



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

TROIS DÉCENNIES DE FEMMES DANS  
LA POLICE. UNE BIBLIOGRAPHIE  
COMMENTÉE

Marcel-Eugène LeBeuf, Ph.D.  
chercheur

COLLÈGE CANADIEN DE POLICE

1996

## TABLE DES MATIERES

|  |        |
|--|--------|
| Introduction . . . . .   | 1      |
| COMMENTAIRES INTRODUCTIFS . . . . .  | 3      |
| <br>Première partie: les années soixante dix - l'intégration<br>difficile et les constats nécessaires . . . . .      | <br>5  |
| 1.    L'IMAGE GÉNÉRALE DES FEMMES ET LES<br>STÉRÉOTYPES CONCORDANTS . . . . .  | 6      |
| 1.1 LEUR IMPACT . . . . .  | 6      |
| 2.    LA COMPÉTENCE DE LA FEMME COMME INSTRUMENT DE<br>LUTTE ET DE REJET . . . . .                                   | 7      |
| 2.1    LES APTITUDES DIFFÉRENTES . . . . .   | 8      |
| 2.2    LEURS CARACTÉRISTIQUES ET LEUR CARRIÈRE   | 9      |
| 2.3    LEUR PERFORMANCE . . . . .  | 10     |
| 2.4    LEURS ATTITUDES . . . . .   | 11     |
| 3.    LES SOURCES DE DISCRIMINATION . . . . .  | 11     |
| <br>EN BREF . . . . .  | <br>13 |
| <br>Deuxième partie: les années 80 - les sources de stress et<br>de discrimination à l'égard des policières. . . . . | <br>14 |
| 1.    LE RÔLE DES FEMMES DANS LA POLICE . . . . .  | 15     |
| 1.1    LE RÔLE RÉEL OU ATTRIBUÉ . . . . .  | 15     |
| 1.2    LES VALEURS DES POLICIÈRES . . . . .  | 16     |
| 1.3    LEUR PLACE DANS LA STRUCTURE . . . . .  | 17     |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.  | L'IMAGE PROJÉTÉE PAR LES POLICIÈRES . . . . .               | 18 |
| 2.1 | LES IMAGES ET LES PERCEPTIONS . . . . .                     | 18 |
| 2.2 | LA CARRIÈRE ET LES SUCCÈS DE FEMMES<br>POLICIÈRES . . . . . | 19 |
| 3.  | LES SOURCES DE STRESS ET DE DISCRIMINATION                  | 20 |
| 3.1 | LES DIFFICULTÉS INHÉRENTES AUX POLICIÈRES                   | 21 |
| 3.2 | LA DISCRIMINATION . . . . .                                 | 22 |
|     | EN BREF . . . . .   | 24 |

Troisième partie: les années 90- l'intégration définitive  
des femmes dans la police . . . . . 25

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | L'IMAGE DE LA POLICIÈRE PAR LA POLICIÈRE . . . . .         | 25 |
| 2.  | LE PHÉNOMÈNE D'INTÉGRATION . . . . .                       | 26 |
| 2.1 | COMMENT LES GARDER DANS LA POLICE? . . . . .               | 26 |
| 2.2 | POURQUOI QUITTENT-ELLES? . . . . .                         | 28 |
| 2.3 | LES POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE<br>PROMOTION . . . . . | 29 |
| 3.  | LE RÔLE DES FEMMES DANS LA POLICE . . . . .                | 31 |
| 4.  | LES MINORITAIRES PARMIS LES MINORITÉS . . . . .            | 32 |
|     | EN BREF . . . . .  | 32 |

Quatrième partie - Les études historiques - enseignement  
et  
réflexion . . . . . 33

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | LA FEMME EXCEPTIONNELLE . . . . .               | 33 |
| 2. | LES RACINES DES FEMMES DANS LA POLICE . . . . . | 34 |
|    | EN BREF . . . . .                               | 36 |

CONCLUSION . . . . . 37

RÉFÉRENCES . . . . . 39

Si vous souhaitez obtenir des copies supplémentaires ou si vous désirez nous faire part de vos commentaires, veuillez contacter

L'Institut des cadres policiers  
Collège canadien de police  
Case postale 8900  
Ottawa (Ontario)  
K1G 3J2

téléphone: (613) 998-0796  
télécopieur: (613) 990-9738

This report is also available in English

## **INTRODUCTION**

Si des auteurs s'entendent pour dire que des femmes pionnières ont fait la police depuis au moins le début du siècle, aux États-unis et en Grande-Bretagne tout particulièrement, l'arrivée en masse des femmes dans une profession reconnue comme étant traditionnellement masculine se situe plutôt autour des années 70. En fait, les lois contre toutes formes de discrimination (de race, de sexe, de religion,) ont en principe ouvert les portes de la profession aux femmes. Cette ouverture ne s'est pas faite sans heurts et sans difficultés pour les femmes et pour les hommes aussi.

Cette bibliographie commentée constitue le document de travail de base d'une recherche sur les femmes dans la police au Canada. Elle vise à tracer un bilan non exhaustif des grandes questions de recherche qu'a soulevé l'arrivée des femmes dans la police. Elle complète d'autres bibliographies qui ont déjà abordé la question (U.S. Department of Justice, 1995; Townsey, 1980; Martin, 1979; R.C.M.P., 1979; Breece, Garrett, 1974; Davis, 1976; Sherman, Sherman, 1972, 1976).

Vouloir tracer de façon générique un bilan de la situation des femmes dans la police implique de faire des choix qui limite nécessairement l'ampleur que peuvent prendre les problématiques, les questions à examiner et les solutions apportées, ou encore l'évaluation de ces solutions.

Il est proposé de faire un bilan des écrits sur la question des femmes depuis les années 70 jusqu'au milieu des années 90. Le bilan est divisé suivant chaque décennie. Nous procédons ainsi afin de suivre le parcours des femmes dans la police. Une dernière partie focalisera sur

les études historiques.

Les recherches proviennent en grande partie de l'étranger, soit les États-unis et l'Europe. Quelques recherches ont été menées au Canada. Nous en ferons mention au moment opportun. Les thèmes de recherche reflètent les problèmes et difficultés des policières, des policiers et des institutions les encadrant. Quatre grands thèmes connexes de recherche ou de réflexion sur les femmes se sont imposés. Ils ne sont présentés ni par ordre d'importance ni par la prépondérance que les recherches leur ont accordée.

Un premier, les conditions de travail, porte sur des questions comme les efforts de recrutement, les programmes d'équité, de congé de maternité, etc. Un second concerne le statut attribué ou reconnu aux femmes. Le statut des femmes dans la police rejoint des interrogations sur le niveau hiérarchique que les femmes atteignent dans la structure, leur nombre, etc. Un troisième porte sur les questions de la culture de la police et de l'intégration des femmes dans l'univers policier et masculin. La culture policière et l'intégration des femmes s'articulent à travers des réflexions sur l'acceptation des femmes par leur collègues masculins, les attentes des organisations policières et des citoyens à leur égard, les barrières qui affectent la poursuite d'une carrière pour les femmes. Un quatrième porte sur les initiatives qui ont été nécessaires pour intégrer les femmes et leur assurer un milieu de travail qui favorise le succès quotidien des entreprises policières et la planification d'une carrière individuelle à long terme.

Comme on le constate, ces questions suscitent non seulement l'évaluation de la situation des femmes au moment où les recherches sont faites, mais elles visent aussi à constituer, à plus long terme, une démarche qui facilitera non seulement l'intégration définitive des femmes mais leur épanouissement en tant qu'individu dans une institution étatique considérée comme essentielle dans toute collectivité.

Le document est constitué de quatre grandes parties distinctes mais non exclusives au plan de la réflexion, des perspectives de travail et des solutions apportées. Pour chacune, seront exposés les thèmes de travail et les grandes questions de recherche. Nous verrons que chaque décennie suscite des problématiques appropriées qui constituent en fin de compte un bagage de plus en plus important de renseignements et de leçons pour les femmes, pour leurs collègues masculins et pour les institutions auxquelles elles et ils appartiennent.

La première partie porte sur les années soixante 70, la deuxième sur celles des années 80 et la troisième sur celles des années 90. La dernière s'intéresse à la recherche historique sans liens avec les décennies. Par ce type de recherche, il s'agit de voir comment les femmes ont commencé à penser joindre les rangs de ceux qui mettaient la loi en application et comment leur progression n'apparaît pas toujours comme telle.

#### COMMENTAIRES INTRODUCTIFS

Avant d'examiner les différentes décennies et les conclusions qui ressortent, nous ferons deux commentaires.

Un premier commentaire porte sur l'histoire des femmes. Comme mentionné précédemment, des femmes ont appartenu à des organisations de mise en application de la loi bien avant les années 70. Toutefois, les lois contre toute forme de discrimination adoptées au cours des années 60 aux États-unis (Milton, 1972) et au début des années 70 au Canada, en 1975 en Grande-Bretagne (Sullivan, 1979), en 1977 en Australie (Foreman, 1978) ont créé des obligations aux organisations d'assurer que les femmes puissent également faire carrière dans la police (Armat, 1975). Elles ont suscité également l'élaboration de politiques de recrutement et d'embauche (Brousseau, et al., 1980). Les recherches historiques visent en général à démontrer comment les femmes ont intégré ce marché au début du siècle en Grande-Bretagne grâce, entre

autres aux suffragettes (Amidon, 1986; Lock, 1979; Becke, 1973). On y apprend entre autres qu'il y avait des policières dans plus de 200 villes américaines à la fin de la première Guerre mondiale (House, 1993) et qu'elles ont comblé les postes vacants créés par l'absence des hommes jusqu'à la deuxième Guerre mondiale (Price, Gavin, 1982). Ces recherches décrivent aussi comment des femmes ont participé, grâce à leur ténacité et à leur personnalité à des agences spécialisées comme Scotland Yard (Taylor, Maffei, 1978) ou ont été intégrées mais dans des unités spécialisées seulement, telles la délinquance juvénile, les personnes disparues, les femmes (Abrecht, Stern, 1976; Hamilton, 1971). Il convient d'ajouter que les femmes resteront toujours soumises, comme les hommes, même si elles ressentent les effets plus directement, aux grands changements qui bouleversent les organisations comme les compressions budgétaires, l'aplatissement de la structure hiérarchique qui limite d'autant les possibilités d'avancement et les promotions, les fusions de services de police et services d'incendies, et les roulements nombreux au plan de la carrière (Horne, 1979).

Un second commentaire, connexe au premier, concerne l'appellation réservée aux femmes ou finalement accordée à celles-ci. Si comme on le conçoit à l'époque le rôle des femmes est limité à certains domaines spécifiques, on peut concevoir que la façon de les nommer n'apparaissait pas évident non plus. En effet, si pendant longtemps on n'a pas eu à les nommer spécifiquement parce qu'elles étaient très minoritaires, leur entrée en masse a nécessairement demandé de les nommer femme policière. Or, cette appellation consacrait dans les faits une différence dans l'attribution des fonctions. Comme nous le verrons plus loin, des tâches égales et équivalentes pour les hommes et les femmes a amené une appellation équivalente pour les individus à savoir *police officer* ou constable (Garmire 1974; Sichel, 1978). Nous aurons recours à l'appellation qui reflète le mieux la situation de la femme au moment où se sont déroulées les recherches.

## **Première partie: les années soixante dix - l'intégration difficile et les constats nécessaires**

Tenter de qualifier par une expression la recherche des années 70, implique de soulever une grande question fondamentale à laquelle il y a eu de nombreuses réponses: malgré les lois qui créent l'obligation de donner leur place aux femmes dans la police, celles-ci y ont-elles un rôle à jouer? Cette question allait à son tour en soulever de nombreuses autres qui toutes touchent de près ou de loin à la performance des femmes, à leurs aptitudes physiques et autres pour accomplir les tâches demandées, à leur attitudes, etc.

La question "les femmes ont-elles leur place dans la police" est supportée par au moins trois grands types d'études qui constituent eux-mêmes des questions, des évaluations, des remises en question de la situation des femmes dans la collectivité bien avant d'être dans la police. Ces questionnements montrent en quelque sorte les préjugés et les stéréotypes auxquels font face les femmes en général et les femmes policières en particulier. Le premier type porte sur l'image de la femme et le second, qui demeure de loin le plus documenté, concerne leurs compétences comme personne. Un troisième type peut expliquer le peu d'influence qu'exercent les femmes à l'époque, à savoir leurs sources de discrimination.

### **1. L'IMAGE GÉNÉRALE DES FEMMES ET LES STÉRÉOTYPES CONCORDANTS**

Sont évalués et contestés par les résultats des évaluations scientifiques ce qui est considéré comme une entrave au bon fonctionnement de la police, à savoir les qualités dites essentiellement féminines. Les femmes sont-elles trop "émotivement instables, manquent-elles de confiance en elles-mêmes, surtout dans des

événements impliquant de la violence. Les fonctions de la police vont-elles contre leur féminité" (Crites, 1973)? Pour le dire autrement, les tâches reliées à la police ne sont-elles pas trop dures pour une femme (Armat, 1975). Enfin, quelles tâches exercent-elles vraiment (Kruckenberg, 1974)? Plus globalement, les stéréotypes sexuels des deux groupes peuvent-ils créer des problèmes dans le fonctionnement quotidien de la police (Heffner, 1976)? Les femmes, comme le démontrent des recherches, doivent lutter sur plusieurs fronts pour assumer toutes les fonctions de la police, et pour combattre toutes les formes de sexisme à leur égard (Abrecht, Stern 1976).

### 1.1 LEUR IMPACT

L'arrivée des femmes dans la police semble avoir posé les germes de changement dans les attitudes et les mentalités des policiers (Sutton, Carlson, 1977) et du public à l'égard de l'application de la loi en général.

A la fin des années 70 toutefois, les perceptions et les attitudes des hommes en général face à la policière sont encore relativement négatives. Une enquête montre qu'ils considèrent que des femmes peuvent faire partie d'un service de police mais dans des tâches limitées, comme les sections de délinquance juvénile ou de prévention du crime. Les hommes voient les fonctions de patrouille comme une activité essentiellement masculine et nécessitant une force physique qu'elles ne possèdent pas. Considérer le travail policier comme étant en grande partie du travail social est rejeté par la grande majorité des interviewés (Johns, 1979).

Des recherches montrent que même si les femmes ont été perçues négativement au début de leur arrivée en masse dans la police, leur apport finit par apparaître positif. Leur présence a entraîné une image plus humaine de la police (Susini, 1977; Hilton, 1976), ou du moins des tentatives pour la rendre telle. Ce succès relatif dans un univers

traditionnellement masculin a permis de commencer la transformation des attitudes du milieu policier et par là ouvert de nouvelles opportunités pour les femmes (Stuart, 1975). Il faut ajouter que ces dernières ne parviendront à s'assimiler complètement à la police qu'à partir du moment où leurs rôles culturels seront valorisés (Vastola, 1977). C'est au cours des années 90 que l'éclosion de préoccupations à cet égard prendront forme.

Par ailleurs, d'autres bénéfices résultant du travail des femmes s'illustrent par une diminution des plaintes du public à l'égard de la brutalité policière et une augmentation de l'intérêt pour le côté service de la police. Au point de vue opérationnel l'on dit que les femmes passant davantage inaperçues des renseignements impliquant la surveillance sont plus faciles à obtenir (Crites, 1973).

## 2. LA COMPÉTENCE DE LA FEMME COMME INSTRUMENT DE LUTTE ET DE REJET

L'interrogation au sujet de la compétence des policières a suscité les plus nombreuses recherches. La compétence demeure le fer de lance non seulement du respect des collègues et des patrons mais elle apparaît comme le laisser-passer le plus certain pour obtenir des promotions et gravir les échelons difficiles des grades dans la police. La clé du succès réside dans une solution simple mais qui reste encore à élaborer à savoir obtenir la préparation nécessaire pour réussir les examens de promotion (Knoohuizen, Gutman, 1974).

Les recherches sur la compétence ont documenté partiellement ou plus en détails les aptitudes différentes des femmes, leurs caractéristiques et leur carrière, leur performance, leurs attitudes, et les sources de discriminations. Reprenons-les.

### 2.1 LES APTITUDES DIFFÉRENTES DES FEMMES

En partant de la constatation que désormais les femmes peuvent devenir agents de mise en application de la loi, il s'agissait de voir si elles pouvaient accomplir les tâches aussi bien que les hommes (Bartlett, Rosenblum, 1977). Conséquemment devaient-elles avoir un salaire équivalent (Horne, 1972)? Dans le fond la vraie question était: les femmes devaient-elles avoir accès à toutes les fonctions dont celles reliées à la patrouille (Los Angeles P.D., 1973)?

Des réponses positives ont été apportées à ces recherches empiriques. En fait, les recherches ont servi à prouver que dans l'action les policières sont aussi compétentes que les hommes (Clark, 1978; Morgan, 1974) à la condition de recevoir la formation et une supervision adéquates. Elles seraient également aussi compétentes sinon plus dans des positions d'autorité où elles font montre de caractère et de leadership (Price, 1974). Il faut ajouter toutefois que la recherche montre que les policières doivent encore trop souvent assumer durant cette décennie les tâches qu'on leur réservait traditionnellement dans les sections pour délinquance juvénile, ou du travail clérical (Horne, 1975).

Les aptitudes, physiques et morales des femmes ont aussi été évaluées (Washington, 1975). Ici, il ne s'agissait pas tant de documenter les différences par rapport aux hommes que de voir comment celles-ci influencent l'efficacité des actions des femmes. Une source d'inquiétude venait entre autre de la constatation que les femmes possèdent une force physique moindre que les hommes. Or, montrera-t-on, la force des femmes vient de leur capacité à faire diminuer le potentiel de violence dans de nombreuses situations (Ayoob, 1978). D'où le constat que la plus grande valeur des femmes dans la police provient de leur différence, provient en d'autres mots du fait qu'elles sont des femmes (Pownall, 1978).

Par ailleurs, une question plus litigieuse se rattache à la stabilité émotionnelle des policières et à leur capacité de distinguer le bien du mal (Washington, 1975). Comme si en quelque sorte, une femme

policière était différente d'une femme tout court et plus fragile qu'un policier. Disons qu'à l'époque la femme dans la police apparaissait comme telle.

## 2.2 LEURS CARACTÉRISTIQUES ET LEUR CARRIÈRE

Déjà au début des années 70 les caractéristiques des policières étaient établies aux États-Unis: l'âge moyen est de 35 ans, 35% avaient une formation à l'université, 20% provenaient des minorités visibles. Elles avaient eu des emplois précédents comme infirmière, enseignante, travailleuse sociale. La raison principale pour devenir policière était le besoin de sécurité en général. D'où la constatation que les stéréotypes associés à la policière sont appelés à être réévalués un jour car, remarque-t-on, le travail de la police implique plus qu'on ne le dit des interventions sociales (Perlstein, 1972, 1971).

D'une façon beaucoup plus subtile et disons-le sexiste, des questions de recherche ont montré que des différences plus subtiles apparaissent au plan du processus de socialisation à la culture du travail où il est dit que les femmes sont intégrées à la structure mais pas à la culture (McGeorge, Wolfe, 1976). D'autres recherches ont donc tenté d'évaluer les caractéristiques des vraies policières, impliquant ici une distinction entre celles qui combattent pour adhérer aux normes de leur groupe occupationnel, et souhaitent développer une loyauté, et celles qui adoptent une attitude "ladies on the job" et pour qui la carrière dans la police demeure uniquement une source de revenu (Martin, 1979b). Cette distinction soulève un dilemme qui semble relever tout particulièrement du fait d'être une femme dans la police à savoir devoir choisir entre une loyauté institutionnelle et culturelle et un emploi assurant un revenu. Dans le premier cas, cela signifie adopter quasi aveuglément les valeurs appartenant à la culture policière tandis que dans le second cas, le travail policier est vu comme tout autre type d'emploi, ce qui est perçu comme étant négatif. L'arrivée des femmes dans la police a permis de décroquer en partie,

ou à tout le moins d'ouvrir les horizons du travail policier en cessant de voir l'entrée dans la police comme l'entrée dans une congrégation religieuse. Leur arrivée favorise d'autres modèles et d'autres rôles aux femmes que ceux traditionnellement reconnus par une collectivité (Vastola, 1977).

### 2.3 LEUR PERFORMANCE

L'évaluation des tâches régulières (patrouille, usage de l'arme de service, collaboration avec le partenaire, etc.) a montré que les différentes habiletés des hommes et des femmes favorisent autant les premiers que les seconds. D'où la conclusion que les femmes ont les mêmes capacités que les hommes (Bartlett, Rosenblum, 1977; Melchionne, 1974) mais elles appliquent la loi différemment, étant vues comme moins agressives, plus portées à la communication orale, moins provocatrices que les hommes. (Grenwald, 1976; Armat, 1975). De même, la performance des policières a été évaluée par rapport aux statistiques du nombre d'arrestations effectuées, de billets d'infraction émis, de rapports d'incidents écrits, des évaluations de superviseurs, des sondages d'opinion dans la population, etc. Il ressort par rapport à ces statistiques que la performance des policières est, encore ici, équivalente à celle des policiers (Sherman, 1975). Donc, conclue-t-on, les policières peuvent tout autant que les policiers, faire le travail régulier de patrouille (Anderson, 1976).

### 2.4 LEURS ATTITUDES

Une autre question évaluée a été les attitudes des collègues à l'égard de la performance. Des collègues ou des futurs collègues ont prétendu que les femmes n'étaient pas capables d'avoir des performances égales dans des situations dangereuses, qu'elles risquaient de perdre le contrôle d'elles-mêmes plus facilement. Une étude, par exemple, a examiné l'impact d'un partenaire féminin dans une équipe en particulier par rapport à des événements où l'arme de service est utilisée. Il

ressort que la présence d'une femme influence la réponse des hommes à tirer. Ils tireraient plus souvent et avec moins d'erreurs (Johns, Barclay, 1979). De plus, la réunion d'une femme et d'un homme en patrouille a comme effet que la femme est moins agressive dans ses actions et dans son comportement, mais lorsque deux femmes se retrouvent ensemble, elles sont davantage agressives (Sichel, 1978).

### 3. LES SOURCES DE DISCRIMINATION

Au cours des années 70 les policières ont encore peu fait leur marque dans l'institution. Une piste d'explication pourrait être les sources de discrimination et par là de stress qu'elles rencontrent.

Parmi les sources de discrimination actives et passives répertoriées (Lehtinen, 1976) certaines se situent en aval de la carrière, c'est-à-dire au moment du processus de sélection et de la formation initiale. Il arrive par exemple que les examens de sélection soient différents pour les femmes. Des programmes de discrimination positive sont suggérés, de même que des techniques pour interviewer de futures policières (Dutton, Britt, 1977). Dans le même ordre d'idées des livres de renseignements sur les procédures pour sélectionner des candidates, pour les informer des possibilités d'emploi dans la police, du type d'emploi auquel elles peuvent s'attendre, etc. ont été développés (Muro, 1979; Snarr, McCauley, 1976; Abramowitz et al., 1974).

D'autre part, même si la formation initiale est identique, ce qui peut devenir un net désavantage au point de vue physique pour les femmes, par la suite les responsabilités et les tâches sont différentes. En cours de carrière, non seulement les tâches à accomplir ne sont pas équivalentes mais l'accès aux examens de promotion et aux promotions comme telles paraît limité. En 1976 par exemple, 46 femmes ont eu une promotion en Angleterre et aux pays de Galles tandis que l'année suivante il y en avait 38 (Sullivan, 1979). En 1974, *The*

*Chicago Police Department* comptait plus de 14 000 personnes, dont 1% était des femmes. Une seule détenait une position de supervision (Knoohuisen, Gutman, 1974).

Une forme de discrimination subtile s'inscrit comme l'effet de l'arrivée active des femmes policières. L'on constate alors que leur présence peut troubler leurs compagnons de travail et mettre leur mariage en péril à cause, entre autres, de la proximité et du contact prolongé des équipes de travail dans l'auto-patrouille (Krunenberg, 1975).

#### EN BREF

Les nombreux thèmes de recherche de cette décennie constituent a posteriori un bagage de renseignements sur les aptitudes, stéréotypes, sources de discrimination entourant les policières dans la police. D'une façon assez simpliste on pourrait dire que les questions de recherche visent à examiner des types de personnalité de femmes et des comportements relevant typiquement de la personnalité féminine. En définitive, les questions portent moins sur l'institution recevant des femmes que sur les femmes qui essaient d'y entrer et d'y faire leur place.

Comme les femmes ont définitivement accédé à la police et pour y rester, il fallait en conséquence évaluer leurs compétences à y tenir toutes les fonctions. De là les préoccupations pour mesurer et comparer avec les policiers les habiletés, les façons de faire, etc. On peut se demander si une telle approche de recherche ne cherchait pas à prévenir davantage les erreurs normales de ces nouvelles venues plutôt que de vouloir enrayer à la base les problèmes qu'elles allaient nécessairement rencontrer comme tous les travailleurs d'ailleurs.

L'image paramilitaire de la police à empêcher les femmes pendant des années d'accéder librement à la police. Les lois anti-discriminatoires ont joué un impact majeur en influençant les politiques administratives des services. D'autres empêchements concernaient les pratiques discriminatoires de sélection, de formation et promotion. Les standards physiques, entre autres reliés à la force constituaient un système presque incontournable pour les femmes. Les études, recherches et sondages d'opinion ont commencé à montrer que la population ne s'opposait pas aux femmes dans la police. La résistance la plus importante provenait de l'intérieur des organisations et plus particulièrement des partenaires masculins appelés à partager les tâches de patrouille. Or, il ressort que les femmes ont un apport non négligeable dans leur façon de voir la police et l'usage de la force, dans les rapports qu'elles établissent avec les citoyens et avec les victimes.

## **Deuxième partie: Les années 80 - les sources de stress et de discrimination à l'égard des policières**

S'il est un fait définitivement accompli, c'est la rentrée en masse des femmes dans la police. Considérée comme révolutionnaire à une certaine époque, la policière reflète une situation qui va rester. Or, l'ouverture des structures aux femmes ne s'est pas faite facilement et sans anicroche. Il n'est pas facile d'intégrer un champ où les valeurs, les images et les stéréotypes correspondent au sexe masculin.

Comme nous pouvons le constater depuis plus d'une décennie maintenant les policières ont fait l'objet de nombreux thèmes de recherche dont la compétence à accomplir les fonctions reliées au travail de la police. Intégrées à la police mais pas encore totalement assimilées à sa culture si particulière, les policières demeurent encore un champ de recherche relativement nouveau. Durant les années

80, les questions de recherche se ramifient et se complexifient. Ainsi par exemple, il s'agira moins de se demander dorénavant si les femmes peuvent accomplir les fonctions correctement, une question qui semble toujours pertinente pour certains auteurs, mais de voir quelles sont les sources de stress qui peuvent les empêcher d'accomplir les tâches comme elles le souhaitent.

Par ailleurs, il est impossible d'évaluer si la recherche sur les policières a pris de l'ampleur. On serait porté à dire à partir d'une cueillette de données informatisées sur le sujet que les années 80 apparaissent comme celles où il y a une diminution du nombre de références sur les femmes. Cela resterait à prouver. Toutefois, un fait incontestable est que les femmes font définitivement partie du marché du travail de la police. Or, cette situation n'obvie pas les difficultés qu'elles continuent de rencontrer. Parmi celles-ci le harcèlement sexuel et la discrimination de genre apparaissent, selon une enquête américaine, plus communs que d'aucun ne pourrait le supposer (Timmins, Hainsworth, 1989)

## 1. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA POLICE

Une des grandes questions fondamentales et récurrentes concerne le rôle des femmes dans la police. Cette question contient elle-même des ramifications qui attestent de la complexité et de la richesse de l'interrogation. Se pencher sur le rôle des policières apparaît déterminant à bien des points de vue. Il implique aussi de regarder les valeurs des policières, les sources de stress et de discrimination, leur place dans la structure, l'image des policières, la carrière et les succès de certaines. Ce sont les thèmes que nous examinons.

### 1.1 LE RÔLE RÉEL OU ATTRIBUÉ

En 1988 paraissaient les résultats d'une enquête auprès de

policières américaines et canadiennes qui énonçaient que les femmes considéraient qu'elles étaient assignées convenablement à leur tâches et qu'elles avaient grosso modo les mêmes opportunités de l'être. Toutefois, plus une femme cumulait d'années d'expérience moins elle avait tendance à recommander la police pour y faire carrière (Garrison, Grant, McCormick, 1988).

Il est aussi constaté que les policières affrontent les résistances, abus et autres problèmes causés par leur situation en essayant, à la fois, de respecter leur féminité et de s'imposer comme des professionnelles (Jacobs, 1987)

## 1.2 LES VALEURS DES POLICIÈRES

Un des thèmes relativement nouveau par rapport à la question des femmes est celui relatif aux valeurs des policières. Voulant évaluer les valeurs des femmes par rapport aux valeurs traditionnellement admises comme étant féminines, les chercheurs mettent en question la place réelle des femmes non seulement dans l'univers des tâches reconnues comme étant masculines mais aussi dans la collectivité en général. Par exemple, une étude a évalué l'intérêt des femmes en général pour des emplois reconnus comme étant traditionnellement masculins. L'auteur conclut que les femmes en général ont un intérêt plus marqué pour des spécialités nécessitant les habilités reliées au rôle traditionnel de la femme (Golden, 1982). Une telle recherche conclut que les femmes sont plus habiles dans des rôles traditionnels et amène à considérer que celles-ci ont peu d'intérêt entre autres pour le travail de la police. On peut comprendre alors qu'une interrogation comme la suivante a été évaluée: les policières ont-elles des valeurs comparables ou plus ou moins féminines que les infirmières? Il n'y avait qu'un pas pour conclure que les policières ont des intérêts plus masculins, une ouverture d'esprit pour des nouvelles expériences (entendons ici non reconnues pour les femmes) et un désir de combattre les stéréotypes que la collectivité colporte sur ces dernières

(Kennedy, Homant, 1981). Les stéréotypes profondément ancrés dans les mentalités ressortent non seulement au moment où les policières assument leurs fonctions mais aussi à l'étape de la formation des recrues (Pope, Pope, 1986). Une étude sur cet aspect en particulier montre que les façons dont les recrues féminines sont traitées (objet sexuel, sans défense, hystérique, fomentatrices de troubles, etc.) et formées tire son origine du social et perpétue une image qui rend la policière inadéquate pour la patrouille (Pike, 1985).

### 1.3 LEUR PLACE DANS LA STRUCTURE

Quelle est leur place dans la structure hiérarchique reste une interrogation récurrente et semble-t-il, justifie en quelque sorte la progression des femmes dans la police. Or, presque 15 ans après l'adoption de lois anti discriminatoires aux États-unis, un état de la question montre qu'en 1978, ce pays comptait environ 9000 policières (Sulton, Townsey, 1981). Plus de 10 ans plus tard en 1989, une autre étude reprenant une évaluation de 1984 (Smith, 1982) constatait qu'une infime minorité dépasse le rang de constable et atteint le rang et la fonction de superviseur (Martin, 1989). En 1989, la Gendarmerie royale du Canada comptait environ 30 policières au grade de caporal et des policières dans plusieurs unités comme la troupe tactique, la formation à l'école de Régina, etc (Anonyme, 1989). En Ontario au milieu des années 80 seulement 2,7% du personnel est constitué de policières. Un rapport explique qu'en fait très peu de services de police ont adopté des initiatives spéciales pour engager des femmes (Ontario, 1986). Et quand elles font parties des services de police, elle sont largement consignées au niveau de constable à cause des stéréotypes reliés à l'image de la policière mais aussi aux opportunités ou plutôt à l'absence d'opportunités offertes par la structure (Price, 1985). Selon une enquête auprès de directeurs de police américains, les femmes ont accès dorénavant à toutes les fonctions mais elles excellent dans des tâches reliées à des situations de viol, d'enfants abusés, de violence familiale (Lewis, 1983). En fait, les policières sont confrontées à des

problèmes internes à la structure, non à des problèmes avec les citoyens. Elles doivent combattre les stéréotypes, et les préjugés véhiculés par la collectivité dans les organisations. Plus souvent qu'autrement, trop souvent dira-t-on, elles assument les fonctions au comptoir ou derrière un bureau, s'impliquent avec les jeunes ou encore avec des enquêtes spéciales.

A l'inverse, en Ontario, une étude rapportait qu'au milieu des années 80, 77 % de policières avait des fonctions générales dans la police (Ontario, 1986). Les conclusions de l'étude suggèrent de développer des politiques de recrutement pour les femmes et des programmes d'information pour le grand public sur le besoin qu'ont les services de police d'engager des femmes compétentes.

Une autre étude concluait au début des années 80, une conclusion qui reste encore pertinente, que le statut des femmes dans la police continuera à demeurer marginal aussi longtemps que les politiques de recrutement et les possibilités pour gravir la structure ne subiront pas des modifications significatives (Price, 1982).

## 2. L'IMAGE PROJÉTÉE PAR LES POLICIÈRES

Les images projetées s'illustrent par les perceptions des collègues masculins et par les succès que rencontrent les policières au cours de leurs carrières par leurs activités quotidiennes.

### 2.1 LES IMAGES ET LES PERCEPTIONS

Une question récurrente et porteuse à sa façon des stéréotypes affligeant les femmes concerne leur image et les perceptions à leur égard. Une enquête auprès de la population dévoile que les femmes ont une attitude plus positive à l'égard des policières et des femmes sur le marché du travail que les hommes (Koenig, Juni, 1981). Dans le même ordre d'idées, une étude auprès de policiers montre que les perceptions

de collègues masculins, dans le Sud des États-unis, sont que les femmes ne sont pas assez fortes pour affronter les fonctions reliées à la patrouille en particulier pour des événements violents. Les hommes préfèrent travailler avec un partenaire masculin. Les policières elles-mêmes se considèreraient moins habiles dans les situations violentes. Il est dit toutefois, que plus un policier travaille avec une policière, plus les attitudes deviennent favorables à leur égard (Vega, Silverman, 1982).

Les policières sont appelées non seulement à combattre le crime et la criminalité mais elles doivent aussi combattre les attitudes négatives et les stéréotypes véhiculés sur la féminité (Hernandez, 1982) et sur les policières en particulier (Dreifus, 1980). Au cours de sa carrière la policière doit négocier constamment ses interactions avec les collègues masculins et aussi les collègues féminins, ce dont la littérature parle peu. Si elle tente de correspondre à l'image type du travail policier, il est dit que les policiers la considèrent à travers le stéréotype madonne-putain (Feinman, 1980). Ce processus nommé "déféminisation", unique aux femmes il va sans dire, peut engendrer des conflits non seulement au travail mais également dans la vie familiale et privée (Berg, Budnick, 1986).

## 2.2 LA CARRIÈRE ET LES SUCCÈS DE FEMMES POLICIÈRES

Pourquoi devenir policière et pourquoi y rester? En d'autres mots quels sont les facteurs qui peuvent influencer positivement les femmes à joindre les rangs de la police et à y faire carrière? Il ne semble pas que les motivations des femmes et des hommes pour devenir membre de la police soient dissemblables au départ. Pour les unes comme pour les uns, la volonté de servir sa communauté et la sécurité d'emploi apparaissent comme les facteurs les plus importants. De même, les perceptions des hommes et des femmes concernant les raisons pourquoi les collègues ont joint la police sont sensiblement pareilles, encore ici la volonté de servir sa communauté (Meagher, Yentes, 1986).

Maintenant pourquoi demeurer dans la police? Les facteurs les plus déterminants pour les policières sont le salaire et les avantages sociaux reliés à l'emploi et le défi que représente la fonction. Également la possibilité de faire une carrière est importante mais pour les policières qui ont trois ans de service ou moins. Les policières réaliseraient assez rapidement que peu d'entre elles ont effectivement des promotions (Poole, Pogrebin, 1988). L'accès limité au processus de promotion apparaît comme un facteur déterminant pour quitter le domaine (Fry, 1983).

Par ailleurs, une recherche détaillée à la fin des années 80 évalue 12 aspects relatifs aux policières: leurs antécédents, la famille, le style de vie, leur personnalité, leurs valeurs, les attitudes, les intérêts et motivations et satisfaction professionnels, les facteurs de stress, le style traditionnel de la police, les façons de réagir, les relations sociales à l'extérieur de l'emploi, les rôles de la femme dans la famille, etc. (Lunneborg, 1989; Wehrle-Einhorn, 1980). Il ressort que l'ensemble de ces aspects doivent être connectés pour parvenir à retenir les policières, faciliter leur intégration à la culture, leur permettre d'atteindre les paliers supérieurs de gestion grâce à des promotions méritées.

### 3. LES SOURCES DE STRESS ET DE DISCRIMINATION

Les sources de stress découlent de situations relatives à la situation de femmes qui font carrière dans une organisation d'état mais aussi d'un contexte face auquel elles policières ne peuvent que réagir.

#### 3.1 LES DIFFICULTÉS INHÉRENTES AUX POLICIÈRES

Diverses sources de stress reliées à l'emploi ont aussi été

identifiées. Des recherches montrent que les femmes ont de nets avantages par rapport aux hommes: elles sont moins portées à devenir alcoolique, s'ajustent plus rapidement aux changements, supportent la fatigue plus facilement, ont une ouverture d'esprit face à leur émotion, etc. En général, il appert que les policières font face à un niveau de stress plus élevé dû à leur condition. En d'autres mots, les policières ressentent plus de pression au travail et à l'extérieur du travail parce qu'elles sont des femmes (Bass, 1982). Les femmes dites de minorités visibles vivent cette situation d'une façon encore plus accrue (Townsey, 1982a; Washington, 1981).

Dans leur vie personnelle elles sont appelées à faire face, selon les cas de figure, aux rôles complexes, et quelques fois contraignants, de travailleuse, de mère, d'épouse, de chef de famille. Au travail, confrontées au manque de support des pairs, elles doivent combattre les conflits de rôles associés à l'hostilité des collègues et à toutes formes de harcèlement, associés également aux responsabilités mixtes de s'accomplir au travail et à l'intérieur de la famille, associés enfin à se prouver à elles-mêmes qu'elles sont aussi capables que les policiers surtout pour celles qui atteignent les postes de supervision (Wexler, Logan, 1983). Il est dit, en contre-partie, que les possibilités de faire carrière et de réussir peuvent parvenir à diminuer le stress quand elles sont comparées aux autres secteurs d'emploi pour les femmes (Pendergrass, Ostrove, 1984).

Par ailleurs, les capacités physiques pour assumer l'emploi continuent de susciter des questions (Townsey, 1981; Linden 1983) qui finissent par devenir une source de stress car elles signifient que pour le même type de travail, la catégorie d'employée féminine serait moins habile et performante. Or, le rationnel selon lequel la grosseur physique équivaut à la force qui signifie à son tour la compétence a été rejetée par des recherches empiriques. Les femmes sont aussi capables d'assumer les fonctions reliées à la patrouille, sans pour cela avoir plus de chances d'être blessées lors des altercations, même si à l'évidence elles sont en général moins fortes que les hommes, ce

qui ne signifie nullement une mauvaise condition physique (Grennan, 1987; Townsey, 1982b).

Il n'est pas faux de dire que des policières ont une confiance plus mitigée face à leurs actions à cause en grande partie du milieu dans lequel elles travaillent. Mais elles se considèrent aussi efficaces que leurs collègues masculins (Davis, 1984). Une formation équivalente pour les femmes et les hommes ainsi qu'une formation mixte basée sur les compétences en agilité et en dextérité alliée à des méthodes alternatives d'interventions sans le recours à la force physique sont recommandées pour palier aux aléas de la question physique (Charles, 1982; Horne, 1980; Patterson, 1980).

D'une façon plus subtile, une recherche a tenté de voir si la distribution du travail pour des policiers et policières était déterminée à partir de l'expérience de travail accumulée ou sur la catégorie sexuelle (Snortum, Beyers, 1983). L'on comprend que l'argument selon lequel les tâches devraient être distribuées à la lumière des compétences obtenues par l'expérience joue encore directement contre la situation des femmes dans la police.

### 3.2 LA DISCRIMINATION

Parmi les sources de stress, la discrimination basée sur le sexe est la forme la plus dérangeante et la plus raffinée. Les policières arrivent difficilement à être intégrées au monde de la police parce que, dit-on, les hommes se sentent menacés surtout s'ils doivent partager les fonctions de pouvoir (Stratton, 1986). Ces difficultés d'intégration ont été documentées. Elles se répercutent, par exemple, dans l'absence de support d'un superviseur à une policière, d'autant plus si elle est noire, dans une situation de crise, ou encore la non implication de l'association des policiers pour défendre des questions reliées à des difficultés basées sur les différences sexuelles. Quand des coupures aux budgets sont réclamées, les premiers individus à

perdre leur emploi sont majoritairement les femmes parce qu'elles possèdent moins d'ancienneté (Dreifus, 1982). Cette dernière situation met en lumière d'une façon criante comment les programmes d'égalité pour les minorités et les femmes, établis pour faciliter l'accès au travail et à la carrière (Keefe, 1981), sont sujets aux aléas des contraintes politiques, budgétaires ou législatives (Dreifus, 1982; Southgate, 1981). On peut concevoir alors ces contingences incontournables comme une réaction négative à long terme aux programmes d'égalité établis et légiférés qui ont ouvert la porte aux femmes mais aussi aux minorités. Sans les considérer comme un échec, il reste que la législation demeure un moyen parmi d'autres pour favoriser le travail policier aux femmes (Potts, 1983; Atkinson, 1980) mais non pour éliminer la discrimination basée sur le sexe. La structure de l'institution policière doit aussi être impliquée. A cet effet, déjà au début des années 80, une recherche concluait que les policières avaient au moins deux manières d'affronter leur situation si particulière, plusieurs adoptant un comportement se situant quelque part entre ces deux pôles. Une première consiste à développer une conformité extrême à l'égard des normes et des règles du groupe pour faire son travail. Une seconde focalise davantage sur la conformité aux normes de son groupe sexuel et une implication mitigée dans les fonctions policières en général (Martin, 1980). Ces modèles d'adaptation tirent leur source moins d'une différence sexuelle que des effets d'une structure organisationnelle qui confirme les différences basées sur le sexe. Tant que les organisations policières et la nature du travail policier ne seront pas évaluées et modifiées en conséquence à la lumière des individus, hommes et femmes, qui en font partie et qui en constituent l'âme même, les barrières traditionnelles du travail créées par la nature masculine ne seront pas éliminées (Price, Gavin, 1982; Martin, 1980).

#### EN BREF

Encore ici à la fin des années 80 la question de la performance ressurgit. Il s'agit d'évaluer les travailleuses de première ligne et

celles qui ont des postes de supervision, ce qui constitue encore une infime minorité, ou encore celles qui ont des postes en formation. Questionner la performance équivaut en fait à évaluer moins l'apport indéniable des femmes au travail et à la culture policière que de mesurer quantitativement l'impact de leur travail. Car à l'évidence la présence et la place que les policières prennent modifient les rapports à la violence et à l'usage de la force, les rapports machistes entre les collègues, le désir d'une performance individuelle améliorée, etc. (vanWormer, 1981)? Les barrières constituant les obstacles à l'intégration réelle des femmes dans la police proviennent des caractéristiques structurelles reliées aux fonctions et à l'organisation du travail et plus globalement à la façon dont les enjeux culturels et les normes de comportement sont connectés à la différence des sexes. Ces rapports sont confortés dans le monde de la police. Ils doivent être considérés lors de la formation offerte aux futurs superviseurs et dirigeants (Wexler, Quinn, 1985).

Si les femmes ont définitivement envahi le marché du travail de la police, il leur reste à franchir les échelons pour atteindre les paliers hiérarchiques de direction et de pouvoir. A la fin de cette décennie, la recherche de Martin (1989) montrait que seulement quelques femmes avaient réussi à atteindre le rang de superviseur aux États-unis, une situation qui est sans doute comparable avec celle du Canada, avec les pays de l'Europe et l'Australie.

Enfin, la perle rare, la personne exceptionnelle constitue le choix des auteurs pour montrer comment les femmes ont fait leur place dans la police (Lindsey 1983). Il arrivera que la femme elle-même raconte son expérience, ses difficultés et ses réalisations (Lancaster, 1983). Un commentaire de Glatzle et Fiore (1980) sur le succès d'une policière insiste sur le fait qu'elle est une des femmes qui a reçu le plus de récompenses aux États-unis. Faut-il être un être aussi exceptionnel pour faire la chronique du succès de la femme policière, voilà la question?

### **Troisième partie: Les années 90- L'intégration définitive des femmes dans la police**

Comme nous allons le réaliser, les thèmes de recherche de cette décennie reconnaissent que les femmes ont définitivement une place dans la police. Reste à savoir quelle est cette place, est-elle accordée ou doivent-elles combattre pour l'obtenir et pour la garder?

Un nouveau type de questions émerge au cours des années 90. Il ne s'agit plus de demander aux collègues masculins ou aux citoyens en général leurs perceptions de la femme policière mais de s'enquérir directement aux premières intéressées. Comment se voient-elles comme femme et comme femme policière ayant investi un domaine de travail réservé majoritairement aux hommes jusqu'à ces trente dernières années.

#### **1. L'IMAGE DE LA POLICIÈRE PAR LA POLICIÈRE**

Comment les policières se voient-elles par rapport aux obstacles qu'elles rencontrent? Un sondage réalisé auprès de policières à la fin des années 80 se penche sur la situation générale des femmes dans la police. Il ressort que plus le nombre de policières est faible, soit 10% ou moins dans un service, plus les policières sont vues comme des femmes avant d'être considérées comme des policières. Elles constatent qu'un travail de qualité est reconnu et notifié. Elles disent aussi qu'elles ont un style de police différent de celui des hommes. Toutefois, il semble que plus les policières acquièrent des années d'expérience, moins elles sont vues comme des femmes et plus comme des collègues à part entière. Les policières qui ont plusieurs années d'expérience considèrent que la police est un monde d'homme quelque soit les succès qu'une femme y remporte (Belknap, Shelley, 1993). Ce sondage est important par l'approche qui a été privilégiée, à savoir les auteurs se sont centrés sur les femmes sans les comparer avec des

collègues masculins. Il est aussi important par les résultats qu'il dévoile, à savoir faire ressortir l'influence qu'exercent réellement les policières dans la police. Cette influence, déjà notée par d'autres travaux, s'illustre par une ouverture et une plus grande flexibilité des perspectives du champ d'application de la loi (Martin, Levine, 1991). Une telle conclusion montre, encore ici, que la place des policières reste toujours à faire. Comment les organisations policières parviendront-elle à utiliser le potentiel de leurs policières?

## 2. LE PHÉNOMÈNE D'INTÉGRATION

Le phénomène d'intégration passe par la revue de questions relatives aux mesures pour retenir les policières dans les organisations, aux raisons pour lesquelles elles quittent plus que les policiers, et aux politiques de recrutement et de promotion.

### 2.1 COMMENT LES GARDER DANS LA POLICE?

Une telle question se pose nécessairement à la lumière des difficultés que rencontrent les policières et de leur très faible représentation (Québec, 1991), même si, au Canada, le nombre de femmes dans la police a définitivement augmenté (Walker, 1993). Il s'agit moins alors de mettre en question l'apport des femmes dans la police que de créer un environnement par des politiques de rétention comme le dit Silverberg (1994) dans lequel le potentiel des femmes sera maximisé (Sharp, 1993). Cela implique par exemple d'offrir des programmes de conscientisation sur la diversité des tempéraments et des habiletés, de créer un environnement où chaque individu est responsable et doit rendre compte de ses actions, d'identifier et d'apporter des corrections sur ce qui constitue un handicap pour le travail des femmes par des programmes de formation, et d'exiger une supervision rigoureuse de la part des superviseurs (McCoy, 1993, Hale, 1992). D'une certaine façon, l'on pourrait dire que la balle est en partie dans le camp des

gestionnaires supérieurs, les directeurs, les adjoints, pour faire en sorte que les qualités distinctives des femmes soient maximisées et pour leur permettre d'avoir les opportunités équivalentes de faire carrière que leurs collègues masculins (McCoy, 1993). Comme l'avait déjà noté un chercheur, les policières contribuent à leur travail par des habiletés et des talents spécifiques, comme un intérêt pour les relations humaines. Elles n'incitent pas autant à la violence que les hommes. En général, elles suscitent moins de plaintes de la part du public. Or, ces qualités conduisent encore maintenant à des situations d'aliénation et de frustration pour elles. Elles confirment la différence d'approche des policières et limitent l'ampleur du champ de leurs interventions. Les policières ne représenteraient pas encore la vraie police, ou plutôt représenteraient des façons de faire la police plus complexes et moins physiques (Schultz, 1993).

D'une façon plus pratique, une attention spéciale devrait être portée à la planification de la carrière, à des congés de maternité acceptables, à adapter le travail durant la période de grossesse (pour que des travailleuses de qualité ne quittent pas les rangs de la police), à des congés parentaux suffisants, à des emplois à temps partiel stimulants, à faciliter l'accès à la garderie sur les lieux de travail et aux aspects pratiques de l'équipement tels les uniformes, les armes de service conçues pour des mains de femmes, etc. (Higginbotham, 1993; Hirschman, 1993; Dene, 1992; Harman, 1990).

Pour faire carrière les policières doivent relever un certain nombre de défis dont bâtir leur crédibilité, combattre les stéréotypes liés à leur sexe, faire leurs preuves en regard de l'organisation de la police, affronter les situations d'inconfort dues au rapport hiérarchique homme-femme, vivre un isolement, des obstacles personnels ainsi que et le harcèlement sexuel (Silverberg, 1994).

## 2.2 POURQUOI QUITTENT-ELLES?

Pourquoi quittent-elles est une question fondamentale car elle est porteuse de nombreuses réponses aux difficultés d'adaptation et d'intégration des femmes dans la police. Les réponses à cette question ne sont pas simples car elles font référence non seulement à la culture de la police mais aux conditions d'emploi et de travail qui sont régies par des conventions collectives.

Le constat selon lequel les femmes quittent en général plus souvent la police au cours de leur carrière que les hommes est toujours vrai. Les principales raisons identifiées sont l'attitude des collègues et des superviseurs et le harcèlement sexuel dont elles font l'objet (More, 1992), les conflits famille-carrière, des raisons familiales et la maternité (Silberberg, 1994).

Une étude canadienne auprès de quatre services de police de grande taille s'est particulièrement penchée sur les causes de stress qui entraînent comme conséquence de quitter l'emploi. Les auteurs remarquent que les policières en fonction sont plus satisfaites que celles qui ont déjà quitté en regard de la relation famille/carrière. Il semble que les hommes commencent aussi à ressentir une pression à cet effet compte tenu que les obligations familiales sont de plus en plus partagées par les conjoints. Par ailleurs, les sources de stress identifiées comme plus particulières aux femmes sont l'incompatibilité du partenaire, l'annonce d'une mort accidentelle et les tâches avec lesquelles elles ont peu de familiarité. Pour les hommes le stress est associé aux pressions politiques venant de l'extérieur, aux tentatives pour monter dans la structure et les nombreux dossiers à rédiger (Seagram, Stark-Adamec, 1992). Comme on le note, les policières et les policiers identifient des sources de stress reliées aux fonctions dans la structure mais entraînant des résultats bien différents pour les unes et les autres. Une étude américaine auprès de policiers et policières de service de petites villes sur la même question arrive à des résultats relativement similaires. Les auteurs concluent que les sources de stress sont relativement identiques pour les hommes et les femmes à trois exceptions près pour ces dernières, à savoir être

exposées à des tragédies, assumer les responsabilités reliées à la sécurité du grand public et des collègues, et le fait de travailler dans un univers majoritairement masculin (Bartol, et al., 1992).

Si les sources de stress sont relativement semblables pour les hommes et les femmes comme par exemple vivre des tragédies d'autres appartiennent davantage aux policières et s'inscrivent dans le peu d'emprise qu'elles exercent dans l'organisation policière.

### 2.3 LES POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

En général, les programmes d'action positive où pour une compétence égale une femme a priorité lors du recrutement ont été considérés comme un progrès pour les femmes (Felkenes, et al., 1993). En parallèle, des standards comme l'âge ou le poids minimums ont été abolis, ce qui favorise la sélection et le recrutement des femmes. En l'absence de tels changements, rien n'est moins certain que l'on en retrouverait autant, même si présentement les chiffres montrent qu'il y a encore des efforts à faire pour faire augmenter leur nombre (Walker, 1993). Mais comme le montre une étude canadienne, si des politiques de recrutement sont modifiées, ce qui constitue un changement majeur, il reste que 50% des services de police contactés n'avaient pas de femmes affectées au recrutement (Walker, 1993).

Les programmes d'action positive sont-ils encore nécessaire au milieu des années 90? Quel est leur efficacité? Il semble à la lumière des résultats d'une recherche menée au États-unis en 1978 et reprise en 1986 que les programmes d'action positive, comme le retrait de subsides gouvernementaux aux agences d'application de la loi qui ne recrutent pas de femmes, ont eu un effet réel et déterminant sur le recrutement des femmes mais non sur leur avancement dans la police, c'est-à-dire sur les promotions (Martin, 1991). Ces programmes sont soumis aux aléas des compressions budgétaires, du contexte politique, des structures administratives (Felkenes, et al. 1993). Une autre avenue est celle de

la Grande-Bretagne où ont été instaurées deux agences gouvernementales, *The Commission for Racial Equality* et *The Equal Opportunities Commission* afin de recevoir les plaintes et les solutionner. Or, les résultats montrent très peu de poursuites devant les tribunaux. Cette approche paraît moins efficace que les programmes d'action positive et implique surtout qu'un service de police soit suffisamment discipliné pour faire usage de sanctions contre tout comportement et pratique discriminatoires dans ses murs (McKenzie, 1993).

### 3. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA POLICE

Au cours de cette décennie, le rôle des femmes dans la police est de nouveau fouillé, il l'aura été à chaque décennie, moins pour voir si elles en ont un que pour évaluer comment il est perçu. La participation des femmes suscite encore des oppositions, les femmes devant continuer à prouver leur efficacité quelque soit les responsabilités qui leur incombent (House, 1993).

Une nouvelle évaluation d'une enquête menée auprès de recrues féminines et masculins en Grande-Bretagne dévoile que les hommes croient que la place d'une femme est auprès de sa famille. Encore ici, le manque de force physique et conséquemment les dangers que posent les situations impliquant la violence font que les policiers ont une attitude négative face aux policières (Fielding, Fielding, 1992). Si, à l'évidence, l'intégration totale des femmes comme travailleuses à part entière passe par leur acceptation par leurs collègues masculins, ce qui semble mis en question par les résultats de l'évaluation, il est aussi évident que le public doit supporter les femmes dans cette activité. Un sondage relativement récent confirme ce que d'autres études avaient montré au cours des décennies précédentes à l'effet que le public supporte les policières car elles contribuent à créer des interactions constructives entre la police et le grand public (Jacobs,

1992).

Une autre étude américaine confirmait que la performance des femmes est équivalente à celle des hommes. Toutefois, leur absence est encore remarquée dans les postes de commande, une situation dit-on, qui sera réglée par elle-même quand les policières auront acquis les années d'expérience nécessaires pour pouvoir y avoir accès. On ajoute cependant que les policières rencontrent toujours des difficultés au niveau du processus des promotions. Cette situation s'explique par la culture de la police et par les pressions informelles des personnes en place (CJ, 1991). La même question a été l'objet d'une évaluation par une chercheure canadienne. Elle constate que les femmes ont commencé à atteindre les premiers niveaux de supervision, surtout dans les services de police de grande taille. Toutefois, leur place à la haute direction est encore pratiquement inexistante à quelques exceptions près. Il semble que les mesures d'évaluation de la performance des programmes de promotion serait à réévaluer (Walker, 1993).

#### 4. LES MINORITAIRES PARMIS LES MINORITÉS

Les minoritaires parmi les minorités est un thème encore peu touché. Les problèmes que rencontrent les policières noires selon une étude américaine se posent à deux niveaux confondus et difficiles à dissocier: à savoir être une femme et être noire. Les problèmes se répercutent au plan des perspectives de carrière, des barrières structurelles et du travail au quotidien. Les problèmes de discrimination sont vécus par la plupart des policières quelles soient blanches ou noires. Mais les policières noires vivent plus directement la discrimination reliée à leur couleur (61% des femmes noires répondants au sondage), et aussi à leur sexe (48%) (Martin, 1994). Martin conclut qu'il y a peu de solidarité chez les femmes en général pour circonscrire ce problème particulier. Elle ajoute aussi que les femmes noires vivent des problèmes uniques dûs à leur condition. De plus, on apprend par une autre étude que les femmes non blanches font face à des pratiques discriminatoires déjà au moment de la formation

initiale comme recrues. Présentes en moins grand nombre que les femmes blanches, un plus fort pourcentage ne termine pas leur formation (Felkenes, Schroedel, 1993).

#### EN BREF

Selon les écrits consultés les policières sont en train de devenir des partenaires dans le domaine de l'application de la loi. Prétendues inaptes à cause de leur sexe durant les années 70, les résultats des recherches indiquent clairement qu'un certain nombre de conditions doivent être rencontrées par les gestionnaires de haut niveau, mais aussi par les superviseurs et les collègues pour faire en sorte que les policières puissent avoir les mêmes chances de se réaliser dans le quotidien, de planifier leur carrière et d'avoir les possibilités de penser atteindre les plus hauts niveaux de la structure. En fait, la direction de la police ne devrait pas être limitée qu'aux seules grandes exceptions chez les policières mais devrait plutôt devenir un défi de compétition égale pour les femmes comme pour les hommes.

#### **Quatrième partie - Les études historiques - enseignement et réflexion**

Cette dernière partie sera brève. Elle porte sur un thème qui pourrait devenir un objet de recherche en lui-même.

Cette partie se démarque des précédentes en ce sens qu'elle ne s'inscrit pas dans la démarche chronologique que nous avons privilégiée jusqu'à présent pour comprendre la situation de la femme dans la police. En effet, par définition les études historiques mettent les éléments d'analyse en perspective en prenant un recul nécessaire par rapport au temps où le travail de réflexion est structuré. Des questions similaires à celles déjà traitées au cours des trois

décennies résurgissent. Leur traitement et l'analyse des auteurs amènent à considérer autrement des facteurs déjà ciblés.

## 1. LA FEMME EXCEPTIONNELLE

D'une façon générale, on retrouve dans la littérature la femme exceptionnelle, celle qui à force de persévérance, de caractère, de motivation a réussi avant toutes les autres à traverser les barrières des institutions policières et de la culture masculine. Plus souvent qu'autrement la femme exceptionnelle sera nommée ainsi à cause de ses qualités plutôt que de son grade, ce qui apparaît plus facultatif. Les exemples ne manquent pas pour convaincre en fait que les femmes ont été associées à la police de tout temps malgré les perceptions qui proposent le contraire et les faits qui confirment l'opposé.

Par exemple, on retrouve dans une publication récente (Gend info, 1995) cette remarque qu'en 1792 Marie Charpentier devient la première femme gendarme à Paris grâce à un texte révolutionnaire qui prévoyait que les détenteurs du brevet de vainqueur de la Bastille pourraient incorporer la 37ième division de gendarmerie à pied. Ce qu'elle est sans doute devenue. Ou encore, Alice Stebbins Wells, la première femme américaine, en 1910, à porter le titre de policière et à avoir les pouvoirs d'arrestation (House, 1993).

## 2. LES RACINES DES FEMMES DANS LA POLICE

Les racines des femmes dans la police sont différentes selon qu'elles sont interprétées d'un point de vue américain ou britannique. Toutefois, quelle que soit l'interprétation de l'origine de l'implication des femmes, le fait demeure que les femmes ont eu à supporter depuis leur entrée dans la police des difficultés liées à leur sexe (Bell, 1982).

D'un point de vue américain, l'arrivée des femmes est rattachée directement aux préoccupations de prévention du crime chez les enfants.

L'implication des femmes dans les forces de l'ordre aux États-Unis débute tôt, aussi loin qu'au milieu du siècle précédent, mais dans des fonctions limitées. La ville de New York a engagé sa première matrone en 1845. Au début du siècle, Lola Baldwin a été la première femme à utiliser des pouvoirs d'arrestation à l'égard des femmes et des enfants (Hamilton, 1971). 1910 est une date marquante. C'est l'année où la première femme policière est reconnue comme telle (Price, Gavin, 1982). A la fin de la première Guerre mondiale, plus de 200 villes américaines avaient des femmes à leur service (House, 1993). Entre temps, la *International Association of Women Police* était fondée. Malgré ce succès relatif, les femmes seront pendant encore longtemps soumises à des cotas de sélection et feront l'objet de discrimination (Mishkin, 1981). Elles devront obtenir des succès dans tous les secteurs reliés à l'application de la loi et dans diverses escouades (enquêtes, police à cheval, aéroport, escouade canine, contrôle de foule, etc) pour devenir appréciées pour leur travail (Fry 1983; Smith, 1982).

En Grande-Bretagne, les racines du mouvement de femmes dans la police sont vues comme directement reliées aux organisations militantes bénévoles de femmes selon la pure tradition de pureté morale de la fin du XIX siècle. Elles sont aussi liées aux organisations de suffragettes qui ont milité pour le droit de vote des femmes. Ce mouvement de femmes a mené en 1914 à la création entre autres de l'organisation bénévole *Women's Police Service* qui a conduit à l'instauration des femmes dans la police afin d'offrir un traitement égal aux femmes confrontées au système de la justice et aux enfants (Judge, 1989; Amidon, 1986; Lock, 1979). Dans la foulée de ce mouvement, Scotland Yard a instauré une unité séparée de femmes patrouilleuses, une initiative considérée comme un triomphe pour les femmes policières (Hoffman, Perlstein, 1978). Plus tard, la deuxième Guerre mondiale permettra aux femmes de joindre le marché du travail, la police n'y échappant pas (Dene, 1992).

A l'origine, et bien avant leur entrée en masse dans les rangs, le rôle des femmes policiers a reposé sur les pouvoirs reliés à leur fonction. En d'autres mots, il s'est agi de parvenir à définir une

tâche relevant du domaine de l'application de la loi et requérant des pouvoirs d'arrestation, ou d'agent de la paix. Cette tâche inspirée du modèle de la prévention du crime où les femmes excellent par définition, disait-on (Appier, 1992), sera limitée au départ et longtemps par la suite à une catégorie de personnes, soit les femmes et les enfants.

#### EN BREF

Les études historiques ont l'avantage de mettre les connaissances sur la question en perspective. Elles relativisent en quelque sorte l'absence d'information véhiculée à ce sujet.

Elles montrent qu'au cours des années de tentative d'intégration les femmes connaîtront des difficultés constantes pour se faire accepter dans la profession. Elles auront presque jusqu'aux années 80 des tâches limitées reliés à la fonction policière. La nature du travail policier, la culture des hommes de la profession et les attitudes sociale en général ont été des restrictions majeures non seulement à leur intégration mais aussi à leur succès dans la fonction d'agent de la paix.

## Conclusion

Les femmes sont confrontées à une structure qui les limite de plusieurs coté à la fois. Nous avons vu que le rôle des policières, incluant leur performance, leur compétence, leur habileté à mettre la loi en application ont été amplement étudiées. Par ailleurs, leur image, la perception des collègues masculins dont les superviseurs, des citoyens en général et des femmes ont aussi fait l'objet de réflexion à plus d'une reprise. Enfin, la carrière, l'expérience qu'elles ont, le rang qu'elles atteignent, ont aussi été scrutés à chaque décennie. Nous disons que le rôle, l'image et la carrière forment une relation triangulaire solide et hermétique à toute influence extérieure. En d'autres mots, la policière se situe au centre du triangle qui tout en lui ouvrant les portes de la structure policière la limite par le fait même aux contingences inhérentes à celle-ci.

Un élément de litige se constitue par la mise en question du rôle des femmes dans la police - doivent-elles être considérées comme des femmes en premier ou comme des policières? En fait, une telle interrogation n'a jamais fait l'objet d'évaluation comme telle pour les policiers, considérant qu'ils faisaient corps avec le travail de la police. Or, l'arrivée des femmes et leur implantation définitive a provoqué le questionnement sur le fondement de ce qu'elles sont, ce que d'aucun ont appelé leur féminité, ce que d'autres ont considéré comme relevant des stéréotypes propres à nos collectivités. Ce type de question permet de voir l'apport positif des policières dans le travail, mais aussi dans la culture de la police car elles ont un apport indéniable qui commence à prendre forme comme on l'a vu avec les résultats des recherches des années 90. Si comme on l'a supposé correctement la policière peut être épouse et mère de famille à la fois, c'est-à-dire qu'elle mène de front deux carrières, une professionnelle et une personnelle, il apparaît que les façons de faire

la police, les préoccupations pour obtenir des conditions de travail qui reflètent davantage les conditions de vie de la fin des années 90 deviennent des priorités pour elles, et aussi sans doute pour des policiers. On peut supposer alors qu'un des apports des femmes est de pousser sur une structure aussi lourde et ancrée dans des valeurs traditionnelles afin de faire progresser la profession.

Il est apparu évident, on a cru nécessaire de l'indiquer dans les études, que les femmes ont rencontré des difficultés techniques à s'ajuster aux difficultés qui n'avaient rien à voir avec leur compétence mais qui avait une incidence directe sur les résultats de leur performance. Par exemple, l'usage de l'arme de service dessinée pour des mains d'hommes est une difficulté majeure mais facilement contournable à partir du moment où elle est remplacée pour rencontrer les besoins de celles qui l'utilisent. En plus d'aider les femmes en leur fournissant du matériel qui rencontre leurs besoins, cela permet de contribuer à combattre les préjugés reliés au sexe faible et à la contre-performance des femmes.

## RÉFÉRENCES

- ABRAMOWITZ, A; CRITES, L; GATES, M; MINTZ, E; SANDLER, G. (1974). *Women in Policing. A Manual*. Washington: Police Foundation.
- ABRECHT, M. E.; STERN, B. L. (1976). *Making of a Woman Cop*. N.Y.: William Morrow and Company, Inc.
- AMIDON, L. A. (1986). *"Ladies in Blue": Feminism and Policing in Britain in the Late Nineteenth and Early Twentieth Centuries*. Ann Arbor, MI.: University Microfilms International.
- ANONYME (1989). Women. Fifteen Years of Experience in the RCMP. *RCMP Gazette*, 51, 11:21-23.
- ANDERSON, D. J. (1976). *Evaluation of the Methodological and Policy Implications of the District of Columbia Policewomen on Patrol Study*. Ann Arbor University Microfilms. MI.
- APPIER, J. (1992). Preventive Justice: The Campaign For Women Police. *Women and Criminal Justice*, 4,1 3-36.
- ARMAT, V. (1975). *Policewomen in Action* in George Henderson (ed.) *Police Human Relations*. Springfield: Charles C Thomas.
- ATKINSON, J. (1980). Affirmative Action in Police Departments. *Police Product News*, 4, 1:52-56.
- AYOOB, M. F. (1978). Perspectives on Female Troopers. *Trooper*, 3, 2:32-35, 99-101, 103, 105.
- BARTLETT, H. W.; ROSENBLUM, A. (1977). *Policewoman Effectiveness*. Denver: Denver Police Department, Denver Civil Service Commission.
- BARTOL, C. R.; BERGEN, G. T.; VOLCKENS, J. S.; KNORAS, K. M. (1992). Women in Small-Town Policing: Job Performance and Stress. *Criminal Justice and Behavior*, 19, 3:240-259.
- BASS, M. (1982). Stress. A Woman Officer's View. *Police Stress*, 5, 1:30-33.
- BECKE, S. C. (1973). Law enforcement. The feminine Angle. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 17, 2:196-201.
- BELL, D. J. (1982). Policewomen - Myths and Reality. *Journal of Police Science and Administration*, 10, 1: 112-120.
- BELKNAP, J.; SHELLEY, J. K. (1993). *New Lone Ranger: Policewomen on*

Patrol. *American Journal of Police*, 12, 2:47-75.

BERG, B. L.; Budnick, K. J. (1986). Defeminization of Women in Law Enforcement. A New Twist in the Traditional Police Personality. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 4:314-319.

BLOCH, P.; ANDERSON, D. (1973). *Policewomen on Patrol*. Final Report. Washington: Police Foundation.

BREECE, C. M.; GARRETT, G. R. (1974). *Women in Policing. A Bibliography*. U.S.: National Institute of Justice.

BROUSSEAU, B.; KLEIN, C.; ARNESEN, N. (ed.) (1980). *Affirmative Action. Equal Employment Opportunity in the Criminal Justice System. A Selected Bibliography*. U.S. Department of Justice: National Institute of Justice.

CHARLES, M. T. (1982). Women in Policing. The Physical Aspect. *Journal of Police Science and Administration*, 10, 2:194-205.

CLARK, E. B. (1978). Career in Police Work. Policewomen Speak for Themselves. *Women's Work*, 4, 5:14-23.

C. J. The Americas (1991). Police Foundation Study Points Out Problems Of Women Police. *C. J. The Americas*, 4, 3:7.

CRITES, L. (1973). *Women in Law Enforcement*. Management Information Service Report, 5, 9.

DAVIS, J. A. (1984). Perspectives of Policewomen in Texas and Oklahoma. *Journal of Police Science and Administration*, 12, 4: 395-403.

DAVIS, L. G. (1976). *Policewomen in American Society - A Preliminary Survey*. Monticello: Council of Planning Librarians.

DENE, E. (1992). Maternity Rights for Policewomen Within the E.C. *Police Journal*, 65, 1: 21-25.

DREIFUS, C. (1980). People Are Always Asking Me What I'm Trying to Prove. *Police Magazine*, 3, 2:18-25.

DREIFUS, C. (1982). Why Two Women Cops Were Convicted of Cowardice in Barbara Raffel Price and Natalie J. Sokoloff (eds.) *Criminal Justice System and Women*. N.Y.:Clark Boardman Company, Ltd.

DUTTON, A.; BRITT, B. (1977). *Recruitment and Retention of Females in Law Enforcement Occupations*. N.Y.: National Urban League, Inc,

FEINMAN, C. (1980). *Women in the Criminal Justice System*. N.Y.: Praeger Publishers.

FELKENES G. T.; SCHROEDEL, J. R. (1993). Case Study of Minority Women

in Policing. *Women and Criminal Justice*, 4, 2:65-89.

FIELDING N.; FIELDING, J. (1992). A Comparative Minority: Female Recruits to a British Constabulary Force. *Policing and Society*, 2, 3:205-218.

FOREMAN, L. (1978). At the Crossroads? - *The functions of Policewomen in Victoria, Australia*. Australia: Criminology Research Council.

FRY, L. J. (1983). Preliminary Examination of the Factors Related to Turnover of Women in Law Enforcement. *Journal of Police Science and Administration*, 11, 2:149-155.

GARMIRE, B. L. (1974). Female Officers in the Department. *F.B.I. Law Enforcement Bulletin*, 43, 6:11-13.

GARRISON, C. G.; GRANT, N.; MCCORMICK, K. (1988). Utilization of Police Women. *Police-Chief*, 55, 9:32-35, 69-73.

*Gend info* (1995). La gendarmerie au féminin, 175, 11-20.

GLATZLE, M.; FIORE, E. (1980). Muggable Mary. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

GOLDEN, K. M. (1982). Women in Criminal Justice. Occupational Interests. *Journal of Criminal Justice*, 10, 2:147-152.

GREENWALD, J. E. (1976). *Aggression as a Component of Police-Citizen Transactions. Differences Between Male and Female Police Officers*. University Microfilms, Ann Arbor, MI.

GRENNAN, S. E. (1987). Findings on the Role of Officer Gender in Violent Encounters With Citizens. *Journal of Police Science and Administration*, 15, 1:78-85.

HALE, D. C. (1992). Women in Policing in Gary W. Cordner and Donna C. Hale (eds.) *What Works in Policing: Operations and Administration Examined*. Cincinnati: Anderson Publishing Company.

HAMILTON M. E. (1971). *Policewoman: Her Service and Ideals*. N.Y.: Arno Press.

HARMAN, A. (1990). Report from the International Conference for Policewomen. *Law and Order*, 38, 6:56-59.

HEFFNER, P. A. (1976). *Impact of Policewomen on Patrol. Contributions of Sex Role Stereotypes to Behavior in an Astereotypic Setting*. Ann Arbor University Microfilms.

HERNANDEZ, E. (1982). Females in Law Enforcement. Femininity, Competence, Attraction, and Work Acceptance. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 1:13-34.

- HIGGINBOTHAM, J. (1993). Pregnancy and Maternity Leave Policies: the Legal Aspects. *F.B.I. Law Enforcement Bulletin*, 62, 3:27-32.
- HILTON, J. (1976). Women in the Police Service. *Police journal*, 49, 2:93-103.
- HIRSCHMAN, J. E. (1993). Uniforms Improve for Female Officers. *Law and Order*, 41, 8:37-40.
- HORNE, P. (1980). Policewomen and the Physical Aspects of Policing. *Law and Order*, 28, 9:83-87, 89.
- HORNE, P. (1979). Policewomen. 2000 A d. *Law and Order*, 27, 3:48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62-63, 72-75.
- HORNE, P. (1975). Policewomen and International Women's Year. *Law and Order*, 23, 10:66-70.
- HORNE, P. P. (1972). *Role of Women in Law Enforcement*. Los Angeles: California State University, Los Angeles Department of Criminal Justice.
- HOUSE, C. H. (1993). Changing Role of Women in Law Enforcement. *Police Chief*, 60, 10:139-144.
- JACOBS, P. (1992). Public Perceptions of Women in Policing. *C.J. the Americas*, 5, 2: 13-16.
- JACOBS, P. (1987). How Female Police Officers Cope with a Traditionally Male Position. *Sociology and Social Research*, 72, 1:4-6.
- JOHNS, C. J. (1979). Trouble With Women in Policing. Attitudes Aren't Changing. *Criminal Justice Review*, 4, 1: 33-40.
- JOHNS, C. J.; BARCLAY, A. M. (1979). Female Partners for Male Police. The Effect on Shooting Responses. *Criminal Justice and Behavior*, 6, 4:327-338.
- JUDGE, T. (1989). Breaking Down the Barriers. *Police*, 21, 10: 32, 34, 36.
- KEEFE, M. L. (1981). *Overview of Equal Opportunity in Policing for Women*. U.S.: Business and Professional Women's Foundation.
- KENNEDY, D. B.; HOMANT, R. J. (1981). Nontraditional Role Assumption and the Personality of the Policewoman. *Journal of Police Science and Administration*, 9, 3:346-355.
- KNOOHUIZEN, R; GUTMAN, R. (1974). *Women in Police Work in Chicago* Chicago: Chicago Law Enforcement Study Group.
- KOENIG E. J.; JUNI, S. (1981). Attitudes Toward Policewomen - A Study

of Interrelationships and Determinants. *Journal of Police Science and Administration*, 9, 4:463-474.

KRUCKENBERG, J. (1974). Women in Policing - reflections of a changing community. Part 1. *Police Law Quarterly*, 4, 1:23-33.

LANCASTER, D. (1983). One Woman's Struggle. *Police Product News*, september, 42-43.

LEHTINEN, M. W. (1976). Sexism in Police Departments. *Trial*, 12, 9: 52-55.

LEWIS, B. (1983). Women Behind the Badge. *Police Product News*, september, 33-34.

LINDEN, R. (1985). Attrition Among Male and Female Members of the RCMP (Royal Canadian Mounted Police). *Canadian Police College Journal*, 9, 1:86-97.

LINDEN, R.; Minch, C. (1984). *Women in Policing. A Review, 1984-92*. Ottawa: Solicitor General Research Division.

LINDEN, R. (1983). Women in Policing - A Study of Lower Mainland RCMP (Royal Canadian Mounted Police) Detachments. *Canadian Police College Journal*, 7, 3:217-229.

LINDSEY, B. (1983). You've Come a Long Way, Officer. *Law and Order*, 31, 8:85-91.

LOCK, J. (1979). *British Policewoman. Her Story*. Clerkenwell Green, London: Robert Hale and Company.

LOS ANGELES POLICE DEPARTMENT. Personnel and Training Bureau (1973). *Policewoman Field Study*. Los Angeles: Los Angeles Police Department. Personnel and Training Bureau.

LUNNEBORG, P. W. (1989). *Women Police Officers: Current Career Profile*. Springfield: Charles C. Thomas.

MARTIN, S. E. (1994). Outsider Within the Station House: The Impact of Race and Gender on Black Women Police. *Social Problems*, 41, 3:383-400.

MARTIN, S. E. (1991). Effectiveness of Affirmative Action: The Case of Women in Policing. *Justice Quarterly*, 8, 4:489-504.

MARTIN, S. E. (1989). *Women on the Move? A Report on the Status of Women in Policing*. N.Y.:Ford Foundation.

MARTIN, S. E. (1980). *Breaking and Entering. Policewomen On Patrol*. Berkeley: University of California Press.

MARTIN, C. A. (1979a). *Capable Cops - Women Behind the Shield - A*

*Selected Bibliography on Women Police Officers.* Monticello: Vance Bibliographies.

MARTIN, S. E. (1979b). Policewomen and Policemen - Occupational Role Dilemmas and Choices of Female Officers. *Journal of Police Science and Administration*, 7, 3:314-323.

MARTIN, D.; Levine, M. (1991). Status of Women in Law Enforcement. *Law Enforcement Technology*, 18, 2:26, 28-29, 52.

MCCOY, D. (1993). Women in Law Enforcement: A Positive Work Environment. *Law Enforcement Tomorrow*, 2, 1:5-9.

MCGEORGE, J.; WOLFE, J. A. (1976). Comparison of Attitudes Between Men and Women Police Officers. A Preliminary Analysis. *Criminal Justice Review*, 1, 2: 21-33.

MCKENZIE, I. K. (1993) Equal Opportunities in Policing: A Comparative Examination of Anti-Discrimination Policy and Practice in British Policing. *International Journal of the Sociology of Law*, 21, 2:159-174.

MEAGHER, M. S.; YENTES, N. A. (1986). Choosing a Career in Policing. A Comparison of Male and Female Perceptions. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 4:320-327.

MELCHIONNE, T. M. (1974). Changing Role of Policewomen. *Police Journal*, 47, 4:340-358.

MILTON, C. (1972). *Women in Policing.* Washington: Police Foundation.

MILTON, C. H. (1978). Future of Women in Policing in Alvin Cohn (ed.) *Future of Policing.* Newbury Park:Sage Publications, Inc,

MISHKIN, B. D. (1982). Female Police in the United States. *Police Journal*, 54, 1: 22-33.

MORE, H. W. (1992). Male-Dominated Police Culture: Reducing the Gender Gap in Harry W. More (ed.) *Special Topics in Policing.* Cincinnati: Anderson Publishing Company.

MORGAN, T. (1974). Women Make Good Cops. *New-York Times Magazine*: 18, 19, 23, 25, 27, 28, 30.

MURO, D. P. (1979). *Police Careers for Women.* N.Y.: Julian Messner.

ONTARIO. MINISTRY OF THE SOLICITOR GENERAL (1986). *Report on the Study of Female Police Officers.* Ontario Regional and Municipal Police Forces. Ontario. Ministry of the Solicitor General.

PATTERSON, M. J. (1980). Training Tailored for Women. *Police Magazine*, 3, 5:22-29.

- PENDERGRASS, V. E.; OSTROVE, N. M. (1984). Survey of Stress in Women in Policing. *Journal of Police Science and Administration*, 12, 3:303-309.
- PERLSTEIN, G. R. (1972). Certain Characteristics of Policewomen. *Police*, 16, 5:45-46.
- PERLSTEIN, G. R. (1971). *Exploratory Analysis of Certain Characteristics of Policewomen*. Ann Arbor: University Microfilms, MI.
- PIKE, D. L. (1985). Women in Police Academy Training: Some Aspects of Organizational Response in Imogene L. Moyer (ed.) *The Changing Roles in Women in the Criminal Justice System*. Prospect Heights: Waveland Press.
- POOLE, E. D.; Pogrebin, M. R. (1988). Factors Affecting the Decision To Remain in Policing: A Study of Women Officers. *Journal of Police Science and Administration*, 16, 1:49-55.
- POPE, K. E.; Pope, D. W. (1986). Attitudes of Male Police Officers Towards Their Female Counterparts. *Police Journal*, 59, 3:242-250.
- POTTS, L. W. (1983). Equal Employment Opportunity and Female Employment in Police Agencies. *Journal of Criminal Justice*, 11, 6: 505-523.
- POWNALL, H. F. (1978). *Role of the female officer in the United States and Canadian police systems*.
- PRICE, B. R. (1985). Sexual Integration in American Law Enforcement in William C. Heffernan and Timothy Stroup (eds.) *Police Ethics. Hard Choices in Law Enforcement*. N.Y.: John Jay Press.
- PRICE, B. R. (1982). *Women in Policing. Sexual Integration in American Law Enforcement*. Washington: National Institute of Justice.
- PRICE, B. R. (1974). Study of Leadership Strength of Female Police Executives. *Journal of Police Science and Administration*, 2, 2:219-226.
- PRICE, B. R.; Gavin, S. (1982). Century of Women in Policing. in Barbara Raffel Price and Natalie J. Sokoloff (eds.) *Criminal Justice System and Women*. N.Y.: Clark Boardman Company, Ltd.
- QUÉBEC. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1991). *La situation des femmes dans l'administration de la justice. Avis du Conseil*. Québec: Gouvernement du Québec. Conseil du statut de la femme.
- ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE (1979). *Policewomen. A Bibliography*. Ottawa: Head Quarters Library.
- SCHULTZ, D. M. (1993). Policewomen in the 1950s: Paving the Way For Patrol. *Women and Criminal Justice*, 4, 2:5-30.
- SEAGRAM, B. C.; STARK-ADAMEC, C. (1992). Women in Canadian Urban

Policing: Why Are They Leaving? *Police Chief*, 59, 10: 120,122-128.

SHARP, A. G. (1993). Recruiting (and retaining) Women Police Officers. *Law and Order*, 41, 5:89-92.

SHERMAN, L. J. (1975). Evaluation of Policewomen on Patrol in a Suburban Police Department. *Journal of Police Science and Administration*, 3, 4:434-438.

SHERMAN, M.; SHERMAN, L. J. (1976). *Addendum to Bibliography on Policewomen, 1972-1976*. St Louis: University of Missouri.

SHERMAN, M.; SHERMAN, L.J. (1972). *Bibliography on Policewomen, 1945-1972*. Missouri: Thirteenth Judicial Circuit, Fulton.

SICHEL, J. L. (1978). *Expectations Which Have Shaped Women's Role in Policing New York City*. Washington: National Institute of Justice.

SILVERBERG, C. (1994). The Challenges of Women in Policing. *Proceedings. Police Employment in Changing (and Difficult) Times*. February 28-march 1. Police Association of Ontario.

SMITH, E. S. (1982). *Breakthrough. Women in Law Enforcement*. N.Y.: BK Book.

SNARR, R. W.; MCCAULEY, R. P. (1976). *Minority Recruitment Manual for Ohio peace officers report, 1977*. Londons: Ohio Peace Officer Training Academy, Columbus: Ohio Department of Economic and Community Development.

SNORTUM, J. R.; Beyers, J. C. (1983). Patrol Activities of Male and Female Officers as a Function of Work Experience. *Police Studies*, 6, 1:36-42.

SOUTHGATE, P. (1981). Women in the Police. *Police Journal*, 54, 2: 157-167.

STRATTON, B. T. (1986). Integrating Women Into Law Enforcement in John C. Yuille (ed.) *Police Selection and Training*. Boston: Martinus Nijhoff Publishing Kluwer.

STUART, C. G. (1975). Changing Status of Women in Police Professions. *Police Chief*, 42, 4:61-62, 81.

SULLIVAN, P. K. (1979). Role of Women in the Police Service. The Effects of the Sex Discrimination Act 1975. A Comparison of Respective Positions. *Police Journal*, 52, 4:336-343.

SULTON, C. G.; Townsey, R. D. (1981). *Progress Report on Women in Policing*. Washington: Police Foundation.

SUSINI, J. (1977). Femme dans la police. Rouage anonyme de plus,

caricature de l'homme ou condition d'émergence d'un type nouveau de personnalité policière. (L'étonnante absence historique de la femme dans la police?). *Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparée*, 3: 651-664.

SUTTON, M. S.; CARLSON, H. M. (1977). Attitude and Personality Differences Among Men and Women Studying Police Science. *Journal of Social Psychology*, 102:161-162.

TAYLOR, W. B.; MAFFEI, E. (1978). The Triumph of the "Lady-Copper": Policewomen on Britain's Home Front, 1914-1918. *Journal of the American Criminal Justice Association*, 41, 1:29-37.

TIMMINS, W. M.; HAINSWORTH, B. E. (1989). Attracting and Retaining Females in Law Enforcement: Sex-Based Problems of Women Cops in 1988. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 33, 3:197-205.

TOWNSEY, R. D. (1982a). Black Women in American Policing. An Advancement Display. *Journal of Criminal Justice*, 10, 6:455-468.

TOWNSEY, R. D. (1982b). Female Patrol Officers. A Review of the Physical Capability Issue in Barbara R. Price and Natalie J. Sokoloff (eds.) *Criminal Justice System and Women*. N.Y.:Clark Boardman Company, Ltd.

TOWNSEY, R. D. (1981). *Careers in Law Enforcement. An Information Packet*. Washington: Police Foundation.

TOWNSEY, R. D. (1980). *National Information and Research Center on Women in Policing*. Washington: Police Foundation.

U.S. Department of Justice. F.B.I. (1995). *Policewomen*. Quantico: Federal Bureau of Investigation, FBI Academy Library.

VANWORMER, K. (1981). Are Males Suited to Police Patrol Work? *Police Studies*, 3, 4:41-44.

VASTOLA, A. (1977). Women in Policing. An Alternative Ideology. *Police Chief*, 44, 1: 62-69.

VEGA, M.; SILVERMAN, I. J. (1982). Female Police Officers as Viewed by Their Male Counterparts. *Police Studies*, 5, 1:31-39.

WALKER, S. G. (1993). The Status of Women in Canadian Policing. Ottawa: Ministry of Solicitor General. Canada.

WASHINGTON, B. (1981). Stress and the Female Officer in Leonard Territo and Harold J. Vetter (ed.) *Stress and Police Personnel*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

WASHINGTON, B. (1975). Stress Reduction Techniques for the Female

Officer in W. H. Kroes, and J. J. Hurrell, jr (ed.) *Job Stress and the Police Officer. Identifying stress reduction techniques. Proceedings of symposium.* Washington: National Institute of Justice.

WEHRLE-EINHORN J. L. (1980). *Gender, Stress and Self in the Work-Family Role System. Role Inconsistency Among Police Officers.* Lawrence: University of Kansas.

WEXLER, J. G.; LOGAN, D. D. (1983). Sources of Stress Among Women Police Officers. *Journal of Police Science and Administration*, 11, 1:46-53.

WEXLER, J. G.; Quinn, V. (1985). Considerations in the Training and Development of Women Sergeants. *Journal of Police Science and Administration*, 13, 2:98-105.

Les questions suivantes constituent la base de réflexion de ce document :

1. présentement, est-ce que les femmes se retrouvent à tous les paliers dans le monde policier en terme de rang et de structure?
2. peut-on déterminer où elles s'en vont au plan de la carrière (quel genre de carrière font-elles, y a-t-il une ou des orientations qui semblent ressortir)?
3. quels problèmes rencontrent-elles, du moins quelles sont les problèmes identifiés par la littérature aux plans professionnel et personnel?
4. quelles sont les solutions qui ont été mises de l'avant pour faciliter l'intégration des femmes, la poursuite d'une carrière, le succès dans le travail?