

Université de Montréal

Pourquoi s'enrôler? L'appartenance collective du corps militaire à l'ère de l'individualisme

Par

Pier-Audrey Bonnier

Département d'anthropologie

Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.)

en anthropologie

Décembre 2023

© Pier-Audrey Bonnier, 2023

Université de Montréal

Département d'anthropologie, Faculté des Arts et des Sciences

Ce mémoire intitulé

Pourquoi s'enrôler? L'appartenance collective du corps militaire à l'ère de l'individualisme

Présenté par

Pier-Audrey Bonnier

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes

Bernard Bernier

Président-rapporteur

Karine Bates

Directeur de recherche

Robert Crépeau

Membre du jury

Résumé

La force militaire est une composante indissociable de l'appareil étatique. Dans les Forces armées canadiennes (FAC), les composantes marines, aériennes et terrestres jouent un rôle de médiateur dans les conflits internes et internationaux. Leur réputation pacifique influence des valeurs associées à la carrière militaire, telles que : le dévouement, la discipline et l'obéissance. L'esprit de sacrifice, la solidarité et le sens de collectivité, valeurs essentielles au bon fonctionnement interne des FAC, semblent être des valeurs paradoxales dans une société canadienne dite individualiste. Dans ce contexte particulier, l'individualisme est au cœur la culture occidentale. J'entends ici par individualisme l'aspect d'une société de droits et libertés individuels. De ce fait, une question s'impose : quelles sont les motivations des individus à s'enrôler dans les Forces armées canadiennes en sol québécois ? Le but de la recherche est ainsi de mieux saisir les motivations d'un individu à rejoindre le corps militaire, dans un contexte où le Québec s'inscrit dans une trajectoire historique où l'individu est l'élément central, notamment aux niveaux social, économique, juridique et politique. L'objectif principal est de comprendre les motivations d'enrôlement des militaires, vétérans et candidats en processus d'enrôlement au Québec. Les sous-objectifs du projet de recherche sont quant à eux : (1) explorer, au travers d'une approche ethnographique, de quelles manières les participants à cette étude conçoivent les motivations qui ont guidé leur processus d'enrôlement; (2) comprendre de quelles façons ils expliquent leurs expériences des valeurs des FAC, dont le sens de la collectivité dans une société dite individualiste. C'est avec les méthodes de collecte de données qualitatives que sont l'observation participante et les entretiens semi-structurés que nous analyserons les relations hiérarchiques entre les membres des Forces armées canadiennes pour mieux saisir les dynamiques organisationnelles reliées à la culture militaire au Québec. Ces méthodes viseront également à identifier s'il existe une marge entre les dires et les actions réelles des militaires sur le terrain. Ces données seront analysées en lien avec l'échantillon d'étude afin d'éviter toute généralisation. Comme la démarche ethnographique est inductive, sans pouvoir affirmer ceci avec certitude, nous nous attendons à voir des motivations d'enrôlement « typiques » chez les participants, ainsi que la possibilité de profils récurrents chez les militaires.

Mots-clés : Anthropologie du pouvoir; anthropologie politique; organisation militaire; ethnographie de la culture militaire; Armée canadienne; Canada; enrôlement; valeurs et cohésions.

Abstract

Military forces are an inseparable component of the state apparatus. In the Canadian Armed Forces (CAF), the sea, air and land components play a mediating role in national and international conflicts. Their peaceful reputation influence values associated with the military career, such as: devotion, discipline and obedience. The spirit of sacrifice, solidarity and sense of community, values essential to the proper internal functioning of the CAF seem to be paradoxical values in a so-called individualistic Canadian society. In this particular context, individualism is at the heart of Western culture. I mean here by individualism the aspect of a society of individual rights and freedoms. Therefore, a question arises: what are the motivations of individuals to enlist in the Canadian Armed Forces on Quebec soil? The goal of the research is thus to have a better understanding of the motivations of individuals to join the military corps in a context where Quebec is part of a historical trajectory where the individual is the central element, particularly at the social, economic, legal and political point of view. The main objective is to understand the enlistment motivations of soldiers, veterans and candidates in the enrollment process in Quebec. The sub-objectives of the research project are: (1) to explore through an ethnographic approach in what ways the participants of this study conceive the motivations that guided their enrollment process; (2) understand how they explain their experiences of CAF values, including the sense of community in a so-called individualistic society. It's with the qualitative data collection methods of participant observation and semi-structured interviews that we will analyze the hierarchical relationships between members of the Canadian Armed Forces to understand better the organizational dynamics related to the military culture in Quebec. These methods will also aim to identify if there's a margin between the statements and the actual actions of the soldiers on the ground. These data will be analyzed in relation to the study sample in order to avoid any generalization. As the ethnographic approach is inductive, without being able to affirm this with certainty, we expect to see "typical" enlistment motivations among the participants, as well as the possibility of recurring profiles among the military.

Keywords : Anthropology of power; political anthropology; military organization; ethnography of military culture; Canadian Army; Canada; enlistment; values and cohesion.

Table des matières

Résumé	3
Abstract.....	4
Table des matières.....	5
Liste des tableaux.....	8
Liste des figures.....	9
Liste des sigles et abréviations	10
Remerciements	12
INTRODUCTION.....	13
PLAN DU MÉMOIRE.....	14
1 – REVUE DE LITTÉRATURE, CONCEPTS ET PROBLÉMATIQUE	16
INTRODUCTION.....	16
1.1. PRÉMICES DE LA RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE	17
1.1.1. Anthropologie politique et de pouvoir.....	19
<i>1.1.1.1. Précurseurs et anthropologie politique moderne</i>	<i>19</i>
<i>1.1.1.2. Pouvoir et anthropologie politique</i>	<i>22</i>
1.1.2. Anthropologie de la guerre. La guerre et l’anthropologie	24
<i>1.1.2.1. Conception de la violence et de la guerre.....</i>	<i>24</i>
<i>1.1.2.2. Guerre, État, nationalisme</i>	<i>26</i>
1.1.3. Prémices des Forces armées canadiennes	28
<i>1.1.3.1. Fonctions des Forces armées canadiennes</i>	<i>32</i>
<i>1.1.3.2. Valeurs et hiérarchie FAC</i>	<i>32</i>
<i>1.1.3.3. Statistiques générales des FAC.....</i>	<i>35</i>
1.2. CONTEXTE CONCEPTUEL.....	37
1.2.1. Individualisme	37
1.2.2. Collectivisme.....	41
1.2.3. Militarisme, antimilitarisme et militarisation au Canada.....	42

1.2.4. Cultures et identités militaires	44
CONCLUSION DU CHAPITRE.....	46
2 – MÉTHODOLOGIE	48
INTRODUCTION.....	48
2.1. CONFLIT D’INTÉRÊTS.....	48
2.2. ACCESSIBILITÉ ET AUTORISATIONS.....	49
2.2.1. Impacts de la COVID-19	52
2.3. COLLECTE DE DONNÉES	55
2.3.1. Recrutement et échantillonnage.....	55
2.3.3.1. <i>Population visée</i>	56
2.3.3.2. <i>Profil des répondants</i>	57
2.3.2. Le terrain ethnographique	59
2.3.3. La méthode : entretiens semi-directifs	61
2.3.3.1 <i>Outil méthodologique : grille d’entretien</i>	63
2.4. CODAGE ET ANALYSE DE DONNÉES.....	65
CONCLUSION DU CHAPITRE.....	68
3 – EXPÉRIENCE DES VALEURS.....	69
INTRODUCTION.....	69
3.1. VALEURS MILITAIRES ET COLLECTIVES DES FAC.....	69
3.1.1. Valeurs militaires : acquises ou possédées?	73
3.1.2. Valeurs militaires et personnelles : accord intégral?	75
3.2. IDENTITÉ MILITAIRE ET VISIONS DES FAC	77
3.2.1. Conceptions personnelles, familiales et sociales de l’organisation	82
CONCLUSION DU CHAPITRE.....	84
4 – CONCEPTION DES MOTIVATIONS D’ENRÔLEMENT	86

INTRODUCTION.....	86
4.1. PERCEPTIONS DES MOTIVATIONS D'ENRÔLEMENT	87
4.2. LES MOTIVATIONS D'ENRÔLEMENT PERSONNELLES	95
4.2.1. La famille et le soldat	104
CONCLUSION DU CHAPITRE.....	106
5 – IMPACTS DE L'ENRÔLEMENT, CARRIÈRE ET RECRUTEMENT.....	108
INTRODUCTION.....	108
5.1. IMPACTS DE L'ENRÔLEMENT SUR L'INDIVIDU	108
5.1.1. Transition du civil vers le militaire : les impacts personnels	108
5.1.2. Carrière militaire et accomplissements	112
5.1.2.1. <i>Changements et réflexions</i>	116
5.2. RECRUTEMENT ET RÉTENTION.....	119
CONCLUSION DU CHAPITRE.....	123
6 – CONCLUSION.....	125
6.1. RÉSUMÉ ET RÉSULTATS	125
6.2. RÉFLEXIONS, LIMITES ET RECHERCHES FUTURES	131
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	134
ANNEXE I – GRADES MILITAIRES	151
ANNEXE II – QUESTIONNAIRE D'ENTRETIEN	157
ANNEXE III – ORGANIGRAMME DES THÉMATIQUES D'ENTRETIENS....	159

Liste des tableaux

Tableau 1. – <i>Profil des participants</i>	58
Tableau 2. – <i>Analyse comparative des qualités et défauts associés aux différentes générations au travail</i>	121

Liste des figures

Figure 1. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	151
Figure 2. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	152
Figure 3. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	153
Figure 4. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	154
Figure 5. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	155
Figure 6. –	2023, <i>Grades et nomination</i> , dans <i>Gouvernement du Canada</i>	156

Liste des sigles et abréviations

AC : Armée canadienne

ARC : Aviation royale canadienne

CDIAC : Centre de doctrine et d'instruction de l'Armée canadienne

CEMD : Chef d'état-major de la Défense

CER-SC : Comité d'éthique de la recherche – Société et culture

CERSS : Comité d'examen de la recherche en sciences sociales

COIC : Commandement des opérations interarmées du Canada

COMFOSCAN : Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada

COMPERSMIL : Commandement du personnel militaire

COMRENSFC : Commandement du renseignement des Forces canadiennes

FAC : Forces armées canadiennes

FMAR[A] : Forces maritimes de l'Atlantique

FMAR[P] : Forces maritimes du Pacifique

F rég : Force régulière

F rés : Force de réserve

MDN : ministère de la Défense nationale

MRC : Marine royale canadienne

N0 : Niveau 0

N1 : Niveau 1

ONU : Organisation des Nations unies

OSM : Organisation mondiale de la Santé

P rés : Première réserve

QG GS 2 Div CA : Quartier général du Groupe de soutien de la 2^e Division du Canada

RC : Rangers canadiens

Rés supp : Réserve supplémentaire

SAIOC : Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets

I am the rock against which the surf crashes. Nothing can break me.

-Sarah J. Maas

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier ma famille : ma mère, ma sœur et mon père (ainsi que mes quatre petites poilues) qui ont fait preuve d'un soutien inconditionnel, d'une patience infinie et d'encouragements sans fin à mon égard. Ils ont été mon pilier tout au long de ce processus. Je tiens également à remercier mes amies de m'avoir soutenu dans ce processus, d'avoir su me changer les idées et de ne pas m'avoir tenu rigueur de mes nombreuses annulations de plan. Merci à mon amie Gabriela Peterson qui a vécu cette épreuve avec moi : je suis extrêmement reconnaissante de t'avoir eu à travers toutes les étapes de la maîtrise. On l'a fait, ensemble. Merci à ma directrice de recherche, Karine Bates, qui a su m'encadrer, me conseiller, me guider et répondre à tous mes questionnements. Merci également à tous les participants de ma recherche, qui ont gracieusement accepté de s'ouvrir à moi. Finalement, je remercie toutes les personnes qui m'ont aidé de quelque façon que ce soit dans mon processus de recherche, qui m'ont soutenu, orienté aux bons endroits, aux bonnes personnes, et sans qui je n'aurais pas réussi à faire approuver ma recherche.

INTRODUCTION

C'est avec la création des premiers États, les notions de contrôle et celles de pouvoir dans la période paléobabylonienne (2004 à 1595 av. n. è.) que seraient apparues les guerres (Richardson, 2012). Ces conflits armés sont des phénomènes politiques qui opposent deux ou plusieurs entités, qu'elles soient étatiques, religieuses, sociales ou autres. Bien qu'il soit pertinent de se pencher sur les raisons derrière le déclenchement des guerres, cette recherche propose de s'intéresser aux motivations d'individus à s'enrôler dans un corps militaire, plus précisément dans le milieu québécois de l'organisation militaire des Forces armées canadiennes (FAC). Le but de cette étude est de mieux saisir les motivations des individus à rejoindre le corps militaire en sol québécois dans un contexte où cette province s'inscrit dans une trajectoire où l'individu est l'élément central, notamment aux niveaux social, économique, juridique et politique.

Dans le cadre de ce mémoire, plusieurs théories, concepts et éléments seront tout d'abord présentés, tels que l'organisation, l'institution, les valeurs institutionnelles, l'individualisme, la collectivité et plus encore. C'est d'ailleurs dans ce premier chapitre que seront identifiés les éléments théoriques sur lesquels se posera ce mémoire. Des auteurs importants de l'anthropologie et de l'anthropologie politique y seront d'ailleurs introduits, comme Balandier, Foucault, Evans-Pritchard, Fortes, Morgan, etc. C'est sur ces bases théoriques que s'est construite la méthodologie de recherche, notamment fondée sur un recrutement par affichage papier, électronique et par effet boule de neige ainsi que par une collecte de données par entretiens semi-dirigés à l'aide d'une grille d'entretien. Cela a permis d'établir un échantillon de militaires âgés approximativement entre 25 et 65 ans aux parcours de carrière divers. De nombreux enjeux ont dû être résolus avant la mise en marche du volet pratique de la recherche, comme la spécification de la visée des participants, la modification des méthodes de recrutements ainsi que la prolongation de la durée du terrain pour n'en nommer que quelques-uns. Les données qui ont découlé de la portion de collecte de données ont permis d'évaluer comment les participants de la recherche percevaient des éléments comme les motivations d'enrôlement, les valeurs militaires, les influences sociofamiliales sur le processus d'enrôlement et les enjeux liés au recrutement.

PLAN DU MÉMOIRE

Le premier chapitre de ce mémoire se concentrera sur la présentation du contexte de recherche, la problématique, les objectifs et les sous-objectifs principaux ainsi que sur la revue de littérature. C'est dans ce chapitre que seront introduits les concepts de base de ce mémoire dans le cadre d'une revue de littérature incorporant les domaines de l'anthropologie, l'anthropologie politique, l'anthropologie du pouvoir et l'anthropologie de la guerre. Ces concepts correspondent à l'individualisme, au collectivisme, au militarisme, à l'antimilitarisme, à la militarisation, aux cultures militaires ainsi qu'à l'identité. Parmi cette revue de littérature seront également présentées les Forces armées canadiennes (FAC), sujet principal au sein duquel se place ce mémoire.

Le second chapitre aura pour objectif de présenter les choix méthodologiques du mémoire, c'est-à-dire d'aborder le conflit d'intérêts principal de ma recherche : l'accessibilité reliée à l'étude des FAC à travers l'obtention de certificats d'éthique ainsi que celle du terrain et de la recherche en temps de pandémie. Une section concernant la collecte de données ethnographiques sera également introduite, discutant du recrutement de participants, de l'échantillon cible, du profil des participants de la recherche et de la grille d'entretien produite. Une dernière portion se concentrera à exposer les méthodes de codage et d'analyse des données recueillies.

Le troisième chapitre, soit le premier chapitre d'analyse de données, mettra de l'avant les valeurs identifiées comme étant des valeurs militaires, les valeurs personnelles, les valeurs collectives ainsi que les valeurs individuelles. Ce chapitre tentera d'analyser les manières dont ces valeurs sont vécues par les membres et les vétérans des FAC à travers les différentes étapes de leur cheminement de carrière. Une section portant sur l'identité militaire et les changements organisationnels permettra, de manière exploratoire, d'évaluer si des liens existent entre ces deux éléments. C'est également au sein de ce chapitre que nous verrons différentes conceptions des FAC, qu'elles soient du point de vue des militaires, de leur famille ou de la société, dans le but de mettre en lumière le possible lien entre l'influence sociofamiliale et l'enrôlement militaire.

Le quatrième chapitre se concentrera sur les motivations d'enrôlement des militaires et des vétérans des FAC. D'un côté, on se penchera sur les perceptions qu'ont les participants des motivations d'enrôlement des militaires québécois, tandis que de l'autre on abordera avec les participants les motivations qui ont poussé leur propre enrôlement.

Finalement, le cinquième chapitre traitera des impacts de l'enrôlement sur la vie des militaires, de leur famille et de leur entourage plus généralement. Le but de ce chapitre consistera en l'exploration des expériences des participants dans l'organisation. Le tout comprendra la transition entre la vie civile et la vie militaire à travers l'expérience des impacts de l'enrôlement sur la vie personnelle, le déroulement de carrière et la présentation de leurs accomplissements. C'est également dans une optique de compréhension qu'une section sera consacrée à la question du recrutement et de la rétention au sein de l'organisation.

1 – REVUE DE LITTÉRATURE, CONCEPTS ET PROBLÉMATIQUE

INTRODUCTION

Ce chapitre visera tout d’abord à établir le contexte dans lequel se situe la recherche ainsi que la problématique de base qui la compose. Le mémoire a pour objectif de répondre au questionnement suivant, à savoir quelles sont les motivations des individus s’identifiant comme Québécois et vivant au Québec à s’enrôler dans les FAC? Le but de la recherche est de mieux saisir les motivations d’un individu à rejoindre le corps militaire, dans un contexte où le Québec s’inscrit dans une trajectoire historique où l’individu est l’élément central, notamment aux niveaux social, économique, juridique et politique (Bates, 2013; Cottey, Edmunds et Forster, 2002; Critchley, 1989; Kasurak, 1982). L’objectif principal est ainsi de comprendre les motivations d’enrôlement dans les FAC des militaires, vétérans et candidats en processus d’enrôlement (recrues) au Québec. L’un des sous-objectifs est, dans un premier temps, d’explorer à travers une approche ethnographique de quelles manières les participants à cette étude conçoivent les motivations qui ont guidé leur processus d’enrôlement. Dans un second temps, l’autre sous-objectif est d’analyser de quelles manières ils expliquent leurs expériences des valeurs des FAC, dont le sens de la collectivité dans une société individualiste.

Une revue de littérature au sujet de l’anthropologie comme domaine d’étude établira un préambule sur lequel s’apposeront des sujets plus spécifiques, tels que l’anthropologie politique, l’anthropologie du pouvoir et l’anthropologie de la guerre. Un segment fera d’ailleurs état de la place du terrain ethnographique en milieu de conflits et de guerres. Une sous-section portant sur les FAC sera par la suite introduite, comprenant des informations relatives à leur composition, à leur histoire, à leurs fonctions et à leurs engrenages, en plus d’être accompagnée d’un segment de données démographiques les concernant. Il est à noter que les données informatives qui sont présentées dans la section 1.1.3. visent principalement le territoire québécois, bien que de tenter de tracer une limite entre cette province et ses consœurs canadiennes soit un exercice ardu en raison de la nature

pancanadienne de l'institution. Une section traitera ensuite du contexte conceptuel de la recherche, à savoir les concepts et notions théoriques qui seront utilisés tout au long du mémoire, tel que l'individualisme, le collectivisme, le militarisme, l'antimilitarisme, la militarisation, les cultures militaires ainsi que l'identité. Tous les éléments qui seront présentés auront pour but de contextualiser la recherche, en plus d'identifier les concepts et notions qui seront réutilisés fréquemment dans les chapitres d'analyse de données de ce mémoire.

1.1. PRÉMICES DE LA RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE

L'armée est étudiée par des chercheurs appartenant à diverses disciplines, telles que l'anthropologie (Bonhomme, 2007; McFate, 2005; 2005; 2018; Sharma et Gupta, 2006; Winslow, 2004), l'histoire (Carrier, 2012; English, 2004; Legault, 1991; Pouliotte, 1996; Stacey, 1964; Stanley, 1980), la sociologie (Bardiès, 2011; Gouliquer, 2011; Greco et von Hlatky, 2020; Gresle, 2003; Léonturier, 2011; Rennick, 2013), les études interdisciplinaires (Bryon-Portet, 2008; Cotton, 1981; Pinto, 1975; Wang et Wang, 2018) et les sciences politiques (Capstick, 2003; Capstick, Farley et Wild, 2005; Critchley, 1989; Cysique, 2013; Dandeker et Gow, 1999; Gingras, 1992; McCulloch, 2013; Settoul, 2015). Ces travaux qui analysent le monde militaire, dont certains se concentrent directement sur les FAC, portent principalement sur les différents aspects de l'organisation. En réalité, très peu d'ouvrages sont consacrés aux témoignages des membres de l'institution en lien avec leurs motivations d'enrôlement. C'est ce dont il sera question dans ce mémoire et ce qui en fait son originalité. Comme nous le verrons, la littérature sur le sujet semble dépeindre un point de vue plutôt externe car les recherches portant sur la guerre et les organisations militaires comme les FAC sont effectuées par des chercheurs civils. Leurs analyses présentent généralement l'armée comme étant une organisation totalisante, où la voix de l'individu est perdue à travers le discours administratif (Holeindre, 2014). Le politologue Philippe de Lara (Holeindre, 2014) définit l'organisation totalisante, ou le pouvoir totalitaire, comme une idéologie du contrôle et du pouvoir centralisé détenu par une seule entité qui détient un monopole sociopolitique sur l'ensemble d'une population. Par monopole sociopolitique, l'auteur entend le contrôle total des sphères sociales et politiques

d'une société donnée. C'est probablement pour cette raison que les individus enrôlés dans une armée ont rarement été étudiés : c'est l'organisation totalisante au monopole sociopolitique qui est étudié et non ses membres.

Dans le cadre de ce mémoire, l'analyse de cette collectivité instituée sera effectuée essentiellement à travers la loupe anthropologique, référant plus spécifiquement à l'anthropologie politique. Les notions d'institution et d'organisation y seront utilisées pour désigner les FAC. Une organisation est un appareil établi dans l'élaboration et l'atteinte de buts précis (Chanlat, 1990). Quant à l'institution, il s'agit d'un ensemble de réalités sociales qui s'appuie sur des lois, une culture institutionnelle et des pratiques traditionnelles, le tout basé sur une idéologie singulière à cet ensemble. Cette dernière correspond à des idées, croyances et façons de faire communes aux membres qui la composent et l'influencent (Abéles et Jeudy, 1997; Dandeker et Gow, 1999; Devin et Hastings, 2018).

Je suis depuis longtemps en contact avec le monde militaire puisque j'ai grandi avec un militaire dans mon entourage proche. Mon questionnement sur l'individualisme et le collectif a cependant émergé plus spécifiquement lors d'un cours universitaire intitulé *Occident : représentations et idéologies*¹. C'est plus précisément l'ouvrage de Michel Foucault *Surveiller et punir : Naissance de La Prison* de 1993 qui a été le point initial de ma recherche sur cette dynamique entre l'individu et le collectif dans le monde militaire. Foucault y présente les soldats comme des pantins, des pièces de machineries utiles seulement dans un contexte de groupe. Cette perspective m'a grandement fait réfléchir sur les implications actuelles des militaires, à savoir s'il était toujours exact de considérer les soldats de la sorte. Au fil de mes lectures sur les implications du monde militaire à l'égard des individus et du collectif, j'ai commencé à me questionner sur l'avis des militaires sur des questions comme l'expérience des valeurs de l'organisation, de l'enrôlement et des enjeux de la carrière militaire. Si nous sommes une société individualiste, pourquoi les gens s'enrôlent-ils volontairement au Québec à ce jour? Est-ce que – comme Foucault l'avance – on peut soutenir que les soldats sont de simples marionnettes institutionnelles?

¹ Cours ANT-2036, enseigné à l'Université de Montréal par le professeur titulaire Guy Lanoue.

Pour tenter de répondre à ces questionnements, une revue de littérature multidisciplinaire était de mise. Les ouvrages retenus proviennent notamment de l'anthropologie, des sciences politiques, de la sociologie et de la philosophie. Cette démarche a permis, en fin de compte, de mieux situer la problématique dans l'anthropologie politique, du pouvoir et de la guerre.

1.1.1. Anthropologie politique et de pouvoir

1.1.1.1. Précurseurs et anthropologie politique moderne

L'anthropologie politique s'est d'abord concentrée sur l'analyse des sociétés dites « primitives », c'est-à-dire sans écriture ou outils mécaniques, en comparaison aux sociétés civilisées fondées sur des États (Abélès, 1992; Asad, 2022; Balandier, 2013; Rivière, 2000). Dans son ouvrage de 1967, l'ethnologue et sociologue Georges Balandier présente l'anthropologie politique comme :

un mode de reconnaissance et de connaissance de l'exotisme politique, des formes politiques « autres ». Elle est un instrument de découverte et d'étude des diverses institutions et pratiques assurant le gouvernement des hommes, ainsi que des systèmes de pensée et des symboles qui les fondent (2013 : 3).

Autrement dit, l'anthropologie politique de cette époque visait l'étude des systèmes politiques étrangers aux anthropologues. Balandier discute également des principaux buts de l'anthropologie politique qu'il identifie par trois éléments. Dans le premier cas, toutes les sociétés, qu'elles soient constituées d'un appareil étatique ou non, possèdent des formes d'organisations. Dans le second, l'étude du politique est effectuée à travers les processus de formation et de transformation des sociétés, de pair à leur historique social. Dans le troisième, cette étude comparée du politique mettrait en lien diverses réalités politico-sociales (2013 : 5).

Ainsi, la littérature (Agier, 2017; Asad, 2022; Copans, 2001; Hénia et Melliti, 2016; Leclerc, 1972; Tonda, 2012) en anthropologie politique soutient que l'apparition de la discipline s'est produite dans le contexte militarisé du colonialisme euroaméricain. Celui-ci en serait un de violence et de pouvoir des sociétés « civilisées » sur les sociétés « primitives ». Cette domination raciale, économique, territoriale et culturelle visait notamment à endoctriner les sociétés dites primitives pour les rendre civilisées, comme les

cultures occidentales. Le développement de l'anthropologie politique s'est échelonné sur une longue période, en raison de ce que Balandier (2013) désigne comme des vicissitudes, donc la succession de réussites et d'erreurs au niveau des théories apportées par les anthropologues du temps.

Les principaux précurseurs de l'anthropologie politique que l'on peut identifier sont Montesquieu, Rousseau, Marx et Engels (Balandier, 2013; Pilon-Le, 1979; Rivière, 2000; Vincent, 2002). Ces philosophes de la pensée politique du XVIII^e et XIX^e siècle ont abordé dans leurs ouvrages la diversité, le fonctionnement et le classement des sociétés humaines en faisant appel à des études comparatives (Balandier, 2013; Pilon-Le, 1979; Vincent, 2002). C'est à la fin du XIX^e siècle, marquée en Occident par une perspective résolument évolutionniste, qu'Henry Maine conçoit son ouvrage *Ancient Law* (1861). Il y propose une ambitieuse étude comparative des systèmes de droits de diverses sociétés indo-européennes. Dans celle-ci, il traite du passage de la société de statut, qui organise sa société sur la parenté, à la société de contrat, qui se base sur la prise de décisions politiques communautaires (Balandier, 2013 : 13). Peu de temps après Maine, Lewis Henry Morgan publie son ouvrage *Ancient Society* en 1877. Morgan y présente sa théorie de deux formes gouvernementales distinctes, soit une société (*societas*) et un État (*civitas*). La société renvoie aux relations personnelles entre individus, tandis que l'État se concentre sur les notions de territoire et de propriété. Dans l'ensemble, l'anthropologie politique de la fin du XIX^e siècle propose des modèles évolutionnistes où les sociétés sont des entités évolutives, passant de primitives à lignagères pour ensuite devenir politiques (Balandier, 2013 : 14; Rivière, 2000).

Au début du XX^e siècle, l'anthropologie politique s'inscrit dans la démarche fonctionnaliste, laquelle s'intéresse aux institutions politiques et aux fonctionnements des États (Balandier, 2013; Gordon, 2018; Pilon-Le, 1979; Vincent, 2002). Plusieurs ouvrages sont toujours considérés comme étant des classiques : *The Origin of the State Reconsidered in the Light of the Data of Aboriginal North America* (1924) par MacLeod, *The Origin of the State* (1927) par Lowie et *Theory of Government in ancient India* (1968) par Prasad. Cette période est également marquée par l'essor des études africanistes, qui étudient les

sociétés dites archaïques dans le cadre d'une démarche typologique menant à des classifications des organisations politiques. Au cœur de cette démarche se retrouvent les ouvrages *The Nuers* (1968) par E. E. Evans-Pritchard ainsi que *African Political Systems* (1987) d'E. E. Evans-Pritchard et Meyer Fortes. Ceux-ci présentaient de nouvelles théories politiques au niveau de la gestion des sociétés qui semblaient être dénuées d'entités gouvernementales. C'est en 1940 que l'anthropologue Max Gluckman (Agier, 2017; Gordon, 2018; Pilon-Le, 1979; Vincent, 2002) s'est intéressé à la politique du peuple non occidental des Zoulous d'Afrique du Sud avec son ouvrage *Analysis of a Social Situation in Modern Zululand* (1940). C'est dans cette étude comparative du colonialisme, dans un contexte de rapports raciaux de Noirs et de Blancs, que Gluckman désigne comment s'articule le système de relations et structures entre ces entités. Vers la seconde moitié du XX^e siècle, le monde a connu une vague de décolonisation, ce qui a orienté les recherches d'anthropologie politique vers l'analyse des conséquences de la colonisation et de l'indépendance de ces pays décolonisés (Balandier, 2013 : 17). L'anthropologie, qui était rivée sur l'étude des sociétés colonisées dans le but de les assimiler, est finalement devenue l'étude des sociétés comme unité complexe.

De manière contemporaine, l'anthropologie politique traite de questions sociales et politiques actuelles, comme les questions autochtones, de migrations, de religions, de droits humains, de guerres pour n'en nommer que quelques-unes (Bellier, 2018; Boissière et Ruiz de Elvira, 2018; Dirakis, 2016; Fougeyrollas et al, 2015; Landry et Lemons, 2021). Un exemple d'ouvrage contemporain en anthropologie politique est celui de Tristan Loloum, Simone Abram et Nathalie Ortar, *Ethnographies of Power* publié en 2021. Celui-ci porte sur des analyses contemporaines du pouvoir politique gagné à travers l'énergie, ou plutôt par ce que les auteurs désignent comme des infrastructures énergétiques, comme les extractions de gaz et de minéraux des sols. Le but principal de cet ouvrage est d'identifier divers types de pouvoirs politiques au sein de sociétés non occidentales, qu'elles se soient formées avec la présence de l'État, de pratiques symboliques ou autres. Cet ouvrage contemporain prend ainsi en compte des enjeux contemporains comme l'environnement, les luttes géopolitiques et les relations internationales. Les auteurs mentionnent comment « [a] political anthropology approach is one that can begin to unpack such tightly knitted

sociomaterial and sociotechnical forms, tracing the links between material forms, concepts and ideologies and elaborating the forms of power that are thereby enabled or inhibited » (Loloum, Abram et Ortar, 2021 : 1). C'est d'ailleurs sur les enjeux de pouvoirs et de sociétés que le prochain segment propose d'aborder.

1.1.1.2. Pouvoir et anthropologie politique

Comme l'invoque Balandier (2013), les anthropologues politiques s'intéressent particulièrement aux enjeux de pouvoir dans les sociétés. Les sociétés humaines auraient d'ailleurs, et ce, de manière indissociable, le pouvoir comme élément central de leurs structures sociales. Le pouvoir serait donc un élément fondamental du maintien des structures sociales (Rivière, 2000 : 72), bien que sa définition varie d'un auteur à l'autre.

Le philosophe Thomas Hobbes propose une distinction entre ce qu'il considère être deux types de pouvoir. En effet, celui-ci distingue le pouvoir hiérarchique, créant une dissymétrie entre deux individus qu'il désigne comme le pouvoir relationnel, et le pouvoir exercé par les États ou ensemble social, qu'il appelle le pouvoir réifié (Birnbaum, 1975 : 15; Holeindre, 2014). Cette distinction est intéressante puisqu'elle est transposable au système organisationnel des FAC, tout d'abord dans les relations de pouvoir entre individus, et ensuite dans la reconnaissance de l'État comme forme d'autorité suprême.

L'anthropologue Claude Rivière propose quant à lui de faire une distinction entre les notions de pouvoir et de pouvoir politique. Selon lui, bien que le domaine politique prenne en compte l'élément de pouvoir, il considère que tout pouvoir est politique. Voici sa définition du pouvoir :

la capacité de mener des actions efficaces ou encore la faculté de produire des effets recherchés soit sur les choses (pouvoir de piloter un avion), soit sur des individus (pouvoir de commander un régiment) [...]. Le pouvoir politique diffère d'autres formes de pouvoir en ce qu'il se rapporte aux processus et rôles sociaux par lesquels sont effectivement prises et exécutées les décisions qui engagent et obligent tout un groupe, éventuellement sous la contrainte. Il se définit donc en partie par sa face coercitive, son droit à l'emploi de la force physique comme recours ultime (2000 : 13).

Pierre Clastres (1974) présente une définition différente du pouvoir. Pour lui, le pouvoir est la capacité d'imposer une volonté politique aux membres d'une société. Il soutient que basé sur une relation hiérarchique, d'autorité et de coercition, le pouvoir politique est un élément universel. Il considère également que le pouvoir est le sujet d'une intentionnalité sociologique, c'est-à-dire qu'il est exactement ce que les sociétés veulent qu'il soit. Selon l'anthropologue, les sociétés sont fondamentalement imbriquées dans le politique, et de ce fait, dans le pouvoir. Dans la même optique, Balandier réitère l'aspect universel du pouvoir, même qu'il le qualifie d'inhérent aux sociétés (2013 : 41). Selon lui, la place du pouvoir et des relations hiérarchiques qui le caractérisent ne serait pas seulement observable chez les sociétés humaines, mais également les sociétés non humaines.

De son côté, la réflexion de Michel Foucault sur le pouvoir s'inscrit dans une démarche structuraliste (Balandier, 2013 : 21). *Surveiller et Punir* (1993) porte notamment sur la punition en milieu carcéral et sur la hiérarchisation institutionnelle militaires des soldats du XVII^e siècle. Dans le cadre de ce mémoire, l'intérêt pour l'ouvrage de Foucault se concentre principalement sur l'aspect militaire. L'auteur souligne que les soldats possèdent des valeurs et caractéristiques communes, soit le courage, la fierté, la force physique et la vaillance (1993 : 159). Selon lui, les soldats seraient des pantins façonnés et convertis au mode de vie militaire dans le cadre d'un processus adaptatif dont l'organisation tient les ficelles pour les transformer en automates dociles (1993 : 160). Les soldats y sont comparés à des pièces de machinerie dont l'assemblage correspondrait à une machine humaine au fonctionnement harmonieux (1993 : 193). Dans la foulée des analyses de Foucault, plusieurs chercheurs (Gallagher, 2008; Hackett, 2002; Patton, 1989; Patton, 1992) proposeront une corrélation entre le pouvoir des individus gouvernés et celui des institutions gouvernantes. Cette relation est qualifiée de codépendante puisqu'un des éléments de la relation ne peut pas exister sans l'autre. Elle implique également les rapports sociaux car les rapports de pouvoir entraînent souvent dans leur sillage les relations sociales. Ceci nous permet de formuler un lien avec la hiérarchie militaire, où, à titre d'exemple, le grade d'un major perd de sa signification s'il n'est pas situé hiérarchiquement en relation avec un autre militaire lui étant inférieur, comme un caporal. De plus, les relations de pouvoir établies entre le major et le caporal définiront leurs relations sociales.

Par exemple, le second ne s'adressera pas au premier de la même façon qu'il s'adressera aux militaires de grades égaux ou inférieurs au sien.

Les questions autour du politique et du pouvoir sont centrales en anthropologie politique. Cependant, afin de dresser un portrait plus complet des réflexions anthropologiques du pouvoir, il est nécessaire de voir comment ce concept s'imbrique dans la violence et l'anthropologie de la guerre.

1.1.2. Anthropologie de la guerre. La guerre et l'anthropologie

Plusieurs anthropologues ont réfléchi à la question de la guerre (Bonhomme, 2007; Galula et Nagl, 2006; Haas, 1990; Lutz, 2005; 2006; 2022; Ssorin-Chaikov, 2018). Malinowski définit la guerre comme étant « *the use of organized force between two politically independent units, in the pursuit of a tribal policy. War in this sense enters fairly late into the development of human societies* » (1936 : 444). Les anthropologues Abélès et Jeudy reprennent la définition du philosophe Michel Adam en définissant la guerre comme étant « l'expression violente d'un rapport de force entre groupes humains. [...] Elle est un fait social, concomitant et peut-être corrélatif de l'existence consciente de la culture et de la vie en société » (1997 : 91-92). La guerre est alors le produit de la société, non pas d'origine naturelle, et elle correspondrait à une rupture au niveau de la paix établie dans la société. C'est d'ailleurs la vision qu'en a l'anthropologue Robert Carneiro (1994), qui considère la guerre comme étant non seulement culturelle, mais typiquement humaine. Il soutient ceci par ce qu'il soutient être une réponse historioculturelle et politique aux conflits. Ainsi, si la guerre est un produit social entre deux ou plusieurs unités politiques, on peut alors se questionner sur son origine. C'est sur ce sujet que portera le prochain segment.

1.1.2.1. Conception de la violence et de la guerre

Dans son ouvrage, Malinowski (1941) aborde la guerre comme étant le résultat de pulsions. L'anthropologue discute des pulsions primaires présentes chez les organismes humains, comme la faim, la fatigue, la reproduction, etc. Ces pulsions créent des réactions corporelles pour satisfaire le besoin primaire en question. Il appartient à la culture de désigner la façon dont ces fonctions primaires sont satisfaites, mais elles sont universelles

et présentes pour assurer la survie de l'individu et de la communauté. C'est à la suite de ces explications qu'il enchaîne en affirmant que la colère et la violence ne sont pas, à l'instar de celles mentionnées plus haut, des pulsions primaires. Il s'agirait plutôt de pulsions dérivées, c'est-à-dire une réaction à l'entrave de pulsions primaires. Elles sont également présentes dans le cadre de plusieurs facteurs culturels comme le rang social, l'autorité, l'ambition, la dépendance, etc. La colère, par exemple, se transforme en sentiment connexe, comme la jalousie, la haine ou l'hostilité. Ces sentiments se transforment en stade chronique puisqu'ils se développent graduellement et sur une longue période, ce qui finit par provoquer des éclats de violence. Cette vision biologique de la violence, et donc des conflits, s'oppose alors aux visions qu'en ont Carneiro, Abélès et Jeudy, qui favorisent une vision de la violence et de la guerre plutôt sociale.

Au niveau sociopolitique et juridique, des analyses anthropologiques contemporaines de la guerre (Bachmann, Bell et Holmqvist, 2015; Carneiro, 1994; Sharma et Gupta, 2006; Taber, 2009) révèlent qu'elle a pour but principal la défense territoriale. Cet objectif est toutefois accompagné de conséquences multiples, telles que la destruction des infrastructures, les pertes de vie humaines et les atteintes à la santé mentale. Ces conséquences seraient d'ailleurs des effets d'une déformation sociale, c'est-à-dire du changement des interactions et des relations sociales habituelles; de la résilience sociale, soit les adaptations de la société aux situations de conflits; et finalement, des contradictions sociales dans les périodes de conflits armés puisqu'on se trouve dans un contexte potentiellement opposé au contexte habituel. Les stratégies de guerre et les objectifs derrière le déclenchement de celle-ci seraient dès lors à l'image des éléments socioculturels des pays qui y participent. Il est d'ailleurs intéressant de noter que, devant le discours sous-jacent de la guerre et de la violence, le domaine politique présente les militaires comme étant les cibles du danger, potentiellement de mort, plutôt que comme des êtres qui risquent de tuer d'autres êtres humains. Cette banalisation (Joana, 2014) ou vision adoucie de la vérité du métier de combattant reflète en un certain sens le refus de glorification de la violence des cultures politiques propre aux sociétés occidentales.

1.1.2.2. Guerre, État, nationalisme

Plusieurs auteurs (Richardson, 2012; Bachmann, Bell et Holmqvist, 2015; Malinowski, 1941) s'accordent pour souligner le caractère central des guerres dans la cristallisation des États et du nationalisme. Dans ce cadre de créations étatiques, les conflits qui émergent se situent dans un contexte de compétitions interétatiques et visent deux buts principaux. Le premier concerne la conquête de la population et du territoire, ou de la destruction de ce dernier lors de guerres locales. Le second vise la victoire et l'épuisement des troupes ennemies lors de guerres à l'échelle des États (Richardson, 2012). D'ailleurs, dans une échelle temporelle plutôt évolutive, l'anthropologue, sociologue et philosophe Ernest Gellner propose une vision en trois temps de la guerre et du contrôle humain, de leur apparition jusqu'à aujourd'hui: tout d'abord, la violence est un événement occasionnel et optionnel, c'est-à-dire non essentiel. Ensuite, elle est essentielle à l'éthos militaire. Finalement, c'est-à-dire actuellement, la violence est redevenue à nouveau optionnelle, et même qu'elle est désormais contre-productive au niveau sociétal (1995 : 160). Bien que leurs fonctions soient exprimées autrement, la présence militaire est toujours un élément-clé dans la formation d'un État et d'un pays, notamment dans le cadre développemental de ce dernier. Ainsi, de manière contemporaine, la violence reliée aux guerres serait considérée comme contre-productive pour les sociétés d'aujourd'hui. On peut alors se questionner sur la présence actuelle de ces conflits armés, à savoir pourquoi les guerres sont toujours existantes si elles ne sont ni nécessaires ni avantageuses?

Le rôle que devrait jouer l'anthropologie dans la joute militaire ne fait pas l'unanimité. McFate (2005; 2005) discute dans ses ouvrages de l'importance du savoir culturel en temps de guerre qui, comme elle le souligne, fait en réalité partie de l'élaboration d'une stratégie militaire. L'ethnologue lie partiellement ce constat au fait que les méthodes traditionnelles américaines de combat se sont révélées inefficaces à l'étranger, notamment au Moyen-Orient et en Asie. Pour elle, la contre-insurrection (*counterinsurgency*) désigne le fait de gagner le soutien de la population adverse, et par ricochet, de mieux comprendre les éléments fonctionnels de l'entité militaire adverse. Pour ce faire, une entité militaire crée des liens avec la population liée à l'entité militaire ennemie et utilise cette bonne relation avec les civils pour acquérir des informations sur le

fonctionnement militaire ennemi. Comme McFate l'explique, « [*i*]n a conflict between symmetric adversaries, where both are evenly matched and using similar technology, understanding the adversary's culture is largely irrelevant. [...] In a counterinsurgency operation against a non-Western adversary, however, culture matters » (2005 : 24). Ainsi, selon le discours de McFate, les opérations de contre-insurrection devraient considérer les connaissances culturelles d'autrui comme centrales à leurs propres stratégies militaires car elles seraient déterminantes en termes de victoire ou de défaite. Elle mentionne également que la réussite des opérations de contre-insurrection dépend de l'atteinte d'une vue holistique ainsi que d'une compréhension complète de la culture locale.

Dans la même lignée que McFate, l'anthropologue Julien Bonhomme (2007) soutient que les notions et connaissances acquises sur les populations locales permettent d'un côté un meilleur déroulement général des missions, mais également une réduction des conflits violents puisqu'ils sont moins souvent requis que dans les cas où les coutumes locales sont inconnues. Il introduit d'ailleurs le terme de « *embedded anthropologists* » pour décrire les anthropologues ayant été embauchés par les forces militaires pour collecter des connaissances de terrain sur les populations locales (2007 : 1). Comme l'anthropologue le mentionne, ce type de collecte de données ethnographiques par l'entremise des anthropologues embarqués aurait d'ailleurs servi durant la Guerre froide, la Guerre de Corée, la Guerre du Vietnam, ainsi que la Première et Deuxième Guerre mondiale.

Les visions que McFate et Bonhomme présentent sont loin de faire l'unanimité. En effet, le rôle de l'anthropologie dans le processus de colonisation est fortement décrié par de nombreux auteurs (Abu-Lughod, 1991; Albert, 1995; Balandier, 1955; Meudec, 2017; Naepels, 1997). Plusieurs arguments y sont soulevés, comme la création du Soi ethnocentrique par rapport à l'Autre exotique, catégorisant ainsi le soi comme l'aspect référentiel. Le contexte d'apparition de la discipline, soit dans des dynamiques relationnelles entre ce qu'Albert désigne comme les administrations des colonies et les études anthropologiques universitaires (1995 : 88), est également discuté. Effectivement, c'est autour des processus de colonisation et de leur administration que se sont renforcées les études ethnologiques, qui devenaient alors un outil de l'État pour avoir une meilleure

compréhension de ses colonies. C'est dans ce cadre que l'on retrouve des auteurs d'ouvrages classiques de la discipline anthropologique tels qu'Evans-Pritchard, Fortes et Gluckman introduits plus tôt dans le mémoire. Avec cette dénonciation de la participation de l'anthropologie à la colonisation est venu un nouveau thème de sensibilisation dans les recherches modernes : l'anthropologie décoloniale (Jérôme, 2008; Meudec, 2017; Smith, 1999). Celle-ci a pour objectif de donner aux individus concernés par la colonisation une reprise de pouvoir quant à la direction, la composition et la tenue des recherches scientifiques les concernant. Il s'agit en d'autres termes de redéfinir les relations de recherches entre chercheurs et participants, que ce soit à travers une collaboration plus étroite ou en laissant la parole aux individus concernés.

Nous avons traité ici des sujets de la guerre, de l'État et du nationalisme de manière générale. Toutefois, ces thèmes nous intéressent réellement ici dans le contexte canadien. C'est d'ailleurs ce que propose la prochaine sous-section : approfondir ces thèmes à travers la présentation de l'appareil militaire canadien que sont les FAC.

1.1.3. Prémices des Forces armées canadiennes

Les Forces armées canadiennes forment l'entité militaire responsable de la protection du territoire. Elles ont pour mission la défense des intérêts et des valeurs du pays tout en assurant le maintien de la paix à l'international. Elles sont formées de nombreuses composantes, soit l'Armée canadienne (AC), l'Aviation royale canadienne (ARC), la Marine royale canadienne (MRC), le Commandement des opérations interarmées du Canada (COIC), le Commandement du personnel militaire (COMPERSMIL), le Commandement du renseignement des Forces canadiennes (COMRENSFC) et le Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN). Dans le cas présent, l'intérêt quant aux données recueillies est porté sur trois composantes particulières, c'est-à-dire l'Armée canadienne, la Marine royale canadienne et l'Aviation royale canadienne. La première, soit la représentante terrestre, est la plus grande composante des FAC. En effet, c'est au sein de celle-ci qu'est dénombré le plus grand nombre d'effectifs formés et préparés à servir les intérêts nationaux. C'est également au sein de cette composante qu'est retrouvée la plus grande diversité culturelle et opérationnelle. En effet,

l'AC est composée de nombreux régiments, tous basés sur des unités, des missions, des types d'armements, des méthodes de combat et des spécialités diverses. Cette dernière opère dans des visées de protection, de défense, de soutien et d'assistance, comme dans le cas de séismes et catastrophes naturelles. L'AC est formée de plusieurs éléments, soit les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e Divisions du Canada, fournissant les forces de combat et le soutien militaire adéquat au gouvernement. L'Armée est de plus composée du Centre de doctrine et d'instruction de l'Armée canadienne (CDIAC) qui planifie et dirige l'organisation et de la Force de réserve (F rés). La F rés est composée de la Première réserve (P rés), des Rangers canadiens (RC), du Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC) et de la Réserve supplémentaire (Rés supp). Elle apporte son soutien aux missions de sécurité nationale et publique des régions nordiques, côtières et isolées du Canada (Gouvernement du Canada, 2023). La F rég regroupe les militaires dont le poste dans l'organisation est à temps plein et pour qui la carrière est un contrat sur une durée de plusieurs années. En contraste, la F rés comprend les militaires qui sont en poste à temps partiel dont l'emploi se représente parfois sous la forme d'un engagement à plus court terme, bien que certaines conditions s'appliquent. Il est à noter que le F rég et la F rés ne sont pas uniques à l'AC, elles sont présentes dans toutes les composantes des FAC. L'Aviation royale canadienne, dont la visée est de maintenir la paix et la sécurité internationale, est quant à elle une puissance aérienne qui défend l'Amérique du Nord, principalement le Canada. Les membres de l'ARC sont répartis dans quatorze escadres composées d'escadrons aériens et non navigants, ainsi qu'au travers de multiples écoles et unités nationales ou internationales. Bien que les buts de l'AC et de l'ARC ne soient pas identiques, leur distribution est homologue, qu'il s'agisse de la gradation militaire ou des principes de bases. Concernant la composante maritime des FAC, elle a pour mission d'effectuer un développement stratégique des opérations ainsi que des forces maritimes pour assurer la polyvalence et la préparation au combat de ces forces. La MRC est composée de trois formations principales qui relèvent directement d'elle, soit les Forces maritimes du Pacifique (FMAR[P]), les Forces maritimes de l'Atlantique (FMAR[A]) et la Réserve navale. Il existe également une quatrième formation, bien qu'elle soit secondaire aux précédentes, soit le Centre de guerre navale des Forces armées canadiennes (Gouvernement du Canada, 2023). Dans le cas de toutes ces composantes, les objectifs

principaux sont la protection du pays et le soutien à la population. Il est possible d'exemplifier le dernier point à l'aide d'événements concrets, comme les inondations de 2019 au Québec à Sainte-Marthe-sur-le-Lac nommée l'Opération LENTUS au niveau militaire (Bélanger, 2019A), la participation des FAC au Québec dans les CHSLD et lors des campagnes de vaccinations de la COVID-19 (Gibson-Fall, 2021; Tremblay, 2022). Les forces militaires au Québec participent également à des événements publics de divertissement comme le défilé annuel de la Fierté à Montréal (Bélanger, 2019B).

Comme le présente la littérature (Cysique, 2013; Legault, 1991; McCulloch, 2013; Pouliotte, 1996; Stacey, 1964; Stanley, 1980), il est depuis longtemps possible d'observer la présence d'une force militaire au pays par le biais de conflits impliquant les Autochtones, les Anglais, les Français et les Hollandais. La Guerre de Crimée, la Guerre des Boers, la Première ainsi que la Deuxième Guerre mondiale en sont des exemples. Dès 1840, le corps militaire canadien était représenté par la Milice sédentaire, composée de plus ou moins 235 000 hommes de 18 à 60 ans, répartis à travers 430 bataillons. Il est à souligner qu'à cette période de l'histoire nationale, l'enrôlement au sein de cette milice était obligatoire, bien que le service y était généralement volontaire. Par ailleurs, en 1855, la création de la Loi de la Milice stipulait que le Canada devait former une milice active, composée uniquement d'individus servant volontairement, en plus d'encourager le retrait de la force militaire britannique du territoire canadien. C'est à ce moment que le Canada a enclenché son émancipation de l'Angleterre aux niveaux politique et juridique. C'est cependant une modification de la Loi de la Milice en 1868 qui a permis l'instauration officielle de deux milices : la milice de réserve et la milice volontaire. Dans le premier cas, tous les hommes âgés de 18 à 60 ans devaient s'enrôler lors de conflits armés, alors que dans le second, les individus s'enrôlaient sur une base volontaire et renouvelaient leur engagement périodiquement. L'affranchissement partiel de l'État britannique était également observable entre 1916 et 1918 où l'organisation du Corps canadien, précurseur de l'Armée canadienne, a décrété des changements importants dans les modes d'opération, notamment par la réorganisation et le développement de systèmes de commandement dont résultent une efficacité tactique accrue ainsi qu'une amélioration de l'instruction, de la doctrine et de l'organisation. Finalement, les Guerres mondiales ont joué un rôle considérable dans

l'histoire canadienne puisqu'elles ont permis l'atteinte intégrale de l'indépendance et de la modernité nationale (English, 2004), bien que le Canada soit resté un dominion britannique jusqu'en 1948. Comme Cysique (2013) l'explique, cela signifie que l'État canadien était indépendant, mais qu'il était tout de même sous le règne britannique qui avait alors le contrôle sur sa politique intérieure, son commerce et ses finances. C'est officiellement en 1950 qu'a été adoptée la Loi sur la défense nationale ayant pour but l'unification de l'AC, l'ARC et la MRC. Cette unification a plus amplement été marquée au travers des années 1960 à 1990 par divers processus de professionnalisation des forces militaires, notamment par la Loi sur la réorganisation des Forces canadiennes de 1968 permettant l'intégration et l'unification du personnel militaire et civil à travers l'application des directives du ministère de la Défense nationale (MDN) (Greco et von Hlatky, 2020; Winslow, 2004).

De surplus, le Canada est mondialement reconnu pour l'union de ses trois composantes principales au cœur d'une seule organisation : les Forces armées canadiennes. Antérieurement à cette unification, l'ARC, la MRC et l'AC constituaient trois entités distinctes. D'ailleurs, c'est également à ce moment que les FAC ont été ralliées à des fonctionnaires civils sous le MDN. Toutefois, avant cette unification, le personnel civil travaillant au sein des structures militaires était déjà inclus dans les prises de décisions de politiques militaires. En effet, comme le mentionne Critchley (1989), l'élaboration de politiques uniquement par des individus militaires n'aurait jamais existé, ce qui soutient l'implication continue des civils dans la sphère militaire. En plus de l'implication des civils dans le militaire, les militaires occupaient quant à eux des postes liés à la rentabilité, à la gestion de personnel et plus, démontrant ainsi l'enchevêtrement du militaire et du civil au sein de l'organisation des FAC. Il est toutefois important de mentionner que la bureaucratie est à son origine un mode organisationnel militaire adopté par des organisations civiles ultérieurement (Bardiès, 2011; Winslow, 2004). Pour poursuivre sur l'influence des modèles militaires sur le civil, il est pertinent de souligner que le modèle de discipline militaire s'est répandu dans les sphères éducationnelles et de religion. De plus, dans le cadre académique, l'utilisation du terme « terrain », notamment en anthropologie, provient en fait du lexique militaire (Settoul, 2015). Par ailleurs, pour suivre la trace de l'éducation, il est intéressant de souligner que les FAC ont leur propre système d'éducation

militaire au travers d'institution comme l'Académie militaire de la Défense et les écoles des FAC telles que le Collège militaire royal du Canada, le Collège militaire royal de Saint-Jean, le Collège des Forces canadiennes et de nombreux autres. Le Collège militaire royal du Canada, un institut de formation universitaire créé en 1876, vise à former les officiers dans des domaines tels que l'ingénierie, les sciences pures, humaines, sociales ou politiques ainsi que l'histoire militaire, le tout en anglais et en français dans le but d'élargir les horizons et d'enrichir les savoirs des officiers (Carrier, 2012).

1.1.3.1. Fonctions des Forces armées canadiennes

Comme mentionné au début du chapitre un, les Forces armées canadiennes ont plusieurs fonctions, c'est-à-dire qu'elles peuvent être comprises dans un premier temps comme une institution, soit l'ensemble social de réalités basées sur des lois, règlements, coutumes et pratiques traditionnelles (Dandeker et Gow, 1999). Dans un second temps, elles sont considérées comme une organisation, soit un regroupement au statut officiel et reconnu, une institution qui possède à la fois une culture formelle et informelle (Dandeker et Gow, 1999). La culture formelle comporte les missions ou mandats à effectuer et est reconnue officiellement par la direction organisationnelle. Il s'agit là des politiques et de réglementations auxquelles les FAC se conforment sous peine de sanctions. La culture informelle renvoie plutôt aux valeurs, croyances et historiques de l'organisation qui sont véhiculés par les membres militaires et dont ceux-ci se sont imprégnés dès leur enrôlement. Cela renvoie aux éléments ci-dessus qui sont appliqués par un consensus social, même s'ils ne sont ni officiels ni écrits.

1.1.3.2. Valeurs et hiérarchie FAC

Les FAC sont reconnues pour leur idéologie singulière et leurs visées s'ancrant dans des idées, des croyances ainsi que des façons de faire qui sont communes à leurs membres. Cette institution fondée sur une hiérarchie puissante est la source de valeurs partagées comme la discipline, le respect, l'obéissance, l'esprit de collectivité et de sacrifice, la disponibilité constante, la camaraderie, la générosité, la solidarité, l'investissement désintéressé, la loyauté, l'engagement et plus encore. Celles-ci, identifiées comme des valeurs militaires (Bardiès, 2011; Bryon-Portet, 2008; Capstick, 2003; Capstick, Farley et

Wild, 2005; Cotton, 1981; Gingras, 1992; Gouliquer, 2011; Gresle, 2003; Léonturier, 2011; Pinto, 1975; Rennick, 2013; Sharma et Gupta, 2006), seront abordées plus en détail lors du chapitre trois. Pour poursuivre au sujet des valeurs militaires, nous parlerons de cultures militaires au pluriel car les FAC comportent des divergences aux niveaux pratiques et physiologiques pour les différents corps militaires canadiens. Dans la même lignée que les valeurs militaires, le concept d'identité militaire peut être attesté par le port de l'uniforme car il propose un double rôle : celui de sceau institutionnel et d'élément identitaire spécifique (Benoît, 1999). Les cultures, organisations et institutions sont formées de spécialités qui, dans le cas militaire, correspondent à la violence légitime où l'intentionnalité est guerrière (Carreiras, Castro et Frederic, 2016; Weber, 2009). D'ailleurs, dans la même optique, la conception qu'a Gresle de la guerre et des forces militaires semble en accord avec les propos de Weber car il soutient que « le corps militaire existe parce qu'il a pour fonction de faire la guerre. Or la guerre, souvent associée à la violence, correspond non seulement à l'état premier de l'humanité ; mais c'est aussi un phénomène complexe, parce qu'il est tout à la fois total, universel et indispensable, phénomène sans lequel la civilisation elle-même ne se serait pas développée » (2013 : 782). La violence, considérée comme un phénomène socioétatique, constitue alors un avantage dans les optiques défensives et protectrices.

Le principe de hiérarchie (Bryon-Portet, 2008; Lutz, 2006; Sharma et Gupta, 2006) est défini comme étant la juxtaposition d'individus par ordre d'autorité. Celui-ci serait présent dans toutes les structures bureaucratiques occidentales, dont celles de l'État. Ainsi, la position sociale d'un individu plus hautement placé sera respectée par un décret se basant sur l'ordre des rangs sociaux. Dans ce type de principes, le rang est accompagné d'une compensation monétaire qui variera en fonction de celui-ci. D'ailleurs, la bureaucratisation des armées est ce qui permettrait la continuité du développement des troupes militaires sur le terrain qui, rappelons-le, est d'une grande nécessité à l'échelle mondiale en assurant des interventions pacifiques. La hiérarchie de gradation des militaires est homologue pour l'Aviation royale canadienne et l'Armée canadienne, alors qu'elle s'introduit par une forme intermédiaire pour la Marine royale canadienne. Dans les deux premiers cas, les militaires sont répartis dans des groupes eux-mêmes hiérarchisés par grades et représentés par des

insignes. Il faut souligner ici que le modèle organisationnel des Forces armées canadiennes était prototypique pour les États. La présentation des grades et insignes militaires sera ici effectuée par ordre décroissant, présentant en premier les grades de l'AC et de l'ARC et ensuite, par la présentation des grades de la MRC. Ainsi, au sommet se trouvent les officiers généraux, arborant tous un hausse-col associé à cette catégorie d'officier contenant les grades de général (gén), de lieutenant-général (lgén), de major-général (mgén) et de brigadier-général (bgén). Vient ensuite le groupe des officiers supérieurs avec le grade de colonel (col), les seuls de leur groupe à porter le hausse-col, suivi par le grade de lieutenant-colonel (lcol) et celui de major (maj). Le groupe des officiers subalternes contient les grades de capitaine (capt), de lieutenant (lt) et de sous-lieutenant (slt). La catégorie des officiers subordonnés comporte quant à elle le grade d'élève-officier (élof). Le groupe des adjudants et sous-officiers supérieurs est composé du grade d'adjudant-chef (adjuc), d'adjudant-maître (adjum), d'adjudant (adj) et de sergent (sgt). Le groupe des militaires du rang subalternes est composé des grades de caporal-chef (cplc), de caporal (cpl), de soldat formé (sdt(f)) et de soldat confirmé (sdt(c)). Au niveau de la MRC, les grades militaires divergent en termes d'expressions, mais correspondent tout de même à l'équivalent de l'AC et l'ARC. Par exemple, le grade d'amiral, soit le plus au grade des officiers généraux, correspond au grade de général. Ainsi, les officiers généraux comptent les grades d'amiral (am), de vice-amiral (vam), de contre-amiral (cam) et de commodore (cmdre). Le groupe des officiers supérieurs comprend le grade de capitaine de vaisseau (capv), capitaine de frégate (capf) et celui de capitaine de corvette (capc). Le groupe des officiers subalternes contient les grades de lieutenant de vaisseau (ltv), enseigne de vaisseau de 1^{re} classe (ens 1) et enseigne de vaisseau de 2^e classe (ens 2). La catégorie des officiers subordonnés comporte le grade d'aspirant de marine (aspm). Le groupe des adjudants, officiers marinières et sous-officiers supérieurs est composé des grades de premier maître de 1^{re} classe (pm 1), premier maître de 2^e classe (pm 2), maître de 1^{re} classe (m 1) et maître de 2^e classe (m 2). Le groupe des militaires de rangs subalternes est composé des grades de matelot-chef (matc), matelot de 1^{re} classe (mat 1), matelot de 2^e classe (mat 2) et matelot de 3^e classe (mat 3) (Gouvernement du Canada, 2023). Il est à noter que lorsqu'on désigne un militaire, il faut tout d'abord nommer son grade avec une lettre majuscule, puis son nom de famille. La majuscule devient de mise seulement lorsque le grade est utilisé pour

désigner un membre. De plus, même si à l'écrit les grades sont inscrits par leur abréviation, il faut tout de même les lire par le nom entier du grade. Prenons l'exemple fictif du capitaine Marreau : on l'écrira Capt Marreau, mais on le lira capitaine Marreau. En plus de leur grade, les militaires se voient dans la possibilité d'obtenir des nominations, des médailles, des décorations, des prix ou des ordres militaires, ce qui justifie le port de décorations chez certains individus et son absence chez d'autres. Il est pertinent de spécifier que la dissemblance entre les divers groupes d'officiers et ceux inférieurs au groupe des adjudants se base sur une formation générale universitaire, qu'elle ait été effectuée dans le cadre d'institutions de formations militaires, comme le Collège militaire royal du Canada, le Collège militaire de Saint-Jean et le Collège des Forces canadiennes, ou civiles comme l'Université de Montréal. Pour enchaîner sur le sujet des militaires, le prochain segment traitera de statistiques générales de la composition des FAC.

1.1.3.3. Statistiques générales des FAC

Plusieurs recherches et recensements sur la composition des FAC indiquent une inclusion grandissante des minorités visibles, des Autochtones et des femmes, bien que celle-ci reste néanmoins faible et contrée par des facteurs socioculturels (Davis, 2009; DeGroot, 2001; Duncanson et Woodward, 2016; Gouliquer, 2011 ; Lane, 2017; McCristall, 2020; Poirier, 2021; Prévot, 2010 ; Scoppio et *al.*, 2020 ; Sorin, 2002; Trompette, Dufoulon et Saglio, 1999). On parlera de minorités visibles pour désigner les groupes de populations dont les origines ethniques ne sont pas québécoises ou dont la présence au pays résulte d'une immigration, peu importe la période à laquelle celle-ci se rapporte. En effet, dès les années 2000, il est possible d'observer au sein du recrutement un assouplissement des conditions. Par exemple, les militaires autochtones pouvaient conserver leurs cheveux longs en tresse, le port du turban et du hijab était permis et de nombreux programmes visant l'inclusion de ces groupes ont été mis en place. Le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones et le Programme Carcajou en sont des exemples (Fraser, 2013).

Une première étude démographique effectuée en 2006 (Park, 2008) a démontré que les militaires appartenant à la catégorie des minorités visibles correspondaient à 6 % des effectifs, comparativement à 17 % pour l'ensemble des citoyens canadiens appartenant à

cette catégorie. Ces statistiques démontrent ainsi l'effort d'inclusion de la diversité au sein des FAC, bien que le taux d'enrôlement présenté ci-haut soit faible. Ceci pourrait être expliqué par la nécessité d'obtenir la citoyenneté canadienne pour servir dans les FAC. L'étude présente également des données selon lesquelles l'organisation en 2006 était composée à la fois d'une population plus vieille, mais également plus diversifiée qu'il y a 40 ans. En effet, lors du terrain du chercheur en 2006, 28 % des militaires de la Force régulière étaient âgés de moins de trente ans comparativement à 53 % en 1988, ce qui illustre une forte diminution de l'enrôlement des jeunes individus dans les FAC en quelques décennies. Les femmes occupent aujourd'hui quant à elles une place beaucoup plus grande qu'il y a près d'un demi-siècle avec une représentation de 15 % en 2002 comparativement à 2 % en 1972. Il est cependant important de souligner ici que l'inclusion des femmes n'est pas seulement due à une plus grande réussite au niveau du recrutement, mais plutôt à leur inclusion tardive dans les FAC : en 1987 au sein de l'Armée canadienne et de l'Aviation royale canadienne, et en 2001 pour la Marine royale canadienne. Les données présentées par l'auteur sont également entretenues par Scoppio et ses collaborateurs (2020) qui soutiennent que la représentation minoritaire des femmes dans les FAC serait due à la perception qu'elles ont de facteurs comme la ségrégation dans le milieu de travail, aux défis relatifs à l'équilibre entre la vie militaire et la vie familiale, aux préoccupations de harcèlement sexuel et d'inconduite sexuelle, à une structure organisationnelle traditionnelle et hiérarchique ainsi qu'à une culture organisationnelle fermée. Ainsi, bien que les femmes aient un accès égalitaire au service militaire depuis la fin des années 1980, elles occupaient en 2019 seulement 15,7 % des effectifs des FAC. L'organisation reste encore à ce jour dominée par les hommes, comme elle l'est d'ailleurs depuis toujours, ce qui pousse les auteurs à faire un lien entre les environnements de travail dominés par le sexe masculin et l'inclusion du harcèlement ou de l'inconduite sexuelle dans la culture de l'organisation. Cela pourrait s'expliquer par la représentation de leur présence, c'est-à-dire d'une intrusion où « [l]a présence des femmes, appréhendée comme "naturellement" contradictoire avec le statut de militaire, engendre ainsi des incertitudes identitaires : menace pour la préservation d'une identité professionnelle fondée sur un éthos masculin, elle est également une menace pour l'identité masculine » (Prévot, 2010 : 84). Ceci permet donc d'indiquer comment la présence des femmes est officiellement acceptée, mais

officieusement tolérée. Le faible pourcentage de femmes dans les FAC à ce jour pourrait alors découler de cela. Maintenant que nous avons passé en revue le volet littéraire de la recherche, nous pouvons désormais nous concentrer à former le cadre théorique, lequel comprendra les concepts et les notions qui seront abordés de façons régulières dans les prochains chapitres d'analyse.

1.2. CONTEXTE CONCEPTUEL

Jusqu'ici, il a été question de positionnement de la recherche dans un cadre littéraire adéquat. Ceci a donc permis de mieux saisir le contexte dans lequel se place la recherche, c'est-à-dire le milieu militaire canadien, étudié du point de vue de l'anthropologie politique, du pouvoir et de la guerre. Maintenant, il s'agira plutôt d'identifier des concepts qui seront utilisés tout au long des chapitres d'analyse de données.

1.2.1. Individualisme

La société québécoise est souvent décrite comme étant individualiste (Beauchemin, 1995; Le Devoir, 2003; Lemieux, 1985; Olivier, 1990; Radio-Canada, 2007; Renaud, 1995; Thériault, 1994; Université Laval, 2023). Parallèlement aux autres sociétés occidentales, une idéologie où l'individu est libre dans tout y est fortement véhiculée : liberté de penser, liberté de parler, liberté d'écrire, liberté de voter (Durkheim et Jankélévitch, 2002). Ce fonctionnement social considère l'humain comme un être rationnel et autosuffisant, le respect de ses droits individuels étant central au bon fonctionnement moral de la société (Le Bart, 2008; Lozerand, 2014; Taylor, 1992; Vibert, 2018). L'individu se voit attribué des droits légaux individuels qui lui permettent notamment d'avoir de l'agentivité. L'agentivité, ou agencéité (Chartrand, 2017; Ortner, 2006), est un concept qui réfère à la capacité d'un individu d'être actif et autonome dans sa pensée, ses prises de décisions et ses interactions. En bref, il est maître de son être. Ce concept est caractérisé par un déséquilibre notable car certains individus auront une grande agentivité alors que d'autres n'en auront très peu. Cette notion se place dans un contexte de pouvoir, d'intentionnalité et de relations sociales, soit un contexte qui rappelle bien celui des institutions militaires avec l'encadrement hiérarchique qui lui est caractéristique. Dans le cadre de l'anthropologie de pouvoir, lorsqu'on parle d'institution militaire, on parle d'une collectivité instituée, de

cultures et de valeurs associées au monde militaire. Ces valeurs militaires au Canada rapportent notamment à la loyauté, à l'intégrité, au courage, à l'excellence, à l'inclusion et à la responsabilité (Gouvernement du Canada, 2023).

Dans la mesure où ce mémoire tente de situer l'organisation militaire en tant qu'élément collectif dans une société individualiste, il est nécessaire de définir dans un premier temps le concept qu'est l'individualisme en le remettant dans son cadre historique d'origine. L'individualisation, processus favorisant l'autonomie et la liberté de choix, aurait pris racine à l'Antiquité et aurait connu un développement progressif (Déchaux, 2010; Dubois, 2007; Dumont, 1991; Le Bart, 2008; Lozerand, 2014; Taylor, 1998; Vibert, 2018; Wallerstein, 1990). La Renaissance, la création de l'État, le protestantisme et l'aboutissement du capitalisme auraient créé l'émergence d'un individualisme semblable à celui articulé aujourd'hui en Occident. Le protestantisme aurait favorisé l'expansion de l'individualisme puisqu'il encourageait

un individualisme religieux découlant de la conviction selon laquelle un croyant n'a pas besoin d'intermédiaires spirituels avec Dieu [...] et c'est la raison pour laquelle de telles personnes étaient en possession d'un arrière-plan mental marqué par une accentuation de la confiance en soi et de l'autonomie » (Goody, 2020 : 128).

La relation maintenant personnelle, ou individuelle, avec Dieu favoriserait donc la formation d'une pensée autonome, éventuellement suivie par la mise en valeur de l'individu et de ses actions qui sont des valeurs morales reliées au protestantisme ainsi qu'au capitalisme (Goody, 2020; Lipovetsky, 2021). L'individualisme prodigue alors à l'être humain occidental moderne le « désir d'être un individu, de créer une histoire personnelle, de donner un sens à l'ensemble des expériences de la vie individuelle » (Touraine, 1995 : 29).

En termes de délimitation de ce concept, la littérature (Goody, 2020; Le Bart, 2008; Lipovetsky, 2021; Lozerand, 2014; Taylor, 1998) dénote une importante hétérogénéité dans l'étendue des définitions de l'individualisme puisque de nombreuses explications seraient présentées et ne comprendraient pas toutes les mêmes conceptions de base pour soutenir la théorie. Toutefois, la définition principale sur laquelle je m'appuierai ici est celle de Charles Taylor, selon qui

[l]a culture moderne a développé des conceptions de l'individualisme qui représentent la personne humaine, du moins potentiellement, comme si elle cherchait ses propres orientations à l'intérieur d'elle-même, affirmait son indépendance à l'égard des réseaux d'interlocution qui l'ont formée originellement (1998 : 57).

Le philosophe soutient que les prémices individualistes sont basées sur des valeurs morales telles que l'intégrité, le bien-être, l'épanouissement et le respect, qu'elles soient dirigées envers soi, autrui ou toute forme de vie. Ces éléments seraient universellement reconnus dans les sociétés humaines et animales car selon Taylor, ils mèneraient à des institutions morales où le respect intégral des membres de sa collectivité serait un comportement génétique (1998 : 17).

Pour faire un retour sur l'individualisme contemporain actuel du monde occidental mentionné plus tôt, celui associé au néolibéralisme (Corcuff, 2005), celui-ci serait officiellement apparu vers la fin du XX^e siècle et orienterait les idées, le construit social, la vie économique, la propriété privée, la vie politique, les pratiques culturelles ainsi que le droit d'être soi pour les individus occidentaux (Déchaux, 2010; Dubois, 2007; Goody, 2020; Le Bart, 2008; Lipovetsky, 2021; Lozerand, 2014; Vibert, 2018). Ce qui caractérise l'Occident moderne, c'est l'ampleur de la valeur morale du respect envers l'individu puisqu'elle a engendré des principes de droits. D'une valeur morale, le respect devient une valeur juridique sur laquelle sont fondés nos systèmes et notions juridiques, comme la liberté, le droit d'expressions, les droits humains, etc. (Taylor, 1998). Cette expérience d'autonomie humaine à travers les notions de liberté d'expression et de droits serait à la base de ce que Taylor appelle la thèse du libre choix, directement liée à la chute de la spiritualité et des cadres religieux au travers desquels la vision du monde était conçue (1998 : 45). Les êtres occidentaux, maintenant dotés d'autonomie et de libre choix, sont dès lors des individus intégraux, étant chacun un tout, une entièresité en soi, qui s'accompagnent d'une identité. Cette identité, qui correspond à « l'horizon à l'intérieur duquel je peux prendre position » (1998 : 46), donne à l'individu la liberté de choisir les valeurs auxquelles il s'identifie et se rattache. La présence de la société dans la conception individualiste est toutefois inévitable : l'individu, ou son moi, ne peut exister sans les autres pour le remettre en perspective (1998 : 55). Ainsi, pour pouvoir se définir en tant qu'individu, il faut se placer dans un contexte de collectivité car le moi n'a de sens que s'il

est contextualisé dans le nous, et opposé à l'autre. Les individus, dans leur expérience du moi, sont donc confrontés à trois types de réflexivités individuelles : l'indépendance, soit la responsabilité de soi, la reconnaissance de sa propre singularité ainsi que l'engagement personnel (1998 : 241) qui fondent d'ailleurs l'individualisme moderne et actuel. C'est d'ailleurs sur cette triple base d'indépendance, d'exploration de soi et d'engagement que l'auteur présente la culture individualiste, qui fournit au niveau politico-juridique des droits associés, tels que les libertés individuelles et les droits universels (1998 : 390). L'individualisme peut dès lors être compris comme un élément culturel aux portées sociale, économique, politique et judiciaire.

Comme le mentionnait Taylor quant à l'importance de la société dans la conception de l'individualisme, Lozerand soutient l'idée d'une société individualiste qui favoriserait l'être humain

en tant qu'être moral, indépendant, autonome, et ainsi essentiellement non social, tel qu'on le rencontre avant tout dans notre idéologie moderne de l'homme et de la société. La totalité sociale y est négligée ou subordonnée. La relation entre les hommes et les choses y prime sur la relation entre les hommes (2014 : 28).

Cette vision de la société comme été individualiste plutôt que l'individu lui-même renvoie à ce que l'anthropologue et spécialiste sociopolitique Stéphane Vibert (2018) présente comme point de vue. Il explique comment, à partir de la vision de l'individualisme de Louis Dumont, la société porterait le caractère individualiste et non pas l'individu. Puisque ce dernier est un résultat social au niveau de ses apprentissages des fonctionnements du monde et de son environnement particulier, ce serait la société qui serait la source du comportement individualiste en l'enseignant aux individus.

L'individualisme s'est avéré un concept d'importance dans ce mémoire, bien plus que je ne l'avais initialement pensé. À l'origine, je croyais que ce serait le collectivisme qui serait le concept le plus important de ma démarche. Toutefois, à la suite des entretiens avec les participants, je me suis rendu compte que l'individualisme, ou plus précisément la place de l'individu au sein de l'organisation des FAC, s'imposait davantage que ce que j'avais supposé. Je considérais initialement que l'organisation militaire était une institution collective où la voix de l'individu avait une place très mince, voire inexistante. Ceci a été

contredit dans de nombreux discours de participants, comme nous le verrons dans les chapitres trois à cinq où un discours individualiste occupe un rôle central dans la conception des motivations d'enrôlement ainsi que par rapport aux impacts d'enrôlement sur les membres des FAC.

Pour rebondir sur le sujet des militaires des FAC et de l'organisation en tant que telle, nous avons discuté un peu plus tôt des effets de l'essor de l'individualisme au niveau des rapports entre l'individu, sa société et la notion d'identité. En extrapolant ceci à l'organisation et ses membres, on peut considérer comment l'identité militaire, qui sera abordée d'ici la fin de ce chapitre, s'en est trouvée affectée. Bien que l'organisation hiérarchique reste présente au sein de l'institution, l'aspect grandissant de l'individualisme semble entraver pour certains l'attachement à l'égard de l'institution puisque la place autrefois attribuée à une identité fondée sur une pensée holistique est substituée par le profil préférentiel de l'individu. Nous approfondirons cette dynamique dans le chapitre trois. Pour l'instant, nous poursuivrons la discussion sur la conception holistique de l'organisation militaire en abordant le sujet du collectivisme.

1.2.2. Collectivisme

Le but de ce mémoire est de comprendre les motivations qui entraînent les individus à s'enrôler dans une organisation à visée collective. Dans ce contexte, le spécialiste des relations de travail et ressources humaines David Peetz, (2010) définit le collectivisme comme la priorisation de la collectivité sur les individus. Ainsi, les droits et devoirs de la communauté sont considérés comme étant plus importants que ceux des individus. L'auteur soulève toutefois une remarque d'importance : « le collectivisme et l'individualisme sont des points sur un continuum de possibilités plutôt que deux possibilités exclusives l'une de l'autre » (2010 : 112). Ceci illustre alors un certain contraste social entre la société québécoise et les FAC puisque ces dernières prônent l'esprit de collectivité et du tout alors que la société québécoise vise plutôt un mode de pensée relatif au chacun pour soi, tel que mentionné dans la section précédente.

Comme le soutiennent l'anthropologue Linton (1979) et Peetz (2010), le collectivisme est un concept qui désigne un regroupement d'intérêts, de positionnements et de conceptions d'un monde où la coopération est primordiale. Il est cependant sujet à une vaste échelle de gradation quant au niveau et à l'implication des caractères collectifs et coopératifs. Une organisation telle que les FAC peut-elle être totalement collective en étant au cœur d'une société individualiste ? Il n'est pas possible d'extraire les individus de l'entièreté des leurs valeurs sociales acquises. Cela étant dit, comme nous le verrons dans le cadre du chapitre trois, il est possible de leur faire adopter un certain niveau de valeurs collectives. L'individu aux valeurs collectivistes posera des gestes en évaluant les répercussions qu'il aura sur les autres et si ces répercussions sont positives. Il est aussi possible que l'interdépendance entre les membres d'un collectif les motive à prendre en compte leurs camarades. L'individu aux valeurs individualistes posera quant à lui des actions qui lui bénéficient, mais ne prendra pas nécessairement en compte les impacts que celles-ci auront sur les autres. Il faut toutefois garder à l'esprit que rares sont les groupes totalement individualistes, lesquels seront alors narcissiques (Hui et Triandis, 1986). C'est d'ailleurs pour enchaîner sur la question de la place des membres au sein d'une collectivité qu'il sera question du militarisme, de la militarisation et de l'antimilitarisme.

1.2.3. Militarisme, antimilitarisme et militarisation au Canada

Avant de discuter des effets du militarisme, de l'antimilitarisme et de la militarisation sur l'enrôlement de québécois dans les FAC, il nous faut définir ces éléments. En se basant sur les diverses définitions de la militarisation présentée par la littérature (Cornut, 2013; Dowler, 2012; Enloe, 2016; Fitzpatrick, 2018; Lutz, 2005; 2006; 2022), il est possible d'en conclure qu'il s'agit d'un processus multidimensionnel qui oriente les activités de la société autour de la violence ou plus précisément autour de l'entité militaire. Ce processus est décrit comme pouvant être contradictoire et anormal puisqu'un être individualiste devra orienter ses valeurs, ses actions et ses comportements en faveur du monde militaire, rendant la chose inhabituelle et donc pouvant créer une certaine résistance.

Plus le processus de militarisation a de l'influence sur une entité, plus la priorisation du militaire deviendra une norme et donc plus cette entité sera considérée militariste. Le

militarisme (Dowler, 2012; Enloe, 2016; Lutz, 2009; 2022; Moss, 2014; Sharma et Gupta, 2006; Taber, 2015) se rapporte donc à la présence d'une idéologie d'identification d'une société par son implication et sa perception des valeurs liées à la violence. Il s'agit donc d'une idéologie qui place l'institution militaire au sommet de la hiérarchie sociale. L'interrelation entre le champ politique et le champ social permet ici d'établir comment les valeurs militaires favorisent les changements sociaux car ce sont :

les mentalités elles-mêmes qui sont influencées par le militarisme : dans une société militarisée, la façon militaire de poser les problèmes et de les résoudre, le respect de la hiérarchie, le sens du sacrifice et de l'héroïsme, la solidarité entre membres du groupe, la peur de l'étranger, le refus de la dissidence, l'homogénéisation des individus et le machisme envahissent l'espace public et influencent la vie quotidienne (Cornut, 2013 : 341).

L'influence de la militarisation et du militarisme sont observables dans plusieurs sphères sociales. En effet, certains chercheurs font des liens entre les sports et la guerre, leur but ultime étant de vaincre l'adversaire. Plusieurs termes sportifs relèvent d'ailleurs du monde militaire : attaque, défense, bombe, blitz, se battre. Cela est aussi observable dans la rigidité de la composition des équipes sportives uniquement masculines dans les écoles, comme le hockey, football, etc. La spécialiste de la militarisation Lorraine Dowler (2012) constate également les effets de la militarisation dans le contexte journalier. En effet, comme l'auteure le mentionne, c'est lors du lancement d'une mission militaire américaine qu'une pâtisserie locale des États-Unis a affiché dans sa vitrine un gâteau aux couleurs et à l'effigie des forces américaines en guise de soutien au monde militaire. Ce gâteau était donc un emblème du monde militaire dans un établissement public non affilié.

On comprend alors qu'il puisse paraître anormal, voire contradictoire pour les antimilitaristes, de promouvoir la violence et la guerre puisque cela va à l'encontre des valeurs occidentales de démocratie, de libertés individuelles et d'égalité. Nous avons fait ce passage de la militarisation à l'antimilitarisme dans le but de mettre en contexte la position politique québécoise en rapport au monde militaire. En effet, le Québec entretiendrait une conception de la paix ainsi que de la sécurité plutôt antimilitariste et pacifique (Benyekhlef, 2008; Chapman et Eichler, 2014; Cornut, 2013; Granatstein, 2007), contrairement à la majorité restante du Canada qui maintiendrait une conception militariste encline à l'utilisation de la force comme moyen d'atteindre ses fins. Cette disposition

plutôt pacifique qui caractérise le Québec pourrait s'expliquer par la forte présence du catholicisme au Québec lors de la formation du Canada, lui-même profondément formé à travers la guerre et le monde militaire (Cornut, 2013; McKay et Swift, 2012). Robitaille soutient que le catholicisme aurait influencé ce pacifisme du peuple québécois à travers sa doctrine qui enseigne à « présenter l'autre joue » (2005 : 58), soit de pardonner ceux qui nous ont blessés, donc ultimement d'adopter une attitude pacifique. Cette haute considération du monde militaire, bien qu'elle soit présente dans l'ensemble du pays, semble être plus effacée au niveau de la province francophone. En effet, lors de la Première Guerre mondiale, le Québec s'était affiché réticent à la participation du pays au conflit. Ceci nous permet d'entrevoir certaines dissemblances entre le Québec et le restant du Canada, que nous appellerons Canada anglais. La position antimilitariste du Québec se base sur plusieurs éléments, notamment sur celui de la culture. C'est d'ailleurs partiellement à cette notion que se consacrera la prochaine sous-section.

1.2.4. Cultures et identités militaires

Pour les fins de ce mémoire, la culture correspond à l'ensemble d'idées, de comportements, de connaissances et de savoirs acquis par les apprentissages ou par les observations dans une société donnée (Bernier, 1979; Linton, 1969). Il s'agit de tout ce qui, par rapport aux êtres humains, n'est ni biologique ni héréditaire. Les cultures institutionnelles ou cultures militaires sont des ensembles de valeurs, de traditions et de pratiques adoptées par les membres d'organisations militaires (Abéles et Jeudy, 1997; Bardiès 2011; Carreiras, Castro et Frederic, 2016; Gringras, 1992; Hill, 2015; Weber 2009). L'utilisation plurielle du concept de culture militaire sera utilisée ici en raison de la divergence notée dans la section 3.2 au niveau de la conception de ce qu'est l'armée pour les différents corps militaires du Canada. Cette définition se rapproche de ce que Létourneau et Massie (2006) qualifient de culture stratégique, soit un « ensemble distinctif de croyances, d'attitudes et de pratiques à l'égard de l'usage de la force, entretenu par une collectivité et émergeant graduellement à travers le temps » (2006 : 551). La pensée stratégique correspond alors à un pilier organisationnel culturel. Cette pensée établira la conception que les individus auront de la guerre, des alliances, des relations internationales, etc. Cette logique est en outre observable au Canada. La littérature (Benyekhlef, 2008; Cornut, 2013; Létourneau et

Massie, 2006; Tremblay, 2016) révèle que le Canada a une force militaire fondée sur le maintien de la paix qui correspond de surplus au reflet de l'imaginaire de sécurité du pays. Celui-ci correspond à la façon dont la société attribue au niveau de la sécurité nationale les rôles, préférences et intérêts sociaux et culturels à utiliser. La culture stratégique canadienne est désignée comme postmoderniste, où le maintien de la paix est évalué alors que la guerre est considérée comme un échec des relations politiques (Létourneau et Massie, 2006). Le maintien de la paix peut se présenter sous forme de déploiements externes à la demande d'organisations internationales telles que l'Organisation des Nations unies (ONU). L'objectif de cette intervention vise la médiation pacifique entre deux groupes en situation de guerre, avec l'accord préalable des pays en question pour intervenir et où la force est utilisée en cas de légitime défense seulement. Des interventions comme celles au canal de Suez (1956), à l'île de Chypre (1964-1993) ainsi qu'à la fin de la Guerre froide (1946-1991) exemplifient bien les mandats de maintien de paix.

La notion d'identité relève d'une certaine complexité dans la littérature (Brubaker, 2001; Fonséca, 2021; Fray et Picouleau, 2010; Graham et Howard, 2008; Roynette, 2012) puisque sa définition sera conditionnelle à la discipline au cœur de laquelle elle est utilisée. Les représentations de soi, de ses valeurs et de ses émotions sont des exemples de caractéristiques sur lesquelles se fondera l'individu pour se définir et s'identifier, mais également pour caractériser les autres. Trois groupes peuvent être dégagés de ces représentations, soit le moi, le nous et l'autre. La notion d'identité se définit ainsi par un ensemble de représentations du soi dans son entièreté physique et psychologique qui permet aux individus de se définir et de définir les autres qui les entourent (Fonséca, 2021).

Dans la problématique à l'étude, les militaires se retrouvent à la fois inclus dans une identité collective et professionnelle. L'identité collective correspond à une « intention sociale, venant des groupes qui cherchent à revendiquer une place et à se faire reconnaître dans l'espace social » (Wittorski, 2008 : 1). La notion d'identité professionnelle renvoie pour sa part à un type d'identité qui se construit sur des bases socioculturelles, soit des événements vécus reliés à ce travail, des relations avec ses collègues et l'évolution de la carrière professionnelle. Cette identité est ainsi transmise à l'ensemble des individus

pratiquant le métier en question (Fray et Picouveau, 2010). Par conséquent, la notion d'identité militaire, qui s'accorde avec la notion d'identité professionnelle, inclura les individus partageant une culture et des valeurs sociales propres à une organisation désignée, ici les FAC. L'identité militaire peut alors se définir, selon Woodward et Jenkins (2011), comme un assemblage structuré des représentations du groupe et de soi dans l'objectif de mieux concevoir les relations avec la société civile. Dans ce groupe, les identités individuelles servent à atteindre les objectifs militaires. Le chapitre trois traitera plus en profondeur de l'identité militaire auprès des participants interrogés dans le cadre de la recherche.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Pour faire un tour d'horizon des informations présentées dans ce chapitre, celui-ci s'est efforcé de définir de nombreux concepts, notions et théories dans le but de contextualiser la recherche. Une fois la problématique établie, c'est à travers le domaine de l'anthropologie politique qu'il a été possible d'établir le contexte littéraire dans lequel s'intègre l'étude, soit la place de ce domaine au sein des thématiques de politique, de pouvoir et de guerre. Aborder ces sujets nous a permis ici de situer le contexte dans lequel se situe la recherche. C'est au sein de ces thématiques qu'il a été possible d'observer les éléments caractéristiques des FAC comme les valeurs militaires. À la suite de cela ont été introduites les FAC, en commençant par une présentation des composantes formant cette organisation, dont l'Armée canadienne, l'Aviation royale canadienne et la Marine royale canadienne. Un historique rapide des éléments et changements fondamentaux des FAC a ensuite été passé en revue en considérant une vaste période, à savoir de 1800 à aujourd'hui, comprenant également la vision des FAC à l'international. C'est en lien avec ces représentations qu'ont été discutés les rôles des FAC en tant qu'organisation et institution d'où découlent des valeurs et idéologies qui leur sont propres. C'est dans ce contexte qu'ont été abordés la hiérarchie organisationnelle militaire ainsi que les impacts qui en ont découlé. Des données démographiques sur la composition de l'organisation ont ensuite permis de dépeindre un tableau plutôt représentatif qui nous permettra dans les prochains chapitres de mieux cerner les données recueillies.

Le contexte conceptuel du mémoire a ensuite été initié par l'entremise de concepts et notions auxquels on fera souvent référence. Le concept d'individualisme a été abordé d'un point de vue historique, puis en concurrence avec la notion de collectivisme dans le but ultérieur d'évaluer dans les chapitres d'analyse comment ces concepts peuvent coexister au sein d'un même groupe, soit les membres des FAC. Le militarisme, l'antimilitarisme et la militarisation au Canada ont ensuite été définis et abordés pour permettre de peindre le tableau complet du contexte dans lequel la recherche s'insère, que ce soit au niveau des FAC ou de la société civile. Finalement, les cultures militaires, les cultures stratégiques et la notion d'identité ont été évoquées et définies puisqu'elles seront réutilisées plus tard dans le cadre des chapitres d'analyse de données. Toutefois, avant de passer à l'étape de l'analyse des données, la prochaine section propose d'établir les méthodologies de recherche et d'analyse utilisées dans le cadre de ce projet de recherche en passant également en revue le processus de préparation au terrain ethnographique.

2 – MÉTHODOLOGIE

INTRODUCTION

L'objectif du présent chapitre est d'exposer les choix méthodologiques sélectionnés pour ce mémoire. Ce chapitre contient en premier lieu une section sur le conflit d'intérêts présent dans ma recherche et les mesures d'atténuation de risques qui ont été mises en place pour s'assurer de l'impact minimal du conflit sur les participants. La seconde section porte sur l'accessibilité de la recherche au sein des FAC à travers le récit du parcours accompli pour l'obtention de certificats d'éthique auprès du Comité d'éthique de la recherche – Société et culture (CER-SC) ainsi que du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du MDN et des FAC. Une sous-section porte par ailleurs sur l'accessibilité du terrain et de la recherche en temps de pandémie, soit au temps de la COVID-19. Dans le cadre de ce mémoire, le terme COVID-19 a été utilisé au féminin puisqu'il fait référence à la maladie à coronavirus 2019, comme déterminé par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'Office québécois de la langue française (Radio-Canada, 2022). À la suite de ceci est proposée une section portant sur l'aspect de la collecte de donnée incluant une sous-section sur le recrutement auprès de la population visée, c'est-à-dire l'échantillon cible et le profil des participants prenant part à la recherche. Une seconde section aborde le terrain ethnographique alors qu'une autre présente la méthode de collecte de données utilisée pour recueillir les données d'études, c'est-à-dire à l'aide d'une grille d'entretien. La dernière section fait référence au codage et à l'analyse des données recueillies lors du terrain ethnographique.

2.1. CONFLIT D'INTÉRÊTS

Mon choix de sujet de recherche m'a mis dans une position potentielle de conflit d'intérêts puisque j'entretiens une relation étroite avec celui-ci. Je dois donc, en toute transparence, mettre cette relation en lumière. Effectivement, je suis une employée civile du ministère de la Défense nationale où je travaille pour l'Armée canadienne dans la section du Groupe de commandement du Groupe de soutien de la 2^e Division du Canada (Gp Comd GS 2 Div CA). Toutefois, bien que mon poste en ressources humaines fasse partie de l'organisation, il n'est aucunement lié au sujet de mon étude. Il s'agit plutôt d'un travail administratif où

je crée des tableaux de données pour évaluer la représentation de la diversité culturelle dans les FAC au Québec ou encore des recherches littéraires sur la représentativité autochtone et religieuse au sein des FAC. Mon travail au sein de l'organisation n'est donc pas en lien avec mon sujet de recherche, il se situe uniquement dans le même cadre organisationnel. En effet, j'occupe au sein de l'organisation depuis maintenant quatre ans un poste d'adjointe administrative étudiante en ressources humaines. Comme c'est à propos des FAC que porte ma recherche, je me trouvais dans un double rôle d'étudiante en charge de la recherche et d'employée, ce qui me semblait être une source potentielle de conflits d'intérêts. Dans le but d'éviter tout conflit d'ordre éthique, mes collègues, amis et connaissances du monde militaire ont été exclus de ma recherche. Comme les propositions présentées ont satisfait les deux comités éthiques auprès desquels je devais soumettre des demandes, j'ai pu effectuer ma recherche. Ce conflit d'intérêts potentiel était par ailleurs mentionné dans le document d'informations et de consentement transmis aux participants lors de la manifestation de leur intérêt pour la recherche. Ils ont alors eu le choix de poursuivre ou non leur participation à la recherche en toute connaissance de cause. Il est à noter que ce document d'informations et de consentement devait également être approuvé par le CER-SC et le CERSS, de pair avec d'autres documents qui seront présentés à la prochaine section.

2.2. ACCESSIBILITÉ ET AUTORISATIONS

Comme la vaste majorité des études portant sur des êtres humains vivants, l'évaluation par un corps éthique doit être effectuée sur le projet de recherche avant de permettre au chercheur de débiter officiellement la portion qui le met en contact avec ses sujets d'étude. Cette évaluation obligatoire a pour but de protéger les sujets humains et découle d'abus lors de recherches expérimentales pratiquées sur des individus au courant des années 1930 à 1970 (Boellstorff et *al.* 2012). Ainsi, afin d'effectuer ma recherche au sein des FAC, j'ai dû, d'une part, obtenir le certificat éthique du Comité d'éthique de la recherche – Société et culture (CER-SC) de l'Université de Montréal. Pour ce faire, je devais remettre au CER-SC un protocole de recherche composé de plusieurs formulaires informatifs décrivant entre autres les objectifs de recherche, la question de recherche, la liste des gens en charge de la recherche, les méthodes de recherche détaillées et les lieux où s'est déroulée la recherche.

Ces formulaires comprenaient également les critères d'inclusion et d'exclusion des sujets d'étude, le nombre de participants, les méthodes de recrutement avec leurs outils de recrutements spécifiques, le document de consentement éclairé transmis aux participants, une description de la manière dont le consentement devait être obtenu, les risques et avantages potentiels pour les sujets, la manière dont la confidentialité des données et l'anonymat des participants de la recherche seraient maintenus, etc. D'autre part, j'ai dû acquérir un second certificat éthique, mais cette fois du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du MDN et des FAC. Pour ce certificat, j'ai dû fournir le même protocole de recherche que pour le certificat du CER-SC dans une version plus approfondie et développée. D'ailleurs, dans les deux cas, plusieurs modifications ont dû être effectuées avant l'octroi officiel des certificats. En date du 26 janvier 2022, j'ai obtenu l'approbation éthique de l'Université de Montréal (UdeM) et la première phase de recrutement a pu débuter. Au même moment, j'ai communiqué par courriel avec un officier des affaires publiques des FAC dans le but d'obtenir un accord officiel pour étaler des affiches de sollicitation de participation à ma recherche un peu partout sur les bases de Montréal et de St-Jean-sur-Richelieu. Celui-ci m'a envoyé vers deux de ses homologues en m'expliquant qu'il n'avait pas l'autorité d'accepter une telle demande. Les homologues en question m'ont indiqué que je devrais passer par ma chaîne de commandement pour obtenir les accès, ce que j'ai fait. À ma grande surprise, lors de mes communications avec ma chaîne de commandement, ceux-ci m'ont fait comprendre que l'obtention de telles autorisations relevait des commandements des composantes des FAC, notamment de l'AC, l'ARC et la MRC. C'est à ce point que j'ai compris que mon processus de recherche initial serait grandement retardé.

Un mois plus tard en février 2022, deux de mes participants m'ont fait part de leur étonnement quant à mon ignorance de l'existence du CERSS et au fait que je n'avais pas obtenu de certificat éthique de leur part pour entamer ma recherche. Étant maintenant curieuse de savoir de quoi il renvoyait, j'ai communiqué avec une source qui m'a confirmé que, dans le cadre d'une recherche qu'elle avait effectuée sur les FAC, elle avait effectivement dû obtenir deux certificats éthiques, soit un de son université et un du CERSS, et que le processus pour le second certificat avait pris plus de six mois. C'est à la

suite de toutes ces recommandations et plus d'un mois à faire du surplace que j'ai contacté le CERSS au sujet de mon projet de recherche. Ses membres ont déclaré que je devais mettre un frein à ma recherche le temps d'obtenir un certificat éthique de leur part. Parallèlement à cette période d'attente, j'ai dû obtenir l'approbation des commandements de l'AC, de la MRC et de l'ARC pour effectuer ma recherche auprès de leurs membres.

Une fois les autorisations accordées par le commandement de ces trois composantes, je suis revenue vers le CERSS pour leur faire part de la nouvelle. C'est à ce moment qu'ils m'ont annoncé que je devais également me trouver un parrain de recherche de niveau 1 (N1), soit le niveau le plus haut des composantes (AC, ARC, MRC) de l'organisation, considérant que le niveau 0 (N0) correspond au Chef d'état-major de la Défense (CEMD), le Gén Wayne Eyre. Le rôle de ce parrainage était non seulement de s'assurer que ma recherche convienne aux normes et valeurs des FAC, mais également de me guider à travers mon processus de recherche. Le parrain avait comme devoir de s'assurer qu'en tant que membre externe de l'organisation, je comprenais bien ce qui était hors de ma portée ou non en termes de recherche et d'accès. Celui-ci ne pouvait cependant pas interférer dans le processus de recrutement, c'est-à-dire qu'il ne pouvait pas aider à trouver des participants pour la recherche ou participer de son côté. Cette responsabilité revenait au commandant du groupe de recrutement des Forces canadiennes, représenté par le Lieutenant commander (Lcdr) Steve Brown de mars 2022 à juillet 2023, et ensuite par la Maj Anisha Chandra. En français, l'équivalent de Lcdr est capitaine de corvette (Capc), un grade au sein de la MRC équivalant au grade de major dans l'AC et l'ARC. Comme le Lcdr Brown est anglophone et se désigne par son grade anglophone, j'en ferai de même dans le mémoire. L'aide du Lcdr Brown s'est montrée bénéfique dans l'avancement des accès éthiques pour la recherche, notamment au niveau des approbations reliées à l'obtention du certificat du CERSS ainsi qu'aux réalités des recherches au sein des FAC. Au moment de la mutation du Lcdr Brown, il a été remplacé par la Maj Chandra qui a été une ressource importante dans la révision du mémoire avant son dépôt. Il faut noter ici que la révision du mémoire par le parrain de recherche était une condition d'obtention du certificat éthique du CERSS dans le but de s'assurer que les informations véhiculées étaient véridiques et non compromettantes à la sécurité nationale.

À la suite de cela, j'ai finalement pu remettre mon projet de recherche sur les rails et poursuivre la seconde phase de mon processus de collecte de données, soit en septembre 2022. À partir de là, j'ai dû effectuer de nombreux changements dans mon certificat d'éthique du CER-SC pour que celui-ci soit comparable au certificat du CERSS au niveau des informations qui le composent. Au courant de cette période, j'ai toutefois dû modifier mes intentions d'observation. En effet, comme il sera détaillé dans la sous-section portant sur le terrain ethnographique, mon parrain m'a indiqué les difficultés reliées à mes intentions d'effectuer des observations auprès des recrues et lors de rencontres du personnel, notamment au niveau de la sollicitation d'effectifs puisque ma présence aurait nécessité ce qu'il désignait comme du *shadowing*, soit d'être suivie en tout temps par des membres de l'organisation dans mes déplacements sur les bases. Comme les FAC avaient déjà été assez généreuses avec moi en me donnant les accès aux bases et aux militaires pour les entretiens, j'estimais qu'il serait un manque d'éthique de réclamer la mobilisation d'autant d'effectif. Finalement, toutes ces difficultés ont mené à l'abandon du volet d'observations. Il est à noter que j'ai dû reposer à quelques reprises mes affiches de sollicitation de participation à la recherche puisqu'elles se faisaient retirer pour des raisons qui me sont toujours à ce jour inconnues. Comme j'avais reçu des autorisations pour les répandre dans les garnisons de Montréal et de Saint-Jean-sur-Richelieu, la question de l'accessibilité n'aurait pas dû être en jeu. Pour poursuivre sur le thème de l'accessibilité, la sous-section suivante traitera de l'accessibilité à la recherche et au terrain ethnographique au temps de la COVID-19.

2.2.1. Impacts de la COVID-19

Effectuer une recherche en temps de pandémie a certes engendré des complications. En effet, la COVID-19 a causé un dérèglement général au niveau de toutes les sphères de la vie humaine, qu'elles soient médicales, sociales, économiques, environnementales, éducatives ou politiques (Torrentira, 2020). Par ailleurs, dans la sphère éducative, la pandémie a eu d'importants impacts au niveau de la recherche, comme ce fut le cas ici. Les principaux impacts au sein de cette recherche ont été constatés à l'échelle de la collecte de données, notamment au niveau du terrain ethnographique et des entretiens semi-structurés. De fait, à l'amorce de la phase de collecte de données en février 2022, le Québec était grandement

limité en ce qui concerne les contacts humains. Par-là, j'entends que nous étions dans une période où le port du masque était obligatoire dans les lieux publics, où plusieurs établissements avaient une limite d'usagers pouvant occuper l'espace au même moment et où les gens démontraient une grande réticence à être en contact physique avec les autres. En outre, les bases militaires avaient restreint leur accès aux membres indispensables seulement, ce qui signifie que seuls quelques membres civils et militaires travaillant pour les FAC ou le MDN avaient les autorisations de travailler en présentiel sur la base. En prime de l'impossibilité d'accéder aux garnisons, les emplacements pour effectuer les entretiens avec les participants se sont avérés difficiles à trouver. Effectivement, les entretiens devaient se dérouler dans des endroits privés, par l'exemple de bureaux fermés, des salles de conférence, etc. Toutefois, plusieurs participants n'étaient pas à l'aise d'être en présence physique d'autres individus en temps de pandémie, malgré l'usage de gestes barrière comme le port du masque, la distanciation sociale et la désinfection des mains. Les entretiens se sont ainsi majoritairement déroulés en visioconférence. Les quelques entretiens s'étant déroulés en présentiel ont eu lieu au mois de décembre 2022, soit plusieurs mois après la levée du port obligatoire du masque et lorsque les garnisons ont levé l'interdit d'accès. Ces entretiens, bien qu'en présentiel, ont tout de même été réalisés avec une certaine distanciation sociale.

À un niveau plus pratique, les effets de la pandémie se sont fait ressentir à la phase de la collecte de données. En effet, qu'il s'agisse du recrutement de participants ou de recueillir les données, comme la phase de collecte de données a débuté lors d'une période de confinement, la première phase de recrutement s'est effectuée exclusivement par les réseaux sociaux de Facebook, Instagram et LinkedIn. De leur côté, les premiers entretiens se sont réalisés par téléphone ou visioconférence. Comme le démontrent plusieurs auteurs (Barnes et *al.*, 2021; Boellstorff et *al.*, 2012; Lord et *al.*, 2016; Snodgrass, 2014), multiples sont les avantages et les inconvénients reliés aux recherches à distance, soit téléphoniques ou par vidéo. Tout d'abord, le caractère virtuel de la collecte de données avait certes de nombreux avantages. En effet, les bénéfices économiques, géographiques et personnels associés aux entretiens effectués par biais électronique (téléphone ou vidéo) étaient non négligeables. En vérité, cela présente un accès plus vaste aux participants en termes

d'emplacement géographique en plus d'éviter les coûts de déplacements, d'hébergements ou toute autre dépense reliée au voyage. Cela permet de créer chez les participants un plus grand sentiment de normalité et de sécurité car ils sont dans un environnement familier. Ces derniers sont donc plus à l'aise de discuter en profondeur de leur réalité, ce qui crée par le fait même une plus grande fluidité dans les échanges avec le chercheur. Les entretiens électroniques présentent toutefois leur part égale d'inconvénients. Lors des entrevues téléphoniques, les chercheurs ne peuvent pas observer les actions et les gestes non verbaux des participants, comme les expressions faciales, le langage corporel, la gestuelle des mains, les tics nerveux, etc. Cela crée une entrave au niveau de la collecte et de l'interprétation des données. Bien qu'il y ait l'accès à l'image des participants lors d'entretiens vidéo, il y a toujours une distance notable entre le participant et le chercheur. Il y a aussi une plus grande difficulté au niveau de l'instantanéité de l'échange. Bien qu'il ait été mentionné plus haut que les entretiens virtuels peuvent favoriser l'ouverture des participants, ils peuvent aussi créer une certaine coupure au niveau de la spontanéité de l'échange en comparaison aux entretiens en présentiel. La qualité de l'échange est dépendante de celle de la connexion Internet, ce qui peut causer au participant et au chercheur de se couper en parlant, de mal entendre les propos de l'autre ou de perdre totalement la connexion Internet. Ceci peut alors avoir pour effet de freiner l'élan des participants dans leur récit. Comme mentionné plus tôt, l'entretien électronique peut améliorer le degré d'aisance du participant en raison du caractère familier de l'environnement de celui-ci. Cela peut toutefois se révéler être un couteau à double tranchant : d'un côté, l'aspect positif de l'aisance, mais de l'autre, l'aspect plus négatif du participant qui, en raison de sa plus grande aisance, pourrait décider de mettre fin à la réunion plus rapidement et plus facilement que s'il était en présence du chercheur.

Au même titre que les entretiens virtuels, le recrutement en ligne à travers les réseaux sociaux comme Facebook, Instagram et LinkedIn est également un moyen d'atteindre un plus grand nombre de participants que les méthodes de recrutement traditionnelles, comme l'affichage papier. Ainsi, pour favoriser mes chances, les deux méthodes de recrutement ont été utilisées. Tel que mentionné auparavant, nombreux sont les avantages économiques du recrutement en ligne: en plus de favoriser l'accès à un bassin

de participants potentiels plus vaste, la période allouée au recrutement s'en trouve raccourcie. Ces avantages du recrutement en ligne ont effectivement pu être observés dans cette recherche-ci. Dans le cadre de la collecte de données qui sera abordée à la prochaine section, nous verrons comment les méthodes de recrutement de données ethnographiques ont été utilisées et les résultats qui en ont découlé.

2.3. COLLECTE DE DONNÉES

2.3.1. Recrutement et échantillonnage

Plusieurs méthodes de sollicitation ont été utilisées dans le cadre de ce mémoire. Tout d'abord, des affiches de sollicitation de participation ont été installées sur les garnisons de Longue-Pointe et de Saint-Jean-sur-Richelieu sous condition d'obtenir l'approbation de principe des commandements des FAC au niveau de l'AC, de la MRC et de l'ARC. Ces affiches présentaient le domaine d'étude, le projet de recherche en surface, le groupe d'étude visé ainsi que les coordonnées pour me joindre. La sollicitation a également été faite par publications sur les réseaux sociaux via les sites Internet Facebook, Instagram et LinkedIn, où j'ai présenté mon projet et où je demandais aux lecteurs de partager ma publication. Il faut mentionner ici que ces publications étaient dans un format semblable à celui des affiches de sollicitation exposées aux garnisons militaires de Montréal et de Saint-Jean-sur-Richelieu, à savoir qu'elles contenaient les mêmes informations que la version papier. Tel que mentionné dans la section précédente, les affiches ont été partagées à travers les plateformes Internet avant d'être physiquement installées sur les bases en raison de la pandémie. Je comptais sur les partages de publication pour causer un effet boule de neige impliquant que les individus intéressés me contacteraient directement en entendant parler de ma recherche par leurs amis, collègues, connaissances, famille, etc. La méthode boule de neige a par ailleurs été le moyen de recrutement rapportant le plus de participants pour cette recherche. Il est important de souligner ici que les individus qui référaient mon projet sur les plateformes sociales n'étaient pas de hauts dirigeants des FAC puisque je m'adressais plutôt à des militaires que je connaissais et dont la participation à la recherche était prohibée. Leur seule implication concernait alors le partage de mon affiche de sollicitation de projet sur leurs plateformes de réseaux sociaux. L'importance de souligner cette information renvoie à l'engagement que j'ai pris d'éviter la pression des pairs, ici des

supérieurs, de participer à la recherche. Le recrutement a permis de recueillir les partages de treize individus sélectionnés selon des critères particuliers qui seront introduits dans le prochain segment discutant de la population visée pour la recherche.

2.3.3.1. Population visée

Les acteurs principaux visés par cette recherche sont les vétérans, militaires de formations et recrues du Québec de la Force régulière et de la Force de la Réserve de plus de 18 ans et de tout genre. L'échantillon ciblé était de 15 témoignages des individus inclus dans les critères ci-dessus. Les critères d'exclusion comprenaient les individus de moins de 18 ans, le personnel civil n'ayant pas eu de carrière militaire, les militaires ne résidant pas au Québec et ne s'identifiant pas comme Québécois, ainsi que mes collègues directs, connaissances et amis. Les individus mineurs, soit de moins de 18 ans, étaient exclus de la recherche pour de simples justifications éthiques : la présence de mineurs au sein d'une recherche requiert l'autorisation du mineur d'une part, mais d'autre part, l'autorisation de son tuteur légal. Cela aurait, à mon sens, prolongé et complexifié le processus de recrutement. Comme la population ciblée par la recherche était grande, je pouvais me permettre d'exclure la tranche d'âge des mineurs. D'ailleurs, à la lumière du recrutement, aucun individu en deçà de 25 ans n'a été recruté. Par conséquent, ce critère d'exclusion de la recherche aurait même pu être déterminé à un âge plus élevé en raison de l'absence de participants dans la jeune vingtaine.

La décision de faire abstraction du genre des répondants s'explique par le fait que l'objectif de l'étude est de comprendre les motivations d'enrôlement des Québécois, non d'analyser les variations de motivations au sein de divers groupes sociaux catégorisés par l'âge et le genre. Ainsi, les individus de toute identité de genre ont été acceptés dans la recherche. Dans le cadre de cette étude, le terme vétéran désigne les individus qui ont travaillé pour les FAC et qui ont ensuite été libérés, peu importe la durée de leur carrière militaire. Le terme libéré sera utilisé dans ce mémoire pour faire référence au processus de libération des FAC, puisque c'est ainsi que le processus est qualifié au sein de l'institution. Comme indiqué dans le chapitre un, la Force régulière regroupe les militaires dont le poste dans l'organisation est à temps plein et où la carrière est à contrat et sur une durée de

plusieurs années. En contraste, la Force de la Réserve comprend les militaires qui sont en poste à temps partiel et où l'emploi représente parfois un engagement à plus court terme. L'intérêt spécifique pour le Québec renvoie à la différence de conceptions de l'organisation militaire, en l'occurrence où celui-ci a une position antimilitariste (Benyekhlef, 2008; Chapman et Eichler, 2014; Cornut, 2013; Granatstein, 2007) alors que celle du Canada anglais est plutôt militariste. En théorie, les gens de la province auraient une vision moins positive de la carrière militaire, de la guerre et du métier des armes, ce qui serait contraire aux croyances des autres provinces du pays (Cornut, 2013; McKay et Swift, 2012). Au commencement du terrain, j'avais précisé que je souhaitais m'entretenir avec des membres de l'Armée canadienne. J'ai donc dû apporter une modification à ma visée de participants en l'agrandissant pour les membres des Forces armées canadiennes plus généralement. Cette modification est justifiable par le fait que les gens occupant des postes reliés à la logistique, à l'alimentation, à la mécanique, à la photographie ainsi qu'aux services d'incendies et de police militaires ne sont pas dans une des trois branches des FAC, qu'il s'agisse de l'AC, de la MRC ou de l'ARC. Il a d'ailleurs été porté à mon attention par plusieurs participants que le type d'emploi attribué aux militaires l'était souvent par défaut lors de l'enrôlement, à moins de recevoir une formation pour un emploi très spécifique, comme le métier de fantassin. La population visée ayant été présentée, le prochain segment fera état du profil des participants établi dans la population visée.

2.3.3.2. Profil des répondants

Le recrutement a permis la participation de treize militaires et vétérans des Forces armées canadiennes en sol québécois correspondant aux critères d'inclusion, bien qu'à l'origine, il était souhaité en recruter quinze. Plus de la moitié d'entre eux étaient des vétérans, alors que les autres étaient des militaires avancés dans leur carrière, la plupart cumulant au minimum quinze ans dans les Forces. Très peu de jeunes militaires ont répondu à l'appel, et de surcroît, aucune recrue n'a démontré d'intérêt pour la recherche. D'ailleurs, quoique l'âge des participants était inconnu, une estimation de leur âge en fonction des informations récoltées à travers leur entrevue a permis d'établir des catégories d'âge : 20-34 ans; 35-50 ans; 51-65 ans. Pour faciliter l'analyse des données, un pseudonyme a été attribué aux participants selon leur sexe. D'ailleurs, aucun des pseudonymes choisis n'est en lien avec

les prénoms réels des participants ni avec leur origine ethnique. Dans la même optique de conservation d’anonymat, des termes spécifiques comme « peloton » permettant l’identification potentielle des participants ont été remplacés par des termes plus généraux, comme sections.

La recherche contient neuf individus de sexe masculin et quatre de sexe féminin. On désignera comme des hommes et des femmes les participants de sexe masculin et féminin, même si la question de genre n’est pas traitée dans le cadre de cette recherche. La distinction est tout de même utilisée puisque des dissemblances au niveau des données récoltées ont été observées. Ces différences seront discutées dans les chapitres analytiques. Au total, on dénombre sept vétérans et six militaires en cours de carrière. Sur les sept vétérans, trois sont des femmes, tandis que la catégorie des militaires n’en compte qu’une seule. La majorité des vétérans font partie de la catégorie d’âge des 51 à 65 ans, c’est-à-dire cinq sur sept, tandis que les deux autres sont dans les tranches d’âge des 20 à 34 ans et 35 à 50 ans. Du côté des participants militaires, les pourcentages sont égaux entre la tranche d’âge des 20 à 34 ans et celle des 35 à 50 ans. Au niveau de la durée de la carrière militaire, les participants qui sont des militaires actifs sont dans l’organisation depuis entre 10 et 24 ans. Concernant les vétérans, ils cumulent une carrière s’échelonnant de 6 à 37 ans.

Tableau 1. – *Profil des participants.*

Nom de code	Pseudonyme	Tranche d'âge	Statut	Durée carrière
Par1645	Gilles	51-65 ans	Vétéran	37 ans
Par2177	Martine	35-50 ans	Vétérane	18 ans
Par2256	Dalia	35-50 ans	Militaire	24 ans
Par2908	Simon	20-34 ans	Vétéran	6 ans
Par3986	Yousef	20-34 ans	Militaire	10 ans
Par4023	Vladimir	35-50 ans	Militaire	17 ans
Par4456	Steve	51-65 ans	Vétéran	30 ans
Par5537	Martin	51-65 ans	Vétéran	32 ans
Par6905	Ismaël	20-34 ans	Militaire	12 ans
Par6982	Samir	20-34 ans	Militaire	16 ans
Par8631	Petra	51-65 ans	Vétérane	15 ans
Par9017	Ximena	51-65 ans	Vétérane	27 ans
Par9976	Rogelio	35-50 ans	Militaire	18 ans

Ainsi, on se retrouve avec un échantillon d'étude plutôt intéressant puisqu'il est composé d'individus d'âges et de milieux différents. Toutefois, il a été observé au sein de l'échantillon que la diversité ethnique était très homogène, c'est-à-dire qu'il s'agissait dans tous les cas d'individus blancs. C'est à travers la population visée et le profil des participants que se déroule normalement le terrain ethnographique, qui sera le sujet de la prochaine sous-section.

2.3.2. Le terrain ethnographique

La littérature fait part du caractère essentiel du terrain ethnographique en présentiel au cœur de la discipline anthropologique (Beaud et Weber, 2010; Diop Sall, 2018; Mohia, 2008). L'ethnologue Marc Abélès (1999) souligne les avantages de la présence de l'anthropologue sur le terrain. En effet, en présentiel, le chercheur peut plus facilement contextualiser ses observations car il voit, dans un processus qui peut être considéré comme banal pour les sujets, un potentiel rituel. L'anthropologue peut décortiquer les éléments pour mieux comprendre leurs fonctionnement, origine ou utilité s'il les observe aux premières loges. Le terrain en présentiel est donc une norme en anthropologie. Conséquemment, l'impossibilité d'effectuer un terrain auprès du sujet ciblé force le chercheur à s'orienter vers d'autres pistes de solutions, tel que le terrain en virtuel (Abélès, 1999). En réalité, le terrain virtuel est un moyen fréquemment utilisé dans les ethnographies du Web. Les facilités qu'engendre le terrain ethnographique en virtuel, comme l'absence de dépaysement pour le chercheur, la disponibilité en moments opportuns ou encore l'aspect monétaire qui est évité dans le cadre de déplacement et de logement sont intéressantes pour les chercheurs. Néanmoins, cela n'équivaut en aucun cas au terrain ethnographique en présentiel : de fait, la particularité du terrain traditionnel se trouve dans son caractère spontané. J'entends ici par spontané ce que Beaud et Weber (2010) désignent comme être au bon endroit au bon moment, c'est-à-dire être en contact direct avec l'environnement entier de la population étudiée et donc pouvoir la considérer dans son ensemble. Sur ce point, le terrain virtuel est déficitaire puisqu'il expose une vision incomplète et biaisée du sujet : on voit ce que les gens veulent bien nous montrer et on entend ce qu'ils veulent bien nous dire. L'image que l'on renvoie de nous et celle que nous renvoient les participants peuvent être soignées ou même différentes de la réalité.

Dans le cas du terrain de ce mémoire, il était originellement souhaité de faire des journées d'observations participantes auprès des recrues à la garnison militaire de Saint-Jean-sur-Richelieu en Montérégie, ainsi que des groupes de discussion avec le même échantillon cible. Des journées d'observation plus générales étaient prévues sur les garnisons de Saint-Jean-sur-Richelieu et de Longue-Pointe à Montréal. Leurs objectifs étaient d'observer les relations entre les militaires et d'analyser s'il était possible d'en dégager des relations hiérarchiques en fonction de leurs interactions. Concernant les journées d'observation, je devais m'entretenir avec un représentant des bases pour m'assurer d'avoir les accès nécessaires pour effectuer les observations souhaitées sans trop troubler l'environnement de travail. Tel qu'abordé dans la section sur l'accessibilité et les autorisations, cela relevait plutôt des commandements des composantes marine, terrestre et aérienne des FAC. D'abord, la première phase de terrain devait commencer en février 2022, mais comme il a été indiqué ultérieurement dans la section des impacts de la COVID, l'accès aux bases militaires était restreint. L'idée de faire des observations a alors dû être remise à plus tard, c'est-à-dire dès que l'accès serait rétabli. Entre-temps, le projet de recherche a été mis en suspens, le temps d'obtenir le certificat éthique du CERSS, menant ainsi à septembre 2022. Très rapidement, on m'a indiqué dans un premier temps les difficultés associées à mes intentions d'effectuer des observations auprès des recrues : les groupes de discussion étaient considérés inadéquats en raison de leur manque de confidentialité, causant un risque éthique en lien avec la vie privée, notamment parce que les participants aux groupes se connaissaient tous. Dans un second temps, mon parrain de recherche des FAC m'a fait comprendre qu'il serait très difficile pour moi d'obtenir les accès pour faire les observations lors de rencontres du personnel, qu'elles soient auprès des recrues ou de tout autre militaire, notamment au niveau de la sollicitation d'effectifs puisque j'aurais dû être suivie en tout temps dans mes déplacements sur la base. C'est pour ce motif que les observations participantes ont été abandonnées et explique pourquoi ce mémoire n'est pas composé d'un terrain, un point normalement focal au sein des recherches ethnologiques. D'ailleurs, au niveau des éléments qui ont été délaissés, l'idée de faire une sélection de participants à travers des journaux des FAC, le *Servir* et l'*ADSUM*, n'a pas été poursuivie puisqu'elle représentait un enjeu éthique majeur en rapport avec le respect de la vie privée. En effet, pour accéder aux informations du participant avec son nom, il aurait

fallu le faire sans son consentement, c'est-à-dire sans que ce soit lui qui ait partagé ses informations personnelles. L'enjeu éthique aurait été trop grand. Voilà donc pourquoi l'idée n'a pas été maintenue. Pour poursuivre sur la seconde portion des méthodes de collectes de données, la prochaine sous-section traitera des entretiens semi-dirigés.

2.3.3. La méthode : entretiens semi-directifs

Les entretiens représentent une portion importante de la collecte de données ethnographiques. En effet, c'est l'entrecroisement de l'observation participante et des entretiens qui permet aux chercheurs de dégager des données solides sur sa recherche. Malheureusement, dans le cas de ce mémoire, l'idée de terrain ethnographique a dû être délaissée, faute d'autorisation et de temps. La méthode principale de collecte de données qualitative utilisée ici sera sous forme d'entretiens semi-structurés enregistrés sur un enregistreur vocal. Les entretiens sont un moyen de contextualiser les représentations que se font les individus de leur environnement social et culturel, tels que les croyances, les idéologies, les motivations et les aspirations (Boellstorff et *al.*, 2012). C'est donc à travers l'analyse des entretiens qu'il est possible de connaître quelles sont les interprétations réelles des gens, à savoir si leurs paroles vont de pair avec leurs actions, ou dans ce cas-ci leur vision du monde. On parlera d'entretiens semi-structurés pour désigner une série de questions précises qui laissent place à l'interprétation et au développement, formulées à l'aide d'une grille d'entretien. Cette méthode d'entretien est considérée comme la meilleure méthode de collecte de données lorsque les participants ne sont rencontrés qu'une seule fois (Bernard, 2018), comme c'est le cas ici.

Pour faire un retour sur la période d'entretiens de ce mémoire, en raison d'enjeux éthiques, celle-ci s'est étendue sur treize mois plutôt que trois. Comme discuté plus tôt, les premiers entretiens ont débuté en février 2022, mais lors de leur entretien, deux participants m'ont conseillé de communiquer avec le CERSS du MDN et des FAC pour m'assurer d'avoir tous les accords nécessaires pour mener ma recherche. C'est à la suite de cela que j'ai dû mettre ma recherche sur pause le temps d'obtenir le certificat éthique de ce comité, octroyé sept mois plus tard. Les entrevues semi-structurées sont un moyen de recueillir des données au travers des rencontres programmées où le dialogue est ouvert, tout en suivant

un cadre précis et plusieurs sujets thématiques (Russell, 2018). Pour ce qui est des entretiens dans le cadre de ce mémoire, chacun des répondants devait participer à un entretien individuel semi-structuré d'une durée maximale souhaitée d'une heure trente minutes dans un lieu privé, tel qu'un bureau fermé, une salle de conférence ou par visioconférence, établi avec chacun des participants. Avec leur accord, l'entretien était enregistré sur un enregistreur vocal. Du nombre total d'entretiens menés auprès des participants (N=13), huit se sont déroulés par visioconférence, deux ont eu lieu par téléphone et trois se sont tenus en présentiel. Il est toutefois nécessaire de mentionner que quelques entrevues ont dépassé le temps maximal alloué d'une heure et trente minutes, la plus longue étant de deux heures et douze minutes. À l'opposé, quelques-unes étaient courtes, la plus concise étant de vingt-sept minutes. Tous les entretiens et les communications avec les participants se sont déroulés en français puisqu'il s'agissait de leur langue de communication. Toutefois, une version anglaise de la grille d'entretien avait été préparée dans la mesure où un participant aurait souhaité réaliser l'entretien en anglais.

Les thèmes abordés lors de ces entrevues tournaient autour des motivations d'enrôlement, de la perception de l'organisation militaire, des effets de l'éducation et de la culture sur les groupes d'individus visés par la recherche. Ces données ont été analysées et généralisées seulement au sein de l'échantillon d'étude afin d'éviter toute généralisation en dehors de la recherche. Toutefois, comme la démarche ethnographique est inductive, c'est-à-dire que des conclusions ou hypothèses sont tirées d'éléments marquants à partir des observations, il m'a été impossible de prédire les méthodes d'analyses précises utilisées dans le mémoire avant l'étape analytique. La démarche ethnographique, également appelée ethnographie, correspond à une méthode anthropologique « permettant de rendre compte de faits sociaux en mettant en place une étude complète [de] phénomènes » (Cléret, 2022 : 51). Il était prévu de conduire des entretiens semi-directifs auprès d'une quinzaine de membres de l'organisation militaire des Forces armées canadiennes au cours d'un terrain de deux à trois mois. Ceci avait pour but ultérieur d'analyser les données en rapport avec les objectifs et sous-objectifs du projet de recherche. Ceux-ci étaient de comprendre les motivations d'enrôlement des militaires, vétérans et candidats en processus d'enrôlement au Québec, d'explorer de quelles manières les participants à la recherche conçoivent les

motivations qui ont guidé leur processus d'enrôlement ainsi que de comprendre de quelles manières ils expliquent leurs expériences des valeurs des FAC, dont le sens de la collectivité dans une société dite individualiste. Ultiment, l'intention était de produire des résultats concluants sur les motivations d'enrôlement militaire québécois. Concernant les entretiens de manière plus spécifique, un préalable était requis pour passer à l'étape même d'effectuer l'entretien. En effet, les participants devaient lire et signer un formulaire d'informations et de consentement sur la recherche, comprenant des informations sur les objectifs de la recherche, les implications de leur participation et la double certification permettant de mener la recherche. Y figuraient de plus des informations relatives à l'absence de compensation financière pour leur participation ainsi que les risques, les inconvénients et les bénéfices de leur participation. Il y était également question de la préservation de l'anonymat et de la confidentialité des données, du droit de retrait de la participation, du conflit d'intérêts qui me touchait en tant qu'employée du MDN ainsi que de leur accord concernant l'enregistrement audio de l'entretien. Une section dédiée à la répétition de tous les points adressés dans le formulaire requérait des signatures de la part du participant, autant pour l'accord de participation que pour l'accord d'enregistrement audio. Tous les participants de la recherche ont dû signer le document. D'ailleurs, avant le début de chacun des entretiens, je demandais aux participants s'ils avaient des questions relatives au formulaire et s'ils acceptaient toujours d'être enregistrés sur un enregistreur vocal. Pour poursuivre sur la méthode de collecte de données, le prochain segment présentera l'outil méthodologique utilisé pour recueillir les données des entretiens.

2.3.3.1 Outil méthodologique : grille d'entretien

La sélection des questions composant la grille d'entretien (Annexe II) a été inspirée de la question, de l'objectif principal ainsi que des sous-objectifs de la recherche. C'est donc à partir de la volonté de comprendre les motivations d'enrôlement des militaires, recrues et vétérans des FAC au Québec que des catégories générales de questions se sont formées. Les participants étaient d'abord invités à indiquer de quelles façons ils avaient entendu parler de la recherche et ce qui les avait incités à participer. Ces deux questions introductives avaient comme but premier de s'assurer que la participation était volontaire et non par pression des pairs, et comme but second d'identifier quelles méthodes de

recrutement avaient porté fruit. Les participants étaient ensuite invités à présenter leur cheminement personnel complet au sein des FAC, les circonstances et les motivations pour lesquelles ils se sont enrôlés. Dans le processus de création du guide d'entretien, je me suis dit qu'il serait pertinent de soumettre aux participants une liste de choix de réponses pour aborder leurs motivations d'enrôlement. En me basant sur les motivations d'enrôlement discutées dans les textes de ma revue de littérature, j'ai élaboré des questions sur les principaux motifs d'enrôlement, à savoir des raisons altruistes, socioéconomiques, institutionnelles et de développement personnel. Les raisons altruistes visent principalement l'enrôlement dans le but de servir son pays et d'aider les autres. J'ai donc formulé les questions en proposant un choix de réponse par oui ou par non pour chacun des énoncés, et à la toute fin, j'ai terminé cette section par un choix de réponse plus ouvert, soit l'enrôlement pour d'autres raisons. Ceci m'a permis, comme il sera constaté dans les chapitres d'analyse, de cerner rapidement les motivations d'enrôlement des participants, en plus d'approfondir le sujet avec eux en leur demandant de développer leurs choix de réponses. Les dynamiques familiales et l'éducation ont ensuite été brièvement abordées avant d'ouvrir la discussion sur la perception de la famille de leur enrôlement au sein des FAC et sur la perception de cette première de l'organisation elle-même. C'est dans ce cadre qu'a été abordée la question sur le milieu familial, c'est-à-dire sa qualification de strict ou souple. L'objectif de cette question était d'explorer le milieu de développement du militaire, à savoir s'il a été élevé dans un environnement strict, qui pourrait rappeler à divers degrés le cadre militaire. À l'inverse, il aurait peut-être grandi dans un milieu souple et par conséquent, avec un cadre moins présent, donc une possible recherche de structure à l'âge de l'enrôlement.

Le troisième volet de l'entretien a ensuite mené à des questions orientées plus particulièrement sur la société, comme les perceptions de la société au sujet des FAC. Des questions sur les changements au niveau organisationnel depuis les dernières décennies et sur les perceptions des valeurs des FAC ont ensuite été abordées. Des interrogations sur la satisfaction générale de leur carrière ont clos l'entretien, de pair avec leurs impressions sur le questionnaire de recherche ainsi que de leurs attentes générales préalables à l'entretien. Durant la mise en pause de la recherche, le questionnaire a grandement été retravaillé dans

le but de cerner notamment l'essence du questionnement à l'origine du projet, mais également de clarifier les grandes thématiques de recherche. Ceci a été effectué en élargissant certaines questions pour permettre aux participants de développer leur réponse en plus d'en affiner d'autres pour éviter de mener à des discussions qui sortiraient trop du contexte de la recherche. L'aspect semi-structuré de l'entretien permettait aux participants et à moi-même de creuser plus loin dans les sujets abordés. Une participante a d'ailleurs pris comme point de départ une question portant sur les changements opérationnels au niveau des FAC et s'en est inspirée pour discuter de la place grandissante des femmes et des minorités dans les FAC. Ceci a apporté de nouveaux questionnements par rapport à la vision des FAC entre les différents profils de participants prenant part à ma recherche. Comme nous avons maintenant toutes les informations relatives à la collecte de données, il est désormais possible d'enchaîner sur la portion du codage et de l'analyse de données de la recherche. La prochaine section sera garante de ce sujet.

2.4. CODAGE ET ANALYSE DE DONNÉES

Dès la transcription des entrevues, les participants se sont vu attribuer des codes, assurant ainsi leur anonymat. Cette identification codifiée visait à éviter de les placer dans une position où leurs pairs ou leurs supérieurs leur tiendraient rigueur de leur propos et qu'en découlent de la stigmatisation et des enjeux au travail. La codification des participants a été effectuée à la main, non pas avec un logiciel de codification externe. Les renseignements de types démographiques comme l'âge et les caractéristiques rendant possible l'identification des participants n'ont pas été utilisés dans le guide d'entretien ou l'étude plus globalement puisque cela présentait un risque de compromettre leur identité si l'on combinait ces données avec le grade, l'organisation et l'historique de carrière. À des fins d'analyse, ils ont tout de même été catégorisés par tranches d'âges, établies selon les informations relatives soulevées dans leur entretien. L'utilisation de la généralisation aux participants de l'étude et du retrait des éléments distinctifs lors de l'analyse des résultats et de la rédaction visaient à conserver l'anonymat des participants. Les renseignements personnels des participants, comme leur nom et leur adresse courriel, ont été conservés dans un tableau Excel verrouillé dont moi seule avais le mot de passe. Des tableaux ont été présentés dans le mémoire en guise d'éclaircissement des données introduites.

L'anthropologie n'ayant pas recours à des techniques d'analyse lors de recherches ethnographiques, l'analyse consistait plutôt à faire ressortir les éléments marquants et à tenter de les considérer dans leur contexte. En ce qui a trait à l'étape de l'analyse des données recueillies lors du terrain ethnographique, celles-ci ont été classées par catégories de ressemblances. Par catégories de ressemblances, j'entends des regroupements de données fondés sur des sujets généraux semblables. Le classement au sein d'une même catégorie des relations familiales et de l'éducation reçue en est des exemples. Ces classes sont d'une certaine manière une agglomération de plusieurs éléments qui se rejoignent sur le fond et dont l'énumération serait répétitive. En effet, j'ai utilisé cette technique de classification de données car je m'attendais à avoir des réponses relativement semblables de la part de mes répondants concernant leurs motivations d'enrôlement. Cette méthode d'analyse a permis d'établir des liens directs entre la littérature et le concret du terrain, en plus de me permettre d'évaluer relativement rapidement si les objectifs de mon projet de recherche étaient réalisables ou non dans ce cadre académique. Toujours à propos de l'analyse et de la présentation des données recueillies, j'ai décidé de présenter un volume important de citations longues. Puisque ma recherche vise notamment à donner la parole aux membres de l'organisation à partir de l'évaluation de leurs motivations d'enrôlement, je trouvais important de laisser la place à leurs discours et opinions, considérant que peu de recherches leur permettent cette tribune.

Ma méthode de codage dans le cadre de mon analyse de données qualitatives s'est formée de manière inductive en parallèle à la retranscription de mes entretiens, c'est-à-dire par un mélange du codage multinominal (Ayache et Dumez, 2011) et du codage à tours (Saldaña, 2021). Ces deux types de codages sont des outils qui permettent de catégoriser des ensembles plutôt homogènes de données en se basant sur les similitudes du corpus hétérogène de données recueillies, tout en les hiérarchisant et en se remémorant que les catégories peuvent s'entrecouper. C'est ainsi un moyen d'analyser les données en se basant sur leurs similitudes et leurs différences, tout en prenant en compte des sujets à la source de l'information. Dans notre cas, cela renvoyait aux vétérans et militaires ainsi qu'à la durée de la carrière. Dans le cas de ce mémoire, plusieurs catégories ont été constituées pour permettre une analyse de données plus homogène grâce à un codage en plusieurs

étapes, qui sont désignées par des tours de codage. Il est à noter que les entretiens ont été imprimés en format papier pour faciliter l'analyse. Le premier tour consistait en la relecture et l'écoute des entretiens accompagnés d'annotations, d'impressions et d'interprétations de chacun d'entre eux. Lors du second tour, les mots-clés, les expressions fréquentes et les éléments importants étaient surlignés grâce à un code de couleur. Au troisième tour, j'ai découpé chacune des questions accompagnées de sa réponse et les ai classées dans de grandes catégories thématiques pour faciliter l'analyse des entrevues entrecoupées. Au quatrième tour, chacune des grandes catégories thématiques a été divisée en sous-catégories. Grâce aux tours codages, j'ai finalement pu établir les codes en six grandes catégories thématiques et douze sous-thématiques, en plus d'identifier des extraits pertinents à aborder lors des chapitres d'analyse. Les six grandes thématiques portaient sur les motivations d'enrôlement, les valeurs, la vision de l'organisation, la carrière militaire, les relations familiales et l'intérêt envers l'étude. Comme plusieurs sous-thématiques se regroupaient au sein d'une même et grande thématique, celles-ci s'entrecoupent à plusieurs effets. Par exemple, la thématique des valeurs regroupait les valeurs personnelles et les valeurs militaires, qui pour certains participants étaient synonymes l'une de l'autre. Le choix stylistique de narration au sein de ce mémoire est de genre impressionniste, c'est-à-dire la combinaison du genre réaliste et confessionnel, fondé sur l'ouvrage de Van Maanen (Olivier de Sardan, 2000; 2001). Dans le premier cas, il s'agit de l'utilisation d'une narration objective où la présence du chercheur est invisible dans le texte. Le second cas renvoie à une narration où le « je » et le point de vue subjectif sont utilisés. La sélection de ce type de narration s'est effectuée de manière inductive : comme la rédaction du mémoire se faisait d'une part sur un narratif objectif alors que de l'autre part elle se faisait sur un narratif subjectif, il s'agissait d'un choix logique. Tous les éléments présentés dans ce chapitre nous permettent d'en venir à une méthodologie complète, ce dont fera état la dernière section.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Pour revenir sur ce qui a été dit dans ce chapitre, il a d'abord été question du conflit d'intérêt premier de ma recherche : ma position d'étudiante et d'employée du MDN me mettait dans une potentielle position de conflit d'intérêts. Des moyens ont cependant été déployés pour assurer que les risques restaient faibles et que la poursuite du projet soit réalisable. En effet, les comités d'éthique de l'UdeM et des FAC, le CER-SC et le CERSS, ont fourni leur accord à la recherche par l'entremise de certificats d'éthique. Ceux-ci contenaient des informations sur le recrutement, la collecte de données, les participants, l'analyse des données et plus. Ils traitaient également des impacts de la COVID-19 sur le terrain qui ont été présentés ici. La méthode principale de collecte de donnée choisie se concentrait sur le déroulement d'entrevues semi-structurées individuelles d'une durée maximale d'une heure trente minutes dans un lieu privé. Les thèmes abordés lors de ces entrevues tournaient autour des motivations d'enrôlement, de la perception de l'organisation militaire, des effets de l'éducation et de la culture sur les groupes d'individus visés par la recherche. La démarche ethnographique étant inductive, les conclusions et hypothèses ont été tirées d'éléments marquants à partir des observations. Les données ont ensuite été analysées à l'aide de codage en différentes étapes, c'est-à-dire par un mélange de codage multinomial et codage par tours. Ainsi, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, les données recueillies portant sur les valeurs dans la FAC ont été analysées en lien avec l'échantillon d'étude afin d'éviter toute généralisation.

3 – EXPÉRIENCE DES VALEURS

INTRODUCTION

Ce premier chapitre d'analyse vise à discuter des valeurs identifiées comme étant des valeurs militaires par les participants de l'étude. Le but du chapitre est ainsi de comprendre de quelles manières ces valeurs ont été vécues par les membres et anciens membres des FAC. Dans un premier temps, une section portant sur les valeurs militaires et collectives sera présentée de pair avec les impressions des participants concernant ces valeurs. Pour ce faire, une sous-section portant sur la possession préexistante des valeurs à l'enrôlement permettra d'exposer les différents points de vue sur le sujet et d'en ressortir des éléments distinctifs s'il y a lieu. Une seconde sous-section donnera quelques exemples des liens existants – ou non - entre les valeurs militaires et les valeurs personnelles des participants. Dans un second temps, la deuxième section du chapitre abordera l'identité militaire et les changements organisationnels. De manière exploratoire, cette section permettra d'établir comment ces éléments sont interreliés et influencent les membres actuels et anciens membres des FAC. Une sous-section présentant les conceptions de l'institution par les militaires, leur famille et la société en général favorisera une meilleure vision globale du contexte dans lequel se trouvait l'individu avant son enrôlement. Ceci nous aidera à concevoir comment l'influence sociofamiliale pourrait ou non tenir un rôle sur les motivations d'enrôlement, le sujet du chapitre suivant.

3.1. VALEURS MILITAIRES ET COLLECTIVES DES FAC

L'enrôlement militaire dans les FAC est synonyme de l'adoption d'un éthos particulier. En effet, comme il est possible de le lire sur le site internet des Forces armées canadiennes (2023), cette institution s'accompagne de nombreux principes éthiques, d'attentes professionnelles ainsi que de valeurs à intégrer et à respecter par les militaires. Les principes éthiques des FAC envers les militaires correspondent au respect de la dignité, à servir les intérêts du Canada avant les nôtres, ainsi qu'à obéir à l'autorité de l'organisation. Les attentes professionnelles envers les militaires correspondent de leur côté à avoir un fort sens du devoir, à accepter une charge illimitée de responsabilités, à arborer un fort esprit combatif et de leadership, à démontrer de la discipline, à avoir un esprit d'équipe et de

préparation développé ainsi que de faire preuve d'intendance. Six valeurs officielles sont mises de l'avant par les FAC : la loyauté, le courage, l'inclusion, l'intégrité, l'excellence et la responsabilité.

En abordant le sujet des valeurs militaires avec les participants, ceux-ci mentionnaient en grande majorité que les valeurs des FAC portent sur des thématiques semblables comme le courage, l'esprit de combattant, la rigueur, l'encadrement, l'esprit d'équipe, la créativité, l'esprit de sacrifice, l'intégrité, l'honneur, la loyauté, le sens du devoir, la résilience, le pragmatisme, la curiosité d'apprentissage, le dévouement, la générosité, l'altruisme, la discipline, la passion et la fiabilité. Ces valeurs n'ont pas exactement le même libellé que la version officielle des valeurs des FAC. Ceci pourrait entre autres s'expliquer par le fait que certaines personnes font une distinction entre les valeurs officielles et les valeurs non officielles. Par exemple Petra, une vétérane toujours à l'emploi au sein des Forces à titre de civile, admet qu'elle faisait une distinction entre les valeurs officielles, qu'elle nommait les valeurs sur papier, soit celles présentées au public sur la page internet institutionnelle des FAC, et les valeurs non officielles, qu'elle qualifiait de vraies valeurs :

Les vraies valeurs euhm, la loyauté, l'intégrité, euh le dévouement, euh le courage pas tout le temps, j'dis pas tout le temps parce qu'y'en a qui peuvent être très courageux mais d'autres qui sont très euhm... y'a comme une culture de « on peut pas parler », c'est pas tout le monde qui a le courage de dire les vraies choses. Mais le courage physique de dire « eille j'vais y aller j'vais donner ma vie » ça on l'a. J'te dirais que c'est 2 types de courage. Le dévouement ça c'est sûr, l'apprentissage [...], la générosité... j'pense que les gens sont assez généreux, de leur temps, de leurs expériences [...], la discipline aussi. Sais-tu c'que j'aime avec les militaires? C'est quelqu'un qui dit qu'il va faire [quelque chose] il va le faire. Ils sont excessivement fiables, pis s'il le fait pas c'est l'exception, ou c'est qui a vraiment que qu'chose [d'important qui l'a empêché de tenir sa parole], mais en général, j'travaille avec des militaires pis des civils en c'moment pis j'vois une grosse différence. J'le dis avec plein de respect, mais c'est deux cultures complètement différentes.

Bien que plusieurs valeurs officielles se retrouvent dans sa conception des « vraies » valeurs, il est tout de même intéressant de constater comment Petra distingue les valeurs disons théoriques de l'organisation militaire et les valeurs dont elle a fait l'expérience sur le terrain, comme s'il s'agissait de deux éléments distincts. Cela fait également référence aux cultures formelles et informelles abordées dans le premier chapitre alors qu'on y faisait la distinction entre les éléments compris dans la ligne directrice organisationnelle et ceux

vécus sur le terrain comme les valeurs et les croyances. Tout comme elle, Yousef, un militaire actif, a distingué les valeurs officielles établies par les hauts dirigeants des FAC des valeurs vécues par les acteurs militaires sur le terrain, en mentionnant qu'il y aurait une corrélation entre la perception de l'importance des valeurs militaires et du niveau dans l'organisation :

Euh moi j'pense qu'y a deux couches : j'pense que l'organisation va parler en général, donc on va parler des cadres, on va parler du gouvernement, parce que veut veut pas l'Armée c'quand même une branche du gouvernement civil. J'pense que de c'te côté-là y'a un idéal de valeurs pis de principes qui est poussé, mais j'pense que c'qui est important pour l'organisation n'est pas nécessairement important pour les personnes aux plus bas niveaux. Faque j'pense qu'on a vraiment deux couches : l'organisation en tant qu'telle ben j'pense que y'ont pas l'choix parce que sinon y pourront pas exister. [...] Tandis que comme une deuxième couche de valeurs on va dire qui va vraiment dépendre de ton rôle dans l'organisation. Par exemple l'organisation va dire ok euh c'qui est important c'est d'vous éduquer au niveau d'la diversité, d'l'ouverture d'esprit, acceptation, d'avoir euh plus de minorités dans l'Armée, d'avoir plus de femmes par exemple, euh d'avoir une meilleure ouverture avec les Autochtones, t'sais c'est des exemples que j'donne de même de choses qu'on a entendu d'l'Armée pis que c'est vrai qu'ils travaillent là-d'ssus. Mais là moi j'me prends à mon niveau euh mettons avec mon groupe, euh pis là on s'dit nous autres c'est quoi les valeurs ou les affaires qui sont importantes pour nous? Ben t'sais, de façon honnête, mon soldat là ça change pas grand-chose dans sa vie qu'y ait un, deux, trois ou huit femmes dans la section ou qu'y ait un [Autochtone] ou qu'y ait un Noir, dans l'sens qu'à son niveau ça change absolument rien. [...] [E]n bout d'ligne c'est pas que'qu'chose qui va être important pour eux parce que quand ta c'est d'dropper des bombes su'a tête des ennemis, ben ta priorité c'est pas de dire qu'on va travailler pour l'inclusion. Pis c'est ça qui fait qu'y a souvent un gros clash si on veut dire entre les gens : y vont r'garder l'Armée pis là ils vont dire « me semble que l'organisation reflète pas mes valeurs », mais c'pas qu'l'organisation reflète pas tes valeurs, c'est que c'est pas les mêmes priorités de valeurs pour que'qu'un qui est su'l'terrain par exemple que pour que'qu'un qui est un cadre qui est pas dans réalité de ça, faque j'pense que c'est plus pour ça que j'parle de mon principe à deux ou même trois couches là mais j'pense que... j'ai l'impression qu'c'est un peu la même affaire quand même au niveau du monde civil aussi, [...] les gens y pensent que t'sais l'autre personne a pas les mêmes valeurs, mais c'est pas nécessairement qu'y ont pas les même valeurs, c'est qu'y ont pas la même priorité d'la valeur parce que leur réalité est différente, faque j'pense juste qu'on... les priorités ben par nature vont être différentes. J'pense que t'sais ça reste que le corps de l'Armée c'quand même l'Armée là, y savent qui faut avoir des valeurs de loyauté, des valeurs de courage, t'sais c'est des valeurs qui sont avancées pareil, mais c'est d'la façon dont y sont priorisés j'pense qu'les gens comprennent pas que c'est pas si c'est pas mis d'l'avant, c'est pas qu'ça existe pas ou que l'organisation les veut pas, c'est juste pas la même priorisation ou c'est p't'être

pas les mêmes choses qu'y ont besoin. Pis c'est dur à comprendre pour beaucoup d'monde.

De surcroît, à travers la compilation des entretiens effectués avec les participants de la recherche, il est possible de constater que de nombreux participants sont en accord avec le point de vue exprimé par Yousef à l'effet que les valeurs militaires des participants seraient davantage en lien direct avec leur unité ou section de travail. Bien que les participants ne l'aient pas formulé explicitement, nombre d'entre eux ont soulevé que leur métier leur permettait de développer des compétences particulières, ce qui semble avoir un impact sur la priorisation des valeurs. Ismaël, un militaire actif, a souligné que son métier lui permet d'être créatif et d'explorer plusieurs moyens de résolution de problèmes, alors que Martin, vétéran depuis peu, mentionne que le bon sens est une valeur qui manque à bien des gens dans l'organisation. Vladimir, un militaire actif, met quant à lui l'accent sur l'importance d'une bonne gestion des ressources, valeur qu'il a par ailleurs acquise en pratiquant son métier, et dont peu de gens, selon ce qu'il soutient, réalisent l'importance. Dalia, une militaire active, souligne l'importance du professionnalisme au sein du corps militaire pour être prise au sérieux. Étant une femme ayant fait son entrée dans le monde militaire à la fin des années 1990, elle témoignait dans son entretien de l'importance, dès son entrée, d'être prise au sérieux dans le contexte d'enrôlement. On rappellera ici les informations présentes dans le chapitre un à l'effet que les femmes ont été admises dans les FAC seulement en 1987 pour l'AC et l'ARC, alors qu'elle date de 2001 pour la MRC.

Les valeurs abordées par les membres de l'organisation pourraient être désignées comme des valeurs collectives (Peetz, 2010) étant donné leur propension à la favorisation du bien-être de la collectivité. Dans cette optique, la valeur collective se fondera sur l'égalité de dispensation entre tous ses membres, tandis que la valeur individuelle se focalisera sur les bienfaits pour une seule personne, comme le droit à la liberté d'expression. Ainsi, les valeurs mentionnées par les participants comme l'esprit de combattant, l'esprit d'équipe, l'esprit de sacrifice, la loyauté, le dévouement, la générosité et l'altruisme sont en fait des valeurs qui favoriseraient le bien-être de la communauté puisqu'elles sont dirigées vers autrui : on est généreux, altruiste ou loyal envers et pour les autres.

Plusieurs des participants de la recherche, notamment Petra et Rogelio, étaient d'avis que les valeurs militaires devaient être utilisées dans leur contexte, essentiellement la valeur de loyauté. Comme ils le mentionnent, cette valeur serait la plus importante à contextualiser. Petra soutient que :

la loyauté c't'une super belle valeur mais pris toute seule ça peut être dangereux, t'sais les *Hell's Angels* sont supers loyaux là. Faque la loyauté pris toute seule ... ça fait qu'il faut qu't'ailles un cercle de valeurs qui... t'sais être loyale envers un leader qui est pourri pis qui est pas bon, ça vaut c'que ça vaut.

Rogelio dit quant à lui que :

à mon sens que'qu'un qu'y'est loyal envers son pays ou euh son unité ou *what ever*, t'sais j'te dirais pas qu'c'est quelqu'un qui est dangereux là, mais t'sais euh admettons face à l'adversité, t'es loyal [aux] décisions qui sont prises par tes commandants, pis tu vas faire n'importe quoi pour suivre c'te ligne directrice-là, à mon sens c'est de loin celle qui prime là. La plus importante.

Les points de vue de ces participants sous-entendent que la loyauté est une valeur extrêmement importante dans les FAC, pour laquelle le contexte d'utilisation doit être de pair avec un cadre de valeurs qui promeut le respect et la discipline pour éviter une utilisation néfaste de la valeur.

Considérant tout ce qui a été discuté à propos des valeurs collectives, il est dès lors possible de se questionner sur les motifs qui poussent des individus civils, ayant généralement un mode de pensées plutôt individualiste, à s'enrôler dans le monde militaire et à adopter des valeurs collectives. Les motivations d'enrôlement sont le sujet principal du prochain chapitre. Pour le moment, il est tout de même possible d'évaluer si les valeurs collectives nommées plus tôt sont des éléments appris ou si elles ne seraient pas plutôt déjà observables chez les participants avant l'enrôlement. C'est ce dont fera part la prochaine sous-section.

3.1.1. Valeurs militaires : acquises ou possédées?

Les participants de la recherche, en réponse à la question « considérez-vous que vous ayez intégré et/ou acquis [les valeurs les plus importantes des FAC] lors de votre entrée dans le monde militaire, ou sont-elles plutôt des valeurs que vous possédiez avant votre enrôlement? », se sont placés dans trois catégories différentes. Dans la première, ils

affirmaient posséder une partie des valeurs militaires avant même de s'enrôler. Dans la seconde, ils soutenaient avoir acquis de nouvelles valeurs professionnelles lors de leur carrière. Dans la troisième, ils mentionnaient avoir développé les valeurs qu'ils possédaient déjà. C'est dans la première catégorie que ce trouve Ximena, une vétérane de l'AC pour qui les valeurs militaires correspondaient à sa personnalité pré-enrôlement : elle était une personne loyale, intègre et capable de suivre des directives, mais les FAC ont permis l'approfondissement de ses valeurs. De plus, celles-ci lui ont permis de se démarquer en tant que militaire dès le début de sa carrière. Comme elles sont toutes des valeurs synonymes de travail d'équipe, cela lui a permis une adaptation plus facile au mode de vie collectif caractérisé par l'entraide. Ximena, Dalia, Gilles, Martine, Petra, Rogelio, Samir, Simon, Steve, Vladimir et Yousef soutiennent également qu'ils possédaient une partie voire l'entièreté des valeurs militaires qu'ils ont mentionnées comme primordiales au sein des FAC. Nombreux sont les participants qui soutiennent l'importance d'avoir quelques-unes des valeurs militaires avant l'entrée dans l'organisation puisque cela facilite la transition entre l'ancienne vie civile et la nouvelle vie militaire en plus de favoriser l'adaptation au groupe. Martin pense quant à lui que toutes les valeurs militaires et collectives doivent déjà être présentes chez un individu avant son enrôlement pour éviter que celui-ci se trouve dans une position où il sera en conflit interne de valeurs.

Dans son témoignage, Simon, un jeune vétéran, considère également que la présence d'une personnalité type est nécessaire pour être en mesure d'effectuer une longue carrière dans les FAC :

C't'un milieu dans l'quel tout le monde peut rentrer, mais c'est pas tout l'monde qui va nécessairement performer dans l'Armée. Parce que ça prend une personnalité particulière euh, t'sais moi personnellement j'peux dire j'tais déjà quelqu'un d'assez pragmatique, faque t'sais j'va te donner un exemple : quand j'ai fait mon cours de police, on a un entraînement pour répondre aux situations d'tireurs actifs là mettons dans une école. Pis bon dans le scénario un m'ment donné on tourne dans un corridor pis y'a un civil à terre qui dit « Ah aidez-moi aidez-moi », mais moi j'viens de l'voir le tireur y'est au coin [d'une jonction entre deux corridors]. Faque la personne j'y ai dit « ben garde la pression tu vas être correct » pis j'ai continué à avancer (rises) pis l'monde autour de moi y'étaient comme « ben voyons ». C'est que'qu'chose que... dans l'Armée tu vois que'qu'chose de façon pragmatique : si j'm'arrête 2 minutes pour y donner d'l'aide [au civil], [le tireur] va peut-être aller tuer d'autre monde. Faque t'sais ça c'est que'qu'chose que j'avais [le pragmatisme], mais y'a des gens qui l'ont pas

qui vont le développer, mais j’ pense que ça reste qu’à c’ moment-là ils vont pas nécessairement le développer pis l’ assimiler. Faque y vont comme vivoter dans l’ Armée mais jamais complètement assimiler l’ expérience.

Cette hypothèse de la nécessité d’ une personnalité type est intéressante puisqu’ elle entraîne des questionnements sur une possible corrélation entre la personnalité type et les motifs d’ enrôlement. Est-ce que les individus qui s’ enrôlent dans les FAC sont des individus qui correspondent à une personnalité particulière? Si oui, quelles en sont les caractéristiques? Cette question sera explorée dans le prochain chapitre, mais pour l’ instant, poursuivons sur le sujet des valeurs personnelles et professionnelles. Pour revenir sur ce qui a été mentionné sur la personnalité type, Yousef et Rogelio, deux militaires actifs, ont également soutenu les dires de Simon car, selon eux, la carrière militaire n’ est pas un métier pour tous. Ceci fait écho aux propos soutenus par Linton (1969) qui mentionnait qu’ un individu au sein d’ une institution va, au courant de sa formation, être conditionné à adopter la personnalité type de ladite institution. Les personnalités types seraient donc développées à partir de valeurs existantes. Au même titre que ces trois participants, Gilles, un vétéran maintenant fonctionnaire au sein des FAC, soutient que ce ne sont pas tous les hommes ni toutes les femmes qui peuvent faire ce métier, et qu’ en se basant sur notre histoire sociale, il serait faux de penser que les FAC arriveraient un jour à la parité en termes de poste puisque culturellement, les femmes se dirigent vers d’ autres métiers qui sont plutôt reliés aux soins, comme la santé ou l’ éducation. Bien qu’ il ne soit pas discuté des dynamiques de genres dans le cadre de ce mémoire, il est intéressant de constater qu’ à la lumière de ses expériences, ce participant affirme que le faible taux de femmes dans les FAC est dû à des facteurs socioculturels et historiques nationaux. Nous approfondirons cette question dans le cadre de discussions ultérieures autour des thèmes de motivations d’ enrôlement et des problèmes de recrutement. Pour revenir sur les valeurs, la prochaine sous-section propose d’ analyser dans quelles mesures les participants ont l’ impression que leurs valeurs personnelles sont en accord avec les valeurs militaires.

3.1.2. Valeurs militaires et personnelles : accord intégral?

Lors de la question portant sur l’ accord entre les valeurs professionnelles et personnelles, tous s’ accordaient pour dire que leurs valeurs personnelles et professionnelles s’ accordaient. Évidemment, une variation du degré d’ accord des valeurs était notable,

surtout chez les plus jeunes militaires et vétérans. En effet, les vétérans ayant eu une carrière de plus de 15 ans dans les FAC mentionnaient tous qu'à ce jour, leurs valeurs personnelles étaient en accord avec les valeurs militaires. Au niveau des militaires actifs de la tranche d'âge de 35 à 50 ans, un désaccord partiel a été noté. Pour sa part, Vladimir soutient que ses valeurs personnelles s'accordent totalement aux valeurs des FAC. De son côté, Dalia soulève une discordance entre ses valeurs personnelles et professionnelles au niveau de l'exécution des changements organisationnels, soit les changements de culture de l'organisation qui, selon elle, serait plutôt tardive. Pour les autres participants, soit des militaires dans la tranche d'âge de 20 à 34 ans, leurs valeurs personnelles sont toutes à un certain niveau en accord avec leurs valeurs professionnelles. Ils mentionnent cependant que l'aspect familial est considéré comme plus important qu'avant et qu'ils seraient prêts à désobéir aux ordres de mutations ou littéralement être libérés des FAC si la carrière militaire devenait une entrave aux relations familiales. Lorsqu'il est question d'être libéré des FAC ou du processus de libération, cela fait référence au processus de sortie: c'est le terme pour dire que les militaires prennent leur retraite ou se font renvoyer de l'organisation. À la question portant sur l'accord entre des valeurs et s'il avait déjà pensé à sortir des FAC pour divergences de valeurs, Ismaël a répondu :

Euh... j'pense ça s'en vient. C'est plate là, mais ça r'vient à c'que j'disais là dans l'sens que moi ma valeur t'sais [...] les valeurs changent là pis oui y s'priorisent pis on change de priorité pis là ma priorité c'est la famille, pis là j'suis rentré dans cette zone de confort là en r'venant à Montréal pis là j'ai récupéré tout mon réseau qu'j'avais perdu genre v'là 10 ans ... j'pense que ça s'rait vraiment là là qu'y serait mon blocage finalement. Admettons une mutation qui [...] viendrait euh comme égrainer ça là ça irait pas là. [...] Faque là je sais pas à quel point j'vais être prêt à piler là. T'sais j'suis prêt à faire un certain compromis, après c'est d'savoir à quel point [les FAC] vont être en mesure de faire des compromis.

Les propos d'Ismaël illustrent bien un certain changement social au niveau des individus qui s'enrôlent. L'arrimage entre la vie de famille et professionnelle semble avoir été souvent problématique. En effet, plusieurs vétérans ont mentionné s'être séparés de leur conjoint ou conjointe en raison leur carrière militaire. Dans les témoignages des jeunes vétérans, on observe la tendance inverse : plutôt que ce soit le couple qui succombe à la vie militaire, c'est à la carrière que l'on met fin. On peut alors se questionner sur la possible modification du niveau d'adhésion à l'identité militaire à travers les dernières décennies.

C'est d'ailleurs la vision de l'identité militaire et de l'organisation qui sera le sujet de la prochaine section.

3.2 IDENTITÉ MILITAIRE ET VISIONS DES FAC

Tel que soulevé dans le chapitre un, le concept d'identité militaire correspond à l'ensemble des représentations du groupe et de soi affectant nos conceptions des relations civilo-militaires. Le mode de vie militaire renvoie à des valeurs militaires comme la discipline, l'obéissance, l'esprit de camaraderie et plus. Cette identité, contrairement à ce qui a été mentionné avec les valeurs militaires dans la section précédente, n'est pas acquise avant le recrutement. Elle serait plutôt inculquée lors de la phase initiale d'enrôlement, également désignée par Cysique (2013) comme l'assujettissement au monde militaire. L'auteur considère la relation entre les soldats et l'institution militaire comme un assujettissement des premiers dans l'optique où ils sont moulés pour convenir au monde militaire. Cette théorie d'endoctrinement par le moulage de l'individu renvoie à Foucault (1993) pour qui un individu qui passe de civil à militaire devient le membre d'une collectivité et la partie d'un tout. La cohésion entre les soldats et l'identité militaire devient alors primordiale car elle est synonyme d'un bon fonctionnement organisationnel (Ben-Shalom, Lehrer et Ben-Ari, 2005). Yousef a d'ailleurs appuyé cela en discussion des changements organisationnels liés à l'habillement, aux perçages, aux bijoux et plus, soit des éléments qui modifieraient l'image militaire. Il soutient que :

les gens ont une certaine image des militaires pis y'a comme une certaine fierté liée à cette image-là. J'pense que euh au militaire c'est que qu'chose qui est plus fort que n'importe quelle autre organisation pis l'apparence physique, contrairement à la plupart des organisations, fait partie de l'identité dans l'Armée. [...] [A]u militaire, ça fait partie d'la... pas d'la personnalité mais ça fait partie d'identité militaire qu'on t'inculque quand t'arrives. Faque j'pense que ça l'a enlevé un morceau à beaucoup d'monde, c'est comme s'ils s'faisaient enl'ver un peu une partie de c'qu'y étaient. Ça fait partie d'leur identité ça fait partie d'leur fierté de l'organisation faque y voient ça comme une perte.

On peut facilement constater de quelles façons le respect des règles et des traditions, au niveau de l'apparence typique des militaires, est en lien direct avec l'identité militaire. Avant d'aborder le sujet plus en profondeur, nous devons d'abord établir à quoi fait référence l'apparence typique des militaires. À l'origine, comme il est possible de le lire sur le site informatif des Forces armées canadiennes (2023), l'A-DH-265-000/AG-001, Les

Instructions sur la tenue des FC correspond à la directive sur de la tenue militaire. Par tenue, on entend le code vestimentaire des différents uniformes, l'apparence physique, le port d'insignes et plus. Il existe cinq types d'uniformes, soit l'uniforme cérémonial, l'uniforme de MESS, l'uniforme de service, l'uniforme de groupe professionnel et l'uniforme opérationnel. D'ordinaire, l'uniforme arboré est l'uniforme de service, ou tenue de combat, qui doit être « propre, repassé, non froissé et soigné » (Forces armées canadiennes, 2023). Le port des autres uniformes se fera dans le cadre d'événements et de contextes particuliers seulement. L'uniforme de service est orné d'insignes identifiés par la directive A-DH-265-000/AG-001 : aucun insigne non autorisé ne peut figurer sur l'uniforme. La directive comprend également des règlements pour le port des cheveux, qui doivent être plus courts que les épaules, sans quoi ils devront être attachés, mais dans tous les cas, ils doivent découvrir le visage. Des exceptions sont toutefois permises pour les membres de groupes religieux, mais des exigences les encadrent (DOAD 5516-3, Accommodement pour motif religieux ou spirituel). Le port de petits bijoux ou de bijoux non visible était permis, mais pas le port de vernis à ongles. Maintenant, avec les changements adoptés à la directive A-DH-265-000/AG-001 en 2022, les faux ongles, le vernis à ongles de couleurs, la coloration des cheveux avec des couleurs non naturelles et plusieurs autres changements sont permis.

Ainsi, pour revenir aux changements liés au physique, comme la permission du port de bijoux, de faux ongles, de cheveux longs et colorés, on peut comprendre comment ceux-ci sont suffisants pour créer un certain ébranlement identitaire. Plusieurs participants considèrent l'apparence militaire comme un marqueur de distinction sociale et institutionnelle. Par conséquent une atteinte à cette image peut causer, comme l'a mentionné Yousef, une perte identitaire partielle. Pour d'autres, il s'agit ici d'un coup d'épée dans l'eau, soit d'une mesure qui n'a pas d'impact au niveau de l'identité, de la rétention ou du recrutement. Certains sont, au contraire, d'avis que ces changements sont les bienvenus et ils ont hâte de voir quels en seront les impacts sur l'organisation. Quoiqu'en pensent les participants, ceux-ci semblaient s'accorder sur le fait que les changements institutionnels auront des impacts sur les traditions militaires dans un futur rapproché. Il faut toutefois souligner ici que les changements au sein des FAC ne sont pas

nouveaux de cette année. Comme toute organisation, elles doivent se maintenir à jour et se transformer de pair avec la société. En effet, que l'on parle d'inclusion des femmes, des individus 2SLGBTQIA+, des Autochtones ou des minorités, des changements ont dû être opérés pour assurer une représentation sociale plus complète au niveau culturel. Par représentation sociale, je veux dire une composition de l'organisation qui est à l'image de la population québécoise au niveau culturel. Comme le mentionne Steve :

[L']Armée *de facto* n'a pas eu l'choix de suivre, parce qu'elle recrute dans la société, donc elle fait affaire avec une clientèle qui est tout à fait nouvelle et qui est très volatile aussi, c'est que on est arrivé vers la fin je dirais vers la dernière décennie à voir des carrières beaucoup plus courtes. [...] 30 ans d'armée maintenant c'est être dinosaure. C'qui est important de savoir c'est que on est arrivé dans [...] une armée *fastfood*. L'armée *fastfood* c'est que on veut s'entraîner très peu, arriver à la guerre tout de suite, avoir tout de suite la gloire qui est derrière ça, on veut les choses rapidement. Mais tu ne peux pas entraîner quelqu'un sans qu'il ait une certaine expérience à la carrière. On veut la facilité dans un court laps de temps, on veut comme [...] un moment wow les gens voient l'Afghanistan, ok wow, on veut y aller, c'est la guerre, c'est comme dans les films, c'est comme jouer aux jeux vidéo, *Call of Duty* là, on est là-dedans là, sa manette et puis wow, ça tire partout et tout ça, donc c'est ça que les gens veulent avoir dans l'fond, on est venu avoir des sensations fortes, on veut avoir peur, on veut t'sais on veut s'sentir impliqué, mais ça là tu peux pas t'sais une guerre euh tu peux pas en provoquer une pour faire du recrutement demain matin, ça arrive dans des périodes de temps bien précises quoi. Donc à un moment euh alors ça c'est sûr que les jeunes recherchent l'action, recherchent que ça bouge. Dans les métiers d'armes de combats c'est toujours un renouvellement si tu veux continué qui s'fait, donc faut d'la chair fraîche si tu veux qui doit rentrer pour renouveler y'a des gens qui montent en grade mais il leur faut des subordonnés donc il faut qu'tu rentres des gens quoi. Et ça les jeunes les carrières courtes qu'est-c'qui s'passe ça coûte extrêmement cher de former un soldat au départ euh [...] ça coûte très cher, on équipe des gens, et après ça euh bon c'est déficitaire je te dirais à la limite parce qu'utiliser des gens comme j't'ai expliqué d'une période environ de 4 ans, où les gens sont formés où ils arrivent à pleine capacité, ben là ils s'en vont. Pourquoi? Parce que un : c'est le problème de motivation. La motivation c'est que tu arrives à un *fastfood*, ben là on te nourrit plus, t'as plus de *hotdog* t'as plus rien, ben hop je veux ailleurs. [...] Pis un autre phénomène si on remonte en arrière dans les années 90 c'était bien *hot* là euh de pouvoir sauter en parachute, de faire d'l'escalade, de faire quasi du sport extrême. Toi demain matin si tu as envie d'le faire d'avoir des sensations fortes, tu peux aller n'importe où et les avoir, donc le monde civil est arrivé à concurrencer cette adrénaline que nous pouvons avoir à l'Armée. [...] L'organisation a perdu beaucoup parce que le civil offre les sensations qui peuvent être similaires à ce que tu peux vivre. C'est l'individualisme aussi, j'veux dire de la société, on est dans cette société *me myself* et voilà quoi c'est en réalité chacun est son propre patron. La guerre est une chose qui euh pour l'avoir faite, euh crée des liens, quelque chose que tu peux pas

imaginer quoi. Quand tu vis ces sensations-là, tu es lié à vie. T'arrives, tu rentres dans ta carrière, si tu connais pas ça, comment veux-tu avoir un lien? Comment veux-tu appartenir à une organisation? Ils veulent ça tout de suite, le *fastfood*, c'est réellement ça qui est là euh, on veut tout, tout de suite, mais un esprit de corps ça se crée pas du jour au lendemain, et sans esprit de corps, tu vas nulle part. Le problème c'est que tout le monde veut aller dans sa direction et veut être commandé comme lui a envie de l'être, mais ça marche pas.

Ce qui est très intéressant ici avec la théorie de « l'armée *fastfood* » de Steve, c'est qu'on y trouve la considération selon laquelle les FAC, au même titre que les organisations civiles, vont chercher leurs membres au sein d'une société aux valeurs spécifiques, ici individualistes. Ainsi, pour être en mesure d'attirer des membres, les FAC doivent s'ajuster à la société, ce qui peut sembler contradictoire avec ce qui a été mentionné dans la revue de littérature, alors qu'on y rapportait que le soldat est moulé à l'organisation. Ce modelage des FAC à la société peut être attribué à plusieurs facteurs, comme la diminution du pouvoir exercé par l'institution militaire et l'État sur la société entre 1800 et aujourd'hui, les valeurs et idéologies premières de la société moderne ainsi que le caractère volontaire de l'enrôlement. Pour revenir sur les changements au niveau organisationnel, il a été observé par un participant une certaine baisse du niveau de difficulté pour devenir membre des FAC. Il a ainsi exprimé un certain mécontentement face à cette soi-disant facilitation du recrutement, sujet qui sera abordé dans le dernier chapitre de pair avec les problèmes de recrutement et de rétention. On peut toutefois noter que l'adoucissement des méthodes de fonctionnement des FAC va à l'encontre des valeurs de Rogelio :

le fait de niv'ler vers le bas, moi j'trouve ça inacceptable. T'sais, j'comprends qu'y'a d'la difficulté, on va t'aider là-d'dans, cependant, le barème y'est là, si t'es pas capable d'l'atteindre, ben *just too bad* t'sais. Y'a d'autres places qui engagent présentement juste parce que [ils ont] des places de disponibles faque on va l'prendre pis ça s'peut qu'il nous fasse perdre la *game*. Ben pourquoi tu l'prends? J'le vois surtout dans les nouveaux : y'a pu d'esprit de corps, y'a pu euh t'sais avant on sortait din bars ensemble, on faisait des activités la fin d'semaine t'sais, on avait vraiment un sentiment d'appartenance littéralement. Tandis que là aujourd'hui les jeunes j'les r'garde aller, y'ont pas l'air motivé, ça pas l'air d'leur tenter, clairement sont là parc'qu'y sont payés pis que...moi ça m'a fait désenchanter un peu de voir comment c'est rendues les nouvelles générations. T'sais nous autres veut veut pas on a grandi dans l'adversité, nos cours y'étaient durs, ça nous faisait chier d'être là, on faisait notre temps, pis après ça quand c'tait fini on s'disait « eille on a passé à travers en gang », tandis que là aujourd'hui « ah, c'est une tâche que j'trouve vraiment difficile, ça m'tente vraiment pas d'la faire, bon ben qu'est-c'que j'vais faire? J'vais faire une plainte d'harcèlement contre le staff, pis y vont arrêter de m'écœurer ». C'est rendu la mode là. Faque le

staff va s'faire enl'ver du p'loton, j'vais passer mon cours, une fois que mon cours est fini pis que j'ai gradué, je r'tire ma plainte. Je r'garde les jeunes qui rentrent pis y m'font capoter là. C'est toute tout l'temps trop dur, à toutes les fois c'trop difficile, c'est trop d'mandé, faque euh ça euh j'trouve ça ben *tough* pour vrai euh, mais bon. J'trippe pas où c'qu'on s'en va, la façon qu'ça se soit adouci. Moi j'ai la mentalité de j'aime mieux qu'on soit 10 000 pis qu'on ait les 10 000 meilleures personnes qui veulent être là, que d'être 200 000 pis qu'là-d'dans t'en as t'sais 5 000 qui sont bons. Clairement c'est pas celle que les Forces sont en train d'adopter.

Bien sûr, on ne peut pas généraliser les attitudes et valeurs observées par Rogelio à une génération entière, mais il est intéressant de voir comment ce militaire relativement jeune, avec une dizaine d'années d'expérience dans les FAC, voit l'avenir de l'organisation et de ceux qui la composent.

Pour rebondir sur ce qui vient d'être discuté dans l'extrait de l'entretien de Rogelio, les problèmes reliés aux motivations de la carrière au sein des FAC est un point fréquemment abordé par les participants. Ils soulèvent que les militaires, principalement de plus jeunes générations, semblent avoir des intérêts plutôt individualistes pour la carrière militaire, telle que la présence de bons avantages sociaux, plutôt que des intérêts collectifs, comme de servir le pays. C'est ce qui favoriserait des carrières plus courtes : on ne s'enrôle pas pour appartenir à une organisation ou pour défendre son pays, on s'enrôle pour avoir un travail. Il ne s'agit toutefois pas d'un emploi ordinaire, celui-ci demande beaucoup plus d'engagements que la plupart des emplois et ce à tous les niveaux. Rappelons ici que l'on se trouve en présence d'une organisation à visée collective qui recrute ses membres dans un contexte individualiste, comme les travaux de Vibert rapportés au chapitre un le soutenaient. Tel que constaté lors des entretiens, plusieurs participants soutiennent que l'Armée est empreinte d'individualisme. Ses membres ne deviennent pas des individus collectifs dès le moment où ils y entrent. Comme le soutient Simon,

y'a beaucoup d'individualisme dans la société. J'coupable de ça, n'importe qui qui est dans l'Armée est coupable de ça jusqu'à un certain degré... y'a un don d'soi dans l'Armée mais y'a aussi un p'tit peu d'individualisme parce que, t'sais si on r'garde admettons le plus haut sacrifice ou la plus haute fonction qu'tu peux avoir dans l'Armée en milieu opérationnel, ben ces gars-là pour poursuivre leur rêve dans les Forces spéciales, t'abandonne complètement ta famille t'sais, t'es pas là pour tes enfants, t'es pas là pour ta femme. Tu peux voir ça comme un don d'soi pour ton pays, mais en même temps tu peux voir ça comme de l'égoïsme aussi d'une façon : ton rêve à toi est plus important que d'être là pis d't'occuper

d'ta famille t'sais [...] faque l'individualisme qu'on vit dans notre société s'reflète quand même dans l'Armée. C'pas parce que tu vas dans l'Armée qu't'es pas individualiste.

En se fiant aux points de vue présentés, la démarcation entre les actions individualistes et collectivistes serait floue, si bien que seule l'intentionnalité permettrait de différencier les deux. Gilles soutient, bien qu'il ne nie pas la direction que semble prendre l'enrôlement des jeunes générations, que les militaires de plus vieilles générations sont les individus les plus altruistes qu'il ait connus dans sa vie. Est-ce alors une qualité qui se soit dissipée avec le temps au niveau social ou serait-ce plutôt un enjeu d'échantillonnage? Avant d'approfondir le sujet de l'enrôlement dans le prochain chapitre, nous allons présenter les opinions entretenues au sujet des FAC, autant au niveau de l'individu, de sa famille que de la société pour comprendre – dans la mesure où notre échantillon nous le permet – comment ces conceptions peuvent exercer une influence sur l'enrôlement.

3.2.1. Conceptions personnelles, familiales et sociales de l'organisation

Ce qui ressort beaucoup à travers les discours des participants est le manque de connaissances voire l'ignorance de la société à l'égard des FAC. En effet, lorsque j'ai abordé le sujet de la perception des FAC par la société et leur famille avant leur enrôlement, les participants ont identifié de nombreux préjugés entretenus par ces deux groupes. La conception des militaires comme étant de la chair à canon, des individus violents ou instables mentalement ne sont que quelques-uns des exemples qui ont été soulevés. Ces visions peu flatteuses de la carrière militaire auraient, selon eux, pris racine lorsque le Canada participait à des guerres, notamment à la Première et Deuxième Guerre mondiale, d'où les soldats revenaient traumatisés des horreurs auxquelles ils avaient assisté. Il est à noter que ces conceptions de l'institution ont été abordées par les vétérans âgés de plus de 50 ans présentant donc la réalité sociofamiliale des années 1970 et 1980. Au niveau des participants de la tranche d'âge de 35 à 50 ans, on note plutôt une vision favorable à l'organisation : les participants étaient soutenus par leur famille dans leur démarche d'enrôlement, mais sans encouragement exacerbé. Les participants de la tranche d'âge des 20 à 34 ans ont pour la plupart d'entre eux fortement été encouragés dans leurs démarches parce que leur famille trouvait que l'organisation prodiguerait un bon encadrement et une discipline nécessaire pour les participants. Un d'entre eux n'avait pas réellement le soutien

familial, situation qui s'est résorbée une fois que la famille a compris l'environnement militaire, alors qu'un autre participant s'est fait renier par un parent lors de son enrôlement. Dans la grande majorité des cas, il est possible de faire des rapprochements entre la description de la vision de la société et celle de la famille présentée par les participants. En effet, lorsqu'un participant décrit la vision de la société au moment de son enrôlement, celle-ci s'accorde généralement avec la vision que sa famille possédait. Le cas de Simon illustre ce constat :

Ben le public perçoit l'Armée pas mal comme mes parents la percevaient... plus dans l'milieu francophone qu'anglophone cela dit là, mais dans le milieu anglophone y'a un espèce de respect qui est plus grand pour l'Armée que dans le milieu francophone. Dans les communautés francophones au Québec y'a beaucoup d'incompréhension, beaucoup d'mépris envers l'Armée je trouve, euh, pas dans le milieu anglophone, mais ça reste que la majorité des gens, tout de suite tu dis armée c'est comme « ah ok mais t'as tué du monde » ou « t'as fait déploiement après déploiement ». L'Armée canadienne est très différente de ça, c'est sûr que l'public a un peu plus une conception de films de guerres américains de c'que l'Armée est, t'sais. Pis finalement [...] même nous autres on regardait les Américains pis tabarnache t'sais les Américains euh t'sais... moi j'sentais plus les gens te voient un peu comme si t'es d'la chair à canon parce que t'es dans l'Armée, ben nous autres on voyait plus les Américains comme d'la chair à canon parce qu'y sont dans l'Armée que nous autres t'sais (rires). Faque moi j'trouve que c'est ça la conception publique de l'Armée est très euh...c't'un peu semblable tout en étant différent à la police t'sais, les... tu vois juste qu'est-c'que tu vois de l'extérieur. Mais tant qu't'as pas accès aux rouages là si on peut dire là, les gens savent pas vraiment c'est quoi l'Armée. [...] Une fois qu'j'tais d'dans [les Forces] j'pense que ma famille ont un p'tit peu compris que c'pas euh genre tu finis ton cours de base pis tu t'fais *shipper* en Iraq là, c'est différent. L'Armée en tant qu'telle c'est ben différent d'l'Armée en temps d'guerre là.

Bien sûr, certains témoignages attribuent à l'inverse une vision négative de la société envers les FAC et une vision positive de la famille envers l'organisation. Il est toutefois possible d'observer que dans ces cas, les connaissances sur l'organisation sont un aspect influençant la vision de la famille sur les FAC. En d'autres termes, il semble y avoir une corrélation entre la bonne vision des FAC au niveau familial et la participation antérieure d'un membre de la famille au sein de l'institution militaire.

Au niveau des participants, la vision de la carrière militaire était principalement divisée en trois catégories : une vision positive où le participant savait à quoi s'attendre, une vision neutre où le participant était dans le néant quant à ses connaissances sur l'organisation et

finalement, une vision teintée de l'organisation. Dans la première catégorie se trouvent les militaires et vétérans qui connaissaient un militaire préalablement à leur enrôlement, soit avaient fait des recherches approfondies sur le processus d'enrôlement. La seconde catégorie regroupe les militaires qui se sont enrôlés par recherche de structure et d'unité de groupe. Dans la dernière catégorie se trouvent les individus qui avaient une vision des FAC se rapprochant des films hollywoodiens de la guerre et des armées. À travers ces catégories, certains s'attendaient à un milieu plus difficile en termes de discipline et d'exercices de terrain tandis que d'autres n'avaient pas d'attentes réelles concernant leur entrée dans le monde militaire. Quelques-uns avaient des camarades militaires ou vétérans des FAC, ils n'avaient donc pas de préjugés sur la matière et savaient approximativement à quoi s'attendre de leur entrée dans le monde militaire. Ce qui est intéressant d'observer dans les données recueillies est que huit participants sur treize, soit 61,5% de l'échantillon de la recherche, n'avaient pas d'entourage et de connaissances particulières du monde militaire avant de s'enrôler. Cela sous-entend que leur enrôlement, bien que fondé sur un fort intérêt, relevait à première vue d'un saut dans l'inconnu.

CONCLUSION DU CHAPITRE

À la lumière des éléments présentés dans ce chapitre, il est possible d'affirmer que l'expérience des valeurs militaires des participants de la recherche est influencée par plusieurs facteurs. Tout d'abord, l'enrôlement militaire est accompagné de principes éthiques, d'attentes professionnelles ainsi que de valeurs à incorporer et à honorer. Dès les premiers instants où le sujet des valeurs militaires a été discuté avec les participants, il a été possible de faire une distinction entre les valeurs officielles théoriques et les valeurs non officielles réelles selon les sections et unités. Ces valeurs qui ont été identifiées comme des valeurs collectives sont le fondement du bon fonctionnement organisationnel des FAC, mais elles doivent être comprises dans un cadre structuré pour assurer une utilisation saine. La majorité de ces valeurs étaient possédées par les participants préalablement à leur enrôlement, bien que plusieurs aient été développées au cours de leur carrière. Ces valeurs collectives devaient d'ailleurs être en accord avec les valeurs personnelles, à des degrés variables, pour expliquer leur présence dans l'institution, bien qu'avec les changements sociaux qui ont été présentés, la présence des militaires et la continuité de

celle-ci dans l'organisation se font plus précaires qu'il y a quelques décennies. Cette baisse des taux de recrutement et de rétention au sein de l'organisation a par ailleurs été mise en lien avec un accès plus facile à la possibilité de devenir membre des FAC, créant un certain mécontentement au niveau des participants qui jugent que l'organisation effectue un certain nivellement vers le bas. Ce mécontentement proviendrait du fait qu'il renvoie à une atteinte à l'identité militaire, présentée comme l'ensemble des représentations et valeurs propres aux militaires, acquises lors de l'enrôlement. Nous avons vu comment la place de l'individualisme dans la société québécoise avait des impacts particuliers dans les FAC ainsi que les façons dont la ligne entre les actions individualistes et collectivistes était délimitée par l'intentionnalité des acteurs. La dernière section sur les diverses conceptions des FAC a permis de mettre en évidence comment le discours social influence le discours familial, mais pas réellement l'individu qui s'enrôle. En fait, la plupart des participants se seraient lancés dans cette aventure carriériste à l'aveuglette. Grâce à l'analyse effectuée sur l'expérience des valeurs des FAC aux niveaux individuel, familial et social, il nous sera possible d'établir comment cette intégration de valeurs a pu mener l'individu à s'enrôler dans l'organisation militaire canadienne en sol québécois. C'est ce que le prochain chapitre tâchera d'accomplir.

4 – CONCEPTION DES MOTIVATIONS D'ENRÔLEMENT

INTRODUCTION

L'enrôlement dans les FAC amorce la carrière militaire. Cet engagement contractuel au monde militaire peut seulement être mis à terme par le processus de libération des FAC qui le déchargera de ses fonctions. L'étape d'entrée dans le monde militaire s'étend sur une période de 8 semaines et demie au cours desquelles les recrues militaires passent à travers un processus de qualification militaire de base², commun à tous les militaires, et ensuite à un chemin de carrière différent, dépendamment de leur titre de formation (Blackburn, 2016). Le militaire doit se mouler à l'image de l'organisation à l'aide de pratiques facilitant l'incorporation des membres au monde militaire, comme le rasage des cheveux, qui étaient autrefois utilisées dans le but de créer une démarcation entre la vie civile et la vie militaire (Pinto, 1975). Comme il a été observé dans le chapitre trois avec les changements organisationnels adoptés par les FAC, ces pratiques d'incorporation se sont perdues, même si elles ont une valeur symbolique, c'est-à-dire qu'elles sont les témoins d'un vécu particulier et propre aux militaires, de l'éthos militaire ainsi que du sentiment d'appartenance à ce monde. Des recherches (Cysique, 2013; Fraser, 2013; Sourbier-Pinter, 2008) abordent cette représentation symbolique de l'identité et l'éthos militaire à travers plusieurs événements rituels tels que des cérémonies de changement de commandement, des cérémonies de levée de drapeaux, d'attribution de médailles et d'insignes, etc. C'est en nous basant sur cette symbolique identitaire du monde militaire que nous pouvons nous questionner sur ce qui motive les individus québécois à s'enrôler, ce qui sera l'objectif de ce chapitre. Tout d'abord, une section portant sur les perceptions sociales et familiales des motivations d'enrôlement sera présentée. Ensuite, une section sur les motivations d'enrôlement personnelles comprenant l'influence familiale dans le processus d'enrôlement sera proposée.

² Il s'agit d'un cours prônant l'acquisition de compétences et connaissances de base relatives à la conduite professionnelle, la résilience, la condition physique et les compétences militaires pour prospérer dans une carrière militaire, le tout dans un contexte d'équipe (Forces armées canadiennes, 2023).

4.1. PERCEPTIONS DES MOTIVATIONS D'ENRÔLEMENT

La littérature (Eightmey, 2006; Galland, 1999; Léger, 2003; 2004; Léonturier, 2011; Seigle, 2021; Wooddruff et al., 2006) aborde un vaste éventail de motifs d'enrôlement dans l'organisation militaire : les avantages sociaux et médicaux, les bénéfices liés au logement, la rémunération, l'estime personnelle, l'altruisme, la quête identitaire, le sens du devoir, la conciliation travail et famille, le défi que la carrière représente et plus encore. En questionnant les participants sur leur avis quant aux motivations d'enrôlement actuelles d'individus ayant évolué dans un milieu social individualiste, ceux-ci semblaient d'avis que les motivations d'enrôlement n'avaient pas nécessairement changé depuis leur propre enrôlement. Gilles arbore une vision relativement semblable de l'enrôlement actuel à celui au moment de son entrée dans l'institution :

Pier-Audrey : Est-ce que tu penses que les recrues maintenant s'enrôlent pour des motifs un peu différents? Parce que maintenant on connaît les avantages socioéconomiques d'être dans l'Armée, est-ce que tu penses que c'est... oui il y a la cohésion, oui y'a la communauté, mais est-ce que tu penses qu'il y a plus de sécurité financière mettons?

Gilles : Je pense pas que ce soit plus... j'pense que ça l'était autant, on le savait que [...] c'est un emploi stable, pis j'pense que pas mal tout le monde sait que la pension des Forces est une des meilleures. Pis quand tu penses qu'aujourd'hui les jeunes se pointent dans les entrevues pis demandent « c'est quoi ton plan de pension », j'pense que les jeunes sont au fait pis savent... Non, j'pense que c'est les mêmes motivations qu'avant. T'sais on a bien beau dire que les générations sont différentes, un moment donné les besoins essentiels ça reste des besoins essentiels. Oui la connectivité pis tout ça c'est plus important aujourd'hui, mais ça met pas de beurre sur les *toasts* le matin (rires).

Pier-Audrey: Est-ce que tu trouves qu'il y a moins de gens qui s'enrôlent, égal, plus que mettons il y a une trentaine d'années?

Gilles : J'pense que c'est à peu près égal, y'en a eu plus pendant la guerre parce que là t'avais les aventuriers qui voulaient aller à la guerre [...], pis quand ils sont revenus pis que y'ont demandé leur libération.

Pier-Audrey: Mais là avec les conflits avec [l'Ukraine] penses-tu que ça va augmenter l'enrôlement?

Gilles : [...] J'sais que là avec le confinement pis tout le kit y'avaient diminué le nombre de recrues pis on a perdu beaucoup de monde alors que l'Armée essayait de gonfler ses rangs parce que justement après l'Afghanistan y'en a beaucoup qui étaient partis faque y'étaient sous-représentés. J'ai entendu [...] qu'à Saint-Jean sont remontés à 19 pelotons [ils étaient à 15-16 depuis le début de la pandémie].

Ça suit le plein emploi aussi...quand y'a beaucoup de chômage, on n'a pas de misère à recruter, quand y'a moins de chômage, c'est plus difficile recruter. Ça peut vouloir dire que c'est pas toujours le premier choix des gens, [...], j'pense que y'a une corrélation à faire là-dedans [entre le premier choix des gens et la nécessité de subvenir à ses besoins], mais reste qu'il va toujours en avoir que ça intéresse. T'sais y'a 101 métiers dans les Forces, [...] pis ça c'est une chose que les gens [...] savent pas, parce que t'sais tout le monde pense qu'être dans l'Armée c'est d'avoir un gun dans l'infanterie t'sais, mais tu peux rentrer dans l'Armée pis être mécanicien là [...].

Pier-Audrey : C'que je trouve impressionnant c'est que c'est comme une microsociété dans une organisation parce que vous avez des policiers, des pompiers, vous avez tout là!

Gilles : Ben oui, mais c'est parce qu'il faut être autonome! Quand on se déploie dans un autre pays, le terrain qu'on occupe c'est un territoire canadien, faque nos lois s'appliquent dans les limites de ce camp-là. À l'extérieur [de ces limites], t'es dans l'autre pays [...]. Faut que tu sois capable de t'autosuffire là-dedans, pis ça te prend des *cooks*, parce que est-ce que tu vas faire confiance à des cuisiniers d'ailleurs que tu connais pas? Faque ça prend des *cooks*, ça prend tout. [...] C'est pas au Canada qu'on en a besoin [de toutes ces unités qui servent à l'autosuffisance en temps de guerre], c'est ailleurs. [...] Si t'as un menuisier militaire, ben lui y'est entraîné pour ça pis y'est capable de prendre son fusil pour se défendre, pis il va comprendre c'est quoi la dynamique pis il va pouvoir participer à la défense du camp, tandis que si c'est un civil lui il va se mettre dans le milieu pis il va attendre que ça arrête de tirer.

Pier-Audrey : Faque y'a comme une double fonction que [le militaire] est capable de remplir.

Gilles: C'est ça, pis c'est pour ça qu'on a des cuisiniers militaires, pis les cuisiniers militaires savent qu'avant tout, ils sont militaires. Après ils sont cuisiniers, mais si ça se met à tirer, ben ils savent... ben *anyway* ils savent tirer (rires) pis ils savent quoi faire. T'sais quand tu leur dis « défense périphérique » ben ils savent qu'il faut que tu te mettes vers l'extérieur pis que tu tires sur tout c'qui bouge. Mais ça, c'est pas quelque chose que t'as au Canada. C'est ça qui est difficile avec l'Armée par rapport au civil, [...] c'est tout cet argent qui est pris à s'entraîner pis que pour beaucoup ça sert à rien, mais non, c'parce qu'il faut être prêts quand ça va arriver, pis le seul moyen d'être prêt ben c'est de s'entraîner. À tous les 3-4 ans, je changeais de *job*.

Pier-Audrey: Faque c'est de se réinventer constamment là?

Gilles : Oui oui c'est pas ennuyant là [...]. Comme je l'ai dit au début de l'entrevue, la guerre c'est quoi? Ben c'est le chaos ultime. Les officiers de l'Armée on est des gestionnaires du chaos, c'est ça notre entraînement, c'est là qu'on est utile. C'est pour ça que dans notre formation, c'qui est le plus important c'est comment tu réagis sous le stress, c'est pour ça qu'ils t'empêchent de dormir, c'est pour ça qu'ils te mettent de la pression, pour voir comment tu réagis sous le stress

[...]. Les dix dernières années j'ai vraiment trippé parce que là j'avais assez de maturité et de confiance en moi pour [...] m'attarder à gérer les gens [...]. Le gros de ma *job* c'est de faire que mes gens ont le goût de travailler. Parce que si je réussis que mes gens ont des conditions de travail qui sont assez agréables pour leur donner le goût de rentrer le lundi matin, ben ils vont être plus efficaces, [...] y'a des chances qu'ils en fassent plus que c'que j leur demande [...].

Il est intéressant de constater à travers le témoignage de Gilles comment, de manière concrète, les réalités de l'enrôlement militaire peuvent être constantes au fil du temps. En ce sens, les motivations d'enrôlement sont restées, à travers le temps et les générations, orientées autour des mêmes objectifs, soit dans le but de subvenir à des besoins économiques, sociaux et personnels. Il soulève un enjeu intéressant sur la conception des Forces ou plutôt sur la gestion économique du gouvernement quant à l'organisation en mentionnant comment, au civil, le financement des FAC est considéré comme de l'argent mal investi puisqu'on ne voit pas réellement à quoi il sert. Pourtant, comme le soutenait Gilles, les armées doivent être prêtes au moment de conflits, ce qui requiert de la pratique et de l'entraînement. Au même titre que Gilles, Dalia semble d'avis que les motivations d'enrôlement sont fondées sur des besoins précis qui sont universels :

Pier-Audrey : On parlait justement d la société et tout, euh on est considéré comme une société qui est très individualiste, euh t'sais la valeur pis les droits des individus sont privilégiés à ceux d la société, mais comment est-c'que vous expliquez qu'une personne s'engage dans un projet qui est d'apparence aussi collective que les Forces?

Dalia : Comment c'que j'vois ça? Ffff... je pense que le besoin de filiation, le besoin d'appartenir c'est des choses qui ne disparaissent pas, qui s'expriment autrement, comme avant, t'sais on l'voit sur Internet là, ah on va tous s'isoler, mais c'est drôle à dire parce que ça juste dév'loppé un paquet de communautés en ligne. Ça s'est juste exprimé différemment. Euhm dans mon cas le besoin d'affiliation y'était là, j't'allée l'trouver là j'veux dire comme j'ai dit j'aurais pu l'trouver ailleurs, j'aurais peut-être pu l'trouver dans une secte malheureusement, ça aurait pu m'arriver, j'aurais pu être recrutée dans un mouv'ment d'extrême droite comme on voit aux États-Unis, avec souvent c'est des jeunes hommes qui sont très isolés, y'ont personne pis y'arrivent avec un groupe... y font partie d'un collectif pis y s'sentent compris. C'est super fort ça là là. Tu vas défendre ton groupe contre des critiques qui sont valides, parce que c'est ton groupe et ton groupe prime sur la raison. Faque euh les droits individuels oui, mais j'veux dire ces besoins-là c'est très primitif je pense, c'est...

Pier-Audrey : Comme un besoin fondamental d'être en relation avec les autres?

Dalia : Absolument, c'est fondamental. C'est un besoin fondamental d'appartenir à un groupe pis d'avoir une relation euh établir des relations pas juste superficielles, mais vraiment comme d'échanger des... d'avoir d'la confiance. J'veux dire euh on aura beau dire la primauté des droits individuels, ce besoin-là va rester, j'pense même que c'est *hardwired* dans notre cerveau. On va le trouver ailleurs comme j'ai dit, des fois on l'trouve dans des bonnes organisations, moi j'pense c'est l'Armée, j'pense c't'une bonne organisation, pis y'en a d'autres que j'connais qu'c'est dans le *alt righth*. Mais c'est ça ce besoin d'appartenir là y'est là.

Dalia nomme clairement le besoin de filiation et d'appartenance à un groupe comme un motivateur d'enrôlement. Le besoin de faire partie d'un tout pourrait alors pousser les individus à s'enrôler, mais ne s'agirait-il pas d'une motivation d'enrôlement de nature plutôt individuelle? C'est d'ailleurs le point de vue qu'entretient Yousef :

J'pense qu'y a quand même des raisons individuelles de s'enrôler dans l'Armée. J'pense qu'y a de plus en plus de gens qui s'enrôlent pour des raisons individuelles qu'avant, ben c'est une raison individuelle le développement personnel. Même si ça englobe les gens, la communauté, en bout d'ligne t'sais ton développement personnel c'est égoïste là t'sais, c'est une raison personnelle. Euh institutionnelle, ben en bout d'ligne même si d'faire partie d'une équipe, c'est parce que c'est un besoin personnel. C'est pas nécessairement qu'tu t'cherches des amis, c'est qu't'as besoin d'appartenir à une communauté, mais c'est toi qui as besoin d'appartenir à une communauté. Y'a deux façons d'le percevoir : y'a des gens qui vont voir qu'la communauté a besoin d'moi, mais y'a des gens qui vont percevoir qui ont besoin de faire partie d'une communauté. T'sais c'est l'même principe : on passe d'une vision individuelle à une vision collective. Faque la frontière est vraiment mince entre les deux, euhm mais de plus en plus j'perçois des gens qui mettent de l'importance à leur vie personnelle ou à leurs valeurs personnelles par rapport à c'que j'vois des personnes qui sont plus vieilles : est-c'que c'parc'que ça fait longtemps qu'elles sont dans l'organisation? Peut-être que ça aide à assimiler les gens, mais... j'pense que les gens s'enrôlent plus euh maintenant pour des raisons individuelles. Faque euh t'sais ça l'air euh éducation, mais t'sais éducation c'est personnel, euh pour s'trouver un peu une appartenance, pour l'expérience que tu vas avoir personnelle de ça, l'aventure, j'entends ça tout l'temps sur Internet à c't'heure. Parce que les gens s'imaginent que tout l'temps voyager ça... y vont être heureux d'mettre des photos sur Instagram, mais euh t'sais le dépassement de soi, t'sais tous les beaux mots qu'on entend là, mais c'est toute personnel. Euh tandis que quand j'parle à des gens qui peut-être se sont enrôlés avant ou pendant l'Afghanistan ou même euh avant ça pendant les différentes missions qu'y avait eu Europe dans les années 90 ben j'entends plus des affaires comme euh t'sais j'me suis enrôlé pour euh ma famille euh, pour avoir un bon emploi pour ma famille, une stabilité euh, j'me suis enrôlé pour euh t'sais représenter mon pays. Ça c'est facile à dire là, mais c'est pas nécessairement vrai, mais au moins les gens y l'disent t'sais, mais ça c'est d'quoi qu'j'entends d'moins en moins. Clairement là. Clairement t'sais euh j'le vois là l'changement, les gens veulent avoir un horaire adaptable à leur vie personnelle, ils veulent passer plus

de temps avec leurs enfants ou leur famille ou euh ils veulent avoir plus de congés, ils veulent avoir un meilleur salaire, pis t'sais les valeurs collectives que l'Armée apporte a de moins en moins de pièces justificatives pour les gens de rester dans l'Armée. Pis ça s'est créé oui d'un côté peut-être par le changement à l'éducation au niveau des gens, les gens ont pas nécessairement les mêmes valeurs, mais c'est aussi causé par j'pense par le fait que y'a pas d'objectif commun à l'Armée. Quand t'as un objectif commun, ben ça rapproche les gens naturellement, pis naturellement les gens vont vouloir euh participer à... parce que l'humain naturellement là, on l'dit tout l'temps là Freud et sa clique, t'sais on dit tout l'temps que l'humain est individualiste, mais j'suis plus ou moins d'accord avec ça dans l'sens que moindrement qu'on donne une cause à des gens, les gens vont s'regrouper oui ils vont s'rapprocher y vont sacrifier leur individu si on veut pour la communauté. Moi j'pense que c'est l'contraire, c'est qu'c'est comme le mode par défaut d'l'humain c'est d'être pour des valeurs collectives, mais si on a rien à offrir au niveau d'la collectivité, ben c'est certain qu'les valeurs individuelles vont primer, parce que si l'organisation a rien à t'apporter au niveau collectif, ben tu vas t'enrôler pour des raisons individuelles. Parce qu'y faut qu't'aies des raisons, pis y'a pas t'sais à part collectif pis individuel y'a pas ben ben d'autre raison. Faque si l'organisation t'offre pas une cause ou un certain idéal collectif de dire t'sais qu'y gardent euh on va vous former pis vous envoyer à telle place où vous t'sais vous allez aller à guerre à telle place, c'est niaiseux à dire, mais t'sais ça offre un... ça donne une raison aux gens d'être, pis ça donne une raison au monde de s'tenir ensemble. Pis euh j'vais t'donner un autre exemple tabou là, mais mettons qu'on prend les manifestations à Ottawa³, ben t'sais j'pense pas qu'exemple toutes les gens qui étaient là c'tait toutes des gens qui étaient nécessairement des chums pis qu'y s'connaissaient on s'entend, mais aussitôt qu'on donne aux gens une raison de s'regrouper pis de combattre ensemble, ben on l'voit que l'humain y'est programmé de même. C'est automatique là, j'pense qu'on a des exemples qui le démontrent. Aussitôt qu'les gens ont une raison, t'sais qu'ça soit des pétitions, qu'ça soit n'importe quoi, souvent le problème c'est qu'ça arrive pour des raisons euh t'sais pas négatives, mais des raisons euh parce qu'y s'est passé un événement euh exemple euh qui fait pas l'affaire des gens. T'sais souvent les gens vont pas s'regrouper pour des raisons positives on va dire, euh, mais au moins... faque j'pense que c'pour ça que y'a l'éducation qui fait que les gens sont... c'pas qu'les gens sont plus individualistes, c'est qu'les gens ont pu vraiment de raisons d'être collectifs, pis là on pourrait parler de ça longtemps parc'qu'c'est une belle discussion par rapport à ma théorie du fait que y'a de plus en plus au Canada principalement de détachement de sentiment nationaliste de collectivité parce que y'a pu vraiment de... t'sais pour avoir une société y faut qu't'aies une culture en commun, faut qu't'aies une langue en commun, t'sais c't'un principe de base, ça c't'un autre débat que pas beaucoup de gens veulent s'aventurer sur cette *track*-là, parce qu'autant qu'la diversité a beaucoup d'bons côtés, mais c'est sûr qu'y va avoir des côtés qui vont être plus négatifs, ça c'est un des côtés que j'pense que... qui fait qu'les gens ont moins de sentiment

³ Ces manifestations ont pris place à Ottawa de janvier à février 2022 par un groupe de manifestants autoproclamés le « Convoi de la liberté », militant contre les restrictions sanitaires liées la COVID-19.

nationaliste parce que déjà à la base le Canada s'est pas construit sur une vraie nation, on va s'en dire là, c'est deux sociétés en fait trois avec les Autochtones là mais c'est juste des peuples différents, t'sais le Canada tant qu'à moi est pas s'posé fonctionner là, on est quand même euh une des exceptions là, y'a pas beaucoup de pays que j'vois dans l'monde qui ont des sociétés des cas similaires qui fonctionnent bien ensemble, faque j'trouve qu'on est quand même une exception internationale. En plus tu viens rajouter différentes communautés autour de ça, pis qu'on est pas nécessairement bons pour intégrer ces communautés-là, ben j'suis vraiment dans l'général là j'sors vraiment d'l'Armée, mais j'pense que c'est juste pour t'expliquer mon principe que t'enlèves un peu euh des affaires communes, pis on parlait tantôt des ch'veux longs pis des changements d'habillement, mais ça c't'un autre point qui enlève une partie de c'te *set* de valeurs-là ou d'identités-là qui fait que ben les gens ont d'moins en moins de quoi de collectif à se rattacher, t'sais euh souvent on s'dit si une école met des uniformes le monde va être contre, mais un coup que l'uniforme va être instauré, ben les gens qui auront pas c't'uniforme-là vont être mis à part par les autres élèves qui eux-mêmes avaient dit être contre. Juste du fait que y'a comme un attachement collectif y'a comme un combat collectif pis ça donne une raison ça donne une identité.

Malgré la présentation de raisons plutôt individualistes pour l'enrôlement, Yousef affirme que l'individualisme prime seulement parce que des événements qui appellent aux regroupements, comme des crises humanitaires ou catastrophes naturelles, ne se présentent pas au Canada en ce moment. Comme le participant l'explique, il considère que l'humain est un être fondamentalement collectif, mais qu'il a besoin de conditions particulières, comme des injustices sociales, pour s'unir avec sa collectivité. Il mentionne également comment l'union de la collectivité apporte un sentiment d'identité, ce qui nous renvoie au chapitre trois quant à l'importance de l'identité militaire au sein de l'entité collective que sont les FAC. En se basant sur les propos de Yousef, on pourrait penser que les gens sont individualistes en raison de l'absence d'un sentiment d'urgence à s'unir pour lutter contre un enjeu externe, tel que les injustices sociales, guerres, etc. Vladimir, Samir et Petra, au même titre que Yousef, sont d'avis que l'individu qui souhaite s'enrôler doit être quelqu'un avec des valeurs collectives prédominantes, sans quoi les FAC ne seront pas une bonne avenue. Cet individu fondamentalement social aurait besoin de l'encadrement que prodigue le collectif ainsi que l'identité qui lui permet de s'y rallier. Au contraire, Steve croit que maintenant, beaucoup de gens s'enrôlent pour vivre l'expérience des FAC, sans toutefois y planifier une carrière :

Steve : Ben [la personne] va aller chercher elle va plus s'engager je crois beaucoup peut-être pour avoir l'expérience, moins au niveau des valeurs, moins au niveau

des choses, elle va aller euh picoter là-bas pour dire « j'veux voir à quoi ça ressemble ». Maintenant d'y aller chercher des valeurs elle peut bien les avoir dans la société avant d'y rentrer, tout simplement. Maintenant, on est plus dans ce sens du grand euh l'expérience de jouer au grand chevalier blanc etc. on a fini ça, on est dans un autre sens de dire « je veux être là, je veux me payer un *trip* », réellement c'est ça pis souvent dans les jeunes que j'discutais, j'veux voir le *trip* j'veux voir c'que c'est, pis bon ben une fois qu'j'aurai tiré cette expérience-là si vous n'me nourrissez plus j'm'en vais. Donc le jeune va là, il va rechercher l'adrénaline euh, l'expérience plus qu'autre chose. Le jeune se dit « j'vais aller m'chercher une expérience, et si ça m'plaît j'vais y rester et si ça m'plaît pas ben j'm'en vais. Donc maintenant t'as plus cette vision et non plus de vision à long terme. Ils ont pas cette vision de dire « moi j'vais rentrer là-d'dans et j'vais faire 30 ans ». Non. J'vais aller voir, ça m'a amusé, j'ai vu c'que c'était, bon ça m'amuse plus j'vais ailleurs. Donc on est rendu dans des périodes des carrières très courtes.

Pier-Audrey : Ben on voit aussi le *clash* des générations dans ce mode de pensée là aussi.

Steve : Oui bien sûr! C'est tout à fait un miroir de la société actuelle. C'est pas mettons qu'est-ce que l'Armée va faire pour moi, c'est plutôt qu'est-ce que toi tu vas faire pour l'Armée quoi. C't'un peu ça. Comme employeurs, de trouver de la main-d'œuvre, écoute euh la moyenne d'âge [...] est de 27 ans et demi des membres des Forces armées canadiennes quoi. [...] L'autre chose aussi, de dire que c'est euh, j'te parlais tout à l'heure d'une carrière pour un homme, mais pour une femme qui a des enfants c'est encore plus difficile de dire « ben écoute tu t'en vas 7 mois pis tu vas laisser tes enfants là c'est ton mari qui va s'en occuper donc les carrières ne sont pas euh toujours adaptées dépendant évidemment du métier qu'tu fais, sont adaptées pour euh le personnel féminin. Moi personnellement j'ai toujours vu un uniforme. Pour moi, homme, femme, gay, m'en fous, moi tu portes un uniforme donc tu peux pas avoir une armée non plus euh à deux vitesses. Sinon écoute euh ça devient inéquitable au niveau du système, avant tel sexe ou quoi qu'ce soit, tu portes un uniforme sur le dos, tu sers dans une organisation, donc tu as des obligations que t'as pas envie d'avoir. Ça aussi ça peut restreindre beaucoup de monde aussi de dire « ben non moi là j'ai pas envie d'être emprisonné », et dans l'fond t'es emprisonné, il faut pas se l'cacher, mais tu es libre, c'est toi-même qui s'es présenté. Donc euh tu t'es rentré là-dedans ben tu te dis « écoute c'est pas la vie que j'crois ». Non, effectivement, c'est pas la vie que tu crois. Y'a des moments très éreintants, y'a des moments chiants, euh j'veux dire réellement qui sont monotones, qui sont emmerdants, euh j'ai passé au travers des économies au sein de l'Armée où les salaires avaient été coupés, on pouvait plus faire des exercices et tout ça, qu'est-ce que tu fais tu t'tournes les pouces quoi. C'est de l'occupationnel que tu fais, c'est pas pour ça que t'es rentré quoi.

Rogelio semble d'ailleurs soutenir un point de vue similaire à celui de Steve. Il mentionne que l'individu ne s'enrôle plus à des fins de services et d'altruisme, mais plutôt comme un

moyen de parvenir à ses fins, soit d'avoir un emploi rémunéré, de vivre des expériences, etc. :

Ben ça s'rait clairement pas pour justement les Forces ou pour le Canada ou pour la défunte reine, c'est sûr c'pas pour ça. T'sais que qu'un présent'ment ben c'est plate, mais on l'voit aujourd'hui là, t'sais justement avec les jeunes qui arrivent là t'sais euh t'es vois tout suite. Y sont pas là parce que y'ont envie d'aider l'Canada ou y'ont envie t'sais d'être serviable ou euh... C'est strictement « ah, j'ai pas besoin d'aller à l'école, y vont m'former pour faire mes affaires, j'suis payé pendant qu'j'suis formé, pis en plus de ça j'ai une pension, faque j'ai juste à faire 25 ans, j'tire su'a *plug*, l'argent a rentre, r'garde, pourquoi moi j'continuerais à aller à l'école ». T'sais c'est...c'est vraiment pu c'que c'était justement, t'sais qu'on rentrait parc'qu'on voulait rentrer dans l'Armée, pis tant mieux c'tait payant pis euh t'sais on était là pis t'sais l'esprit d'corps y'était vraiment plus solide parce que justement si le maillon faible de l'équipe on l'laisse aller, ben c'est lui qui va briser la chaîne, parce que si on l'aide pis qu'on l'pousse pis qu'on l'amène avec nous autres, ben t'sais veut veut pas l'équipe est juste plus forte parce qu'un m'ment d'nné on devient t'sais de quoi d'assez solide, pis t'sais y'a pu c'te mentalité-là din Forces. C'est vraiment rendu « ben r'garde y'est pas bon, qu'y mange d'la marde, pis euh ben moi j'finis à 3h faque euh y reste une demi-heure, j'commencerais pas un autre projet tout suite certain, ça ira à d'main ». T'sais euh veut veut pas tu y vas d'temps en temps su'a base là, c'est ben rare que un grade en d'ssous d'capitaine reste plus tard que mettons 3h. Ça part pas mal plus tôt que 3h là. Faque t'sais avant, j'te dirais que oui on en profitait t'sais on partait plus tôt pis toute, mais du moment qu'on s'faisait dire « hey à soir faut qu'on reste jusqu'à 8 parc'que y'a un camion qui arrive pis faut qu'on le *déloade*. Ah pas d'problème, on va l'faire ». T'sais j'trouve qu'y'a comme pu ça à c't'heure. Là c'est rendu « ah (sourir) pas encore là (sur un ton de chialage) ». Eille ça arrive une fois dans l'année là r'garde. J'me serais fait désosser pis rire. Faque t'sais oui le monde sont rendu hyper individualiste pis t'sais moi moi moi, pis moi j'viens faire mes p'tites affaires icitte pis faut qu'je r'tourne chez nous. T'sais euh y'ont comme un peu des œillères là, faque euh écoute... le monde s'enrôle pas parc'qu'y veulent servir le Canada là, t'sais y'a pu de ça là. Y'en a p't'être qui vont te l'dire là, mais c'est d'l'hostie d'*bullshit* là, c'est d'la marde là. C'est ridicule là, « ah moi là ça tout l'temps été un rêve d'enfance pis j'ai toujours voulu servir le Canada avant moi-même ». Ta yeule, t'as juste *checké* le salaire pis t'as dit « tabarnane, pour un secondaire 3 ça fait la *job!* » C'est [rien] que ça.

En se basant uniquement sur les conceptions présentées des participants au sujet des motivations d'enrôlement d'autrui dans les FAC aujourd'hui, il peut sembler difficile de faire des rapprochements entre les informations qui ont été apportées plus tôt quant à l'identité et les valeurs militaires comme la loyauté et l'altruisme. La prochaine sous-section visera à aborder les motivations d'enrôlement personnelles des participants, dans le but d'établir un portrait plus représentatif des enjeux d'enrôlement.

4.2. LES MOTIVATIONS D'ENRÔLEMENT PERSONNELLES

Les motivations identifiées par les participants lors des entrevues s'accordent généralement avec la littérature. Gilles aborde son début dans la carrière militaire dans les années 1980 comme une évidence car en tant qu'ancien cadet de l'air, il allait de soi pour lui que de poursuivre une carrière militaire était la voie à suivre. Parallèlement, dans son témoignage, Dalia soutient s'être enrôlée dans un but de poursuite du cadre militaire puisqu'elle était également cadette, le tout combiné à des motivations socioéconomiques et de développement personnel:

Pier-Audrey : Ok, pis autre le fait de justement de d'aller vers là parce que y'avait peut-être moins d'opportunités au niveau civil, pour quelles raisons vous vous êtes enrôlée dans les Forces?

Dalia : Euh en 1999 c'est vraiment parce qu'on m'a dit qu'on avait besoin d'monde, c'tait vraiment ça j'voulais comme pour mon corps de cadets dans lequel j'avais grandi, on avait besoin d'monde pis ça m'intéressait c'tait j'voulais comme contribuer, aider pis j'me sentais comme le monsieur qui m'avait abordé euh c'tait comme un quelqu'un que j'connaissais depuis longtemps, c'tait quasiment un ami d'la famille, c'tait une connaissance pis y'avait un besoin là, on m'a interpellée pour mon aide.

Pier-Audrey : Ok, pis toujours en lien avec vos motivations d'enrôlement, euh j'vais vous lire des énoncés, vous allez me répondre par oui ou par non, pis ensuite j'vais vous demander de développer. Euh donc, je me suis enrôlé pour des raisons altruistes.

Dalia : (silence réflexif) on va dire que oui, parce que on va dire le corps cadet a besoin d'officier... faque ouais on va dire que oui.

Pier-Audrey : OK. Je me suis enrôlé pour des raisons socioéconomiques.

Dalia : Oui, j'avais besoin ouin (rires) j'avais besoin d'argent.

Pier-Audrey: OK (rires). Je me suis enrôlée pour des raisons institutionnelles.

Dalia : (pause de réflexion) J'pense pas vraiment non.

Pier-Audrey: OK. Euh je me suis enrôlée pour des raisons de développement personnel.

Dalia : Oui on va dire que oui, pour dével'pper le potentiel, pour le *challenge*. Euh j'veux juste ajouter quelque chose pour rev'nir à la question institutionnelle. Euhm faut pas oublier qu'en 1995, c'est là qu'on a commencé à accepter les femmes dans les [métiers d'] armes de combats. Moi j'tais encore dans les cadets en 1996, donc quand j'me suis enrôlée en 1999, faut comprendre que ça t'sais ça bon y'a toujours eu des femmes dans l'armée dans les métiers de soutien, euh comme réparer des camions, infirmières, ces choses-là, mais c'tait quand même... t'sais y'avait tout là les histoires d'harcèlement sexuel, que ben t'sais on parle pas mal encore aujourd'hui en 2023, t'sais, mais en 1999 là, on en parlait déjà. C'tait juste un autre apparence pour peut-être un peu d'autres raisons, mais on en parlait déjà. Faque non c'est pas pour l'aspect institutionnel, euh... non, non.

Pier-Audrey : Vous avez dit oui à altruistes, socioéconomiques et développement personnel. Est-c'que vous pouvez un peu développer là-d'ssus?

Dalia : Ben j'ai pfff... OK. [L]'altruisme c'parce qu'on m'a carrément abordé pour me dire qu'on avait besoin de quelqu'un pis j'pense que c'tait flatteur aussi parc'que on pensait qu'j'avais comme des qualités t'sais je sais qu'c'est pas n'importe qui qu'on aurait abordé. T'sais c'est comme moi on trouvait que j'tais quelqu'un qui était comme qui était respectueuse, qui euh qui était compétente, faque euh respectueuse des gens là, pis compétente pis motivée faque j'avais pris ça comme un compliment t'sais comme j'tais ben contente, on veut d'moi, t'sais on veut de moi dans c't'organisation-là. Ça j'trouvais ça bien, j'ai l'impression qu'ça vient peut-être bon euh le milieu rural c'est isolé faque euhm... faire partie d'un groupe euh c't'important faque quand qu'on m'dit qu'y'a un groupe qui veut d'moi, c'est comme oui ça vient m'rechercher là, y'a ben des chances que j'réponde positivement à ça. Socioéconomique euhm ben t'sais j'étais aux études pendant très longtemps, j'ai fait mon certificat, baccalauréat, une maîtrise, faque j'avais besoin d'argent pis j'ai toujours trouvé pis ça même encore aujourd'hui j'le dis, euhm pour un métier pour étudiant, je pense que c'est très très dur à battre. Si tu veux faire des choses que personne d'autre fait, parce que moi quand j'faisais mon baccalauréat j'avais bon un ami lui euh il travaillait comme agent chez [une agence immobilière] là, c'est sûr que moi j'trouvais qu'j'faisais des affaires vraiment plus cool que lui, pis j'trouvais que j'tais bien payée pour qu'est-c'que j'faisais, j'avais des responsabilités, j'travaillais avec euh t'sais c'est t'es déjà dans le milieu, ton adjudant c'est quelqu'un qui a 45 ans pis peut-être même plus là, faque euh t'sais c'est euh t'sais j'trouve que c'est comme le développement interpersonnel personnel là, faque ça euh j'pense c'est peut-être là... ça ça m'avait par contre ça m'a motivée ouais ça m'a motivée à rester aussi longtemps, j'pense, c'est euh c'est les opportunités qu'ça donne, j'faisais des choses vraiment cool, même dans l'artillerie j'veux dire ça pas marché pour moi, mais j'trouvais que les choses que j'faisais j'trouvais ça fascinant, des explosions, t'sais c'est comme des obus, t'sais j'trouve ça super cool euh c'que j'faisais euh même bon même t'sais même euh si ça pas marché pour moi j'trouve ça encore super intéressant c'que j'faisais. Pis j'en parle encore aujourd'hui avec le même... la même passion euhm... c'est sûr que là euh (soupir) bon ça pas marché, faque là la question est-c'que je t'sais mettons si j'tais capable de r'venir en arrière avec tout c'que j'sais

pis mes expériences, euh... j'pense je l'essayerais pareil juste pour le fun de r'faire mon cours de fou j'avais adoré ça (sourire dans la voix), j'me rends compte même si c'est ça c'tait l'fun c'était vraiment intéressant, bon salaire, avec euh... non non c'est ça c'est comme euh... pendant les cours t'es habillé, logé, nourri, payé euh on paye ton uniforme euh j'veux dire euh j'connais pas d'autres places qui font ça j'pense.

Pier-Audrey : OK. Puis euhm vous avez fait partie des cadets, euh est-c'que euh dev'nir militaire ça faisait partie d'votre plan d'vie ou c'est vraiment plus la carrière qui vous a trouvée?

Dalia : C'est plus la carrière qui m'a trouvée.

Pier-Audrey : OK. Vous aviez quand vous étiez jeune vous aviez un intérêt pour ça, mais vous vous étiez pas dit que vous alliez faire carrière là-d'dans nécessairement?

Dalia: Moi t'sais non, moi j'pensais que mon plan d'carrière c'était de dev'nir conseillère d'orientation avec ma maîtrise, euh bon pour des raisons personnelles j'ai pas été capable de finir mon essai de maîtrise, t'sais y'a comme beaucoup d'choses pis un m'ment d'nné ben là faut qu'travaille, faut que j'devienne indépendante, faque donc c'est ça c'est comme l'Armée m'a un peu aspirée parce que y'avait pas de pressions d'l'autre bord pour aller dans l'civil pour travailler, mais moi mon intention, pis même depuis l'artillerie, c'était bon j'vais être conseillère en orientation, mais c'est l'fun parce que j'suis dans un domaine d'éducation, l'été t'sais j'vais pouvoir continuer à travailler pour la Réserve, pis l'ch'min d'la Réserve c'tait ça mon plan là.

On comprend bien à travers le discours de Dalia comment la carrière dans les Forces s'est présentée pour elle comme une porte de sortie puisque dans l'impossibilité de terminer ses études, elle a pu se diriger vers un milieu connu et plaisant pour elle. Le fait d'être membre des FAC au sein de la Réserve apportait déjà à la participante un sens d'appartenance à l'organisation, ce qui a grandement contribué à son choix de carrière à la suite de ses études universitaires. D'ailleurs, au même titre qu'avec plusieurs autres participants, pendant l'entretien avec Dalia, un grand niveau de fierté relié à la carrière militaire m'a paru évident. Dalia souriait souvent en discutant de ses expériences passées dans les FAC et semblait très impliquée lorsqu'elle parlait de son rôle actuel dans l'organisation ainsi que de son implication future. Cette grande fierté d'être membre des FAC est plutôt observable chez les participants de plus de 34 ans et surtout chez les vétérans de plus de 51 ans.

Contrairement à Gilles et Dalia, Martine soutient s'être enrôlée pour différentes raisons, mais pas pour la poursuite de l'encadrement militaire puisqu'elle ne connaissait pas particulièrement l'organisation avant d'y entrer :

Pier-Audrey : Ok pis pour quelles raisons vous vous êtes enrôlée dans les Forces?

Martine : Euhm ben dans c'temps-là j'avais euh ben j'avais 18 ans pis j'avais été porter mes CV un peu partout au McDo, au Subway, toutes mes amies travaillaient au Subway, personne m'avait rappelée. C'tait un contexte différent qu'aujourd'hui (rires), aujourd'hui euh y'ont besoin. Pis là j'étais au Cégep pis y'avait euh des recruteurs, puis euh j'ai demandé s'il fallait se raser les cheveux, ils m'ont dit non (rires), faque j'ai pris les pamphlets pis j'ai ai étudié là, pis c'était vraiment pour le médical et les opportunités d'apprentissage, surtout, j'aimais ça euh apprendre, moi j'adore apprendre là, j'suis une touche-à-tout dans vie pis j'voulais apprendre le côté médical, surtout pour cette raison-là là, une opportunité de travailler, mais de t'sais ils me l'avaient bien vendu les recruteurs là t'sais on fait des exercices pis on fait des choses pis on est rémunéré, pis y'a des gens qui payeraient pour essayer ça t'sais. Faque c'tait pour euh tout ça.

Pier-Audrey: Toujours en lien avec vos motivations d'enrôlement, j'vais vous lire des en fait j'vais vous proposer des choix de réponses pis vous m'dîtes oui ou non pour chacun. [...] Ok donc dans les raisons que vous avez euh dit oui [socioéconomiques, institutionnelles, développement personnel et autres], est-ce que vous pouvez développer un peu.

Martine : Socioéconomiques ben c'est ça c'était pour gagner ma vie, moi j'tais au Cégep j'avais jamais eu d'emploi fallait que j'vole de mes propres ailes faque euh oui pour avoir un emploi rémunéré, ensuite c'tait institutionnelles, ben moi j'ai toujours été fière d'être Canadienne, euh pis j'trouvais que les Forces armées canadiennes c't'un peu une façon d'être fier pis d'appartenir à une organisation bien soudée quand même. Ensuite y'avait euh développement personnel, j'dirais qu'c'est surtout ça, euh toutes les opportunités d'apprentissage, on est payé comme pour aller à l'école, parce que moi j'voyais ça un peu comme une école là, tous les apprentissages, j'apprenais pour être euh t'sais quasiment ambulancière et infirmière en même temps, pis euh après ça ben soigner les soldats, soigner les militaires, euh tout cet apprentissage-là, faire du rappel, les opportunités qui s'offrent à moi là de voyager aussi pis d'apprendre sur géographie, histoire, t'sais tout ça. J'dirais que c'est surtout ça la principale raison. Le dernier pour les autres raisons ben la conciliation travail-études, moi j'savais que j'voulais aller à l'Université, faque c'tait vraiment important la conciliation pis j'aimais beaucoup qu'avec la Réserve on travaillait à peu près une fin d'semaine sur deux ou un samedi, puis euh l'été à temps plein. C'tait vraiment parfait pour ma situation, alors que mes amies qui travaillaient au Subway ben c'tait du vendredi au dimanche toujours. Pis c'était mieux rémunéré ça que eux autres.

Pier-Audrey : En plus vous aviez des avantages sociaux, pension et tout et tout.

Martine : Oui quand j'ai libéré j'ai eu une grosse pension que j'ai pu placer. Ben ça à 18 ans j'y pensais pas trop là, c'était pas une raison de m'enrôler, mais euh quand j'ai libéré ça m'a fait une belle surprise.

Pier-Audrey : Pis est-c'que dev'nir militaire ça faisait partie d'votre plan d'vie quand vous étiez jeune ou est-c'que c'est plutôt la carrière qui vous a trouvée?

Martine : Euh oui j'dirais qu'c'est l'opportunité qui m'a trouvée, c'était pas planifié du tout, j'connaissais aucun militaire non plus autour de mon donc euh ouais.

Dans le cas de Martine, son enrôlement dans la Réserve s'est effectué à titre de travail étudiant puisqu'il s'agissait selon elle de la meilleure conciliation des études et du travail. D'ailleurs, de son enrôlement à sa libération 18 ans plus tard, Martine a conjugué le travail et les études. Tout comme Martine, Simon s'est engagé dans l'organisation par intérêt, sans connaître l'organisation. D'ailleurs, dans son cas, les FAC représentaient un plan B, dans l'optique où la carrière qu'il visait était hors d'atteinte aux premiers abords :

Euhm... c'est toujours que'qu'chose qui avait été un p'tit peu dans ma tête, euh moi j'avais euh en fait là quand j'tais jeune mon rêve moi c'tait d'devenir policier, euh puis rendu longue histoire courte j'ai eu une blessure sportive faque j'ai pas pu quand ça été l'temps d'appliquer dans l'fond en secondaire 5 pour le cégep ma blessure m'empêchait de pouvoir faire les tests physiques, donc euh j'ai pas pu j'ai même pas pu appliquer en fait. Puis à c'moment-là ben l'Armée m'avait apparu comme une bonne option parce que ça toujours été que'qu'chose moi qui m'avait intéressé euh, la police en premier, mais l'Armée j'avais toujours une curiosité un peu pour ce monde-là c't'univers-là, puis euh j'me suis dis on va l'essayer pis c'tait un peu un gros saut dans l'vide parce que moi j'ai aucune euh militaire dans ma famille ou quoi qu'ce soit là qui est euh, qui est militaire là, donc euh c'est ça j'tais un peu l'premier à tester l'eau là si on peut dire là, pis euh ça m'a, c'est ça c'est ça qui m'a amené là en fait là... un peu par manque de choix, mais en même temps c'est comme si le manque de choix a comme bien adonné parce que ça m'a donné euh l'Armée était tout l'temps un p'tit peu en background.

Le discours de Simon semble démontrer un faible, voire inexistant, sentiment d'appartenance au monde militaire, notamment en raison de sa libération après une carrière de 5 ans. Comme il n'a pas répondu aux questions sur le sujet et ne les a pas non plus abordés de son côté, il est toutefois difficile d'en dégager un lien. Toutefois, plusieurs éléments pourraient justifier ceci, comme son mécontentement face au manque de modernité des équipements, aux occasions de déploiements et d'exercices qui tombaient parfois à l'eau, ainsi qu'à l'implication de l'organisation dans des événements

extramilitaires. D'ailleurs, comme la carrière militaire était pour lui un second choix, tous ces éléments l'ont poussé à quitter l'organisation pour poursuivre son premier choix de carrière. Il faut cependant rappeler que, quoique la carrière militaire n'était pas son premier choix, celle-ci l'avait toujours fasciné. Dans la même optique, Ismaël n'a jamais eu comme objectif de vie de s'enrôler, il s'agit plutôt de circonstances particulières qui l'ont mené vers la carrière militaire :

Pier-Audrey : Ok, et vous avez parlé de votre enrôlement qui s'est passé en 2010 [...] dans quelles circonstances votre carrière a débuté, donc qu'est-ce qui vous a poussé à vous enrôler?

Ismaël : Euh ben dans l'fond en plus ça été un... j'comprends même pas j'suis allé là, parc'que j'avais commencé l'processus j'pense en 2008 là, faque ça été un long processus là ça [...] vraiment bretté, de mon côté pis de l'autre, dû au fait que en tout cas le site Internet au début on s'entend là on r'part en 2008 là c'tait vraiment *fauby* là, comparé à c'qui aujourd'hui là, savoir quel métier existe, qu'est-c'ça prend comme qualifications, y'avait pas grand-chose euh qui était bon pis moi pourquoi j'suis rentré ben j'tais un peu euh accoté au pied du mur dans l'sens que j'ai été au... j'tais au secondaire au privé dans l'temps, faque j'tais comme tout l'temps encadré pis j'avais une facilité de fait de cet encadrement-là, pis quand j't'arrivé au cégep ben j'suis tombé un peu tête folle (rires). Pis disons que la bière était meilleure que les études, que euh j'avais d'la misère à faire les deux, faque là c'est ... c'est c'qui m'amène à prendre la réflexion d'appliquer pour les Forces pis là entre temps... en faisant mon application j'ai commencé à comprendre les distinctions entre officiers et membres du rang en parlant à des gens, c'qui aussi a ralenti le processus parce qu'au début j'y allais juste... vu que j'connaissais pas ça pis qu'à-bas y m'ont pas vraiment aidé au centre de recrutement là, pour être honnête, ben j'y allais comme membre du rang, pis en parlant à du monde, ben là t'as ton secondaire 5, t'sais j'pense qu'avant [...] là j'pense qu'à c't'heure t'es obligé d'avoir ton secondaire 5 pour toute, mais membre du rang, j'pense à l'époque c'tait juste secondaire 3, pis pour être officier c'tait minimum secondaire 5 pour faire les études, pis là en parlant au monde y'étaient comme « ben là crime t'as ton diplôme d'études là, faque va côté officier, ça va être plus intelligent ». Faque là finalement j'suis rentré pis là en plus on m'a dit qu'il y avait le Collège militaire pis j'pouvais jouer au hockey, pis moi j't'un grand fan de hockey, pis là on m'a vendu le fait que j'allais jouer que j'avais une chance de jouer universitaire par le biais de Kingston en Ontario. Faque là l'ensemble de tout ça a fait qu'j'ai fait « *let's go on jump* », faque euh j'suis rentré c'est ça en fin juillet 2010 au Collège à St-Jean, mais en connaissant rien là (rires), dans l'sens j'savais qu'j'allais faire mes études, mais j'pensais qu'c'tait juste à St-Jean, faque moi quand j't'arrivé là pis qu'ils nous ont toute expliqué, j'savais même pas qu'j'm'en allais à Kingston en Ontario là (rires). Faque euh toute une surprise... c'est surtout dans ma tête j'faisais toute à St-Jean, mais là finalement j'ai juste fait 2 ans à St-Jean... pis j'en avais fait du cégep là, mais pas assez pour faire juste un an pis aller tou'suite à Kingston. Y me manquait trop de cours en tout cas, faque j'ai eu

vraiment des sessions allégées là à St-Jean parce que j'avais quasiment tous les cours, mais pas assez pour faire juste un an, mais beaucoup pour qu'il y ait 2 ans très euh (rires) très légers.

Pier-Audrey : Mais dans l'fond dev'nir militaire ça faisait pas partie d votre plan d vie là quand vous étiez jeune, c'est vraiment la carrière qui vous a trouvé d'une certaine façon?

Ismaël : Ouais vraiment, exactement là, c'est l'opportunité sur l'moment parce que même dans ma famille j'ai zéro euh zéro personne militaire là.

Pour Ismaël, les FAC se sont présentées comme une opportunité de reprendre sa vie en main, c'est-à-dire de sortir de sa période qu'il désigne de « tête folle » et de se concentrer sur son avenir de manière plus sérieuse. On entend également à travers son discours comment son enrôlement a pallié son besoin d'encadrement, qui était comblé par l'encadrement familial et académique de son établissement secondaire privé. D'ailleurs, parlant d'encadrement et de milieu familial, quelques participants se sont enrôlés dans les FAC pour suivre la trace d'un parent militaire, comme Rogelio et Steve, ou encore par suite logique des cadets, comme dans les cas de Samir et Vladimir, mais également Gilles et Dalia, tel que mentionné plus tôt.

Dans le cas de Samir, celui-ci mentionne qu'à l'origine, il avait trois carrières en tête, soit d'être pompier, policier ou charpentier. C'est lors de son entrée dans les cadets qu'il a décidé que sa carrière de vie serait d'être militaire, ce qui concordait bien avec sa situation du moment car ses parents étaient en instance de divorce, il devait choisir de déménager dans deux localités très distantes. Il a donc fait le choix de s'enrôler dans la Force régulière à partir de ce moment :

Samir : Faque euh j'me retrouvais un peu à... pas à la rue là, mais j'me retrouvais un peu comme tout seul à maison, le cégep ça m'intéressait pas vraiment, euh j'trouvais ça euh j'tais pas trop certain de c'que j'voulais faire au cégep, euh faque à c'moment-là j'ai décidé, dans c'te dernière année de secondaire, j'me suis comme fait plus orienter vers l'Armée. Aussi c'tait l'Afghanistan qui avait lui à c'moment-là, toutes les annonces de recrutement c'tait énormément c'tait... *Come and fight the chaos*, c'tait ça là, c'tait viens combattre, pis ça m'a appelé, pis euh j'tais comme « Ouais c'est là que j'm'en vais », faque quand j'suis allé au Centre de recrutement j'm'enlignais pour aller comme euh soldat d'infanterie, pas devenir officier, pis c'est quand qu'y ont vu mes résultats scolaires euh y'ont dit « Ah tu pourrais aller officier », faque j'ai fait « c'est quoi? », pis y'ont fait « Ah

ben tu commences, tu fais un peu de bureau, mais tu fais aussi du terrain », (rires) faque euh ça a été ça. Le reste de la carrière a suivi.

Pier-Audrey : Ok et toujours en lien avec vos motivations j'vais vous nommer des énoncés, vous répondez par oui ou par non, pis après j'vais vous faire développer. [...] vous avez répondu oui [aux motivations d'enrôlement altruistes, développement personnel et autres raisons] est-c'que vous pouvez développer?

Samir : Euh ben c'est ça quand j'ai joint pis là c'tait le gros d'l'Afghanistan pis c'tait euh viens aider combattre le chaos pis c'tait vraiment ça là, c'tait « j'vais aller, ben notre pays est pas en guerre, notre pays va bien pis euh à l'interne on a pas de... ben pourquoi pas aller aider ailleurs d'autres personnes qui en ont d'besoin, faque j'voyais ça comme ça là. D'aller euh ouin. Euh ben développement personnel parce que d'une certaine manière, c'est partir à l'aventure pis d'apprendre sur soi, parce que veut veut pas c'tait très euh ouin aujourd'hui j'suis très content, mais anciennement j'tais très très pessimiste des choses, j'tais assez très euh noir j'dirais.

Dans la même optique que Samir, Vladimir mentionne s'être enrôlé par intérêt et curiosité. Ayant une tante militaire et ayant poursuivi la formation de cadets, il a fait le saut vers la carrière militaire. Il considérait aussi que cet emploi lui permettrait de voyager, de faire des nouvelles expériences et de former des nouvelles connaissances, ce qu'il affirme avoir été le cas. L'aspect générationnel a aussi été soulevé dans les entretiens de Steve et Rogelio, c'est-à-dire la poursuite des traces d'un parent militaire. Dans le cas de ces deux participants, il s'agissait là en quelque sorte d'un intérêt pour l'enrôlement provoqué en partie par le suivi des traces parentales et des conditions de vie associées à la carrière, mais également un intérêt généré par la cinématographie hollywoodienne de guerre :

Pier-Audrey : OK. Pis est-c'que y'a d'autres raisons qui ont faites que euh tu t'es enrôlé dans les Forces?

Yousef : Ben c'tait le métier d'infanterie qui m'intéressait là. C'est sûr que moi quand j'suis rentré c'tait la fin d'l'Afghanistan pis toute faque t'sais on...ben OK ça va faire bizarre c'que j'vais dire là, mais moi j'trouvais ça intéressant là de dire mettons j'vais aller en Afghanistan ou des missions de c'te type-là, c'tait de quoi qui m'intéressait. J'suppose qu'c'est l'type de personne qu'on a d'besoin pour l'infanterie là. Des fois ça fait bizarre aux gens quand que j'dis ça, « j'ai l'goût d'aller à guerre ». C'est pas vraiment ça, mais ça fait partie du métier pis c'quand même que'qu'chose qui m'intéresse là, mais faque ça faisait partie de ça, la situation quand j'suis rentré c'tait... t'sais l'Armée y'avait quand même plus de budget, y'avait beaucoup de monde qui r'venait d'l'Afghanistan, faque t'sais c'tait la... on va dire que c'tait le haut d'la courbe. L'Armée c'tait quand même euh intéressant dans c'temps-là.

Pier-Audrey : OK. Toujours en lien avec euh tes motivations d'enrôlement, euh j'avais te nommer des énoncés, pis euh tu m'réponds par oui ou par non euh à c'que j'avais t'dire, ensuite euhm j'avais t'faire développer. [...]Donc on a répondu oui à socioéconomique, institutionnelles, développement personnel et autres. Euhm peux-tu développer sur chacun de ceux-là?

Yousef : Ouais, socioéconomique ben j'en ai déjà parlé, j'vais pas trop t'le répéter pour pas perdre ton temps, mais en gros euh l'éducation pis aussi le fait que dans ma famille l'éducation c't'important. Pour moi c'tait une opportunité assez facile. Institutionnelle ben c'est sûre que qu'à 17 ans euh c'est qu'que'chose qui est important là tu développes ta personnalité. J'tais pas quelqu'un qui j'tais assez introverti faque j'tais pas quelqu'un qui avait mettons beaucoup de d'amis beaucoup de j'en avais là, mais j'avais pas un gros cercle nécessairement. Faque euh c'est sûr que l'Armée am'nait une dimension intéressante pour moi de rencontrer d'autre monde de l'extérieur, d'ailleurs euh, du monde anglophone aussi, t'sais j'avais jamais vraiment rencontré d'anglophones, ça m'permettait d'apprendre une deuxième langue aussi. Ça m'permettait c'est ça de voir autre chose. Développement personnel, ben c'est sûr que je savais que ça allait m'amener des... j'commençais à m'intéresser plus à l'entraînement physique euh... les défis physiques les affaires comme ça là, comme toute personne quand on vieillit là, parce que j'ai tout l'temps fait des sports, mais j'ai fait des sports individuels, pas des sports d'équipes. Faque euh j'ai commencé à m'intéresser aux sports d'équipes pis l'Armée c'est quand même une belle place pour ça, on a beaucoup d'entraînement, pis si y'a de quoi qui m'intéressait c'te côté-là pis de l'autre côté c'qui m'intéressait ben c'tait d'aller aux études pis d'développer des nouvelles compétences personnelles on va dire pour continuer à m'développer, pas arrêter d'apprendre. Pis non plus j'voulais pas prendre de pause euh comme des fois les gens font, y vont prendre une année ou deux euh entre le cégep mettons pis l'université là c'est d'quoi que j'voulais pas faire parce que connaissant je savais que je serais pas r'venu sur la bonne *track* faque euh. Ça m'a forcé l'Armée m'a forcé... je savais que l'Armée me forcerait à aller à l'école, pis j'avais besoin de cette discipline-là. Faque c'tait développement personnel, mais c'tait aussi qu'je savais que j'aurais comme pas l'choix d'me développer personnellement. J'suis quand même quelqu'un de... ben j'me suis beaucoup amélioré, mais j'étais quand même procrastinateur pis t'sais là le moindre effort là. Pas négativement, mais dans l'sens de faire le minimum plus un, faque euh je savais que l'Armée allait comme m'obliger à changer ça là.

Pier-Audrey : Pis ça l'a changé un peu grâce à l'Armée?

Yousef : (rires) Ben c'est sûr que t'as pas trop l'choix là, t'sais j'tais quelqu'un qui euh « ah ça m'tente pas d'aller à l'école, ah ci ça », mais je savais que ça allait s'améliorer si j'allais au cégep aussi. J'oublie le mot en français là, mais c'est comme l'*accountability*, le fait que t'es obligé de répondre à quelqu'un, c'qui était vraiment pas euh... exemple au cégep ou même à l'université [civils] j'pense que c'est de quoi que à 16-17 ans euh c'est rare que t'as là. C'pas que'qu'chose que t'as développé, faque euh j'voulais pas m'perdre ne gros. Faque j'savais que ça

allait me pousser à dev'nir meilleur. Ça l'air d'une réponse d'un gars qu'ça fait longtemps, mais pour vrai même à 17 ans je savais j'étais conscient d'mes défauts là... je savais que j'avais besoin d'un coup de pied dans l'cul.

Il est donc possible, à la lumière des motivations d'enrôlement des participants, que les motifs principaux soulevés sont en lien avec les catégories identifiées dans le guide d'entretien, c'est-à-dire pour des raisons altruistes, socioéconomiques, institutionnelles, de développement personnel et d'autres raisons. Parmi les autres raisons, on compte l'impact de la famille et de l'entourage sur l'intérêt pour l'organisation. On peut toutefois se questionner sur l'influence réelle de l'environnement familial de l'individu quant à la décision de s'enrôler dans l'institution militaire. C'est ce sur quoi portera le prochain segment du chapitre.

4.2.1. La famille et le soldat

Comme nous l'avons mentionné dans la dernière sous-section, la place de la famille et de l'entourage dans l'enrôlement a joué, pour plusieurs participants de l'étude, un certain rôle. Une étude américaine menée par Legree et ses collaborateurs (2000) aurait par ailleurs démontré que la conception de la vie militaire qu'ont les parents des individus qui souhaitent s'enrôler influencerait la propension qu'auront ces derniers à le faire. Cela signifie qu'un individu ayant des parents avec une haute estime du mode de vie militaire serait plus disposé à poursuivre son processus d'enrôlement qu'un individu ayant des parents avec une vision négative du monde militaire. Dans les cas de Steve, Vladimir et Ismaël, ceux-ci soutiennent que leur environnement familial et les dynamiques relationnelles du milieu ont favorisé leur enrôlement. Pour Steve, fils et beau-fils de militaires, il s'agissait de s'enrôler pour combler un manque laissé par sa famille, soit une recherche de filiation à travers les FAC. Pour Vladimir, neveu de militaire, il s'agissait plutôt de perpétuer l'importance de l'éducation, ici une formation complètement payée par l'institution. Dans le cas d'Ismaël, la recherche d'encadrement était le motivateur principal de l'enrôlement, c'est-à-dire conserver l'encadrement qui était déjà présent dans sa vie grâce aux institutions scolaires qu'il a fréquentées. Rogelio, fils de militaire, présente une situation parallèle à celle d'Ismaël car il s'est enrôlé pour garder le cadre qu'il dit réconfortant de la discipline. Ayant été élevé par une mère stricte, il dit que : « j'pense que veut veut pas t'sais c'te côté discipline-là pis euh l'autorité ... j'dirais qu't'allé chercher un

genre de réconfort là, t'sais en rentrant dans l'Armée pis de r'tomber encadré ». Lorsque Yousef parle de l'impact des dynamiques familiales sur son enrôlement, celui-ci soulève des nombreux éléments pertinents :

Pier-Audrey : Est-c'que tu me peux m'décrire un peu euhm la dynamique au sein d'ta famille quand t'étais plus jeune? Est-c'que t'as grandi dans un milieu qui était strict ou souple?

Yousef : Ben j'ai grandi dans un milieu strict, ma mère avait plus la mentalité de m'laisser faire mes erreurs. Mon père avait plus la mentalité euh vraiment classique Hollywood là, t'sais mon fils va être médecin pis il va être ci pis il va être ça, mais en bout d'ligne il s'en câlissait pas mal de c'que moi j'voulais. Faque euh j'avais comme les deux dynamiques, j'étais plus avec ma mère par exemple, faque euh y'est venu un certain temps que j'me suis éloigné un peu d'mon père, pis euh ben le clou dans l'cercueil ça été quand j'y ai parlé de l'Armée, mais c'tait vraiment comme si tu rentres dans les Forces t'es pu mon fils, c'est vraiment la fin. T'sais d'où vient cette mentalité-là j'aimerais ben l'expliquer, mais je sais vraiment pas d'où c'que ça vient... c'te mentalité-là j'pense qu'c'est plus culturel qu'autre chose... déjà quand j'tais jeune j'm'intéressais à ces affaires-là, pis j'voyais que c'tait que'qu'chose qu'il s'assurait que j'm'en aille pas dans cette direction-là là t'sais, y m'a jamais acheté des jeux de tits bonhommes en soldats verts, t'sais y'a des affaires que j'me suis rendu compte après... (grande inspiration) en tout cas. Du côté d'ma mère c'tait pas que'qu'chose qu'ça y tentait vraiment, mais j'pense qu'elle s'était fait à l'idée, elle s'était ben rendu compte qu'ça faisait longtemps que c'tait c'te direction-là que j'allais aller, mais j'pense qu'elle avait l'ouverture d'esprit de penser à moi et non à elle, t'sais faque elle a dit r'garde si c'est vraiment c'que tu veux, j'te dirai pas quoi faire de ta vie. Faque j'ai été chanceux quand même d'avoir une mère qui était ouverte d'esprit là. Ça ça aidé le processus. Faque en gros ... c'tait pas mal ma mère sur qui j'me basais, pis ma mère elle m'a supporté en maudit.

Pier-Audrey : Pis est-c'que tu penses que l'éducation que t'as reçue au niveau familial a eu un rôle à jouer dans ta décision de t'enrôler?

Yousef : (moment de réflexion) (soupir) Ok ça va être ironique parce que, même si j'ai été poussé à pas aller dans l'Armée [par son père], oui. Pis j'm'explique, moi j'crois au fait que l'interdit mène bien souvent au contraire de c'que ça devrait être là. J'pense que le fait que mon père m'a tellement isolé de tout c'qui était police, militaire, armes à feu toute ça que j'pense que d'un côté ça déjà ça m'a poussé à vouloir euh aller là-dedans, euh t'sais veut veut pas l'humain on est programmé comme ça, si j'dis fume pas d'cigarettes quand t'es jeune probablement que le jeune va avoir le goût d'essayer, mais... mais c'est c'que j'ai r'marqué. Souvent euh quand on interdit trop que'qu'chose au lieu d'éduquer, ben ça fait l'effet contraire. Faque d'un côté mon père j'pense que ça m'a juste plus

poussé à vouloir aller là-dedans pour aller contre l'autorité, après ça ben... ma mère, même si elle a aucun lien avec le militaire, j'ai été quand même élevé d'une façon, t'sais y'a des *timings* à respecter, y'a des tâches à respecter, euh y'a une hiérarchie dans famille, t'sais euh son chum c'est pas mal lui qui m'a élevé, t'sais on va dire comme euh père adoptif, pis c'tait quelqu'un qui avait été élevé dans un cadre très très très strict, à l'ancienne euh à coups de ceinture. J'ai pas été élevé de même là, j'te rassure, mais dans l'sens que j'étais vraiment élevé euh d'une façon encadrée, t'sais qu'mes deux parents avaient la même vision de l'éducation faque euh t'sais y'avait pas de contradiction... y'étaient dans une même direction, faque j'ai été élevé vraiment d'une façon j'vais dire sévère, mais pas négativement. Sévère positivement, t'sais, j'ai été élevé que tu fais ça pis... c'est d'même. Euh pis en plus ben j'faisais des arts martiaux, y'avait une hiérarchie, y'avait euh un principe que j'étais obligé d'me présenter on va dire parc'que si tu veux progresser dans l'organisation ben faut qu'tu sois là. Faque un mix de défier l'autorité d'mon père (rires) pis de la façon qu'j'ai été élevé qui était dans un cadre on va dire de parents militaires on va dire. Euh pis le fait qu'avec les arts martiaux en plus faut qu'tu t'entraînes, c't'un peu comme un cadre militaire là, pis en plus y'avait un côté de euh t'sais j'avais jamais vraiment été ailleurs, faque y'avait aussi un côté de vouloir euh faire autre chose.

Il est possible d'observer que les motivations d'enrôlement des participants présentées ici sont toutes en lien avec l'aspect familial, qu'il s'agisse de combler un manque ou de retrouver un environnement familial. Malgré l'absence de lien effectué entre l'éducation reçue et l'enrôlement militaire, Dalia se serait enrôlée pour combler son besoin d'une vie familiale, notamment pour l'aspect de famille retrouvée dans l'organisation car elle a grandi dans un milieu où elle ne manquait pas de matériel, certes, mais où les connexions émotives avec ses parents étaient absentes. La majorité des participants n'ayant pas fait de liens entre leur éducation et leur enrôlement sont aussi ceux qui se sont enrôlés pour des motifs plutôt économiques, soit avoir des études payées, une carrière bien rémunérée, des avantages sociaux et une bonne stabilité d'emploi.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Ce chapitre avait pour but de présenter des nombreux éléments quant aux motivations d'enrôlement. Tout d'abord, les perceptions sociales et familiales des motivations d'enrôlement dans un cadre individualiste présentées du point de vue des participants ont été abordées. Il a été observé que les motivations d'enrôlement typiques gravitent autour des sphères économiques, sociales et institutionnelles, comme l'enrôlement pour les avantages sociaux, le développement personnel, l'altruisme, le sens du devoir, le

conciliation travail et famille et plus. C'est d'ailleurs en interrogeant les participants sur les motivations d'enrôlement modernes qu'il a été établi, à travers les témoignages des participants, que les motivations d'enrôlement sont restées sensiblement les mêmes et que la plupart d'entre elles correspondent à des besoins de base universels. Il faut toutefois mentionner que même si les motivations d'enrôlement sont restées semblables, les intentions des individus derrière l'enrôlement peuvent être différentes. En effet, il a été mentionné par quelques participants le caractère utilitaire de l'enrôlement dans les Forces, au détriment de l'enrôlement altruiste ou de servitude, ce qui semblait aller à l'encontre des valeurs militaires présentées au chapitre trois. Il a toutefois été observé au sein de l'échantillon d'étude un grand accord avec ces valeurs au niveau de l'enrôlement puisque la plupart des participants se sont enrôlés en possédant de nombreuses valeurs militaires. C'est d'ailleurs à travers leurs témoignages qu'il a été possible d'établir certains liens entre le milieu familial, l'éducation et le choix de s'enrôler dans les Forces. En effet, il a été démontré que plusieurs participants avaient fait le choix de s'enrôler dans le but de combler un manquement causé au niveau familial, que ce soit par l'absence de connexion ou de relations difficiles. C'était également pour certains dans le but de trouver un remplacement du cadre familial ou institutionnel qu'ils avaient expérimenté avant et qui était synonyme de confort pour les participants. Le sujet des motivations d'enrôlement ayant été traité avec les participants, il subsiste désormais un questionnement quant aux impacts liés à l'enrôlement sur la vie de l'individu. Quelles sont les différences de la vie civile par rapport à la vie militaire? Des changements doivent-ils être opérés pour que le militaire puisse conjuguer son identité personnelle à sa nouvelle identité militaire? C'est sur ce sujet que se concentrera le dernier chapitre de ce mémoire, accompagné de questionnements liés à la carrière militaire, au recrutement et à la rétention au sein de l'organisation.

5 – IMPACTS DE L'ENRÔLEMENT, CARRIÈRE ET RECRUTEMENT

INTRODUCTION

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les participants ont exposés divers facteurs peuvent influencer la décision de s'enrôler dans les FAC. Cet enrôlement, en plus de fournir à l'individu une carrière stable, peut également lui permettre d'accéder à plusieurs bénéfices. Il faut toutefois se demander quels seront les impacts que de ce choix non seulement sur un individu, mais également sur sa famille, autant nucléaire qu'élargie, ainsi que sur ses amis. Explorer les expériences des participants sera le but de ce chapitre. La section sur les impacts de l'enrôlement est composée de deux volets. Tout d'abord nous présenterons des exemples de la transition entre la vie civile et la vie militaire ainsi que les impacts de l'enrôlement sur la vie personnelle. Ensuite, il s'agira de souligner la carrière militaire des participants et leurs accomplissements. Un segment se concentrera par la suite à questionner les participants à savoir s'ils souhaitaient modifier le courant de leur carrière. La seconde section du chapitre abordera la question du recrutement et de la rétention.

5.1. IMPACTS DE L'ENRÔLEMENT SUR L'INDIVIDU

5.1.1. Transition du civil vers le militaire : les impacts personnels

L'enrôlement au sein d'une organisation militaire occasionne de nombreux changements au niveau personnel. En effet, l'individu qui s'enrôle doit faire la transition entre son ancien mode de vie individuel et son nouveau mode de vie dans lequel l'engagement envers les FAC est continu: il doit y adopter l'identité militaire traitée dans le chapitre trois. Ainsi, en engageant la conversation avec les participants sur les impacts de l'enrôlement militaire sur leur vie personnelle, quelques-uns soutiennent que leur vie personnelle était restée semblable, tandis que la majorité s'entendait pour dire qu'ils avaient effectivement noté des changements. En effet, Yousef aborde la transition du civil au militaire comme étant difficile, autant au niveau de l'individu que de son entourage :

Ça j'l'ai r'marqué quand j'suis parti en déploiement, parce que tu pars là t'es occupé, tu fais tes affaires pis tu penses pas que la vie normale continue, parce que toi ta vie est pas normale là, toi t'es dans l'clos, t'es à 8 000 km d'la maison, tu

r'viens, ben les choses ont changé, pis après ton enrôlement c'est ça qui s'passe : t'es habitué à un mode de vie, tu pars, pis quand tu r'viens mettons aux vacances des Fêtes ben t'sais la vie a passé. Ça c'est l'côté que comme jeune j'ai trouvé un peu plus dur parce que tu perds un tit peu ton appartenance que t'avais à ta ville ou à tes amis, t'sais t'as des amis qui sont partis ou y'a du monde que tu parles pu parce que t'sais t'es pu là. Faque là ça été vraiment la transition entre ma vie civile pis de m'faire vraiment des amis dans l'Armée, m'faire un peu comme un nouveau cercle d'amis pis un nouveau cercle de connaissances. Cette transition-là a été plus dure.

Tout comme Yousef, Ismaël évoque les difficultés reliées à la transition du civil au militaire. Comme il l'expliquait, il trouvait difficile de ne plus faire partie du quotidien de son entourage. Martine mentionne comment elle est devenue plus confiante, fonceuse, extravertie et disciplinée dès le moment où elle est devenue militaire. Vladimir mentionne, tout comme Martine, que son entrée dans l'institution militaire lui a permis de développer sa résilience et d'autres capacités reliées à la carrière. Pour sa part, Martin a principalement parlé des impacts liés aux mutations sur le couple et la famille nucléaire, soit sa femme et ses enfants, en disant qu'il peut être difficile pour beaucoup de couples d'être séparés pendant plusieurs mois, et encore plus lorsqu'il y a des enfants en jeu. Tout comme Martin, Samir a également soulevé les enjeux reliés aux difficultés du métier avec la conciliation du travail et de la famille. De plus, il y a eu un élargissement de ses relations sociales puisque les liens créés avec d'autres membres militaires sont tellement significatifs qu'ils forment une seconde famille. Selon lui, il y a aussi d'importantes transformations au niveau du développement personnel : « vu qu'suis passé par le Collège militaire, développer ma pensée critique, être capable de faire mes recherches et pas juste m'arrêter au premier niveau, pas juste m'arrêter à c'que les médias disent ou c'que les autres disent ». Ximena s'accorde quant à elle avec Samir sur l'importance des liens « familiaux » tissés dans l'organisation, mais soutient qu'elle n'a pas noté d'impacts autres que celui-ci après son enrôlement. De son côté, Dalia a noté des changements à plus grande échelle, surtout au niveau des priorités de vie du militaire : l'accent est mis sur la carrière, l'individu est moins disponible pour son entourage. D'après elle, c'est pourquoi les conjoints proviennent davantage du milieu militaire. L'intériorisation de la culture militaire se développe dans divers aspects de la vie personnelle, si bien que l'on développe ce que Dalia désigne comme la culture du pratique. Par cela elle entend que « si t'as [un objet] sur toi c'est parce ça sert à que'qu'chose. C'est très très très pratique, la culture du pratique... ça provient d'une

culture qui privilégie beaucoup l'utilitaire ». Simon poursuit sur les valeurs militaires et la vision du monde en disant que:

y'a beaucoup d'impacts là j'veux dire l'Armée quand même ça te change autant au niveau de tes valeurs, là j'pense l'Armée va pas changer tes valeurs en soi, mais ça va changer la façon dont tu vois le monde admettons avoir été en déploiement ou que qu'chose comme ça tu vois un aspect de l'être humain qui est encore moins beau. C'parce que l'Armée moi j'trouve c'est vraiment... c't'un mélange de beauté pis d'laideur en même temps. Parce que la guerre en soi c'est que qu'chose de très laid, mais y'a toujours d'la t'sais d'la beauté au niveau des amitiés qu'tu vas t'faire, j'veux dire l'idée de se dire « bon ben t'sais ça s'peut que moi j'mette ma vie sur la ligne pour quelqu'un d'autre », euh t'apprends beaucoup à t'laisser d'côté, faire passer mettons une mission ou un objectif avant ta personne, euh t'apprends beaucoup de résilience [...] donc oui, c'est sûr que ça va t'changer comme personne parce que l'Armée veut veut pas c'est la violence contrôlée là, c'est la violence appliquée, faut qu't'aïlles chercher ce potentiel-là à la violence en toi, mais qu'tu sois capable de t'contrôler de manière intelligente [...]. Moi j'peux t'dire que dans l'Armée c't'une bulle à part d'la société, faque oui ça va affecter ta façon de voir les choses.

Les propos de Simon révèlent de quelle façon, dans son cas, les Forces ont eu des impacts importants dans sa vie, particulièrement au niveau personnel. Pour Steve, les impacts soulevés sont plutôt reliés aux modifications à apporter au mode de vie :

je dirais que le premier impact évidemment ce sont les exigences du service, c'est d'abord la première chose c'est que évidemment l'Armée te vend un rêve aussi hein, y'a un recrutement qui est là, vous allez faire ceci vous allez faire cela, pis euh tu réalises ben qu'c'est pas toujours ce qu'on est en train de vendre ce que tu rencontres. C'est-à-dire qu'au départ euh, j'peux pas dire que bon euh, on m'a pas dit que t'allais déménager autant de fois, que t'allais euh partir en mission euh 7 mois sans voir ta famille euh, donc au départ, encore une fois j'le regrette pas, mais à un moment c'est qu'tu découvres des choses à l'intérieur du système, on te vend quelque chose, mais on te dit pas tout. Y'a la face cachée et ces choses-là qu'il faut que tu sois dans le système pour pouvoir les voir et les vivre... c'est vendeur on te vend quelque chose est-c'qui a un mensonge? Oui dans un certain sens, parce qu'ils ont des quotas, on a besoin d'autant dans tel métier, autant dans d'autres métiers, pis ben écouter vous allez voir au recrutement « ah ça va vous plaire euh, je vous vois là-d'dans », et c'est pas tout à fait mes qualifications, donc toi tu es naïf tu connais rien ben tu t'dis « j'vais m'enrôler » et une fois qu'tu rentres là-dedans tu dis « hey euh non c'est pas pour ça qu'j'me suis enrôlé ». Donc c'est ça. Moi je savais dans quoi je m'enrôlais, j'connaissais le système avant, j'avais servi ailleurs. Autre problème aussi évidemment c'est tout l'impact familial qui n'est pas toujours euh expliqué de dire « écoute euh, tu vas partir en mission, tu vas être loin de chez toi euh, tu pourrais p't'être pas assister à l'accouchement de ta femme euh », tout ça du côté social, parce que justement on veut évidemment c'est pas très vendeur quoi de dire ça à quelqu'un, donc on garde l'image de montrer le combattant, de montrer les choses, mais on ne montre pas

euh le sacrifice on y'a un un sacrifice à faire, et ça c'est difficile à expliquer à quelqu'un « écoute euh demain tu n't'appartiens plus en réalité là, tu appartiens pas à ta famille tu appartiens aux Forces armées canadiennes faut pas l'oublier ». 24h sur 24 7 jours sur 7 tu appartiens à ce système, et eux te gèrent, pis t'as pas grand-chose à dire, euh, OK si ça t'plaît pas, tu peux quitter, donc c'est à toi à accepter là donc le mot sacrifice n'est pas tellement bien expliqué de ce que oui, on va te donner une *job*, stabilité oui on va te donner des bons soins de santé, oui on va t'permettre de te développer, mais tu vas te développer dans nos règles à nous, pas dans ce que toi tu souhaites.

On voit dans le discours de Steve l'importance de la vision de l'organisation. Cela fait écho au cadre structurel auquel doivent se conformer les militaires dans lequel les individus qui traversent le processus de recrutement sont d'abord assimilés, puis moulés à l'organisation, tel qu'expliqué dans le premier chapitre. Dans son discours, Petra mentionne quant à elle l'impact des générations au niveau du plein emploi :

Pier-Audrey : Est-ce que tu penses que ton entrée dans le monde militaire a eu des impacts sur ta vie?

Petra : Ah absolument, absolument... t'sais fin des années 80 début 90, euh y'avait pas beaucoup de *jobs*, les *Babyboomers* avaient toutes les *jobs* encore faque nous autres la génération X on poussait, mais y'avait pas tant de *jobs*, faque la Réserve a été une belle porte de sortie pour une *job* à plein temps pour moi, en plus que c'tait l'*fun* ... c'que j'ai beaucoup aimé de l'Armée c'est l'ensemble... [c'est la] confiance que les gens [accordent], on fait confiance par défaut, on donne c'qui faut. [...] Faque euh non c'est sûr que ça changé ma vie... pis ça l'a ouvert pleins de portes. [...] J'suis tombée sur une unité où les femmes étaient très bien respectées, c'tait vraiment un support important quand t'es une femme dans une unité d'infanterie, faque les plus anciennes *coachent* très bien les plus jeunes, *coachaient* très bien les plus jeunes. [...] Faque j'ai été super bien *coachée*, super bien entourée, [...] j'suis pas sûre que ça l'aurait été la même chose dans l'armée régulière, j'voyais des femmes de d'autres régiments pis y'étaient pas toutes traitées comme moi j'étais traitée. La culture de sexualisation j'l'ai vécue là, mais au Fusillier Mont-Royal on avait vraiment euh, vraiment un respect pour la femme, que t'es un soldat. Si c'était à refaire j'fais probablement l'même genre de choix.

On observe à travers le discours de Petra un enjeu discriminatoire pour les femmes dans les Forces, surtout avant les années 2000. Ainsi, on peut facilement relier le vécu de Petra à des études (Park 2008 ; Scoppio et al., 2020) sur le sujet qui soutiennent que le faible taux d'effectif féminin dans les FAC serait due à la perception qu'elles ont de facteurs comme la ségrégation dans le milieu de travail, les défis relatifs à l'équilibre entre la vie militaire et la vie familiale, les préoccupations de harcèlement sexuel et d'inconduite

sexuelle, une structure organisationnelle traditionnelle et hiérarchique, ainsi qu'une culture organisationnelle fermée, typique des organisations militaires (Carreiras, Castro et Frederic, 2016). D'ailleurs, les femmes interrogées dans le cadre de ce mémoire ont toutes soutenu avoir vécu un de ces facteurs au courant de leur carrière dans les FAC. Afin de développer davantage la question de la carrière, la prochaine sous-section traitera de la carrière militaire des participants et de leurs accomplissements.

5.1.2. Carrière militaire et accomplissements

Les participants de cette recherche, qu'ils soient aujourd'hui militaires ou vétérans, ont tous affirmé qu'une carrière militaire est souvent riche. Par carrière riche, j'entends une carrière avec des mutations fréquentes, des mouvements organisationnels et de personnels, etc. Je les ai questionnés à savoir s'ils considéraient que de prendre part à l'organisation leur a permis de faire partie de quelque chose de plus grand que soi. L'inspiration de cette question provient de Bryon-Portet qui mentionne que l'« art de la guerre puise d'abord ses racines dans la croyance en une cause qui dépasserait l'individu » (2008 : 146). De manière générale, les réponses étaient positives, alors qu'un seul participant dit ne pas avoir eu cette impression. Pour la plupart d'entre eux, la période de la pandémie, ou plutôt leur implication dans les campagnes de vaccination dans les CHSLD (Op LASER), leur a permis de développer ce sentiment. Dans le cas de Steve, bien qu'il affirme avoir eu le sentiment de faire partie de quelque chose de plus grand que lui, il a tenu à préciser ce qui suit :

Pier-Audrey : Vous l'avez mentionné un peu plus tôt euh faire partie des Forces c'est faire partie de quelque chose de plus grand que soi, mais dans quelle mesure vous diriez que c'est applicable dans votre cas?

Steve: Pour l'époque oui, dans la mentalité actuellement, je dirais que j'aurais pas ce même sentiment si j'avais rejoint les forces maintenant. C'est beau d'avoir des belles conditions sociales, mais *so what?* Après, qu'est-ce que tu vas me donner de plus? Moi là j'ai envie d'être motivé, j'ai envie de faire de quoi et les Forces actuellement sont impliquées où? Oui en Lettonie, bien sûr, y'a quelques p'tites missions, mais mis à part ça?

Pier-Audrey : Quand vous étiez plus jeune est-ce que vous l'sentiez ce sentiment de faire partie de que'qu'chose de plus grand?

Steve : Quand j'étais plus jeune bien sûr! Ah oui tout à fait. Tout à fait, mais là j'suis devenu comme un vieux renard qui a appris beaucoup, c'est sûr que tu parles avec quelqu'un qui a plus de 30 ans d'expérience, qui a vu neiger comme on dit, donc maintenant j'peux arriver à ce constat-là. Admettons remonte 30 ans j'aurais toutes les capacités et les connaissances que j'ai maintenant, ben probablement j'aurais fait peut-être carrière ailleurs dans quelque chose sûrement d'organisé, dans l'Armée je n'sais pas là, mais bon j'ai appris beaucoup à travers ça.

Rogelio, explique ce processus sous un angle différent de Steve en l'appliquant à l'échelle internationale:

Oui dans un sens oui, parc'que t'sais admettons moi j'ai eu la chance d'avoir des déploiements pis des trucs de même, faque t'sais quand tu tombes à travailler avec d'autres pays pour des entraînements euh qui sont euh mettons des attaques de blindés de euh 8 pays différents, tu fais comme ayoye t'sais, on est vraiment ailleurs pis euh y'a ben des fois que j'tais quasiment dépassé par les événements j'me disais « ayoye t'sais c'est tellement gros pis tellement débile qu'est-c'qui s'passe ici ». Pour vrai, c'est là qu'tu t'rends compte euh ayoye, j'suis qui moi dans l'fond su'a planète quand tu r'gardes les affaires de même aller là. Faque euh ouais, t'sais admettons faire des tournois d'hockey contre d'autres armées... jamais dans ma vie j'aurais pensé jouer au hockey contre des Italiens ou des Norvégiens t'sais. Faque euh ouais, ça t'amène justement à des places ou à des moments qui euhm pour vrai qui t'dépassent là tellement que c'est gros pis c't'impressionnant pis autant qu'des fois c'est chiant, que pis c'est par après qu'tu t'dis ayoye j'ai quand même fait partie de ça là. T'sais euh... oui, j'dirais que dans pleins d'situations différentes pis pas nécessairement plus à cause euh t'sais de déploiements ou t'sais juste des tournois d'hockey pis gagner mettons les nationaux canadiens militaires, t'sais c't'un événement que c'est crissement plus grand qu'moi-même là.

Contrairement aux deux témoignages présentés précédemment, la discussion avec Yousef a révélé une certaine corrélation entre le métier militaire et le sentiment de participation au plus grand que soi :

Pier-Audrey : Pis est-c'que tu considères que prendre part à l'organisation t'as permis de faire partie de quelque chose de plus grand que toi?

Yousef : Ouais ben ça m'surprendrait que quelqu'un t'ait répondu non là parce que c'est sûr que... j'vois pas comment moi comment tu peux pas parce que... OK c'pas vrai ça dépend du métier j'pense que tu t'enrôles. Parce que clairement t'sais y'a plusieurs métiers dans l'Armée pis mettons que tu t'enrôles comme commis des finances j'pense pas qu't'as besoin d'avoir un idéal de servir que'qu'chose qui est plus grand que toi parce que tu vas signer des papiers. Euh ça s'est débattable là, mais de mon opinion j'pense que c'est acceptable de pas avoir cette vision-là tout dépendamment de ton métier, mais si t'es dans un métier de combat, euh pis qu'tu t'vois pas servir que'qu'chose de plus grand qu'toi, c'que ça veut dire c'est qu't'es pas prêt à faire le sacrifice de ta vie ou de ta famille ou...

c'est ça qu'ça veut dire. Pis des gens qui ont pas cette capacité-là, ben c'est tout à fait correct, on est pas tout' pareils, mais y pourront pas bien servir leur rôle dans l'organisation. Pis ben de toute façon souvent ces gens-là vont s'éjecter d'eux-mêmes parce que l'organisation va comme t'obliger justement à sacrifier du temps familial, à sacrifier d'être pas là. Si c'est pas un sacrifice que t'es prêt à faire, ben t'sais tu vas t'auto-éjecter de l'organisation ou l'organisation va t'amener vers la porte. Le seul bémol que j'ai là-dessus, parce que là j'dis ça... t'sais j'parle comme si j'étais un *king* mais ça évolue en vieillissant c'te vision-là. Faque les gens qu'ça fait longtemps qui sont dans l'organisation vont avoir moins tendance à voir cet idéal plus grand là qu'ils servent parce que leur vie personnelle va avoir évolué pis y vont avoir un sentiment qu'y ont assez donné c'est différent pour tout l'monde, mais un m'ment d'nné on a comme un la goutte qui fait déborder le vase, mais c'pas vraiment ça c'est plus y'a un certain point qu'on s'dit qu'on a suffisamment sacrifié à l'organisation pis maintenant j'vais penser plus à moi. Tout l'monde à ce développement psychologique là, ça fait partie d'l'humain, on dirait qu'on est programmé à comme euh à donner un certain une certaine partie pis après ça ben c'comme à notre tour là, j'pense qu'on est programmé de même d'origine, mais j'pense que c'est ça qui apporte qui fait qu'on a des gens p't'être qui vont être fantassin, ou qui vont répondre en ah j'vois pas que j'sers que'qu'chose de plus grand que moi, mais ça pas toujours été le cas. J'pense que pour avoir été dans un métier comme ça faut à un certain point qu't'aies eu cette mentalité-là d'être prêt à sacrifier ta personne ou c'que t'as pour que'qu'chose qui est on va dire plus grand, mais cette façon-là de penser va changer en vieillissant. Tout dépendamment de ta vie personnelle.

Pier-Audrey : Pis est-c'que toi t'es rendu là? Te dire que t'as p't'être sans trop donné, mais que donné assez et que maintenant t'es prêt à passer à un nouveau chapitre? Ou t'es pas encore rendu-là dans ta carrière?

Yousef : Ben l'affaire qui fait que j'ai pas que'qu'chose d'autre à justifier avoir mettre mon temps, t'sais j'ai quand même ma famille pis mes parents toute, mais j'ai pas de justificatif qui m'dirait OK euh comme une libération de m'dire OK j'ai l'droit de moins soucier d'l'organisation parce que j'ai un autre combat ailleurs. T'sais y faut on dirait qu'y nous faut une permission, y nous faut un justificatif, en tout cas j'pense pour la majorité des gens qui ont quand même un certain attachement à l'organisation, ben faut qu'tu trouves une justification de pouvoir te détacher de l'organisation, faque souvent les gens ça va être les enfants, ça va être la famille, des gens malades euh, des amis qui sont morts au combat ou euh, y vont trouver une pièce justificative, pis j'ai pas cette pièce justificative-là. Faque c'est plus personnel là t'sais, j'ai l'impression qu'j'ai donné beaucoup à l'organisation, peut-être même plus que l'organisation me redonne, mais en même temps, ben j'ai pas de raison de pas donner parce que j'suis en santé pis ben la soirée pis les fins d'semaines sont plates en esti des fois à maison faque euh, tant qu'à faire j'suis aussi bien d'aller ailleurs.

Pier-Audrey : OK. Tu parlais un peu tantôt du fait justement que peut-être certains métiers euh... donnent moins l'occasion de prendre part à que'qu'chose de plus

grand que soi, mais penses-tu que euhm les métiers de combat justement ont peut-être plus cette prédisposition-là?

Yousef : Oui, pour la simple raison que y'a eu la vie qui est en jeu. J'pense que c'est vraiment l'élément qui fait la différence. [...] y'a quand même la nature du métier quand même du fait que... t'sais ultimement, l'outil ultime de ton utilité c'est d'mourir, c'est ça un métier de combat, t'sais l'infanterie, génie d'combat ben... ultim'ement euh c'qui va arriver si t'es au combat ben tu vas p't'être mourir. Tandis que si t'es dans une salle des rapports ou dans l'fond d'un bureau à que'qu'part, à part d'mourir d'avoir trop mangé d'beignes euh t'sais euh y'a peu d'chances. Faque j'pense qu'ça serait hypocrite de dire que t'sais peu importe où tu vas dans l'Armée faut qu't'aies les mêmes valeurs, faut qu't'aies le même euh niveau de sacrifice personnel, j'pense qu'c't'assez hypocrite, on a pas besoin d'avoir quelqu'un qui est prêt à sacrifier sa vie pour travailler à faire des papiers. Euh, mais pour les métiers de combat t'as pas l'choix, parce que y'a la mort en jeu, pis c'est quand même que'qu'chose de gros. Faque t'as pas l'choix d'avoir euh t'sais tu peux pas juste aller dans un métier de même pour des raisons individuelles pis... parce que tu s'ras pas prêt à faire le sacrifice si tu mets ton individuel comme étant important ben.

Nous avons vu ici plusieurs pistes d'analyse de ce sentiment de faire partie de quelque chose de plus grand qu'eux. À l'inverse, Samir a affirmé ne pas avoir eu cette impression de participer à plus grand que lui :

Pier-Audrey : OK, pis est'c'que vous considérez que de prendre part encore aujourd'hui à l'organisation militaire fait que vous avez participé à que'qu'chose de plus grand que vous?

Samir : Non. J'veux dire ma carrière jusqu'à maintenant j'ai participé à beaucoup d'exercices internationaux euh, j'ai travaillé aussi avec les Américains, j'ai travaillé avec les Ukrainiens. C'est sûr que la journée quand les Russes ont franchi la frontière en Ukraine j'savais dans l'concept de leur rotation j'savais que la gang que j'ai entraînée en théorie ben c'tait eux autres qui étaient là. Faque j'me dis qu'j'espère que c'qu'on leur a appris ça va leur servir t'sais, et leur sert. Sont encore là faque clairement ça marché, mais t'sais à quel point réellement ceux que j'ai entraînés sont encore vivants? Je l'sais pas, mais ça reste que ouin, j'pense qu'on va chercher nos victoires personnelles où c'qu'on peut pis on voit l'succès où c'qu'on veut, faque t'sais y'a beaucoup d'choses que j'ai fait en exercice international comme l'exercice au Portugal avec des Allemands, des Portugais, des Espagnols, euh pis juste là en leur parlant d'autres de mes confrères, à d'autres nations, c'est ça c'tait apprendre des choses différentes.

On observe de grandes similitudes entre les discours de Rogelio et de Samir, en ce qu'ils valorisent l'influence des exercices internationaux sur la carrière, sans toutefois avoir la même conclusion quant au sentiment de faire partie de quelque chose de plus grand que

soi. Bien qu'on ne soit pas en mesure de déterminer ce qui pourrait justifier des visions aussi différentes, on peut se questionner sur les effets potentiels de l'éducation, de la personnalité et de la conception du monde des participants. Pour poursuivre dans le thème de la carrière, le prochain segment propose d'approfondir le sujet en présentant davantage de réflexions sur la carrière des participants.

5.1.2.1. *Changements et réflexions*

En me basant sur tous les éléments discutés avec les participants dans les deux derniers chapitres d'analyse, j'en suis venue à me demander si à un moment de leur parcours, les participants auraient souhaité faire les choses différemment. Dans l'ensemble, ils hésitaient avant d'affirmer qu'ils modifieraient un ou plusieurs éléments de leur carrière s'ils en avaient l'opportunité. Martine débute en mentionnant comment certaines opportunités se sont présentées à des moments qui n'étaient pas opportuns :

Pier-Audrey : OK, pis au niveau d'votre carrière, si vous aviez l'opportunité de revenir en arrière pis de modifier quelque chose, est-c'que vous l'feriez?

Martine : Euh... Oui. J'pense que j'pousserais pour faire euh... il m'est comme arrivé plein de malchances pour les cours de carrière pour monter en grade, faque moi j'suis j'ai libéré comme caporal, tous mes amis, une des raisons pourquoi j'ai libéré c'est que tous mes amis étaient rendus caporal-chef, sergent, adjudant, moi j'tais encore caporale parce que j'avais manqué toutes les opportunités pour augmenter pis quand j'tais disponible y'annulaient les cours, faque j'pense que j'aurais poussé plus pour faire mes cours de carrière pour augmenter en grade pour pu être pognée comme ben avec les nouveaux qui me connaissent pas pis de pas pouvoir rester entourée avec mes amis qui sont rendus trop haut, faque ça c'tait une des raisons ben justement cette perte-là de liens c'est un peu euh t'sais être le vieux caporal qui *fit* pu nulle part c'est la raison pourquoi j'ai libéré. Faque c'est c'que j'aurais changé dans ma carrière, mais sinon euh j'aurais pris le même métier, euh les mêmes contrats, tout là ça j'ai vraiment aimé ça.

Tout comme Martine, quelques participants mentionnaient également qu'ils aimeraient pouvoir modifier la chronologie des événements marquants de leur carrière, notamment dans le but de réduire certaines pertes de temps entre diverses étapes de leur carrière. C'est d'ailleurs le cas de Dalia :

Pier-Audrey : OK. Puis euhm si vous aviez l'opportunité de rev'nir en arrière pis de modifier que'qu'chose dans votre carrière, est-c'que vous le feriez? Si oui, pour quelles raisons?

Dalia : Oui. Oui j'aurais... (moment de réflexion) ça c't'une réflexion très personnelle, par contre c'est pas tant l'organisation. J pense qu'y'a des choses que j'aurais voulu faire ça aurait été... j'aurais pas... j'dis que j'aime ben ça l'artillerie, c'est vrai, y'a des bouts j'ai trouvé ça *tough*, mais j'pense j'aurais pas pris c'te métier-là. Ça s'est ben clair pour moi, c'tait pas pour moi. J'aurais aussi ouais pas pris c'te métier-là, j'aurais essayé de trouver un mentor, pis essayé d'établir des recherches beaucoup plus actives que ça, j'étais plus comme passive, j'espérais en trouver un, mais j'faisais p't'être pas autant d'efforts que j'aurais dû pour justement euh... établir des relations, t'sais parce que pour faciliter mon intégration dans l'groupe, pour être vue, pour être entendue, euh oui très important pour essayer de contrer justement l'effet d'homophilie qu'j'ai parlé tantôt là qu'on, t'sais c'est comme on a tendance à... les gens au pouvoir sont un certain type, et les gens dans l'groupe sont un certain type donc on va plus penser à eux lors de promotions, pas nécessairement c'est pas délibéré, mais c'est juste contrer des tendances naturelles chez l'humain.

Le discours de Dalia reflète celui de plusieurs personnes qui souhaiteraient en avoir accompli davantage au courant de leur carrière. Yousef semblait de son côté avoir un avis mitigé sur le sujet :

Pier-Audrey : OK [...] pis si tu avais l'opportunité de revenir en arrière pis de modifier que'qu'chose dans ta carrière, est-c'que tu l'ferais? Si oui pour quelles raisons?

Yousef : (rires) oui, mais j'me convainc que non parce que j'veux pas vivre avec des remords là, euh qu'est-c'que je changerais? Ça c'est la question classique pis t'sais tu quoi j'vais t'répondre avec une réponse plate classique qu'on entend tout l'temps : je n'serais pas la personne que je suis aujourd'hui si je n'avais pas eu ce parcours. J'me convainc avec ça là c'est sûr qu'on changerait des affaires euh, mais t'sais pas qu'y ont une importance significative. J'pense pas là. C'est un peu dur parce que ça revient à dire qu'est-c'que t'aimes pas de toi-même? Qu'est-c'que tu changerais... ouin, mais c'est quand même moi qui choisis ma carrière pis les choix que j'ai faits ont développé ma personnalité faque dans l'fond c't'un peu d'dire j'aime pas c'te côté-là d'ma personnalité. Mais les affaires significatives j'vais dire non, j'pense que j'changerais pas.

Il est intéressant d'observer dans le discours de Yousef comment il considère les valeurs ou caractéristiques militaires comme étant personnelles. En effet, il fait la corrélation entre la modification de sa carrière et l'appréciation de soi, en mentionnant qu'un changement dans le cours de sa carrière serait équivalent à dire qu'il n'aime pas entièrement qui il est. Tout comme Yousef, Samir présente dans son discours une opinion plutôt mitigée en ce qui concerne la possibilité de modifier un ou des éléments de sa carrière :

Pier-Audrey : OK. Pis vous l'avez un peu mentionné tout à l'heure, mais si vous aviez l'opportunité de rev'nir en arrière et de modifier quelque chose dans votre carrière, est-c'que vous le feriez?

Samir : (pause de réflexion) Ben j'suis partagé là, ben j'suis partagé à savoir si... si je r'faisais une carrière militaire, j'm'arrangerais pour être ingénieur de combat, pas officier d'infanterie. Pourquoi? Parce que j'trouve qu'ils ont beaucoup plus d'opportunités à long terme pour faire de quoi, euh t'sais nous l'infanterie c't'assez euh si t'es pas euh occupé à faire du terrain, ben tu t'trouves après ça à être dans une position où on sait pas trop trop quoi te faire faire, on est comme amanché pour c'est soit qu'tu vas combattre, soit que tu te prépares à combattre. Sinon, ben une fois qu't'as passé ces étapes-là ben tu tombes vacant, pis aussi mets que j'finisse ma carrière militaire ben c'que j'vais vendre c'est quoi? Que j'étais officier d'infanterie? Non, c'est le fait que j'ai été officier, faque j'ai été capable de faire d'la gestion, d'la panification, etc. Tandis que si j'avais été ingénieur de combat, ben j'aurais acquis aussi des compétences différentes, j'veux dire monter des ponts, euh faque côté militaire si c'était à r'faire, j'm'arrangerais pour aller chercher euh ouin ingénieur de combat. Mais si c'était à refaire tout cours, euh ben probablement j'serais même pas la même personne aujourd'hui faque euh j'te dirais qu'probablement y'a un moi à que'qu'part qui est civil pis qui se demande c'qu'il a manqué... dans un univers parallèle (rires). Faque j'pense pas que j'ai rien manqué.

On voit dans le discours de Samir ce narratif de la personnalité forgée par les choix de vie et de carrière, narratif également présent dans celui de Yousef. Rogelio soutient pour sa part qu'il ne modifierait pas son parcours de militaire en abordant le caractère unique de son cheminement :

Pier-Audrey : OK. Pis euhm si t'avais l'opportunité d'rev'nir en arrière pis d'modifier que'qu'chose dans ta carrière, est-c'que tu l'ferais?

Rogelio : Euh c'est philosophe en estique parce que t'sais en même temps, comme j'disais tantôt, y'a pas une carrière qui va être pareille, faque même si j'décidais de r'venir en arrière pis d'essayer d'avoir exactement le même ch'min, j'pourrais même pas t'sais. J'ai tu une mauvaise carrière? J'ai tu une bonne carrière? Non, parce qu'est encore en tout cas moi j'considère qu'est encore assez jeune, faque je r'viendrais tu en arrière? Non, pas nécessairement. T'sais, veut veut pas, j'ai fait mes expériences euh j'ai été cave euh y fallait pas qu'j'le sois pis j'me rappelle que là j'peux pas faire des affaires de même euh dans telles circonstances, euh t'sais les expériences que j'ai eues, mettons côté déploiements, euh côté mettons euh métiers d'combat, t'sais justement d'avoir connu la frat'rie pis ces affaires-là t'sais ben la fraternité qu'on a entre nous qu'on a eue, t'sais c'est tout' justement des beaux souv'nirs que j'ai, pis euh... ça fait juste me faire continuer dans l'Armée pis justement j'pense qu'ça fait justement j'suis quel genre de militaire j'suis aujourd'hui. J'pas déçu du militaire que j'suis présent'ment, faque non t'sais je r'viendrais pas en arrière.

Contrairement à Samir et Yousef, Steve est toutefois catégorique sur le fait qu'il ne changerait rien à sa carrière :

Pier-Audrey : Si vous aviez l'opportunité de rev'nir en arrière pis de modifier que'qu'chose dans votre carrière, est-ce que vous le feriez?

Steve : Non. Non parce que ça m'a bâti comme je suis maintenant. Ça m'a permis de passer à travers plusieurs périodes où j'avais peut-être pas l'état d'esprit ou la pensée, l'éducation à ce moment-là. J'suis rentré dans un certain état d'esprit, j'ai gardé cet état d'esprit et même avec le bon... je ne regrette absolument rien. Même les plus durs moments que j'ai connus euh j'avais été euh j'ai appris beaucoup dans l'adversité, dans la défaite, dans la déception, euh plus que dans la gloire, assez étonnement. Ça m'a appris un mot : l'humilité. Toutes les armées croient qu'elles sont les meilleures, donc on est pas tellement différents des autres armées. Je dirais que l'Armée canadienne est peut-être euh socialement une des meilleures armées au monde oui en raison de comment sont traités les gens. Ça pas toujours été le cas parce qu'ils ont évolué dans l'évolution aussi quand même, ça été très important pour la reconnaissance du syndrome post-traumatique. Ça été très important qu'à un moment y'ait eu une reconnaissance et de dire OK les hommes commencent à avoir des problèmes, donc faut se pencher dessus. C'est ça qu'il faut quand même laisser aux Forces, c'est qu'ils ont une capacité déjà de s'adapter aux problèmes. L'équipement a évolué aussi, ça aussi j'ai vu une grosse évolution, rien était adapté et beaucoup de blessures en survenaient. Tu t'attends à avoir une armée moderne, mais on a quand même des pistolets qui datent de la 2^e Guerre mondiale. Y'a des trucs qui ont pas évolué quoi, même la gestion de ressources humaines à l'interne : c'est à l'image du Fédéral. J'dis pas que c'est un mauvais système, mais va falloir faire des adaptations et une remise en question de certaines choses.

On identifie clairement dans les propos de Steve comment il considère sa carrière dans l'organisation et comment cette dernière pourrait s'améliorer en énumérant des pistes de solutions relatives à la conservation de membres dans les rangs militaires. Le recrutement et la rétention sont des éléments fondamentaux des FAC puisque ce sont eux qui assurent la perpétuité institutionnelle. C'est pourquoi la prochaine et dernière section se concentrera à approfondir sur le sujet.

5.2. RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Comme il a été mentionné dans le chapitre trois, des discussions avec plusieurs participants laissaient sous-entendre que les efforts de recrutement et de rétention des FAC se heurtent à un mur depuis quelques années. Steve exprime clairement cette réalité :

Et puis les problèmes de recrutement [...] ça dure depuis des années. Dans les comités d'la Défense, ces problèmes-là sont déjà abordés et pis maintenant on a voulu euh aborder le problème de l'immigration dans la minorité... les minorités, dans une étude que j'ai lue, sont pas plus intéressées à rejoindre l'Armée, parce que l'armée était répressive dans certains pays dans lesquels ils ont vécu. L'autre chose aussi, de dire que c'est euh, j'te parlais tout à l'heure d'une carrière pour un homme, mais pour une femme qui a des enfants c'est encore plus difficile de dire « ben écoute tu t'en vas 7 mois pis tu vas laisser tes enfants là c'est ton mari qui va s'en occuper » donc les carrières ne sont pas euh toujours adaptées pour le personnel féminin.

Autant du point de vue des participants que de la littérature (Boëne, 2003; Cowen, 2008; Fraser, 2013; Galland, 1999; Larocque, 2015; Léger, 2003; 2004; Maartens et Bivins, 2020; Okros et Scott, 2014; Scoppio, Otis et Yan, 2018), de nombreux facteurs expliquent les difficultés de recrutement et de rétention, dont les insatisfactions liées au métier, comme la diminution des événements de déploiements, et à la condition physique, c'est-à-dire la baisse des critères quant aux entraînements. Ces difficultés, observables depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, semblent toutefois être orientés vers la conciliation travail et famille. Le Lcol Kevin Larocque (2015) de l'Armée canadienne a rédigé un mémoire de maîtrise reflétant les conditions de recrutement dans l'organisation. Il y mentionne d'ailleurs comment les diverses générations auraient des caractéristiques propres qui exerceraient une influence sur la volonté d'engagement envers l'organisation et sur la durée de la carrière. Il se réfère à un tableau de (Barabel et Meier, 2015) dans lequel y sont compilées des caractéristiques attribuables à chacune des générations.

Tableau 2. – *Analyse comparative des qualités et défauts associés aux différentes générations au travail*

BB	X	Y	Z
Qualités associées			
Stable	Stable	Souple	Communicante
Idéaliste	Libre	Qualifiée	Collaborative
Éduquée	Vigilante	Compétente	Connectée
Travailleuse	Équilibrée	Connectée	Créative
Précurseur	Entreprenante	Collaborative	Confiante
Loyale	Indépendante	Communicante	Heureuse
Optimiste	Professionnelle	Dynamique	Sociable
Disciplinée	Autonome	Polyvalente	Lucide
Dynamique	Expérimentée	Inventive	Mobile
Fidèle	Audacieuse	Rapidité	Éthique
Défauts associés			
Égoïste	Frustrée	Irrespectueuse	Égocentrique
Égocentrique	Individualiste	Individualiste	Anxieuse
Autoritaire	Égocentrique	Égoïste	Virtuelle
Matérialiste	Critique	Déloyale	Individualiste
Nostalgique	Démobilisée	Désengagée	Détachée
Ambitieuse	Cynique	Inculte	Intéressée
Carriériste	Nihiliste	Zappeuse	Infidèle
Rigide	Sceptique	Turbulente	Impatiente
Consomériste	Méfiant	Cynique	Zappeuse
Méfiant	Désabusée	Consomériste	Instable

Comme le Lcol Larocque le mentionne, les caractéristiques, catégorisées en qualités et défauts, seraient à l'origine des motivations et des volontés d'enrôlement et de la durée de la carrière militaire. Il poursuit avec une analyse des générations en mentionnant que la génération des *babyboomers* (1945-1964) est considérée comme « fortement ancrée autour de la sphère professionnelle. [...] cette génération est perçue comme étant loyale et [...] valorise fortement la maîtrise du pouvoir ainsi que la réussite professionnelle » (Larocque, 2015 : 10). Pour la génération X (1965-1979), il mentionne qu'il s'agit d'un groupe qui « mise sur la concrétisation et l'épanouissement de soi [...], par la reconnaissance sociale [...] et par leur développement personnel où ils vont favoriser les emplois où la prise d'initiative est possible » (*Ibid* : 10). Il présente ensuite la génération Y (1980-1994) en les

qualifiant de « souples, inventifs, polyvalents et dynamiques [...], donc le pragmatisme pour trouver une solution sera mis de l'avant » (*Ibid* : 11). Il termine avec la génération Z (1995 à aujourd'hui) en soulignant que les gens de cette génération sont « reconnus pour avoir un sens d'éthique à divers égards entre autres pour leur engagement social, environnemental et le respect des diversités. [...] on leur reconnaît certaines qualités tel qu'être une génération communicante, collaborative et sociale » (*Ibid* : 11). Il est intéressant de mettre en parallèle les caractéristiques présentées dans le tableau de Barabel et Meier (2015) avec les données récoltées auprès de plusieurs participants. Ces derniers estimaient que les nouvelles recrues, principalement de la génération Z, semblaient avoir un engagement plus fragile que les individus des générations Y, X et les *babyboomers*, observations qui s'accorderaient avec les défauts notés de la génération Z dans le tableau ci-haut. Larocque mentionne également dans son ouvrage que les facteurs de recrutement des FAC sont dépendants des « conditions actuelles du marché du travail, [d]es perceptions de l'harmonie entre les objectifs de carrière et la vie privée, [d]es possibilités offertes par l'employeur, [de] l'image générale, [de] la réputation et [de] la visibilité de l'employeur » (2015 :1). Le recrutement suivra alors le plein emploi et le sous-emploi, la conjugaison des valeurs personnelles et organisationnelles ainsi que la perception de l'organisation. Le plein emploi renvoie à un marché où la main-d'œuvre est accessible et facile à trouver, tandis que le sous-emploi renvoie à l'inverse à des difficultés d'accès et de rétention de personnel. Ceci reflète bien les différentes visions de l'enrôlement présentées par les participants lors de leur entretien. Il y est également mentionné que le recrutement est un processus spécifique à chaque organisation, comme l'AC, la MRC, l'ARC, le COMFOSCAN, etc., en plus d'être spécifique à la Force régulière et de Réserve. Le mémoire du Lcol Larocque s'intéresse à ce que l'organisation peut faire pour recruter efficacement des employés et non pourquoi les militaires s'enrôlent. Il est toutefois possible de faire des liens entre les motifs donnés par les répondants et ceux retrouvés dans ce document. Il met l'accent sur le fait que différentes générations ont divers intérêts et objectifs de vie, et que les méthodes de recrutement des FAC doivent s'adapter aux demandes de ces diverses générations. Ainsi, pour un enrôlement ciblant les générations Y et Z, comme elles sont plus portées vers la technologie, le recrutement devrait alors être fait par l'intermédiaire des réseaux sociaux, comme Facebook, LinkedIn, etc. Pourtant, dans le cadre de mon mémoire, le

recrutement pour la participation s'est partiellement effectué par l'entremise des réseaux sociaux et les individus ayant répondu à mon appel par ce médium étaient tous âgés de plus de 50 ans. Les plus jeunes participants de la recherche ont quant à eux été recrutés grâce à l'effet boule de neige. Pour revenir sur le sujet de la rétention, les partages des participants à cette recherche ont permis de créer une vision d'ensemble sur l'enrôlement dans l'organisation actuellement. Celle-ci semble dépeindre un pâle portrait de l'enrôlement aujourd'hui, où l'organisation est moins considérée comme une carrière sérieuse permanente et plus comme une expérience à vivre où on peut se libérer quand bon nous semble. Bien sûr, il s'agit ici d'une hypothèse basée sur les témoignages de 13 individus, on ne peut donc pas se permettre de le généraliser à la population entière des FAC. Cette hypothèse est tout de même intéressante dans le sens où elle démontre des changements drastiques de la vision de l'organisation et de sa crédibilité auprès de ses membres depuis quelques années.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Ce chapitre visait à présenter les impacts personnels de l'enrôlement dans les FAC ainsi qu'à aborder les problèmes de recrutement et de rétention. Nous avons vu à travers les témoignages de plusieurs participants comment l'enrôlement dans l'organisation engendrait de nombreux changements, notamment au niveau de la transition entre la vie civile et la vie militaire, l'enculturation et l'adoption d'un nouveau mode de vie militaire ainsi que les changements relationnels. Les enjeux discriminatoires ont brièvement été soulevés par une des participantes de la recherche, nous permettant de considérer un nouvel impact d'importance au niveau des impacts de l'enrôlement sur la vie des participants. Nous avons par la suite abordé les accomplissements de carrière des participants ainsi que la richesse de chacune d'entre elles. Il y a rapidement été établi que l'aspect de richesse de carrière est un élément plus que commun dans l'organisation, ce que les participants expliquaient notamment par les mutations et mouvements organisationnels fréquents. C'est ensuite en se penchant sur la représentation de l'organisation aux yeux des participants qu'il a été possible d'observer que la plupart des participants affirment que de faire partie de l'organisation militaire leur a permis de contribuer à quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes. Un segment sur les possibilités de modifications de carrière a ensuite

permis d'établir que plusieurs participants modifieraient leur carrière à un certain moment, tandis que d'autres la garderaient comme telle puisqu'elle a forgé leur personnalité. Finalement, nous avons abordé brièvement les difficultés liées au recrutement et à la rétention, ce qui nous a permis de faire des liens entre les différentes générations et la carrière militaire.

6 – CONCLUSION

6.1. RÉSUMÉ ET RÉSULTATS

La question fondamentale de ce mémoire était de comprendre les motivations d'enrôlement des Québécois dans l'institution des Forces armées canadiennes. C'est d'ailleurs à travers l'expérience des valeurs militaires, de la conception des motivations d'enrôlement et des impacts socio-environnementaux des individus que cette question se situait. On peut tout d'abord, à la lumière des données recueillies et présentées dans le cadre de ce mémoire, infirmer l'hypothèse soumise par Foucault selon laquelle les soldats ne sont que des pantins contrôlés par l'organisation militaire. En effet, comme l'ont démontré les entretiens avec les participants, les militaires ont un pouvoir d'agentivité qui leur permet de prendre leurs propres décisions à l'intérieur de l'institution militaire : celle-ci, bien qu'établissant des lignes de conduite, ne peut forcer un individu à faire quelque chose contre son gré.

Le premier chapitre de ce mémoire avait comme objectif de présenter le contexte dans lequel s'appose cette recherche à travers une revue de littérature située principalement dans les domaines de l'anthropologie, de la philosophie, de la sociologie et des sciences politiques. Nous avons vu comment l'institution militaire, ou organisation militaire, se prévaut de cultures aux missions, aux mandats, aux réglementations, aux valeurs et aux croyances qui leur sont propres. Le développement de la discipline qu'est l'anthropologie politique a été abordé en mentionnant tout d'abord comment l'anthropologie étudiait auparavant les sociétés primitives non occidentales dans le contexte colonial. C'est dans ce cadre qu'ont été présentés les précurseurs de l'anthropologie et de l'anthropologie politique de manière plus précise, en mentionnant comment les intérêts de leurs ouvrages ont façonné la démarche de l'anthropologie politique. C'est ensuite dans le processus de décolonisation des sociétés autrefois considérées comme primitives que l'anthropologie étudie ces sociétés ainsi que les conséquences du contexte colonial. De manière contemporaine, il a été mentionné que l'anthropologie politique traite de divers sujets, notamment les questions liées à la sociopolitique, aux droits humains, aux conflits et à la religion. Dans tous les cas, l'élément depuis longtemps étudié en anthropologie politique, le pouvoir, a été discuté. Cet élément de structure sociale, étudié par de nombreux spécialistes tels que Hobbes, Clastres

et Foucault, se trouve à avoir des définitions multiples, bien qu'elles aient toutes de connotations de domination. La section sur l'anthropologie de la guerre nous a permis d'établir les origines des conflits armés et les différents domaines d'études qui s'y sont consacrés en plus d'identifier les débats sur la place de l'anthropologie dans le militaire. Une sous-section a également abordé la présentation sommaire des FAC et de voir leur composition, leurs objectifs, leur historique, leurs missions, leurs fonctions, leurs valeurs, leur hiérarchie ainsi que quelques statistiques récentes de leurs membres. La seconde section de ce chapitre était consacrée à la présentation de concepts et notions d'importance au niveau de l'analyse des données des chapitres trois à cinq, tels que l'individualisme, le collectivisme, le militarisme, la militarisation, l'antimilitarisme, les cultures militaires et l'identité militaire.

Le chapitre deux consistait en la présentation de la méthodologie du mémoire, c'est-à-dire les objectifs, théories, critères de sélections des participants, méthodes de recrutement et de collecte de données et plus encore. Il contenait tout d'abord une section sur le conflit d'intérêts de la recherche, c'est-à-dire mon double rôle d'employée et d'étudiante chercheuse, ainsi que les mesures d'atténuation de risques utilisées pour s'assurer d'un minimum d'impacts sur les participants. Celles-ci étaient d'exclure mes collègues, amis et connaissances militaires de la recherche. Ensuite, une seconde section portait sur l'accessibilité de la recherche au sein des FAC, soit l'obtention de certificats d'éthique auprès du Comité d'éthique de la recherche – Société et culture (CER-SC) ainsi que du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du MDN et des FAC. À ceci s'ajoutait le suivi de ma recherche par un parrain de recherche, le commandant du groupe de recrutement des Forces canadiennes, représenté par le Lieutenant commander (LCdr) Steve Brown de mars 2022 à juillet 2023 et par la Major (Maj) Anisha Chandra de la fin juillet à octobre 2023. C'est également au sein de cette section qu'a été présenté un segment sur l'accessibilité du terrain et de la recherche en temps de COVID-19, notamment au niveau des conséquences et des adaptations requises pour effectuer une recherche avec terrain ethnographique. Une section portant sur la collecte de données, le recrutement, l'échantillonnage, le terrain ethnographique et la méthode d'entrevues a permis de démontrer comment les participants ont été abordés et ont apporté leurs témoignages à la

recherche. La dernière section du chapitre deux portait sur le codage et l'analyse des données recueillies lors du terrain ethnographique. Celle-ci discutait donc des éléments choisis pour assurer la confidentialité des participants, la formation des groupes d'analyse de données par catégories et la rétention des éléments basés sur leur homogénéité ou leur hétérogénéité.

Le chapitre trois visait l'analyse des valeurs militaires ou collectives soulevées par les participants de l'étude par leur expérience de celles-ci, basées sur des principes éthiques et des attentes professionnelles inculquées par l'organisation militaire. Comme nous l'avons vu, celle-ci correspond à un regroupement ayant un statut officiel et reconnu, qui possède à la fois une culture formelle, soit les missions, mandats, politiques et réglementations auxquels elle est sujette, ainsi qu'une culture informelle, qui regroupe les valeurs, les croyances et l'historique de l'organisation. Les valeurs officielles de l'organisation, soit la loyauté, le courage, l'inclusion, l'intégrité, l'excellence et la responsabilité ont été mises en parallèle avec les valeurs officieuses soulevées par les participants. Celles-ci correspondaient entre autres au courage, à l'esprit de combattant, à la rigueur, à l'encadrement, à l'esprit d'équipe, à la créativité, à l'esprit de sacrifice, à l'intégrité, à l'honneur, à la loyauté, au sens du devoir, à la résilience, au pragmatisme, à la curiosité d'apprentissage, au dévouement, à la générosité, à l'altruisme, au don de soi, à la discipline, à la passion et à la fiabilité. C'est d'ailleurs en discutant avec les participants qu'il a été possible de distinguer plusieurs groupes de valeurs, soit les valeurs officielles ou valeurs des cadres, et les valeurs officieuses ou valeurs des membres sur le terrain. Ces dernières varieraient d'ailleurs selon le métier occupé par les participants puisque chaque métier développe des caractéristiques particulières. Une sous-section discutant de l'expérience des valeurs préalablement ou postérieurement à l'enrôlement a suivi. À la lumière des résultats récoltés, il a été possible d'observer que la majorité des participants considéraient posséder une partie des valeurs militaires, tandis que les autres se seraient développées plus tard dans leur carrière. C'est dans ce cadre qu'a été proposée une personnalité type pour les militaires, basée sur les valeurs, et qui a été abordée plus en profondeur dans le chapitre quatre. La sous-section suivante, qui traitait de l'accord entre les valeurs militaires et les valeurs personnelles des participants, a permis de comprendre que, chez l'échantillon

d'étude, ces deux catégories de valeurs étaient en accord. Bien sûr, les participants ont démontré des niveaux d'accord de valeurs différents, mais tous s'entendaient pour dire que si leurs valeurs n'étaient pas en accord, ils ne seraient déjà plus militaires. La section suivante portant sur l'identité militaire et les changements organisationnels a permis d'établir un lien entre les deux éléments. Comme indiqué dans ce chapitre, les changements liés à l'apparence militaire traditionnelle peuvent causer un ébranlement de l'identité institutionnelle puisque ce physique type constituait un marqueur de distinction sociale. La dernière sous-section souhaitait présenter les visions individuelles, familiales et sociétales des FAC. Celle-ci a révélé entre autres comment l'organisation militaire était peu connue du public. Toutefois, il a été possible d'observer que les plus vieilles générations avaient une vision moins positive de l'organisation et de la carrière militaire, alors que la tendance inverse était notable chez les plus jeunes générations, autant chez le militaire que chez sa famille.

Dans le chapitre quatre, les motivations d' enrôlement des participants ont été examinées. Dans un premier temps, il a été observé que leurs motivations d' enrôlement se concentraient autour des sphères socioéconomiques et institutionnelles, soit des motifs reliés aux avantages sociaux, au développement personnel, à l'altruisme, au sens du devoir, ainsi qu'à la conciliation du travail et de la famille. Les participants estimaient d' ailleurs que leurs motivations d' enrôlement ainsi que celles qu' ils ont généralisées à la communauté militaire n' auraient pas réellement changé puisque plusieurs de ces motifs seraient identifiés comme des besoins universels de base. La place de l' individualisme dans le collectif a également été discutée ici. Comme nous l' avons vu, plusieurs participants croient que les membres des FAC, avant de s' enrôler, avaient probablement de fortes valeurs collectives, bien que quelques-uns des participants ont souligné le caractère très individualiste des plus jeunes générations de militaires. C' est d' ailleurs à travers leurs témoignages qu' il a été possible d' établir certains liens entre le milieu familial, l' éducation et le choix de s' enrôler dans les Forces, notamment en raison de la vision familiale de l' organisation et d' un contrebalancement avec un manque quelconque, bien que ce ne soit pas tous les participants qui aient observé de lien entre l' éducation reçue et leurs motivations d' enrôlement.

Le cinquième et dernier chapitre avait pour objectif de présenter les impacts de l'enrôlement militaire, notamment chez l'individu concerné, mais également sur son entourage. Dans un premier temps, c'est à travers les témoignages de certains participants qu'il a été possible d'observer comment l'enrôlement engendrait des changements reliés à la vie personnelle et aux réalités relationnelles des militaires. L'adoption du mode de vie militaire, le développement de certains traits de personnalité et le façonnement de liens organisationnels forts en sont des exemples. Par la suite, la carrière militaire des participants ainsi que leurs accomplissements professionnels ont été abordés. C'est à travers ce sujet qu'il a été possible de constater la richesse des carrières militaires en termes de mutations de postes, de diversité de tâches, etc., ce qui semblait être une constatation commune, voire de base, pour les militaires. C'est en poursuivant sur la carrière dans l'organisation pour les participants que nous avons abordé la représentation de leur implication individuelle sur les FAC. Ceci nous a permis de comprendre que, pour la plupart des participants, faire partie de l'institution leur a permis de contribuer à plus grand qu'eux-mêmes. La possible volonté de modifier un ou des éléments dans la carrière des participants a été mentionnée, ce à quoi les réponses ont partiellement confirmé ou infirmé cette éventualité. En effet, quelques participants affirmaient vouloir modifier un élément de leur carrière alors que d'autres ne le souhaitaient pas. La dernière section du chapitre était dédiée aux problèmes de recrutement et de rétention. Nous y avons d'ailleurs observé comment la charge du métier, la condition physique, la conciliation du travail et de la famille, l'aspect générationnel, l'aspect social, les intérêts et objectifs de vie ainsi que les moyens de recrutement ont tous un impact sur le recrutement et la rétention.

À la lumière des éléments qui ont été soulevés dans ce mémoire, il a été possible de constater comment, à travers l'expérience des valeurs militaires des participants, il y aurait une distinction à faire entre les valeurs officielles et les valeurs vécues sur le terrain. Rappelons ici que les valeurs militaires sont associées nommément à la discipline, au respect, à l'obéissance, à l'esprit de collectivité et de sacrifice, à la disponibilité constante, à la camaraderie, à la générosité, à la solidarité, à l'investissement désintéressé, à la loyauté et à l'engagement. Comme l'ont mentionné plusieurs participants, celles-ci seraient dépendantes de plusieurs éléments, notamment du métier, de la composante et du

grade. Ces valeurs, bien qu'à différents degrés, faisaient partie des participants avant leur enrôlement et ont ensuite pu être développées plus exhaustivement. C'est en discutant des valeurs pré-enrôlement qu'il a également été possible de déterminer avec les participants que leurs valeurs personnelles et professionnelles étaient en accord, sans quoi une carrière durable dans l'organisation serait impensable. Une hypothèse a de plus été soulevée au sujet d'une personnalité type chez les militaires, personnalité concluant que l'assemblage des valeurs militaires serait garant d'une carrière réussie dans le milieu des FAC. Cette carrière, accompagnée d'une identité associée, s'est retrouvée confrontée dernièrement à des changements organisationnels qui ont ébranlé l'identité militaire. En effet, nous avons vu avec les discours des participants comment les changements associés à l'habillement et à d'autres éléments de l'apparence physique ont teinté le sentiment d'identité et d'appartenance aux FAC. Pour plusieurs, ces modifications, par exemple l'altération des cheveux, que ce soit par une couleur non naturelle ou par une coupe non traditionnelle aux FAC, entraînent une vision hétérogène de l'organisation. Dans cette optique, le physique typique d'un militaire associé au sceau organisationnel perd de sa valeur, ce qui est synonyme pour plusieurs participants de la perte de l'identité militaire par les changements organisationnels qui sont pour les FAC un moyen d'adaptation à la société. Autrement dit, comme les FAC recrutent leurs membres dans la société, il est nécessaire qu'elles s'y moulent un tant soit peu pour favoriser le recrutement et la rétention dans le contexte social actuel de pénurie de main-d'œuvre. C'est le point de vue qu'entretenait un des participants en présentant sa théorie d'Armée *fastfood*, une théorie maintenant que certains militaires qui s'enrôlent veulent avoir les aspects trépidants dans la carrière sans avoir à faire l'entraînement et les formations pré-mission. Pour d'autres participants, le recrutement et la rétention sont seulement, au même titre que tout autre employeur, dépendants du plein emploi et du sous-emploi. Les motivations d'enrôlement n'auraient donc pas changé depuis l'enrôlement des participants de l'étude, à savoir qu'elles seraient en lien avec des raisons altruistes, socioéconomiques, institutionnelles et de développement personnel, tel que suggéré dans le questionnaire d'entretien.

On pourrait alors tenter de répondre à la question de recherche à savoir pourquoi les individus s'enrôlent dans un contexte social individualiste avec une réponse simpliste :

pour pourvoir à ses besoins, qu'ils soient monétaires, personnels ou relationnels. Le climat individualiste n'aurait donc pas la place imaginée dans le processus d'enrôlement, même que plusieurs participants ont soulevé que le mode de base de l'humain n'est pas d'être individualiste. Il s'agirait en fait de l'inverse : nous serions profondément collectivistes, mais en l'absence d'événements qui demandent notre engagement collectif, nous deviendrons individualistes.

6.2. RÉFLEXIONS, LIMITES ET RECHERCHES FUTURES

Dans mes réflexions sur les entretiens effectués, j'ai constaté que quelques questions, bien que différentes, entraînaient chez les participants des réponses similaires, si bien qu'ils semblaient avoir l'impression de se répéter. Par exemple, la question cinq « Pour quelles raisons vous êtes-vous enrôlés dans les Forces armées canadiennes? » et la question sept qui demande d'identifier les motivations d'enrôlement dans lesquelles les participants se reconnaissaient étaient orientées vers le même sujet. Lorsque les participants répondaient à la question sept, plusieurs commençaient leur réponse en disant qu'ils avaient déjà partiellement répondu plus tôt, ou que, comme ils le disaient plus tôt, certains éléments étaient motivateurs pour leur enrôlement. Si la recherche était à refaire, je comprimerais alors ces deux questions en une seule pour éviter que les participants sentent qu'ils doivent se répéter, voire qu'ils ne se sentent pas écoutés. D'ailleurs, dans la question sept, il y a un énoncé qui dit « Je me suis enrôlé pour des raisons institutionnelles » qui semblait être plutôt flou pour les participants. Ce serait donc un élément qui aurait dû être formulé autrement. Dans un contexte plus général, j'ai remarqué que quelques participants ont amené le sujet de la composition des FAC au niveau des genres et de la diversité, préoccupation qui s'accordait avec de nombreuses lectures que j'avais faites sur le sujet avant de préciser ma question de recherche. Comme il ne s'agissait pas d'un thème de ce mémoire, ces conversations n'ont pas été approfondies, mais il aurait été très intéressant de s'y attarder, notamment dans les discussions sur la famille trouvée dans l'organisation, les relations de pouvoir et les dynamiques organisationnelles. À l'inverse, en abordant le thème de la participation dans les FAC qui permettaient de faire partie de plus grand que soi, les participants avaient moins d'éléments à partager que ce que j'avais anticipé.

Toutefois, en leur posant des questions sur le thème de l'influence de l'éducation sur l'enrôlement, plusieurs participants semblaient étonnés d'être en mesure de faire des liens entre les deux éléments, en soulignant qu'ils n'avaient jamais songé qu'il y avait effectivement une corrélation entre les deux.

Il a été mentionné à plusieurs reprises que certains éléments initiaux de ce mémoire ont dû être modifiés ou abandonnés, faute de temps et de ressources, comme dans le cas des observations participantes et des discussions de groupe. Les observations participantes, qui sont un élément clé de l'anthropologie, manquent à cette étude puisqu'elles auraient permis d'apporter une lumière différente sur mon sujet de recherche, notamment sur les relations intermilitaires et sur la compréhension des dynamiques de pouvoirs. De plus, l'échantillon de recherche, composé de treize participants, présente une certaine homogénéité au niveau de la diversité puisqu'il s'agissait ici de l'expérience d'individus caucasiens d'origine québécoise. La formation d'un échantillon plus ethniquement diversifié aurait potentiellement fourni des points de vue différents aux thèmes abordés avec les participants ou apporté de nouveaux thèmes. D'ailleurs, il aurait été intéressant d'aborder avec les participants le thème des fonctions des FAC dans l'optique où, dans le climat international où les changements climatiques sont la source de nombreuses catastrophes naturelles, les FAC sont de plus en plus appelées à intervenir dans ces missions sans lien direct avec la guerre. Ce sont ces interventions qui alimentent le besoin de pousser les réflexions, à savoir quel est le rôle des armées actuelles. Quel est leur futur? Dans un contexte d'instabilité politique et climatique, quelle est la place du concept de sécurité? Ceci pourrait faire l'objet d'une recherche. Le rôle des FAC est d'ailleurs un sujet qui avait été brièvement soulevé par un des participants, mais qui n'a pas vraiment été développé davantage. De plus, en abordant le sujet de changements au niveau de l'organisation en tant que telle, il faut considérer que celle-ci connaît actuellement beaucoup de changements reliés à sa culture interne. Bien qu'il s'agisse d'une grosse institution qui prendra du temps à changer, on peut se questionner sur l'apparence que prendra la contemporanéité de l'institution, et si celle-ci aura également un impact sur les rôles futurs des FAC. À un niveau plus international, il serait intéressant d'analyser les motivations d'enrôlement des individus touchés par les guerres en Ukraine et dans la bande

de Gaza qui sévissent depuis respectivement 2022 et 2023. Est-ce que ces guerres ont provoqué ou provoquent encore un enrôlement basé sur le support collectif? Est-ce qu'être résident de ces territoires exercerait une influence sur le désir ou même l'obligation d'enrôlement dans l'entité militaire nationale? Il serait intéressant, dans quelques années, d'évaluer les fluctuations d'enrôlement en fonction des conflits mondiaux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abélès, Marc. 1992. « Anthropologie politique de la modernité. » *L'Homme* 32, n° 121 : 15–30. <http://www.jstor.org/stable/25133065> (consulté le 17 juin 2023).
- Abélès, Marc. 1999. *Un Ethnologue à L'Assemblée*. Paris : Jacob.
- Abélès, Marc et Henri Pierre Jeudy. 1997. *Anthropologie Du Politique*. Paris : A. Colin.
- Agier, Michel. 2017. « Un pont sur la Manche. » *Cahiers d'études africaines*, n° 228 : 921-923. <https://doi.org/10.4000/etudesaficaines.21581>(consulté le 8 août 2023).
- Albert, Bruce. 1995. « Anthropologie appliquée ou "anthropologie impliquée" ? Ethnographie, minorités et développement. » *Les applications de l'anthropologie : un essai de réflexion collective depuis la France*. <https://ird.hal.science/ird-00358615/> (consulté le 28 novembre 2023).
- Asad, Talal. 2022. « Anthropologie et affrontement colonial. » *Tumultes* 58-59, n° 1-2 : 13-40. <https://doi.org/10.3917/tumu.058.0013> (consulté le 7 août 2023).
- Ayache, Magali et Hervé Dumez. 2011. « Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective ? » *Le Libellio d'AEGIS* 7, n° 2 : 33-46. <https://hal.science/hal-00657490/> (consulté le 13 mars 2023).
- Bachmann, Jan, Colleen Bell et Caroline Holmqvist. 2015. *War, Police and Assemblages of Intervention*. New York : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315742946> (consulté le 2 mars 2023).
- Balandier, Georges. 2013. *Anthropologie Politique*. 6 éd. Paris : PUF.
- Balandier, Georges. 1955. *Sociologie actuelle de l'Afrique noire*. Paris : Presses universitaires de France.
- Barabel, Michel et Olivier Meier. 2015. « Manager les générations. » Dans *Manageor : Tout le monde à l'ère digitale*. Paris : Dunod, 650.
- Bardiès, Laure. 2011. « Du concept de spécificité militaire. » *L'année sociologique* 61, n° 2 : 273-295. <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2011-2-page-273.htm> (consulté le 23 mars 2023).
- Barnes, Larisa et al. 2021. « Using Facebook to recruit to a national online survey investigating complementary medicine product use in pregnancy and lactation: A case study of method. » *Research in Social and Administrative Pharmacy* 17, n° 5 : 864-874. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.07.011> (consulté le 12 mars 2023).

- Basham Victoria. 2013. *War, Identity and the Liberal State: Everyday Experiences of the Geopolitical in the Armed Forces*. Londres : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203758328> (consulté le 12 mars 2023).
- Bates, Karine. 2013. « La mouvance des droits humains. » Dans *Droits et cultures en mouvements*. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 27-40.
- Beauchemin, Jacques. 1995. « Nationalisme québécois et crise du lien social. » *Cahiers de recherche sociologique*, n° 25 : 101–123. <https://doi.org/10.7202/1002293ar> (consulté le 24 juin 2023).
- Beaud, Stéphane et Florence Weber. 2010. *Guide de l'enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques*. 4 éd. Paris : La Découverte.
- Bélanger, Yves. 2019. « La Force opérationnelle Montréal à l'œuvre. » *Servir* : 8-9. <https://www.connexionfac.ca/Region-Montreal/Ma-Communaute/Journal-Servir/Articles/2019-05-08-Operation-LENTUS.aspx> (consulté le 3 mars 2023).
- Bélanger, Yves. 2019. « Les FAC à nouveau présentes au défilé de la Fierté. » *Servir* : 3. <https://www.connexionfac.ca/Region-Montreal/Ma-Communaute/Journal-Servir/Articles/2019-08-28-Les-FAC-a-nouveau-presentes-au-defile-de-la-Fierte.aspx> (consulté le 3 mars 2023).
- Bellier, Irène. « Les droits des peuples autochtones. Entre reconnaissance internationale, visibilité nouvelle et violations ordinaires. » *L'Homme & la Société* 206, n° 1 : 137-174. <https://doi.org/10.3917/lhs.206.0137> (consulté le 21 juillet 2023).
- Benoît, Christian. 1999. « La symbolique de l'Armée de terre: de l'usage à la réglementation de l'usage. » *Cultures et logiques militaires* : 49-84. <https://www.cairn.info/cultures-et-logiques-militaires--9782130497134-page-49.htm> (consulté le 10 février 2023).
- Ben-Shalom, Uzi, Zeev Lehrer et Eyal Ben-Ari. 2005. « Cohesion during Military Operations : A field study on combat Units in the Al-Aqsa Intifada. » *Armed Forces and Society* 32, n° 1 : 63-79.
- Benyekhlef, Karim. 2008. « Les droits de la personne globalisés. » Dans *Une possible histoire de la norme - Les normativités émergentes de la mondialisation*. Montréal : Les Éditions Themis, 216-252.
- Bernard, Russel. 2018. *Research Methods in Anthropology : Qualitative and Quantitative Approaches*. 4 éd. Lanham : Altamira Press.
- Bernier, Bernard. 1979. « Production, culture et idéologie : approche marxiste. » Dans *Perspectives anthropologiques. Un collectif d'anthropologie québécois*. Montréal : Les Éditions du Renouveau pédagogique, 129-141.

- Bienen, Henry. 2009. *The Military and Modernization*. New York : Routledge.
- Birnbaum, Pierre. 1975. *Le Pouvoir Politique*. Paris : Dalloz.
- Blackburn, Dave. 2016. « Transition de la vie militaire à la vie civile: regard sur la dernière étape de la carrière militaire. » *Revue militaire canadienne* 16, n° 4 : 53-61. <http://www.journal.forces.gc.ca/vol16/no4/PDF/CMJ164Fp53.pdf> (consulté le 10 février 2023).
- Boellstorff, Tom et al. 2012. *Ethnography and Virtual Worlds : A Handbook of Method*. Princeton : Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.cttq9s20> (consulté le 14 mars 2023).
- Boëne, Bernard. 2003. « La professionnalisation des armées : contexte et raisons, impact fonctionnel et sociopolitique. » *Revue française de sociologie* 44, n° 4 : 647-693. <https://doi.org/10.3917/rfs.444.0647> (consulté le 10 février 2023).
- Boissière, Thierry et Laura Ruiz de Elvira. 2018. « Entre violence, incertitude et routinisation : réinventer les pratiques économiques quotidiennes en situations de guerre. » *Critique internationale* 80, n° 3 : 9-22. <https://doi.org/10.3917/crii.080.0009> (consulté le 21 juillet 2023).
- Bonhomme, Julien. 2007. « Anthropologues embarqués. » *Hal Open Science*. <https://shs.hal.science/halshs-00801904/document> (consulté le 8 avril 2023).
- Bréchon, Pierre. 2009. « L'individualisation progresse, mais pas l'individualisme. » *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2009/04/24/l-individualisation-progresse-mais-pas-l-individualisme-par-pierre-brechon_1185004_3232.html (consulté le 8 juillet 2023).
- Brodeur, Jean-Paul. 1976. « Surveiller et punir. » *Criminologie* 9, n° 1-2 : 196-218. http://classiques.uqac.ca/contemporains/brodeur_jean_paul/surveiller_et_punir/surveiller_et_punir.html (consulté le 8 avril 2023).
- Brubaker, Rogers. 2001. « Au-delà de l'identité. » *Actes de la recherche en sciences sociales* 139, n° 4 : 66-85. <https://doi.org/10.3917/arss.139.0066> (consulté le 30 mai 2023).
- Bryon-Portet, Céline. 2008. « Prêtre ou soldat? » *Inflexions* 2, n° 9 : 145-162. <https://www.cairn.info/revue-inflexions-2008-2-page-145.htm> (consulté le 30 mai 2023).
- Capstick, Mike. 2003. « Defining the culture : The Canadian Army in the 21st century. » *National Defense and Canadian armed forces*. <http://www.journal.forces.gc.ca/vo4/no1/military-militair-eng.asp> (consulté le 30 mai 2023).
- Capstick, Mike, Kelly Farley et Bill Wild. 2005. *Canada's Soldiers : Military Ethos and Canadian Values in the 21st Century. The Major Findings of the Army Climate & Culture*

Survey and The Army Socio-cultural Survey. Ottawa: Département de la Défense nationale (consulté le 21 mai 2023).

Carneiro, Robert. 1994. « War and peace : Alternating realities in human history. » Dans *Studying war: anthropological perspectives*. Dirigé par Stephen P. Reyna. Langhorne : Gordon and Breach, 3-27.

Carreiras, Helena, Celso Castro et Sabina Frederic. 2016. *Researching the Military*. Londres : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315682259> (consulté le 21 mai 2023).

Carrier, Richard. 2012. « L'histoire militaire dans la formation des élèves officiers au Collège militaire royal du Canada : état des lieux. » *Revue historique des armées*, n° 266 : 73-82. <https://journals.openedition.org/rha/7435> (consulté le 31 mars 2023).

Chanlat, Jean-François. 1990. *L'individu dans l'organisation : les dimensions oubliées*. Québec : Presses Université Laval.

Chapman, Krystel et Maya Eichler. 2014. « Engendering Two Solitudes? Media Representations of Women in Combat in Quebec and the Rest of Canada. » *International Journal* 69, n° 4 : 594–611. <https://doi.org/10.1177/0020702014543708> (consulté le 8 avril 2023).

Chartrand, Louis. 2017. « Agencéité et responsabilité des agents artificiels. » *Éthique publique* 19, n° 2 : 1-15. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.3068> (consulté le 14 juin 2023).

Clastres, Pierre. 1974. *La société contre l'État*. Paris : Éditions de minuit.

Cléret, Baptiste. 2022. « L'ethnographie comme démarche compréhensive: immersion dans les dynamiques consommatoires du rap en France. » *Recherches qualitatives* 32, n° 2 : 50-77. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01681046/document> (consulté le 8 avril 2023).

Copans, Jean. 2001. « La « situation coloniale » de Georges Balandier : notion conjoncturelle ou modèle sociologique et historique ? » *Cahiers internationaux de sociologie* 110, n° 1 : 31-52. <https://doi.org/10.3917/cis.110.0031> (consulté le 8 août 2023).

Corcuff, Philippe. 2005. « Le pari démocratique à l'épreuve de l'individualisme contemporain. » *Revue du MAUSS* 25, n° 1 : 65-78. <https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2005-1-page-65.htm> (consulté le 09 mars 2024).

Cornut, Jérémie. 2013. « Introduction : Antimilitarisme et militarisation au Canada et au Québec : état des lieux et tour d'horizon théorique. » *Études internationales* 44, n° 3 : 337–358. <https://doi.org/10.7202/1021126ar> (consulté le 11 février 2023).

Cottey, Andrew, Timothy Edmunds et Anthony Forster. 2002. « The Second Generation Problematic : Rethinking Democracy and Civil-Military Relations. » *Armed Forces &*

Society 29, n° 1 : 31–56. <https://doi.org/10.1177/0095327X0202900103> (consulté le 23 août 2023).

Cotton, Charles. 1981. « Institutional and Occupational Values in Canada's Army. » *Armed Forces & Society* 8, n° 1 : 99-110. https://doi.org/10.1177/0095327X810080_0104 (consulté le 11 avril 2023).

Cowen, Deborah. 2008. *Military Workfare: The Soldier and Social Citizenship in Canada*. Toronto : University of Toronto Press. <https://www.jstor.org/stable/10.3138/9781442688629> (consulté le 11 mai 2023).

Critchley, Harriet. 1989. « Civilianization and the Canadian Military. » *Armed forces and society* 16, n° 1 : 117-136. <https://doi.org/10.1177/0095327X8901600108> (consulté le 11 février 2023).

Cysique, Thierry. 2013. « Les droits militaires en France et au Canada. Étude sociologique sur leur évolution comparée depuis un siècle. » Thèse de doctorat, Université Laval. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/23905/1/29256.pdf> (consulté le 15 février 2023).

Dandeker, Christopher et al. 2006. « What's in a name? Defining and caring for veterans. » *Armed Forces and Society* 32, n° 2 : 161-177.

Dandeker, Christopher et James Gow. 1999. « Military culture and strategic peacekeeping. » *Small Wars & Insurgencies* 10, n° 2 : 58-79. <https://doi.org/10.1080/09592319908423241> (consulté le 21 février 2023).

Davis, Karen. 2009. « Sex, Gender and Cultural Intelligence in the Canadian Forces. » *Commonwealth & Comparative Politics* 47, n° 4 : 430-455. <https://doi.org/10.1080/14662040903375091> (consulté le 21 mai 2023).

Déchaux, Jean-Hugues. 2010. « Ce que l'« individualisme » ne permet pas de comprendre : Le cas de la famille. » *Esprit* 6 : 94-111. <https://doi.org/10.3917/espri.1006.0094> (consulté le 30 mai 2023).

DeGroot, Gerard. 2001. « A few good women : Gender stereotypes, the military and peacekeeping. » *International Peacekeeping* 8, n° 2 : 23-38. <https://doi.org/10.1080/13533310108413893> (consulté le 20 mai 2023).

De Heusch, Luc. 2002. *Du Pouvoir : Anthropologie Politique des Sociétés d'Afrique centrale*. Nanterre : Société d'ethnologie.

Devin, Guillaume et Michel Hastings. 2018. *10 concepts d'anthropologie en science politique*. Paris : CNRS Éditions.

- Diop Sall, Fatou. 2018. « Chapitre 8. La méthode ethnographique. » Dans *Les méthodes de recherche du DBA*. Dirigé par Françoise Chevalier. Cean : EMS Edition, 140-157. <https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2018.01.0140> (consulté le 10 février 2023).
- Dirakis, Alexis. 2016. « Une anthropologie politique de la frontière : Réflexions à partir de l'anthropologie de Helmuth Plessner. » *Le Débat* 188, n° 1 : 132-144. <https://doi.org/10.3917/deba.188.0132> (consulté le 24 juillet 2023).
- Dowler, Lorraine. 2012. « Gender, Militarization and Sovereignty. » *Geography Compass* 6, n° 8 : 490-499. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2012.00509.x> (consulté le 30 mai 2023).
- Dubois, Claude-Gilbert. 2007. « Les stratifications culturelles de l'imaginaire occidental. » Dans *Mythologies de l'Occident : les bases religieuses de la culture occidentale*. Paris : Ellipses, 7-33.
- Dumont, Louis. 1991. *Essais sur l'individualisme : Une Perspective Anthropologique Sur L'idéologie Moderne*. Collection Points. Paris : Éditions du Seuil.
- Duncanson, Claire et Rachel Woodward. 2016. « Regendering the Military : Theorizing Women's Military Participation. » *Security Dialogue* 47, n° 1 : 3-21. <https://doi.org/10.1177/0967010615614137> (consulté le 22 mai 2023).
- Durkheim, Émile et Sophie Jankélévitch. 2002. *L'individualisme et les intellectuels*. Paris : Mille et une nuits.
- Dyer, Gwynne. 2015. *Canada in the Great Power Game*. Toronto : Vintage Canada.
- Eightmey, John. 2006. « Why do Youth Enlist? Identification of underlying themes. » *Armed Forces and Society* 32, no. 2: 307-328.
- English, Allan. 2004. *Understanding Military Culture : A Canadian Perspective*. Montréal : McGill-Queen's University Press. <https://www.deslibris.ca/ID/400197> (consulté le 14 février 2023).
- Enloe, Cynthia. 2016. *Globalization and militarism : Feminists make the link*. Washington : Rowman & Littlefield.
- Fitzpatrick, Blake. 2018. « Introduction: Cultures of Militarization and the Military-Cultural Complex. » *TOPIA : Canadian Journal of Cultural Studies* 23-24. <https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/topia.23-24.9> (consulté le 14 février 2023).
- Fonséca, Félix. 2021. « Liens entre l'identité morale individuelle et l'expression de comportements de citoyenneté organisationnelle considérés comme dimension informelle de l'éthique : étude appliquée aux Forces armées canadiennes. » Thèse de doctorat,

Université Laval. https://di.uqo.ca/id/eprint/1302/1/Fonseca_Felix_2021_these.pdf (consulté le 14 mai 2023).

Fortes, Meyer et Edward Evans-Pritchard. 1987. *African Political Systems*. Londres : Oxford University Press.

Foucault, Michel. 1993. *Surveiller et Punir: Naissance De La Prison*. Collection Tel. Paris : Gallimard.

Fougeyrollas, Patrick et al. 2015. « Handicap, environnement, participation sociale et droits humains : du concept d'accès à sa mesure. » *Développement Humain, Handicap et Changement Social/Human Development, Disability, and Social Change* : 5–28. <https://doi.org/10.7202/1086792ar> (consulté le 3 août 2023).

Fraser, Chantal. 2013. « Le recrutement axé sur la diversité : à la recherche du point de bascule. » *Revue militaire canadienne* 13, n° 4: 25-35. <http://www.journal.forces.gc.ca/vol13/no4/PDF/CMJ134Fp25.pdf> (consulté le 10 février 2023).

Fray Anne-Marie et Sterenn Picouveau. 2010. « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. » *Management & Avenir* 8, n° 38 : 72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072> (consulté le 14 mai 2023).

Gallagher, Michael. 2008. « Foucault, Power and Participation. » *International Journal of Children's Rights* 16 : 395-406. https://brill.com/view/journals/chil/16/3/article-p395_10.xml (consulté le 21 février 2023).

Galland, Olivier. 1999. « Les jeunes, l'armée, la nation. » *Les Champs de Mars* 6, n° 2 : 37-53. <https://doi.org/10.3917/lcdm1.006.0037> (consulté le 13 mai 2023).

Galula, David et John Nagl. 2006. *Counterinsurgency Warfare*. Santa Barbara : Greenwood Publishing Group.

Gauthier, Vincent. 2014. « Les militaires invités à se faire discrets. » *Le Nouvelliste*. <https://www.lenouvelliste.ca/2014/10/22/les-militaires-invites-a-se-faire-plus-discrets-9f775b6caa7123569c8cd3f7353a0b2e?nor=true> (consulté le 13 mai 2023).

Gellner, Ernest. 1995. *Anthropology and Politics : Revolutions in the Sacred Grove*. Oxford : Blackwell.

Gibson-Fall, Fawzia. 2021. « Military Responses to COVID-19, Emerging Trends in Global Civil-Military Engagements. » *Review of International Studies* 47, n° 2 : 155–70. <https://doi.org/10.1017/S0260210521000048> (consulté le 3 mai 2023).

Gingras, François-Pierre. 1992. « Les militaires québécois sont-ils différents ? » *Politique*, n° 22 : 55-74. <https://id.erudit.org/iderudit/040729ar> (consulté le 14 juillet 2023).

- Goody, Jack. 2020. « L'individualisme. » *Cahiers philosophiques* 160, n° 1 : 128-132. <https://doi.org/10.3917/caph1.160.0128> (consulté le 12 août 2023).
- Gordon, Robert. 2018. *The Enigma of Max Gluckman : The Ethnographic Life of a "Luckyman" in Africa*. Omaha : University of Nebraska Press.
- Gouliquer, Lynne. 2011. « Soldiering in the Canadian Forces : How and Why Gender Count! » Thèse de doctorat, Université McGill. https://www.researchgate.net/profile/Lynne_Gouliquer/publication/50278950_Soldiering_in_the_Canadian_forces_how_and_why_gender_counts/links/55297bf80cf29b22c9bf4ec3.pdf (consulté le 16 mars 2023)
- Graham, Brian et Peter Howard. 2008. *The Ashgate Research Companion to Heritage and Identity*. Burlington : Ashgate Publishing limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/umontreal-ebooks/detail.action?docID=438418> (consulté le 14 mai 2023).
- Granatstein, Jack Lawrence. 2007. *Whose War Is It ? How Canada Can Survive in the Post 9-11 World*. Toronto : HarperCollins.
- Greco, Sara et Stéphanie von Hlatky. 2020. « Equity, Diversity, and Inclusion : Revising the Concept of Military Professionalism in the Canadian Armed Forces. » Dans *Rethinking Military Professionalism for the Changing Armed Forces*. Dirigé par Krystal Hachey, Tamir Libel et Waylon Dean. Cham : Springer, 189-200. https://doi.org/10.1007/978-3-030-45570-5_12 (consulté le 14 mai 2023).
- Gresle, François. 2003. « La « société militaire ». Son devenir à la lumière de la professionnalisation. » *Revue française de sociologie* 44, n° 4 : 777-798. <https://doi.org/10.3917/rfs.444.0777> (consulté le 23 février 2023).
- Haas, Jonathan. 1990. *The Anthropology of War*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Hackett, Rick. 2002. « Understanding and predicting work performance in the Canadian military. » *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement* 34, n° 2 : 131-140. <https://doi.org/10.1037/h0087163> (consulté le 3 mai 2023).
- Hénia, Abdelhamid et Imed Melliti. 2016. « Anthropologie indigène. » *Anthropen*. <https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthropen/article/view/30577> (consulté le 8 août 2023).
- Hill, Andrew. 2015. « Military innovation and military culture. » *Parameters* 45, n° 1 : 85-98. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/military-innovation-culture/docview/1692810068/se-2?accountid=12543> (consulté le 23 mai 2023).

- Hoffman, Dany. 2003. « Frontline anthropology : Research in a time of war. » *Anthropology Today* 19, n° 3 : 9-12. <https://blogs.uw.edu/djh13/files/2017/09/Frontline-Anthro.pdf> (consulté le 23 février 2023).
- Holeindre, Jean-Vincent. 2014. *Le Pouvoir: Concepts, Lieux, Dynamiques*. Auxerre : Sciences humaines éditions.
- Hui, Harry et Harry Triandis. 1986. « Individualism-collectivism: A study of cross-cultural researchers. » *Journal of Cross-Cultural Psychology* 17, 225-248. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022002186017002006> (consulté le 11 avril 2023).
- Jérôme, Laurent. 2008. « L’anthropologie à l’épreuve de la décolonisation de la recherche dans les études autochtones : un terrain politique en contexte atikamekw. » *Anthropologie et Sociétés* 32, n° 3 : 179–196. <https://doi.org/10.7202/029723ar> (consulté le 2 décembre 2023).
- Joana, Jean. 2014. « Le pouvoir militaire. » Dans *Le Pouvoir. Concepts, Lieux, Dynamiques*. Dirigé par Jean-Vincent Holeindre. Auxerre : Sciences Humaines Éditions, 301-306.
- Kasurak, Peter. 1982. « Civilianization and the military ethos: civil-military relations in Canada. » *Canadian Public Administration* 25, n° 1 : 108-129. <https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.1982.tb02067.x> (consulté le 23 août 2023).
- Landry, Jean-Michel et Katherine Lemons. 2021. « Présentation : anthropologie politique du religieux. » *Anthropologie et Sociétés* 45, n° 3 : 15–26. <https://doi.org/10.7202/1088007ar> (consulté le 23 juillet 2023).
- Lane, Andrea. 2017. « Special Men : The Gendered Militarization of the Canadian Armed Forces. » *International Journal* 72, n° 4 : 463–83. <https://doi.org/10.1177/0020702017741910> (consulté le 23 mai 2023).
- Larocque, Kevin. 2015. « L’attrition prématurée dans les forces armées canadiennes : Un défi pour le processus de recrutement ? » Collège des Forces Canadiennes. Canada. <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/290/318/286/larocque.pdf> (consulté le 26 mai 2023).
- Le Bart, Christian. 2008. *L'individualisation*. Paris : Sciences Po les presses.
- Leclerc, Gérard. 1972. *Anthropologie et Colonialisme : Essai sur l'histoire de l'africanisme*. Paris : Fayard.
- Legault, Roch. 1991. « L’organisation militaire sous le régime britannique et le rôle assigné à la gentilhommerie canadienne (1760-1815). » *Revue d'histoire de l'Amérique française* 45, n° 2 : 229–249. <https://doi.org/10.7202/304967ar> (consulté le 23 avril 2023).

- Léger, Jean-François. 2004. *Les jeunes et l'armée*. Populations. Paris : L'Harmattan.
- Léger, Jean-François. 2003. « Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ? » *Revue française de sociologie*, 44, 713-734. <https://doi.org/10.3917/rfs.444.0713> (consulté le 23 février 2023).
- Legree, Peter et al. 2000. « Military Enlistment and Family Dynamics: Youth and Parental Perspectives. » *Military Psychology* 12, n° 1: 31-49. https://doi.org/10.1207/S15327876MP12_01_2 (consulté le 23 février 2023).
- Lemieux, Pierre. 1985. « L'individualisme renaît en Amérique. » *La Presse*. https://web.archive.org/web/20180719012409id_/http://classiques.uqac.ca/contemporains/lemieux_pierre/individualisme_renaît_amerique/individualisme_renaît.pdf (consulté le 24 juin 2023).
- Lemieux, Vincent. 1967. « L'anthropologie politique et l'étude des relations de pouvoir. » *L'Homme* 7, n° 4 : 25-49. <http://www.jstor.org/stable/25131314> (consulté le 23 février 2023).
- Léonturier, Éric. 2011. « Reconnaissance, institution et identités militaires. » *L'année sociologique* 61, n° 2 : 323-350. <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2011-2-page-323.htm> (consulté le 17 mai 2023).
- Létourneau, Charles et Justin Massie. 2006. « Un symbole à bout de souffle ? Le maintien de la paix dans la culture stratégique canadienne. » *Études internationales* 37, n° 4 : 547-573. <https://doi.org/10.7202/014629ar> (consulté le 23 février 2023).
- Linton, Ralph. 1969. « Avant-propos. » Dans *L'individu dans sa société: Essai d'anthropologie psychanalytique*. Dirigé par Abram Kardiner, Ralph Linton, Tanette Prigent et Claude Lefort. Paris : Gallimard, 47-61.
- Loloum, Tristan, Simone Abram et Nathalie Ortar. 2021. *Ethnographies of power : a political anthropology of energy*. New York : Berghahn Books.
- Lombard, Jacques. 2008. *Introduction à l'ethnologie*. 3 éd. Paris : Armand Colin.
- Lord, Rhiannon et al. 2016. « Researching a segmented market: reflections on telephone interviewing. » *Management Research Review* 39, n° 7 : 786-802. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2015-0020> (consulté le 12 mars 2023).
- Lozerand, Emmanuel. 2014. *Drôles d'individus : de la singularité individuelle dans le Reste-du-Monde*. Paris : Klincksieck.
- Lutz, Catherine. 2022. « Militarization. » Dans *The International Encyclopedia of Anthropology*. Dirigé par Hilary Callan. <https://doi.org/10.1002/9781118924396.wbiea1304> (consulté le 30 janvier 2023).

- Lutz, Catherine. 2009. « Anthropology in an Era of Permanent War. » *Anthropologica* 51, n° 2 : 367–79. <http://www.jstor.org/stable/25605492> (consulté le 23 février 2023).
- Lutz, Catherine. 2006. « Making War at home in the United States : Militarization and the current crisis. » Dans *The Anthropology of the State : A Reader*. Dirigé par Aradhana Sharma et Akhil Gupta. Malden : Blackwale Publishing. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/umontreal-ebooks/detail.action?docID=255317> (consulté le 14 janvier 2023).
- Lutz, Catherine. 2005. « Military Bases and Ethnographies of the New Militarization. » *Anthropology News* 46, n° 1 : 11. <https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1525/an.2005.46.1.11>(consulté le 23 mai 2023).
- Lipovetsky, Gilles. 2021. « Individualisme. » *L'idée républicaine : repères pour aujourd'hui* : 42-44. https://www.editions-ellipses.fr/PDF/9782729832049_extrait.pdf (consulté le 12 août 2023).
- Maartens, Brendan et Thomas Bivins. 2020. *Propaganda and Public Relations in Military Recruitment: Promoting Military Service in the Twentieth and Twenty-First Centuries*. Londres : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429319624> (consulté le 14 mai 2023).
- Malinowski, Bronislaw. 1936. « Culture as a Determinant of Behavior. » *The Scientific Monthly* 43, n° 5 : 440–49. <http://www.jstor.org/stable/16124> (consulté le 10 février 2023).
- Malinowski, Bronislaw. 1941. « An Anthropological Analysis of War. » *American Journal of Sociology* 46, n° 4 : 521-550. https://www.jstor.org/stable/2769922?seq=1#metadata_info_tab_contents (consulté le 10 février 2023).
- McCristall, Philip. 2020. « (In)visible systemic injustice: A qualitative inquiry into Women's experiences of gender discrimination in the canadian military. » Thèse de doctorat, Queen's University. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/visible-systemic-injustice-qualitative-inquiry/docview/2524391103/se-2?accountid=12543> (consulté le 23 mai 2023).
- McCulloch, Ian. 2013. « La naissance de l'armée canadienne moderne: le corps canadien durant la Grande Guerre de 1914-1918. » *Guerres mondiales et conflits contemporains* 2, n° 250 : 7-20. <https://doi.org/10.3917/gmcc.250.0007> (consulté le 23 février 2023).
- McFalls, Laurence. 2010. « Benevolent Dictatorship: The Formal Logic of Humanitarian Government. » Dans Didier Fassin et Mariella Pandolfi, *Contemporary States of Emergency: The Politics of Humanitarian Intervention*. New York : Zone, 317-334.
- McFate, Montgomery. 2018. *Military Anthropology: Soldiers, Scholars and Subjects at the Margins of Empire*. New York : Oxford University Press.

- McFate, Montgomery. 2005. « Anthropology and counterinsurgency: the strange story of their curious relationship. » *Military Review* 85, n° 2 : 24–38. <https://global.factiva.com/sb/default.aspx?lneq=hp> (consulté le 23 février 2023).
- McFate, Montgomery. 2005. « The military utility of understanding adversary culture. » *Joint Force Quarterly*, n° 38 : 42–48. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA479862.pdf> (consulté le 23 février 2023).
- McKay, Ian et Jamie Swift. 2012. *Warrior Nation: Rebranding Canada in an Age of Anxiety*. Toronto : Between the lines.
- Meudec, Marie. 2017. « Anthropologie et blancheur. Une histoire cousue de fil blanc. » *Raisons sociales*.
- Mohia, Nadia. 2008. *L'expérience de terrain*. Recherches. Paris : La Découverte. <https://www.cairn.info/l-experience-de-terrain--9782707153937.htm> (consulté le 23 février 2023).
- Moss, Mark Howard. 2014. *Manliness and Militarism: Educating Young Boys in Ontario for War*. Canadian Social History Series. Toronto : University of Toronto Press.
- Naepels, Michel. 1997. « « Il a tué les chefs et les hommes ». L'anthropologie, la colonisation et le changement social en Nouvelle-Calédonie. » *Miroirs du colonialisme* 28. Association Terrain : 43-58. <https://doi.org/10.4000/terrain.3168> (consulté le 11 décembre 2023).
- Okely, Judith. 2020. *Anthropological Practice : Fieldwork and the Ethnographic Method*. Londres : BERG. <https://doi.org/10.4324/9781003084563> (consulté le 23 février 2023).
- Okros, Alan et Denise Scott. 2015. « Gender Identity in the Canadian Forces : A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness. » *Armed Forces & Society* 41, n° 2 : 243–56. <https://doi.org/10.1177/0095327X14535371> (consulté le 22 mai 2023).
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 2000. « Le « je » méthodologique. Implication et explicitation dans l'enquête de terrain. » *Revue française de sociologie* 41, n° 3 : 417-445. <https://doi.org/10.2307/3322540> (consulté le 20 mars 2023).
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 2001. « L'enquête socio-anthropologique de terrain: synthèse méthodologique et recommandations à usage des étudiants. » *LASDEL : Laboratoire d'études et recherches sur les dynamiques sociales et le développement local*. <https://www.africabib.org/rec.php?RID=264606280> (consulté le 12 mars 2023).
- Ollivier, Nicole. 1990. « Individualisme et mouvements sociaux. » *Nouvelles pratiques sociales* 3, n° 1 : 53–60. <https://doi.org/10.7202/301069ar> (consulté le 24 juin 2023).

- Ortner, Sherry. 2006. « Power and Projects: Reflections on Agency. » Dans *Anthropology and Social Theory: Culture, Power, and The acting Subject*. Durham : Duke University Press, 129-153. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9780822388456-008/html> (consulté le 14 juin 2023).
- Park, Jungwee. 2008. *A profile of the Canadian Forces*. Ottawa : Statistics Canada. <https://bootcampmilitaryfitnessinstitute.com/wp-content/uploads/2016/06/a-profile-of-the-canadian-forces-park-2008.pdf> (consulté le 19 mai 2023).
- Patton, Paul. 1992. « Le sujet de pouvoir chez Foucault. » *Sociologie et sociétés* 24, n° 1 : 91–102. <https://doi.org/10.7202/001546ar> (consulté le 21 février 2023).
- Patton, Paul. 1989. « Taylor and Foucault on Power and Freedom. » *Political Studies* 37 : 260-276. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/j.1467-9248.1989.tb01482.x> (consulté le 21 février 2023).
- Peetz, David. 2010. « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? » *La Revue de l'Ires* 2, n° 65 : 109-132. <https://doi.org/10.3917/rldi.065.0109> (consulté le 11 avril 2023).
- Pinto, Louis. 1975. « L'armée, le contingent et les classes sociales. » *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 1, n° 3 : 18-40. https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1975_num_1_3_3410 (consulté le 26 février 2023).
- Poirier, Kelly-Anne. 2021. *L'expérience institutionnelle des femmes qui font carrière au sein des Forces armées canadiennes : comment expliquer leur manque d'accès aux postes névralgiques?* Mémoire de maîtrise, Université de Montréal. <http://hdl.handle.net/1866/25845> (consulté le 26 mai 2023).
- Pouliotte, Jean-François. 1996. « L'historiographie militaire francophone au Canada. » *Bulletin d'histoire politique* 4, n° 4 : 53–61. <https://doi.org/10.7202/1063566ar> (consulté le 26 mai 2023).
- Prévoit, Emmanuelle. 2010. « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes. » *Cahiers du Genre* 1, n° 1 : 81-101. <https://doi.org/10.3917/cdge.048.0081> (consulté le 26 février 2023).
- Renaud, Gilbert. 1995. « Individualisme, individualité et travail social. » *Nouvelles pratiques sociales* 8, n° 2 : 139–155. <https://doi.org/10.7202/301333ar> (consulté le 24 juin 2023).
- Rennick, Joanne Benham. 2013. « Canadian Values and Military Operations in the Twenty-First Century. » *Armed Forces & Society* 39, n° 3 : 511-530. <https://doi.org/10.1177/0095327X12441326> (consulté le 26 mai 2023).
- Richardson, Seth. 2012. « Early Mesopotamia : The Presumptive State. » *Past and Present*, n° 215 : 3-49. <https://academic.oup.com/past/article/215/1/3/1479729?login=true> (consulté le 13 mars 2023).

- Rivière, Claude. 2000. *Anthropologie Politique*. Paris : A. Colin.
- Robitaille, Antoine. 2005. « Les Québécois, pacifistes ou pacifiques ? » Dans *Annuaire du Québec*. Dirigé par Michel Venne. Montréal : Fides, 53-64. http://bibnum2.banq.qc.ca/bna/adq/src/2004/468498_2004_005_005.pdf (consulté le 14 août 2023).
- Roynette, Odile. 2012. « L'uniforme militaire au XIX^e siècle: une fabrique du masculin. » *Clio. Femmes, Genre, Histoire* 36: 109-126. <https://doi.org/10.4000/clio.10887> (consulté le 26 février 2023).
- Saldaña, Johnny. 2021. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. 4 éd. Los Angeles : SAGE.
- Sasson-Levy, Orna. 2008. « Individual Bodies, Collective State Interests : The Case of Israeli Combat Soldiers. » *Men and Masculinities* 10, n° 3 : 296–321. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287760> (consulté le 25 février 2023).
- Scoppio, Grazia, Nancy Otis et Yan Yan. 2018. « Looking at Recruiting and Selection for the Canadian Military Colleges through the Lens of Gender-based Analysis Plus. » *Res Militaris* 8, n° 1 : 1-16. https://web.archive.org/web/20180411031016id_/http://resmilitaris.net/ressources/10276/26/res_militaris_article_scoppio-otis-yan_recruiting_for_cmcs_through_gba_plus.pdf (consulté le 23 mai 2023).
- Scoppio, Grazia et al. 2020. « Experiences of Officer Cadets in Canadian Military Colleges and Civilian Universities: A Gender Perspective. » *Armed Forces & Society*. <https://doi.org/10.1177/0095327X20905121> (consulté le 23 février 2023).
- Seigle, Rémi. 2021. « Pourquoi s'engager dans l'armée de terre en 2021. » *Inflexions* 46, n°1 : 27-35. <https://doi.org/10.3917/infle.046.0027> (consulté le 13 mai 2023).
- Settoul, Elyamine. 2015. « Analyser l'immigration postcoloniale en milieu militaire: retour sur les enseignements d'une enquête ethnographique. » *Les Champs de Mars* 2, n° 27 : 31-41. <https://doi.org/10.3917/lcdm2.027.0031> (consulté le 23 février 2023).
- Sharma, Aradhana et Akhil Gupta. 2006. *The Anthropology of the State : A Reader*. Oxford : John Wiley & Sons.
- Smith, Linda Tuhiwai. 1999. *Decolonizing methodologies: research and indigenous peoples*. Zed Books : London.
- Snodgrass, Jeffrey. 2014. « Ethnography of Online cultures. » Dans *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*. Dirigé par Russel Bernard et Clarence Gravlee. Californie : Rowman & Littlefield Publishers, 437-466.

- Sorin, Katia. 2002. « Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation de l'armée française. » *Les Champs de Mars* 1, n° 11 : 185-191. <https://doi.org/10.3917/lcdm1.011.0185> (consulté le 23 avril 2023).
- Sourbier-Pinter, Line. 2008. « Soldat...au nom de quoi? » *Inflexions* 2, n° 9 : 11-17. <https://www.cairn.info/revue-inflexions-2008-2-page-11.htm> (consulté le 14 juin 2020).
- Ssorin-Chaikov, Nikolai. 2018. « Hybrid Peace: Ethnographies of War. » *Annual Review of Anthropology* 47 : 251–262. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-102317-050139> (consulté le 23 mai 2023).
- Stacey, Charles Perry. 1964. *Introduction à l'étude de l'Histoire militaire à l'intention des étudiants canadiens*. 6^e éd. Ottawa : La Reine.
- Stanley, George. 1980. *Nos soldats: L'histoire militaire du Canada de 1604 à nos jours*. Montréal : Éditions de l'Homme. <https://archive.org/details/nossoldatslhisto0000stan/page/n1/mode/2up> (consulté le 14 mars 2023).
- Taber, Nancy. 2018. « After Deschamps : men, masculinities, and the Canadian Armed Forces. » *Journal of Military, Veteran and Family Health* 4, n° 1 : 100-107. <https://doi.org/10.3138/jmvfh.2017-0005> (consulté le 21 mars 2023).
- Taber, Nancy. 2015. *Gendered Militarism in Canada : Learning Conformity and Resistance*. Edmonton : University of Alberta Press.
- Taylor, Charles. 1998. *Les sources du moi : La formation de l'identité moderne*. Montréal : Boréal.
- Thériault, Yvon. 1994. « L'individualisme démocratique et le projet souverainiste. » *Sociologie et sociétés* 26, n° 2 : 19–32. <https://doi.org/10.7202/001793ar> (consulté le 24 juin 2023).
- Thorpe, Nick. 2003. « Anthropology, archaeology, and the origin of warfare. » *World Archaeology*. 35, n° 1 : 145–165. <https://doi.org/10.1080/0043824032000079198> (consulté le 28 mars 2023).
- Tonda, Joseph. 2012. « L'impossible décolonisation des sciences sociales africaines. » *Mouvements* 72, n° 4 : 108-119. <https://doi.org/10.3917/mouv.072.0108> (consulté le 7 août 2023).
- Torrentira, Moises. 2020. « Online Data Collection as Adaption in Conducting Quantitative and Qualitative Research During the Covid-19 Pandemic. » *European Journal of Education Studies* 7, n° 11 : 78-87. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3336> (consulté le 8 mars 2023).
- Touraine, Alain. 1995. « La formation du sujet. » Dans *Penser le sujet : autour d'Alain Touraine*. Dirigé par François Dubet et Michel Wieviorka. Paris : Fayard, 21-45.

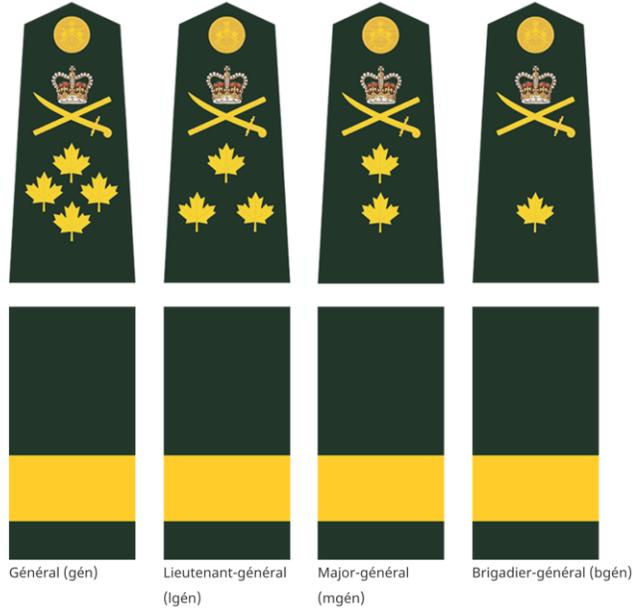
- Tremblay, Diane. 2022. « L'armée aide le Québec dans la campagne de vaccination. » *Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2022/01/03/larmee-prete-main-forte-pour-la-campagne-de-vaccination-au-quebec> (consulté le 14 avril 2023).
- Tremblay, Stéphane. 2016. *La transformation de la contribution canadienne dans le maintien de la paix (1993-2003): les cas de la Bosnie, du Kosovo et de l'Afghanistan*. Thèse de doctorat. École nationale d'administration publique. http://espace.enaq.ca/id/eprint/143/1/03137_2151.pdf (consulté le 23 mai 2023).
- Trompette, Pascale, Serge Dufoulon et Jean Saglio. 1999. « Métier militaire et identité féminine. » *Les Champs de Mars* : 5-29. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00362223/document> (consulté le 23 mai 2023).
- Vibert, Stéphane. 2018. « Individualisme. » *Anthropen*. https://doi.org/10.17184/eac.anthropen.0_83 (consulté le 30 mars 2023).
- von Hlatky, Stéphanie et Bibi Imre-Millei. 2021. « A gender-based analysis of recruitment and retention in the Canadian Army Reserve. » *Journal of military, veteran and family health* 7, n° 2 : 1-8. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2021-0080> (consulté le 23 avril 2023).
- Wallerstein, Immanuel. 1990. « L'Occident, le capitalisme et le système-monde moderne. » *Sociologie et sociétés* 22, n° 1 : 15–52. <https://doi.org/10.7202/001837ar> (consulté le 14 mai 2023).
- Wang, Peng et Jingyi Wang. 2018. « How China promotes its military officers: Interactions between formal and informal institutions. » *The China Quarterly* 234 : 399-419. <https://doi.org/10.1017/S0305741018000528> (consulté le 5 juin 2023).
- Weber, Claude. 2009. « Le militaire et sa société. » *Inflexions* 2, n° 11 : 53-61. <https://doi.org/10.3917/infle.011.0053> (consulté le 23 février 2023).
- Winslow, Donna. 2004. « La société canadienne et son armée de terre. » *Revue militaire canadienne* : 11-24. <http://www.journal.forces.gc.ca/vo4/no4/doc/military-socio-fra.pdf> (consulté le 10 février 2023).
- Wittorski, Richard. 2008. « La notion d'identité collective. », Dans *La question identitaire dans le travail et la formation : contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Dirigé par Mokhtar Kaddouri. Paris : L'Harmattan, 195-213. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00798754/> (consulté le 25 février 2023).
- Woodward, Rachel et Neil Jenkins. 2011. « Military Identities in the Situated Accounts of British Military Personnel. » *Sociology* 45, n° 2 : 252–68. <https://doi.org/10.1177/0038038510394016> (consulté le 12 février 2023).

2003. « L'individu, la communauté. » *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/20250/l-individu-la-communautaire> (consulté le 24 juin 2023).
2007. « Le Québec devant le vide collectif. » *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/369115/irb-individualisme> (consulté le 24 juin 2023).
2022. « COVID-19 est un terme féminin, et voici pourquoi on vous a dit le contraire. » *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1657532/covid-linguistique-virus-epidemie-wuhan-usage> (consulté le 24 mars 2023).
2023. « Communication et valeurs québécoises. » *Université Laval*. <https://www.bve.ulaval.ca/etudiants-international/vivre-a-quebec/communication-et-valeurs-quebecoises/> (consulté le 24 juin 2023).
2023. « Grades et nomination. » *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/insignes-grade-fonction.html> (consulté le 31 mai 2023).
2023. « Les Forces armées canadiennes. » *Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac.html> (consulté le 10 février 2023).

ANNEXE I – GRADES MILITAIRES

Grades de l'Armée canadienne

Officiers généraux



Officiers supérieurs



Figure 1. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

Officiers subalternes



Capitaine (capt)



Lieutenant (lt)



Sous-lieutenant (slt)

Officier subordonné



Élève-officier (élof)

Adjudants et sous-officiers supérieurs



Adjudant-chef (adjuc)



Adjudant-maître (adjum)



Adjudant (adj)



Sergent (sgt)

Militaires du rang subalternes



Caporal-chef (cplc)



Caporal (cpl)



Soldat (formé) (sdt (f))



Soldat (confirmé) (sdt (c))

Figure 2. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

Grades de l'Aviation royale canadienne

Officiers généraux

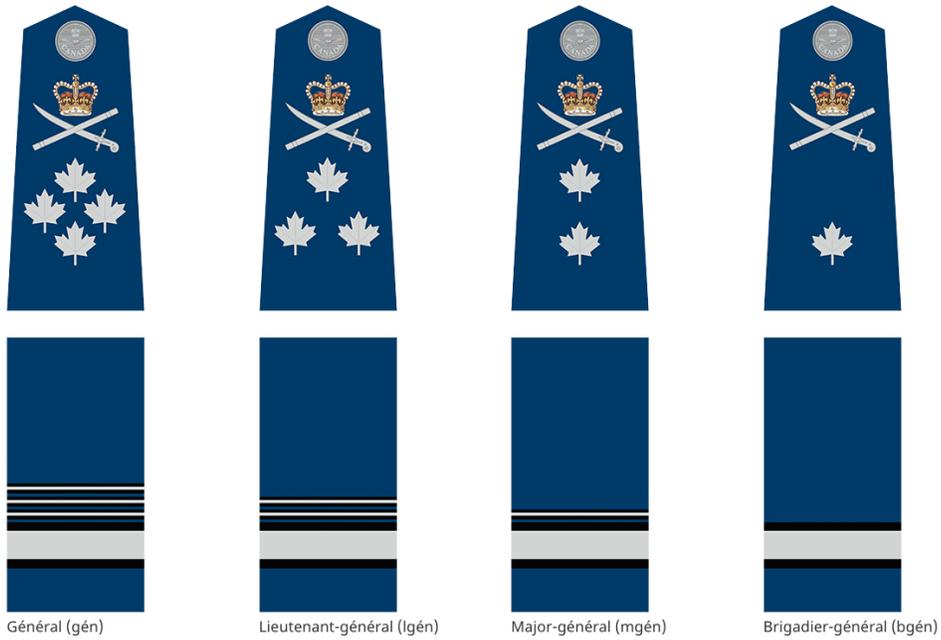


Figure 3. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

Officiers supérieurs



Colonel (col)



Lieutenant-colonel (lcol)



Major (maj)

Officiers subalternes



Capitaine (capt)



Lieutenant (lt)



Sous-lieutenant (slt)

Adjudants et sous-officiers supérieurs



Adjudant-chef (adjuc)



Adjudant-maître (adjum)



Adjudant (adj)



Sergent (sgt)

Militaires du rang subalternes



Caporal-chef (cplc)



Caporal (cpl)



Aviateur (formé) (avr (f))



Aviateur (confirmé) (avr (c))

Figure 4. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

Grades de la Marine royale canadienne

Amiraux (épaulettes rigides)



Amiral (am)



Vice-amiral (vam)



Contre-amiral (cam)



Commodore (cmdre)

Amiraux (galons de manches)



Amiral (am)



Vice-amiral (vam)



Contre-amiral (cam)



Commodore (cmdre)

Figure 5. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

Officiers supérieurs



Capitaine de vaisseau (capv)



Capitaine de frégate (capf)



Capitaine de corvette (capc)

Officiers subalternes



Lieutenant de vaisseau (ltv)



Enseigne de vaisseau de 1re classe (ens 1)



Enseigne de vaisseau de 2e classe (ens 2)

Militaires du rang subalternes

La MRC a institué en anglais un changement de nomenclature neutre du point de vue du genre dans les désignations de ses grades subalternes : Ces changements de grades seront pris en compte lors de la modification de l'article [3.01 des ORFC](#)



Matelot-chef (matc)



Matelot de 1re classe (mat 1)



Matelot de 2e classe (mat 2)



Matelot de 3e classe (mat 3)

Figure 6. – 2023, *Grades et nomination*, dans *Gouvernement du Canada*.

ANNEXE II – QUESTIONNAIRE D’ENTRETIEN

Avant de commencer l’entretien, relisons ensemble le formulaire d’informations et de consentement pour s’assurer que vous ayez bien compris vos droits et que je puisse vous éclairer sur certains points au besoin.

Nous pouvons maintenant enchaîner sur le sujet de l’entretien, qui consistera en 20 questions semi-structurées, soit un dialogue ouvert, mais qui suit tout de même un cadre précis et plusieurs sujets thématiques. Au cours de l’entretien, je pourrais vous poser des questions supplémentaires pour clarifier ou développer votre réponse. Vous pouvez choisir de ne pas répondre à une question, dans ce cas n’hésitez pas à m’en informer. Vos réponses et toute information vous identifiant en tant que participant à cette recherche resteront confidentielles. Il y aura également un 15 minutes de pause attribuée à la mi-entrevue. Comme discuté, j’enregistrerai la discussion sur bande magnétique pour m’assurer d’avoir capturé et retranscrit les réponses avec précision. Personne en dehors de cette pièce n’aura accès à ces bandes et elles seront détruites 7 ans après la rédaction de mon rapport.

Avez-vous des questions à me poser avant de commencer ?

Parfait alors, commençons.

1. De quelle façon avez-vous entendu parler de ma recherche? Dans quel contexte?
2. Qu’est-ce qui vous a incité à y participer?
3. Pouvez-vous m’expliquer un peu votre situation actuelle dans l’organisation, c’est-à-dire votre composante des FAC, type d’emploi (régulière, réserve, etc.), grade, trajectoire de carrière, etc.
4. Est-ce que devenir militaire faisait partie de votre plan de vie quand vous étiez plus jeune? Est-ce plutôt la carrière qui vous a trouvé?
5. Pour quelles raisons vous êtes-vous enrôlés dans les Forces armées canadiennes?
6. Quand et dans quelles circonstances votre carrière militaire a-t-elle débuté?
7. Toujours en lien avec vos motivations d’enrôlement, répondez par oui ou non aux énoncés suivants:
 - Je me suis enrôlé pour des raisons altruistes;
 - Je me suis enrôlé pour des raisons socioéconomiques;
 - Je me suis enrôlé pour des raisons institutionnelles ;
 - Je me suis enrôlé pour des raisons de développement personnel;
 - Je me suis enrôlé pour d’autres raisons.
- a) Pouvez-vous développer pour chacun des énoncés auxquels vous avez répondu oui?
- b) Y avait-il d’autres motivations qui vous ont poussé à vous enrôler?
8. Lors de votre enrôlement et du commencement de votre carrière militaire, avez-vous observé des changements ou impacts sur votre vie?
 - a) Si oui lesquels?
 - b) Sinon, que croyez-vous qui explique l’absence de changements?
9. Pouvez-vous me parler un peu du milieu dans lequel vous avez grandi?
 - a) Pourriez-vous me décrire votre dynamique familiale lors de votre jeunesse?
 - b) Dans quel type de milieu avez-vous grandi (strict, souple, etc.)?
 - c) Connaissez-vous des militaires avant votre enrôlement?

- d) Comment décrieriez-vous la vision de la carrière militaire qu'entretenait votre famille au moment de votre enrôlement?
 - e) Dans la même optique, est-ce que votre opinion de la carrière militaire, avant votre enrôlement, était semblable à celle de votre famille?
10. Croyez-vous que l'éducation que vous avez reçue a eu un rôle à jouer dans votre décision de vous enrôler dans les FAC?
 11. Croyez-vous que la vision de la carrière militaire au niveau de la société québécoise soit la même qu'au moment de votre enrôlement?
 12. En lien avec la question précédente, pensez-vous que l'organisation a subi des changements depuis votre enrôlement?
 13. Comment percevez-vous ces changements?
 14. Vous savez comme moi que les FAC ont un code de valeurs et d'éthique précis, mais quelles sont, selon vous, les valeurs les plus importantes des FAC?
 15. En lien avec la question précédente, considérez-vous que vous ayez intégré et/ou acquis ces valeurs lors de votre entrée dans le monde militaire, ou sont-elles plutôt des valeurs que vous possédiez avant votre enrôlement?
 16. Croyez-vous que vos valeurs personnelles soient en accord avec celles des FAC?
 17. Il est considéré que nous sommes dans une société individualiste où la valeur et les droits des individus sont privilégiés à ceux de la société. Comment expliquez-vous alors qu'une personne s'engage dans un projet collectif comme les FAC, où l'ensemble de la communauté est valorisé à l'individu ?
 18. Si vous aviez l'opportunité de revenir en arrière et de modifier quelque chose dans votre carrière militaire, le feriez-vous? Pour quelles raisons?
 19. Considérez-vous que de prendre part à l'organisation militaire vous a permis de faire partie de quelque chose de plus grand que vous?
 20. L'objectif de mon projet étant de mieux comprendre les motivations d'enrôlement dans les Forces armées canadiennes, est-ce qu'il y aurait des aspects supplémentaires que vous voudriez soulever qui n'ont pas été abordés? Est-ce qu'il y a des questions supplémentaires à votre avis qui devraient être posées?

ANNEXE III – ORGANIGRAMME DES THÉMATIQUES D'ENTRETIENS

