291.
- 6 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1292.
- 7 Plusieurs plans de redressement étaient en cours pour permettre au pays de se suffire en sucre et d'exporter ce produit. La production de coton a plus que doublé dans les années 80, mais elle ne répond toujours pas entièrement à la demande intérieure.
- 8 Makinda (1992, p. 35). La production a augmenté de plus de 70 p. 100 au cours des cinq années qui ont suivi l'indépendance, mais elle a décliné constamment entre 1972 et 1986 avant de reprendre, en 1989.
- 9 Douze grands programmes de développement agricole ont été lancés au début des années 80. L'autosuffisance au chapitre des denrées de base en était l'objectif. La production de céréales a augmenté régulièrement, malgré la sécheresse des années 70 et 80. En 1985, la Somalie a pu combler elle-même ses besoins en maïs et en sorgho, mais elle n'a pas réussi à maintenir cette production.
- 10 Le terme « famille clanique » a été proposé par Lewis en 1961.
- 11 Les cinq principaux clans, par ordre d'importance numérique, sont les suivants :
 - 1) les Darods, qui vivent dans les régions du sud-ouest et du nord-est. Syad Barre est membre de ce clan;
 - 2) les Hawiyes, qui vivent dans les régions du centre-est et du sud;
 - 3) les Isaqs, de la région du centre;
 - 4) les Dirs, du nord-ouest;
 - 5) le seul grand groupe clanique qui ne soit pas nomade, les Rahanouins, pratique l'agriculture dans le sud.
- 12 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1282.

- 13 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1282.
- 14 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1272.
- 15 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1273-1274.
- 16 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1273.
- 17 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1274.
- 18 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1279.
- 19 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1352.
- 20 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1277.
- 21 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1277.
- 22 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1280.
- 23 L'ablation du clitoris et des petites lèvres et la quasi-fermeture du vagin, par une couture, se font en une même opération lorsque la petite fille a entre six et dix ans.
- 24 Les femmes sont jugées moins bien développées sur le plan social parce qu'elles menstruent, qu'elles donnent naissance, qu'elles allaitent et, quand elles sont enceintes, qu'elles exposent publiquement leur sexualité. Ces états sont perçus comme des signes de faiblesse et de dépendance, l'antithèse de l'idéal social (Barnes et Boddy, 1994, p. 318-319).
- 25 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1275.
- 26 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1276.
- 27 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1288.
- 28 Les mariages légendaires entre des Somaliens et des membres de saintes familles arabes, aux XI^e et XIII^e siècles, ont consacré l'Islam en Somalie.
- 29 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1289.
- 30 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1289-1290.
- 31 La Grande-Bretagne s'est emparée de la majeure partie du littoral nord. La France a pris le promontoire nord-ouest qui est actuellement Djibouti. L'Italie, qui s'était établie antérieurement sur la mer Rouge, dans l'Érythrée, a acquis le contrôle de la majeure partie de la côte somalienne de l'océan Indien. L'extrême sud du territoire somalien, dont la plus grande partie se trouve actuellement au Kenya, est également allé à la Grande-Bretagne. L'Éthiopie, réagissant à la présence européenne et cherchant en vain une ouverture sur la mer, s'est déplacée à l'est, s'emparant des importants pâturages somaliens de la steppe d'Ogaden (Barnes et Boddy, 1994, p. 292).
- 32 En Somalie européenne, on a parlé de la Révolte du derviche, qui a commencé en 1899 par des coups de main menés contre les lignages et

- les clans somaliens qui acceptaient bien la présence britannique (Barnes et Boddy, 1994, p. 293).
- 33 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1289-1290.
 - 34 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1295.
 - 35 L'Italie a toutefois maintenu des liens commerciaux avec la Somalie. Elle est le seul pays qui ait tenté d'intervenir comme médiateur dans les conflits régionaux à la fin des années 80 et au début des années 90. L'Italie a par exemple cherché à rapprocher le gouvernement Barre et les diverses factions d'opposition somaliennes qui, malheureusement, n'étaient pas du tout disposées à entamer des négociations. Par la suite, après la chute du régime Barre, l'Italie a essayé d'intervenir auprès des diverses milices, mais là encore ses efforts ont été vains (Makinda 1992, p. 71).
 - 36 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1296.
 - 37 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1296.
 - 38 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1297.
 - 39 Le gouvernement a cherché à quadrupler la taille de son armée, qui comptait 5 000 hommes au moment de l'indépendance. Les Américains, en raison de leurs liens avec l'Éthiopie, ont simplement aidé à moderniser le service de police de la Somalie. En 1962, l'URSS a accordé à la Somalie des prêts et des armes perfectionnées et elle lui a envoyé des conseillers militaires. Ainsi armée, la Somalie s'est livrée à des guerres frontalières avec le Kenya et l'Éthiopie (Laitin et Samatar, 1987, p. 74).
 - 40 Barre comptait sur son propre clan, les Marehans, qui faisaient partie de la famille clanique des Darods, pour appuyer son régime. Jusqu'à la fin des années 80, toutefois, la principale assise de son pouvoir est demeurée l'armée, dominée par les Ogadenis, eux aussi membres de la famille clanique des Darods (Makinda, 1992, p. 24-25).
 - 41 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1299-1300.
 - 42 L'Éthiopie, sous le règne de l'empereur Haile Selassie, était une proche alliée des États-Unis. Le nouveau gouvernement marxiste de l'Éthiopie a demandé l'aide de Moscou, et l'Union soviétique a accordé un appui important à l'armée éthiopienne, notamment sous forme de matériel militaire et par l'entremise de conseillers militaires cubains (Omaar, 1992, p. 231).
 - 43 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1298.

44 Selon Samuel Makinda (1992, p. 63).

Les superpuissances ont rivalisé pour exercer leur influence dans les années 70 et au début des années 80, mais se sont retirées à la fin de la guerre froide. Les puissances du Moyen-Orient sont intervenues pendant cette période dans le cadre du prolongement du conflit israélo-arabe ou des conflits entre les États arabes, et la participation de ces pays a augmenté jusqu'au moment de la guerre du Golfe. L'ONU et l'OUA ont également participé de manière périphérique. Toutefois, depuis 1980, les organisations internationales ayant joué un rôle important sont celles qui ont fourni un secours humanitaire aux victimes de la famine (les organisations non gouvernementales jouant un rôle prépondérant).

45 L'ancienne base militaire américaine située en Érythrée faisait partie du réseau des communications militaires des États-Unis et de l'OTAN.

Lorsque l'Union soviétique a établi une présence navale en Somalie et une base à Berbera à compter de la fin des années 60, cette manœuvre a été considérée comme une menace aux intérêts de sécurité de l'Ouest dans la région (Makinda, 1992, p. 63).

46 Au total, la Corne n'a reçu qu'une faible quantité d'armes comparative-ment aux autres parties du monde, mais l'utilisation d'armes dans la Corne était plus élevée par habitant que partout ailleurs en Afrique. Au milieu des années 70, lorsque les liens d'amitié entre l'Union soviétique et la Somalie étaient à leur maximum, la Somalie possédait les forces les mieux équipées de l'Afrique noire, ce qui représentait plus de 20 \$ par habitant, contre 4,47 \$ par habitant en Éthiopie. Les États-Unis n'étaient pas aussi généreux que l'Union soviétique pour ce qui est de l'aide militaire, ne fournissant que 8 p. 100 de ce que les forces éthiopiennes recevaient des Soviétiques. Il importe de signaler que la fourniture d'armes dans la Corne de l'Afrique a attisé les conflits régionaux. Si ce n'avait été du matériel militaire perfectionné fourni à la Somalie par les Soviétiques, la guerre de l'Ogaden n'aurait peut-être pas eu lieu. De même, Cuba a joué un rôle crucial dans le conflit, en aidant les Éthiopiens à repousser l'invasion des Somaliens (Makinda, 1992, p. 65).

47 Témoignage de M. Menkhous, CE, vol. 7, octobre 23, 1995, p. 1294.

48 La cuisante défaite aux mains de l'Éthiopie a entraîné une recrudescence des conflits entre les clans, lesquels, dit-on, seraient à l'origine de la tentative de coup d'État menée en avril 1978 et de la création du Front somalien pour la démocratie et le bien-être social (FSDBS), par des officiers du clan Majerteen, le seul clan de la famille clanique des Darods qui avait été exclu du pouvoir central. Ce groupe s'est finalement réfugié

en Éthiopie. L'accord de paix était également mal accepté par le clan des Ogadenis, dominant dans l'armée, qui estimait que la lutte pour l'unification de leur patrie avait été abandonnée. L'effondrement de l'alliance MOD a ensuite laissé peu de place à la collaboration entre clans.

- 49 Le Congrès a mis fin à cette pratique après 1989 (Omaar, 1992, p. 231).
- 50 La faction la plus agressive des Hawiyes, composée de nomades, d'ex-prisonniers et de garçons de la rue armés, avaient commencé à terroriser Mogadiscio et ses habitants, en particulier les membres des clans Darods.
- 51 Formé en 1990, le Groupe Manifesto représentait des adversaires du régime Barre provenant de divers clans. Ce groupe était formé de quatre des principaux clans : Isaq, Hawiye, Darod (un sous-clan Majerteen) et Rahanwein. Ils ont publié une déclaration anti-Barre en mai 1990.
- 52 L'Abgaal-Harti d'Ali Mahdi était un sous-clan minoritaire qui devait plaire aux autres groupes. L'Habar Gidir-Saad d'Aydiid dépendait des sous-clans Habar-Gidir-Ayr et Habar-Gidir-Suleymaan pour ses forces d'infanterie. En outre, peu étaient au courant du fait que le sous-clan le plus proche d'Aydiid, l'Habar-Gidir-Saad-Jalaf, participait à d'intenses négociations avec le sous-clan Habar Gidir-Saad-Hilolwe, groupe qui fournissait la plus grande partie des fonds et des meilleurs conseillers d'Aydiid (Maren, 1996, p. 203; voir aussi Wyllie, 1993, p. 72).
- 53 L'infamante « ligne verte » divisait Mogadiscio en deux, Ali Mahdi dominant dans le nord de la ville et Aydiid dans le sud (voir Wyllie, 1993, p. 72).
- 54 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1343.
- 55 Au moment de l'intervention onusienne, il ne restait que peu d'infrastructure : deux terrains d'aviation, à Hageysa et à Mogadiscio, étaient en opération. Les ports étaient en piètre état et les routes mal entretenues.
- 56 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1307-1309.
- 57 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1311-1312.
- 58 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1312.
- 59 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1279.
- 60 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1317-1318.
- 61 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1320; Rakiya Omaar, « Somalia: At War with Itself », *Africa Watch*, mars 1992, p. 233.

- 62 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1321-1322.
- 63 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1322.
- 64 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1324.
- 65 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1325.
- 66 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1328.
- 67 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1269.
- 68 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1271.
- 69 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1271-1272.
- 70 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1284.
- 71 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1284.
- 72 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1285.
- 73 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1284 et 1340.
- 74 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1282-1284.
- 75 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1285.
- 76 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1286.
- 77 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1303.
- 78 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1338.
- 79 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1338.
- 80 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1339.
- 81 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1333.
- 82 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1353-1354.
- 83 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1362.
- 84 Témoignage de M. Menkhaus, CE, vol. 7, 23 octobre 1995, p. 1362-1363.

CHAPITRE SIX — LE RÉGIMENT AÉROPORTÉ DU CANADA (RAC) EN SOMALIE

- 1 Segal et Segal (1993, p. 46) ont mené pendant une quinzaine d'années des recherches sur les missions de maintien de la paix dans le Sinaï, et se sont particulièrement attachés à examiner l'importance que revêt la façon dont les opérations de maintien de la paix sont socialement constituées, aussi bien du point de vue micro-analytique que macro-analytique.
- 2 Le changement de mission a également eu une incidence sur la préparation, étant donné que l'essentiel de l'entraînement qui s'était

- déroulé au cours de l'automne de 1992 avait consisté à préparer les soldats en prévision d'une mission de maintien de la paix dans la région côtière nord de Bosaso. Cette opération (« Cordon ») en vertu du chapitre VI fut ensuite modifiée pour devenir une mission de rétablissement de la paix au sens du chapitre VII (opération « Deliverance ») en décembre 1992, à peine quelques semaines avant le déploiement. La région dans laquelle le groupement tactique du Régiment aéroporté du Canada (GTRAC) devait intervenir n'était plus la même non plus, ce dernier devant se rendre dans la région du centre-sud, non loin de Belet Uen.
- 3 Maintenant que la mission était devenue une opération de coalition, les soldats étaient autorisés à porter leur propre coiffure militaire plutôt que le béret bleu de la 1^{re} Opération des Nations Unies en Somalie (ONUSOM).
 - 4 Comparativement, les Américains comptaient de nombreux policiers militaires en Somalie. Le Commandement de la Force interarmées était doté d'une compagnie de 120 policiers militaires tandis que l'armée elle-même en comptait environ une centaine. En outre, les Marines étaient également accompagnés de leur police militaire (Karen Fair, communication personnelle, 22 janvier 1995).
 - 5 Les « technicals » étaient des hommes conduisant des camionnettes modifiées pour qu'on puisse y monter des canons antiaériens et des mitrailleuses.
 - 6 Fair (1995, p. 21) décrit les RE qu'elle a enseignées. Sur les 10 principes de base des RE, le 1^{er} était « les États-Unis ne sont pas en guerre »; le 7^e, « la force mortelle ne peut être utilisée pour protéger des biens »; le 8^e, « si vous utilisez la force mortelle, vous devez être en mesure d'indiquer la raison pour laquelle vous avez perçu que votre vie était menacée ou, si c'était pour défendre d'autres personnes, d'expliquer ce qui menaçait la vie de ces autres personnes »; le 10^e, « doser l'escalade du recours à la force proportionnellement à la menace perçue ».
 - 7 De la même façon, Cockerham et Cohen (1980, p. 1275) disent que ce qui distingue le plus les forces armées des autres bureaucraties, c'est le fait qu'elles doivent former et habituer leurs membres à des normes non normatives dans la société civile, comme tuer des gens et obéir implicitement à des ordres. Habituer des gens à obéir à des ordres suppose le danger qu'ils ne fassent plus appel à leur propre jugement, particulièrement dans des situations extrêmement tendues.
 - 8 Voir le témoignage du maj Lelièvre devant la CE de 1993, dans lequel on fait une description détaillée des moyens de communication mis en place (vol. II, p. 399-411).

- 9 Soldat américain en Somalie cité dans Miller et Moskos (1995, p. 621)
- 10 « Quand la nouveauté du début s'use, les atteintes à la discipline peuvent se multiplier. Certains contingents constatent que ces atteintes sont à leur sommet au milieu de la mission » (Académie mondiale pour la paix, 1984, p. 384).
- 11 Prentice-Dunn et Rogers, 1981, cité dans Paulus, 1989, p. 100.
- 12 Prentice-Dunn et Rogers, 1981, cité dans Paulus, 1989, p. 100.
- 13 Cinquante-neuf des 268 incidents survenus pendant le déploiement des Belges en Somalie ont impliqué des actes de brutalité envers des citoyens somaliens. Ces actes sont allés des voies de fait à l'homicide. Par exemple, un lieutenant et un caporal ont forcé deux enfants somaliens pris à voler à creuser leurs propres tombes, et ils ont appuyé une arme sur la tempe d'un enfant pour « lui donner une leçon ». Dans un autre incident, deux sergents belges ont battu un Somalien et l'ont torturé à l'électricité. (Voir Auditorat général de Belgique, 1993, et Brodeur, 1996.)
- 14 La haine peut être décrite comme étant une attitude ou une émotion causée par la frustration et comportant de l'hostilité (Ballard et McDowell, 1991, p. 230).
- 15 Si on extrapole à partir des données de Miller et Moskos (1995) sur les soldats américains, on peut formuler l'hypothèse que les soldats noirs auraient eu une réaction de type humanitaire à l'égard des Somaliens.
- 16 Selon Addicott et Hudson (1993, p. 162), l'emploi de termes de mépris et de qualificatifs infériorisants endurcissent les soldats face à l'ennemi à tuer.
- 17 Dans le même ordre d'idée, le maj Magee a déclaré au cours de son témoignage devant la CE de 1993 qu'il regardait les Somaliens qui avaient l'air de bien s'en tirer d'un œil cynique parce qu'ils semblaient obtenir toute l'aide et toutes les ressources (vol. IV, p. 1084).
- 18 Certaines études montrent que l'empathie à l'agressivité sont situées à l'opposé l'une de l'autre. D'après Miedzian (1991, p. 24), « l'empathie est jugée faible, efféminée et irrationnelle, l'antithèse de l'attitude purement rationnelle ».
- 19 Cette citation indique qu'on ne peut négliger le rôle du leadership dans les tristes événements du 16 mars. Comme nous l'avons vu plus haut, il y avait déjà eu des précédents qui laissaient croire que le fait de malmenager des prisonniers dans le but de « leur donner une leçon » était toléré « officieusement », selon les mots de Kyle Brown. (Worthington, 1997, p. 22-124) Lors du procès en cour martiale du maj Seward, le capt Sox (CMG maj A.G. Seward, vol. 2, p. 336) a témoigné que, pour lui, l'ordre

de « malmener les prisonniers » voulait dire « rudoyer » ou « donner une leçon ». Le maj Seward (CMG maj A.G. Seward, vol. 2, p. 336) a lui-même rapporté qu'il avait dit : « Je me fous que vous les malmeniez, mais je veux que ces agents d'infiltration soient capturés [...] Malmenez-les s'il le faut. Je ne veux pas que des armes soient utilisées. Je ne veux pas de coups de feu. » Le capt Sox ([...] maj A.G. Seward, vol. 2, p. 348) a dit ensuite à ses hommes « nous avons été chargés de faire des prisonniers et de les malmener ». Lors de son témoignage au procès en cour martiale du sdt Brocklebank, le sgt Hiller (CMG sdt D.J. Brocklebank, vol. 2, p. 348) a rapporté que le capt Sox avait dit que si un prisonnier résistait « vous pouvez le passer à tabac ». Après avoir reçu ses instructions, le sgt Boland (CMG maj A.G. Seward, vol. 3, p. 413) aurait dit au cplc Matchee, un membre de sa section, que « le capt Sox a donné l'ordre de malmener les prisonniers ».

CHAPITRE SEPT — CONCLUSIONS

- 1 Même en temps de paix, on a trouvé que la cohésion favorisait un meilleur rendement chez les militaires. Voir Kellet (s.d.).
- 2 Pour plus de détails sur la déshumanisation des victimes, voir Grossman, 1995.
- 3 Des recherches effectuées en Israël montrent que la victime d'un enlèvement risque beaucoup plus d'être tuée si on lui fait porter une cagoule. La distance culturelle équivaut à une « cagoule émotionnelle » qui peut être tout aussi efficace, selon Grossman (1995, p. 161).
- 4 Les missions de paix exigent l'acquisition de certaines compétences fondamentales sur le plan humain. Malheureusement, comme l'a fait remarquer le col Oehring (17 février 1995), « [...] dans l'armée canadienne, les jeunes officiers et les militaires du rang n'ont jamais appris les techniques fondamentales de l'interaction entre humains. »
- 5 Johansson (1995, p. 14) a trouvé que les qualités du bon Casque bleu sont la souplesse, la patience, l'humilité, la diplomatie, la tolérance, la capacité d'adaptation, l'endurance et la résistance au stress.

Bibliographie

- Abler, T. S. (1992). « Scalping, Torture, Cannibalism and Rape: An Ethnohistorical Analysis of Conflicting Cultural Values in War », *Anthropologica*, vol. 34, n° 1, p. 3-20.
- Abrahamson, B. (1968). « The Ideology of an Elite: Conservatism and National Insecurity; Some Notes on the Swedish Army », dans J. van Doorn (dir.), *Armed Forces and Society*, Paris et La Haye, Mouton.
- Académie mondiale pour la paix (1984). *Peacekeeper's Handbook*, Elmsford (NY), Pergamon Press.
- Addicott, maj J.F. et maj W.A. Hudson, Jr. (1993). « The Twenty-Fifth Anniversary of Mylai: A Time to Inculcate the Lessons », *Military Law Review*, vol. 139, p. 153-186.
- Allaire, Y. et M. Firsirotu (1984). « La stratégie en deux temps trois mouvements », *Gestun*, p. 13-20.
- Allard, C.K. (1995). *Somalia Operations: Lessons Learned*, Washington (D.C.), National Defense University Press.
- Allen, Icol J.H. (1978). « The Future of Peacekeeping for Canada », *Revue canadienne de défense*, vol. 8, n° 1, p. 30-37.
- Allen, R.F. et C. Kraft (1982). *The Organizational Unconscious*, New Jersey, Prentice Hall.
- (1976). *New York Cops Talk Back: A Study of a Beleagured Minority*, New York, Wiley.
- Alex, N. (1969). *Black in Blue: A Study of the Negro Policeman*, New York, Appleton-Century-Crofts.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of Freedom: Understanding right-wing authoritarianism*, San Francisco (CA), Jossey-Bass.
- Alves, J. (1993). « Transgressions and Transformations: Initiation Rites Among Urban Portuguese Boys », *American Anthropologist*, vol. 95, n° 4, p. 894-928.
- Alvesson, M. (1993). *Cultural Perspectives on Organizations*, Royaume-Uni et New York, Cambridge University Press.
- Ambrose, S.E. (1972). « Blacks and the Army in Two World Wars », dans

- S.E. Ambrose et J.A. Barber Jr. (dir.), *The Military and American Society: Essays & Readings*, New York, Free Press.
- (1992). *Band of Brothers: E Company, 506th Regiment, 101st Airborne: From Normandy to Hitler's Eagle's Nest*, New York, Simon & Schuster.
- Ambrose, S.E. et J.A. Barber Jr. (dir.) (1972). *The Military and American Society; Essays and Readings*, New York, Free Press.
- Andreski, S. (1968). *Military Organization and Society*, Londres, Routledge and K. Paul.
- Anonyme (1946). « The Making of an Infantryman », *American Journal of Sociology*, vol. 51, p. 376-379.
- (1993). « Somali Human Rights Abuses by the U.N. Forces », *African Rights* (juillet 1993).
- Aran, G. (1974). « Parachuting », *American Journal of Sociology*, vol. 80, p. 124-152.
- Arkin, W. et L.R. Dobrofsky (1978). « Military Socialization and Masculinity », *Journal of Social Issues*, vol. 34, n° 1, p. 151-168.
- Aronson, E. et J. Mills (1959). « The Effect of Severity of Initiation on Liking For a Group », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 59, p. 177-181.
- Askew, C.L. (1995). « Follow the Leader: The Impact of Social Structure and Organization on the Concept of Leadership in a Naval ROTC Training Unit », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Aspin, L. et B.B. Byron (1992). *Women in the Military: the Tailhook Affair and the Problem of Sexual Harassment*, rapport présenté au House Armed Services Committee.
- Auditorat général, Belgique (1993). *Rapport de Commission d'enquête, Somalie*, Bruxelles, Palais de justice (24 novembre 1993).
- Bachman, J.G., J.D. Blair et D.R. Segal (1977). *The All-Volunteer Force: A Study of Ideology in the Military*, Ann Arbor (MI), University of Michigan Press.
- Ballard, J.A. et A.J. McDowell (1991). « Hate and Combat Behavior », *Armed Forces and Society*, vol. 17, n° 2, p. 229-241.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice Hall.
- (1987). *Mechanisms of Moral Disengagement*, communication présentée au Woodrow Wilson International Center, Washington (D.C.), avril 1987.
- Banton, M. (1964). *The Policemen in the Community*, Londres, Tavistock Publications.

- Bar-Hayim, A. (1995). « Peacekeeping and the Enemy's Images: A Convergence of Postmodern Concepts », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Barber, J.A. Jr. (1972) « The Social Effects of Military Service », dans S.E. Ambrose et J.A. Barber Jr. (dir.), *The Military and American Society; Essays & Readings*, New York, Free Press.
- Bariteau, C. (1996). « Pour une conception civique du Québec », *L'action nationale* (octobre 1996), p. 88-92.
- Barnes, V.L. et J. Boddy (1994). *Aman, The Story of a Somali Girl*, Toronto, Knopf.
- Barnett, C. (1967). « The Education of Military Elites », *Journal of Contemporary History*, vol. 2, n° 3, p. 15-35.
- Basowitz, H., H. Persky, S.J. Korchin et R. Grinker (1955). *Anxiety and Stress*, New York, McGraw-Hill.
- Battestelli, F. (1995). « Socio-cultural Design of the Post-Modern Military: Motivations and Values in a Conscripts' Peacekeeping Force », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre, 1995.
- Beattie, gén B. (1978). « Preparations for Peacekeeping at the National and International Level », *Revue canadienne de défense*, vol. 8, n° 2, p. 26-29.
- Beaumont, R.A. (1974). *Military Elites*, Londres, Robert Hale & Company.
- Beck, B. (1971). « The Military as a Welfare Institution », dans C.C. Moskos Jr. (dir.), *Public Opinion and the Military Establishment*, Californie, Sage Publications.
- Becker, H.S. et al. (1961). *Boys in White: Student Culture in Medical School*, Chicago, University of Chicago Press.
- Beckham, J. (1995). « In Defense of a Few Good Men », lettre au rédacteur en chef du *The Wall Street Journal* (14 août 1995).
- Bendfeldt-Zachrisson, F. (1985). « State (Political) Torture: Some General, Psychological, And Particular Aspects », *International Journal Of Health Services*, vol. 15, n° 2, p. 339-349.
- Beno, bgén E.B. (1993). « The Way Ahead – Canadian Airborne Regiment. Command, Control, Manning And Internal Operations », Ottawa, ministère de la Défense nationale, document militaire (5 mai 1993).
- Bercuson, D. (1996). *Significant Incident: Canada's Army, the Airborne, and the Murder in Somalia*, Toronto, McClelland and Stewart Inc.
- Berger, P.L. et T. Luckmann (1986). *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens, Klincksieck.

- Bernier, S. (1994). « French Canadians and the Canadian Armed Forces: 1966-1994 », dans J. Hanson et S. McNish (dir.), *The Military in Modern Democratic Society*, Toronto, Institut canadien des études stratégiques.
- Berry, F.C. Jr. (1987). *Sky Soldiers: An Illustrated History of the Vietnam War*, Toronto et New York, Bantam Books.
- Bettelheim, B. et M. Janowitz (dir.) (1964). *Social Change and Prejudice, Including Dynamics of Prejudice*, Glencoe (IL), Free Press.
- Binderman, A.D. (1967). « What is Military? », dans S. Tax (dir.), *The Draft: A Handbook Of Facts And Alternatives*, Chicago, University of Chicago Press.
- Bland, D.L. (1995). *Chiefs of Defence: Government and the Unified Command of the Canadian Armed Forces*, Toronto, Brown Book Company.
- Bliese, P., R. Halverson et J. Stuart (1995). « Is Life in Garrison More Stressful Than Life During Deployments? Comparing Recent Well-Being Data From Kuwait, Haiti, and an Army Post », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Born, H. et J. Van der Meulen (1995). « Convergence and Divergence: Towards a New Civil-Military Balance », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Boswell, capt R.A. et maj R.W.J. Chevrier (1991). *Socio-Demographic Profile of the Successful Enrollee*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 13/91 (août 1991).
- Boswell, maj R.A. (1993). *Measuring Officer On-Job Performance*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 22/93.
- Bourdieu, P. (1979). *Libération*, (3-4 novembre 1979).
- Bourne, P.G. (1967a). *Men, Stress, and Vietnam*, Boston (MA), Little, Brown.
- (1967b). « Some Observations on the Psycho social Phenomena Seen in Basic Training », *Psychiatry*, vol. 30, p. 187-197.
- Bramson, L. (1971). « The Armed Forces Examining Station: A Sociological Perspective », dans C.C. Moskos Jr. (dir.), *Public Opinion and the Military Establishment*, Beverly Hills (CA), Sage Publications.
- Bray, R.M., L.A. Kroutil et M.E. Marsden (1995). « Trends in Alcohol, Illicit Drug and Cigarette Use among US Military Personnel: 1980-1992 », *Armed Forces & Society*, vol. 21, n° 2 (hiver 1995), p. 271-293.
- Bridson, R. (1989). *The Making of a Para*, Londres, Sidgwick & Jackson.
- Britt, T.W. (1995). « Using the Triangle Model of Responsibility to Understand Psychological Ambiguities in Peacekeeping Operations », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.

- Brodeur, J.P. (1996). *Analyse de certains aspects de l'opération Deliverance et ses retombées*, rapport présenté à la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie, Ottawa, document polycopié, 117 p.
- Brotz, H. et E.K. Wilson (1946) « Characteristics of Military Society », *American Journal of Sociology*, vol. 51, p. 371-375.
- Bryant, C.D. (1979). *Khaki-Collar Crime: Deviant Behaviour in the Military Context*, New York, Free Press.
- Bullock, H.E. (1995). *Peace By Committee: Command and Control Issues in Multinational Peace Enforcement Operations*, Maxwell Air Force Base (AL), Air University Press.
- Burk, J. (1993). *The Military In New Times: Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, Boulder (CO), Westview Press.
- (1995). « Public Support for Peacekeeping in Lebanon and Somalia », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Burke, W.P. (1980). *An Experimental Evaluation of Stress-Management Training for the Airborne Soldier*, Alexandria (VA), U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Butt, capt R. (1986). « Le 3RCR s'entraîne pour Chypre », *Sentinelle*, vol. 3, p. 18-20.
- Byers, R.B. et M. Slack (dir.) (1983). *Canada and Peacekeeping: Prospects for the Future*, Toronto, York University Press.
- Caforio, G. et M. Nuciari (1995). « How the Italian Military Educates its Officers: A Preliminary Study of the Effects of Socialization in the Italian Army Academy and Some Comparative Insights », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Cahill, K.M. (1980). *Somalia: A Perspective*, Albany (NY), State University of New York Press.
- Carter, R.S. (1952). *Les démons du ciel*, Paris, Amiot-Dumont.
- Centre d'études d'instruction psychologiques de l'armée de l'air (1961). « Attitudes et motivation des candidats aux Grandes Écoles militaires », *Revue française de sociologie*, vol. 2, n° 2, p. 135-151.
- Champy, J. (1995). *Reengineering Management: The Mandate for New Leadership*, New York, Harper Business.
- Chatman, J.A. (1989). « Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit », *Academy Of Management Review*, vol. 14, n° 3, p. 333-349.

- (1991). « Matching People And Organizations: Selection And Socialization In Public Accounting Firms », *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, p. 459-484.
- Chevrier, maj R.W.J. et capt R.O. Parker (1989). *Canadian Forces Applicant Profile: Phase 1 socio-demographic characteristics*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 8/89.
- Chouinard, A. et D. Chiasson (1995). *Analysis of Canadian Forces Diversity Survey*. Operational Research and Analysis Directorate of Air Operational Research and Personnel Analysis and Research Team, compte rendu de projet ORA-PR-9523, (octobre 1995), Ottawa, ministère de la Défense nationale.
- Clark, R.A. (1946). « Aggressiveness and Military Training », *American Journal of Sociology*, vol. 51, p. 423-432.
- Cleveland, J.N. (1991). « Using Hypothetical And Actual Applicants In Assessing Person-Organization Fit: A Methodologica Note », *Journal Of Applied Social Psychology*, vol. 21, n° 12, p. 1004-1011.
- Cockerham, W.C. (1973). « Selective Socialization: Airborne Training as Status Passage », *Journal of Political and Military Sociology*, vol. 1 (automne 1973), p. 215-229. Reproduit dans G.A. Kourvetaris et B.A. Dobratz (dir.), *World Perspectives in the Sociology of the Military* (1977), New Brunswick (NJ), Transaction Books.
- (1976). « Green Berets and the Symbolic Meaning of Heroism », document de travail, New York, American Sociological Association.
- (1978). « Attitudes Toward Combat Among US Army Paratroopers », *Journal of Political and Military Sociology*, vol. 6 (printemps 1978), p. 1-15.
- (1982). *Medical Sociology*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall.
- Cockerham, W.C. et L.E. Cohen (1980). « Obedience to Orders: Issues and Legality in Combat among U.S. Army Paratroopers », *Journal of Social Forces*, vol. 58, n° 4, p. 1272-1288.
- Cohen, E.A. (1978). *Commandos and Politicians: Elite Military Units in Modern Democracies*, Cambridge (MA), Center for International Affairs, Harvard University.
- Commission d'enquête, Groupement tactique du Régiment aéroporté du Canada en Somalie (1993), rapport, Ottawa, ministère de la Défense nationale.
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Centre de documentation (1990). *Somalia: Country Profile*, Ottawa (mars 1990).
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*, Berkeley (CA), University of California Press.
- Conrad, P.C. (1989). *Training For Victory: The British Commonwealth Air Training Plan in the West*, Saskatoon, Western Producer Prairie Books.

- Copenhagen, S. et T. Gramerholtz (1991). « Sexual Victimization Among Sorority Women: Explaining the Link Between Sexual Violence and Institutional Practices », *Minerva*, vol. XXIV, n° 1/2, p. 31-41.
- Cotton, C.A. (1980). « The Divided Army: Role Orientations Among Canada's Military », thèse de doctorat présentée au département de sociologie et d'anthropologie de l'université Carleton (10 octobre 1980), Ottawa.
- (1983). « The Cultural Consequences of Defence Unification in Canada's military », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Chicago (IL), 21-23 octobre 1983, document de travail 83-41.
- (1988). « The Institutional Organization Model and the Military », dans C.C. Moskos et F.R. Woods (dir.), *The Military: More than Just a Job?*, Washinton (D.C.), Pergamom-Brassey's.
- (1990). « Commitment in Military Systems », dans T.C. Wyatt et R. Gal (dir.), *Legitimacy and Commitment in the Military*, Westport (CT), Greenwood Press.
- (1993). « Canada no longer needs elite warrior tribes like the airborne unit », *The Kingston Whig-Standard* (7 septembre 1993).
- (1997). « Ethics, Morale and Leadership in Today's Canadian Forces. Ending the Wars and Renewing the Vision », communication présentée au Congrès des associations de la Défense, Ottawa (23 janvier 1997).
- Cotton, maj C.A. (1979). *Military Attitudes and Values of the Army in Canada*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, rapport de recherche 79/5 (décembre 1979).
- (1981). « Institutional And Occupational Values In Canada's Army », *Armed Forces & Society*, vol. 8, n° 1, p. 99-110.
- Cotton, C.A., R.K. Crook et F.C. Pinch (1978). « Canada's Professional Military », *Armed Forces and Society*, vol. 4, n° 3 (mai 1978), p. 365-389.
- Cotton, C.A. et F. Pinch (1986). « The Winds of Change: Manning the Canadian Enlisted Force », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko (dir.), *Life With the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Cours martiales générales. Maj A.G. Seward, Base des Forces canadiennes de Petawawa (9 mai-3 juin 1994).
- Crelinsten, R.D. et A.P. Schmid (dir.) (1995). *The Politics of Pain: Torturers and their Masters*, Boulder (CO), Westview Press.
- Curry, capt R.S. (1993a). *Potential Combat Arms Officer Selection Tests*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 3/93.

- (1993b). *Motivational Influences on Combat Arms Officer Training Attrition*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 93/2.
- Dandeker, C. (1995). « Military Professionalism and Peacekeeping in New Times », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Davidson-Smith, Icol (retraité) G. (1985). « U.N. Peacekeeping and the Role of Force – A View From Below », *Journal of the Royal United Services Institute for Defence Studies*, vol. 130, n° 3, p. 37-41.
- Deagle, E. (1995). « Re-Engineering the Department of Defense. Part 1: the Roots », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- DeBoard, R. (1978). *The Psychoanalysis of Organizations*, Londres, Tavistock Publications.
- Défense 2000 Nouvelles* (1996). Avril 1996.
- DeLong, K. (1994). *Mogadishu!: Heroism and Tragedy*, Westport (CT), Praeger.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York, Wiley.
- Ministère de la Défense nationale (1984). « PFC 300 The Army », Ottawa, Quartier général de la Défense nationale, B-GL-300-000/FP-000, document provisoire 1.
- (1992). « Somalia Handbook for Canadian Forces », North York, Ontario, Quartier général du Secteur du Centre de la Force terrestre (décembre 1992).
- (1994). « Canadian Joint Forces Somalia: In the Line of Duty », Kingston (Ont.), imprimerie du ministère de la Défense nationale.
- (1995a). « Canadian Forces Officers General Specification », A-PD-055-002/PP-001 OGS (15 juin 1995).
- (1995b). « DND Military and Civilian Employee Feedback Survey », Ottawa, Quartier général de la Défense nationale (29 septembre 1995), document photocopié.
- (1995c). « NDHQ Instruction DCDS 1/95 Peace Support Operations – Instructions to Commanders », 3451-1 (SCEMD), Ottawa, Quartier général de la Défense nationale (3 novembre 1995).
- (1996). « Commission d'enquête – Commandement, contrôle et leadership dans le CANBAT 2 », rapport de la Commission (15 novembre 1996).
- (sans date). *G2 Land Force Central Area Headquarters Somalia Handbook*, Ottawa, ministère de la Défense nationale.

- Devereux, G. (1978). *Ethnopsychanalysis: Psychoanalysis and Anthropology as Complementary Frames of Reference*, Berkeley (CA), University of California Press.
- Diamond, S. (dir.), (1969). *Primitive Views of the World*, New York, Columbia Press.
- Diamond, S. (1967). « War and the Dissociated Personality », dans M. Fried, M. Harris et R. Murphy (dir.), *War: The Anthropology Armed Conflict and Aggression*, New York, The Natural History Press.
- Dorman, J.E. (1976). « ROTC Cadet Attitudes: A Product of Socialization or Self-Selection », *Journal of Political and Military Sociology*, vol. 4, p. 203-216.
- Dornbusch, S.M. (1955). « The Military Academy as an Assimilating Institution », *Social Forces*, vol. 33, p. 316-321.
- Douglas, M. (1989). *Ainsi pensent les institutions*, Paris, Usher.
- Dower, J.W. (1986). *War Without Mercy: Race and Power in the Pacific War*, New York, Pantheon Books.
- Downey, J.C.T. (1977). *Management in the Armed Forces: The Anatomy of the Military Profession*, Londres, McGraw-Hill.
- Duffin, capt M.L. (1995). « Coerced Confessions or Statements: Inadmissible under MRE 304 or the Fifth Amendment », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Dumont, L. (1986). *Essays on Individualism: Modern Ideology in Anthropological Perspective*, Chicago et Londres, Chicago University Press.
- Dunivin, K.O. (1988). « There's Men, There's Women, and There's Me: the Role and Status of Military Women », *Minerva*, vol. VI, n° 2, p. 43-68.
- (1994). « Military Culture: Change and Continuity », *Armed Forces & Society*, vol. 20, n° 4 (été 1994), p. 531-547.
- Durch, W. (dir.) (1993). *The Evolution of U.N. Peacekeeping: Case studies and Comparative Analysis*, New York, St. Martin's Press.
- Dyer, G. (1985), *War*, London, Oxford Press.
- Eckhardt, W. et N. Alcock (1970) « Ideology And Personality In War/Peace Attitudes », *The Journal Of Social Psychology*, vol. 81, p. 105-116.
- Eitelberg, M. et S. Mehay (1995). « NPS Study of Minority Officers: Promotion and Retention Outcomes During the Pre-Drawdown and Drawdown Periods », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- El Guindi, F. (1977). *Religion in Culture*, Dubuque (IA), W.C. Brown Co.

- Éliade, M. (1965). *Rites and Symbols of Initiation: The Mysteries of Birth and Rebirth*, New York, Harper.
- Elkin, F. (1946). « The Soldier's Language », *American Journal of Sociology*, vol. 51, p. 414-420.
- Elkin, H. (1946). « Aggressive and Erotic Tendencies in Army Life », *American Journal of Sociology*, vol. 51, p. 408-413.
- Ender, M.G. (1995). « E-mail to Somalia: New Communications Media Between Home and War-Fronts », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Enloe, C. (1983). *Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives*, Boston (MA), South End Press.
- (1989). « Beyond Steve Canyon and Rambo: Feminist Histories of Militarized Masculinity », dans J.R. Gillis (dir.), *The Militarization of the Western World*, New Brunswick (NJ), Rutgers University Press.
- Eshel, D. (1984). *Elite Fighting Units*, New York, Arco.
- Eyre, K.E. (1993). « The Need For Standardized Peacekeeping Education And Training », dans A. Morrison (dir.), *The Changing Face of Peacekeeping*, Toronto, Institut canadien des études stratégiques.
- Fair, capt K. (1995). « The Rules of Engagement in Somalia – A Judge Advocate's Diary », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Faludi, S. (1994). « The Naked Citadel », *The New Yorker*, vol. 70, n° 27, 1995, p. 62-81.
- Farley, capt K.M. (1995). *Stress in Military Operations*, Willowdale (Ont.), Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, document de travail 95/2.
- Feaver, P.D. (1995). « American Civil-Military Relations and the Use of Force », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Fenton, maj. J.I. (1986). *Should Peacekeepers Use Force?*, cours du Collège d'état-major et de commandement des Forces canadiennes, 12^e révision.
- Ferguson, G. (1984). *The Paras: British Airborne Forces 1940-1984*, Londres, Osprey.
- Flemming, S.B. (1989). « The Hearts and Minds of Soldiers in Canada: The Military Ethos Scale (MES) in Retrospect », Department of National Defence Operational Research and Analysis Establishment, Directorate of Social and

- Economic Analysis, note de l'état-major 1/89, Canada, ministère de la Défense nationale.
- Foster, G. (1997). Communication présentée à la Queen's University, Kingston (Ont.), 22 mai 1997.
- Fotion, N.G. (1990). *Military Ethics: Looking Toward the Future*, Stanford (CA), Stanford University Press.
- Franco, J. (1990). « Bringing Them In Alive: Selective Service And Native Americans », *The Journal Of Ethnic Studies*, vol. 18, n° 3, p. 1-27.
- Frank, J.D. (1967). *Sanity and Survival: Psychological Aspects of War and Peace*, New York, Random House.
- Freeman, F.D. (1948). « The Army as a Social Structure », *Social Forces*, vol. 27, p. 78-83.
- French, E G. et R.R. Ernest (1955). « The Relationship Between Authoritarianism and the Acceptance of Military Ideology », *Journal of Personality*, vol. 24, p. 181-191.
- Fried, M., M. Harris et R. Murphy (dir.) (1967). *War: The Anthropology of Armed Conflict and Aggression*, Garden City (NY), The Natural History Press.
- Fromm, E. (1975). *La passion de détruire : anatomie de la destructivité humaine*, Paris, Laffont.
- Gabel, K.D. (1990). *The Making of a Paratrooper: Airborne Training and Combat in World War II*, Lawrence (KS), University Press of Kansas.
- Gabriel, R.A. (1982). *To Serve With Honor: A Treatise on Military Ethics and the Way of the Soldier*, Westport (CT) et Londres, Greenwood Press.
- (1990). *The Culture of War: Intervention and Early Development*, New York, Greenwood Press.
- Gabriel, R. et P. Savage (1978). *Crisis in Command: Mismanagement in the Army*, New York, Hill and Wang.
- Gal, R. (1995). « Trauma and Stress on Families and Children in the Former Yugoslavia », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Gal, R. et D.A. Mangelsdorff (dir.) (1991). *Handbook of Military Psychology*, Chichester (NY), John Wiley and Sons.
- Galtung, J. et H. Hveem (1976). « Participants in Peacekeeping Forces », *Cooperation and Conflict*, vol. 11, n° 1, p. 25-40.
- Gaudet, maj W.J. (1983). « Socialization of the Military Professional », Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, communication présentée à la 25^e conférence annuelle de la Military Testing Association, Gulf Shores (AL), 24-28 octobre 1983.

- (1984). « Socio-Demographic Trends and the Canadian Forces: Anticipating the Future », Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, communication présentée à la 26^e conférence de la Military Testing Association, Munich, République fédérale allemande, 5-9 novembre 1994.
- Geertz, C. (1966). « Religion as a Cultural System », dans M. Banton (dir.), *Anthropological Approaches to the Study of Religion*, Londres, Tavistock Publications.
- Gershen, M. (1971). *Destroy or Die: the True Story of Mylai*, New Rochelle (NY), Arlington House.
- Gibson, J. (1991). « Training People To Inflict Pain: State Terror And Social Learning », *Journal Of Humanistic Psychology*, vol. 31, n^o 4, p. 72-87.
- Gibson, J.W. (1994). *Warrior Dreams: Violence and Manhood in Post-Vietnam America*, New York, Hill and Wang.
- Gibson, S. (1993). « The Discourse of Sex/War: Thoughts on Catherine Mackinnon's 1993 Oxford Amnesty Lecture », *Feminist Legal Studies*, vol. 1, n^o 2, p. 179-188.
- Gifford, R.K., J.N. Jackson et K.B. DeShazo (1993). « Observations of a Human Dimensions Research Team in Somalia During Operation Restore Hope », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Gillis, J.R. (dir.) (1989). *The Militarization of the Western World*, New Brunswick (NJ), Rutgers University Press.
- Gilmore, D.D. (1990). *Manhood in the Making: Cultural Concepts of Masculinity*, New Haven (CT), Yale University Press.
- Girardet, R. (1964). *La crise militaire française 1945-1962: aspects sociologiques et idéologiques*, Paris, Colin.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays and the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, New York, Doubleday.
- (1960). « Characteristics of Total Institutions », dans M.R. Stein, A.J. Vidich et D.M. White (dir.), *Identity And Anxiety: Survival of the Person in Mass Society*, Glencoe (IL), Free Press.
- Goldman, N.L. et D.R. Segal (dir.) (1976). *The Social Psychology of Military Services*, Beverly Hills (CA), Sage Publications.
- Gow, J. (1995). « Peacekeeping and Legitimacy: Lessons From the Former Yugoslavia », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Granastein, J.L. (1997). Document préparé à l'intention du ministère de la Défense nationale, Ottawa, ministère de la Défense nationale (25 mars 1997).

- Grandmaison, capt L.J. et maj C.A. Cotton (1993). *Modèle conceptuel d'examen préliminaire en vue des déploiements des Nations Unies*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 32/93.
- Grant de Pauw, L. (1988). « Gender As Stigma: Probing Some Sensitive Issues », *Minerva*, vol. VI, n° 1, p. 29-43.
- Gregory, B. (1974). *British Airborne Troops 1940-45*, New York, Doubleday.
- Griffiths, J.G. (1972). *World Survey of Climatology: Climates of Africa*, vol. 10, New York, Elsevier.
- Grimshaw, L.E. (1981). "*Ex Coelis*": *Badges and Insignia of the Canadian Airborne Forces*, Edmonton, Lone Pine.
- Grimshaw, maj L.E. (1995). « Ethical Tensions for Senior Leaders in the Canadian Forces », notes pour un séminaire d'application donné au JSCOPE XVII, Washington (D.C.), 27 janvier 1995.
- Grinker, lcol R.R. et maj J.W. Spiegel (1945). *Men Under Stress*, Philadelphie (PA), Blakiston.
- Grosch, J.W. (1994). *The People Pipeline: A Method for Evaluating and Predicting Demographic Changes in the Military*, Defense Equal Opportunity Management Institute, Research Series Pamphlet 94-8, (été 1994).
- Grossman, lcol D. (1995). *On Killing: The Psychological Costs of Learning to Kill in War and Society*, Boston (MA), Little Brown.
- Hackett, gén Sir J.W. (1978). *I was a Stranger*, Boston (MA), Houghton Mifflin.
- (1983). *The Profession of Arms*, London, Sidgwick & Jackson.
- (1986). « The Man at Arms in the Nuclear Age », *RUSI*, vol. 131, n° 1 (mars 1986), p. 3-9.
- Halverson, R. et P. Bliese (1995). « Belief in Mission, Leadership Climate, and Well-Being: A Field Study of Soldiers Deployed in Haiti », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Hamon, A. (1904). *Psychologie de militaire professionnel*, Paris, Tresse & Stock.
- Harbottle, gén B.M. (1969). « Peacekeeping and Peacemaking », *Military Review*, vol. XI, n°9, p. 43-59.
- Harries-Jenkins, G. (1986). « Role Images, Military Attitudes, and the Enlisted Culture in Great Britain », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko (dir.), *Life With the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Harrison, D. et L. Laliberté (1994). *No Life Like it: Military Wives in Canada*, Toronto, James Lorimer.
- Heard, A. (1988). « Military Law and the Charter of Rights », *Dalhousie Law Journal*, vol. 11, n° 2 (mars 1988).

- Herdt, G.H. (dir.) (1982). *Rituals of Manhood: Male Initiation in Papua New Guinea*, Berkeley (CA), University of California Press.
- (1982). « Fetish and Fantasy in Sambia », dans G.H. Herdt (dir.), *Rituals of Manhood: Male Initiation in Papua New Guinea*, Berkeley (CA), University of California Press.
- Hewson, mgén C.W. (1985). *Mobile Command Study: A Report on Disciplinary Infractions and Antisocial Behaviour Within FMC with Particular Reference to the Special Service Force and the Canadian Airborne Regiment* (rapport Hewson), Ottawa, ministère de la Défense nationale (septembre 1985).
- Hicks, L. (1995). « The Decline of Military Coercion: Trends in American Court-Martial Rates, 1917-1991 », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Hildebrandt, G. et J. (1995). « Civilian and Military Drug Use: An Empirical Analysis », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Hillen, J.F. III (1995). « Peace(keeping) in Our Time: The U.N. As A Professional Manager », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Holloway, R. (1967). « Human Aggression: the Need for Species-Specific Framework », dans M. Fried, M. Harris et R. Murphy (dir.), *War: The Anthropology Armed Conflict and Aggression*, New York, The Natural History Press.
- Holmes, R. (1985). *Acts of War: The Behavior of Men in Battle*, New York, Free Press.
- Horner, D.M. (1989). *SAS, Phantoms of the Jungle: a History of the Australian Special Air Service*, Sydney, Australie et Boston (MA), Allen & Unwin.
- Horowitz, D. (dir.) (1971). *Radical Sociology: An Introduction*, New York, Harper and Row.
- Hosek, S. (1995). « Preliminary Results of RAND Research in Support of “The DOD Officer Pipeline Study” », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Howard, M. (1957). *Soldiers and Governments: Nine Studies in Civil Military Relations*, London, Eyre and Spottiswode.
- Huber, A.R. et P. Klein (1995). « The Formation of the first German-Netherlands Corps and the Development of a Hybrid German-Dutch Organizational Culture », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la

- société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Human Rights Watch (Afrique) (1993). *Somalia – Beyond the Warlords: the Need For a Verdict on Human Rights Abuses*, vol. 5, n° 2 (mars 1993).
- (1995). *Somalia Faces the Future: Human Rights in a Fragmented Society*, vol. 7, n° 2 (avril).
- Irwin, A.L. (1993). « Canadian Infantry Platoon Commanders and the Emergence of Leadership », thèse de maîtrise présentée au département d'anthropologie de la University of Calgary, Calgary (Alb.), septembre 1993.
- Iverson, N. (1995). « Rationalization of Warfare and the Military Profession: Effects on Ethics and Civil-Military Relations », St. John's (N.-B.), University of New Brunswick, document polycopié.
- Jacobs, J.B. et J. Cohen (1978). « The Impact of Racial Integration on the Police », *Journal of Political Science and Administration*, vol. 6, n° 2, p. 168-183.
- James, A. (1990). *Peacekeeping in International Politics*, New York, St. Martin's Press.
- (1993). « The History of Peacekeeping: an Analytical Perspective », *Revue canadienne de défense*, vol. 23, n° 1, p. 10-17.
- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier*, New York, Free Press.
- (1964a). « The Military in the Political Development of New Nations: An Essay in Cooperative Analysis », Chicago, University of Chicago Press.
- (1964b). *The New Military: Changing Patterns of Organization*, New York, Russell Sage Foundation.
- (1970). *Political Conflict: Essays in Political Sociology*, Chicago, Quadrangle Books.
- (1971). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York, Free Press.
- (1972). « Characteristics of the Military Environment », dans S.E. Ambrose et J.A. Barber Jr. (dir.), *The Military and American Society; Essays & readings*, New York, Free Press.
- (1974). *Sociology and the Military Establishment*, Beverly Hills (CA), Sage Publications.
- (1975). *Military Conflict: Essays in the Institutional Analysis of War and Peace*, Beverly Hills (CA), Sage Publications.
- (1977). *Military Institutions and Coercion in the Developing Nations*, Chicago, University of Chicago Press.
- (1983). *The Reconstruction of Patriotism: Education for Civic Consciousness*, Chicago, University of Chicago Press.
- (1991). *On Social Organization and Social Control*, Chicago, University of Chicago Press.

- Jeffries, bgén N.B. (1995). Note concernant le moral des troupes dans l'armée, 5000-1 (Cmdt) (6 mars 1995).
- Jockel, J.T. (1994). *Canada and International Peacekeeping*, Toronto, Institut canadien des études stratégiques.
- Johansson, E. (1995). « Peacekeeping and Military Professionalism – The Experience of the Swedish Bosnian Battalion », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Johnson, L. (1988). « This Man's Navy », *Minerva*, vol. VI, n° 3, p. 12-25.
- Jones, E. (1985). *Red Army and Society: A Sociology of the Soviet Military*, Boston (MA), Allen & Unwin.
- Jones, E. et F.W. Grupp (1982). « Political Socialization in the Soviet Military », *Armed Forces and Society*, vol. 8, n° 3, p. 355-387.
- Jones, F.E. (1968). « The Socialization of the Infantry Recruit », dans B.R. Blishen *et al* (dir.), *Canadian Society: Sociological Perspectives*, Toronto, Macmillan of Canada.
- Jones, P. (1989). *Peacekeeping: An Annotated Bibliography*, Kingston (Ont.), Ronald P. Frye & Co.
- Junttilam T. (1995). « The Future of Finnish Officers: the Views of Finnish Officers Compared with those of other European Officers », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Kadish, S.H. (dir.) (1983). *Encyclopedia of Crime and Justice*, vol. 3, New York, Free Press.
- Kalof, L. et T. Cargill (1991). « Fraternity and Sorority Membership and Gender Dominance Attitudes », *Sex Roles*, vol. 25, n° 7/8, p. 417-423.
- Kasurak, P.C. (1982). « Civilianization and the military ethos: civil-military relations in Canada », *Administration publique du Canada*, vol. 25, p. 108-129.
- Keesing, R.M. (1982). « Introduction », dans G.H. Herdt (dir.), *Rituals of Manhood. Male Initiation in Papua New Guinea*, Berkeley (CA), University of California Press.
- Kellet, A. (1982). *Combat Motivation: The Behavior of Soldiers in Battle*, Boston (MA), Kluwer-Nijhoff Publishing.
- (sans date). « The Impact of Racially Motivated Attitudes on Military Behaviour and Effectiveness », rapport préparé pour le directeur – Analyse socioéconomique, DND n° 215728, numéro de contrôle 002321.
- Kelley, capt W.R. (1967). *A Study of Attitudes Toward Military Service: Sub-culture Influences*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 67/2.

- Kellman, H.C. (1989). *Crimes Of Obedience: Towards A Social Psychology Of Authority And Responsibility*, New Haven (CT), Yale University Press.
- (1995). « The Social Context of Torture », dans R.D. Crelinsten et A.P. Schmid (dir.), *The Politics of Pain*, Boulder (CO), Westview Press.
- Kenward, col P.G. (1995). *The Way We Were, Canadian Airborne Regiment 1968-1995*, Petawawa (Ont.), document polycopié.
- Kephart, W.M. (1957). *Racial Factors and Urban Law Enforcement*, Philadelphia (PA), University of Pennsylvania Press.
- Kier, E. (1995). « Culture and Military Doctrine: France between the Wars », *International Security*, vol. 19, n° 4 (printemps 1995), p. 65-93.
- Kinsella, W. (1995). *Web of Hate: Inside Canada's Far Right Network*, Toronto, Harper Collins.
- Kjellberg, F. (1965). « Some Cultural Aspects of the Military Profession », *Archives européennes de sociologie*, vol. 6, p. 283-293.
- Kobrick, J.L. et R.F. Johnson (1991). « Effects of Hot and Cold Environments on Military Performance », dans R. Gal et D.A. Mangelsdorff (dir.), *Handbook of Military Psychology*, New York, John Wiley and Sons.
- Kolko, G. (1971). « War Crimes and the Nature of the Vietnam War », dans R.A. Falk et al. (dir.), *Crimes Of War: A Legal, Political Documentary, And Psychological Inquiry Into The Responsibility Of Leaders, Citizens And Soldiers For Criminal Acts In Wars*, New York, Random House.
- Korpi, W. (1965). *Social Pressures and Attitudes in Military Training*, Stockholm, Almqvist & Wiskell.
- Kotter, J.P. et J.L. Hisekett (1993). *Culture et performances*, Paris, Éditions d'organisation.
- Kourvetaris, G.A. et B.A. Dobratz (1977a). « Social Recruitment and Political Orientations of the Officer Corps in a Comparative Perspective », dans G.A. Kourvetaris et B.A. Dobratz (dir.), *World Perspectives in the Sociology of the Military*, New Brunswick (NJ), Transaction Books.
- (1977b). « The Present State and Development of Sociology of the Military », dans G.A. Kourvetaris et B.A. Dobratz (dir.), *World Perspectives in the Sociology of the Military*, New Brunswick (NJ), Transaction Books.
- (1977c). *World Perspectives in the Sociology of the Military*, New Brunswick (NJ), Transaction Books.
- Kuhlmann, J. (1995). « About the Decline of Conscription in Post-Modern Germany », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Kuykendall, J.L. et D.E. Burns (1978). « The Black Police Officer: An Historical Perspective », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, vol. 1, n° 1, p. 4-12.

- Laitin, D.D. (1977). *Politics. Language and Thought: The Somali Experience*, Chicago, University of Chicago Press.
- Laitin, D.D. et S. Samatar (1987). *Somalia: Nation in Search of a State*, Boulder (CO), Westview Press.
- Lakhani, H. (1995). « Economic Consequences of Reserve Mobilization for Peacekeeping Duty », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Lamerson, capt C.D. (1987). *Integration of Women Into Previously All-Male Units: A Literature Review*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, document de travail 87/2.
- Landau, A.M. (1992). *Airborne Rangers*, Osceola (WI), Motorbooks, International.
- Landis, D. et M.R. Dansby (1995), « The Relationship of Equal Opportunity Climate to Organizational Effectiveness: An Individual Differences Analysis », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Landis, D. et R.S. Bhagat (dir.) (1996). *Handbook of Intercultural Training*, Californie, Sage Publications.
- Lang, K. (1972). *Military Institutions And The Sociology Of War: A Review Of The Literature With Annotated Bibliography*, Beverly Hills (CA) et Londres, Sage Publications.
- Legault, A. (1997). Rapport soumis au ministre de la Défense nationale, Ottawa, ministère de la Défense nationale (25 mars 1995).
- Leiter, M.P., D. Clark et J. Durup (1994). « Distinct Models Of Burnout And Commitment Among Men And Women In The Military », *Journal Of Applied Behavioral Science*, vol. 30, n° 1, p. 63-82.
- Lewis, I.M. (1961). *A Pastoral Democracy: A Study of Pastoralism and Politics among the Northern Somali of the Horn of Africa*, Londres, Oxford University Press.
- (1988). *A Modern History of Somalia: Nation and State in the Horn of Africa*, (éd. rév.), Boulder (CO), Westview Press.
- Lewis, L.B. (1985). *The Tainted War: Culture and Identity in Vietnam War Narratives*, Contributions in Military Studies 44, Westport (CT) et Londres, Greenwood Press.
- Lewy, G. (1980). *America in Vietnam*, New York, Oxford University Press.
- Lifton, R.J. (1971). « Victims and Executionners », dans R.A. Falk *et al.* (dir.), *In Crimes Of War: A Legal, Political Documentary, And Psychological Inquiry Into The Responsibility Of Leaders, Citizens And Soldiers For Criminal Acts In Wars*, New York, Random House.

- Linsky, A.S., R. Bachman et M.A. Straus (1995), *Stress, Culture & Aggression*, New Haven (CT), Yale University Press.
- Little, R.W. (1964). « Buddy Relations and Combat Performance », dans M. Janowitz (dir.), *The New Military: Changing Patterns of Organization*, New York, Russel Sage Foundation.
- Long, D.A. et O.P. Dickason (1996). *Visions of the Heart: Canadian Aboriginal Issues*, Toronto: Harcourt Brace & Company.
- Loomis, bgén (retraité) D.G. (1996). *The Somalia Affair: Reflections on Peacemaking and Peacekeeping*, Ottawa, DGL Publications.
- Loomis, mgén D.C. et lcol D.T. Lightburn (1980). « Taking into Account the Distinctness of the Military from the Mainstream of Society », *Revue canadienne de défense*, vol. 10, n° 2, p. 16-22.
- Lopez-Reyes, R. (1971). *Power and Immortality: Essays on Strategy, War Psychology and War Control*, New York, Exposition Press.
- Lovell, J. et al. (1970). « Recruitment Patterns into the Republic of Korea Military Establishment », *Journal of Comparative Administration*, vol. 1, p. 428-454.
- Lowie, R.H. (1929). *Are We civilized?*, New York, Harcourt Brace.
- Lucas, W.A. (1977), « Military Images in the Army ROTC », dans G.A. Kourvetaris et B.A Dobratz (dir.), *World Perspectives in the Sociology of the Military*, New Brunswick, Transaction Books.
- Lyon, lt (M) C.D.F. et maj E.R. Black (1987) *Canadian Forces Soldiers' Perceptions of Combat Stress*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 10/87.
- MacKenzie, L. (1993). *Peacekeeper: The Road to Sarajevo*, Vancouver, Douglas & McIntyre.
- (1994). *Peacekeeper: the Road to Sarajevo*, Toronto, Harper Collins (édition de poche).
- Mackinlay, G.C. (1995). « Peacekeeping and Military Professionalism — Training Issues », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Makinda, S.M. (1992). *Security in the Horn of Africa: An Analysis of Post Cold War Developments in Regional Security and Emerging Strategic Issues in Ethiopia*, Adelphi Paper n° 269, Londres, Brassey's for the International Institute for Strategic Studies.
- (1993). *Seeking Peace From Chaos: Humanitarian Intervention in Somalia*, Boulder (CO), Lynne Rienner.
- Malcolm, I. (1993). *Does the Blue Helmet Fit? The Canadian Forces and Peacekeeping*, Ottawa, The Norman Patterson School of International Affairs.

- Maloney, S.M. (1993). « The Canadian Army and Tactical Nuclear Warfare », *Revue canadienne de défense*, vol. 23, n° 2, p. 23-29.
- Maren, M. (1996). « Somalia, Whose Failure? », *Current History*, vol. 95, (mai 1996), p. 201-205.
- Marshall, S.L.A. (1947). *Men Against Fire: The Problem of Battle Command in Future War*, New York, Marrow.
- Martin, M.L. et E.S. McCrate (dir.) (1984). *The Military, Militarism and the Policy: Essays in Honor of Morris Janowitz*, New York et Londres, Free Press, Collier Macmillan.
- McCollum, maj J.K. (1976). « The Airborne Mystique », *Military Review*, vol. LVI, n° 11, p. 16-21.
- McCoy, A.W. (1995). « Same Banana: Hazing and Honor at the Philippine Military Academy », *The Journal of Asian Studies*, vol. 54, n° 3, p. 689-726.
- McNally, J.A. (1991). *The Adult Development of Career Army Officers*, New York, Praeger.
- McQuarrie, J. (1993). *Between the Lines: Canadians in the Service of Peace*, Toronto, Macmillan Canada.
- Menkhous, K. et J. Prendergast (1995). « Political Economy in Post-Intervention Somalia », Groupe de travail sur la Somalie, document de discussion n° 3 (avril 1995).
- Merton, R.K. et A. Kitt (1950). « Contributions to the Theory of Reference Group Behavior », dans R.K. Merton et P.F. Lazarsfeld (dir.), *Continuities in Social Research: Studies in the Scope and Methods of "The American Soldier"*, New York, Free Press.
- Miedzian, M. (1991). *Boys Will Be Boys: Breaking the Link Between Masculinity and Violence*, New York, Doubleday.
- Miles, M.B. et A.M. Huberman (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, Thousand Oaks (CA), Sage Publications.
- Milgram, S. (1963). « Behavioral Study of Obedience », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 67, p. 371-378.
- (1965). « Some Conditions of Obedience and Disobedience to Authority », *Human Relations*, vol. 18, n° 1, p. 55-57.
- (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*, New York, Harper & Row.
- Miller, L.L. (1995). « Should US Combat Soldiers be Peacekeepers?: Lessons from Macedonia », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Miller, L. et C.C. Moskos (1995). « Humanitarians or Warriors? Race, Gender and Combat Status in Operation Restore Hope », *Armed Forces & Society*, vol. 21, n° 4, (été 1995), p. 615-637.

- Ministère de la Défense nationale, bibliothèque d'imagerie, Unité de photographie des Forces canadiennes :
 D921002 Y2.UN; Y921220 S1.UN; D921221 X1.UN; D921224 X1.UN;
 D930102 X1.UN; Y930104 S1.UN; D930105 X1.UN; D930106 X1.UN;
 D930113 X1.UN; D930117 X1.UN; Y930323 S2.UN; D930404 X1.UN;
 D930419 Q1.UN; D930419 Q2.UN; Y931104 S2.UN; et *Processing Prisoners of War* (1990), vidéocassette (14 minutes), Canada, ministère de la Défense nationale.
- Mitchell, V.F. (1970). « Need Satisfactions of Military Commanders and Staff », *Journal of Applied Psychology*, vol. 54, p. 282-287.
- Mombourquette, capt C.J., capt J.A.A. Thivierge et capt J.E. Adams-Roy (1995). *Mechanisms of Voice: Results of CF Focus Group Discussions*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, rapport de recherche 95-1 (octobre 1995).
- Montero, M. (1990). « Ideology and Psychosocial Research in Third World Contexts », *Journal of Social Issues*, vol. 46, n° 3, p. 43-55.
- Montgomery, R.L. (1980). « Reference Groups as Anchors in Judgments of Other Groups: a Biasing Factor in "Rating Tasks" », *Psychological Reports*, vol. 47, p. 967-975.
- Morrison, A. (dir.) (1993). *The Changing Face of Peacekeeping*, Toronto, Institut canadien des études stratégiques.
- (1972). « Minority Groups in Military Organization », dans S.E. Ambrose et J.A. Barber Jr. (dir.), *The Military and American Society: Essays & Readings*, New York, Free Press.
- (1975a). « The American Combat Soldier in Vietnam », *Journal of Social Issues*, vol. 31, n° 4, p. 25-37.
- (1975b). « UN Peacekeepers: The Constabulary Ethic and Military Professionalism », vol. 1, n° 4, p. 388-401.
- (1976). *Peace Soldiers: The Sociology of a United Nations Military Force*, Chicago, University of Chicago Press.
- (1986). « The American Enlisted Man in the All Volunteer Army », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko (dir.), *Life in the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- (1988). *Soldiers and Sociology*, Washington (D.C.), United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Moskos, C.C. Jr. (1970). *The American Enlisted Man, the Rank and File in Today's Military*, New York, Russell Sage Foundation.
- (dir.) (1971). *Public Opinion and the Military Establishment*, Beverly Hills (CA), Sage Publications.

- Murphy, T. (1995). « Legally Defending Rape in the Military », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Murray, J.D. (1983). « Military Aspects of Peacekeeping: Problems and Recommendations », dans H. Wiseman (dir.), *Peacekeeping Appraisals and Proposals*, New York et Willowdale (Ont.), Pergamon Press.
- Nathan, J.A. et R.C. Remy (1977) « Comparative Political Socialization: A Theoretical Perspective », dans S.A. Renshon (dir.), *Handbook of political Socialization*, New York, Free Press.
- Neill, capt D.A. (sans date). « Canadian Military Ethics », document polycopié.
- Nicole, L. (1987). « Torture: The Need for a Dialogue With Its Victims and Its Perpetrators », *Journal of Peace Research*, vol. 24, n° 3, p. 315-322.
- Niebuhr, R.E. (1995). « The Relationship Between Organizational Characteristics and Sexual Harassment », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Noone, M.F. (1995). « Peopled With Wolves: Peacekeeping in Failed States », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Norten, A.R. (1993). « Peacekeeping, Civil Society and Conflict Regulation », *Revue canadienne de défense*, vol. 23, n° 1, p. 31-33.
- Norton, G.G. (1971). *The Red Devils: The Story of the British Airborne*, Londres, Leo Cooper Ltd.
- Nuwer, H. (1990). *Broken Pledges: The Deadly Rite of Hazing*, Atlanta (GA), Longstreet Press.
- Oakes, capt L.J. (1994). « Personnel Attitudes and Perceptions Toward Conditions of Service in the Canadian Forces: 1993 Survey », Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, document de travail 94/1 (mai 1994).
- Ojile, C.S. (1986). « It's Not What I Expected: The Young Enlisted Air Force Woman Overseas », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko (dir.), *Life With the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Olenisakin, F. (1995) « African Home Made Peacekeeping Initiatives », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.

- Omaar, R. (1991). « Somalia: At War with Itself », *Current History*, vol. 10 (octobre 1991), p. 230-236.
- Ospital, J. (1977). *We Wore Jump Boots and Baggy Pants*, Aptos (CA), Willow House.
- Ott, J.S. (1989). *The Organizational Culture Perspective*, Chicago, Dorsey Press.
- Parker, R.O. (1995). « The Influences of Organizational Culture on the Personnel Selection Process », thèse de doctorat présenté au département de sociologie, York University, North York (Ont.).
- Parmar, L. (1994). *Society, Culture and Military System*, Jaipur, Rawat Publications.
- Patrow, M.L. et R. Patrow (1986). « The Leathernecks: A Few Good Men and Women », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko, *Life in the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Paulus, P.B. (dir.) (1989). *The Psychology of Group Influence*, 2^e éd., Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum Associates.
- Peach, L.J. (1994). « Women At War: The Ethics of Women in Combat », *Minerva*, vol. XII, n^o 4, p. 1-64.
- Peck, M.S. (1990). *Les gens du mensonge*, trad. G. Maheux, Montréal, Flammarion.
- Peers, Igén W.R. (1979). *The My Lai Inquiry*, New York, W.W. Norton & Company.
- Petersen, P.B. et G.L. Lippitt (1968). « Comparison of Behavioral Style Between Entering and Graduating Students in Officer Candidate School », *Journal of Applied Psychology*, vol. 52, p. 66-70.
- Pimlott, J. (dir.) (1987). *The Elite: The Special Forces of the World*, New York, Marshall Cavendish Corp.
- Pinch, F.C. (1986). *Youth Motivation and Military Service*, dans Forum 6, Research Committee on Armed Forces and Conflict Resolution.
- (1994a). *Lessons From Canadian Peacekeeping Experience: A Human Resources Perspective*, Ottawa, FCP Groupe des ressources humaines (août 1994).
- (1994b). *Perspectives on Organizational Change in the Canadian Forces*, Alexandria (VA), U.S. Army Research Institute for the Behavioural and Social Sciences, rapport de recherche n^o 1657, (janvier 1994).
- Planchais, J. (1961). « Crise de modernisme dans l'armée », *Revue française de sociologie*, vol. 2, n^o 2, p. 118-123.
- Pleck, J.H. (1982). *The Myth of Masculinity*, Cambridge (MA), The MIT Press.
- Pleck, J.H. et R. Brannon (1978). « Male Roles and the Male Experience: Introduction », *Journal of Social Issues*, vol. 34, n^o 1, p. 1-4.

- Poincaré, H. (1901). *Électricité et optiques*, Paris, G. Carcé et C. Naud.
- Porter, B.D. (1994). *War and the Rise of the State: The Military Foundations of Modern Politics*, New York, Free Press; Toronto, Maxwell Macmillan Canada; New York, Maxwell Macmillan International.
- Radine, L. (1977). *The Taming of the Troops*, Westport (CT), Greenwood Press.
- Rampton, G.M. (1970). *Effects of Basic Military Training on Quantitative Dimensions of Personality*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, rapport de recherche 70/1, microtexte, Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada.
- Reeves, Lt (M) D.T. et capt R.J. Hansen (1989). « Development of the Human Dimension Combat Readiness Index-Experimental (HDCRI-X) », Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, communication présentée à la 31^e Conférence annuelle de la Military Testing Association, San Antonio (TX), 6-9 novembre 1989).
- Ricks, T.E. (1995). « Separation Anxiety: "New" Marines Illustrate Growing Gap between Military and Society », *The Wall Street Journal*, vol. CCXXVI, n° 18 (27 juillet 1995), p. A1, A4.
- Rodley, N.S. (1987). *The Treatment of Prisoners Under International Law*, Oxford, Clarendon Press.
- Rose, A. (1960). « Social and Psychological Effects of Physical Deprivation », *Journal of Health and Human Behavior*, vol. 1, p. 285-289.
- Rosenau, W.G. (1995). « Accepting the Unpalatable: Peace Operations, the U.S. Military, and Emergency Law Enforcement », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Sahnoun, M. (1994). *Somalia: The Missed Opportunities*, Washington (D.C.), U.S. Institute of Peace Press.
- Samatar, S.S. (1991). *Somalia: A Nation in Turmoil*, Londres, Minority Rights Group.
- Schein, E.H. (1961). *Coercive Persuasion: A Socio-Psychological Analysis of the "Brain-Washing" of American Prisoners by the Chinese Communists*, New York, Norton.
- (1985) *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco (CA), Jossey-Bass Publishers.
- Schein, E.H. et W.G. Bennis (1965). *Personal and Organizational Change Through Group Methods*, New York, Wiley.
- Seaton, R.W. (1964). « Deterioration of Military Work Groups under Deprivation Stress », dans M. Janowitz (dir.), *The New Military: Changing Patterns of Organization*, New York, Russell Sage Foundation.

- Segal, D.R. (1974). *Society and Politics, Uniformity and Diversity in Modern Democracy*, Glenview (IL), Scott and Foresman.
- (1992). « The Social Construction of Peacekeeping in America », *Sociological Forum*, vol. 7, n° 1, p. 121-136.
- (1994). *Peace Operations: Workshop Proceedings*, Washington (D.C.), U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- (1995a). *Citizens and Soldiers in the Service*, Maryland, document polycopié.
- (1995b). « Constabulary Attitudes of National Guard and Regular Soldiers in the U.S. Army », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- (1995c). *Citizen Soldiers in the Sinai*, Maryland, document polycopié.
- Segal, D.R., J.J. Harris, J.M. Rothberg et D.H. Marlowe (1984). « Paratroopers as Peacekeepers », *Armed Forces and Society*, vol. 10, n° 4 (août 1984), p. 487-506.
- Segal, D.R., A. Manos et J.C. Jones (1995). « Citizen Soldiers in the Sinai: the Evolution of a Composite Active/Reserve Component American Battalion for a Peacekeeping Mission », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Segal, D.R. et M.W. Segal (1993). *Peacekeepers and their Wives: American Participation in the Multinational Force and Observers*, Westport (CT), Greenwood Press.
- Segal, D.R., M.W. Segal et D.P. Eyre (1992). « The Social Construction of Peacekeeping In America », *Sociological Forum*, vol. 7, n° 1, p. 121-136.
- Segal, D.R. et H.W. Sinaïko (dir.) (1986). *Life in the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Segal, D.R. et R. Tiggler (1995). « Reservist Attitudes Toward Peacekeeping Operations », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Segal, M.W. et J.J. Harris (1993). *What We Know About Army Families*, Washington (D.C.), U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Segal, M.W., R.E. Rice et D.B. Bell (1995). « Family Issues in the Assignment of Reservists to Peacekeeping Duty », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.

- Setear, J.K. *et al.* (1990). *The Army in a Changing World: The Role of Organizational Vision*, Santa Monica (CA), RAND Corporation.
- Shalit, Ben (1988). *The Psychology of Conflict and Combat*, New York, Praeger Publishers.
- Sharma, V.M. *et al.* (1994). « Personality Traits and Performance of Military Parachutist Trainees », *Ergonomics*, vol. 37, n° 7, p. 1145-1155.
- Shay, J. (1991). « Learning About Combat Stress from Homer's Iliad », *Journal of Traumatic Stress*, vol. 4, n° 4, p. 561- 579.
- Shello, R. et D. Roemer (1966). « No Heaven for Hell's Angels », *Trans-Action*, vol. 3 (juillet-août 1966), p. 12-16.
- Shue, H. (1978). « Torture », *Philosophy And Public Affairs*, vol. 7, n° 2, p. 124-143.
- Silverstein, B. et C. Flamenbaum (1989). « Biases In The Perception And Cognition Of The Actions Of Enemies », *Journal Of Social Issues*, vol. 45, n° 2, p. 51-72.
- Smith, M.D. (1983). *Violence and Sport*, Toronto (Ont.), Butterworth and Co.
- Snarey, J. et L. Son (1978). « Sex Identity Among Kibbutz-Born Males: a Test of the Whiting Hypothesis », *Ethos*, vol. 14, n° 2, p. 99-118
- Soeters, J.L. (1995). « Value Orientations in Military Academies: A Ten-Country Study », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Sohn, L.B. (1963). « The Role of the U.N. in Civil Wars », *Proceedings of the American Society of International Law*, p. 208-216.
- Solomon, D.N. (1954). « Sociological Research in a Military Organization », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, vol. 20, p. 531-541.
- (1969). « The Soldierly Self and the Peace-Keeping Role: Canadian Officers in Peace-Keeping Forces », dans J. van Doon (dir.), *Military Profession and Military Regime*, Paris et La Haye, Mouton.
- Sous-chef d'état-major de la Défense (1993). « Training Requirements for Peacekeeping Operations », Ottawa, ministère de la Défense nationale.
- Spindler, G.D. (1948). « The Military – A Systematic Analysis », *Social Forces*, vol. 27, p.83-88.
- Starr, P.D. (1982). « Military Socialization in the University: The Role of Subcultures in Navy-Marine ROTC », *Human Organization*, vol. 41, n° 1, p. 64-69.
- Staub, E. (1995). « Torture: Psychological and Cultural Origins », dans R.D. Crelinsten et A.P. Schmid (dir.), *The Politics of Pain*, Boulder (CO), Westview Press.

- Staub, S. et P. Green (dir.) (1992). *Psychology and Social Responsibility: Facing Global Challenges*, New York, New York University Press.
- Stein, M.R., A.J. Vidich et D.M. White (dir.) (1962). *Identity and Anxiety: Survival of the Person in Mass Society*, Glencoe (IL), Free Press.
- Stevenson, C. (1995). « The Evolving Clinton Doctrine on the Use of Force », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Stoddard, E. (1994) « Married Female Officers in a Combat Branch: Occupation-Family Stress and Future Career Choices », *Minerva*, vol. XII, n° 2, p. 1-14.
- Stouffer, capt J.M. (1994). *Elements of Effective Junior Combat Arms Officer Leadership*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 2/94.
- Sun-Tzu (1994). *The Art of War*, trad. R.D. Sawyer, Boulder Colorado (CO), Westview Press.
- Tackaberry, R.B. (1967). « Organizing and Training Peacekeeping Forces: The Canadian View », *International Journal*, vol. 22, n° 2, p. 195-209.
- Talbott, P.B. (1976). « The Myth and Reality of the Paratrooper in the Algerian War », *Armed Forces and Society*, vol.3, n° 1, p. 69-86.
- Taylor, A. (1968). *Peacekeeping: International Challenge and Canadian Response*, Toronto (Ont.), L'Institut canadien des affaires internationales.
- Tetreault, M.A. (1988). « Gender Belief Systems and the Integration of Women in the US Military », *Minerva*, vol. VI, n° 1, p. 44-71.
- Theweleit, K. (1989). *Male fantasies – Male Bodies: Psychoanalyzing the White Terror*, vol. 2, Minneapolis (MN), University of Minnesota Press.
- Thomas, W.I. (dir.) (1966). *On Social Organization and Social Personality: Selected Papers*, Chicago, University of Chicago Press.
- Thomas, R.R. (1991). *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force By Managing Diversity*, New York, AMACOM.
- Thompson, L. (1988). *The All Americans: The 82nd Airborne*, New York, David & Charles Publishers.
- Time-Life Books (1991). *Sky Soldiers*, Alexandria (VA), Time-Life Books.
- Touval, S. (1963). *Somali Nationalism: International Politics and the Drive for Unity in the Horn of Africa*, Cambridge (MA), Harvard University Press.
- Turner, V. (1972). « Betwixt and Between: The Liminal Period in Rites de Passage », dans W. Lessa et E.Z. Vogt (dir.), *Reader in Comparative Religion: An Anthropological Approach*, 3^e éd, New York, Harper & Row.
- (1974). *Dramas, Fields and Metaphors: Symbolic Action in Human Society*, Ithaca (NY), Cornell University Press.

- United States General Accounting Office (1992a). *DOD Service Academies – More Changes Needed to Eliminate Hazing: Report to Congressional Requesters*, Washington (D.C.), The General Accounting Office.
- (1992b). *Organizational Culture: Techniques Companies Use to Perpetuate or Change Beliefs and Values*, Washington (D.C.), The General Accounting Office.
- United States War Department (1909). « Hazing at the United States Military Academy: Letter From the Secretary of War, Transmitting a Response to the Inquiry of the House in Relation to Hazing at the United States Military Academy », Washington (D.C.), G.P.O.
- Uziogwe, G.N. (1989). « The Women and the State in Pre Colonial Africa », *Journal of Asian and African Studies*, vol. XII, n^{os} 1-4, p. 20-47.
- Vale, M.G.A. (1981). *War and Chivalry: Warfare and Aristocratic Culture in England, France, and Burgundy at the End of the Middle Ages*, Athens (GA), University of Georgia Press.
- Vance, mgén J. (1980). *Rapport d'évaluation du Comité d'étude sur le rapport du Groupe de travail chargé d'étudier l'unification des Forces canadiennes*, Ottawa, ministère de la Défense nationale.
- Van Doorn, J. (dir.) (1969). *Military Profession and Military Regimes: Commitments and Conflicts*, Paris et La Haye, Mouton.
- Van Gelder, M. et M. Eley (1986). « Anzacs, Chockos and Diggers: A Portrait of the Australian Enlisted Man », dans D.R. Segal et H.W. Sinaiko, *Life With the Rank and File: Enlisted Men and Women in the Armed Forces of the United States, Australia and the United Kingdom*, Washington (D.C.), Pergamon-Brassey's.
- Van Gennep, A. (1909). *Rites de passage*, Paris, E. Nourry.
- Veit, C.T. (1989). *Effects of Apache Helicopter Crew and Unit Training on Combat Mission Effectiveness*, Santa Monica (CA), RAND Corporation.
- Verduso, R.R. (1995). *Racial Stratification and the Use of Hispanic Faculty as Role Models: Theory, Policy and Practice*, Washington (D.C.), document photocopié.
- Vidich, A.J. et M.R. Stein (1962). « The Dissolved Identity in Military Life », dans M.R. Stein, A.J. Vidich et D.M. White (dir.), *Identity And Anxiety*, Glencoe (IL), Free Press.
- Violanti, J.M. (1992). « Coping Strategies Among Police Recruits in a High-Stress Training Environment », *Journal of Social Psychology*, vol. 132, n^o 6, p. 717-729.
- Waddell, L.S. (1982). *The Airborne Story*, Hagerstown (MD), Fairchild Engine and Airplane Corp.

- Walkowicz, T.F. (1946) *Future Airborne Armies: a Report Prepared For the AAF Scientific Advisory Group*, Wright Field, Dayton (OH), Quartier général, Air Materiel Command, Publications Branch, Intelligence T-2.
- Wallace, A.C. (1966). *Religion: An Anthropological View*, New York, Random House.
- (1967). « Psychological Preparations for War », dans M. Freid, M. Harris et R. Murphy (dir.), *War: The Anthropology Armed Conflict and Aggression*, New York, The Natural History Press.
- Wallach, I.A. et C.C. Jackson (1973). « Perception in a Black Community », dans J.R. Snibbe et H.M. Snibbe (dir.), *The Urban Policeman in Transition: A Psychological and Sociological Review*, Springfield, Charles C. Thomas.
- Waller, D.C. (1994). *The Commandos: The Inside Story of America's Secret Soldiers*, New York, Simon & Schuster.
- Wamsley, G.L. (1972). « Contrasting Institutions of Air Force Socialization: Happenstance or Bellwether? », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 2, p. 399-417.
- Wanous, J.P. (1980). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*, Reading (MA), Addison-Wesley Publishing Company.
- Weiss, M. (1967). « Rebirth in the Airborne », *Transactions*, vol. 3 (23-26 mai), reproduit dans M. Oppenheimer (dir.), *The American Military*, Aldine Publishing (1971).
- Weiss, T.G. (1993). « UN Military Operations After the Cold World: Some Conceptual Problems », *Revue canadienne de défense*, vol. 23, n° 1, p. 5-9.
- Wenek, Icol K.W.J. (1993). « Behavioural and Psychological Dimensions of Recent Peacekeeping Missions », *Forum: Journal of the Conference of Defence Associations Institute*, vol. 8, no 5 (décembre 1993), p. 13-19.
- West, P., capt R.W. Chevrier et capt R.A. Boswell (1989). *Canadian Forces Applicant Profile: Phase V Socio-Demographic Characteristics of Enrollees*, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, note technique 2/91 (janvier 1991).
- White, T. (1992). *Swords of Lightning: Special Forces and the Changing Face of Warfare*, Londres, Brassey's.
- Wiesner, W.H. (1985). *Attitudes of Servicemen at Canadian-Based Combat Service Support Units Regarding the Role of Women in the CF Land Environment*, Unité des recherches psychotechniques des Forces canadiennes, document de travail 85/1.
- Wild, maj W.R. (1988). « Combat Readiness: Preparing Soldiers for the Stress of Battle », communication présentée à la 30e Conférence annuelle de la

- Military Testing Association, Washington (D.C.), 27 novembre – 2 décembre 1988.
- Willes, J.A. (1981). *Out of the Clouds: The History of the First Canadian Parachute Battalion*, Port Perry (Ont.), Port Perry Printing.
- Williams, L. (1988). « Police Officers Tell of Strain of Living as a “Black in Blue” », *The New York Times* (14 février 1988), p. 1, 26.
- Wilson, E.O. (1979). *L'humaine nature*, Paris, Stock.
- Wong, L., P. Bliese et R. Halverson (1995). « Multiple Deployments: Do They Make a Difference? », séminaire interuniversitaire portant sur les forces armées et la société, présenté à la Conférence biennale internationale, Baltimore (MD), 21-23 octobre 1995.
- Wyatt, T.C. et R. Gal (dir.) (1990). *Legitimacy Commitment in the Military*, Westport (CT), Greenwood Press.
- Wyllie, J. (1993). « Somalia, State Disintegration and Regional Stability », *Jane's Intelligence Review*, (février 1993).
- Worthington, P. et K. Brown (1997). *Scapegoat: How the Army Betrayed Kyle Brown*, Toronto (Ont.), Seal Books.
- Zurcher, L. (1967). « The Naval Recruit Training Center: A Study of Role Assimilation in a Total Institution », *Sociological Inquiry*, vol. 37, p. 85-98.

Le Régiment aéroporté du Canada en Somalie : Une enquête socio-culturelle

Donna Winslow

Dans cette étude, l'auteure examine comment la culture militaire, et particulièrement celle du Régiment aéroporté du Canada, a influé sur le comportement des soldats canadiens en Somalie. Elle soutient que les événements qui se sont produits en Somalie en 1993 sont imputables aux contradictions qui existent au sein de l'establishment militaire (attribuables au conflit entre le paradigme traditionnel du combat et le paradigme moderne de la profession et de la bureaucratie; à la culture et à l'organisation de l'unité de combat du Régiment aéroporté; et aux contingences situationnelles découlant de l'environnement externe en Somalie). L'auteure a puisé des informations dans des archives optiques, des documents officiels et personnels et des études portant sur les missions d'autres forces nationales en Somalie, ainsi que sur les opérations canadiennes de maintien de la paix ailleurs dans le monde. Les interprétations et les analyses qui se dégagent de cette étude se fondent sur plus de 50 entrevues approfondies et discussions de groupes avec des militaires ayant été affectés en Somalie.

Donna Winslow, anthropologue lauréate et professeure agrégée à l'Université d'Ottawa, détient un doctorat de l'Université de Montréal et a fait des recherches sur le terrain un peu partout dans le monde. Elle a publié de nombreux articles sur l'identité nationale et sur la connaissance indigène de l'environnement.

Commission d'enquête
sur le déploiement des
Forces canadiennes en Somalie

ISBN 0-660-95691-8



9 780660 956916