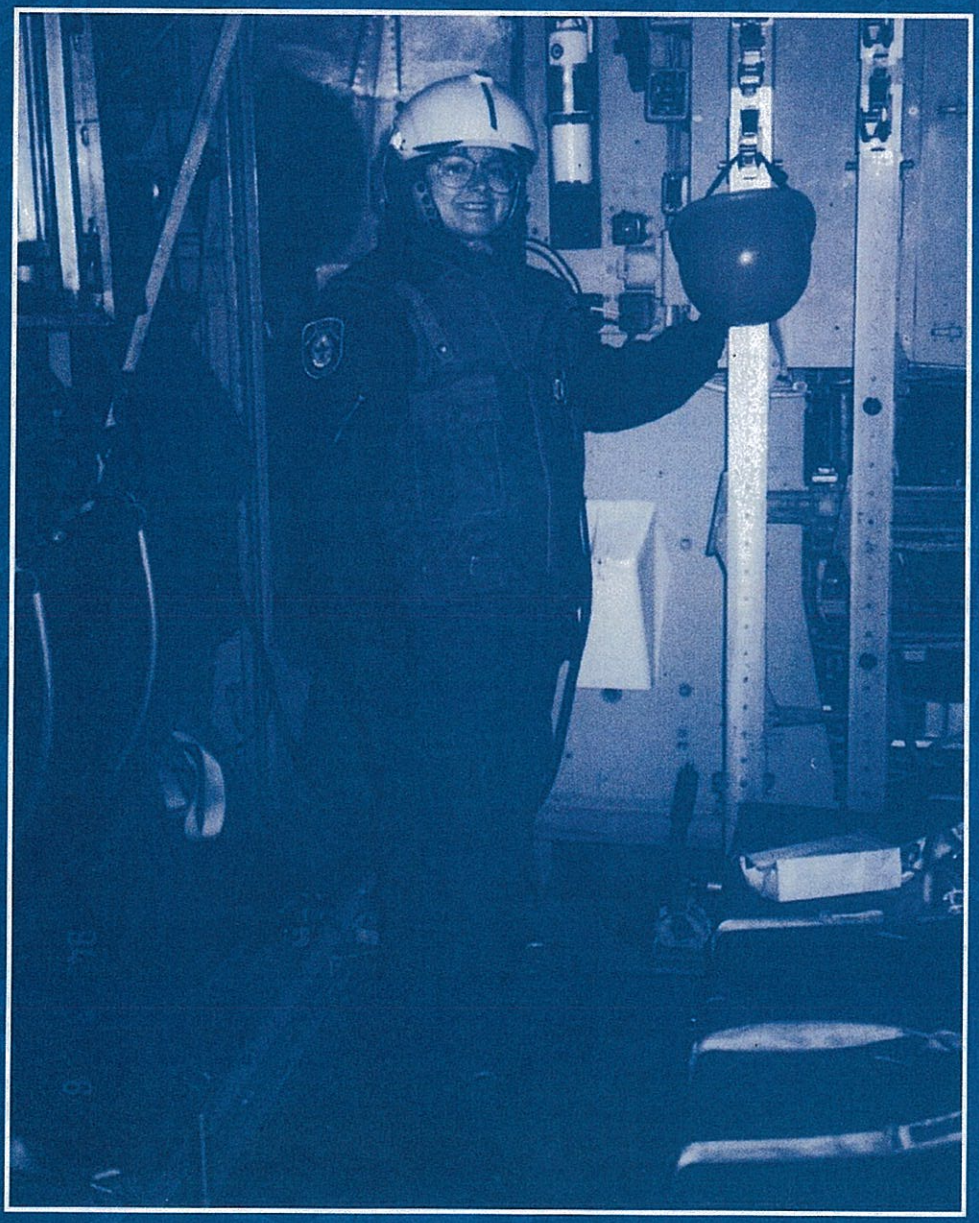
Défense nationale National Defence

Thunderbird



Canada

numéro 1, 1995

Le Journal
Thunderbird

numéro 1, 1995

COUVERTURE

Cplc J. Joyce au travail à Ancone.

Dans ce numéro

Lettre du rédacteur en chef 1
Mots du Conseiller de la Branche 2
Intro du BGen Yuill, Colonel–Commandant de la Branche de la Sécurité 2
Pensées du Colonel–Commandant 3

ARTICLES

Programme des Officiers de Sécurité des Aéronefs 4
La Crédibilité de la Branche de la Sécurité et de la Police Militaire: Les Défis d un Monde en Changement 6
La Salle George Wilkinson 13
L importance de la Déception Stratégique 15

RÉDACTEUR EN CHEF
Cdr P.H. Jenkins

RÉDACTEUR GERANT
Maj M. Bellefleur

RÉDACTEUR
Capt P.A. Nicol

ÉNONCÉ DE POLITIQUE - ÉDITORIAL

Le **journal Thunderbird**, bulletin semestriel du Service de la sécurité, constitue un périodique autorisé par le MDN, conformément à l'OAFC 57-14.

Le **journal Thunderbird** a pour objet de rendre compte de la vaste gamme des secteurs d'activité du Service, de servir de tribune pour l'échange d'idées et de favoriser le professionnalisme et l'esprit de corps.

Les articles propres à être publiés dans le **journal Thunderbird** pourront traiter de différents sujets et se présenter sous diverses formes. Cependant, il pourra s'agir tout autant d'articles intéressant l'ensemble du Service que de comptes rendus sans caractère officiel ayant trait aux événements locaux.

Les auteurs peuvent soit remettre leurs articles directement à la Direction de la sécurité ou les soumettre à l'approbation de leur commandant en passant par les voies hiérarchiques habituelles.

La rédaction vous invite à lui adresser des lettres, des questions ou des commentaires portant sur l'éditorial, mais elle se réserve le droit de ne pas publier les articles qu'elle juge inappropriés.

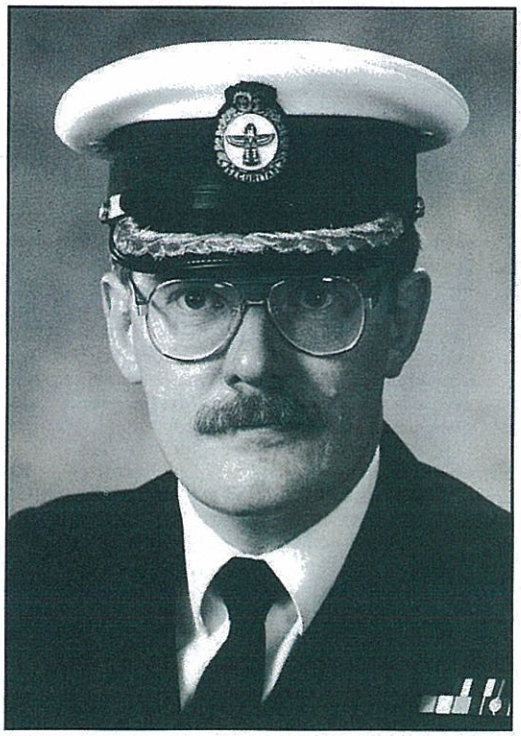
Les opinions exprimées dans les articles qui paraissent dans le journal Thunderbird sont celles des auteurs de ces articles et ne reflètent pas nécessairement celles du ministère de la Défence nationale ni d'aucun de ses éléments.

Les personnes qui désirent réimprimer les articles contenus dans le présent journal ont le droit de le faire sans autorisation supplémentaire, mais elles sont tenues de signaler le nom de l'auteur et du **journal Thunderbird** dans leur propre publications.

Rédacteur gérant
Journal Thunderbird
DG SEPM/QGDN
MGen George R. Pearkes
Ottawa (Ont.)
K1A OK2

LETTRE DU RÉDACTEUR EN CHEF

PAR LE COMMANDEUR P.H. JENKINS



Par les temps qui courent, nous vivons des moments vraiment intéressants. Avec tous les changements qui se sont récemment produits au Canada, dans les Forces et dans la Branche de la sécurité, c'est à se demander où tout cela va se terminer. Avec le plan de réduction des Forces qui sera ressenti par la branche pour la première fois, l'année 1995 promet d'être tout un défi. En même temps, nous cherchons des signes de stabilité et, à la fin de la journée, la Branche s'avère un des points d'ancrage auquel on peut s'accrocher durant la tempête.

Le journal Thunderbird représente aussi un symbole des plus durables de notre profession, et il a traversé de nombreux changements, mais non sans difficultés. Une récente révision des publications des Forces canadiennes examina notre journal, ainsi que plusieurs autres, et conclut qu'il devait être maintenu. Il était considéré comme essentiel au maintien du professionnalisme et de l'esprit de corps dans la Branche. Il n'incombe maintenant qu'à nous de s'assurer qu'il remplisse cet objectif.

La première chose que nous avons eue à traiter fut un changement de la garde, et avec le PRF et les mutations, il est à prévoir que d'autre changements seront nécessaires à l'automne.

Votre comité éditorial actuel, et en quelque sorte temporaire, est composé des personnes suivantes :

Maj Max Bellefleur
– rédacteur gérant

Capt Pete Nicol
– rédacteur

Maj Vince Buonamici
–membre du comité

Capt Richard West
–membre du comité

En tant que rédacteur en chef, je fais appel à vous tous afin que vous continuiez de supporter le journal Thunderbird. Nous sommes à la recherche d'articles et de photographies qui sont en rapport avec des activités récentes, ainsi que des idées avant-gardistes qui reflètent notre développement professionnel.

Avec l'implication grandissante des membres de la Branche de la sécurité dans les opérations à l'étranger, il s'est développé un intérêt accru de connaître leurs expériences. Nous regardons aussi vers nos membres retraités, incluant ceux qui s'apprêtent à faire le saut, pour qu'ils nous fournissent du matériel d'une perspective différente. Chacun de nous tous tirant dans la même direction fera en sorte que le journal continuera d'être un aspect important de la Branche. SECURITAS!

MOTS DU CONSEILLER DE LA BRANCHE
COL PC MACLAREN

La culture militaire s'est taillée la réputation d'être une organisation ultra-conservatrice ou presque rien ne change, exception faite, peut-être, en réponse aux désastres des champs de bataille. Toutefois, le vieil adage sur lequel on s'appuyait et qui disait: "la manière dont nous l'avons toujours fait est, de facto, la manière dont ça doit être fait", est maintenant une chose révolue.

Le catalyseur ici est, bien entendu, le besoin d'économiser; une nuisance peut-être, mais préféré de loin par rapport au traditionnel massacre des champs de bataille. Un des premiers symptômes annonçant les changements à venir fut que le plan de réduction des forces s'appliquerait à la branche de la sécurité. Pendant que nous tous, ceux qui partent et ceux qui restent, regardons les développements plutôt nerveusement, il semble que la situation en devienne une où nous ne pouvons qu'en sortir gagnants. Le plan de réduction est entièrement volontaire et permettra à ceux qui planifiaient déjà de partir d'accélérer leur départ à une date commune. Ils feront ce qu'ils ont toujours planifié de faire, mais ils le feront avec un surplus d'argent dans leurs poches (et ils en auront de besoin!). Ceux d'entre nous qui ont décidé de rester pourrons peut-être profiter d'une échappatoire au gel des salaires – C'est-à-dire des promotions pour remplacer ceux qui s'en vont.

Pourquoi devrions nous être nerveux? C'est vrai, il y a toujours le fait que nous savons que nous perdons quelques-uns de ceux qui ont fait en sorte de rendre notre travail plus agréable, et en ont aussi fait une

source de fierté. Nous pouvons aussi nous inquiéter du fait que l'offre va nous enlever nos meilleurs; que ceux qui ont le plus d'initiative et de dynamisme vont se lever et s'en aller. Les gourous du coté "des carrières" nous ont assurés que tout ceci ne se produira pas (ils ont acquis de l'expérience dans ce domaine avec d'autres classifications). Ils ont prédit que ceux qui partent vont provenir autant du haut de la liste de mérite que du bas. Bon ou mauvais, nous arrivons tous à la croisée des chemins à peu près en même temps.

Ceci nous amène à la dernière inquiétude, soit que l'offre impliquerait trop de personnes. Ceci s'avère l'aspect négatif de la chose. La Branche pourrait être soit décimée, ou des candidats seraient refusés (ou un mélange des deux). Encore une fois, l'étendue de l'offre a été calculée en se basant sur des expériences passées et on ne s'attend pas à dépasser de beaucoup les objectifs visés. Je dois admettre toutefois que je garde mes doigts croisés.

Le produit final devrait être une branche renouvelée, avec de meilleures opportunités de promotion et une nouvelle affluence de recrues, augmentant le nombre de femmes disponibles pour le travail de police militaire (une inquiétude grandissante puisque le fait de se fier au PRT nous menait, par inadvertance, tout droit vers un métier unisexe) et une garantie que dans quelques années d'ici, il n'y aura pas de grand vide à combler en ce qui a trait à l'expérience du métier, résultant des années où le recrutement était suspendu.

Mais tout ceci n'est qu'un aperçu des changements auxquels nous devons nous attendre. Si cette observation vous fait peur, ceci ne fait que prouver que vous êtes humain. Par contre, si vous voyez ça comme une mauvaise nouvelle, vous êtes dinosaure. Ceci annonce un environnement qui nous apportera des demandes majeures au niveau de notre professionnalisme, de la vision et de l'innovation. C'est là une occasion en or.

Avant de mettre un terme à ce qui s'avère être ma première contribution aux "Mots du Conseiller de la Branche", je dois vous avouer que, durant toutes les années que j'ai connu cette publication, je ne me suis jamais rendu aussi loin dans ma lecture de cette même rubrique. Étant donné que vous êtes encore avec moi, dois-je vous féliciter pour votre assiduité? ou pour votre perversité?

LE BRIGADIER-GÉNÉRAL YUILL, OMM, CD COLONEL-COMMANDANT DE LA BRANCHE DE LA SÉCURITÉ

le Col P.C. Maclaren
Directeur général sécurité et police militaire

Nous, de la Branche de la sécurité, avons été très choyés avec la qualité des individus que le ministre a nommés en tant que colonel-commandant de la Branche. La tradition a commencé en 1983 avec la nomination du vice-amiral J.A. Fulton, CMM, CD, et s'est poursuivie lorsque le major-général A. Pickering, CMM, CD, fut nommé à cette position. Dans chacun des cas, la Branche a pu compter sur un vrai leader et gentleman de très haut calibre, qui a su nous démontrer qu'il comprenait et avait à coeur les intérêts de la Branche. Le 30 septembre 1994, nous avons encore frappé dans le mille avec la nomination du brigadier-général W.A. Douglas Yuill, OMM, CD.

Le général Yuill a servi dans les rangs comme sapeur dans le génie terrestre. Il a servi en Corée et fut subséquemment commissionné dans les "Canadian Guards" en 1956. Il a servi en Allemagne et à Chypre, fut le directeur du renseignement militaire, le commandant-adjoint de la Force de Service Spéciale, le Chef de l'État Major de la Milice pour le district du pacifique et le commandant adjoint de "LINDOF" a Damas. En 1988, il prit sa retraite du service actif (mais pas d'une participation active dans les Forces Canadiennes) après trente-huit ans de service. Il n'est pas nécessaire pour moi d'insister davantage sur tout la gamme d'expérience qu'il a acquise.

Depuis sa nomination, j'ai eu le plaisir d'accompagner le général Yuill à différents événements sociaux entourant la Branche et je suis demeuré en contact continuel avec lui (de son propre chef la plupart du temps). Dans son communiqué contenu dans ce numéro, il a souligné qu'il s'était fait beaucoup d'amis parmi les membres de la Branche. J'ai été renversé de constater à quel point cette affirmation était vraie. Il semble connaître tout le monde! Il a aussi mentionné qu'il espérait rencontrer le plus de membres possible au cours des douze prochains mois. Ce ne sont certes pas là des paroles en l'air. Le général Yuill adore échanger des idées avec les membres de la Branche et ce, peu importe le grade, et semble infatigable dans sa volonté de se trouver là où il peut rencontrer et discuter avec les membres de la police militaire. Il nous comprend et partage nos inquiétudes. Connaissant les besoins d'un Commandant, il peut établir une comparaison entre nos idées, l'histoire de "concepts brillants" similaires et les particularités de la "hiérarchie", nous faisant ainsi profiter de cet élément élusif qu'est la sagesse.

Si vous ne réussissez pas à rencontrer le colonel-commandant durant la prochaine année, ce ne sera sûrement pas de sa faute. Par contre, si vous prenez le temps de le rencontrer, vous comprendrez l'enthousiasme que j'éprouve envers sa nomination.

Pensées du colonel commandant

BGÉN W.A. DOUGLAS YUILL, OMM, CD

J'aimerais exprimer à tous les membres de la Branche, toute mon appréciation pour l'honneur que vous m'avez accordé en me choisissant comme votre colonel-commandant. Durant mes presque trente-huit ans de service dans la Force régulière, j'ai eu la chance d'occuper plusieurs positions qui m'ont mis en contact quotidien avec des membres de la Branche, et m'ont permis d'apprécier le grand professionnalisme et le dévouement qui sont devenus une marque de commerce de la Branche. Aussi, je me suis fait de très bons amis parmi les membres de la Branche provenant de tous les rangs. Ainsi donc, je suis fier qu'on m'ait demandé de me joindre à la famille de la police militaire, et je ferai tout en mon pouvoir pour mériter cette reconnaissance, et pour appuyer la Branche de toutes les manières possibles. J'espère rencontrer le plus de membres possible dans les douze prochains mois et ce, autant à leur lieu de travail que sur le plan social.

Les moments que nous passons présentement sont, et continueront d'être difficiles pour les Forces canadiennes. Le programme actuel de fermetures des installations et des bases canadiennes, au Canada et à l'étranger, fera en sorte de diminuer les possibilités de servir dans des régions de notre choix, alors que l'augmentation des missions des nations-unies ainsi que les autre missions multinationales, apporteront du stress en raison des séparations fréquentes et prolongées des amis et de la famille, qu'elles occasionneront. La mise en oeuvre du plan de réduction des Forces, pour les officiers et les MRs, apportera une réduction importante au niveau de l'expérience dans la Branche, et la perte de plusieurs vieux amis qui se serviront de cette opportunité pour commencer une deuxième carrière. La publication, dans le Livre blanc, de la possibilité qu'on assiste à d'autres réductions concernant l'effectif total des Forces canadiennes au cours des deux prochaines années, pourrait apporter l'introduction d'un autre PRF. La pression continuelle sur les FC, d'adopter les nombreuses initiatives sur les droits de la personne et la liberté individuelle, qui sont présentement à la mode dans la société canadienne, rendront encore plus difficile, pour la police militaire, l'accomplissement de sont travail. Ce n'est pas une belle perspective d'avenir pour les nouveaux membres de la Branche, qui doivent bien se demander s'il y a encore des opportunités de carrière dans les Forces armées. Je pense que la réponse à cette question est OUI!

Le Canada aura encore besoin de Forces armées importantes afin de faire face à une variété de besoins autant ici qu' à l'étranger, pour répondre à nos obligations et aux traités internationaux. De telles Forces devront inclure une police militaire compétente et dévouée pour nos unités basées ici et celles déployées. Le PRF nous permettra d'éviter un gel complet des promotions, et on pourra continuer de servir dans une variété d'endroits intéressants et dans des postes remplis de défis.

Le fait de servir notre pays bien-aimé, le Canada, dans l'uniforme des Forces armées continuera de nous procurer un très grand sentiment de satisfaction, tout comme c'était le cas pour des milliers avant nous. L'initiative, la loyauté, le dévouement et le professionnalisme devront continuer d'être démontrés, particulièrement par ceux qui sont appelés à faire respecter les lois et règlements militaires, ainsi que les lois civiles et criminelles du pays. En résumé, je crois qu'il y aura une carrière gratifiante pour ceux qui choisissent de porter l'uniforme, au service de notre pays. J'incite chacun de vous tous à continuer vos efforts dans le but d'améliorer votre propre personne, votre unité, votre formation, la Branche et les FC, toutes les fois que vous en avez l'opportunité.

Je devrai regarder les façons avec lesquelles je pourrai vous aider et vous appuyer, ainsi que les opportunité d'attirer l'attention du reste des Forces et du public en général, aux nombreuses activités positives que vous accomplissez sur une base quotidienne. Vous devriez être fiers de tous vos accomplissements passés, et devriez toujours chercher activement d'accroître la grande réputation de la famille de la police militaire.

Programme des officiers de sécurité des aéronefs

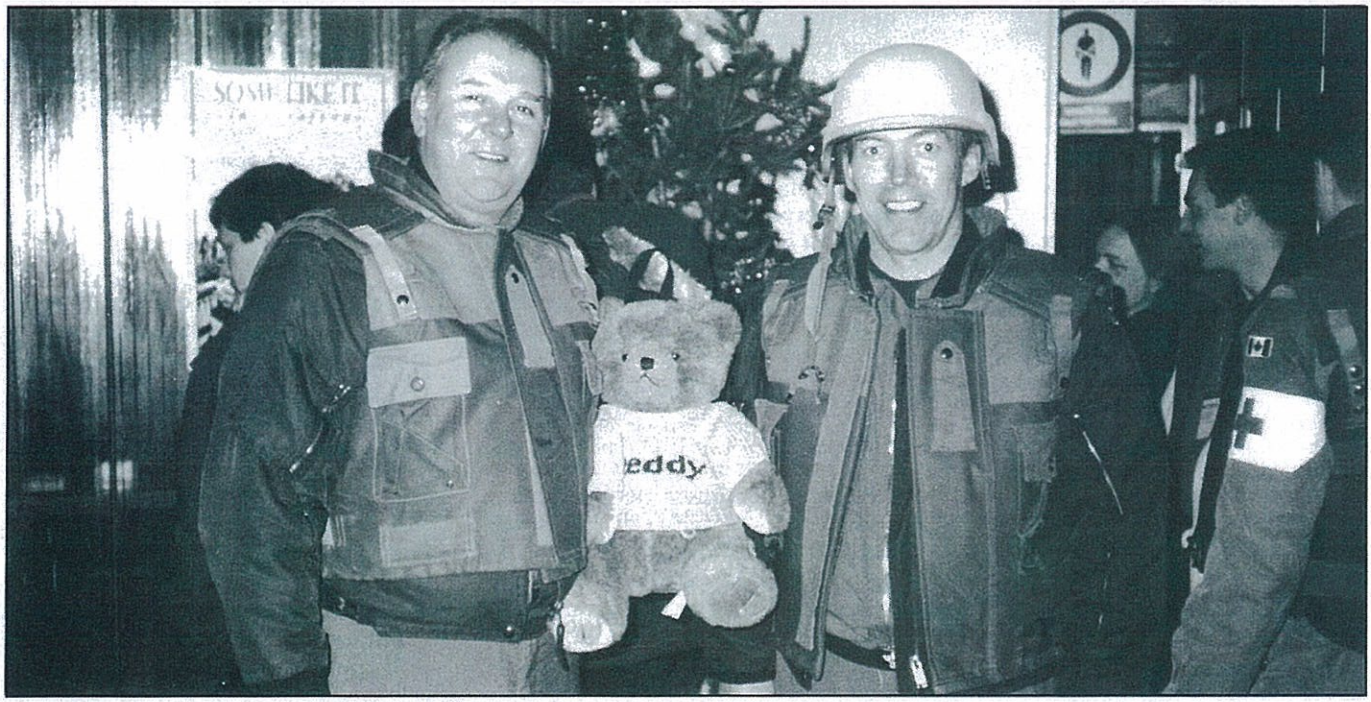
par l'adjudant P.H. Simms

En vertu d'un protocole d'entente conclu avec la GRC, il incombe aux Forces canadiennes d'assurer la sécurité des aéronefs des FC transportant des personnalités de code 1 contre des actes de terrorisme, de sabotage et de les protéger contre des dommages causés par des actes criminels ou malveillants. Parmi les personnalités de code 1, mentionnons sa Majesté la Reine, le Gouverneur général, le Premier ministre du Canada, les chefs d'État en visite et toute autre personne désignée comme telle par le QGDN.

La qualification des officiers de sécurité des aéronefs (OSA) est strictement contrôlée par l'officier de la sécurité et de la police militaire du Commandement au QG du Commandement aérien. Pour obtenir cette qualification, le personnel de la sécurité et de la police militaire doit suivre un cours régulier de trois semaines que la 8e Escadre de Trenton dispense chaque année. Après avoir réussi le cours régulier et un vol de vérification de sa compétence, supervisé par un officier de sécurité expérimenté des aéronefs, le nouvel OSA possédera une formation adéquate pour s'acquitter de toutes les tâches liées à cette fonction. Pour conserver leur qualification, les OSA doivent réussir chaque trimestre un cours exigeant de spécialiste en armement, spécialement conçu pour le programme des OSA.

Les OSA participent à de nombreuses missions et ont l'occasion de rencontrer des personnalités, non seulement pendant leur transport, mais aussi dans leur pays, tel le Président de la Russie. Les FC transportent des personnalités, non seulement du Canada vers d'autres pays, mais aussi des personnalités étrangères d'autres pays vers le Canada et à l'intérieur du Canada. Par exemple, pendant Expo 67 à Montréal, les FC transportèrent au Canada Sa Majesté la Reine et d'autres chefs d'État.

Lorsqu'il s'agit du transport de personnalités vers un autre pays, les tâches des OSA prennent fin normalement quand l'appareil atterrit, la sécurité de l'appareil incombe alors à la nation hôte. Toutefois, l'OSA doit effectuer des vérifications périodiques pour s'assurer que la sécurité de l'aéronef est adéquate. La réalité n'est pas toujours conforme à la théorie. En février 1973, le sergent (à la retraite) Jack Welch terminait son cours d'OSA. Lors du vol de vérification de sa compétence, au mois de mars suivant, il se trouvait en compagnie de deux autres OSA à bord d'un Boeing 707 des FC qui transportait l'Honorable Mitchell Sharpe au Viêtnam. M. Sharpe visitait les troupes canadiennes employées au sein de la force multinationale de paix au Viêt-nam du Sud. En plus d'assurer la sécurité à bord de l'aéronef, les OSA, avec l'aide d'autres membres de la Police militaire faisant partie du vol, assurèrent la sécurité au sol pendant toute la visite. Dans

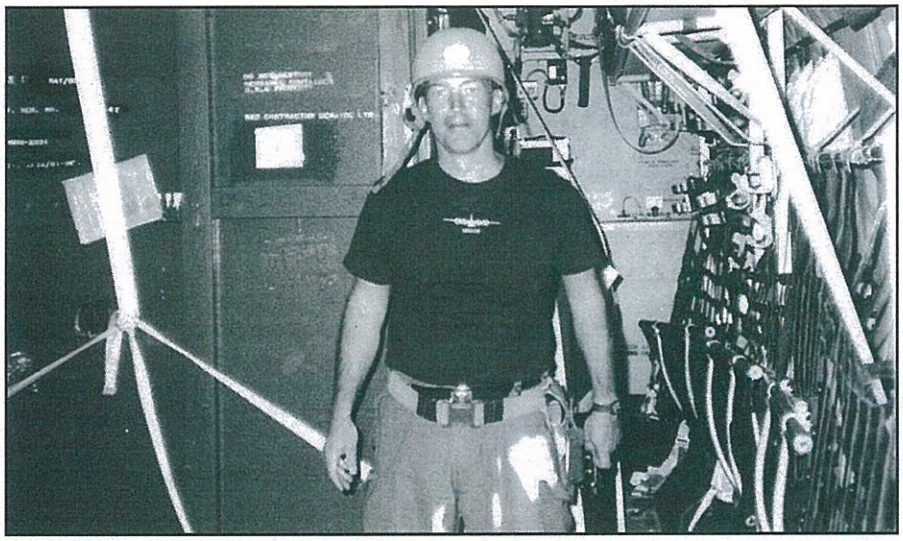


Sgt E. Dawson et Sgt G. Menard à Ancone.

les circonstances, avec une guerre en cours entre le Viêt-nam du Nord et le Viêt-nam du sud et une menace omniprésente, la police militaire canadienne assura de jour et de nuit une sécurité constante pendant toute la visite.

En mars 1993, l'élément de contrôle de l'aérotransporté du Canada (ALCE) assurant le soutien des vols d'aide humanitaire sur Sarajevo (Opération Airbridge) fut déplacé de Zagreb à Ancone, sur la côte italienne de l'Adriatique. C'est là que le Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) supervise les vols d'aide humanitaire et de ravitaillement d'urgence effectués par le Canada, l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Norvège et les États-Unis. Lors du déplacement de Zagreb à Ancone, le commandant de l'ALCE informa le commandant du Groupe Transport aérien de la nécessité d'avoir des OSA à bord de tous les vols des FC vers l'ex-Yougoslavie. La présence de ces OSA était nécessaire pour assurer la sécurité des appareils contre la menace présentée par certains passagers à bord des vols à destination et en provenance de la Yougoslavie. À cette fin, chaque équipage canadien à Ancone compte désormais un OSA.

Les fonctions des OSA participant à l'Opération Airbridge sont beaucoup plus vastes que celles enseignées au cours d'OSA de Trenton. La journée de travail débute à 5h45 lorsque l'équipage quitte l'hôtel à Senigalia pour l'aéroport. À l'aéroport, l'OSA aide l'arrimeur à vérifier que les manifestes de passagers et du chargement sont bien remplis pendant que les autres membres de l'équipage effectuent leurs propres tâches avant le vol. L'OSA est responsable de la fouille de chaque passager et de ses bagages. Les bagages personnels sont limités à un poids de 20 kilogrammes et il y aussi des restrictions sur des produits comme l'alcool, le tabac et le café en raison des activités de marché noir à Sarajevo. Par exemple, un quart de kilogramme de café se vend 25$ US. Étant donné que les



Sgt G. Menard – les fonctions d'OSA avec l'Op Airbridge.

arrimeurs sont occupés à d'autres tâches pendant le vol, l'OSA doit aussi vérifier que les passagers sont bien assis dans leur siège et portent leur veste de protection contre le tir antiaérien pendant le «circuit de combat» à l'approche de l'aéroport de Sarajevo. (L'expression «circuit de combat» désigne les profils d'approche et de départ utilisés par les aéronefs opérant au-dessus d'un territoire hostile.) Parfois les vols peuvent transporter des passagers de Sarajevo aussi bien Serbes que Croates et Musulmans qui sont en guerre les uns contre les autres. L'OSA doit donc exercer un contrôle strict sur les passagers pendant le vol.

À l'atterrissage à Sarajevo, l'OSA est normalement le premier à quitter l'appareil. Il/elle remet les manifestes de passagers et du chargement au personnel des mouvements aériens du contingent. C'est seulement après que la sécurité des lieux a été confirmée que les passagers descendent de l'avion. Après le déchargement de l'aéronef, l'OSA aide les passagers à monter dans l'appareil pour le vol de retour vers l'Italie. En raison de l'environnement hostile de l'aéroport, un des moteurs de l'aéronef est maintenu constamment en marche et le CC130 Hercules est toujours prêt à effectuer un décollage rapide.

Malgré les délais très courts de préparation, l'OSA doit toujours vérifier que les passagers montant dans l'aéronef sont bien ceux indiqués sur le manifeste et que leurs bagages ont été inspectés. L'OSA aide aussi l'arrimeur à arrimer les bagages personnels. De retour à Ancone, l'OSA escorte les passagers à l'aérogare civile pour les confier aux services locaux de la police et des douanes.

Le programme d'officier de sécurité des aéronefs a évolué au fil des ans et est passé du rôle consistant à assurer strictement la sécurité du transport des personnalités à celui comportant des déploiements avec des éléments de la Force aérienne dans le cadre de missions de transport aérien tactique. L'ALCE à Ancone compte présentement deux OSA et deux membres de la PM assurant la sécurité terrestre dans le cadre de l'Opération Airbridge. Au moment où cet article a été rédigé, le Groupe Transport aérien venait tout juste de terminer une autre mission de transport aérien tactique à des fins humanitaires au Rwanda, en Afrique (Opération Scotch). Quinze OSA provenant de diverses unités du Commandement aérien ont participé à un moment ou à un autre à l'Opération Scotch pendant les six mois qu'elle a duré.

La crédibilité de la Branche de la sécurité et de la Police Militaire (SEPM) : Les défis d'un monde en changement

par le major Tony Battista

Essai soumis comme exigence partielle pour la réussite du cours d'officier de sécurité – niveau avancé

École du renseignement et de la sécurité des Forces canadiennes

Base des Forces canadiennes Borden

– 19 novembre 1993

Copyright c Tony Battista, 1993

PRÉFACE

Au cours de la préparation de cet essai, j'ai interviewé un certain nombre de membres de la Branche sur la crédibilité et la viabilité des fonctions de sécurité et de police militaire au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Bien que le cadre de ce court essai ne permette pas un traitement plus élaboré des nombreuses informations recueillies pendant ces entrevues, j'y ai incorporé néanmoins plusieurs idées que ces personnes m'ont fournies. J'ai tiré grand profit de leurs commentaires, idées, conseils et préoccupations ainsi que de ceux de mes collègues stagiaires et du personnel enseignant du cours d'officier de sécurité – niveau avancé. Je leur en suis très reconnaissant.

Bien que les idées soumises dans ce travail aient été influencées par bon nombre de personnes et de sources, toute erreur ou omission relève de ma seule responsabilité. En outre, les opinions exprimées sont les miennes et ne reflètent pas nécessairement celles de la Branche de la sécurité et de la police militaire ni celles du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes.

T.B.
BFC Borden, Ontario
19 novembre 1993

« Rien n'est plus puissant qu'une idée dont le temps est venu.»
– Auteur inconnu

Introduction

Cet essai examine les défis en matière de crédibilité et de viabilité auxquels est confrontée la Branche de la sécurité et de la police militaire (SEPM)[1]. Sans avoir la prétention de proposer un remède universel, cet essai esquisse aussi certaines initiatives qui susciteront sans aucun doute un débat qui, je l'espère, aidera à paver la voie de l'avenir pour la Branche.

Ces initiatives peuvent sembler insignifiantes pour certains, irréalistes ou quelque peu grandioses pour d'autres et peut-être trop critiques pour d'autres encore qui ont ce sujet à coeur. Mais dans les organisations les plus efficaces, une analyse et une critique rigoureuses bien orientées peuvent rapporter de précieux dividendes. Ceci est particulièrement vrai si tous les échelons encouragent, canalisent et suscitent des idées inovatrices. D'un autre côté, une introspection, une perspective étroite et des détails superflus peuvent paralyser la réflexion et engendrer un sentiment d'impuissance et de chaos. Par surcroît, la pauvreté des idées publiées est une entrave à d'éventuels débats éclairés sur une foule de questions importantes. Par conséquent, ce document met l'accent à dessein sur l'élaboration d'un cadre conceptuel qui permettra de susciter d'autres études et recherches sans proposer pour autant des recettes détaillées.

Perception des fonctions de SEMP

Nées des exigences évidentes du temps de guerre, les fonctions de SEMP au sein des Forces canadiennes ont évolué au fil de plusieurs décennies en une myriade d'activités de temps de paix et de temps de guerre qui ont engendré une organisation plutôt complexe mais aussi polyvalente.[2] En fait, ces activités se sont développées et diversifiées à un point tel qu'il est difficile d'envisager l'élimination, aujourd'hui ou dans un avenir prochain, des fonctions de la sécurité et de la police militaire. Nous vivons désormais dans un monde qui évolue rapidement et ces activités et programmes ne peuvent plus être adaptés de manière ponctuelle sans une analyse rigoureuse des priorités et des nécessités dans le cadre plus large de la politique de défense du Canada. Je pense que le temps est venu de faire le point sur la situation, de regrouper ces activités et de déterminer leurs priorités et leur viabilité.

L'organisation de la sécurité et de la police militaire possède une longue tradition de services professionnels. Malheureusement, on lui prête aussi trois défauts : elle ferait preuve de complaisance, elle aurait tendance à mettre des bâtons dans les roues et elle serait redondante. On constate à l'appui de la première critique que la sécurité sert souvent à justifier des intentions cachées ou des objectifs sans rapport avec sa mission. Combien de fois n'a-t-on pas évoqué les «exigences de la sécurité» pour justifier une dépense dans un but tout autre (par exemple, de plus grands locaux, un nouvel ordinateur ou de nouvelles installations, etc.)? Combien de fois des organisations ou des personnes ont-elles cherché à utiliser la police militaire pour des fins de commodité plutôt que d'impartialité?

En second lieu, la sécurité est souvent perçue comme une entrave aux opérations ou au fonctionnement d'autres programmes. L'idée que les gens de la sécurité doivent être tenus à l'écart parce qu'ils sont susceptibles de retarder le progrès revient trop souvent dans certains cercles du ministère de la Défense nationale. L'un des meilleurs exemples de cette attitude est le débat récent sur les exigences en matière de sécurité du TAD.

Enfin, la présence de la police militaire, bien qu'elle soit souvent appréciée, soulève aussi la question de son coût et de la possibilité que d'autres accomplissent les mêmes tâches plus efficacement, à un coût moindre. Je serais tenté de dire que ce point de vue tend à gagner des appuis en ces temps de restrictions financières, de contrôle des dépenses inutiles et de réduction des Forces, particulièrement chez ceux qui sont préoccupés par l'érosion de la capacité traditionnelle de combat. À l'avenir, les coûts de la sécurité et de la police militaire seront soumis à un examen rigoureux au même titre que ceux de la sécurité dans tous les grands projets gouvernementaux.

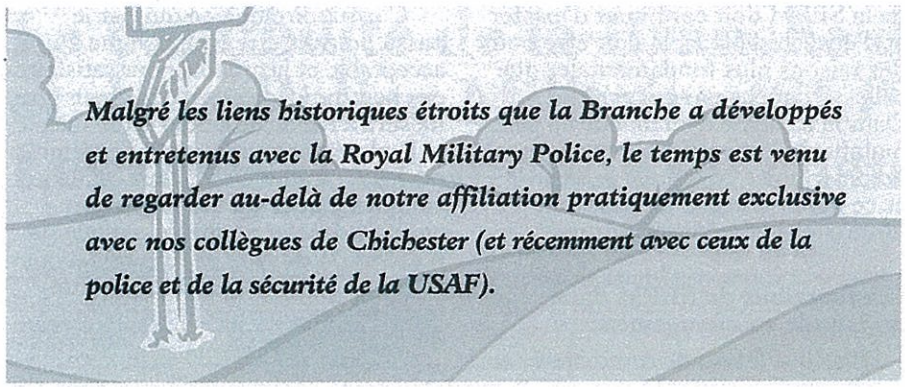
Ces trois critiques posent des défis importants à la crédibilité des services de SEPM. Elles forcent les décideurs à tous les échelons à repenser et réévaluer les mérites et la viabilité des fonctions de sécurité et de police militaire. En raison de la nature de leur travail, les services de SEPM continueront sans aucun doute à s'attirer des critiques non méritées de certains cercles. Mais si la Branche de la SEPM doit continuer d'exister et d'être crédible, cela doit être pour des raisons plus fondamentales que celles évoquées par ces critiques. Dans le contexte d'un monde en pleine mutation, il est particulièrement urgent de déterminer ce qui est essentiel et ce qui doit servir de base aux discussions et analyses futures.

Les fonctions de SEPM dans un monde en changement

Bien que le monde dans lequel nous vivons demeure très instable et plein de dangers, il est évident que les politiques et les outils que nous nous sommes donnés pour faire face aux scénarios de la guerre froide sont devenus désuets. Nous ne concentrons plus nos énergies et nos capacités de défense sur l'éventualité d'une guerre contre un empire communiste menaçant. Au contraire, la différence entre la guerre et la paix est désormais plutôt floue et nous devons faire face, de façon plus réaliste, à des conflits à petite échelle dont la solution exige la participation de forces militaires à des missions de maintien de la paix (terme qui peut englober les concept de rétablissement de la paix, de restauration de la paix et d'imposition de la paix). À cela s'ajoute le constat que nous vivons dans un climat de restrictions sans cesse croissantes qui nous obligent à rationaliser et à gérer ce que la plupart d'entre-nous considèrent comme nos «niveaux relatifs d'insuffisance»[2] avec une grande prudence financière.

C'est-à-dire que ce qui par le passé pouvait être jugé comme étant acceptable et justifiable pour satisfaire des besoins locaux doit désormais être mesuré à l'aune de ce qui est le mieux et le plus économique pour l'ensemble du MDN et des FC. Ainsi, nous sommes placés devant le défi peu enviable de jeter un regard critique sur notre façon de faire et sur nos actions et leur pertinence par rapport aux intérêts supérieurs et aux orientations du MDN et des FC. Il ne suffit plus aujourd'hui d'affirmer que «cela s'est toujours fait ainsi». Ce qui pouvait être auparavant une pratique institutionnalisée doit être désormais systématiquement remis en question pour permettre de changer de paradigmes. Le défi du leadership, c'est d'avaliser complètement le concept et d'en transmettre le sens aux subordonnés par un exemple ardu.

En ces temps de changements, il n'y a tout simplement plus de vaches sacrées à l'exception, peut-être, des impératifs de temps de guerre. Le fondement même de l'existence des fonctions de SEPM est l'appui aux opérations en temps de guerre. Par conséquent, il est indispensable que la Branche connaisse précisément le mandat et la structure des FC pour la conduite des opérations de guerre. C'est pourquoi la Branche doit développer et maintenir autant sa capacité à comprendre la formulation de la politique de défense en général et les rôles et missions qui en découlent pour les FC que des fonctions d'appui de SEPM réalistes et crédibles. Ainsi, le centre d'intérêt et la structure des FC se sont écartés de manière significative de la préparation à une guerre mécanisée très mobile en Europe centrale pour se concentrer sur la planification et la conduite de mission de maintien de la paix et de petites opérations de rétablissement de la paix partout dans le monde, enées habituellement sous les auspices des Nations Unies. Ce changement important (et quelque peu prévisible) signifie que nous ne pouvons plus nous préparer en vue d'un conflit possible contre un ennemi en particulier ni envisager une participation à un tel conflit de concert avec des alliés connus. De par sa nature même, le maintien de la paix exige de se doter de capacités et d'une expertise uniques et nouvelles.



On peut affirmer que les missions de maintien de la paix exigent des membres des FC un entraînement aux tâches parapolicières et policières et aux relations civilo-militaires aussi important que leur entraînement régulier aux tâches et métiers militaires. Cette exigence peut comporter pour la Branche de la SEPM un entraînement avec des forces armées hors de l'OTAN de manière à améliorer notre compréhension des autres pays et de leurs organisations de sécurité et de police militaire.

Malgré les liens historiques étroits que la Branche a développés et entretenus avec la Royal Military Police, le temps est venu de regarder au-delà de notre affiliation pratiquement exclusive avec nos collègues de Chichester (et récemment avec ceux de la police et de la sécurité de la USAF). Des programmes d'entraînement et d'échanges avec d'autres États permettraient aux membres des services de SEMP d'acquérir une meilleure compréhension du monde dans lequel nous vivons, d'être mieux préparés à faire face à divers événements pouvant nécessiter leur expertise et d'être plus crédibles aux yeux des organisations étrangères.

Ce nouvel accent placé sur le maintien de la paix peut aussi nécessiter la participation de membres des services de SEMP des FC à des forces opérationnelles spéciales envoyées pour maintenir ou restaurer la paix dans diverses régions troublées du monde. Lorsque l'urgence de la situation ne permet pas d'envisager un entraînement spécialisé, les planificateurs des missions de maintien de la paix feront fort probablement appel à des ressources de SEMP (de préférence, en toute logique, à celles de la Gendarmerie royale du Canada) pour faire partie intégrante de ces forces opérationnelles.

Si elles en ont le temps, les organisations de SEMP telle l'École du renseignement et de la sécurité des Forces canadiennes (ERSFC) devraient aussi envisager la possibilité d'offrir une formation aux tâches parapolicières (ainsi qu'aux tâches du renseignement) à des membres choisis des FC pouvant être appelés à participer à des missions internationales de maintien de la paix dans des régions où il est nécessaire d'assurer la liaison avec les autorités policières locales. Cette formation est essentielle lorsque des membres des FC sont appelés à aider à la restauration de services de police et d'autres structures civiles dans des pays étrangers. Des initiatives de ce genre pourraient s'avérer très profitables et souhaitables pour les membres des services de SEMP étant donné qu'elles répondraient à deux besoins : mettre à l'essai leurs compétences en matière de maintien de la paix et favoriser un rapprochement entre la Branche de la SEMP et les «exécutants».

Ainsi, d'une manière limitée mais néanmoins déterminante, la Branche participerait à un processus qui pourrait contribuer à la mise sur pied éventuelle d'un «Centre canadien d'excellence en matière de maintien de la paix». Un certain consensus semble en voie de se réaliser sur la nécessité de développer un tel genre de formation. Cette avenue offre une occasion stimulante pour la Branche des services de SEPM. Il n'y a aucun doute que le personnel de la Branche est exceptionnellement qualifié pour dispenser une telle formation.

Les fonctions de SEPM dans un environnement national en changement

Les conditions influant sur la définition de la politique de défense canadienne changent à bien d'autres égards. Au Canada, des menaces autres que militaires obligent nos forces armées à jouer un bien plus grand rôle que par le passé[4]. Citons, à titre d'exemple, l'aide militaire aux autorités civiles, la recherche et le sauvetage, la lutte contre le trafic de la drogue, les interventions en réaction à des déversements de pétrole et d'autres désastres écologiques (accidentels ou délibérés), les actes de terrorisme potentiels, l'exploitation illicite de nos ressources naturelles, la sécurité et la protection contre des éléments dissidents, radicaux ou criminels. Dans tous ces cas, l'aide fournie par nos forces armées en temps de paix sera vraisemblablement de plus en plus importante.

Il est vrai qu'une forte proportion des ressources de SEMP sont engagées dans des rôles et des tâches de temps de paix qui évoluent rapidement eux aussi. Ceci ne doit pas inquiéter ceux qui croient que notre seule raison d'être[1] est de préparer la guerre. Après tout, l'idée d'être préoccupé par la paix n'est-elle pas aussi importante (sinon plus) que celle d'être préoccupé par la guerre. Par conséquent, ne serait-il pas judicieux pour la Branche de concentrer en partie ses réflexions et ses énergies sur la façon pour le personnel des services de SEPM de mieux interagir avec d'autres éléments du MDN et des FC ainsi que d'autres organismes gouvernementaux et d'être plus utile dans ces domaines? (Par exemple, un inspecteur de la GRC pourrait participer au Cours d'officier de sécurité – niveau avancé ou un détective de la GRC ou d'un corps de police provinciale pourrait participer au cours sur les enquêtes criminelles.)

Devrait-on, par exemple, accorder une plus grande attention à l'intégration du concept de Force auxiliaire de sécurité de la base avec les ressources des SEPM, dans le but d'assurer des mesures de sécurité adéquates pour les installations du MDN ou des FC et des autres ministères et organismes fédéraux au Canada? Le déploiement initial des ressources des forces

auxiliaires de sécurité de la base et de SEPM et le déploiement subséquent des forces de combat pour des opérations de sécurité intérieure ont-ils fait l'objet d'une quelconque coordination avec les divers QG régionaux de la Force terrestre? Qui sont les intervenants clés dans les incidents terroristes et de prise d'otages au Canada et comment les organisations locales de SEPM sont-elles préparées à appuyer ces intervenants?

Y a-t-il eu une révision et une analyse minutieuses et complètes de la participation des services de SEPM dans la crise d'Oka? Parmi les nombreux articles traitant de la participation des FC à Oka qui ont été publiés dans des revues militaires et d'autres publications savantes, combien portaient sur la participation des services de SEPM (même en termes généraux et en passant sous silence ce qui pouvait être jugé comme relevant de la sécurité nationale)? Où sont les exposés de principes sur la participation des services de SEPM aux opérations de la Gendarmerie royale du Canada contre le trafic de la drogue? Le personnel de la Branche des services de SEPM a-t-il analysé les possibilités et les répercussions de l'Étude de l'application des lois fédérales (EALF)?

Une telle absence ou disette d'informations et d'idées facilement accessibles a fort probablement pour effet d'empêcher la Branche des services de SEPM d'influer sur le déroulement et les résultats éventuels du processus. Tout en respectant les exigences de la sécurité nationale, le personnel des services de SEPM a de bonnes raisons pour décrire et publier ses idées et ses réalisations. Il y aurait beaucoup à tirer d'un tel partage d'idées et d'expériences.

Les fonctions de SEPM face aux réalités financières

Devant les changements radicaux qui ont profondément modifié la situation internationale et nationale, les restrictions financières auxquelles j'ai fait brièvement référence plus haut exigent le réexamen en profondeur de la plupart des activités mettant à contribution les ressources de SEPM. Un tel exercice est tellement évident aujourd'hui que s'il n'est pas fait par la Branche elle-même, quelqu'un d'autre y verra et la Branche pourra se retrouver devant un fait accompli[2]. Ceci signifie que le personnel des services de SEPM ne peut plus continuer à allouer davantage de ressources à tous les problèmes. Cela ne veut pas dire non plus que les organisations de SEPM peuvent faire «plus avec moins» car si leurs ressources sont trop diluées, elles feront face au risque inévitable d'être discréditées pour ne pas avoir fait correctement tout ce qu'elles ont à faire. L'alternative évidente voudrait que la Branche des services de SEPM travaille d'une manière plus intelligente en priorisant ses activités de façon rigoureuse et systématique et en éliminant celles trop onéreuses à réaliser ou dont les résultats sont peu importants. Par conséquent, les fonctions de SEPM devant être accomplies doivent l'être d'une manière économique, professionnelle et efficace. Ceci peut aussi vouloir dire que nous devrons demander à d'autres organisations, tels le GE COM et le RENS, de fusionner avec nous pour «partager» certaines fonctions.

Évidemment, la rationalisation des fonctions de SEPM ne peut pas se faire dans le vide. Il est essentiel d'obtenir, dans la plupart des cas, la participation et l'appui d'éléments clés du MDN et des FC et l'autorisation de la haute direction. Il est crucial que les conseillers en matière de SEPM aux échelons des commandements et des bases et les principaux commandants participent activement au processus pour parvenir à une meilleure compréhension, réaliser un consensus et obtenir l'appui nécessaire. Le processus révélera probablement que certaine activités comme, par exemple, les petites enquêtes de police et les rapports connexes, les inspections de sécurité matérielle qui peuvent être faites plus efficacement avec une meilleure utilisation des moyens électroniques et techniques, certains aspects du programme d'habilitation de sécurité, l'emploi de personnel de sécurité à contrat sans une planification minutieuse et une analyse des coûts-bénéfices, les enquêtes détaillées sur la sécurité physique même en milieu à faible risque, mobilisent d'énormes quantités de ressources de SEPM alors que les résultats mesurables sont négligeables ou mal compris.

Cette situation est particulièrement vraie quand les politiques et les directives de sécurité sont interprétées et mises en application d'une manière trop rigide, ne permettant pas un certain niveau de gestion des risques ou quand des technologies nouvelles facilement disponibles ne sont pas utilisées, comme les systèmes de cartes à puce pour contrôler et surveiller les entrées[5]. À cet égard, certaines activités devraient être carrément abandonnées, d'autres accomplies d'une manière plus rentable et d'autres encore pourraient être exécutées plus efficacement par des moyens différents ou par d'autres organisations.

Des initiatives plus crédibles en matière de SEPM

Dans sa révision en profondeur des structures et des activités de la Branche la direction devrait mettre l'accent sur certaines initiatives clés qui, selon moi, pourraient rapporter des dividendes appréciables et générer pour la Branche des services de SEPM une plus grande crédibilité au sein du MDN et des FC et aux yeux des autres organismes gouvernementaux[6]. L'une

Cette situation est particulièrement vraie quand les politiques et les directives de sécurité sont interprétées et mises en application d'une manière trop rigide, ne permettant pas un certain niveau de gestion des risques ou quand des technologies nouvelles facilement disponibles ne sont pas utilisées, comme les systèmes de cartes à puce pour contrôler et surveiller les entrées[5].

des principales priorités de la haute direction de la Branche est sans aucun doute d'être capable de comprendre et d'interpréter la politique de défense et de savoir comment employer au mieux les ressources de SEPM à l'appui des rôles des FC. À titre de principal intervenant sur ce plan, la division du Directeur général de la sécurité et de la police militaire (DG SEPM) joue un rôle central dans la répartition et l'utilisation des ressources de SEPM[7]. Les efforts actuels dans ce domaine doivent être soutenus de manière à convaincre la haute direction que les ressources de SEPM sont viables et crédibles et qu'on doit continuer de les utiliser pour servir les intérêts supérieurs du MDN et des FC.

Par conséquent et en toute logique, la Branche des services de SEPM doit accorder une plus grande importance au développement d'une expertise crédible en matière de formulation de politiques sur l'utilisation optimale des ressources de SEPM dans le meilleur intérêt du MDN et des FC. Plusieurs moyens peuvent être envisagés pour parvenir à cette fin dont les plus importants sont sans doute le parrainage par la Branche d'études supérieures; l'appui énergique à la candidature de membres de la Branche à des postes clés, hors de la Branche, ouverts à tous les GPM (y compris à ceux du groupe du SMA Pol Comm qui n'a jamais compté de membres de la Branche et peut-être à des postes clés au sein d'organismes de planification et de politiques des Nations Unies)[8]; et la concentration des efforts concentrés sur la recherche et le développement (R. et D.) tant aux échelons politiques que techniques. Le développement d'une telle expertise est essentiel pour toute organisation, particulièrement celles qui sont très soumises à l'influence de facteurs internes et externes[9].

On peut objecter que ce type d'expertise convient mieux à des organisations comme celle du Directeur – Police et sécurité – Plans et besoins (DPSPB), mais il serait peut-être préférable de remplacer le terme «Plans» par celui, plus approprié, de «Politique. Le parrainage d'études supérieures permettrait au DG SEPM (par l'intermédiaire du DPSPB) de compter de façon permanente sur les travaux de recherche sur divers sujets pertinents pour la Branche qu'accomplirait un de ses membres dans le cadre de son mémoire de maîtrise[10]. Cette recherche indépendante et opportune pourrait être exploitée par le DPSPB et d'autres organisations de la Branche. L'attribution d'un poste au sein de la direction du DPSPB à un membre civil possédant une formation supérieure pourrait aider à assurer la continuité et l'évolution dans le domaine de la formulation des politiques.

En outre, un tel processus offre la possibilité de rassembler les connaissances et la littérature nécessaires au développement d'autres idées novatrices et à la mise en oeuvre de projets concrets. Ce processus aurait aussi pour effet d'encourager les membres de la Branche à mettre par écrit et à publier leurs idées et leurs concepts dans diverses publications du MDN et de la Branche, créant ainsi une tribune pour le perfectionnement professionnel. Enfin, ceci permettrait une plus large expression des idées, une meilleure utilisation des ressources de SEPM et aiderait la Branche des services de SEPM à mieux se faire comprendre et à obtenir un plus grand appui des autres organisations. Il y a beaucoup à dire sur le parrainage par la Branche d'études approfondies sur des questions épineuses tels le retour à la fusion des fonctions du renseignement, de la sécurité et de la police; la nécessité d'une spécialisation plus poussée de la sécurité et de la police; ou l'intérêt de poursuivre la régionalisation de la Branche de la SEPM et de ses services[11]. De plus, un groupe de discussion plus technique formé d'officiers et de militaires du rang (MR) provenant probablement de la DPSPB ou d'autres directions pourrait traduire des initiatives en des plans et des activités spécifiques pouvant être mis en oeuvre par les organisations de SEPM locales et du Commandement.

L'un des moyens essentiels pour susciter des occasions et gagner une crédibilité est de formuler des idées logiques et énergiques et de les diffuser parmi ceux qui nous entourent. Des occasions sont malheureusement souvent perdues lorsque de grandes idées restent cachées sous le boisseau ou quand elles sont récupérées par des personnes qui n'hésitent pas à les utiliser à leurs propres fins. Beaucoup d'excellentes idées circulent parmi le personnel du SEPM. La clé réside dans la création de tribunes et de l'atmosphère nécessaires pour canaliser ces idées dans la bonne direction et pour le plus grand avantage du MDN et des FC[12].

En plus d'offrir au DG SEPM des options de politiques opportunes et inestimables et de constituer un point de convergence pour un plus vaste perfectionnement professionnel, un organisme central de politiques au sein de la Branche pourrait aussi contribuer à informer les autres éléments du MDN et des FC sur le fonctionnement des diverses organisations de SEPM et sur les nombreux services qu'elles peuvent offrir. Par exemple, je pense que tous les mythes et tous les secrets qui entourent depuis longtemps l'Unité des enquêtes spéciales ont fait que des membres importants du MDN et des FC connaissent mal les rôles, responsabilités et capacités de cette dernière[13]. Je suis d'avis qu'un grand nombre d'officiers et de militaires du rang de la Branche de la SEPM ne comprennent pas très bien les relations de travail existant entre l'UES, la Direction des opérations de sécurité (D Op Sécur), la Direction des opérations policières (D Op P) et la Direction des attestations de sécurité (DAS), les rôles et les responsabilités de chacune et leur interaction avec d'autres agences gouvernementales tels le Centre de la sécurité des télécommunications, le Service canadien du renseignement de sécurité et la Gendarmerie royale[14]. Je pense aussi que ces aspects sont encore plus mal compris à l'extérieur de la Branche.

À cet égard, des mesures proactives, éclairées et crédibles pour informer et éduquer le personnel et les organisations du MDN et des FC (sans oublier bien sûr la division du Directeur général – Affaires publiques (DGAP)) au sujet des structures et des services de SEPM seraient grandement profitables[15]. Par exemple, qui au QGDN, hormis une poignée de membres de la Branche, connaît réellement l'expertise de la Branche des services de SEPM en matière de sécurité informatique? Qu'est-ce qui a été publié sur ce sujet dans des publications accessibles?

Si la Branche se dotait d'une stratégie de communication bien préparée et articulée, je prétends qu'elle susciterait une meilleure compréhension de ce que l'utilisation des ressources de SEPM peut apporter à la cause commune et cela aurait pour effet de «donner le crédit à ceux à qui il appartient». Une telle initiative permettrait aussi au directeur général et aux autres officiers supérieurs de la Branche de recevoir une rétroinformation de l'extérieur de la division et de la Branche, retroinformation qui aiderait à améliorer l'organisation et ses services dans le cadre de l'initiative de Défense 2000. Un tel mécanisme constituerait un processus de révision continue permettant de s'assurer que les initiatives et les activités de la Branche respectent les changements de priorités du MDN et des FC.

Ceci ne se ferait pas non plus dans le vide. La participation et la compréhension des organisations externes sont essentielles. Du point de vue du perfectionnement professionnel, des membres de la Branche devraient être incités à participer à la conférence annuelle de l'Association canadienne pour l'étude de la sécurité et du renseignement (ACESR) qui rassemble un nombre impressionnant d'experts qui discutent de divers sujets liés au renseignement et à la sécurité au Canada. L'ACESR est un groupe de réflexion indépendant et non partisan et tous ses exposés de principes (de 8 à 12 par an) sont disponibles pour consultation publique[16]. La Branche devrait aussi encourager ses membres à adhérer à des organisations sérieuses comme l'Association fédérale des responsables de la sécurité (AFRS), les diverses associations de police et d'application de la loi et les associations et organisations de sécurité informatique dont le nombre s'accroît sans cesse.

Sur le plan de la coopération interministérielle, l'initiative du groupe de travail sur l'Étude de l'application des lois fédérales (EALF) devrait être considérée comme une assise possible pour la participation future de la Branche dans la vaste communauté des organismes d'application de la loi. Dans ce cas-ci, le poids de l'influence est un facteur important étant donné que le rapport final de l'EALF se traduira probablement par des mesures législatives clés qui auront des répercussions pour tous les organismes d'application des lois fédérales et qui détermineront comment ces organismes doivent travailler et coopérer les uns avec les autres. La révision en cours de la Politique du gouvernement du Canada sur la sécurité – 1991 entraînera aussi des changements importants dans les ordonnances et règlements des Forces canadiennes relatifs à la sécurité. Tout ceci aura un impact significatif sur les ressources et les fonctions de SEPM. La division des services de SEPM est, au nom du MDN et des FC, un interlocuteur logique dans ces entreprises et leurs résultats éventuels. Par conséquent, sa participation est indispensable si les ressources de SEPM doivent faire l'objet d'un examen global et systématique.

L'enchâssement des droits individuels dans la Charte canadienne des droits et libertés et les changements consécutifs dans la législation sociale ont de plus en plus remis en question certaines des normes et valeurs traditionnelles des Forces canadiennes. Les événements récents en Somalie et au Canada remettent encore plus en question certains aspects de la Loi sur la défense nationale, du Code de discipline militaire, du système judiciaire militaire et la façon dont les FC traitent les cas de discipline militaire. Le MDN et les FC sont confrontés à des questions et des problèmes complexes qui engendreront probablement des changements radicaux dans la manière d'appliquer les lois et d'assurer la discipline.

La Branche des services de SEPM a beaucoup à offrir dans ce domaine et elle devrait participer activement à la formulation d'options logiques pour les hauts fonctionnaires du Ministère et les chefs des FC : par exemple confier toutes les fonctions de police du MDN et des FC aux forces de police civile locales ou à la GRC, laisser une plus grande latitude à la police militaire en ce qui a trait à ses pouvoirs d'agents de la paix et référer aux tribunaux civils tous les délits tombant sous le coup de la loi. Là encore, la Branche des services de SEPM pourrait apporter une contribution importante. La Direction des opérations policières est à effectuer des recherches et formuler des options politiques pour apporter des changements très attendus en matière de gestion des enquêtes policières, des informations de police (exposés au gouvernement et au CEM et déclarations aux médias), de l'examen des compétences et l'évolution conceptuelle des services nationaux de police (SNP). Ces initiatives permettraient à la Branche d'exercer une influence sur les changements, d'accroître sa crédibilité et d'assurer une meilleure formation et un meilleur encadrement aux membres des services de SEMP dans l'ensemble du MDN et des FC.

Je n'ai pas traité de toutes les idées qui circulent, tant s'en faut. Mais les limites de temps et d'espace me permettent d'aborder une dernière initiative sur le plan du cadre conceptuel que cet essai vise à décrire. Ce dernier point porte sur la fierté et les traditions de la Branche. Les idées nouvelles et les changements suscitent inévitablement des appréhensions et des craintes chez ceux qui craignent que des idées révolutionnaires puissent nuire au moral, à la fierté et aux traditions de la Branche. Ces membres (tant officiers que MR) sont sans aucun doute très compétents et ont consacré de grands efforts à leur profession. Leurs préoccupations sont légitimes et on doit en tenir compte.

Le bon sens et la prudence exigent que la continuité et les changements se fassent dans l'harmonie sans renier une histoire et des traditions valeureuses. Car, après tout, les forces armées dans leur ensemble ne peuvent survivre sans coutumes et traditions. Néanmoins, un vent de changement souffle et certains compromis doivent être faits. Par conséquent, les circonstances sont des plus favorables pour que la direction des services de SEPM fasse des démarches pour encourager quelqu'un qui serait intéressé et compétent à écrire l'histoire officielle des diverses organisations, fonctions et activités des Services de sécurité et de police militaire depuis leurs origines qui remontent à l'époque du Corps de la prévôté. Une telle entreprise pleine de défis contribuerait de manière significative à l'évolution et au perfectionnement professionnel des membres de la Branche[17].

Conclusions

En résumé, cet essai a examiné les défis auxquels doit faire face la Branche des services de sécurité et de police militaire sur le plan de la crédibilité et de la viabilité. Les chefs et les gestionnaires de la Branche sont confrontés à des problèmes et des questions complexes. Ces défis ont été aiguillonnés par des changements rapides sur le plan national et international, qui rendent urgente une refonte complète de la politique de défense canadienne dans le contexte des nouvelles législations sociales et des contraintes budgétaires.

Toutefois, ces défis ne doivent pas nécessairement mener à l'apathie et au désespoir. Grâce à une série d'initiatives réfléchies, la Branche des services de SEPM pourra apporter les changements nécessaires qui résulteront en un appui plus crédible des objectifs du MDN et des FC, une meilleure compréhension des capacités des services de SEPM par les autres organisations et une professionnalisation accrue des membres des services de SEPM.

NOTES DE FIN DE TEXTE

1. Tout au long de cet essai, j'ai délibérément choisi d'utiliser constamment l'expression Sécurité et police militaire (SEPM). Je fais ainsi référence aux ressources de SEPM, à la Branche des services de SEPM et à la division du DG SEPM, tout en sachant pertinemment que la terminologie encore en usage veut qu'on parle de ressources de PM, de Branche des services de sécurité et de DG Sécur. Dans le cas des ressources de SEPM, il s'agit d'un terme générique englobant les ressources matérielles, financières, l'information et le personnel (bien que le personnel devrait être considéré comme «l'élément qui cimente» les autres ressources). Lorsque je fais référence à la Branche des services de SEPM, cette expression sert à désigner tous les officiers et MR des GPM 81 Séc et 811 PM ainsi que tous les employés civils des diverses organisations de SEPM. Bien que le cadre de cet essai ne permette pas une discussion philosophique sur la nécessité ou non d'une «Branche», le fait demeure que la vaste majorité des officiers, MR et civils membres d'organisations de SEPM sont d'avis que le terme «Branche» leur apporte un sentiment d'unité, de fierté et d'appartenance. Il ne s'agit pas de soulever une controverse d'ordre terminologique ou sémantique mais simplement s'être cohérent. L'appellation SEPM reflète avec plus de précision la dualité de l'emploi et le fait que les deux fonctions (la sécurité et la police militaire) font présentement partie du même groupe militaire professionnel. Une terminologie homogène est sans doute souhaitable compte tenu d'une certaine confusion régnant à l'extérieur de la Branche sur la signification de termes tels que prévôté, commandant de la prévôté, police de sûreté, patrouille à terre, police militaire, officier de sécurité et enquêteur de l'UES. D'ailleurs, l'appellation SEPM est utilisée de plus en plus souvent depuis son apparition à la fin des années quatre-vingt. Elle a été adoptée officiellement par la section des services de SEPM de l'Unité administrative du QGDN en août 1992 et, peu après, le Commandement aérien a également adopté la même appellation (qui était déjà utilisée de façon officieuse depuis quelque temps).
2. Canada, ministère de la Défense nationale, Guide de gestion des ressources des services de sécurité et de police militaire, octobre 1993 (ÉBAUCHE) (Ottawa: QGDN/DPSPB, 1993), chapitre 1, p. 1/24. Ce document énumère 15 programmes de SEPM existant au sein du MDN et des FC : prévention du crime, lutte contre la contrebande de la drogue, lutte antidrogue, enquêtes criminelles, relations avec le public, application de la loi, renseignements de nature criminelle, détention et prisons militaires, tribunaux et système judiciaire, sécurité de l'information, sécurité matérielle, protection du personnel (OSA, protection des parlementaires canadiens et sécurité des dignitaires), enquêtes de sécurité, sécurité du personnel et sécurité du TAD. Ce guide ne mentionne pas le contre-renseignement, l'évaluation de la menace et des risques et la liaison. Il ne fait pas de distinction entre les programmes de temps de guerre (par exemple, le traitement des réfugiés, des isolés et des prisonniers de guerre, la protection des terrains d'aviation, le déploiement des forces auxiliaires de sécurité de la base) et les programmes de temps de paix. Il ne traite pas des priorités des programmes ou des capacités de la Branche à atteindre les objectifs de ces programmes. Par exemple, compte tenu de la création et de la croissance rapide des centres de ressources familiales, les organisations de services de SEPM ont-elles examiné la possibilité de rediriger des ressources vers ces centres dans le cadre du programme de relations avec le public? D'ailleurs, si ces centres ont acquis une très grande importance c'est qu'ils s'attaquent apparemment à des besoins précis : les problèmes concernant les membres des FC déployés dans des missions de maintien de la paix et les changements draconiens apportés à la législation sociale.
3. Lgén P. J. O'Donnell, La gestion du QGDN, Note de service 7603-1 (VCEMD), (Ottawa: QGDN/VCEMD, 21 octobre 1993), p. I. Bien que la philosophie de gestion actuellement en vigueur au sein du MDN et des FC semble être fondée sur la décentralisation des responsabilités, les échelons inférieurs de la gestion et du commandement doivent vérifier que toute initiative locale tient compte des réalités financières et des objectifs généraux du MDN et des FC.
4. Canada, ministère de la Défense nationale, Exposé de l'honorable Marcel Masse, 17 septembre 1991 (Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1991), p. 4. Il est trop tôt pour prédire les résultats de la révision de la politique de défense qu'a entrepris le nouveau gouvernement libéral entré en fonction le 4 novembre 1993. Il est toutefois difficile de penser que cette nouvelle politique ne sera pas centrée sur un accroissement du rôle des MDN et des FC au Canada.
5. Un changement de culture s'opère présentement dans l'ensemble du gouvernement. Dans le cadre des initiatives de gestion de la qualité totale, nous passons de la mentalité du «risque zéro» à la «gestion des risques». Par conséquent, j'ai le sentiment que le point de vue de la haute direction tel qu'exprimé dans la «Politique du gouvernement du Canada sur la sécurité – 1991 (en cours de reformulation complète) et les Ordonnances des Forces canadiennes relatives à la sécurité militaire vise l'objectif du «risque zéro» à un coût élevé. Un exemple est l'exigence de l'«accréditation de sécurité» pour les matériels et les systèmes de TAD traitant des informations non classifiées ou non désignées. Pour une discussion plus complète de la «gestion du risque», voir Robert Fowler, «Rapport au Greffier du Conseil privé et au Secrétaire du Cabinet», 4 août 1993 (Ottawa: QDGN/SM, 1993).
6. Bien que la plupart de ces initiatives portent essentiellement sur le corps des officiers de la Branche des services de SEPM, elles ont aussi des répercussions importantes sur les MR.
7. L'«anomalie de la DG SEMP» qui est celle d'être la seule division du QGDN n'ayant pas un général à sa tête, n'aide pas les choses en cette matière; toutefois, des progrès énormes ont été accomplis malgré cette anomalie. On doit poursuivre les efforts pour convaincre les dirigeants du QGDN que la nomination d'un officier de SEMP ayant le grade de général à la tête de cette direction est dans le meilleur intérêt du MDN et des FC (même si cette éventualité est peu probable en cette époque de restrictions budgétaires et de diminution d'effectifs).
8. À cet égard, la récente initiative de nommer un lcol de la Branche des services de SEMP au sein de l'organisme Défense 2000 est un geste très positif.
9. En dépit du fait que la Branche des services de SEPM est relativement petite par rapport aux autres branches, les ressources de SEPM sont néanmoins employées dans une variété d'activités d'un océan à l'autre et à l'étranger. En outre, les responsabilités des membres des services de SEPM en tant que personnes nommées à titre spécial d'agents de la paix sont grandement influencées par des lois ne relevant pas de la compétence du MDN et des FC.
10. Les programmes d'études stratégiques et d'études sur les conflits qu'offrent désormais plusieurs universités canadiennes et qui sont parrainées par le MDN et le ministère des Affaires étrangères (auparavant le ministère des Affaires extérieures) constituent une excellente voie pour des études supérieures. Une autre voie est celle du programme de polémologie des CMR et les programmes de MBA qui offrent eux aussi d'importantes possibilités pour des études supérieures pouvant être pertinentes pour la Branche des services de SEPM. Normalement, le candidat et l'organisme parrain déterminent de concert les paramètres d'une recherche approfondie constituant une des exigences de la thèse. Le candidat devrait s'engager à travailler pour l'organisme parrain après avoir terminé avec succès ses études supérieures. Ce genre de programme pourrait apporter à la Branche des services de SEPM une expertise et des développements importants dans le domaine de la politique.
11. D'ailleurs, un certain nombre d'étudiants des programmes d'études stratégiques, d'études des conflits et de polémologie d'autres GPM ont mené des recherches importantes sur la sécurité et le renseignement, la sécurité interne et les opérations régionales au Canada.
12. Les initiatives de la Branche poursuivies présentement par le DG SEPM/DPSPB (La voie à suivre et le guide de gestion des ressources) et par le D Op P (Gestion des enquêtes de police et les services nationaux de police (SNP)) sont d'excellents exemples montrant comment canaliser et exploiter de bonnes idées.
13. Certaines des mesures prises à la suite des conclusions du comité externe d'examen de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) en 1990, connu aussi sous le nom de rapport Marin, ont aidé à dissiper la perception traditionnelle du secret entourant l'UES. Toutefois, le retrait de la responsabilité des enquêtes criminelles de l'UES a engendré une certaine confusion.
14. À l'heure actuelle, beaucoup d'énergies sont consacrées à la rationalisation du processus du contre-renseignement, du renseignement de sécurité, du renseignement de nature criminelle, de l'interconnexion entre le D Op Sécur et le SCRS, des rôles du J2/G2, J3/G3 et des services de SEPM. Bien que certains aspects de ce processus soient de caractère confidentiel et classifié, beaucoup d'autres peuvent être rendus publics de manière à permettre une meilleure compréhension et à obtenir un consensus parmi tous les participants et intervenants.
15. Depuis 1990, il y a eu au moins quatre grandes études sur les activités et les programmes de SEPM (en plus des études plus globales du QGDN sur les capacités et les activités). Ces études ont entraîné un certain nombre de changements (et je suis d'avis que d'autres se produiront bientôt). Par conséquent, la Branche des services de SEPM aurait sans doute avantage à se doter d'une stratégie de communication.
16. Par exemple, en 1991 la conférence de l'Association canadienne pour l'étude de la sécurité et du renseignement (ACESR) a mis l'accent sur les «carences» et l'«examen» de toutes les fonctions et organisations du renseignement et de la sécurité. Des participants de sept pays différents ont présenté des communications.
17. Les ouvrages de S.R. Elliot, Scarlet to Green: A History of Intelligence in the Canadian Army 1903–1963 (Toronto, 1981) et du lcol D.R. Johnson (édi.), On Guard for Thee: The Silver Anniversary of the Security Branch (Winnipeg: Jostens Canada Limited, 1993) constituent un excellent point de départ pour une telle entreprise. Le lcol Johnson et son équipe ont fourni à la Branche un remarquable ouvrage commémorant son 25e anniversaire qui peut servir de modèle pour des recherches supplémentaires.

BIBLIOGRAPHIE

Canada, ministère de la Défense nationale, Guide de gestion des ressources de sécurité et de police militaire, octobre 1993 (ÉBAUCHE), Ottawa: QGDN/DPSPB, 1993.

Canada, ministère de la Défense nationale, Exposé de l'honorable Marcel Masse, 17 septembre 1991, Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1991.

Canada, Manuel du Conseil du Trésor. Politique du gouvernement du Canada sur la sécurité – 1991, Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1991.

Elliot, maj. S.R. Scarlet to Green: A History of Intelligence in the Canadian Army 1903–1963, Toronto: Association canadienne du renseignement et de la sécurité 1981.

Fowler, Robert. «Rapport au Greffier du Conseil privé et au Secrétaire du Cabinet», 4 août 1993, Ottawa: QDGN/SM, 1993.

Johnson, lcol Don (édi.), On Guard for Thee: The Silver Anniversary of the Security Branch, Winnipeg: Jostens Canada Limited, 1993.

O'Donnell, lgén P.J. La gestion du QGDN, Note de service 7603-1 (VCEMD), 21 octobre 1993, Ottawa: QGDN/VCEMD, 1993.

Whitaker, Reginald. «Origins of the Canadian Government's Internal Security System, 1946–1952», Canadian Historical Review, (1984), LXV, Vol. 2, p. 154 à 183.

1 En français dans le texte.

2 En français dans le texte.

LA SALLE GEORGE WILKINSON
Le Club Thunderbird

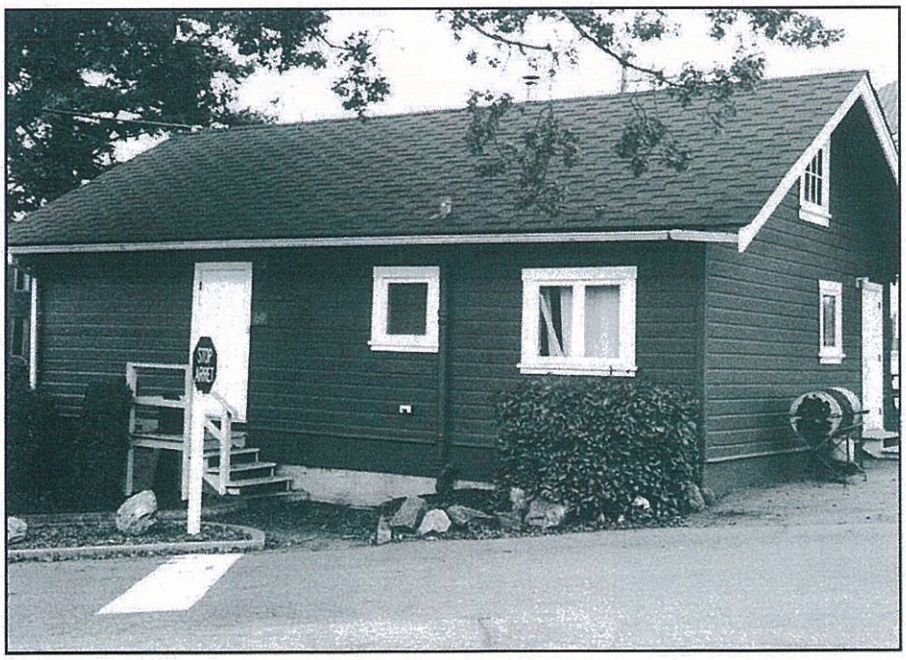
Le bâtiment 69 de la BFC Esquimalt (Naden) diffère des autres propriétés du MDN. Pour le public en général, cet édifice ne signifie rien de particulier. Mais pour les membres de la police militaire, il s'agit de leur lieu de rencontre. Bien que connu sous le nom de Club Thunderbird, son nom véritable est la «Salle George Wilkinson». Cet édifice, construit en 1921, était la résidence d'une famille britannique. La succession des propriétaires, bien qu'intéressante sur le plan de l'histoire, n'est pas la raison de son importance. Celle-ci tient plutôt du fait que l'enfant qui y grandit devint un officier exceptionnel de la Prévôté.

Né le 25 février 1918, le lcol à la retraite George Wilkinson avait trois ans lorsque son père, Arnold Wilkinson, entreprit de construire sa maison avec l'aide d'un Français dénommé Chevral. Utilisant le bois récupéré d'un bâtiment municipal détruit et grâce au talent de charpentier de Chevral, les deux hommes défrichèrent les acres de terrain nécessaires et érigèrent une pittoresque petite maison de deux étages pour loger la famille Wilkinson.

Le plus lointain souvenir que George Wilkinson garde de cette maison est celui du déménagement de sa famille au 1342, rue Liverpool alors qu"il avait 4 ans et demi. Même sans être terminée, la maison semblait fort accueillante. Ce qui la rendait encore plus charmante était le boisé dense qui l'entourait et la protégeait des regards indiscrets. Le plus proche voisin était à 1/4 de mille. C'était un endroit merveilleux où vivre son enfance. La forêt offrait un vaste choix de pins parmi lesquels le jeune George choisissait ses arbres de Noël. De même, un grand champ à proximité de la maison, qui est aujourd'hui le terrain de parade Naden, résonnait des cris des enfants du voisinage pendant leurs parties de soccer. La plus mémorable fut sans doute le petit tournoi disputé entre les garçons du voisinage et les jeunes grooms du paquebot «Express of Canada» à l'occasion d'une escale.

À l'exemple de son père qui servit au sein du 11e régiment de Hussards pendant la Grande Guerre, George épousa la carrière militaire. À l'âge de 17 ans, en avril 1935, il s'enrôla dans la milice comme membre de la 17e compagnie de forteresse du Corps du génie royal canadien. À l'été, il fut transféré au Princess Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI) de l'armée régulière. La liste d'attente du PPCLI était longue et c'est son talent de joueur de soccer qui attira sur lui l'attention du capitaine de l'équipe de soccer de l'Armée. Bientôt, le champ de soccer local perdit toutes ses jeunes étoiles qui s'étaient enrôlées dans les forces armées. George était le seul parmi ses camarades à avoir choisi l'infanterie. Tous les autres avaient joint la marine canadienne, attirés par la promesse de nombreuses aventures en mer et dans des contrées étrangères et lointaines. Excités par cette perspective, ils taquinaient George qui s'était enrôlé dans l'infanterie. En avril, ses aptitudes de soldat lui méritèrent un poste de mitrailleur à bord du SS Sheaf Water, un navire marchand armé opérant dans la Mer du Nord. George ne rata pas l'occasion d'écrire à ses amis qui n'avaient pas encore quitté la terre depuis leur engagement.

En 1941, George Wilkinson fut transféré au Corps de prévôté canadien où il fut promu au grade de caporal en août 1942 et à celui de sergent en octobre de la même année. Il reçut un brevet de



La Salle George Wilkinson – BFC Esquimalt

lieutenant en 1943. En mai 1944, il fut affecté au 9e Bataillon canadien de renforts. Trois semaines après le jour J, il fut transféré au 13e Bataillon canadien de renforts et envoyé en Normandie. À cet endroit, il fut affecté à la 8e Compagnie du Corps de prévôté de la 4e Division blindée canadienne. Selon le système de points en vigueur, il avait accumulé assez de points pour rentrer au pays. Il arriva au Canada le 8 mai 1945 (jour de la victoire en Europe) et, deux semaines plus tard, le 25 mai, il épousa sa fiancée d'avant-guerre.

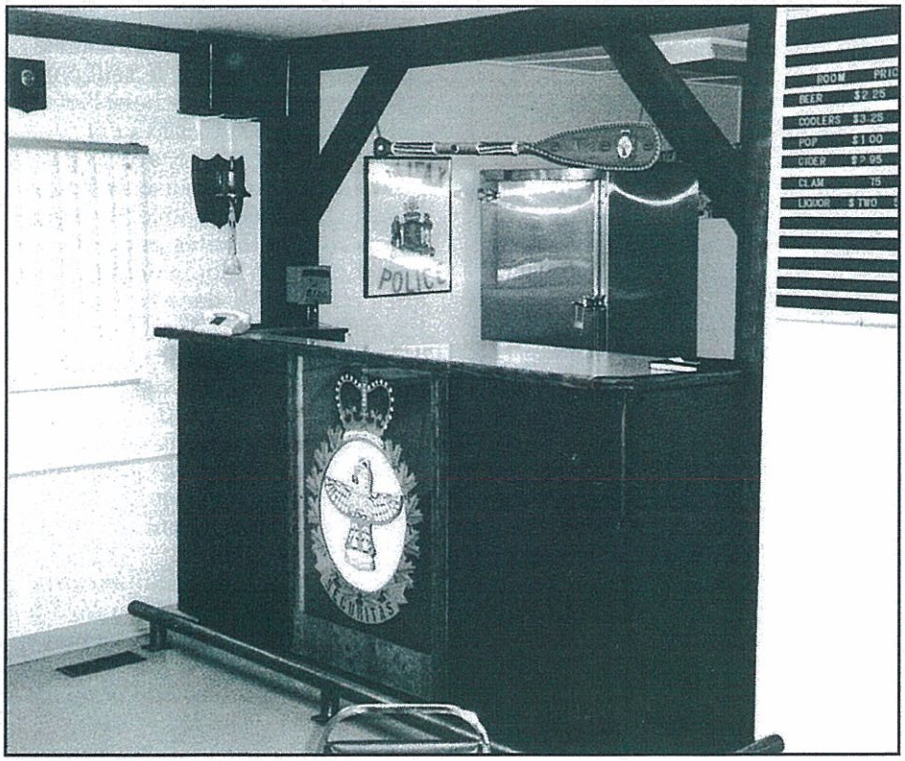
En 1942, pendant que George servait outre-mer, la Marine Royale canadienne agrandit ses installations à Naden et acquit la maison Wilkinson qu"elle transforma en une école temporaire d'artillerie. Six années plus tard, l'hôpital de la Base utilisa l'édifice comme centre de réadaptation. Pendant une visite à Naden après la guerre, George rencontra un ami d'enfance qui travaillait alors à la chaufferie – aujourd'hui le manège militaire – et il décida de visiter le 1342 rue Liverpool mais n'y trouva qu"un terrain désert. Pensant que la maison avait été démolie par la Marine Royale canadienne, George fut surpris de découvrir qu"elle avait été transportée plus loin sur le chemin, à son emplacement actuel.

Ayant choisi de demeurer au sein du Corps de la prévôté, George s'enrôla en octobre 1946 avec le grade de sergent-major régimentaire. En raison des procédures militaires qui exigeaient la réussite de certains examens pour être admis dans le corps des officiers, George entreprit des études à 21 ans et fut envoyé à l'école de formation des officiers.

Les années qui suivirent furent fort intéressantes. Alors qu"il était major, il fut nommé en 1961 commandant de la prévôté de la Force d'urgence des Nations Unies dans la Bande de Gaza. Plus tard, les cours de français qu"il avait suivis à l'Université de Toronto lui permirent de décrocher le poste de commandant de la prévôté du Commandement au Royal 22e Régiment à Québec. Il fut promu au grade de lieutenant -colonel en 1962 et nommé en 1965 commandant de la prévôté à Chypre. En novembre 1967, après 33 ans de service remarquable, le lcol Wilkinson prit sa retraite. Après sa carrière militaire, il continua de mettre à profit son expertise en matière de sécurité. Il devint d'abord membre de la Division du renseignement de sécurité du ministère des Affaires extérieures et fut envoyé en Asie à titre d'agent régional de la sécurité pour l'Asie et l'Australie, à Kuala Lumpur, en Malaisie. Ensuite, il occupa le poste de directeur de la planification en matière de sécurité au ministère du Solliciteur général jusqu'à sa retraite définitive, en août 1976.

La salle George Wilkinson n'est pas seulement le bâtiment 69 ni un établissement de loisirs militaires quelconque. C'est aussi une maison dont l'histoire est digne d'intérêt. C'est un privilège pour les membres du Club Thunderbird de partager la maison d'un des pères fondateurs de la police militaire.

Article par l'élof N.Y. Birgentzlen
5 juillet 1994



À l'intérieur du Club Thunderbird

L'IMPORTANCE DE LA DÉCEPTION STRATÉGIQUE

La déception est une nécessité de la guerre. Au même titre que la sécurité est un principe de la guerre dont il nous faut tenir compte dans la planification des opérations, la déception doit retenir notre attention étant donné qu'elle est la servante de la sécurité[1].

En tant que membres de la Branche des services de sécurité, nous avons un rôle à jouer dans la conduite des opérations de déception compte tenu de l'étroite relation entre la déception et la sécurité. Cet article a pour objet d'illustrer pourquoi nous devons employer la déception et de donner certains exemples de son utilisation.

Au sein des FC, la déception s'exerce à l'heure actuelle essentiellement à l'échelon des unités en fonction des intentions du commandant. Même si certaines directives contiennent des mesures particulières pouvant être prises dans certaines circonstances, les commandants disposent de bien peu d'écrits sur la manière de dissimuler des actions militaires de grande envergure sous un voile de déception stratégique. Cette lacune s'est révélée quelque peu embarrassante pour la marine et pour les autres services des Forces armées à la fin des années quatre-vingt et elle doit être corrigée. Elle pourrait être beaucoup plus qu'une source d'embarras lors d'un prochain conflit.

Posons-nous d'abord la question suivante : «À quoi sert la déception?» La réponse réside dans le fait qu'il est pratiquement impossible, lorsqu'on planifie et exécute des opérations à grande échelle, de soustraire totalement nos activités aux yeux inquisiteurs de l'ennemi. Dès que les états-majors sont avertis de planifier une opération à venir, le risque que l'information parvienne à des oreilles indiscrètes et que l'activité soit compromise, augmente en conséquence. Des mesures de déception peuvent diminuer considérablement ce risque en dissimulant certains aspects clés du plan.

Mais on ne doit jamais oublier à qui s'adresse la déception. Elle peut ne pas viser uniquement nos ennemis mais s'adresser aussi aux médias, au public et même, dans certains cas, à notre propre personnel. Il ne suffit pas de donner simplement la consigne aux troupes de se taire au sujet d'une opération; il faut aussi leur donner une histoire plausible qui saura les convaincre qu'il n'y a rien à dire. On peut aussi les induire délibérément en erreur sur ce qui est réellement planifié de manière à réduire les dommages que produirait le fait de révéler par inadvertance des éléments d'une opération. Dans chaque cas, la déception aura produit son effet : assurer la sécurité de nos opérations en empêchant l'ennemi de percer nos véritables intentions.

L'une des meilleures illustrations de la nécessité de la déception en temps de guerre est l'opération Overlord, c'est-à-dire l'invasion alliée de l'Europe en 1944. On a dû rassembler en vue de cette opération, une quantité gigantesque de troupes alliées et de matériel en Angleterre. Malgré les efforts déployés pour dissimuler les hommes et le matériel, les planificateurs réalisèrent que les forces de l'Axe remarqueraient rapidement que les Alliés préparaient une grande attaque. Par conséquent, les Alliés tentèrent de faire croire aux Allemands que le temps venu, l'invasion aurait lieu en Italie, dans les Balkans, au Danemark ou même en Norvège[2]. En outre, les Alliés réussirent à convaincre les Allemands que l'attaque n'aurait pas lieu avant juillet 1944 et qu'elle commencerait seulement après le début d'une grande offensive soviétique à l'Est.

Les Allemands en vinrent à croire que seulement de petites quantités de troupes et de matériel étaient rassemblées dans le Sud de l'Angleterre dans l'unique but d'être utilisées si une occasion favorable pour un débarquement en France se présentait. Hitler fut convaincu que les Alliés concentraient le gros de leurs forces en Afrique du Nord et dans l'Est de l'Angleterre pour, dans le premier cas, débarquer dans le sud de l'Europe, y compris les Balkans, et en Norvège dans le deuxième cas. Le plan Bodyguard, le plan général de déception des Alliés, comprenait en tout 36 sous-plans distincts destinés à tromper les forces allemandes sur le moment et le lieu exacts de l'invasion prévue[3].

Le plan Bodyguard avait pour objectif de forcer les Allemands à disperser leurs forces terrestres sur un terrain tellement vaste qu'il leur serait impossible de les concentrer pour repousser le véritable débarquement lorsque arriverait finalement le jour J. À cet égard, le plan fut une réussite remarquable puisque 20 pour 100 des forces de la Wehrmarcht étaient immobilisées pour garder des zones n'ayant pas d'intérêt stratégique pour les Alliés. Au moment de l'invasion, la Wehrmarcht ne put jeter dans la bataille qu'un autre 20 pour 100 de ses forces étant donné que le reste protégeait des zones jugées secondaires aux yeux des Alliés. Même après le jour J, la déception des Alliés continua à convaincre Hitler que le débarquement n'était qu'une manoeuvre de diversion et qu'il ne devait pas y engager le gros de ses forces. Lorsque l'état-major général allemand réalisa enfin que le débarquement était la véritable invasion, les Alliés avaient réussi à établir une solide tête de pont

et la pression soviétique sur le front de l'Est empêcha Hitler de lancer des contre-attaques efficaces à l'Ouest.

L'exemple du plan Bodyguard mérite d'être étudié par le personnel actuel de la Branche des services de sécurité des FC. Les ressources en personnel et en matériel de nos forces armées en temps de paix sont limitées. Nous devons donc compter sur notre matière grise pour gagner des batailles. La déception peut nous permettre de sembler plus menaçant que nous le sommes lorsque le besoin se fait sentir. Diverses mesures préparatoires devront être prises avant le déclenchement des hostilités. Nous pourrions cacher nos activités derrière un voile de déception efficace de manière à dissimuler à l'ennemi nos véritables intentions.

La déception est utile non seulement en temps de guerre. Les Forces armées du Canada peuvent être appelées à mener des opérations de nature extrêmement délicate, au Canada ou à l'étranger. La déception peut être nécessaire pour éviter des fuites ou des enquêtes publiques pouvant être embarrassantes pour le gouvernement ou compromettre la sécurité des opérations.

Même en temps de paix, la déception peut servir à dissimuler les capacités opérationnelles des Forces armées aux yeux d'agresseurs potentiels. Empêcher l'ennemi de connaître à l'avance comment nous réagirons à une provocation est une fonction non seulement de la sécurité, mais aussi de la déception.

Que peut-on faire au sein des Forces canadiennes pour améliorer notre capacité à tromper l'adversaire? À titre de membres de la Branche des services de sécurité, nous ne devons pas oublier que la déception peut être un outil efficace dans la conduite d'opérations de sécurité. Si nous voulons sortir victorieux du champ de bataille moderne, nous devons apprendre à mieux conseiller nos supérieurs sur la façon de tromper et surprendre l'ennemi où et quand il s'y attend le moins[4]. C'est un art qui doit être mis en pratique à tous les échelons et particulièrement par les spécialistes de la sécurité des quartiers généraux des grandes formations de manière à pouvoir l'utiliser efficacement en temps de guerre. La déception stratégique exige une planification et une coordination efficaces aux plus hauts échelons. La planification déterminera les informations devant être dissimulées ou révélées à l'ennemi selon que nous voulons garder le secret ou le convaincre de l'authenticité de nos mesures de déception en incluant certains éléments de vérité. Une fois le plan de déception établi, la diffusion de renseignements à l'ennemi doit être minutieusement coordonnée pour convaincre l'ennemi de les accepter comme véridiques. Comme l'a dit le colonel John Bevan, le cerveau de la déception alliée pendant la Deuxième Guerre mondiale, «On ne pouvait pas simplement donner une masse de faux renseignements aux Allemands. Ils devaient être diffusés de différentes façons aussi subtiles qu'indirectes ... Les renseignements facilement obtenus sont aussi facilement pris pour des faux.»[5] Ce qui démontre qu'on doit porter une attention particulière aux moyens dont on se sert pour transmettre les faux renseignements à l'ennemi de manière à ce qu'il les croit et que la manoeuvre ne se retourne pas contre nous.

La planification et l'exécution coordonnées de la déception exigent une organisation de haut niveau, qui connaît bien les divers aspects de la déception et des objectifs stratégiques. Cette organisation devra connaître parfaitement les intentions du commandant de manière à exploiter pleinement aussi bien un plan à long terme que des occasions impromptues sans compromettre les plans et les opérations en cours ou proposés. Les commandants à tous les échelons doivent avoir accès à des renseignements sur la mise en oeuvre d'opérations de déception de façon qu'ils puissent évaluer les avantages que leur offre la déception. Les officiers de la Branche des services de sécurité doivent aussi s'exercer à planifier et à préparer des opérations de déception dans le cadre de leur instruction initiale étant donné que le contre-renseignement est une fonction de cette Branche.

Pour terminer, les spécialistes de la sécurité à tous les échelons doivent être capables de conseiller les commandants sur la nécessité et la valeur de la déception. Comme l'expérience du passé le prouve, les forces qui sont en mesure d'utiliser efficacement la déception disposent de bien meilleurs atouts pour surprendre leurs ennemis et leur porter un coup décisif au moment voulu.

NOTES EN FIN DE TEXTE

1. Anthony C. Brown, Bodyguard of Lies (New-York : Bantam Books, 1976), p. 528.
2. Brown, Bodyguard..., p. 433.
3. Ibid, p. 434.
4. Major John D. LeHockey, «Are We Deceiving Anyone?», Proceedings, (septembre 1989), p. 53.
5. Brown, Bodyguard..., p. 436.