

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



Commission of Inquiry
into the Deployment of
Canadian Forces to Somalia

Violence et préjugés raciaux dans les missions de maintien de la paix

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

Jean-Paul Brodeur



**Violence et préjugés raciaux dans les missions
de maintien de la paix**

Violence et préjugés raciaux dans les missions de maintien de la paix

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

Jean-Paul Brodeur

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

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste, par
l'entremise de Travaux publics et Services gouvernementaux
Canada – Édition
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue CP32-64/3-1997F
ISBN 0-660-95548-2

Données de catalogage avant publication (Canada)

Brodeur, Jean-Paul

Racisme et reddition de comptes dans les missions de
maintien de la paix : les Forces canadiennes en Somalie

Publ. aussi en anglais sous le titre : Racism and
accountability in a peacekeeping context.

ISBN 0-660-95548-2
N° de cat. CP32-64/3-1997F

1. Affaire somalienne, Canada, 1992-
2. Canada – Forces armées – Somalie.
3. Canada. Forces armées canadiennes. Régiment Aéroporté
du Canada.
4. Sécurité internationale.
 - I. Commission d'enquête sur le déploiement des Forces
canadiennes en Somalie.
 - II. Titre.
 - III. Titre : Les Forces canadiennes en Somalie.

FC603.B76 1997 355'.00971 C97-980143-5
F1028.B76 1997

Table des matières

ABBREVIATIONS ET ACRONYMES xi

INTRODUCTION xv

CHAPITRE UN — ANALYSE CONCEPTUELLE 1

Maintien de la paix et concepts connexes 1

Le maintien de la paix dans son contexte historique :
un nouvel ordre mondial dichotomique 2

Le maintien de la paix dans le contexte canadien :
une question d'identité nationale 4

Concepts de maintien de la paix 6

Conclusions 17

Racisme et préjugés raciaux ou ethniques 18

Une question de définition 20

Les types de racisme 32

La portée du racisme 33

L'intensité du racisme 35

Le rôle du langage dans la communication du
racisme 36

Le racisme et les forces armées 39

La reddition de comptes 45

Les difficultés de la définition 46

La reddition de comptes : qui doit rendre des
comptes? 49

La reddition de comptes : sur quoi faut-il rendre
compte? 55

La reddition de comptes : à qui un organisme doit-il
rendre des comptes? 58

Les modèles de la reddition de comptes 61

CHAPITRE DEUX — DONNÉES	65
Le Régiment aéroporté du Canada : données historiques	65
Les Forces canadiennes et le Régiment aéroporté du Canada : données quantitatives	70
Le Sondage sur la diversité dans les Forces canadiennes (SDFC) : méthodologie	70
Diversité ethnique au sein des FC	71
Diversité ethnique : les FC et le RAC	73
Officiers et MR	76
Recrutement et attrition	80
Recrutement et attrition : le RAC	83
Répartition selon le sexe	85
Les événements se rapportant à la mission du RAC en Somalie : données qualitatives	85
Les incidents de Somalie : origine	85
Allégations de racisme et d'infiltration par des éléments d'extrême droite	89
Les événements de Somalie : perspective internationale	91
Conclusion	94
CHAPITRE TROIS — PÉRIODE ANTÉRIEURE AU DÉPLOIEMENT	97
Introduction	97
Sélection et tri	100
Questions factuelles	101
Questions de principe	106
Comparaisons	109
Instruction	114
Instruction en prévision de l'opération « Deliverance » : perspectives divergentes	115
Le contenu de l'instruction	121
Évaluation de l'instruction	130
Recommandations	142

Séances d'initiation	146
La loyauté et le développement d'un esprit de corps parmi les membres du RAC	146
La séance d'initiation	148
Séances d'initiation et racisme	152
L'infiltration du RAC par des membres de l'extrême droite	156
CHAPITRE QUATRE — RACISME ET USAGE DE LA FORCE DANS LE THÉÂTRE D'OPÉRATIONS	161
Introduction	161
Le racisme	162
Les incidents	163
Points de vue des militaires canadiens envoyés en Somalie	166
Interprétations des conclusions	170
Conclusions et recours contre le racisme	184
Le recours à la force	187
Contexte général de l'intervention canadienne en Somalie	187
Les règles d'engagement	196
Éléments de la situation sur le terrain	205
Conclusions et mesures correctives	212
CHAPITRE CINQ — LA PÉRIODE QUI A SUIVI LE DÉPLOIEMENT	217
Introduction	217
Reddition de comptes	217
Reddition de comptes — Revue de la théorie	218
Reddition de comptes — Point de vue des FC	223
Une mise à l'épreuve de la reddition de comptes : les problèmes du racisme et de la pénétration de l'extrême droite dans les FC	228

x Table des matières

La reddition de comptes : instrument destiné à encourager la conformité aux règlements	238
La reddition de comptes : quelques comparaisons entre diverses institutions	246
Conclusions et remèdes	256
Relations avec les médias	262
Les forces armées et les médias	263
Les FC et les médias	271
Solutions	275
CHAPITRE SIX — CONCLUSION	277
Le concept du maintien de la paix et ses corollaires	277
Le racisme et la pénétration de l'extrême droite	279
L'obligation de rendre compte	281
L'équité	282
L'ampleur et l'acuité des problèmes	282
RECOMMANDATIONS	285
POSTFACE SUR L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE	289
NOTES BIBLIOGRAPHIQUES	301
BIBLIOGRAPHIE	317
APPENDICES	
A	339
B	349

Conclusion

Le présent rapport est axé sur trois principaux sujets : le concept du maintien de la paix et ses corollaires, le racisme et la pénétration d'éléments d'extrême droite dans les Forces canadiennes (FC) et la reddition de comptes. Nous avons abordé brièvement d'autres sujets, comme les relations entre les forces militaires et les médias. Pour tous ceux que nous venons d'indiquer, nous avons donné des conclusions et fait des recommandations et des suggestions à la fin des chapitres correspondants. Par conséquent, il ne reste plus grand-chose à ajouter à la fin d'un rapport qui est deux fois plus long que prévu à l'origine. Cependant, pour éviter de terminer notre travail trop brusquement, nous allons tirer quelques conclusions d'ordre général sur chacun des sujets sur lesquels portaient principalement nos analyses.

LE CONCEPT DU MAINTIEN DE LA PAIX ET SES COROLLAIRES

Il y a quelques années à peine, lorsque le nombre de missions a augmenté et que leur coût a quadruplé, le maintien de la paix se faisait de façon relativement hétéroclite. On parlait généralement du principe que les forces dotées d'aptitudes militaires normales étaient à la hauteur de la tâche, et que si ce n'était pas le cas, il leur appartenait d'improviser sur le terrain.

Ce type de raisonnement n'est plus valable. L'improvisation ne suffit plus à combler les lacunes qui apparaissent dans la formation et la doctrine militaires à mesure que les missions se compliquent de par la nature changeante de leur mandat et du déploiement du personnel et du matériel. Il existe toutefois une autre raison, beaucoup plus profonde, pour laquelle cette perspective du maintien de la paix est trop étroite. S'il fallait fournir une explication structurelle ou systémique aux erreurs qui ont été commises en Somalie, et ce pour toutes les trois phases de l'opération, nous dirions que maintenant que la guerre froide est terminée, il reste à faire face à toute l'envergure de la tâche et des énormes difficultés

que représente le maintien d'une armée en état de disponibilité opérationnelle en temps de paix. Dans son étude unique en son genre sur les conséquences psychologiques du fait d'apprendre à tuer, le lieutenant-colonel américain Dave Grossman cite des études qui ont été entreprises depuis la guerre de Sécession jusqu'aux deux derniers conflits mondiaux. Selon ces études et contrairement à l'opinion courante, le « métier de tueur » n'est ni naturel ni facile. Même en temps de guerre, plus de 50 p. 100 des soldats ne tirent pas du tout ou tirent de façon à ce que l'ennemi ne soit pas touché¹. C'est une tâche d'envergure que d'apprendre à des êtres humains à tuer, et il est encore plus difficile de leur insuffler la volonté de le faire. C'est une leçon qui ne s'apprend pas facilement. La tâche devient quasi impossible lorsqu'il s'agit d'entretenir ces compétences de tueur et la volonté de les utiliser à une époque où les occasions de se battre et d'affronter des situations pour lesquelles on a subi un type d'entraînement épuisant se font de plus en plus rares. Si le fait d'apprendre à tuer en temps de guerre a de graves conséquences psychologiques, les angoisses qui en résultent et les conflits de rôle venant du fait d'être dans l'incapacité de mettre en pratique ce qu'on a appris à grands frais doivent également être considérables. C'est peut-être dans des romans tels que *Buffalo Soldiers* de Robert O'Connor (1992) qu'on trouve la meilleure description de l'« enfer de la paix » pour les soldats professionnels. Ce roman porte sur les problèmes des soldats américains stationnés en Allemagne qui n'ont pratiquement rien à faire. À la première page, O'Connor cite Nietzsche : « En temps de paix, le guerrier s'attaque lui-même ».

Il est urgent de revoir l'éthique selon laquelle « tuer » est la raison d'être des FC. On pourrait profiter de la présente occasion pour voir s'il est possible d'intégrer le maintien de la paix sous ses diverses formes à une nouvelle éthique militaire. Nous ne préconisons pas cette solution pour l'instant. Ce que nous voulons dire, c'est que l'éthique axée sur « le métier de tueur » est peut-être déplacée à une époque où l'on n'a peut-être pas un besoin urgent d'experts en la matière. Une solution consiste à trouver de nouvelles missions pour les FC, comme des missions de maintien de la paix, et à tirer les conséquences de l'intégration officielle de ce type de mission à un mandat revu et corrigé des FC. De nombreux groupes, tels que Canada 21, préconisent cette solution. Il en existe peut-être de meilleures. Ce qui est certain, c'est que l'entraînement des militaires canadiens pour le « métier de tueur » est une entreprise vouée à l'échec à une époque où la tâche de tuer se fait de plus en plus rare.

Nous avons un dernier commentaire à faire au sujet de l'attention accrue qu'ils s'agit d'accorder au maintien de la paix. Parmi les ouvrages que

nous avons lus sur la question, pas un n'a omis de préciser qu'il est nécessaire d'entreprendre une réforme des Nations Unies. Dans son dernier rapport, le vérificateur général adopte une position très ferme à ce sujet (Canada, vérificateur général, 1996, chap. 6, paragr. 6.56 et suiv.) Nous estimons qu'il a absolument raison.

LE RACISME ET LA PÉNÉTRATION DE L'EXTRÊME DROITE

L'une des notions judicieuses utilisées actuellement dans les FC est celle de la force totale. Il s'agit en fait d'intégrer la force régulière et la première réserve.

Par contre, nous avons trouvé que le raisonnement des FC était souvent de nature dichotomique. En plus de la dichotomie qui existe actuellement au sein des FC entre les officiers et les militaires du rang (MR), nous avons également relevé certaines dichotomies entre le corps et l'esprit, entre le temps passé en service et les loisirs, ainsi qu'entre les paroles et les gestes. Ces dichotomies sont responsables de ce que nous considérons comme un niveau de tolérance assez élevé à l'égard du racisme et de l'affiliation à des groupes militants pour la suprématie blanche et des groupes d'extrême droite. Avant l'adoption de la politique contre le comportement raciste, la position officielle était que, bien que les FC désapprouvaient le racisme, leurs membres avaient le droit d'avoir des opinions politiques personnelles, et que leur droit de libre association leur donnait la garantie de pouvoir devenir membres de n'importe quel groupe et d'assister à toutes les réunions qu'ils voulaient, pour autant que cela ne soit pas illégal ou ne les empêche de s'acquitter de leurs fonctions. De même, le fait de proférer des insultes à caractère raciste était considéré comme une habitude assez anodine propre à la plupart des forces armées, même si c'était jugé « très déplacé ». La Commission d'enquête de 1993 (CE) en est arrivée à la conclusion que l'utilisation des insultes racistes (elle a employé le terme « surnoms » dans son rapport, ce qui est un euphémisme) était plus répandue parmi les soldats et qu'elle ne semblait pas inspirée par une attitude raciste (rapport de la CE, phase I, vol. XI, annexe I, paragr. 16-18). N'étant pas considéré comme un véritable comportement, le comportement verbal ne pouvait pas en principe être considéré comme un comportement raciste comme tel.

Bien que l'opinion selon laquelle ce que les membres des FC font pendant leurs loisirs est leur affaire se justifie théoriquement, ce n'est pas le genre d'attitude à laquelle on s'attendrait chez les professionnels. Les professions ont une dimension symbolique en ce sens qu'elles représentent

certaines valeurs aux yeux de leurs membres et du public. Ce fait a été reconnu par bien des professions, y compris celle de policier, qui ont adopté d'elles-mêmes des codes d'éthique. Ces codes limitent en fait les droits et libertés officiels des citoyens canadiens, mais ces restrictions sont jugées raisonnables et conformes aux valeurs qu'incarne la profession concernée. D'une manière générale, les médecins ne militent pas en faveur des droits des fumeurs, et la police ne fraie pas avec les skinheads. Peu importe leurs autres caractéristiques, les FC font certainement partie de ce que David Bayley (1994) appelle à juste titre les « forces de l'ordre ». Et peu importe les autres aspects de leur nature, les skinheads, les groupes d'extrême droite et autres groupes du même acabit sont des forces du désordre. Bien qu'il soit théoriquement et peut-être aussi légalement possible de faire partie des forces de l'ordre sur le plan professionnel, tout en étant associé aux forces du désordre en dehors des heures de travail, cette double affiliation est d'une grave inconséquence, tant en ce qui concerne l'aspect pratique que l'image publique. Comment un membre des FC qui travaille dans un centre de recrutement va-t-il réagir lorsqu'un de ses copains skinheads veut se faire engager?

Les FC ont pris d'importantes mesures, qui sont tout à leur honneur, contre le comportement raciste dans leurs rangs, et il en faudra encore d'autres. Des mécanismes de contrôle, des cours de formation, des exercices de sensibilisation aux différentes cultures sont tous des moyens indispensables pour faire disparaître le racisme. Mais il ne s'agit que de moyens techniques qui doivent être chapeautés par l'adoption d'une éthique, si l'on veut qu'ils soient efficaces.

Un bon moyen serait d'établir des mesures techniques pour surveiller le langage. On pourrait, par exemple, imposer des sanctions progressives aux personnes qui utilisent des insultes racistes. De telles mesures disciplinaires visant à contrôler le langage ne sont généralement pas efficaces : les épithètes à connotation raciste s'infiltrèrent dans le vocabulaire dès que les personnes qui prennent plaisir à les employer pensent qu'on ne les remarquera pas et qu'elles ne se feront pas prendre. Pourtant, il existe des professions, des organisations et des sociétés où l'on est parvenu à éliminer l'usage de propos racistes. Les membres de ces institutions ne s'abstiennent pas d'employer des épithètes à connotation raciste parce qu'ils craignent des sanctions personnelles, mais plutôt parce qu'ils craignent de perdre le respect de personnes qu'ils respectent eux-mêmes s'ils ne respectent pas l'éthique qui les unit.

Nous sommes fermement convaincus que le seul moyen d'assurer l'importance et l'efficacité de toutes les autres mesures adoptées par les

FC consiste à imposer une éthique professionnelle avec laquelle le comportement raciste est jugé absolument incompatible.

L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

Il ne reste plus grand-chose à dire à ce sujet que nous n'ayons pas déjà dit et qui n'ait pas été reconnu au sein des FC. Nous sommes entièrement d'accord avec le sous-ministre, qui a dit dans une note manuscrite qu'il n'existait pas de cadre de responsabilité pour ce qui est d'empêcher des postulants racistes d'obtenir un emploi dans les FC et surtout de participer à des missions de maintien de la paix. Nous avons essayé d'arguer que la lacune qui existait à ce niveau allait plus loin que le simple fait de ne pas disposer de bons instruments de contrôle. On confond l'obligation de rendre compte avec la responsabilité personnelle à l'égard du ministre et du processus disciplinaire. Il a été prouvé que dans les deux cas, on est loin d'avoir fourni un cadre de responsabilité tel qu'on le conçoit maintenant.

Les FC sont confrontées à deux grands défis en ce qui concerne la reddition de comptes. Les forces armées en général, et pas seulement les FC, font partie des rares institutions qui peuvent être toujours considérées comme fermées et largement imperméables aux influences de l'extérieur. On se moque souvent du jargon qu'emploient les universitaires et les avocats. Nous faisons partie du milieu universitaire et, comme nous travaillons dans le domaine du droit pénal, nous avons fréquemment collaboré avec des avocats et des experts en droit. Nous n'avons jamais entendu un jargon aussi hermétique que celui qui a cours au sein des FC. Nous plaisantons à moitié, mais nous disons cela également parce que c'est une belle preuve du clivage qui existe entre les forces armées et les institutions civiles. Comme nous l'avons signalé à maintes reprises, la reddition de comptes est un processus dirigé vers l'extérieur : on rend des comptes à quelqu'un d'autre qui n'est pas seulement un clone de soi-même. Reconnaître cette dimension extérieure est un des défis que les FC auront à relever.

L'autre défi consiste à faire face à la réalité telle qu'elle se présente au lieu de minimiser l'importance des problèmes par réaction de défense. Ce serait tenter le diable que de maintenir le laxisme actuel dans un milieu de travail en pleine décrépitude. Les événements qui ont entouré le déploiement du RAC en Somalie le prouvent à maints égards. Cela se voit également dans les relations avec les médias. Mais, aucun exemple n'est peut-être aussi convainquant que le nombre d'avertissements selon

lesquels le commandant du 2^e Commando était inapte à remplir cette mission. Ces avertissements ont fusé à tous les niveaux, pendant toute la phase préalable au déploiement et surtout pendant l'instruction; ils ont été lancés à nouveau sur le théâtre des opérations. Or, personne n'y a prêté attention jusqu'à ce que la crise éclate.

L'ÉQUITÉ

Notre mot de la fin s'adresse à la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie (CEDFCS) et aux FC. Comme nous nous sommes donné la peine de le démontrer, le Groupement tactique — Régiment aéroporté du Canada (GTRAC) n'est pas le seul à avoir fait une gaffe en Somalie; la plupart des autres participants à la première Opération des Nations Unies en Somalie (ONUSOM I), c'est-à-dire la Force d'intervention unifiée (FIU), et à la deuxième Opération des Nations Unies en Somalie (ONUSOM II) en ont fait également. Par souci de justice, il convient d'évaluer le comportement des troupes canadiennes dans le contexte de ce qu'on ne peut s'empêcher de considérer comme une mission des Nations Unies qui s'est soldée par un échec. Voilà comment on la perçoit et nous estimons que cette perception est essentiellement exacte.

Ce qu'il faut pour évaluer la performance du GTRAC est un sentiment d'urgence qui empêchera toute tendance à la complaisance *ainsi* qu'un certain sens de l'équité qui tiendra compte des difficultés dues au contexte dans lequel l'opération s'est déroulée. Un sentiment d'urgence est précisément ce qui faisait le plus défaut dans le rapport Hewson et dans celui de la CE.

Toutefois, l'enjeu final est la réussite où l'échec des recommandations qui seront faites par la CEDFCS. Si les principaux intéressés jugent le rapport final injuste, ses recommandations n'auront qu'une valeur symbolique et tout ce pénible exercice aura été vain. Par contre, si le rapport fait montre d'une trop grande complaisance, rien ne sera fait pour éviter que d'autres crises comme celles de la Somalie ne se reproduisent.

L'AMPLEUR ET L'ACUITÉ DES PROBLÈMES

Nos appels à l'équité à l'égard des FC en tenant compte du contexte dans lequel l'opération « Deliverance » s'est déroulée, reposent en partie sur l'hypothèse que des erreurs de comportement comme celles qui se sont produites en Somalie ne sont pas courantes au sein des FC et que, par

conséquent, l'explication devrait être axée sur des facteurs extérieurs. Même si nous estimons que cette hypothèse est toujours valable en gros, les allégations concernant de graves écarts de conduite de la part de certains Casques bleus canadiens en Bosnie prouvent manifestement que l'explication de leur mauvaise conduite ne peut reposer exclusivement ni principalement sur des facteurs extérieurs ni sur les difficultés propres à une mission donnée. Ayant limité ses investigations à l'affaire de la Somalie, la CEDFCS ne peut pas se rendre compte de toute l'ampleur ni de la gravité des problèmes auxquels les FC sont confrontées. Il appartient donc aux FC de faire cette introspection et d'appliquer les solutions nécessaires. Il est à espérer que leur crédibilité n'a pas été ternie au point que le public ne sera plus en mesure de leur confier cette lourde responsabilité.

Recommandations

RECOMMANDATION I : Il est recommandé que les Forces canadiennes recueillent de façon plus systématique des données sur leur composition raciale et ethnique.

RECOMMANDATION II : Il est recommandé que les Forces canadiennes suivent l'exemple de certains services de police et organismes gouvernementaux et qu'elles aient recours à des tests sociopsychologiques afin d'effectuer un tri avant d'affecter du personnel à une mission de maintien de la paix.

RECOMMANDATION III : Il est recommandé que le dossier disciplinaire des personnes choisies par leur unité pour participer à une mission de maintien de la paix soit examiné attentivement, particulièrement à l'égard de condamnations en vertu de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et du *Code criminel*.

RECOMMANDATION IV : Il est recommandé que les Forces canadiennes prennent les mesures nécessaires pour accorder à tous les groupes ethniques canadiens l'égalité d'accès aux unités susceptibles d'être affectées à des missions de maintien de la paix.

RECOMMANDATION V : Il est recommandé que les Forces canadiennes fassent une étude sur la présence et le rôle des femmes dans les forces armées dans le contexte des missions de maintien de la paix.

RECOMMANDATION VI : Il est recommandé qu'un cours de base sur le maintien de la paix et les notions connexes comme le rétablissement de la paix, l'imposition de la paix, la consolidation de la paix et l'édification

d'une nation soit intégré dans l'instruction générale donnée à tous les membres des Forces canadiennes.

RECOMMANDATION VII : Il est recommandé que l'instruction interculturelle et la sensibilisation au contexte opérationnel soient beaucoup plus poussées que dans le cadre de l'opération « Cordon » (« Deliverance » par la suite).

RECOMMANDATION VIII : Il est recommandé que les Forces canadiennes ne soient pas limités à leurs propres ressources en personnel mais profitent également de l'expérience et des connaissances que possèdent d'autres organismes et les civils.

RECOMMANDATION IX : Il est recommandé qu'une unité spéciale soit créée au sein des Forces canadiennes ou du MDN, qui aurait pour mandat d'extraire systématiquement de l'expérience vécue par chaque Casque bleu canadien les éléments — leçons tirées, pratiques les meilleures et les pires — qu'on pourrait utiliser afin de constituer une base de connaissances pour la préparation des futures missions.

RECOMMANDATION X : Il est recommandé que tous les militaires suivent un cours de recyclage général portant sur toutes les questions relatives aux aspects juridiques et aux droits de la personne liées à leur mission de maintien de la paix

RECOMMANDATION XI : Il est recommandé que lorsque les Forces canadiennes participent à une mission qui exige la formulation de règles d'engagement, qu'elles s'assurent que ces règles soient formulées suffisamment tôt pour permettre d'en expliquer clairement le sens à toutes les personnes qui devront les appliquer.

RECOMMANDATION XII : Il est recommandé que toutes les séances d'initiation autorisées au sein des Forces canadiennes soient supervisées par des officiers qui seront tenus responsables de tout comportement incompatible avec le droit militaire et l'éthique professionnelle.

RECOMMANDATION XIII : Il est recommandé que dans la mesure où les responsables des Forces canadiennes estiment que les séances d'initiation et autres activités similaires contribuent au développement de l'esprit

de corps chez les militaires et devraient donc être autorisées, ils rédigent des directives régissant la conduite de telles cérémonies.

RECOMMANDATION XIV : Si à l'avenir les Forces canadiennes participent à des opérations de maintien de la paix, elles devraient se donner des capacités en matière du renseignement, capacités dont elles étaient complètement dépourvues au moment de l'intervention en Somalie. Rappelons à ce sujet que le capitaine Hope, l'officier du renseignement du RAC, s'est précipité sur l'*Encyclopedia Britannica* lorsqu'il a appris que les Canadiens devaient être envoyés en Somalie dans le cadre d'une mission du chapitre VII de la *Charte des Nations Unies*. Il faut remédier à ce genre d'insuffisance.

RECOMMANDATION XV : Il est recommandé que les résultats de la surveillance de la mise en œuvre de la politique contre le racisme soient rendus publics dans les rapports annuels déposés au Parlement et accessibles au public.

RECOMMANDATION XVI : Il est recommandé que des lignes directrices sur la mise en application de la politique contre le racisme et le harcèlement soient fournies aux commandants des Forces canadiennes.

RECOMMANDATION XVII : Il est recommandé que soit créée la fonction d'inspecteur général des Forces canadiennes.

RECOMMANDATION XVIII : Il est recommandé la création du poste de registraire général des Forces canadiennes.

RECOMMANDATION XIX : Il est recommandé que le programme d'instruction des Forces canadiennes vise à mettre les militaires davantage au courant des rouages des médias et à mieux les préparer aux relations avec ceux-ci.

RECOMMANDATION XX : Il est recommandé que les Forces canadiennes adoptent de toute urgence une politique concernant l'utilisation, par leurs membres, de tous les types d'appareils d'enregistrement (appareils photographiques, caméscopes, caméras, magnétophones, etc.)

rouages de ce réseau, mais il n'est plus valable qu'en partie à l'heure actuelle (*The Security and Intelligence Network in the Government of Canada: A Description*). Le Sénat a également publié un rapport (Canada, Sénat, 1989, Terrorisme, rapport du deuxième Comité spécial du Sénat sur le terrorisme et la sécurité publique). Pour une description des divers éléments du milieu du renseignement au Canada, voir également Brodeur, 1990 et 1992).

- 5 À propos de cette distinction entre la surveillance fonctionnelle et la surveillance institutionnelle, voir Lustgarten (1995, p. 182).
- 6 La question de savoir si la GRC tient ses « maîtres politiques » au courant de la façon dont elle contourne la loi fait toujours l'objet de vives controverses. Un ex-DG du Service de sécurité, M. John Starnes, a déclaré à plusieurs reprises devant la commission McDonald qu'il avait demandé au Cabinet des directives et des lignes directrices sur la légalité des opérations du Service de sécurité, surtout dans le domaine du contre-terrorisme (voir Canada, 1981a et b). Il a également déclaré clairement dans le cadre des audiences de la commission Keable du Québec, qu'il avait omis volontairement de mettre le ministre au courant du vol de la liste des membres du Parti Québécois en 1973, afin de lui permettre de nier avoir eu le moindre connaissance de cette opération illégale (ce qui a donné lieu à des poursuites criminelles contre plusieurs membres de la GRC).
- 7 La fuite la plus importante concernant la guerre du Viêt-nam faite par la presse ne s'est pas produite au Viêt-nam, mais aux États-Unis. Il s'agit de la publication des documents du Pentagone par le *New York Times*.

CHAPITRE SIX — CONCLUSION

- 1 D'après les études effectuées par Marshall sur les soldats américains au cours de la Seconde Guerre mondiale, Grossman (1995, p. 25) arrive à un pourcentage beaucoup plus élevé, soit de 80 à 85 p. 100, en tenant compte de toutes les raisons de ne pas tirer ou de tirer sans viser.

POSTFACE SUR L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

- 1 Les philosophes grecs de l'Antiquité utilisaient l'expression *logon didonai* (donner une raison) à peu près dans le même sens que l'on attache aujourd'hui à l'obligation de rendre compte.

Violence et préjugés raciaux dans les missions de maintien de la paix

Jean-Paul Brodeur

Cette étude traite des questions de maintien de la paix, de racisme et de reddition de comptes relativement à l'opération « Deliverance ». L'auteur les examine d'abord d'un point de vue théorique pour ensuite les appliquer au contexte de la mission en Somalie, qu'il divise en trois phases : la préparation, le déploiement et les lendemains de l'opération. Il formule des recommandations sur la formation en vue du maintien de la paix, sur l'élaboration de politiques contre la discrimination raciale et, tout spécialement, sur une meilleure reddition de comptes. Il souligne la nécessité d'un examen externe des paliers supérieurs de la structure militaire.

JEAN-PAUL BRODEUR enseigne la criminologie à l'Université de Montréal, où il a anciennement dirigé le Centre international de criminologie comparée. Il a rédigé ou publié 16 ouvrages et rapports publics, dont les deux plus récents sont *Comparisons in Policing: An International Perspective* (1995) et *How to Recognize Good Policing: Problems and Issues* (à paraître). Il est membre de la Société royale du Canada.

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

ISBN 0-660-16870-7



9 780660 168708