INFORMATION TO USERS

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps.

Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.

ProQuest Information and Learning
300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
800-521-0600

Université d'Ottawa · University of Ottawa

Les perceptions des policières dont le conjoint est policier : carrières, vie de couple, famille.

Étude exploratoire

Michèle Diotte

0001352752

Thèse présentée au Département de Criminologie et à l'Institut d'Études des femmes de l'Université d'Ottawa en complément des exigences de la maîtrise pluridisciplinaire ès arts (M.A.)

Juillet 2001

© Michèle Diotte, Ottawa, Canada, 2001

National Library of Canada
Acquisitions and Bibliographic Services
395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque nationale du Canada
Acquisitions et services bibliographiques
395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-66030-3

Canada

Résumé

La question des incidences professionnelles liées à la présence de couples policiers au sein de l'organisation policière est une problématique relativement récente. Cette situation de couple professionnel serait le fait de plus de la moitié des policières.

Les quelques études sur les relations amoureuses au travail et sur les couples policiers s'accordent pour dire que les femmes risquent davantage de subir les conséquences professionnelles négatives pouvant découler de leur situation de couple professionnel. Cela nous a conduit à cette recherche sur les perceptions et expériences des policières concernant les incidences professionnelles liées à leur situation.

Nos entretiens indiquent que les policières sont peu craintives des possibles retombées professionnelles négatives liées à leur situation. Au contraire. Elles s'attendent à ce que l'employeur facilite la conciliation travail/vie de couple, et demeurent peu préoccupées des conflits d'intérêt au travail pouvant émerger de ces accommodements.

Remerciements

Une thèse constitue un travail de longue haleine, nécessitant beaucoup de support, d'encouragement et, surtout, d'amour. Je tiens donc à remercier de tout coeur les personnes extraordinaires qui ont permis l'accomplissement de ce projet.

Il y a tout d'abord ma très chère directrice de thèse, Line Beauchesne, à qui je dis merci pour son authenticité, sa discipline, sa grande disponibilité, son perfectionnisme, ainsi que l'amour qu'elle a à l'égard de ses étudiant(e)s.

Également, je me dois de lever mon chapeau à tous les services policiers qui ont accepté de me soutenir lors du recrutement des participantes. Sans compter les policières qui ont été à la fois généreuses de leur temps et très réceptives à mon étude.

Je ne dois pas passer sous silence le soutien précieux de ma grande amie Henriette du Nouveau-Brunswick qui m'a permis de reprendre mon souffle en m'invitant à souper. Merci papa Jean-Marc de m'avoir accompagné aux quatres coins de la province. Maman Lise, merci pour ta bonne

oreille et pour tes conseils. Merci à ma grande soeur Janic qui m'a encouragé à sa manière tout au long de ce projet.

Enfin, merci à toi José, la flamme de mon coeur. Le support et l'amour que tu m'offres n'ont pas de prix à mes yeux.

Table des matières

REMERCIEMENTS

RÉSUMÉ

INTRODUCTION

CHAPITRE I CADRE THÉORIQUE

1.1 Les relations amoureuses au travail.....9
1.1.1 Impact sur le climat de travail.....9
1.1.2 Impact sur la négociation professionnelle.....12

1.2 Les policières dans l'organisation : portrait Statistique.....15
1.2.1 Position hiérarchique et isolement.....15
1.2.2 Couples policiers.....18

1.3 Les résistances à l'intégration des policières.....19
1.3.1 Importance sur le climat de travail.....19
A. Résistance des collègues.....20
B. Doutes à l'égard de leurs compétences.....21
C. Perception de favoritisme.....24
1.3.2 Impact sur la négociation professionnelle.....26
A. Congés de maternité.....26
B. Promotions.....28
C. Syndicat.....33

1.4 Les couples policiers.....35

1.5 Les couples policiers : incidences professionnelles.....38
1.5.1 Embauche.....38
1.5.2 Travail ensemble.....40
A. Hésitation des superviseurs.....40
B. Question juridique.....41
1.5.3 Horaires de travail et vacances.....42
1.5.4 Promotions.....46
1.5.5 Mutations.....47

CHAPITRE II LES POLITIQUES AU TRAVAIL TOUCHANT LA QUESTION DES COUPLES POLICIERS

2.1 Notre enquête.....51

2.2 Ses résultats.....62
2.2.1 Travail ensemble.....62
2.2.2 Embauche et promotions.....65
2.2.3 Horaires de travail.....67
2.2.4 Mutations.....69

CHAPITRE III LA MÉTHODOLOGIE

3.1 Une étude qualitative.....74

3.2 L'échantillonnage.....78

3.3 Le processus de recrutement des participantes.....83

3.4 La méthode de cueillette des données.....86

3.5 L'analyse de l'information.....96

CHAPITRE IV LES RÉSULTATS ET LEUR ANALYSE

4.1 La présentation des données.....101
4.1.1 Consigne générale: La prise en compte par les gestionnaires de la police de certaines des demandes liées au fait d'être un couple policier.....102
4.1.2 Accessibilité moins grande à certains postes afin d'éviter les conflits d'intérêt au travail.....105
4.1.3 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les promotions.....107
4.1.4 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les vacances.....113
4.1.5 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait aux horaires de travail.....117

4.1.6 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait au travail ensemble.....123
4.1.7 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait aux questions familiales.....128
4.1.8 Prise en compte de la situation de couple policier lors de l'embauche de la policière dans le même service de police que son conjoint.....135
4.1.9 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les mutations.....139

4.2 L'analyse des données.....147

CONCLUSION.....157

BIBLIOGRAPHIE.....164

ANNEXES

Annexe A : Questionnaire envoyé aux chefs du personnel et aux responsables de l'Association des policiers et policières de services de plus de 10 policières
Annexe B : Lettre aux chefs du personnel : recrutement des participantes
Annexe C : Lettre aux policières : recrutement des participantes
Annexe D : Formulaire de consentement

INTRODUCTION

L'entrée des femmes dans l'entièreté des fonctions de la profession policière depuis le dernier quart de siècle a nécessité des actions en vue de leur intégration dans les politiques en place de la part des organisations policières. Leur présence a également généré de nouvelles problématiques, dont la question des incidences professionnelles liées à la présence des couples policiers. Cette situation de couple professionnel serait le fait de plus de la moitié des policières. L'entrée relativement jeunes des femmes au sein de l'organisation policière favorise cette situation, surtout que certaines caractéristiques de la culture professionnelle et de l'organisation du travail font de cette profession un milieu relativement fermé et ce, même aux rencontres sociales à l'extérieur de la profession.

La littérature sur les relations amoureuses au travail est plutôt éparse. Toutefois, les quelques études qui existent sur le sujet semblent s'accorder pour dire que ce sont davantage les femmes qui font les frais des conséquences professionnelles négatives pouvant découler des relations amoureuses au travail. D'une part, les relations amoureuses au travail peuvent engendrer un climat négatif avec les collègues de travail; la femme, surtout si

elle est au bas de l'échelle, risque davantage d'être mise en doute professionnellement tant à cause des perceptions de ses motivations dans les relations amoureuses au travail que dans l'interprétation de favoritisme lors d'amélioration de ses conditions de travail. D'autre part, si la crédibilité et le pouvoir professionnel de la femme sont faibles, cela place également cette dernière dans une position vulnérable vis-à-vis l'employeur lorsqu'émergent des conflits d'intérêt au travail ou même des apparences de conflits d'intérêt. Cela peut toucher les questions des horaires de travail, des vacances, du travail ensemble et même en équipe des conjoints, de l'embauche, des promotions et des mutations, etc.

Très peu d'études se sont penchées sur la question plus spécifique des couples policiers. Cependant, les quelques informations disponibles sur le sujet nous portent à croire qu'il y a lieu d'investiguer les hypothèses avancées par la littérature sur les relations amoureuses au travail. En effet, la possibilité d'une vulnérabilité professionnelle liée à la situation de couple, telle que soulevée par cette littérature, combinée à la faible intégration, encore aujourd'hui, des policières dans leur milieu de travail, soulèvent selon nous un questionnement

sur les possibles répercussions professionnelles négatives que peuvent connaître les policières dont le conjoint est policier, répercussions tant à l'égard de leur climat de travail qu'en matière de négociation professionnelle.

En effet, les policières sont d'autant plus vulnérables aux répercussions négatives de cette situation sur leur climat de travail que les recherches indiquent la persistance de résistances chez les collègues à leur pleine intégration dans l'organisation. De plus, les obstacles organisationnels encore présents, tels que la discrimination lors des promotions, maintiennent celles-ci dans une position vulnérable lorsqu'il est question de négociation professionnelle avec l'employeur.

Bref, les constats de la littérature sur les relations amoureuses au travail et ceux de la littérature portant sur les difficultés d'intégration des policières, nous ont conduit à cette recherche sur la perception qu'ont les policières des incidences professionnelles pouvant découler de leur situation de couple policier.

Pour ce faire, nous avons cru bon d'aller voir, dans un premier temps, si les organisations policières avaient senti le besoin de développer des politiques formelles concernant la question des couples policiers. Afin de

répondre à nos interrogations, nous avons fait parvenir à 35 services de police ayant plus de 10 policières à leur emploi un questionnaire portant sur les politiques écrites gérant certains aspects professionnels liés à la présence des couples policiers. Dans un deuxième temps, pour recueillir les perceptions des policières à l'égard de la gestion faite par leur organisation des incidences professionnelles pouvant découler de leur situation de couple policier, nous avons procédé à des entrevues auprès de 12 policières ayant comme conjoint un policier. Dans cette étude, les policières en couple avec un policier ont été considérées comme des informateurs prévilégiés; d'une part parce que certaines ont vécu ou ont connu des collègues qui ont vécu des incidences professionnelles découlant de leur situation de couple policier, d'autre part, parce que ces policières ont développé des opinions sur les incidences professionnelles auxquelles elles pourraient avoir à faire face.

Afin de recueillir les perceptions des participantes, nous avons procédé à des entretiens de type semi-directif. De plus, tant les entrevues que l'analyse des propos des policières furent faites dans une perspective féministe, de

telle sorte à donner voix aux femmes de manière à respecter le plus possible leur réalité propre.

CHAPITRE I

CADRE THÉORIQUE

Même si un bon nombre de policières sont en situation de couple avec un policier (Linden, 1985; Ott, 1989; TNT, 1988), très peu d'écrits abordent cette réalité. Il faut dire qu'elle est relativement nouvelle, puisque les femmes ne peuvent occuper l'entièreté des fonctions policières que depuis 25 ans. À prime abord, cette situation de couple policier peut être considérée comme relevant de la sphère du privé. Cependant, on s'aperçoit rapidement que tant les conjoints policiers que l'employeur sont vite confrontés aux répercussions professionnelles engendrées par cette situation conjugale.

Dans un premier temps, nous aborderons différentes conséquences professionnelles négatives pouvant découler du fait de vivre une situation de couple au travail. Par la suite, nous verrons la réalité statistique des policières au sein de l'organisation afin de mieux percevoir, d'une part, la situation des policières dans la hiérarchie de l'organisation et, d'autre part, l'importance numérique des couples policiers. Nous enchaînerons avec la présentation des résistances à l'intégration des policières et leurs effets sur le climat de travail de celles-ci. Suivront quelques études s'étant penchées sur la question des couples policiers.

1.1 Les relations amoureuses au travail

Malgré le nombre relativement limité d'études s'étant penchées sur la question des relations amoureuses au travail, un même constat émerge : ces situations peuvent engendrer un ensemble de répercussions négatives, tant à l'égard du climat de travail qu'en matière de négociation professionnelle, et les femmes demeurent plus vulnérables à les subir. (Anderson et Fischer, 1991; Lips et Colwill, 1993; Summers et Myklebust, 1992)

1.1.1 Impact sur le climat de travail

Les études portant sur les relations amoureuses au travail font ressortir deux principaux impacts sur le climat de travail des femmes vivant cette situation; d'une part, il y a les risques plus grands d'une perception négative de cette situation chez les collègues et, d'autre part, l'interprétation possible de favoritisme lors d'une amélioration quelconque de leur situation professionnelle.

Les stéréotypes quant aux motivations des femmes et des hommes à privilégier un rapport amoureux se répercutent au travail lorsque des relations amoureuses ont lieu.

(Anderson et Fischer, 1991) La femme impliquée dans une relation amoureuse au travail est plus à risque d'être jugée négativement que l'homme, principalement du fait que les collègues sont plus susceptibles d'interpréter cette relation comme une stratégie de séduction dans le but d'obtenir un gain professionnel quelconque. Les motivations masculines à ces relations, lorsqu'elles prêtent à conversation, sont généralement interprétées en dehors du contexte professionnel : <<[…] the male is seen as seeking such things as excitement, ego satisfaction, and sexual adventure; the female is viewed as in search of organizational rewards>>. (Anderson et Fisher, 1991:165)

La possibilité de cette perception différente des motivations des femmes dans une relation amoureuse au travail peut avoir comme conséquence de diminuer la crédibilité professionnelle de celles qui en vivent et avoir un impact négatif sur leur climat de travail. (Anderson et Fischer, 1991)

Également, dans ce contexte, une perception de favoritisme peut apparaître chez les collègues de travail lorsqu'une femme en situation de couple professionnel obtient des conditions enviables de travail ou une promotion. (Mainiero, 1986) Cette perception est plus

susceptible d'apparaître si le conjoint ou la conjointe occupe une position hiérarchique plus élevée.

> For instance, in the case of superior-surbordonate romance, organizational morale may be adversely affected if other employees feel the supervisor is favoring his/her romantic partner in personnel decisions. (Summers et Myklebust, 1992:346)

Et puisque plusieurs femmes travaillent à un niveau hiérarchique inférieur à celui de leur conjoint dans ces situations, la légitimité de leurs gains dans les conditions de travail, leurs performances ou leurs succès est plus aisément mise en doute par les collègues de travail. (Anderson et Fischer 1991; Anderson et Hunsaker, 1985; Lips et Colwill, 1993; Martin, 1992, Summers et Myklebust, 1992)

En somme, si les collègues interprètent négativement les motivations des femmes vivant des relations amoureuses au travail, cela se répercute non seulement par des tensions interpersonnelles négatives de leur part, mais peut aussi mener à mettre en doute les compétences et la crédibilité de ces femmes en tant que partenaires de travail et susciter jalousie et suspicion face à toute amélioration de leurs conditions de travail et cheminement de carrière. (Anderson et Fischer, 1991)

1.1.2 Impact sur la négociation professionnelle

Les relations amoureuses au travail peuvent également influencer un autre pan de la vie professionnelle de ceux et celles qui vivent une telle situation : celui de la négociation professionnelle en regard de la perception des conflits d'intérêt, présents ou appréhendés, qui peuvent en découler. Encore ici, c'est particulièrement la négociation professionnelle des femmes qui est davantage à risque dans ces situations.

Cette négociation professionnelle des femmes peut être plus ardue, d'une part, à cause du doute à l'égard de leurs compétences et, d'autre part, par la crainte de conflits d'intérêt ou d'apparence de conflits d'intérêt au travail par l'employeur. Plus particulièrement, la position professionnelle subordonnée de bon nombre de femmes dans les organisations place davantage ces dernières dans une position vulnérable avec leur employeur lorsqu'émergent des conflits d'intérêt ou des apparences de conflits d'intérêt au travail du fait de cette situation de relations amoureuses au travail. Et la note à payer peut être élevée pour les femmes : <<Apparently viewed as more dispensable, the female, who is usually subordinate, is twice as likely to be fired as is the male>>. (Lips et Colwill, 1993:368)

Même si nous n'abordons pas la question de la fin d'une relation de couple au travail dans la présente étude, nous croyons bon d'en glisser quelques mots, histoire de montrer que cette vulnérabilité des femmes demeure bien au-delà de la relation. En effet, la littérature indique que mettre fin à une relation amoureuse au travail peut créer plusieurs problèmes potentiels si la femme est jugée négativement dans cette relation : elle doit rétablir un climat de travail positif et regagner une crédibilité professionnelle tant à l'égard de ses collègues que de son employeur. (Summers et Myklebust, 1992) Et ceci est sans compter les problèmes qui peuvent résulter d'une rupture non mutuelle de cette relation amoureuse, problèmes pouvant aller de l'animosité, aux réglements de compte, ou encore au harcèlement sexuel :

> People may have difficulty in attempting to reestablish a more formal social relationship, and to continue with a productive and cooperative working relationship. Another problem may occur when the termination of the relationship is not mutual and animosities develop. This creates a situation where sexual harassment may result. [...] Thus, involvement in an office romance may also be a risky proposition for women because, if the relationship should cease, sexual harassment may ensure. (Summers et Myklebust, 1992:348)

Il va sans dire, cette situation se complique d'autant plus si, vivant du harcèlement sexuel de son ex-conjoint, la femme décide de porter plainte contre lui. À ce sujet, une étude menée par Summers et Myklebust (1992) indique que le fait d'avoir vécu au précédent une relation amoureuse avec le harceleur peut diminuer chez les collègues et l'employeur la perception de gravité des comportements :

> [...] a history of romance would legitimize social-sexual behaviors, and would result in responses that were more favorable toward the accused and less favorable toward the complainant. (Summers et Myklebust, 1992:354)

Bref, quoiqu'éparse, la littérature indique que les relations amoureuses au travail peuvent engendrer des répercussions négatives à la fois sur le climat de travail et sur la négociation professionnelle; les femmes étant celles qui sont le plus à risque de subir ces répercussions. Cette position plus vulnérable des femmes vivant des relations amoureuses au travail nous laisse croire que les policières en couple avec un policier risquent de vivre des conséquences professionnelles négatives.

Plus de la moitié des policières sont en situation de couple professionnel, et la majorité d'entre elle sont au bas de l'échelle hiérarchique.

1.2 Les policières dans l'organisation : portrait statistique

1.2.1 Position hiérarchique et isolement

Les policières sont encore faiblement représentées dans la profession.

Tableau I
(Centre canadien de la statistique juridique)
données compilés par Beauchesne (1998)

Agents de police selon le sexe, Canada, certaines années

	Hommes		Femmes		
Année	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Total**
1999	48 151	87,0%	7 149	13,0%	55 300

De plus, elles demeurent très peu nombreuses dans les postes supérieurs. En 1999, seulement 0,10 % des postes d'officiers au Canada étaient occupés par des femmes, soit 55 postes d'officiers. (Beauchesne, 2000)

Tableau II
(Centre canadien de la statistique juridique)
données compilées par Beauchesne (2000)

Agents de police selon le grade et le sexe, Canada

Année	Officiers		Sous officiers		Agents		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
1999	3,81	0,10	23,05	1,14	60,21	11,68	87,07	12,92
1999 nbre	2 107	55	12 747	633	33 297	6 461	48 151	7 149

** Selon l'Enquête annuelle sur l'administration policière du Centre canadien de la statistique juridique, les définitions liées aux grades sont les suivantes :

Officiers supérieurs :
Cette catégorie comprend le personnel ayant obtenu le statut d'agent supérieur, normalement le grade de lieutenant ou un grade supérieur. Il s'agit, par exemple, des chefs, des chefs adjoints, des superintendants d'état-major, des surintendants, des inspecteurs d'état-major, des inspecteurs, des lieutenants et d'autres grades équivalents.

Sous-officiers :
Cette catégorie comprend le personnel dont le grade se situe entre celui d'agent et de lieutenant, par exemple, les sergents d'état-major, les sergents, les sergents-détectives, les caporaux ainsi que tous les grades équivalents.

Agents :
Toutes les catégories d'agents, à l'exception des agents spéciaux, font partie de cette catégorie.

Cette faible représentativité des femmes dans la police peut s'expliquer en partie par le fait que l'entrée des femmes dans l'entièreté des fonctions policières est relativement récente et que les coupures budgétaires sont venues ralentir le recrutement (Beauchesne, 2000; Walker, 1993). Toutefois, les résistances à l'intégration des policières constituent également un élément rendant difficile l'ascension des policières dans la profession, et peuvent contribuer à affaiblir la capacité de celles-ci d'y rester. (Beauchesne, 2000)

De plus, les femmes ont peu de pouvoir dans l'organisation policière, d'une part, à cause du faible nombre de policières occupant un échelon élevé ou un poste de direction et, d'autre part, par l'isolement que plusieurs d'entre elles vivent. En effet, comme le soulignait Serge Meloche, Directeur adjoint du SPCUM, lors d'un Colloque sur la femme policière:

> [...] malgré l'augmentation du nombre de policières au sein du Service, leur isolement relatif au sein des différents postes à tendance à perpétuer leur statut de pionnière, peu importe leur niveau d'ancienneté. (Serge Meloche, Directeur Adjoint à la CUM, 1999:57)

Leur isolement peut être d'autant plus grand lorsqu'elles se retrouvent dans de petits services policiers et lorsqu'elles ne peuvent jouir de la présence d'une mentor féminin. (Faulhaber, 1997)

1.2.2 Couples policiers

Les relations amoureuses entre policiers, quoique peu abordées dans la littérature, ne semblent pas être une situation marginale ou rare. À ce sujet, Travail Non Traditionnel (1988:38a) a identifié qu'au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, 54,2% des policières avaient un conjoint policier, soit 58 des 107 répondantes. L'étude de Ott (1989:50) vient également appuyer cette réalité en indiquant que 65% des policières ayant participé à l'étude disaient entretenir une relation amoureuse avec un policier, vivre avec un policier ou être mariée à un policier. Enfin, lors de son étude sur l'attrition au sein de la Gendarmerie Royale du Canada, Linden (1985:105) a identifié que 55% des femmes mariées membres de la G.R.C. étaient mariées à un autre membre de la Gendarmerie. La culture organisationnelle fermée de la profession et l'entrée relativement jeunes des policières dans l'organisation favorisent la naissance de relations

amoureuses au travail. (Beauchesne, 2000) Également, la majorité des policières étant au bas de l'échelle fait en sorte que les conjoints policiers sont plus susceptibles d'avoir une expérience plus large ou d'être à un niveau hiérarchique supérieur.

1.3 Résistances à l'intégration des policières

1.3.1 Importance sur le climat de travail

Même si les femmes et les hommes entrent dans la police sensiblement pour les mêmes raisons (Beauchesne, 2000), il semble que les attentes individuelles et les valeurs privilégiées en milieu de travail ne soient cependant pas les mêmes. À ce sujet, <<esteem, co-workers, opportunity for interaction with people, and fair and considerate supervisor were all ranked higher by women than men.>> (Elizur, 1994:211) Cette place plus grande que les femmes accordent à un climat de travail sain peut faire en sorte que les difficultés professionnelles auxquelles les policières sont confrontées les affectent davantage.

Ces difficultés se traduisent principalement par la présence, encore aujourd'hui, de résistances des collègues à leur intégration professionnelle et de doutes persistants à l'égard de leurs compétences. (Beauchesne, 2000)

A. Résistance des collègues

En tout premier lieu, la profession policière s'inscrit dans un secteur d'emploi traditionnellement masculin. Ce type d'emploi s'étant construit dans une culture organisationnelle masculine, il est souvent devenu pour ceux qui y travaillent un lieu d'affirmation de la masculinité. Cela fait en sorte que <<the presence of women in a traditionnally male domain is threatening and they are perceived and treated as outsiders>>. (Dantzker et Mitchell, 1998:176)

Dans la profession policière, cette affirmation masculine s'est traduite par la valorisation de certaines tâches considérées plus <<viriles>>, telles les activités en lien avec la répression du crime, en regard d'autres tâches considérées plus <<féminines>> telles le travail de bureau et les services à la communauté, moins valorisées. (Beauchesne, 2000; Hunt, 1990; Young, 1991) Ce double standard fortement sexué entre les tâches policières a pour

conséquence de générer un milieu propice à la résistance à l'intégration des femmes, particulièrement du fait qu'elles ont également accès à ces tâches typées <<masculines>> (Beauchesne, 2000; Hunt, 1990). Il n'est pas étonnant, en regard de cette situation, que l'entrée des policières dans la profession ne fut pas liée à une ouverture des mentalités dans le milieu, mais fut une entrée <<forcée>>.

Ce sont d'abord des pressions juridiques et politiques qui ont fortement contribué à l'entrée des femmes dans la profession. (Beauchesne, 2000) Les programmes d'équité en emploi sont venus traduire ces pressions sur le terrain en obligeant les organisations policières à mettre fin à la discrimination des femmes à l'embauche, tout en assurant leur recrutement actif. (Beauchesne, 2000) Dans ce contexte, l'accueil qu'elles ont reçu par la suite et la crédibilité professionnelle qu'on leur accorde en sont affectés. (Beauchesne, 2000; Walker, 1993)

B. Doutes à l'égard de leurs compétences

Sans changements des mentalités en milieu policier, les programmes d'équité en emploi qui ont soutenu l'embauche des policières sont venus alimenter les doutes à l'égard de leurs compétences; en effet, domine encore chez

nombre de policiers la perception que les critères d'embauche, surtout les tests d'aptitudes physiques, furent modifiés à l'entrée des policières non pas à cause de leur caractère discriminatoire, mais pour permettre aux femmes, malgré les lacunes de leurs compétences, d'entrer dans la profession. C'est ainsi que, malgré l'objectif louable d'équité en embauche des programmes d'équité en emploi, la conséquence de leur implantation a été d'alimenter les résistances face aux policières et de légitimer le doute à l'égard de leurs compétences professionnelles.

Cette perception est entretenue par la croyance que les programmes d'équité en emploi canadiens exigent à tout prix des quotas d'embauche, tels qu'ils existent dans les programmes américains. Même si ce n'est pas le cas, cette perception de quotas à remplir à tout prix maintient l'idée que les groupes visés par les programmes d'équité peuvent être embauchés sans vraiment avoir les compétences professionnelles.

Le résultat de cette mise en doute de la compétence des policières en est qu'une erreur est considérée typique et un succès considéré exceptionnel pour une femme :

> [...] poor marksmanship scores by a male officer would not necessarily be used to gauge their competence in other areas. In

> contrast, poor marksmanship by a female might not only be used as an indicator of her general competence, but of the competence of all female officers. (Weisheit, 1987:142)

En effet, ce doute à l'égard des compétences des policières est accentué par leur statut minoritaire qui facilite pour le groupe dominant la projection de stéréotypes venant conforter leurs préjugés. (Kanter, 1977) La plus grande visibilité des policières, dû à leur petit nombre, fait en sorte qu'elles sont constamment sous les projecteurs. Comme le disait la capitaine Julie Cloutier lors du Colloque sur la femme policière: <<[…] il faut toujours travailler plus fort, car le projecteur est constamment au-dessus de nos têtes. Bref, on demande aux filles d'être moins incompétentes que les incompétents>>. (capitaine Julie Cloutier, 1999:69) Il s'ensuit que <<si une policière commet une erreur, celle-ci est non seulement vite remarquée, mais elle est aussi rapidement colportée et vient confirmer les préjugés contre les femmes dans cette profession>>. (Beauchesne, 2000:79) Alors que les erreurs viennent légitimer le doute à l'égard des compétences des policières, les succès des policières sont, pour leur part, perçus comme l'exception confirmant la règle dans les cas où la tâche est typée masculine. (Beauchesne, 2000) Dans le

cas où les policières excellent dans des tâches typées féminines, leur mérite s'en voit diminué puisqu'on accorde aux policières une <<habileté naturelle>> à les accomplir étant donné qu'elles sont femmes (Beauchesne, 2000:79; Walker, 1993:150).

Peut venir également s'ajouter le cautionnement par les policières elles-mêmes de leur incompétence. En effet, les femmes peuvent contribuer à conforter les préjugés négatifs à l'égard de leurs compétences par l'évaluation qu'elles en font elles-mêmes, attribuant leurs échecs à leur incompétence personnelle et leurs succès au fruit du hasard ou de la chance. (Beauchesne, 2000)

Dans ce contexte, la résistance à l'égard des policières peut aisément se traduire par une mise en doute de leurs compétences professionnelles.

C. Perception de favoritisme

Ces doutes concernant les compétences des policières par les collègues de travail, et la perception par nombre d'entre eux du rôle des programmes d'équité pour les maintenir à leur poste malgré leurs lacunes professionnelles, conduisent aisément à soupçonner que des conditions de travail particulières, des promotions, des

améliorations de leurs conditions de travail constituent autant de privilèges injustes accordés aux policières, du fait d'être femmes, incapables de s'adapter aux exigences de la profession. De plus, dans ce contexte, les requêtes des policières pour modifier leurs conditions de travail de manière à prendre en compte la maternité et les conciliations travail-famille, sont aisément perçues comme des perturbations au travail amenant encore des traitements préférentiels aux femmes, plutôt que des demandes légitimes. (Beauchesne, 2000)

Il faut dire qu'en milieu policier, on ne remplace pas toujours les femmes dans leur équipe lors de retraits préventifs liés à une grossesse, de congés de maternité, ou de retour au travail à temps partiel, ce qui accentue l'animosité à leur égard. (Diotte, 2000) De plus, si les femmes reçoivent des affectations spéciales enviées lors de retraits préventifs ou de retour au travail à temps partiel suite à une grossesse, cela apparaît souvent comme un privilège indu. (Beauchesne, 2000)

La frustration générée par ces absences des femmes pour les retraits préventifs, les maternités ou les retours au travail réduit suite à une maternité est d'autant plus grande si la perception demeure que sans les femmes, on

n'aurait pas ces problèmes. (Beauchesne, 2000; Faulhaber, 1997) Et s'il y a des affectations spéciales liées au retrait préventif de la patrouille, ou encore au retour de congé de maternité des policières, et qu'ils sont jugés profitables à leur carrière, cela ne fait qu'accroître le ressentiment à leur égard. (Beauchesne, 2000)

Ces résistances rencontrées par les policières qui peuvent aisément contribuer à détériorer leur climat de travail témoignent également des lacunes de l'employeur à gérer ces situations de manière à s'assurer que les policières n'en paieront pas le prix.

1.3.2 Impact sur la négociation professionnelle

A. Congés de maternité

Le choix que font plusieurs policières de ne pas avoir d'enfant ou d'en retarder l'arrivée afin de maximiser les possibilités de carrière démontre leurs préoccupations concernant la négociation professionnelle avec leur employeur (Beauchesne, 2000; Walker, 1993). Ces préoccupations ont un fondement puisque les études confirment que

> plus un poste a du prestige dans la hiérarchie organisationnelle, plus l'employeur considère que l'allégeance professionnelle des mères est inadéquate parce que ce type de postes ne peut se jumeler avec leurs engagements familiaux. (Beauchesne, 2000:131)

La femme professionnelle qui a une famille se trouve en quelque sorte prise au piège, car elle doit se battre pour préserver à la fois sa crédibilité de mère et celle de professionnelle. Ainsi, lorsqu'elle prolonge son congé de maternité payé, ou encore réduit son temps de travail pendant une certaine période de temps, il est interprété que son allégeance au travail n'est pas sa priorité. Si elle désire réintégrer la filière promotionnelle, elle devra faire face au scepticisme de ses supérieurs concernant sa volonté de faire carrière. (Beauchesne, 2000) Au sein de la profession policière, la maternité semble donc réduire la capacité de négociation professionnelle avec l'employeur, étant donné que la policière mère de famille est considérée moins engagée professionnellement.

En somme, les grossesses des policières peuvent placer ces dernières dans une position vulnérable à l'égard de l'employeur puisque ces congés prolongés constituent un élément supplémentaire venant appuyer la résistance à leur intégration et pouvant faire obstacle à leur promotion.

B. Promotions

La maternité et les questions familiales ne sont pas l'unique situation dans laquelle les policières peuvent se sentir dans une position de vulnérabilité concernant la négociation professionnelle avec leur employeur. Le caractère informel des critères d'avancement et de promotion, les attributs jugés masculins des compétences des postes de gestionnaires, ainsi que l'importance du réseau informel pour acquérir le savoir nécessaire à ces promotions sont tous des éléments pouvant nuire à la négociation professionnelle des policières avec leur employeur. (Beauchesne, 2000)

Les critères de promotions peuvent constituer une source de vulnérabilité pour les policières principalement parce qu'ils deviennent plus informels au fur et à mesure que l'on gravit l'échelle hiérarchique. Cela laisse donc plus de place à l'aléatoire des décisions (Beauchesne, 2000). Également, l'évaluation du rendement doit pouvoir s'appuyer sur des procédures formelles, des questions systématiques ou encore des objectifs précis; si tel n'est pas le cas, les superviseurs croient que les femmes ne peuvent pas avoir le même rendement que les hommes sur le plan physique et qu'il y a encore des discriminations de

tâches, cela peut jouer en défaveur des policières. (Walker, 1993) L'évaluation du rendement par le superviseur constitue l'instrument utilisé dans 83 % des cas lors du processus de promotion pour les grades de caporal à inspecteur. (Walker, 1993:47)

Enfin, le fait d'être à la fois mère et policière peut jouer en leur défaveur puisque les grossesses entraînent inévitablement des interruptions dans leur parcours professionnel, rendant ainsi leur dossier moins compétitif aux yeux de l'employeur (Beauchesne, 2000; Tremblay et Villeneuve, 1997). Peut venir s'ajouter la moins grande disponibilité de plusieurs policières ayant des enfants, ce qui limite leurs chances de promotion (Beauchesne, 2000).

L'arrivée de la famille n'a pas les mêmes répercussions chez les hommes. Dans leur cas, les études indiquent que l'arrivée de la famille est interprétée comme un gage positif de stabilité et d'allégeance professionnelles, contrairement aux femmes. (Beauchesne, 2000) Il faut dire que cette perception de l'employeur est soutenue par la réalité sociale des couples au travail. Ainsi, comme l'indique Tremblay (1999),

> [...] même si les femmes ont accru de manière spectaculaire leur présence sur le marché du travail [...] et même si de plus en plus

> d'hommes assument davantage leur part de responsabilités familiales et domestiques, il reste que ce sont plus souvent les femmes qui réduisent leurs horaires de travail pour assumer les responsabilités familiales. Or ces responsabilités sont peu reconnues socialement et cela a souvent un effet négatif sur leurs possibilités de promotion ou de carrière. (p.31)

Les caractéristiques typées masculines des postes de gestionnaires peuvent aussi représenter un obstacle pour les policières puisque les femmes y seront plus aisément jugées incompétentes et ce, d'autant plus si elles sont mères, ces postes exigeant souvent des déplacements, des heures supplémentaires et la capacité d'assumer des imprévus.

Dans les grands corps policiers provinciaux et fédéral, la question des promotions est également liée à celle des transferts de lieu que peut induire la montée dans la hiérarchie de la police. (Beauchesne, 2000) Sans conjoint venant faciliter l'équilibre entre la famille et le travail, il devient difficile pour plusieurs policières de concilier l'accès à une promotion et la vie familiale (Alvesson et Billing, 1997; Beauchesne, 2000). Même si cette question de transfert est également difficile pour les policiers, la présidente du comité exécutif de la Communauté urbaine de Montréal faisait remarquer, lors d'un

colloque sur les policières, qu'elle l'est souvent encore davantage pour les policières, puisque l'investissement professionnel de l'homme entraîne plus souvent qu'une femme la mobilisation de la famille (Vera Danyluk, Présidente du comité exécutif de la CUM, 1999). Ainsi, la possibilité de transfert lors des promotions constitue une limite supplémentaire à l'ascension des policières. (Beauchesne, 2000)

À cause des horaires rotatifs de nombreux postes, les policières recherchent également des promotions qui vont faciliter un horaire permettant de concilier plus aisément la vie professionnelle et la vie familiale (Beauchesne, 2000; Faulhaber, 1997; Ostiguy, 1997; Walker, 1993). Le cloisonnement dans ce type de promotions, surtout latérales, vient toutefois limiter la diversification dans les tâches accomplies par les policières, pouvant alors réduire leur chance d'obtenir d'autres types de promotions, plus ascensionnelles.

L'importance du réseau informel lors des promotions est également une caractéristique pouvant placer les policières dans une position moins favorable. Les compétences culturelles exigées par l'organisation étant souvent véhiculées par le réseau informel, l'exclusion

volontaire ou involontaire des policières de ce réseau parallèle peut ainsi avoir un impact professionnel négatif. Si plusieurs policières se sentent exclues du réseau informel, d'autres s'excluent elles-mêmes afin d'éviter certains types d'activités, des interactions à caractère sexuel ou pour des priorités familiales. (Beauchesne, 2000; Weisheit, 1987) Que l'exclusion soit volontaire ou non, elles auront toutes moins d'opportunités d'acquérir ces <<compétences culturelles>>, situation pouvant résulter en un coût professionnel élevé. (Alvesson et Billing, 1997; Beauchesne, 2000)

Enfin, il est important de souligner que, avant de postuler pour une promotion, les femmes accordent généralement plus d'attention aux impacts de la compétition sur le climat de travail. Si elles jugent que le ressac d'une promotion est trop grand, il y a de fortes chances qu'elles évitent d'y postuler (Beauchesne, 2000). Toutefois, en se détournant des promotions, les policières viennent malgré elles conforter l'image qu'elles sont moins compétentes pour les postes plus élevés dans la hiérarchie.

C. Syndicat

Selon les policières, les syndicats policiers participent aux résistances à l'intégration des policières. (Beauchesne, 2000) Celles-ci leur reprochent principalement leur faible revendication pour des politiques adéquates de maternité et des mesures facilitant une meilleure conciliation travail-famille. Ces lacunes obligent les policières à négocier à la pièce les revendications en ce secteur avec leur superviseur, demeurant vulnérables à sa bonne volonté et à sa compréhension. (Beauchesne, 2000) Sachant que les relations peuvent être difficiles entre une policière et son superviseur et que les syndicats font peu afin d'examiner si, pour mieux concilier le travail et la famille, il n'y aurait pas lieu d'étudier la gestion des horaires rotatifs, l'accessibilité des garderies pour les policiers et policières 24 heures sur 24, une politique adéquate de congés familiaux, etc., la policière est vraiment à la merci de son superviseur concernant ces revendications. (Beauchesne, 2000) Ces demandes sont beaucoup moins souvent le fait des hommes, même si ces derniers ont aussi la charge familiale :

> le nombre d'absences [au travail] causées par des obligations personnelles ou familiales a presque triplé entre 1977 et

> 1990 [et] ce sont bien les femmes qui assument encore la majeure partie des responsabilités familiales et domestiques. (Tremblay, 1999:27)

En réponse aux reproches des policières adressés aux organisations syndicales, ces dernières leur répondent que ce qu'elles ont à faire est de venir elles-mêmes défendre leur point de vue en faisant partie du syndicat. (Beauchesne, 2000) Réponse opportuniste. Les policières ne se sentent pas les bienvenues dans les syndicats (S'unir pour grandir ensemble, 1999) et l'enjeu principal de leurs revendications est de pouvoir mieux concilier le travail et la famille, soit de mieux pouvoir gérer leur... temps. Elles en ont donc peu à investir dans les activités syndicales. (Beauchesne, 2000)

Ainsi, la littérature sur les relations amoureuses au travail, de même que celle sur les problèmes d'intégration des policières, jumelée à leur situation minoritaire et au bas de l'échelle hiérarchique, nous amènent à présumer que les policières qui vivent une relation de couple au travail risquent d'être dans une position vulnérable tant à l'égard du climat de travail qu'en matière de négociation

professionnelle, lors de conflits d'intérêts au travail, qu'ils soient présents ou appréhendés.

1.4 Les couples policiers

Alors que quelques études ont été menées sur la question des relations amoureuses au travail, la réalité des couples policiers, pour sa part, reste très peu explorée. Toutefois, l'information disponible sur le sujet permet de soupçonner que la vulnérabilité professionnelle issue de cette situation peut être la même pour les policières que celle présentée dans les études sur les femmes engagées dans des relations amoureuses au travail. En effet, par la solidarité policière dont elles peuvent être aisément exclues, par le fait qu'elles sont essentiellement au bas de l'échelle professionnelle, de même que par les résistances encore présentes à leur intégration dans le milieu, celles en situation de couple risquent de subir des difficultés professionnelles.

Une étude de Lamarche (1999) menée sur le stress chez les policiers et policières vivant en situation de couple policier, cherchant à comprendre si cette situation

amplifiait ou diminuait le stress, constatait qu'en termes de partage des difficultés professionnelles, le fait d'être en couple policier permettait de diminuer le stress vécu. Toutefois, chez les policières, dans certaines circonstances, particulièrement celles qui mettaient en conflit la solidarité de couple et la solidarité policière, la situation de couple pouvait augmenter le stress :

> Dans nos entrevues, celles-ci ont dit que leur conjoint hésite à les encourager à affronter les problèmes qu'elles vivent avec leur superviseur, préférant éviter le sujet, et ce, surtout s'il y a remise en question de l'idéologie policière masculine. Cette situation crée d'autant plus de tensions dans le couple lorsque le conjoint est aussi le superviseur. Le conflit devient vite personnel et, éventuellement, la maison et le travail deviennent vite des lieux de confrontation. (Lamarche, 1999:88)

Ainsi, lorsque le conjoint se trouve dans une position où il est amené à remettre en question certains aspects de la culture professionnelle de la police pour donner le soutien nécessaire à sa conjointe, il tente d'éviter la situation. (Lamarche, 1999) Et même plus. Comme le mentionne Lamarche (1999), lorsque la culture masculine de travail de la police est mise en jeu, ou encore la solidarité avec les collègues, les policiers vivant une relation de couple au travail semblent plus désireux de

maintenir la solidarité professionnelle plutôt que la solidarité de couple et ce, particulièrement si les tensions sont liées aux difficultés d'intégration des femmes dans la police.

Une étude menée par Travail Non Traditionnel (1988) indique également qu'une des difficultés rencontrées par les policières en couple avec un policier était la jalousie professionnelle de ce dernier. Le résultat peut en être chez les femmes des concessions au travail au profit de la relation de couple, parce qu'obligées de choisir. En effet, les études constatent que dans les rapports de couple plus traditionnels, la réussite professionnelle de l'homme est souvent perçue plus importante que celle de la femme, entraînant par le fait même une mobilisation familiale inégale pour l'avancement de la carrière des deux conjoints. (Baudoux, 1992; Beauchesne, 2000)

En ce sens, tant le support inadéquat du conjoint lors de certains conflits au travail que la jalousie professionnelle peuvent affecter la négociation professionnelle des policières avec leur employeur.

1.5 Les couples policiers : incidences professionnelles

Le travail dans le même service ou la même équipe, les demandes de promotion, les besoins concernant les horaires de travail et les périodes de vacances, les demandes de mutation, ainsi que l'embauche d'un des deux conjoints sont toutes des situations qui, pour les policières dont le conjoint est policier, multiplient les risques d'incidences professionnelles négatives par le potentiel de conflits d'intérêt présents ou appréhendés, de même que par la possibilité de ressac qu'une telle négociation avec l'employeur peut générer à l'égard du climat de travail.

1.5.1 Embauche

Le processus de sélection constitue une barrière organisationnelle à l'entrée des femmes dans la profession policière. Même si les critères de sélection ont déjà fait l'objet de revendications et que certains de ceux-ci ont été modifiés, les tests d'aptitudes physiques demeurent discriminatoires pour les femmes qui veulent devenir policières puisqu'ils sont encore conçus en fonction d'une

biologie masculine* (Beauchesne, 2000; Dantzker et Mitchell, 1998; Stansfield, 1996). Les modifications apportées à ce critère de selection ont non seulement échoué dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, mais elles sont venues endosser l'idée que les femmes entrent dans la police sans réellement avoir les compétences nécessaires. (Beauchesne, 2000) Les tests physiques ne sont pas l'unique lieu où les femmes peuvent être désavantagées dans le processus de sélection. En effet, l'entrevue semble être une autre étape de la sélection où les femmes risquent de vivre de la discrimination. À ce sujet, plusieurs policières rapportent avoir eu une ou des entrevues exclusivement avec des hommes et avoir été questionnées sur leur statut marital et leurs projets familiaux. (Walker, 1993) Dans de telles circonstances, on peut soupçonner que la situation de couple avec un policier d'une recrue qui demande d'entrer dans le même service que lui puisse jouer en sa défaveur, l'employeur appréhendant dès l'entrevue les

---

* En général, ces tests accordent une grande importance aux capacités anaérobiques, c'est-à-dire à la force musculaire, alors que l'emphase sur la flexibilité est beaucoup moindre. Également, les tests mesurant le taux d'adiposité corporelle des candidat(e)s ont encore comme critères des taux d'adiposité basés sur une biologie masculine. (Beauchesne, 2000)

incidences professionnelles pouvant découler de la présence au sein du service de couples policiers.

1.5.2 Travail ensemble

Lorsqu'il existe encore une hésitation à placer les policières sur la patrouille et que, pour des questions juridiques, les employeurs veulent éviter de laisser le couple policier travailler ensemble, les policières sont plus à risque d'être exclues de la patrouille si l'organisation a comme pratique de ne pas faire travailler les couples policiers ensemble.

A. Hésitation des superviseurs

Comme la patrouille constitue pour plusieurs policiers le symbole du <<vrai>> travail de police et là où se trouvent les situations potentiellement dangereuses, les compétences sur le terrain des policières y sont plus souvent mises en doute. (Walker, 1993) Malgré le fait que de multiples évaluations professionnelles confirment les performances des policières, les doutes à l'égard de leurs compétences dans cette fonction persistent chez nombre de policiers; certains d'entre eux, d'ailleurs, au nom de leur <<sécurité>>, évitent de travailler avec des policières.

(Beauchesne, 2000; Linden et Minch, 1984; Seagrave, 1995). En fait,

> the assignment of women to patrol was still resisted and resented by many male officers. Despite the apparent similarity in abilities and styles of male and female officers, many male officers felt that women did not have the capabilities to perform general patrol duties. In particular, they objected to female officers handling calls requiring strenth or physical force. (Linden et Fillmore, 1993:114)

Les superviseurs peuvent également hésiter à placer des policières sur la patrouille par << […] craint[e] que la nécessité de travailler avec une collègue n'entraîne des problèmes conjugaux […]>> (Walker, 1993:130), problèmes conjugaux pouvant en effet découler de la jalousie et de la suspicion de la part des femmes des policiers. Certains policiers peuvent également refuser de travailler avec des policières dans le but d'éviter les soupçons de romance qui pourraient être colportés. (Walker, 1993)

B. Question juridique

Le travail ensemble des conjoints policiers peut également constituer pour l'employeur une inquiétude de nature juridique. Qu'en est-il de la valeur du témoignage au tribunal de policiers-conjoints lorsque le Code pénal

indique que <<nul ne peut être contraint de divulguer une communication que son conjoint lui a faite durant leur mariage>>? (Code criminel, Loi sur la preuve au Canada, article 4(3)) Cette particularité de la règle de preuve pouvant affaiblir le témoignage au tribunal de conjoints policiers, vient ajouter au malaise déjà présent de laisser les couples policiers travailler ensemble sur la patrouille.

1.5.3 Horaires de travail et vacances

Le type d'horaires de travail qui prévaut dans la profession policière semble constituer la grande source de stress des couples policiers, particulièrement s'ils ont des enfants. (Lamarche, 1999) Ces horaires fonctionnant le plus souvent sur des quarts de travail par roulement et des semaines de travail comprimées font en sorte qu'il y a une rotation du travail de jour, de soir et de nuit et que le nombre d'heures de travail par jour augmente, allongeant également la période de congé qui suit. (deCarufel et Schaan, 1990)

Pour les couples policiers sans enfant, la littérature indique que lorsque les conjoints policiers réussissent à travailler sur les mêmes horaires rotatifs, le type

d'horaires qui prévaut dans la profession ne semble pas constituer une source de stress. Toutefois, la situation se complexifie quelque peu lorsque les couples policiers travaillent sur deux horaires différents, ayant de la difficulté à maintenir des activités ensemble.

Si les couples policiers ont des enfants, la question des horaires rotatifs peut rapidement devenir un cauchemar, source de multiples tensions :

> En fait, ici, le fait que le conjoint ou la conjointe occupe la même profession multiplie les difficultés d'établir une routine qui permette de diminuer les multiples stress générés par ces rotations d'horaire différentes, stress liés tant aux difficultés de gestion de la vie familiale, particulièrement chez les couples avec un ou plusieurs enfants, qu'au maintien de bons rapports de couple et d'une vie sociale épanouie. (Lamarche, 1999:93)

Cette difficulté concernant les horaires de travail des couples avec des enfants affecte particulièrement les femmes, puisque ce sont encore elles qui assument le principal rôle en ce domaine, cherchant à concilier le travail et la famille. (Beauchesne, 2000; Tremblay et Villeneuve, 1997) Comme le souligne Weisheit (1987:141),

> seventy-nine percent of the policewoman (and 70 percent of the men) agreed that "Females are more likely than males to experience

> conflicts between the demands of their job and of their families"

Cette conciliation du travail et de la famille peut être si difficile, dù aux horaires rotatifs, que c'est la raison que donnent les policières au départ de plusieurs de leurs collègues. (Walker, 1993)

Étant donné que les policières sont souvent celles qui assument davantage la conciliation du travail et de la famille et que le type d'horaires qui prévaut dans la profession est un élément majeur rendant difficile cette conciliation, il y a de fortes chances que des demandes particulières concernant les horaires de travail proviennent de celles-ci. Toutefois, les demandes relativement aux conditions de travail, étant plus susceptibles d'être perçues comme des privilèges octroyés aux policières, on peut se questionner à l'effet que ces demandes de la part des policières en couple professionnel puissent, d'une part, être difficiles à négocier avec l'employeur et, d'autre part, si la réponse à ces demandes est positive, ne risquent-elles pas d'avoir un impact négatif sur leur climat de travail.

En ce qui a trait aux vacances, l'importance de l'ancienneté en tant que critère de gestion dans la police

(les vacances étant déterminées par le niveau d'ancienneté du membre par rapport à l'équipe au sein de laquelle ce dernier travaille) n'assure pas au couple policier des vacances ensemble, si tel est leur désir. De plus, la maternité peut réduire ces vacances. En effet, les policières oeuvrant pour la Gendarmerie ne peuvent pas bénéficier de leur congé annuel pendant leur congé de maternité. Puisque ces congés sont basés sur le revenu gagné, une agente en congé de maternité ne peut pas accumuler un congé annuel parce qu'elle est considérée comme une membre ne travaillant pas pour gagner son salaire. (Pony Express, 2000)

Comme le soulignent Bisaillon et Durivage (1991:135) en parlant de la position syndicale,

> [...] la formation de couples policiers peut créer certaines difficultés, particulièrement en ce qui a trait au choix des horaires de travail et des congés annuels. En effet, dans plusieurs cas les conjoints possèdent une ancienneté différente, ce qui impose des contraintes au niveau du choix des jours de vacances ou des heures de travail.

1.5.4 Promotions

La demande de promotion par les policières dont le conjoint est policier peut représenter un obstacle de taille tant en matière de négociation professionnelle avec l'employeur que dans le maintien d'un climat de travail sain. Lorsque l'employeur doute encore des compétences des policières et que l'avancement de celles-ci peut être associé au rôle joué par le conjoint, à leur sexualité ou à la solidarité féminine (la personne responsable de l'embauche étant une femme), les policières en couple avec un policier risquent d'être affectées négativement par l'incidence professionnelle des promotions.

La perception que peuvent avoir les collègues, liant l'avancement de la policière au rôle du conjoint, particulièrement si ce dernier est dans une position hiérarchique supérieure à la policière, risque d'accentuer le doute à l'égard des compétences des policières et ainsi contribuer à la dégradation du climat de travail de celles-ci. Lorsque <<most men believed that *because of their sex* women were more likely to be given special assigments (84%) and promotions (91%)>> (Weisheit, 1987:142), l'interprétation de l'avancement de la policière en couple policier comme un privilège risque d'être chose commune.

Bref, la promotion des policières peut facilement être interprétée comme un passe-droit obtenu grâce au conjoint policier, à l'utilisation de leur sexualité ou à cause de la solidarité entre femmes.

1.5.5 Mutations

Particulièrement dans les organisations policières provinciales et fédérales, les mutations peuvent entraîner des déplacements importants. Ces transferts, dans des organisations où l'ancienneté domine encore les décisions en cette matière, peuvent générer des situations complexes tant pour l'organisation que pour le couple. Les demandes exprimées par les policières lors de la conférence sur les femmes de la G.R.C. dépeignent bien ces situations difficiles vécues par les couples policiers. L'éloignement des conjoints policiers pouvant persister pendant plusieurs mois voire des années a amené les policières à demander que les affectations soient annoncées dans un délai de six mois et que les réinstallations physiques du couple aient lieu dans un délai d'un an. (Pony Express, 2000)

De plus, sachant que la carrière de l'homme entraîne généralement plus que celle d'une femme la mobilisation de

la famille, on peut se demander si la question des transferts se pose de la même manière pour un policier et une policière. (Vera Danyluk, Présidente du comité exécutif de la CUM, 1999) Enfin, comme le conjoint occupe probablement un poste plus élevé, va t-il accepter de suivre la policière si l'employeur ne lui garantit pas un poste au même niveau hiérarchique? Lorsque c'est le conjoint qui est muté, la policière, si elle désire le suivre, va-t-elle devoir accepter un poste inférieur à celui qu'elle occupait auparavant? À ce sujet, une étude portant sur l'attrition des hommes et des femmes membres de la Gendarmerie a indiqué que la séparation que peut engendrer les mutations et l'éloignement des deux conjoints policiers lors de transferts constituent la raison qu'ont donné plusieurs policières mariées à un autre membre afin de justifier leur départ (Linden, 1985). Les politiques de la GRC à propos des mutations ont changé depuis quelques années à l'égard des couples. Mais la situation demeure difficile.

Les demandes concernant les mutations pour accommoder un couple policier peuvent remettre en question les règles d'ancienneté. De plus, en l'absence de règle formelle, les policières se retrouvent face à la plus ou moins bonne

volonté de leur employeur sur ces questions. En effet, pour les questions de mutation, l'employeur peut aisément se cacher derrière des conditions de travail fort rigides, où l'ancienneté prédomine dans les décisions, pour refuser les demandes des femmes.

En somme, la littérature portant sur les relations amoureuses au travail, combinée aux résistances à l'intégration des policières, aux quelques études sur les couples policiers et aux incidences professionnelles pouvant découler de la présence de ce type de couples dans la profession nous laisse penser que les policières risquent d'être celles qui écoperont des répercussions professionnelles négatives découlant de cette situation de couple au travail. Lors de conflits d'intérêt au travail présents ou appréhendés par l'employeur, les femmes sont également plus susceptibles d'en payer les frais, particulièrement s'il n'existe pas de politiques écrites concernant les couples policiers.

CHAPITRE II

LES POLITIQUES AU TRAVAIL TOUCHANT LA QUESTION DES COUPLES POLICIERS

Y a-t-il des politiques ou directives organisationnelles destinées à prévenir les conflits d'intérêt au travail pouvant résulter de la présence de couples professionnels dans la police? Devant l'absence de données sur le sujet, nous avons mené une enquête auprès d'un certain nombre de services policiers à l'hiver 2000. Nous désirions savoir si les services policiers avaient senti le besoin de développer des directives concernant la question des couples policiers, si cette question était devenue préoccupante pour eux en regard de certains aspects professionnels.

2.1 Notre enquête

Afin de recueillir l'information qui nous intéressait, nous avons opté pour un questionnaire de type auto-administré, c'est à dire que les répondants devaient inscrire eux-mêmes leurs réponses (Sabourin, Valois et Lussier, 1998; Blais, 1992). Le questionnaire auto-administré a été préféré au questionnaire administré par la chercheuse, puisque la première forme donnait la

possibilité aux participants d'y répondre lorsque leur horaire leur permettait.

Aussi, nous avons fait parvenir le questionnaire aux participants par la poste. D'abord, ce mode nous évitait de nombreux déplacements dans les provinces du Québec et de l'Ontario, ce qui réduisait de beaucoup les coûts reliés à la cueillette de ces informations. Également, Sabourin, Valois et Lussier (1998) avancent que le questionnaire par la poste est tout indiqué pour les études de populations homogènes ou plus scolarisées, en particulier les membres d'une organisation. Une seconde raison qui nous a amené à privilégier le questionnaire par la poste consiste en la possibilité que certains participants aient eu des documents à nous faire parvenir. En effet, l'enveloppe de retour que les participants ont reçue avec le questionnaire facilitait au maximum l'envoi de documents pertinents à l'étude.

En ce qui a trait au contenu proprement dit du questionnaire, quatre questions fermées étaient posées aux participants. Lorsque nous parlons de questions fermées, nous nous référons à la définition de Mayer et Ouellet (1991), soit à des questions dont les réponses sont préalablement établies par la chercheuse. De plus, les

réponses présentées aux participants étaient de type polytomiques, c'est-à-dire que les participants avaient le choix entre plus de deux réponses. (Mayer et Ouellet, 1991; De Singly, 1992)

Les questions posées aux participants visaient à déterminer des faits. Plus précisément, le questionnaire portait sur la gestion des horaires de travail, les politiques concernant le fait de travailler ensemble --en patrouille ou dans le même service-- les directives dans l'éventualité d'une situation de superviseur-subordonné, sur l'embauche, les promotions et les mutations. (Annexe A : Questionnaire envoyé aux chefs du personnel et aux représentants de l'Association des policiers et policières).

Nous avons utilisé un échantillon par homogénéisation à cas multiples. Ce type d'échantillon réfère à un groupe relativement homogène. Dans notre cas, le groupe était constitué des chefs du personnel ainsi que des représentants de l'Association des policiers et policières des services de police du Québec et de l'Ontario qui comptaient au moins dix policières en 1997. L'échantillon est également dit à cas multiples, car ce sont les chefs du personnel et les représentants de l'Association des

policiers et policières de 35 différents services de police qui ont été rejoints.

Tableau III

Centre canadien de la satistique juridique
compilé par Beauchesne (1998)

Services policiers ontariens et québécois où il y a 10 policières et plus en 1997

Service policier de	Nb de policières dans le service de police
Sarnia-Clearwater	10
GRC Div. Québec (adm)	10
Cornwall	11
Brossard	11
Hull	11
Belleville	12
New Tecumseth (OPP)	12
Barrie	13
Brantford	13
Caledon (OPP)	13
Guelph	13
Peterborough	13
Kingston	15
Sault Ste. Marie	19
Ste-Foy	20
Longueuil	23
Thunder Bay	28

Sudbury Regional Police	36
Québec	37
London	39
Windsor	53
Niagara Regional Police	56
Laval	62
Halton Regional Police	72
Waterloo Regional Police	73
GRC "C" Div. (fédéral)	76
York Regional Police	77
Hamilton-Wentworth Reg. P.	80
Durham Regional Police	82
Peel regional Police	114
Ottawa-Carleton Regional P.	129
Sûreté du Québec	221
Montréal	523
Toronto	546
Ontario Provincial Pol.(HQ)	630

Nous avons limité notre échantillon aux services de police québécois et ontariens pour deux principales raisons. D'une part, les deux provinces étaient les seules pour lesquelles nous avions des données sur le nombre de policières par service. D'autre part, la combinaison des deux provinces nous permettait d'obtenir un nombre suffisant de services policiers, soit 35 en tout.

Les questionnaires ont été envoyés à la fois aux chefs du personnel et aux représentants de l'Association des policiers et policières. Ce double envoi aux parties patronale et syndicale visait à maximiser l'information sur la gestion des incidences professionnelles reliées aux couples policiers. Effectivement, en faisant parvenir le questionnaire aux deux parties des services policiers nous augmentions nos chances d'obtenir des données. D'autre part, nous avons cru bon d'envoyer le questionnaire autant à la partie syndicale que patronale, au cas où la première nous aurait fourni des informations qui n'auraient pas été divulguées par la seconde. Toutefois, les résultats nous ont indiqué que l'information des deux parties concordait.

Malgré l'homogénéité que nous retrouvions dans notre échantillon, une certaine diversification s'est effectuée. En effet, le nombre de policiers et policières variait

énormément selon les villes (de 25 à New Tecumseth à 4 889 à Toronto). Également, l'aspect culturel n'était pas nécessairement le même dépendamment de la province, voire de la région.

Nous considérions que les services policiers ayant un minimum de 10 policières dans leurs rangs avaient plus de chances d'avoir déjà eu à gérer certaines incidences professionnelles résultant de la situation de couple policier et donc, d'avoir développé des politiques pour y répondre.

Une période d'un mois a été allouée aux participants afin d'y répondre. Vingt-sept des 35 services enquêtés ont retourné une réponse, soit 80%. Le haut taux de réponses à l'enquête menée auprès de ces différents services policiers reflète bien la préoccupation organisationnelle de ces derniers à l'égard de la réalité nouvelle que constituent les couples policiers. En effet, la méthode des questionnaires postaux n'obtient habituellement pas un taux de participation très élevé. (Blais et Durand, 1997)

Le contact avec les participants s'est fait, initialement, à partir d'une liste des services de police québécois et ontariens ayant au moins dix policières dans leur rang en 1997 (Beauchesne; 1998). Cette auteure a

effectivement compilé, à partir des données du Centre canadien de la statistique juridique, les services de police des deux provinces qui comptaient dix policières et plus. Afin d'obtenir les adresses postales des différents services policiers, nous avons consulté l'annuaire des services de police canadiens de la bibliothèque publique de la ville d'Ottawa. Nous avons complété nos informations par une recherche sur les sites internet des différents corps policiers, alors que dans d'autres cas, nous avons tout simplement contacté l'hotel de ville des régions qui nous intéressaient.

Au fur et à mesure que nous avons reçu les questionnaires complétés, nous avons ajouté les nouvelles informations à notre grille de codification. Ce procédé nous a permis de dépeindre un portrait général de l'existence de politiques écrites concernant les couples policiers.

Tableau IV

Services policiers ontariens et québécois qui ont formé mon échantillon pour le questionnaire sur les politiques concernantles couples policiers

* Au total, nous avons reçu de l'information de 27 des 35 organisations policières

Service policier de	Chef du personnel	Resp. de l'Association des policiers/ policières	Politiques Formelles	Politiques informelles	Aucun problème majeur
Sarnia-Clearwater	X		N		
Cornwall	X	X	N	O(2)	
Belleville	X	X	N	O(2)	
New Tecumseth (OPP)	X		N		
Barrie					
Brantford	X	X	N	O(1-2)	
Caledon (OPP)					
Guelph	X		N	O(1-2)	
Peterborough	X		N	O(1)	
Kingston	X		N	O(1-2)	
Sault Ste. Marie	X		O(1-2-3-4)		
Thunder Bay	X		O(2-3-4)		X
London	X		N	O	
Windsor	X		N		
Toronto					
Sudbury Regional Police	X		O(3-4)		
Niagara Regional Police		X	N	O(1-2)	
Halton Regional Police					
Waterloo Regional Police	X		N	O(1)	
York Regional Police	X		N	O(2)	
Hamilton-Wentworth Reg. P.	X		N	O(2-3)	
Durham Regional Police					
Peel Regional Police		X	N	O(1-2)	
Ottawa-Carleton Regional P.		X	N		
Ontario Provincial P. (HQ)	X		O(2-3)	O(4)	
GRC Div. Québec (adm)					
Brossard	X	X	N		
Hull		X	N		X
Ste-Foy			N	O(1-2)	
Longueuil	X		N	O(2)	
Québec	X		N	O	
Laval	X		N	O	
GRC "C" Div. (fédéral)					
Sûreté du Québec					
Montréal	X		N	O(1)	

Légende du tableau

Service policier :
Cette colonne indique tous les services régionaux et municipaux de l'Ontario et du Québec auxquels ont été envoyés des questionnaires visant à connaître si ces organisations avaient des politiques écrites concernant la question des couples policiers.

Chef du personnel :
Lorsqu'un X est inscrit dans cette colonne, cela signifie que le chef de police, ou un employé mandaté par le chef de police, a répondu au questionnaire.

Responsable de l'Association des policiers et policières :
Lorsqu'un X est inscrit dans cette colonne, cela signifie que le responsable de l'Association des policiers et policières, ou un employé mandaté par le responsable de l'Association, a répondu au questionnaire.

Politiques formelles :
Lorsqu'un N est inscrit dans cette colonne, cela signifie qu'aucune politique formelle ou écrite n'existe. Par contre, lorsqu'un O est inscrit dans cette colonne, cela signifie qu'il existe des politiques formelles. Les chiffres accompagnant la lettre O correspondent aux questions pour lesquelles il y a des politiques écrites.

Politiques informelles :
Lorsque l'espace est vide, cela signifie que l'organisation policière n'a pas fait mention, lors de leur réponse, si elle avait des politiques informelles pour gérer la situation de couple policier. Toutefois, lorsqu'un O est inscrit dans cette colonne, cela signifie qu'il existe des politiques informelles. Les chiffres accompagnant la lettre O correspondent aux questions pour lesquelles il y a des politiques informelles.

Aucun problème majeur :
Lorsqu'un X est inscrit dans cette colonne, cela signifie que l'organisation policière mentionne dans sa réponse qu'elle n'a pas rencontré de problèmes majeurs dans sa gestion des situations découlant de la présence de couples policiers.

** Les services de police où toutes les colonnes sont vides correspondent aux organisations qui n'ont pas répondu au questionnaire.

2.2 Ses résultats

Voyons plus en détails les résultats de notre enquête.

2.2.1 Travail ensemble

La question du travail ensemble de deux conjoints policiers est généralement intégrée dans une politique écrite visant plus généralement le fait d'avoir à travailler avec un membre de la famille dans les forces policières. À ce sujet, sur les quatre (4) services disant avoir développé des politiques écrites, trois (3) services ont émis des restrictions à l'égard du fait de travailler ensemble et de devoir se rapporter au même superviseur. La politique suivante est typique de ces restrictions :

> An immediate family member shall not occupy a position on a permanent basis in the same unit unless there are at least two (2) occupied supervisory levels separating the member from an immediate family member.
> OR
> An immediate family member of the same rank will be permitted to work in the same branch provided that they do not work on the same unit or report to the same supervisor(s).
> Where current employees develop a closely related "connection" after their initial hire (e.g. marriage), and one individual exercises supervisor responsabilities over the other employee, the employee should be assigned to a different work location or an

> alternate person should be assigned to assume supervisory responsability. No report to the Board is necessary. (Thunder Bay Police Service)

Les commentaires fournis par certains services de police n'ayant pas développé de politique formelle sur le sujet semblent toutefois démontrer que le travail ensemble et la supervision des conjoints policiers représentent des situations qui génèrent tout de même des inquiétudes. Sur les 17 services policiers disant avoir des politiques informelles concernant les couples policiers, 11 ont mentionné que dans la pratique on refusait que les deux conjoints travaillent sur la même équipe de travail. Plus spécifiquement, deux (2) de ces 11 services de police nous ont mentionné la justification légale à cette manière de faire. En évitant que le couple travaille ensemble, ils préviennent par le fait même que le témoignage au tribunal du conjoint policier ne soit affaibli par la particularité de la règle de preuve soulignée au chapitre I.

D'autres services (3 sur 11) justifient leur refus de laisser le couple policier travailler ensemble par leur appréhension des difficultés qui pourraient survenir. Comme le souligne le service policier de Cornwall : <<It

would create a disciplinary and perception problem for the Service>>.

Enfin, plusieurs services policiers (6 sur 11) ont mentionné qu'ils ne permettaient pas qu'un conjoint supervise l'autre conjoint. À ce sujet, deux (2) services de police ont indiqué qu'ils acceptaient que le couple policier travaille dans la même division, à condition qu'au moins un niveau de supervision sépare les deux conjoints, évitant ainsi la supervision directe. Un (1) autre service policier a souligné que certaines situations pouvaient cependant constituer une exception au principe de ne pas faire travailler le couple policier ensemble. Dans le cas de projets spéciaux, par exemple, ce service considère qu'il serait discriminatoire de refuser à un-e agent-e l'accès au projet uniquement parce que son/sa conjoint(e) occupe le poste de responsable du projet.

Sur les 17 services policiers nous ayant mentionné avoir des politiques informelles concernant les couples policiers, six (6) n'ont pas spécifié de quelle nature était leurs pratiques.

Cinq (5) services de police ont seulement indiqué qu'ils ne possédaient pas de politiques formelles, sans préciser cependant s'ils géraient la situation avec des

politiques informelles. Enfin, un (1) service nous a souligné que la question ne s'était jamais posée, et qu'il n'avait donc rencontré aucun problème de cette nature.

Tableau V

Travail des conjoints policiers ensemble	Nb de services
Pol. Formelles	4
Pol. Informelles	17
Avec info. Sur nature des pol. Informelles 11	
Sans info. Sur nature des pol. Informelles 6	
Pas de pol. Formelles	5
Question ne s'est jamais posée	1
	Total: 27

2.2.2 Embauche et promotions

En ce qui a trait aux questions d'embauche et de promotion, les quatre (4) services policiers ayant mentionné avoir des politiques écrites ont tous développé des politiques formelles touchant plus globalement les membres de la famille immédiate. Les politiques formelles font en sorte qu'un membre policier ne puisse participer au processus d'embauche ou de promotion lorsque le/la candidat(e) fait partie de la famille immédiate de ce/cette dernier(ère), telle que le souligne la politique suivante :

> An immediate family member shall not participate in any part of the selection process where another immediate family member is an applicant, e.g., recruiting, promotion, vacancy selection.(Ontario Provincial Police)

Parmi les services de police n'ayant pas développé de politiques écrites concernant les couples policiers (17), un (1) seul nous a mentionné son refus d'engager un membre de la famille d'un(e) policier(ère) déjà embauché(e) par le service.

Seize des 17 services de police disant gérer la situation avec des politiques informelles ne nous ont pas mentionné la nature de leurs pratiques, alors que six (6) autres services ont tout simplement indiqué qu'ils ne possédaient pas de politiques formelles, sans toutefois donner davantage d'information.

Tableau VI

L'embauche et les promotions des conjoints policiers	Nb de services
Pol. Formelles	4
Pol. Informelles	17
Avec info. sur nature des pol. Informelles 1	
Sans info. sur nature des pol. Informelles 16	
Pas de pol. Formelles	6
Question ne s'est jamais posée	0
	Total: 27

2.2.3 Horaires de travail

Un (1) seul service de police a indiqué avoir développé une politique formelle concernant les horaires de travail, politique s'adressant à l'ensemble des membres de la famille d'un(e) policier(ère) à l'emploi du service de police. La politique en question souligne la volonté de l'organisation, relativement aux horaires de travail, de faciliter la conciliation travail-famille de ses employés.

> Whenever possible and subject to Police Association input, flexible working hours will be given to employees to assist them in addressing family issues. Management will be as flexible as possible in allowing employees to change shifts with coworkers. (Sault Ste-Marie Police Service)

Pour les services policiers possédant des politiques informelles concernant les couples policiers (17), 10 disent avoir des pratiques particulières concernant les horaires de travail. À ce sujet, le mot d'ordre semble être l'accommodement des demandes provenant des couples policiers. En effet, la très grande majorité des services disent posséder des politiques informelles (8 sur 10) pour tenter de répondre aux besoins des couples policiers, que les demandes de ceux-ci soient de travailler ou non sur les mêmes horaires.

Concernant les deux (2) services de police nous ayant indiqué ne pas accepter de placer les deux conjoints sur la même horaire de travail, leur justification était le refus de faire travailler ensemble le couple policier. L'assignation des conjoints policiers sur deux équipes ayant une similitude au niveau des congés est toutefois une pratique de ces services policiers. Le problème ne semble donc pas tant l'accommodement des deux conjoints policiers à l'égard des horaires de travail, que le travail ensemble de ceux-ci.

Sept (7) des 17 services de police disant avoir des politiques informelles n'ont pas mentionné la nature de leurs pratiques.

Alors que sept (7) services de police ont uniquement dit ne pas avoir de politique formelle sur la question des horaires de travail, deux (2) services ont mentionné que la question ne s'était jamais posée.

Tableau VII

Les horaires de travail des conjoints policiers		Nb de services
Pol. Formelles		1
Pol. Informelles		17
Avec info. sur nature des pol. Informelles	10	
Sans info. sur nature des pol. Informelles	7	
Pas de pol. Formelles		7
Question ne s'est jamais posée		2
		Total: 27

2.2.4 Mutations

Dans le cas des mutations, trois (3) services de police ont développé des politiques formelles. Les politiques écrites au sujets des mutations sont de deux ordres. Deux (2) des trois (3) services ayant rédigé une politique écrite sur la mutation cherchent, par la politique, à éviter qu'un membre policier participe au processus décisionnel concernant la demande de transfert de son/sa conjoint(e). Cette politique est similaire à celle que nous avons vu dans le cas des procédures d'embauche et de promotion. L'autre service de police à développé une politique visant à maintenir le couple policier ensemble lorsqu'il y a décision de mutation d'un des deux conjoints. Cette politique vise également à favoriser le conjoint demandant une mutation pour rejoindre son/sa conjoint(e).

Sur les 17 services policiers disant posséder des politiques informelles, un (1) seul semble avoir des pratiques particulières concernant les transferts. Ce dernier indique la possibilité de relocaliser les couples policiers nouvellement mariés, lorsque cela est faisable. Également, lorsqu'a lieu un transfert, ce service de police dit préconiser une mutation des deux conjoints policiers

dans des localités à proximité l'une de l'autre, de sorte que le couple puisse vivre dans un lieu commun.

Seize services policiers ayant des politiques informelles n'ont pas spécifié quelles étaient leurs pratiques concernant les mutations. Alors que six (6) ont uniquement indiqué qu'ils n'avaient pas de politiques écrites à ce sujet. Enfin, un (1) service a souligné que la question des mutations ne s'était jamais posée.

Tableau VIII

Les mutation des conjoints policiers		Nb de services
Pol. Formelles		3
Pol. Informelles		17
Avec info. sur nature des pol. Informelles	1	
Sans info. sur nature des pol. Informelles	16	
Pas de pol. Formelles		6
Question ne s'est jamais posée		1
		Total: 27

Si le haut taux de réponses à notre enquête indique que la question du potentiel de conflits d'intérêt au travail est connue des organisations policières, le constat que nous pouvons faire est que cette question est toutefois peut régie par des politiques formelles écrites. Seulement quatre (4) des 27 services de police ayant répondu au

questionnaire disent avoir développé ce type de politiques formelles et elles sont, pour la plupart, l'extension de directives écrites visant à encadrer la question des possibles conflits d'intérêt entre membres de la famille immédiate. Nous ne pouvons dire si elles furent mises en place lorsque le potentiel de conflits d'intérêt fut amené par la présence de couples policiers.

Il y a donc lieu de se questionner sur l'impact pour les policières vivant en situation de couple professionnel de la gestion des conflits d'intérêt au travail, conflits présents ou appréhendés, lorsque la littérature sur les relations amoureuses au travail indique que les femmes sont souvent celles qui sont tassées dans de telles situations et ce, surtout si elles sont au bas de l'échelle hiérarchique. Les policières en couple policier risquent-elles de faire davantage les frais des solutions apportées à ces conflits d'intérêts présents ou appréhendés?

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Maintenant qu'ont été présentés les divers éléments de notre objet d'étude et que fut montrée la pertinence d'un tel questionnement, voyons la méthodologie utilisée pour mener à terme cette étude auprès des policières. Les pages qui suivent exposent la méthode de recherche que nous avons trouvé la plus appropriée pour rendre compte des perceptions des policières vivant en couple policier concernant la gestion des incidences professionnelles découlant de leur situation.

Dans ce chapitre, nous présentons tout premièrement le type d'approche que nous avons retenu, ainsi que les justifications relatives à ce choix particulier. Nous poursuivons par une discussion à propos de l'échantillonnage et du processus de recrutement de nos participantes. Nous nous employons par la suite à décrire la méthode utilisée afin de recueillir l'information qui nous importe. Enfin, nous abordons la question relative à l'analyse de l'information recueillie.

3.1 Une étude qualitative

Puisque les incidences professionnelles que vivent les policières en couple avec un policier n'ont pas encore été évaluées, il devient primordial d'aller saisir et de cerner les perceptions des participantes. L'approche qualitative nous est apparue, à cet égard, incontournable puisqu'elle permet justement de tracer les contours de la problématique, ainsi que d'identifier les principales difficultés rencontrées par les participantes, ou encore l'appréhension qu'elles en ont.

Également, le fait d'inscrire notre étude dans une approche qualitative permet de se concentrer sur l'expérience des gens, faisant en sorte que des phénomènes qui échappent à la codification puissent procurer des données à la fois riches et détaillées, donnant ainsi une perception davantage holistique. (Groulx, 1997)

Dans notre cas, puisque la préoccupation est de mettre en avant plan ces perceptions précieuses que détiennent les participantes, il est impératif d'utiliser une approche qualitative avec des informatrices privilégiées. En ce sens, nous avons considéré que l'entretien avec ces femmes constituait la meilleure méthode de cueillette de données

afin d'obtenir une compréhension de l'expérience et des perceptions des policières s'approchant le plus possible de ce que ces dernières vivent. À ce sujet, Poupart (1997:198) dit que <<les entretiens constituent une porte d'accès aux réalités sociales […]>>. Cette préoccupation à prendre la vie des femmes comme point de départ nous amène à expliquer le choix d'une perspective féministe dans cette recherche.

Dans notre étude, les participantes sont les <<sujets>>, car nous considérons qu'elles ont à nous partager tant une expérience qu'une vision de leur situation qui sont particulières. La situation sociale actuelle des femmes s'exprimant dans les rapports sociaux de sexe a constitué notre toile de fond tout au long de cette recherche. En effet, comme l'énonce Cotterill (1992), pour mener une étude qui rende compte de la réalité des femmes, il faut éviter de se cantonner dans une perspective masculine du monde et partir plutôt de l'expérience même des femmes.

> This meant more than adding women to what was already there and merely filling the gaps left by traditional approaches to gender. It meant creating a sociology in wich women are subjects not objects: a reconstruction of meanings which both articulates the individual experience and

> promotes women's collective interests. (Cotterill, 1992:594)

Alors que nous privilégions l'approche qualitative en grande partie parce qu'elle nous permet de donner cette voix aux participantes et de nous informer de leurs perceptions, d'autres ont questionné l'approche sur ces mêmes aspects. Ici émerge toute l'idée de réalité versus construction

> Faut-il, [...] comme dans la perspective positiviste, considérer les "informateurs" comme des caméras permettant de reconstituer la réalité en croisant les angles de vue [ou bien] faut-il plutôt s'inspirer de la conception constructiviste et considérer les "informateurs" comme des interprètes présentant diverses reconstructions partiales et partielles de la réalité? (Poupart, 1997:206)

La recherche féministe tente de s'éloigner de la conception traditionnelle concernant la validité des informations recueillies. Plutôt que d'essayer par tous les moyens de prouver la véracité des propos des individus à l'égard de leur expérience, Acker, Barry et Esseveld (1991) croient davantage que la validité se vérifie par la place que l'on a donné aux femmes. Il importe davantage de vérifier si nos sujets ont eu une voix, et si

l'interprétation faite de leurs perceptions évite d'objectiver leurs agirs et leurs pensées.

Les chercheuses féministes se sont également questionnées sur l'objectivité de la recherche traditionnelle. Ces dernières postulent que le discours dominant, qui se dit scientifique et qui est apparamment objectif, a souvent été sexiste. Comme le mentionnent Jayaratne et Stewart (1991), la recherche traditionnelle impose non seulement des rapports de force entre chercheur et participants, mais elle exclut également de la science le savoir basé sur les expériences personnelles, dites subjectives. À cause du rejet de l'expérience personnelle et du vécu des gens, le savoir acquis par la recherche traditionnelle est très partial. C'est principalement le discours et la perception du monde par les femmes qui sont absents dans ce savoir. En réalité, les informations détenues par les femmes ne sont pas moins objectives que celles que possèdent les hommes. La différence se trouve au niveau de la nature de l'information. Alors que celle des hommes relève plutôt de l'arène publique, donc perçue davantage objective, celle possédée par les femmes est associée principalement à la sphère privée, et donc perçue plus subjective.

Toutefois, que l'information soit objective ou subjective, nous croyons que ce qui doit constituer la priorité c'est de permettre aux femmes de notre échantillon de s'exprimer sur leurs perceptions, puisqu'elles n'ont pas eu jusqu'ici la possibilité de le faire sur cette question. Le statut exploratoire de cette recherche fait en sorte que l'approche qualitative reste la façon privilégiée de mener l'étude.

3.2 L'échantillonnage

Pour notre échantillonnage, l'approche multi-cas a été choisie. Cela signifie que chaque informateur amène son propre point de vue sur l'objet d'étude. Également, l'échantillon que nous avons prélevé de la population à l'étude est ce que Pires (1997) nomme échantillon par homogénéisation, c'est-à-dire que les policières faisant partie de l'échantillon partageaient, à la base, les caractéristiques qui répondent aux critères de participation. (Pires, 1997)

Ces critères de participation étaient de deux ordres. Premièrement, nous voulions connaître la perception des

femmes travaillant au sein de l'organisation policière, mais qui avaient également le statut de policière. Il était important de le préciser, puisque certaines femmes sont embauchées par l'organisation policière afin d'effectuer des tâches autres que policières, notamment des tâches administratives. De plus, il est possible qu'il existe quelques cas de civiles travaillant pour l'organisation policière qui sont en couple avec un policier. Ainsi, nous tenions à spécifier que seules les femmes ayant le statut de policière, c'est-à-dire qui ont été assermentées par les forces policières du Canada et qui sont présentement à l'emploi d'un service policier municipal, provincial ou fédéral, pouvaient constituer la population sur laquelle porte l'étude.

Le nombre d'années d'expérience dans la police ne représentait pas un critère majeur dans l'identification de la population que nous avons ciblée. Toutefois, comme nous le verrons dans les lignes qui suivent, le critère relatif au facteur <<durée de la relation de couple>> a fait en sorte que notre population représente les policières qui avaient au moins une année d'expérience au sein des forces policières.

Le second critère concerne directement la question du couple policier. En plus d'insister sur le fait que les femmes de notre population devaient être policières, nous nous sommes limitées également à celles qui étaient en couple avec un autre policier. Ici, nous entendons par couple les conjoints mariés ou vivant en union libre. Ce qui importe, c'est que la policière et le policier vivent une relation amoureuse depuis au moins un an, et que cette relation de couple soit connue du milieu organisationnel, c'est-à-dire qu'ils se reconnaissent et qu'on les reconnaisse en tant que couple vivant en union libre ou étant mariés. Nous avons établi une certaine période de temps pendant laquelle les policières doivent avoir été en couple avec le même policier afin de répondre aux critères relatifs à la population sur laquelle s'est alimentée notre échantillon. Nous croyions qu'en deça d'une année de vie en couple à l'intérieur d'une organisation policière, il existait beaucoup moins de chances que des besoins professionnels spécifiques à la réalité des couples policiers aient eu le temps de se manifester. Afin que les femmes qui faisaient partie de notre échantillon puissent nous faire part de leurs perceptions à l'égard de la gestion des incidences professionnelles de leur

situation, il fallait considérer une certaine période de temps en couple. Effectivement, les situations problèmes ne surgissent habituellement pas tous dans la première semaine que la policière est en couple avec un policier. Également, la gestion des situations problèmes risque de prendre plus de quelques jours. Nous considérions donc qu'une année en couple représentait une période de temps raisonnable pour délimiter la population dans laquelle nous avons puisé notre échantillon.

Des entretiens ont été menés auprès de 15 policières. Toutefois, pour être cohérent avec les critères de participation préalablement cités, notre échantillon correspond uniquement à 12 participantes. Les trois participantes qui n'ont pas été retenues pour faire partie de notre échantillon avaient soit moins d'une année d'expérience au sein des forces policières, soit moins d'une année de vie en couple avec un policier, ou n'était tout simplement plus en couple avec un policier. Même si nous ne pouvons pas considérer ces trois entretiens comme faisant partie de notre échantillon, nous les avons cependant utilisés afin d'appuyer certaines informations s'étant dégagées de l'échantillon retenu.

Comme nous venons de vous le présenter, notre échantillon possédait une bonne homogénéité en regard de notre objet d'étude. Cependant, nous avons tenté de le diversifier au niveau interne. Pires (1997) définit cette diversité interne par certaines caractéristiques qui permettent de donner une vision d'ensemble ou un portrait plus global d'une question donnée. En d'autres mots, l'homogénéisation de notre échantillon permet de nous donner le point de vue d'un groupe spécifique de personnes dans la société, alors que la diversification interne nous donne la possibilité d'aller plus en profondeur dans les multiple façons de définir et de percevoir les choses d'un groupe d'individus partageant certaines caractéristiques particulières.

Les principaux aspects qui ont permis de diversifier notre échantillon ont été l'âge de la policière, le nombre d'années depuis lequel elle est en couple avec un policier, puis le nombre d'années d'expériences en tant que policière. En ce qui concerne l'âge des policières, il varie sensiblement, allant de 23 ans à 39 ans. Aussi, alors que certaines policières qui ont accepté de participer à l'étude étaient en couple avec un policier depuis un (1) an, d'autres l'étaient depuis près de 10 ans.

Enfin, le nombre d'années d'expérience en tant que policière varie entre deux (2) ans et 14 ans.

Cette diversification interne, comme l'indique Pires (1997), permet de mener une étude plus en profondeur d'un groupe restreint. Ainsi, cette diversité donne la possibilité de dépeindre un tableau plus complet d'une situation particulière, vu par les yeux d'un groupe spécifique. La diversification interne a également constitué un élément facilitant la possibilité de saturation. Bertaux (1980) définit la saturation comme le phénomème par lequel le chercheur juge que les derniers entretiens n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique.

3.3 Le processus de recrutement des participantes

Afin de recruter les participantes pour les entretiens, nous avons fait parvenir une lettre à tous les services policiers québécois comptant dix policières et plus (Voir tableau III, p.54-55). Cette lettre a été envoyée au cours du mois de mai 2000 au chef du personnel

de chaque service policier. Nous avons préféré faire parvenir la lettre aux chefs du personnel plutôt qu'aux représentants de l'Association des policiers et policières, puisqu'un plus grand nombre de chefs du personnel avaient répondu à notre questionnaire sur les politiques des organisations à l'égard des couples policiers. Nous avons donc cru que la collaboration serait meilleure si la lettre parvenait aux chefs du personnel.

Le but de la lettre était de leur faire part de notre désir de rencontrer des policières en couple avec un policier, afin de connaître leur point de vue à l'égard de la situation qu'elles vivent. La lettre que nous avons envoyée aux chefs du personnel des différents services de police québécois demandait qu'une démarche auprès des policières de leur service soit effectuée afin de les informer de l'étude et de notre recrutement. Nous demandions dans notre lettre de distribuer à toutes les policières de leur service de police le mémo joint à la lettre s'adressant aux chefs du personnel (Annexe B : Lettre aux chefs du personnel : recrutement des participantes et Annexe C : Lettre aux policières : recrutement des participantes). Même si le mémo visait à recruter des policières en couple avec un policier, nous

avons cru préférable d'adresser ce dernier à l'ensemble des policières. Nous voulions ainsi éviter que les chefs du personnel aient à identifier quelles policières étaient en couple avec un policier.

Sur ce mémo, nous avons expliqué très brièvement l'étude, nous avons indiqué la pertinence d'une telle recherche, ainsi que l'importance de la participation des policières. Enfin, nous avons inscrit notre nom, notre numéro de téléphone et notre courriel afin que les policières vivant avec un policier puissent nous contacter pour de plus amples informations ou pour accepter de participer à l'étude.

Deux mois après l'envoi des formulaires de recrutement aux différents services de police québécois, nous avons rappelé chacun d'eux afin de vérifier s'ils avaient bien reçu notre demande, soit en mai 2000, et si les mémos avaient bel et bien été distribués à l'ensemble des policières des services.

L'accueil de la part des services policiers a été bon. Certains ont même fait parvenir des notes de rappel aux policières étant donné que bon nombre d'entre elles avaient été en vacances au cours des mois qui avaient suivi l'envoi de la lettre aux chefs du personnel et du mémo s'adressant

aux policières. Si cet envoi a été le moyen permettant de recruter la majeure partie des participantes, le bouche à oreilles a également amené quelques policières vivant en couple policier à participer à l'étude.

Pour ce qui est des trois policières ne correspondant pas à nos critères de sélection, elles ont tout de même été rencontrées pour la simple raison qu'au début de l'été seulement un faible nombre de participantes avaient répondu à notre invitation. À la fin de l'été, lorsque nous avons constaté que nous avions rencontré suffisamment de participantes qui remplissaient nos critères de sélection, nous avons fait le choix de ne pas inclure les trois participantes ne correspondant pas aux critères préétablis.

3.4 La méthode de cueillette des données

Étant donné que notre objectif était d'amasser des informations sur les perceptions d'un sous-groupe d'individus à l'égard de la gestion des incidences professionnelles relatives aux couples policiers, nous trouvions approprié de mener des entretiens semi-directifs.

Ici, lorsque nous parlons de semi-directivité, il ne faut pas confondre avec l'entrevue dirigée ou l'entretien non directif. Alors que dans le premier cas l'interviewé répond en quelque sorte à un questionnaire oral, dans le second cas l'interviewé s'exprime librement sur un thème donné sans que l'interviewer dirige dans une direction ou dans une autre les propos des individus (Savoie-Zajc, 1997). En fait, c'est à mi-chemin entre ces deux types d'entretien que se situe l'entrevue semi-dirigée. D'une part, les questions ouvertes de la semi-directivité des entretiens «permettent de cerner les propos de l'interviewé avec plus de précision qu'elles ne le feraient dans un questionnaires» (Lamoureux, 1995:167). D'autre part, la semi-directivité permet à l'interviewer de manifester une plus grande curiosité, de demander des explications ou des descriptions; ce qui n'est pas possible dans le cadre d'une entrevue non-directive. (Savoie-Zajc, 1997)

De prime abord, l'entretien semi-directif pourrait donner l'impression d'une simple interaction verbale entre les interlocuteurs. Toutefois, ceux-ci sont placés dans une situation de communication qui dépasse la simple conversation. En effet, les thèmes sur lesquels le

chercheur désire entendre s'exprimer les participants sont à la fois prédéterminés et limités. Vient s'ajouter à la caractéristique du choix des thèmes le fait que les tours de parole sont déséquilibrés; l'interviewé s'exprimant davantage et plus longuement que l'interviewer (Savoie-Zajc, 1997).

Cet équilibre de l'entretien semi-directif entre la place accordé aux interviewés afin qu'ils abordent à leur façon et dans leurs mots les thèmes généraux et la latitude de l'interviewer de poser des questions permettant à préciser et à mieux cerner la pensée des participants fait de ce type d'entretien un outil favorisant la découverte, la compréhension et l'apprentissage de l'univers de l'autre.

Ainsi, nous avons privilégié un tel type d'entretien parce que nous croyions qu'il allait permettre d'aller plus en profondeur dans les perceptions des participantes.

> En effet, dans le cadre d'une pareille interaction humaine et sociale, le répondant est en mesure de décrire le plus richement possible son expérience, son savoir, son expertise alors que le chercheur et le répondant agissent tour à tour sur l'orientation de l'interaction développée. La situation de l'entrevue permet de révéler ce que l'autre pense et qui ne peut être observé : des sentiments, des pensées, des intentions [...]. (Savoie-Zajc, 1997:268)

Vu la nature de la profession des participantes, nous avons cru important de fixer les entretiens durant une période de la journée qui convenait le mieux à ces dernières. À ce sujet, la plupart des entretiens ont eu lieu durant la journée. Toutefois, trois participantes ont été rencontrées au cours de la soirée.

En ce qui concerne le lieu de l'entretien, nous avons suggéré aux participantes qu'elles pensent à un endroit où elles se sentiraient en sécurité, où elles ne risqueraient pas d'être dérangées et où elles se sentiraient à l'aise. Pour près de la moitié des personnes interviewées (7), l'entretien s'est tenu sur le lieu de travail. Dans le cas de six (6) participantes, leur domicile a été l'endroit qu'elles ont privilégié pour mener l'entretien. Concernant les deux (2) autres participantes, l'une d'entre elles a préféré que l'entretien ait lieu dans un local de l'université de sa région, alors que l'entretien avec l'autre participante fut une entrevue téléphonique, vu la grande distance qui séparait la chercheuse et la participante.

Dans le cas des participantes qui étaient désireuses d'avoir un entretien à leur lieu de travail, nous leur avons souligné préalablement la possibilité de malaise et

de sentiments de pression qu'elles pourraient ressentir du fait de se prononcer sur la gestion faite par leur service policier. Ces dernières nous ont affirmé qu'elles avaient réfléchi à ces aspects et qu'elles se sentaient confortables de mener l'entretien à cet endroit.

Enfin, celle qui a préféré mener l'entretien dans un local de l'université de sa région voulait trouver un lieu neutre, où elle ne sentirait ni la pression de ses collègues de travail, ni celle de son conjoint qui allait être à la maison la journée de l'entretien.

Avant l'entretien en question, nous avons contacté chacune des participantes. Lors de ce contact préliminaire, nous leur avons présenté l'objet de notre recherche, puis la pertinence de faire une telle étude. Nous avons enchaîné en leur expliquant sous quelle forme nous prévoyions mener l'entretien, ainsi que le sujet sur lequel nous voudrions qu'elles nous parlent. Nous leur avons également confirmé leur anonymat; que d'aucune manière leur nom n'allait apparaître dans l'étude, que les enregistrements des entretiens allaient uniquement être écoutés par la chercheuse, et que les bandes magnétiques allaient être gardées en lieu sûr après le dépôt de la thèse. Également, nous leur avons demandé si elles étaient

intéressées de participer à notre étude, et si elles se sentaient confortables avec la procédure que nous leur avions décrite. Avant de clore l'entretien préliminaire, nous avons fixé une date et un lieu pour l'entretien. Nous leur avons également demandé l'endroit où elles préféraient être contactées afin de confirmer l'entretien, deux jours ouvrables avant la date prévue. Nous leur avons donné nos coordonnées (numéro de téléphone et courriel) afin qu'elles puissent entrer en contact avec nous pour des informations supplémentaires, pour un changement d'horaire ou pour toutes autres raisons.

Deux jours ouvrables avant la date fixée pour chacun des entretiens, nous avons contacté les participantes dans le but de confirmer avec elles la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Nous leur avons demandé si elles avaient réfléchi au thème sur lequel allait porter l'entretien, puis nous leur avons souligné de nouveau le sujet sur lequel nous aimerions qu'elles parlent.

Avant le début de l'entretien, nous avons tout d'abord demandé aux participantes si elles acceptaient que nous enregistrions l'entretien. Nous avons pris soin de leur expliquer que seule la chercheuse allait écouter les enregistrements, et qu'autant dans la transcription que

dans la thèse, des noms fictifs seraient utilisés afin de conserver leur anonymat. Enfin, nous leur avons assuré que les bandes magnétiques allaient être gardées dans un lieu sûr après le dépôt de la thèse.

Par la suite, nous avons présenté clairement les objectifs de notre étude, puis nous avons lu aux participantes la déclaration de consentement. Nous leur avons alors expliqué que leur participation était volontaire, et qu'elles pouvaient donc décider, à n'importe quel moment, de se retirer et d'interrompre l'entretien, ou de refuser de répondre à certaines questions. Dans notre recherche, aucune de ces situations n'est survenue lors des entretiens.

Après que le formulaire de consentement eût été signé par les participantes, nous leur en avons remis une copie (Annexe D : Formulaire de consentement). Ce document avait comme principaux objectifs d'informer les participantes à propos de leurs droits, ainsi que de leur procurer une garantie écrite relativement à leur anonymat et à la confidentialité. Enfin, une question était posée aux participantes à la fin du formulaire de consentement, à savoir si les participantes consentaient ou refusaient

l'enregistrement de l'entretien. Toutes les participantes ont consenti à ce que leur entretien soit enregistré.

L'instrument de cueillette de l'information introduisait la consigne générale qui amenait les participantes à parler de leurs perceptions concernant la gestion des incidences professionnelles liées à leur situation de couple policier.

Consigne générale

Comme vous le savez, je désire connaître les opinions des policières, dont le conjoint est policier, concernant la gestion qui devrait être faite par l'organisation policière, des situations pouvant être rencontrées du fait d'être un couple policier. Si vous le voulez bien, j'aimerais que vous me disiez tout d'abord si vous considérez que les gestionnaires doivent prendre en compte certaines de vos demandes liées au fait d'être un couple policier? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

Par cette consigne nous désirions que les participantes nous partagent les incidences professionnelles dont elles, et/ou leur couple, ont eu à faire face, la façon dont elles se sont senties, les moyens utilisés par l'organisation policière pour gérer la situation, et finalement, leurs sentiments et leurs perceptions à l'égard de cette gestion. Notre instrument de cueillette d'information a été construit afin que les participantes discutent à propos de leurs propres

perceptions concernant les conséquences de la gestion par l'organisation policière. Des sous questions étaient prêtes pour s'assurer que l'ensemble des thèmes soient abordés. Ces sous-consignes sont :

Sous-consignes

1. Désirez-vous que les gestionnaires prennent en compte votre situation de couple en ce qui concerne les horaires de travail? Les vacances? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

2. Pour des questions légales ou autres, désirez-vous que les gestionnaires prennent en compte votre situation de couple en ce qui concerne le fait de travailler ensemble? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

3. Trouvez-vous que les gestionnaires devraient prendre en compte une situation de couple au moment d'embaucher une policière dans le même service policier que son conjoint? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

4. Désirez-vous que les gestionnaires prennent en compte votre situation de couple lorsque vous postulez pour une promotion? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

5. Désirez-vous que les gestionnaires prennent en compte votre situation de couple lorsqu'un des deux conjoints est muté? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

6. Pour des questions familiales, désirez-vous que les gestionnaires prennent en compte votre situation de couple? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

7. Accepteriez-vous, pour éviter des conflits d'intérêt au travail, que des postes vous soient plus difficilement accessibles (par exemple le syndicat, la supervision, etc)? Si oui, comment? Si non, pourquoi?

Comme il a été suggéré par Pourtois et Desmet (1988), nous avons débuté l'entretien par une question ouverte, soit notre consigne générale, de sorte à stimuler la spontanéité des participantes. Nous avons gardé pour la fin de l'entretien les questions factuelles. Nous voulions à tout prix éviter d'introduire l'entretien avec des questions fermées, ce qui aurait pu générer un atmosphère propre à l'interrogatoire.

Au cours de l'entretien, les reformulations et les clarifications ont été utilisées afin d'éviter que les participantes ne s'éloignent trop du sujet de l'étude, ainsi que pour les amener à réfléchir plus profondément et à élaborer davantage sur les idées qu'elles avaient soulevées. Vers la fin de l'entretien, lorsque nous le jugions pertinents, des sous-consignes ont été introduites.

Enfin, nous avons posé les questions factuelles seulement lorsque les participantes avaient l'impression d'avoir tout dit, et lorsque nous jugions que les différents thèmes importants avaient été abordés par celles-ci. Ces questions visaient à connaître leur âge, le nombre d'années depuis lequel elles étaient en couple avec un policier, le nombre d'années d'expérience qu'elles et leur conjoint avaient au sein des forces policières, les

positions qu'elles et leur conjoint occupaient au travail, si les deux conjoints travaillaient pour la même organisation policière, ainsi que leur situation familiale.

3.5 L'analyse de l'information

Comme le soulignent Blanchet et Gotman (1992), l'entretien n'est pas une fin en soi. En effet, il ne suffit pas de recueillir l'information pour croire avoir répondu à la question d'étude. Une opération essentielle doit être effectuée à partir des données obtenues, c'est-à-dire l'analyse. Cette étape cruciale de l'étude doit être menée avec un regard rigoureux à propos de l'objet d'étude, puisque le but de l'analyse est justement de décortiquer les données, afin d'extraire le maximum d'information pouvant aider à procurer une réponse réprésentative de la réalité.

Puisque l'analyse contribue à sculpter le message que l'on dégage des entretiens, la question de l'objectivité est ici incontournable (Blanchet et Gotman, 1992). Dans notre analyse, l'objectivité s'est traduite principalement par une représentation, la plus fidèle possible, de

l'expérience des femmes. Nous avons tenté de réaliser une analyse de l'information qui est en marge d'une perspective du monde masculin, puisque nous voulions éviter d'interpréter les perceptions des femmes à partir de concepts masculins. À ce sujet, un des grands principes de la recherche féministe constitue la prise de conscience des rapports sociaux de sexe comme phénomène au coeur de toutes relations sociales. (Acker, Barry et Esseveld, 1991) Ce principe nous souligne la nécessité, en tant que chercheuse, d'éviter toute méthode pouvant être oppressive pour les femmes. Ainsi, pour nous, une analyse qui n'est pas oppressive en est une qui part de la vie des femmes et qui examine l'expérience qu'elles ont partagée sous une perspective du monde qui s'éloigne de celle qui est masculine. En ce sens, effectuer une étude avec une perspective féministe permet de définir les expériences des femmes sous l'angle de l'oppression des femmes, tout en permettant à ces dernières de percevoir leurs sentiments comme légitimes et en diminuant les tabous à propos de certains aspects de leur vie. (Acker, Barry et Esseveld, 1991)

La recherche féministe poursuit l'objectif d'établir une relation égalitaire entre participante et chercheuse,

mais cela devient difficile lors de l'analyse de l'information. Toute interprétation est une certaine manipulation des données, et donc de l'expérience des femmes. Le réel problème découlant de l'analyse est principalement celui du processus d'objectivation qui rend difficile la description de la vie d'une autre personne sans violer la propre réalité de cette dernière (Acker, Barry et Esseveld, 1991). Ainsi, malgré la position théorique féministe qui suggère de réduire au maximum l'objectivation, nous n'avons pas réussi à éliminer définitivement l'établissement de catégories. Puisque l'analyse ne vise pas à produire une photographie simplifiée de l'entretien, mais plutôt à décomposer et à mettre en lumière les éléments de l'entretien reliés à l'objet de recherche, nous ne pouvons pas analyser sans interpréter. (Blanchet et Gotman, 1992) Nous croyons toutefois pouvoir diminuer le problème relié à l'utilisation de catégories par l'identification de concepts qui reflètent la réalité des femmes.

Il est important de mettre en relief une autre limite de l'étude. Il faut mentionner que même si l'enregistrement est plus fiable que la prise de notes, il reste que la transcription de l'enregistrement nous prive

d'une foule d'informations. En effet, l'entretien, une fois mise en mots, devient dénudé du ton de la voix, des gestes, ainsi que des indices non-verbaux qui dévoilent la disposition émotionnelle de la personne.

CHAPITRE IV

LES RÉSULTATS ET LEUR ANALYSE

4.1 La présentation des données

Afin de faciliter la présentation de l'information ayant émergé des entrevues, nous exposerons les résultats les plus communs entre les participantes, pour finalement présenter ceux qui sont plutôt spécifiques. Nous procéderons d'une telle manière pour chacun des grands thèmes que nous avons identifiés comme représentant les incidences professionnelles pouvant être vécues par les policières en situation de couple policier. Dans certains cas, lorsque pertinent, les résultats seront abordés sous l'angle de l'âge, du statut parental ou de la position professionnelle des participantes.

Voici les codes liés aux différents sujets d'entrevue. Ceux-ci faciliteront la lecture des données :

1. Catherine, 31 ans, sergent-détective, 8 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 8 ans.
2. Dominique, 34 ans, agente, 6 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 8 ans.
3. Émilie, 38 ans, agente, 7 ans et demi d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 7 ans.
4. Fabienne, 23 ans, agente, 2 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 2 ans.
5. Guylaine, 39 ans, agente, 5 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 6 ans.
6. Henriette, 31 ans, caporale, 12 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 5 ans.
7. Maggy, 34 ans, enquêtrice, 10 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 10 ans.

8. Nadine, 24 ans, agente, 2 ans et demi d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 2 ans.
9. Patricia, 28 ans, agente, 7 ans et demi d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 7 ans.
10. Rachelle, 35 ans, agente, 14 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 8 ans.
11. Sandy, 23 ans, agente, 2 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 1 an.
12. Yasmine, 35 ans, enquêtrice, 14 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 8 ans.

Les policières qui suivent sont celles ne faisant pas partie de notre échantillon :

13. Anna, 25 ans, agente, 1 mois d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 1 an et demie.
14. Janic, 32 ans, agente, 11 ans d'ancienneté, en couple avec un policier depuis 10 mois.
15. Louise, 34 ans, agente, 12 ans d'ancienneté, a été en couple avec un policier pendant 4 ans.

4.1.1 Consigne générale: La prise en compte par les gestionnaires de la police de certaines des demandes liées au fait d'être un couple policier

Pour toutes les policières rencontrées, il est clair que les gestionnaires doivent tenir compte de leur situation de couple policier. Toutefois, près de la moitié des participantes (5 sur 12) ont ajouté que cette prise en compte des demandes provenant des couples policiers doit se faire à l'intérieur de certaines limites et que ces limites doivent être claires pour tous. Ces limites sont de deux

ordres : la possibilité de générer des conflits au sein de l'organisation policière, ainsi que la possibilité de nuire aux besoins de l'organisation.

> *<<Je pense qu'il faut en tenir compte dans une certaine mesure. Mais que ce soit bien établi pour ne pas créer des conflits; plus de conflits à l'intérieur de l'organisation que ça pourrait en créer à l'intérieur du couple. Il faut balancer ça. Puis il faut que ce soit quelque chose d'encadré, déterminé et clair pour tous les gens, pour l'ensemble de la communauté policière à l'intérieur de l'organisation. Comme ça, ça évite des conflits qui pourraient survenir.>>* (Henriette)

Dominique a également souligné l'importance de se fondre aux manières de faire de l'organisation, et ce, principalement lorsque le/la policier(ère) est arrivé(e) depuis peu dans l'organisation. Ressort ici l'idée qu'il ne faut pas chambouler le fonctionnement organisationnel dès son arrivée du fait d'être un couple policier.

> *<<Je vais te donner l'exemple qui est arrivé dernièrement. Il y a beaucoup de jeunes qui sont entrés, puis il a fallu rebalancer les équipes. Là, ils ont dit à certains jeunes: "Toi, tu t'en vas là". Ils viennent de commencer, ils ont six mois de police, puis eux-autres ils disent: "Non, non, non, je sors avec une telle" ou "Là il faut que tu me laisses sur cette équipe-là parce que je sors avec un tel". Finalement ces jeunes-là ont pu rester sur leur équipe, alors que d'autres plus vieux, qui ont quand même*

> *quelques années, ont été obligés de bouger eux-autres, même s'ils avaient leur partenaire de travail, tout le kit. Quand je te dis qu'il faut en tenir compte, oui, mais un moment donné, ça fait six mois que tu sors avec la fille, j'veux dire… tu viens de rentrer dans la police, ils vont t'envoyer sur une autre équipe… reviens après un bout de temps.>>* (Dominique)

Enfin, l'impossibilité de répondre aux demandes de chaque individu oeuvrant pour l'organisation policière, ainsi que les limites de l'organisation même ont également été soulevées pour expliquer les raisons pour lesquelles les policières croient qu'il faudrait tenir compte, seulement dans une certaine mesure, de leurs besoins en tant que couple policier.

> *<<Nous sommes une grosse organisation, puis moi je me dis que tenir compte de chaque individu, chaque besoin, c'est impensable. C'est ça que je pense. C'est impensable. Sauf que, quand on se retrouve dans un poste, celui qui est en charge du poste, oui il devrait peut-être tenir compte des différentes personnes, s'il n'y a pas toujours… tu sais des fois quand on a un pied on veut avoir un mètre. Donc, c'est sûr qu'il faut qu'ils se mettent des balises.>>* (Maggy)

> *<<je pense qu'un moment donné on ne peut pas s'attendre à des miracles, parce qu'ils ne feront jamais de miracles parce que c'est toujours le système de rotation qui est le problème d'horaire. Mais qu'un policier soit avec une infirmière ou qu'une policière soit avec un médecin, un moment donné je*

suis consciente qu'au niveau gestion il y a des limites.>> (Yasmine)

À travers les grands thèmes qui suivent, celles-ci articulent davantage les aspects sur lesquels elles aimeraient que les gestionnaires de la police tiennent compte de leur situation, tout en respectant certaines exigences organisationnelles.

4.1.2 Accessibilité moins grande à certains postes afin d'éviter des conflits d'intérêt au travail

La littérature souligne que les questions de l'embauche, des promotions, du travail ensemble des deux conjoints policiers, des horaires de travail et des vacances peuvent constituer des situations de conflits d'intérêt, présents ou appréhendés, multipliant les risques d'incidences professionnelles négatives, particulièrement pour les policières. Voyons si les policières accepteraient que certains postes leur soient moins accessibles afin d'éviter l'émergence de conflits d'intérêts au travail en lien avec ces situations.

Les participantes ont été unanimes sur ce point. Si elles refusent d'être favorisées parce qu'elles sont un

couple policier, elles refusent également qu'on leur rende plus difficile l'obtention d'un poste afin d'éviter l'émergence de conflits d'intérêt au travail. Une telle pratique serait, selon les policières, une réelle discrimination. La plupart s'entendent également pour dire que c'est davantage au couple d'établir leurs propres limites afin d'éviter les conflits d'intérêt.

> *<<Parce que, je te le dis, je veux qu'ils m'évaluent pour moi. Le fait que je passe sergent, on va dire, ne regarde pas… C'est sûr que je leur donne un droit de regard; je deviens sergent, puis mon chum est sur la même équipe que moi, donc il est sous mes ordres. Je leur donne un droit de regard, à savoir comment elle agit envers lui, est-ce que c'est "fair". Ça peut amener certaines complications, mais c'est à peu près la seule chose que je leur donne. Le reste, si j'ai passé mes examens, j'ai fait ce que j'avais à faire, c'est vraiment moi qu'ils évaluent. C'est pas du tout le couple. En fait, le couple, à mon avis, ça ne les regarde pas. Ça ne les touche pas. Tant et aussi longtemps que la job est faite.>>* (Dominique)

> *<<Je ne pense pas que la personne devrait être défavorisée à cause de ça.* [...] *Je ne pense pas qu'ils devraient y avoir certains postes que… encore là ça dépend, parce qu'il y en a qui ne sont pas capables d'accepter que leur chum soit leur boss. Ceux qui ne sont pas capables de l'accepter, bien là peut-être, mais ça va être à eux de dire qu'ils ne veulent pas être supervisés par leur conjoint. Je pense que c'est à la personne de le dire, mais moi ça ne me*

> *dérangerait pas à l'avoir comme boss.>>* (Patricia)
>
> *<<Non, je ne suis pas d'accord avec ça, on est du monde civilisé, on est des professionnels, c'est pas ça qui va nous faire perdre notre discernement, d'être capables de travailler correctement.>>* (Rachelle)

Les réponses des policières à cette question peuvent nous laisser croire qu'elles ne sont pas très sensibles aux craintes de conflits d'intérêts au travail que peut avoir l'employeur concernant la présence de couples policiers. Pour les policières, ce sont les deux conjoints policiers qui peuvent le mieux évaluer leur capacité d'occuper des postes pouvant les placer dans des situations particulières à l'égard de l'autre conjoint. Ainsi, s'il y a émergence de problèmes, elles considèrent ceux-ci comme des problèmes que le couple devra gérer, et non comme des conflits de nature organisationnelle. Elles ne mentionnent pas davantage la possibilité que les collègues de travail ne soient pas confortables avec la situation.

4.1.3 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les promotions

Sachant que l'avancement des policières en situation de couple policier peut être perçu comme un passe-droit par

les collègues, et que cette interprétation peut entraîner une dégradation du climat de travail de celles-ci, voyons si les policières veulent que l'on tienne compte de leur situation de couple lors des promotions.

Les policières sont unanimes encore une fois : elles ne veulent pas que leur situation de couple soit prise en compte lors de promotion. Elles veulent ainsi être évaluées selon leurs propres compétences.

> *<<C'est certain que non, parce que ça serait… le fait de donner une promotion ou non, ça n'a rien à voir avec le couple. C'est vraiment l'individu, parce qu'après ça, ça va avoir des conséquences sur la gestion de l'organisation. S'il y a quelqu'un qui a une promotion juste du fait qu'il est conjoint, les gens de l'équipe vont en souffrir et l'organisation aussi va en souffrir.>>* (Henriette)

> *<<Non. C'est au niveau professionnel. Si tu fais l'affaire, si tu es compétente, pourquoi ils regarderaient ton copain qu'est-ce qu'il fait?>>* (Nadine)

> *<<Non, c'est sûr parce qu'une promotion suggère que tu montes en grade et que tu peux diriger d'autres. Une promotion sous-entend que tu as les capacités à…* [...] *Ils ne peuvent pas privilégier ça, puis ça aurait aucune allure parce qu'encore là ça serait encore le même principe que l'embauche. Ça ne serait pas juste.>>* (Patricia)

De plus, Fabienne, Henriette, Patricia et Sandy ont tenu à souligner que l'ascension des policières dans l'échelle hiérarchique, grâce au fait qu'elles ont un conjoint policier, risque également de les mettre en doute par rapport à elles-mêmes professionnellement.

> *<<"Est-ce que c'est moi qui l'a eu, ou bien c'est mon conjoint qui m'a aidé à l'avoir?". Moi je ne serais pas capable de vivre avec ça. Je ne serais pas capable.>>* (Émilie)

> *<<On l'a vu déjà dans le passé, qui ont été dans l'organisation et que, par exemple, le conjoint est à un grade supérieur, disons qu'il est capitaine, et que la conjointe est agente. Puis là, évidemment, lorsqu'elle a un déplacement, une promotion, il y a toujours l'allusion avec le fait que son conjoint est officier. Donc, c'est pour ça qu'il faut faire attention.>>* (Henriette)

> *<<s'ils en tiennent compte, c'est là que ça fait du chiar, parce que ça implique un passe-droit, puis ça implique de la jalousie des autres, puis bon, juste le fait d'être une fille des fois tu le sens que les autres disent: "Bon. C'est ça". Si en plus les autres commencent à dire: "Parce que tu sors avec un tel…". Mais à la limite, des fois je me dis, qu'ils fassent que tu bûches plus des fois, comme ça tu peux prouver aux autres que ce n'est pas juste à cause de ça que tu réussis.>>* (Patricia)

Au sujet des préjugés entourant l'obtention d'une promotion par une policière, Henriette souligne deux actions qui pourraient être faites afin de réduire ceux-ci.

D'une part, elle suggère que l'organisation clarifie les critères de sélection, et d'autre part, elle encourage les supérieurs à mettre ouvertement sur la table les raisons de la promotion de la policière lorsqu'il y a des commentaires mettant en doute les réelles compétences de cette dernière à cause de la situation de couple.

> *<<Si les critères de sélection seraient plus publicisés, présentement on vit un grand bouleversement à l'intérieur de l'organisation, puis il y a beaucoup de choses que les gens ne savent pas. Les gens pensent encore que quand tu as une promotion ça marche par ancienneté, mais ce n'est pas ça, il y a certaines situations où c'est par compétence, par test écrit, test physique, par entrevue, par la formation. C'est méconnu encore, puis ça crée des fois des jalousies qui n'auraient pas lieu si tout le monde savait de quelle façon les promotions se font.* [...] *Il faudrait clarifier le processus de sélection.* [...] *Puis il y a aussi la façon dont la personne est acceptée et accueillie dans son nouveau poste. Si, par exemple, la policière arrive dans un nouveau poste, il faudrait que le supérieur favorise son intégration et que, à chaque fois qu'il y a un commentaire laissant sous entendre qu'elle n'a pas les compétences, bien qu'il intervienne tout de suite, dire qu'elle a été choisie parce qu'elle était compétente, pour telle et telle raisons. Peut-être que ça pourrait aider, plutôt que de laisser, de ne pas vouloir trop s'impliquer, de laisser courir, puis là ben…>>* (Henriette)

Les policières disent toutefois qu'elles aimeraient bien que les gestionnaires tiennent compte de leur situation de couple afin d'éviter un déplacement sans savoir quand leur conjoint les rejoindra. Toutefois, elles ne veulent pas que cette prise en compte de leur situation se fasse au détriment d'autres membres. Elles sont conscientes que les promotions sont un choix personnel et que la policière qui désire être promue doit assumer les déplacements qui peuvent s'ensuivre, ce qui n'est pas toujours facile comme décision.

> *<<pour les transferts, les avancements, les promotions, c'est là où ça devient plus difficile.>>* (Henriette)

> *<<Point de vue promotion, j'avais rencontré le commandant qu'on avait à l'époque, un chic type, puis il s'intéressait à ça, lui, les couples, puis il m'en parlait à chaque fois qu'il me voyait, puis il me disait: "Je n'ai pas de cachette à vous faire, votre carrière va être très difficile, vous allez avoir de la difficulté à obtenir des promotions, parce que l'autre va avoir de la difficulté à suivre dans le même district. Donc, vous allez être pénalisés". [...] Donc, point de vue de promotion, on est très désavantagé parce qu'on est un couple.>>* (Rachelle)

En plus des difficultés découlant du fait d'être un couple policier, Dominique et Henriette soulignent également les répercussions, sur leur vie professionnelle,

d'être à la fois policière, conjointe d'un policier et mère. Elles mentionnent que la responsabilité de la famille, socialement associée à la femme, constitue souvent un désavantage pour les policières lorsqu'il est question de promotions.

> *<<T'sé, moi mon chum est supposé finir à 4h. Mais il ne sera pas ici à 4h30 et il ne sera pas ici à 5h. Peut-être qu'il va être ici vers 6h-7h. Il ne finit jamais à l'heure. Il finit toujours à être pogné sur quelque chose. Lui, la police, il en mange. Mais moi, quand je travaille, je finis à 4h. et je sais qu'il faut que j'aille chercher les enfants à 4h30. Je vais faire passer les enfants avant toute chose. Ça c'est peut-être une différence, mais ça ne touche pas tellement le gestionnaire, il ne voit pas. Mais ça, ça va être la différence dans les promotions aussi. Souvent les gars vont peut-être être un peu plus agressifs que les filles, parce que les filles vont dire: "Il faut penser à la famille".>>* (Dominique)

> *<<J'ai fait mon cheminement en fonction de mes aspirations, mais aussi beaucoup par rapport à la famille. Parce que sinon, il y a beaucoup de métiers qui sont bien intéressants. Il y a entre autre les enquêtes que j'aurais aimé continuer là-dedans, mais pour concilier les deux…>>* (Henriette)

Les policières semblent bien conscientes des enjeux négatifs, tant pour leur climat de travail que pour l'image qu'elles ont d'elles-mêmes, qu'une prise en compte de leur situation de couple pourrait avoir lorsqu'elles postulent

pour un poste. Si elle postule, il faut que cela soit clair pour tout le monde que l'organisation a pris sa décision à partir de leurs compétences. Celles-ci sont déjà suffisamment mises en doute comme cela dans l'organisation parce qu'elles sont femmes, sans que plane un doute à ce sujet à cause de leur situation de couple. Et si elles ont décidé de postuler, elles ont déjà réfléchi à la situation et aux contraintes que cela pose pour leur relation de couple et leur famille, sans que l'organisation ne les limite parce qu'elles sont en couple. Il y a non seulement les contraintes-horaires, mais également les déplacements géographiques qui peuvent être impliqués dans une promotion. Elles sont aptes à juger de leur capacité à vivre ces contraintes et comprennent qu'il n'est pas toujours possible pour l'organisation de tenir compte de leur situation de couple, si elles obtiennent le poste, pour réduire ces contraintes.

4.1.4 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait aux vacances.

Les vacances restent une question d'ancienneté dans la police, et l'ancienneté est le fondement d'un grand nombre de privilèges de travail et est au coeur de la

notion d'équité dans les conventions collectives. Puisque le choix des vacances est intimement lié à l'ancienneté du policier et de la policière, les chances sont minces que les conjoints policiers puissent jouir de vacances ensemble, si des avenues nouvelles ne sont pas considérées.

Les policières ne veulent pas déroger à cette règle de l'ancienneté pour accommoder leurs vacances avec celles de leur conjoint (7 sur 12), car cela apparaîtrait comme un privilège abusif. Toutefois, elles considèrent qu'il y a plusieurs avenues qui pourraient être utilisées par leur employeur afin que, sans déroger au principe de l'ancienneté, elles puissent prendre leurs vacances avec leur conjoint.

L'entrée relativement récente des femmes dans l'entièreté des fonctions policières fait en sorte que le policier va probablement avoir un niveau d'ancienneté plus grand que sa conjointe. Si le gestionnaire peut s'occuper de gérer les choix de chacun des conjoints, le conjoint qui a le plus d'ancienneté peut aligner son choix sur sa conjointe qui a moins d'ancienneté. Mais encore faut-il que l'organisation soutienne cette avenue et la facilite :

> *<<Même à la limite, ce qu'ils devraient faire, pour en tenir compte, c'est que le plus vieux en matricule renonce à son rang de matricule pour avoir des vacances à mon rang à moi. Ça, ça permettrait au moins d'être sûr d'avoir des vacances ensemble. Ça ils n'en tiennent pas compte.>>* (Patricia)

Pour Henriette, l'organisation pourrait également porter une attention particulière lors de la formation des équipes, afin de placer le couple policier dans deux équipes différentes, au sein desquelles ceux-ci auraient un rang d'ancienneté similaire.

> *<<Mais par contre, ce que il y en a des fois qui font sur les postes, c'est principalement qu'ils vont changer les gens sur les équipes, ils vont ajuster les équipes pour que l'ancienneté soit égale d'une équipe à une autre. Donc, l'équipe de la fille et l'équipe du gars, les gens qui forment l'équipe vont être à peu près du même âge, donc ils vont avoir à peu près le même choix pour leur choix de vacances.>>* (Henriette)

Toutefois, même avec ces arrangements, les accommodements ne sont pas toujours possibles.

> *<<Nous autres il a fallu faire des concessions au niveau des vacances. Le temps des fêtes, bien moi je le travaille, puis mon conjoint ne le travaille pas. C'est plate des fois, mais c'est comme ça.>>* (Émilie)

Rachelle voudrait également que les journées de congé annuelles puissent s'échanger entre conjoints, selon leurs besoins. Elle considère que l'organisation y gagnerait parce que ce sont généralement les femmes, ayant moins d'ancienneté, qui vont prendre des journées de congé à leur conjoint, ayant plus d'ancienneté, pour s'occuper des enfants.

> *<<Ça fait qu'on se disait pourquoi que si on est des conjoints… ils pourraient faire signer des papiers dans lesquels pour l'année courante, pas pour dix ans, mais juste pour l'année courante, par exemple: "Je m'engage à donner dix de mes journées de vacances à ma conjointe"* […] *Moi ça me ferait ça de plus, et dans ce temps-là ça me permet de me reposer, de m'occuper de ma fille, puis eux-autres ne sont pas pénalisés. D'une manière ou d'une autre, lui ne les prend pas, mais c'est moi qui les prends. Donc on se dit que ce n'est pas impossible.>>* (Rachelle)

Cette volonté, chez les policières rencontrées, de ne pas remettre en question la pertinence de l'ancienneté lors du choix des vacances répond à leur besoin d'éviter la perception de privilèges en remettant en jeu une notion importante des conditions de travail dans la police. Toutefois, elles trouvent qu'avec un peu de bonne volonté, plusieurs avenues existent pour l'organisation afin de les

accommoder; avenues qui ne portent pas préjudice à l'organisation.

4.1.5 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait aux horaires de travail

Au chapitre I nous avons vu que le type d'horaires de travail retrouvé au sein de l'organisation policière était souvent source de stress et de difficultés chez les couples policiers. Ces difficultés sont d'autant plus grandes pour les policières également mères, dû principalement au rôle souvent plus important dans le couple qu'elles assument en regard des enfants qui rend encore plus difficile pour elles la conciliation du travail et de la famille. Sachant que les policières risquent d'être davantage celles qui adressent les demandes à l'égard des conditions de travail, il y a de grandes chances que ce soit elles qui aient à faire face à la négociation avec l'employeur, ainsi qu'aux impacts, possiblement négatifs, que de telles demandes peuvent avoir sur le climat de travail. Voyons si les policières désirent que l'on tienne compte de leur situation de couple en ce qui concerne les horaires de travail.

Le type d'horaires qui prévaut dans la profession policière semble être, comme l'a déjà mentionné Yasmine, un des principaux problèmes auxquels sont confrontés les couples policiers. En effet, la quasi-totalité des policières (11 sur 12) désirent que les gestionnaires tiennent compte de leur situation de couple afin de leur permettre, soit de travailler sur la même relève de travail, soit de travailler sur des horaires qui permettent le plus possible des congés ensemble, ou au contraire, principalement chez les couples ayant de jeunes enfants, d'avoir la possibilité d'être placés sur des horaires de travail différents pour diminuer les problèmes de gardiennage. En effet, toutes les mères-policières rencontrées (7 sur 12) ont souligné qu'il était important que les gestionnaires de la police prennent en considération leur situation de couple policier afin de les accommoder concernant les horaires de travail.

> *<<Pour moi c'est important d'avoir la possibilité de choisir son horaire de travail pour accommoder le couple, qu'il ait des enfants ou qu'il n'ait pas d'enfant. C'est juste normal, pour avoir au moins une qualité de vie vivable.>>* (Émilie)

> *<<Par exemple, nous on est appelé à travailler sur trois relèves. Il y a certains corps de travail à l'intérieur de l'organisation où c'est seulement des*

> *relèves de jour ou des relèves de jour et de soir. Quand c'est possible, sans que les gens soient nécessairement sur la même équipe ou travaillent dans le même milieu, quand c'est possible et que ça a peu d'influence sur les collègues de travail, de faire coordonner entre les boîtes les relèves.>>* (Henriette)

Selon plusieurs policières, la prise en compte par les gestionnaires de leurs demandes à propos des horaires de travail facilite non seulement la vie personnelle et familiale, mais également le rendement professionnel du couple policier. En ce sens, disent-elles, l'employeur y gagne. C'est pourquoi, même si la plupart des policières interrogées ne veulent pas être considérées comme un couple lorsqu'elles postulent pour un travail quelconque, car c'est la perception de leurs compétences qui est en jeu, elles trouvent légitime que l'employeur tente au maximum de les accommoder en tant que couple policier en ce qui a trait aux horaires de travail.

> *<<S'ils n'en tiennent pas compte, on ne se voit plus. Je l'ai déjà faite la charte, puis ça nous donnerait environ deux journées de congé par mois, c'est-à-dire par 35 jours. Puis des fois on se voit de soir parce que moi je suis de jour, puis lui est de nuit. Ça fait qu'un couple ne peut pas survivre comme ça. Donc, oui ils doivent en tenir compte, parce que sinon ce n'est pas plus avantageux pour eux autres parce que tu te ramasses avec un divorce, puis un*

> *policier en train de se divorcer c'est pas fonctionnel.>>* (Dominique)
>
> *<<En plus, on est plus porté, quand lui est en congé, et que je ne le suis pas, de prendre des petites "maladies"… ils le voient qu'on a un taux d'absence plus élevé que si on serait sur la même équipe.>>* (Nadine)
>
> *<<Ils ne seraient pas d'avance d'avoir une séparation, parce que tu te retrouves avec deux personnes qui "feelent" moins pendant un bout. Donc, je pense que autant pour le couple que pour l'organisation, ils sont mieux d'en tenir compte.>>* (Patricia)

À l'argument de certains superviseurs à l'effet que cela ne fait aucune différence si le conjoint est policier ou pas et que leur accorder des arrangements parce qu'ils sont un couple policier constitue un privilège abusif en regard des autres policiers, les policières y semblent peu sensibles, considérant qu'il n'est pas si compliqué, quand on le désire, de faire les arrangements d'horaire adéquats:

> *<<Tu sais, un moment donné je m'étais fait répondre par un de mes supérieurs: "Écoute, si on commence à faire ça pour toi, il va falloir le faire pour ceux que leur femme est infirmière, pour ceux…". Là j'ai dit: "Qu'est-ce que ça dérange ça, on est 25 sur le poste, qu'est-ce que ça fait qu'il y en ait 3-4 qui demandent un horaire… toi tu veux l'équipe 1, toi tu veux l'équipe 2… ça change quoi ça, ça change rien". C'est juste parce que c'est un peu plus compliqué pour Monsieur. Ben voyons donc si c'est compliqué! Tu le fais une fois. "Ah, puis*

> *si dans six mois ton chum est transféré d'équipe…" bien tu me transfèreras moi aussi. C'est pas dramatique. Tu le fais, c'est ton pouvoir de gestion.* […] *Puis dans le fond, je ne sais pas, mais il me semble pour un gestionnaire c'est toujours plus facile d'accommoder, puisque tout le monde est de bonne humeur et que tout le monde s'entend. Que de briser le moral des troupes tout le temps.>>* (Yasmine)

Alors que les mères-policières considèrent le choix du couple de travailler ou non sur des horaires semblables comme un élément essentiel pour avoir une certaine qualité de vie, une policière n'ayant pas d'enfant ne voit pas dans les horaires une menace à sa vie de couple. À ce sujet, Sandy pense que le choix des horaires devrait rester à la discrétion du supérieur. Le très jeune âge de cette policière, ainsi que sa récente intégration à l'organisation policière peuvent constituer des éléments contribuant à expliquer qu'elle croit qu'il faut d'abord privilégier l'organisation et ses besoins, sans prendre en compte le bien-être des employé-e-s. Son témoignage indique toutefois, même s'il est isolé, que le regard de cette jeune policière peut peser sur les attitudes qu'elle aura à l'égard des policières qui font ces demandes.

À l'exception de Sandy, l'ensemble des autres policières désirent que les gestionnaires s'ajustent aux

demandes du couple policier, que ce soit pour travailler sur les mêmes horaires, pour travailler sur des horaires qui se concilient bien ou pour travailler sur des horaires opposés.

Catherine, Dominique, Guylaine, Maggy et Nadine ne voudraient toutefois pas que la souplesse des gestionnaires aille jusqu'à permettre que le couple policier puisse jouir d'un horaire de travail uniquement de jour. Bénéficier d'un poste de jour, parce qu'ils sont un couple policier, constituerait un passe-droit dont elles disent ne pas vouloir et qui, de toute manière, apparaîtrait rapidement comme un privilège indu chez les collègues :

> *<<Ça, ça créerait bien bien de la chicane, si parce que c'est un couple ils auraient une job de jour. Je ne suis vraiment pas d'accord avec ça. Moi, comme je dis, il faut que je fasse mon temps, dans le sens que c'est pas parce que j'ai un enfant… déjà là, on avait un congé de maternité.* […] *Mais moi je ne serais pas pour ça que, parce qu'on est un couple, on ait des passe-droits.>>* (Guylaine)

Les perceptions des policières, ainsi que leur propre expérience concernant les horaires de travail font écho aux même difficultés soulevées dans la littérature. Le type d'horaires qui prévaut dans la police affecte

particulièrement les policières mères de famille. La conciliation du travail et de la famille amène les policières à désirer que les gestionnaires tiennent compte de leur situation de couple policier pour faciliter cette gestion qui peut devenir un cauchemar pour certaines lorsque les deux conjoints travaillent sur des horaires rotatifs. Toutefois, les policières se gardent bien de demander aux gestionnaires des horaires uniquement de jour pour les couples policiers. Comme plusieurs d'entre elles l'ont mentionné, elles veulent éviter tout passe-droit et considèrent cette demande abusive. C'est pourquoi, disent-elles, cette demande mettrait vite en jeu leur climat de travail.

4.1.6 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui a trait au travail ensemble

La littérature soulève plusieurs éléments pouvant favoriser l'exclusion des policières de la patrouille. D'une part, il y a le doute encore présent à l'égard des compétences des policières pour effectuer le travail de répression. D'autre part, les inquiétudes juridiques de l'employeur relativement au fait de laisser travailler les conjoints policiers ensemble peuvent également faire en

sorte que les policières soient celles qui sont exclues de la patrouille. Voyons si les policières désirent que l'on tienne compte de leur situation de couple en ce qui concerne le travail ensemble des deux conjoints policiers et si elles voient ces obstacles.

Celles-ci sont presque unanimes (11 sur 12) à soutenir l'idée que les gestionnaires doivent permettre aux deux conjoints de travailler ensemble s'ils le désirent ou, au contraire, que ces derniers devraient les placer sur des équipes différentes si le couple préfère ne pas travailler ensemble. Anna et Louise, deux policières ne faisant pas partie de notre échantillon, ont également maintenu le même discours.

> *<<l'organisation devrait demander aux membres s'ils veulent travailler ensemble, ou est-ce que vous préférez qu'on vous sépare. Je pense que c'est aux gens eux-autres mêmes, c'est eux-autres qui le vivent, que je pense que c'est vraiment à chacun. Ça fait que ce côté-là… mais c'est sûr qu'ils doivent le prendre en considération, parce qu'il y a des places où ils s'en foutent complètement.>>* (Rachelle)

Et comme le soulignent Dominique, Émilie, Henriette, Patricia et Sandy, les couples policiers au travail sont des collègues de travail au même titre que les autres

collègues. Puisque l'organisation accommode un/une policier(ère) qui souhaite travailler avec un-e collègue de travail en particulier ou, au contraire, qui préfère ne pas être le/la partenaire de travail d'un-e collègue, les gestionnaires devraient également tenir compte des demandes des couples policiers, de travailler ou non avec leur conjoint.

> *<<S'ils devraient en tenir compte? Oui, c'est sûr. Parce qu'ils le font pour bien du monde qui ne sont pas en couple et qui ne veulent pas travailler ensemble ou qui veulent travailler ensemble.* […] *Mais je pense qu'ils devraient vraiment en tenir compte parce que ça a une influence c'est bien certain. De toute façon, ils acceptent des demandes pour d'autres motifs, de personnes qui veulent ou qui ne veulent pas travailler ensemble. C'est bien plus à leur avantage de mettre du monde qui veulent travailler ensemble, peu importe leur condition.>>* (Sandy)

Malgré le fait que la grande majorité des policières croient que les gestionnaires doivent donner le choix au couple policier concernant leur volonté de travailler ensemble ou séparément, Dominique, Émilie et Patricia sont toutefois d'accord à permettre un certain droit d'ingérence de la part des supérieurs, notamment si le couple policier ne travaille pas bien ensemble.

> *<<c'est sûr que s'ils suspectent que la personne ne sera pas capable de vivre un événement stressant avec son chum, ils sont mieux de ne pas les mettre ensemble.>>* (Patricia)

Yasmine est la seule policière qui ne désire pas que l'organisation tienne compte des demandes des couples policiers concernant le travail ensemble. Elle considère que pour des questions légales, les conjoints ne devraient pas pouvoir travailler ensemble; une telle situation pourrait engendrer des situations plaçant les policier(ère)s dans une très mauvaise position. D'autre part, elle avoue qu'elle ne se sentirait pas à son aise de travailler avec un couple policier, et donc, elle veut éviter d'imposer ce même inconfort à ses collègues de travail.

> *<<Moi, la question que je me posais, c'est qu'au niveau criminel, quand il arrivera quelque chose, et qu'un policier sera impliqué avec sa femme, qu'est-ce qui va arriver* […] *Mais il doit bien avoir moyen de gérer ça. Il me semble que je vois quelques solutions. Que ce soit dans les plus grands centres, qu'ils soient sur le même horaire, oui, mais pas nécessairement sur la même équipe. Parce que quand il arrivera quelque chose, bien… Regarde, prends juste une affaire comme "Barnabé", le mari et la femme sont impliqués, il n'y a que la femme qui peut témoigner et qu'elle ne le peut pas parce que c'est son mari. Je me demande jusqu'où, au point de vue criminel, il n'y a*

> *pas de problème. Mais nous autres, ça ne nous a jamais tenté de travailler ensemble.* […] *Même s'il n'y a pas de problème avec ce couple-là, tu ne fais pas les mêmes jokes quand les conjoints sont là, il y a toujours une histoire, toujours peur de fripper le conjoint de l'autre. Je ne sais pas, tu as l'impression… non, non, moi je n'aimerais pas travailler avec un couple. Ça fait que j'imagine que je ne l'aurais jamais imposé à personne. Je trouve que ça n'a pas sa place.>>* (Yasmine)

À l'exception de Yasmine, les policières rencontrées ne semblent pas être sensibles à la préoccupation juridique que peut avoir l'employeur concernant le travail ensemble du couple policier ou encore au fait que cela pourrait indisposer des collègues de travail. Pour nombre d'entre elles, le travail ensemble des conjoints ou le travail sur des équipes différentes reste un choix davantage personnel qu'organisationnel. Et au niveau organisationnel, cela respecte les normes en place; comme n'importe quelle équipe, les policiers ont un mot à dire sur le choix de leurs partenaires préférés, car l'organisation sait qu'une équipe qui est bien ensemble, fonctionne mieux. Pour elles, l'enjeu n'est pas tant que l'organisation accepte que deux conjoints policiers travaillent ensemble, mais plutôt que celle-ci considère les conjoints policiers au même titre que les autres policiers et policières, soit en

tant que collègues de travail. Si plusieurs participantes ne veulent pas que leur situation de couple engendre des passe-droits qui pourraient leur être reprochés par leurs collègues de travail, elles ne veulent pas pour autant jouir de moins de choix professionnels du fait d'être un couple.

Enfin, la marge de manoeuvre que quelques policières rencontrées seraient prêtes à accorder à l'employeur dans les situations où le couple policier ne travaille pas bien ensemble réfère au droit de l'employeur d'oeuvrer de manière à maintenir un climat de travail positif.

4.1.7 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les questions familiales

Au chapitre I nous avons vu que les congés de maternité et que les responsabilités qu'engendre le fait d'avoir de jeunes enfants peuvent être à l'origine de demandes à l'employeur. Ces demandes risquent d'être articulées davantage par les policières puisqu'elles sont encore celles qui prennent et/ou reçoivent la responsabilité familiale. Toutefois, il faut voir que ces demandes peuvent mener à des négociations professionnelles difficiles et possiblement à la dégradation du climat de

travail de celles-ci. Également, le faible soutien de la partie syndicale relativement à la maternité et à la question des jeunes enfants peut placer les policières dans une situation où il y a peu d'appui pour répondre à leurs besoins. Cette conciliation travail-famille peut être particulièrement pénible pour les policières en situation de couple policier; on a qu'à penser au type d'horaires qui prévaut dans l'organisation policière. Voyons si les policières désireraient que l'on tienne compte de leur situation de couple pour des questions familiales.

Celles-ci aimeraient que l'organisation policière tienne compte de leur situation de couple en ce qui concerne la question familiale de trois manières. Premièrement, Dominique, Émilie, Fabienne, Guylaine, Henriette, Patricia et Yasmine ont souligné leur désir de voir la participation de l'organisation dans l'épineuse question de la garde des enfants. En second lieu, Maggy, Patricia, Rachelle, Sandy et Yasmine ont manifesté leur désir de pouvoir bénéficier d'une souplesse d'horaire. Enfin, Guylaine, Henriette et Nadine ont émis des suggestions à propos des congés.

La première suggestion des policières est que l'organisation policière s'occupe de la mise sur pied de garderies qui seraient près du lieu de travail et qui s'adapteraient aux besoins des policier(ère)s, particulièrement en ce qui a trait aux heures de travail. Si la plupart souhaite des garderies ouvertes 24 heures par jour, d'autres seraient satisfaites si elles ouvraient plus tôt que la majorité des garderies, et donnaient la possibilité de garder les enfants jusqu'à tard dans la soirée. Les policières croient qu'une garderie près du lieu de travail réduirait le nombre de journées de congé prises par les policières. En effet, dans les cas où l'enfant est malade, les policières pourraient plus aisément amener celui-ci à la garderie malgré son état, puisqu'elles seraient près dans le cas où l'état de santé de l'enfant se détériorerait.

> *<<Il y a d'autres entreprises qui offrent un service de gardiennage, ici on est un quartier général, on est plusieurs employés, donc ça serait peut-être le fun qu'ils offrent un service de gardiennage ou une banque de gardiennes qu'on peut s'échanger entre nous-autres.>>* (Henriette)

La création d'un réseau de gardiennage est une suggestion qui est revenue aussi souvent que les garderies

adaptées à leurs horaires. Les horaires des policier(ère)s les obligeant à travailler de nuit, de soir et de jour les placent souvent dans des situations difficiles lorsque le couple a de jeunes enfants. Ainsi, plusieurs policières ont émis également l'idée d'un réseau de gardiennes qui seraient prêtes à venir garder à la maison, sur les horaires des différentes relèves de travail. Selon les participantes, l'existence d'un tel réseau enlèverait bien des soucis, tant pour les questions de santé de l'enfant, qu'en matière de recherche de gardiennes.

Les policières sont toutefois conscientes que ce n'est pas vraiment à l'organisation de prendre financièrement en charge ce type de garderie. Par contre, elles croient que l'organisation pourrait faciliter la mise sur pied de ce type de garderie ou encore créer un tel réseau de gardiennes.

> *<<ils devraient essayer de se faire un réseau de gardiennes qui veulent aller garder sur les shifts, sur les horaires, ou des madames peut-être plus âgées qui, quand ton enfant est malade… >>* (Guylaine)

Les policières aimeraient également que l'organisation tienne compte de leur situation de couple en permettant une certaine souplesse d'horaire. À ce sujet, Maggy, Patricia,

Rachelle, Sandy et Yasmine croient que la question du gardiennage serait beaucoup plus facile si les gestionnaires permettaient une souplesse au niveau des horaires de travail. Lorsque les policières réfèrent aux horaires flexibles, elles parlent de la possibilité d'entrer travailler une heure plus tard et, nécessairement, quitter le travail également une heure plus tard. Cette flexibilité permettrait ainsi d'éviter le chevauchement des horaires de travail des deux conjoints et, par le fait même, ferait disparaître certains problèmes liés au gardiennage.

> *<<Ils devraient être ouverts pour comprendre que si, je ne sais pas, qu'on est les deux à travailler sur la même équipe, puis qu'on a… si tu as des enfants, là nous autres on en n'a pas encore, mais ils doivent comprendre que des fois c'est difficile de s'arranger avec les garderies.>>* (Patricia)

> *<<Peut-être de jour ça pourrait se faire. Ça serait quelque chose à regarder. Parce qu'une gardienne à 6h. du matin c'est vraiment pas évident. Puis de toute façon, tu es toute seule dans ton char. Puis d'habitude, de 7h. à 8h. il n'y a pas grand chose.>>* (Sandy)

En plus du gardiennage et des horaires de travail, certaines policières sont également préoccupées par l'absence, dans le contrat de travail, de la question des

congés familiaux. À ce sujet, Guylaine et Henriette considèrent important que l'organisation permette l'établissement d'une banque de congés qui seraient uniquement dédiés aux obligations parentales. Présentement, lorsqu'un policier ou une policière désire prendre une journée de congé pour rester avec son enfant malade, pour un rendez-vous chez le médecin avec l'enfant, ou toutes autres situations liées à l'enfant, il ou elle doit se déclarer malade. Donc, afin de diminuer les abus, et également pour pouvoir être intègre à la fois avec soi-même et avec l'organisation, Guylaine et Henriette suggèrent que l'organisation donne la possibilité de prendre des congés familiaux, même sans solde. En d'autres mots, les policières veulent pouvoir remplir leurs obligations parentales sans devoir dire qu'elles ne rentreront pas travailler pour cause de maladie.

> *<<Qu'on ait la possibilité de prendre un congé sans solde parce que les deux on est sur la relève et mon bébé est malade. Puis que ça ne te brime pas au niveau disciplinaire.>>* (Guylaine)

> *<<D'une certaine façon, même ne pas être en couple avec un policier, je trouve que c'est une lacune au niveau de l'organisation. Peut-être que ça va changer éventuellement. Mais comme au niveau des absences pour des obligations parentales ou quand l'enfant est malade, il n'y a rien qui est prévu par*

> *rapport à ça. Puis encore aujourd'hui c'est encore plus la femme qui va rester à la maison, puis ça, dans n'importe quel domaine, ça, ça n'a pas rapport avec la police.>>* (Henriette)

Le type d'horaires qui prévaut dans l'organisation policière, ainsi que les difficultés pouvant en découler, représente un obstacle majeur allant jusqu'à influencer leur décision d'avoir des enfants ou non. À ce sujet, Guylaine et Nadine soulignent que les horaires de travail font en sorte qu'elles ne veulent pas avoir d'enfant ou qu'elles ne veulent pas en avoir d'autres. En effet, autant celles qui le vivent que celles qui voient les autres policières le vivre semblent s'entendre pour dire que la question du gardiennage en est une très stressante, particulièrement à cause des horaires de travail.

> *<<* […] *les gestionnaires haut placés… je me dis qu'ils devraient changer les horaires pour les femmes enceintes. C'est peut-être trop demander. Même pour les couples qui viennent d'avoir un enfant. Je trouve que ce serait bon. Parce que la plupart des filles que je connais ne veulent pas avoir d'enfant pour ça.* […] *je ne prévois même pas avoir d'enfant pour ça. Parce que je sais qu'il va falloir que je paie une gardienne. Tandis que s'ils étaient capables de me mettre sur un horaire de jour et de soir, sans faire les nuits, soit mon conjoint ou un des deux. Pour la première année au moins.>>* (Nadine)

4.1.8 Prise en compte de la situation de couple policier lors de l'embauche de la policière dans le même service de police que son conjoint

Lorsqu'on sait que la littérature indique que les femmes sont encore susceptibles de vivre de la discrimination lors du processus d'embauche, on peut penser que la situation de couple avec un policier risque de jouer en défaveur des femmes voulant devenir policières. Voyons si les policières auraient aimé que l'on prenne en compte leur situation de couple lors de leur embauche.

Cet aspect de l'entretien a été interprété différemment selon les policières. Alors que Catherine, Dominique, Émilie, Guylaine et Patricia ont interprété la question sous l'angle du favoritisme et de la discrimination lors de l'embauche d'une nouvelle recrue, Henriette, Maggy et Nadine ont répondu à la question en fonction de la localisation géographique du couple policier lors de transferts ou de localisations géographiques suite à l'embauche. Enfin, Fabienne, Rachelle, Sandy et Yasmine ont pris en compte ces deux aspects. Nous aborderons la question de la relocalisation au point suivant.

Celles ayant interprété la question sous l'optique du favoritisme/discrimination des nouvelles recrues ont toutes mentionné qu'elles veulent être considérées et traitées comme n'importe quelle autre candidate, et que l'organisation ne devrait pas tenir compte de leur situation de couple policier ni pour favoriser leur embauche, ni pour réduire leurs chances d'être retenues. Les propos de Louise, une des trois policières ne faisant pas partie de notre échantillon, vont également dans ce sens.

> *<<Moi je me dis que si j'ai les qualifications pour, que j'aie un chum qui travaille pour le service ou non, je me dis: "Si je suis bonne, je suis bonne, si je ne suis pas bonne, je ne suis pas bonne".>>* (Fabienne)

> *<<Fait comme si elle ne sortait pas avec personne. Empêche-toi pas de l'engager parce que c'est la blonde d'un tel, parce qu'elle peut faire une très bonne policière et que ça peut aider pour le couple.* […] *Qu'elle soit considérée aux mêmes critères que les autres.>>* (Patricia)

> *<<* […] *ça serait discriminatoire au bout. De toute façon, entre toi et moi, on est en l'an 2000, aujourd'hui on est ensemble, puis demain on ne le sait pas. Est-ce qu'on va brimer la carrière de un ou de l'autre?>>* (Yasmine)

Si ces huit (8) policières ne veulent pas être favorisées ou discriminées lors de l'embauche à cause de leur situation de couple policier, c'est qu'elles tiennent absolument à ce que ce soit leurs compétences qui décident de l'obtention de leur emploi. Comme le soulignent Émilie et Patricia, le favoritisme lors de l'embauche du fait d'être en couple risque fort de nuire aux femmes plutôt que de les aider. Si les collègues viennent à savoir qu'elles ont été embauchées pour cette raison, ils risquent de douter davantage de leurs réelles compétences pour faire le travail de policière. Et ça, elles n'en ont vraiment pas besoin. Comme nous l'avons vu dans la littérature, cela relève des mêmes résistances qu'à l'égard des programmes d'équité qui ont tendance à faire douter de leurs compétences à l'embauche.

> *<<Ce n'est pas parce que ton conjoint est dans tel organisme que tu as des chances de rentrer. Si tu as les capacités et le potentiel de rentrer là, et si tu as fait tes preuves, bien tu vas rentrer là.* […] *Il y a toujours quelqu'un qui réussit à savoir quelque chose, puis ça, si on favorise, c'est la femme qui va en subir les conséquences… "Toi, on le sait bien, ton chum est dans la police. C'est pour cela que tu as réussi à entrer. Puis toi, on le sait bien que…". En tous cas, moi je n'aimerais pas ça me faire dire ça. J'en entend bien trop, que je n'aimerais pas ça que ça m'arrive.>>* (Émilie)

> << […] *on se fait dire des fois qu'on est rentrée parce qu'on était une fille par les gars, si en plus je me ferais dire que je suis rentrée parce que je suis la conjointe… non.>>* (Patricia)

Ces inquiétudes sont d'autant plus fondées que Anna, une policière nouvellement embauchée, dit avoir justement senti que les collègues de travail avaient perçu son embauche comme du favoritisme parce que son conjoint était policier.

> << […] *ils ne me l'ont pas dit en pleine face évidemment.* […] *Oui, je suis certaine qu'il y en a qui l'a pensé, mais moi je ne me suis pas défendue là-dessus. Je ne m'embarque pas là-dedans, parce que moi je le sais que toute l'information que j'ai eue, c'est moi qui a été la chercher. C'est vraiment moi qui a été cherché mes informations. Puis ça m'étonnerait bien gros que le comité m'ait choisie parce que j'étais la blonde d'un tel. Ils m'ont dit que ça ne pourrait pas nuire à mon processus, mais ils ne m'ont pas dit que ça m'aiderait.>>* (Anna)

Toutefois, si les policières veulent être considérées comme des collègues de travail évaluées sur leurs compétences lors de l'embauche, elles tiennent à ce que l'organisation reste consciente de leur situation de couple lors de décisions de localisations et de mutations pouvant affecter tant leur vie de couple que leur vie familiale.

4.1.9 Prise en compte de la situation de couple policier en ce qui concerne les localisations et les mutations

Celles qui ont interprété la question de l'embauche sous l'angle de la localisation du couple policier lors de l'embauche ou de transferts soulignent, au contraire de ce qui précède, qu'il est important que l'employeur tienne compte de leur situation de couple, tant pour la survie du couple que pour le bon fonctionnement de l'organisation. Elles veulent ainsi éviter que les deux conjoints soient séparés pour l'unique raison que les gestionnaires n'aient pas tenu compte de leur situation de couple policier au moment de l'embauche.

> *<<S'ils sont au courant qu'un couple est formé dès la formation, bien qu'ils s'en occupent tout de suite, puis qu'ils les envoient ensemble où est-ce qu'ils veulent. Parce que ce qui va arriver s'ils les séparent, ils vont vouloir revenir ensemble. Donc, ils vont être obligés de payer d'autres frais supplémentaires pour les transférer. Donc, pourquoi pas les transférer tout de suite où ils veulent. Je suis sûre qu'il y a toujours des trous de libres.>>* (Maggy)

> *<<plutôt que ce soit elle qui ait la chance d'aller où son conjoint est, plutôt favoriser le contraire si elle a moins d'expérience. Pour qu'il y ait moins d'injustices à l'intérieur, que ce soit le conjoint qui suive.* [...] *Que le conjoint de Montréal accepte un transfert sur la Côte*

Nord. Pas dans le lieu le plus convoité, mais plutôt dans le sens contraire.>>
(Henriette)

L'interprétation de la question concernant l'embauche semble être intimement liée au type d'organisation dans laquelle les policières oeuvrent. En effet, pour quatre (4) des cinq (5) participantes faisant partie d'une organisation policière dans laquelle les différents postes de police sont suffisamment rapprochés pour que les deux conjoints puissent habiter un domicile commun, la question fut interprétée en tant que nouvelle recrue. Pour quatre (4) des sept (7) policières travaillant au sein d'organisations pouvant localiser les deux conjoints dans des postes de police situés à des distances considérables l'un de l'autre, elles ont interprété la question en termes de relocalisations, de mutations ou de transferts. Les trois (3) autres policières ont tenu compte des deux situations.

Selon l'interprétation, les réponses sont unanimes. Quand il est question de l'embauche d'une nouvelle recrue, la question de la relation de couple ne doit pas jouer pour ne pas mettre en jeu la perception des compétences de la policière. Quand il est question de l'embauche dans le cadre de la relocalisation d'un membre du couple pour

transfert ou autre raison, c'est l'inverse; pour préserver la qualité de vie du couple et de la famille, il faut les relocaliser ensemble et en même temps, en autant que possible.

Dans les organisations policières provinciales et fédérale, les transferts peuvent générer, par les distances importantes qu'ils représentent, des situations difficiles pour les couples policiers. La mobilisation familiale se faisant davantage en fonction de la carrière de l'homme que celle de la femme, on peut envisager le dilemme qu'auront à faire face les policières dont le conjoint est transféré. De telles situations, pour les couples policiers, peuvent générer des demandes relatives aux mutations. L'accommodement des couples policiers risque alors d'être perçu comme une remise en question des règles syndicales d'ancienneté.

Malgré cela, les policières s'étant prononcées sur cet aspect semblent unanimes pour que les gestionnaires de la police tiennent compte de leur situation de couple afin de garder le couple ensemble lors des transferts. Elles considèrent primordial que l'organisation s'efforce de muter les deux conjoints dans la même région, de sorte qu'ils puissent habiter le même domicile. Et pour cela,

que l'ancienneté la plus basse soit considérée pour éviter toute image de favoritisme à l'égard des collègues de travail, ou encore qu'on respecte les anciennetés mais qu'on trouve des lieux de travail où il sera possible d'avoir un lieu d'habitation commun.

> *<<je crois que ça serait important qu'il y ait une possibilité de favoriser le couple lorsqu'il y a des déplacements, parce que j'ai connu des personnes que, mettons la fille se déplaçait mais le conjoint ne pouvait pas être déplacé parce que, soit il n'y avait pas de place ou XY raisons. Première chose, ça, ça pourrait être important pour maintenir les couples. Parce qu'il y a des couples qui ont été séparés.* […] *Mettons que le couple est à Chibougameau et le conjoint ou la conjointe se trouve à avoir un transfert à Montréal, mais dans une escouade spécialisée. Là, je ne suis pas d'accord que la personne qui n'a pas l'ancienneté, et qui aurait passé des étapes, qu'il aille dans la même escouade. Mais si elle est en position de patrouilleur et qu'elle n'a pas assez d'ancienneté pour appliquer sur un poste d'escouade spécialisée, qu'elle s'en aille patrouilleur, mais dans un poste plus rapproché de Montréal, ça je suis d'accord, pour l'harmonie du couple.>>* (Émilie)

> *<<Sauf que c'est sûr que s'il aurait à y avoir un transfert, j'aimerais vraiment qu'ils prennent en considération qu'on soit un couple.* […] *De s'organiser pour qu'on puisse tous les deux déménager à peu près dans les mêmes temps. Puis si on n'est pas dans le même poste, au moins dans des postes qui se voyagent, parce qu'ils font des placements du directeur pour moins que ça.>>* (Sandy)

Henriette, Rachelle, Sandy et Yasmine ont également ajouté que l'organisation policière devrait tenir compte de leur situation de couple lors des transferts afin de muter les deux conjoints dans une période de temps raisonnable.

> *<<Il y a un autre point qui est plus difficile, c'est au niveau des transferts. Souvent quand on applique sur un poste, on n'est pas assuré que les postes vont nécessairement ouvrir en même temps pour les deux. Par exemple, ça serait possible que j'applique à Trois-Rivières sur un poste, puis que mon conjoint lui aussi applique en même temps, mais sur un autre travail, mais qu'on ne transfèrera pas en même temps. Un, ça peut être en juin, et l'autre en septembre. Je trouve que ça, ça peut créer… c'est plus difficile un peu.>>* (Henriette)

> *<<Donc, de ce côté-là, j'aimerais ça s'il existerait quelque chose au niveau des directives dans notre contrat de travail, qui dirait que, dans un délai, par exemple de 6 mois, de transférer le conjoint policier qui travaille pour la même organisation. Il me semble, pour rendre ses membres au travail heureux et continuer d'avoir le même rendement, je pense que ça serait l'idéal.>>* (Rachelle)

> *<<Au moins pour la base, ils devraient faciliter les transferts en même temps.>>* (Yasmine)

Afin de garder le couple ensemble, lorsqu'un des deux conjoints est transféré par l'organisation policière, Maggy et Sandy croient même que l'organisation devrait permettre

les bris des contrats, pour en commencer un nouveau à l'endroit où le couple a été muté.

> *<<je me dis que ces personnes-là, qui l'ont fait leur région éloignée, même s'ils n'ont pas atteint la fin de leur contrat, ils devraient peut-être pouvoir les faire redescendre avant. Ça pourrait être une clause spécifique, dans le sens qu'il y a quelqu'un qui est prêt à prendre ta place pour travailler là un bout, de toute façon, parce que ton conjoint est dans le coin. Que c'est garanti que l'autre ne voudra pas s'en aller non plus parce que le conjoint est proche. Je pense qu'ils devraient faire un bris de contrat pour t'en faire recommencer un à l'autre place* […].>> (Sandy)

Henriette suggère également la libération d'un des deux conjoints pour les études, dans les cas où il n'y aurait pas de poste de libre pour l'autre conjoint au moment du transfert. La libération pour les études du conjoint qui attend un poste permettrait au couple d'être muté en même temps.

> *<<Moi, ce que je verrais, ce serait plus comme des choses qui ne touchent pas l'organisation par l'intérieur, comme par exemple les libérations pour les études, des choses comme ça. Encore là… quitte à ce que un des deux conjoints il y ait une partie financière qui soit à demi solde pendant le temps des études, ou quelque chose comme ça.>>* (Henriette)

Comme on peut voir, la question syndicale dans ce type de situation importe peu pour les policières. Le couple et la famille sont en jeu dans les transferts où il n'y a plus de domicile commun et tout doit être mis en place pour éviter cette situation, même les bris de contrat, les paiements d'études, etc. La seule concession ? Les régions où le couple est muté peuvent être moins attrayantes parce qu'un des conjoints a moins d'ancienneté.

> *<<Bien, premièrement, je pense que les couples policiers devraient être bien ouverts à vouloir s'en aller un petit peu partout. Parce que c'est justement, s'il y en a un qui part, il faut que l'autre soit prêt à le suivre.>>* (Sandy)

Soulignons que la situation de mutation semble générer beaucoup d'inquiétude et même de détresse chez certaines policières. En effet, la question des transferts place souvent le couple dans une situation où le déchirement est potentiel et dans laquelle ce dernier n'a souvent pas idée du moment où le couple ou la famille sera uni de nouveau.

> *<<Point de vue mutation, c'est terrible comment ça fonctionne. J'en suis déjà stressée à penser à ce qui s'en vient. Je vais me stresser parce que là, maman ne sera plus là, pas coucher chez-nous, voyager… Je me dis que c'est une situation temporaire, mais elle peut durer des mois et des mois. Elle peut même durer jusqu'à deux ans cette*

> *situation-là. C'est ma crainte. J'anticipe ça, j'ai peur pour ma vie familiale, puis notre vie de couple, il va se passer quoi avec moi?>>* (Rachelle)

Pour les policières, l'enjeu des mutations semble très différent de celui concernant les promotions. Dans le cas des transferts, le déplacement d'un des deux conjoints est imposé, alors que dans le déplacement que peut entraîner la montée dans l'échelon hiérarchique, cela relève d'un choix personnel, qui est celui de prioriser la carrière. Si les policières ne veulent pas que les gestionnaires tiennent compte de leur situation de couple lors des promotions, à l'égard des mutations celles-ci croient toutes que leur situation de couple doit être prise en compte lorsque l'organisation songe à transférer un des deux conjoints policiers.

Pour être transférés ensemble, c'est-à-dire dans la même région et à l'intérieur d'une courte période de temps, les policières sont prêtes à faire certains compromis, tels qu'accepter d'être mutés dans une région moins convoitée ou qu'un des deux conjoints soit libéré pour retourner aux études le temps qu'un poste soit disponible. Mais même là, les policières soulignent l'importance que l'employeur prenne en compte tous les accommodements possibles à leur

situation pour que lors de ces mutations, les conjoints soient séparés le moins longtemps possible.

4.2 L'analyse des données

La littérature fait état des répercussions professionnelles négatives que les femmes seraient plus susceptibles de vivre dans les relations amoureuses au travail et ce, particulièrement du fait d'être au bas de l'échelle, en minorité et discriminées. Considérant la présence encore aujourd'hui de difficultés d'intégration des policières, leur statut minoritaire et au bas de l'échelle pour la majorité d'entre elles, et le peu de politiques formelles de l'employeur en ce qui a trait aux politiques de gestion des couples policiers, nous nous attendions, dans nos données, à ce que les policières relatent une série de déboires et de discriminations liés à leur situation de couple, tant face à leur climat de travail qu'en considération des conflits d'intérêts, potentiels ou appréhendés par l'employeur.

En fait, nous avons rencontré des policières peu craintives face aux répercussions de leur relation de

couple sur le climat de travail et peu préoccupées de la question des conflits d'intérêt présents ou appréhendés par l'employeur. Elles délimitent clairement quand cette situation de couple ne devrait pas être prise en compte par l'employeur, soit les situations où l'évaluation de leurs compétences est en jeu, et quand elle devrait être prise en compte, soit dans toute situation professionnelle qui peut faciliter la qualité de vie du couple et de la famille, selon les demandes des conjoints.

Le discours des policières est relativement unanime sur la ligne de démarcation séparant les demandes légitimes de celles qui ne le sont pas en regard des accommodements organisationnels favorisant leur situation de couple. Elles sont en effet très conscientes des grands principes organisationnels auxquels il ne faut pas toucher, tel l'ancienneté, et elles ne questionnent pas la pertinence de ceux-ci, tant pour les vacances que pour les mutations. Quant à leur désir d'une non prise en compte de leur situation de couple lors de l'embauche et des promotions, cela relève de la volonté de faire découler leur embauche ou leurs promotions de leurs compétences et non de privilèges, évitant ainsi les mises en doute de leurs

compétences qui pourraient en découler, comme celles liées aux programmes d'équité en emploi.

Si l'embauche, les promotions, les vacances et les mutations sont des lieux où elles ne veulent pas que leur situation de couple soit prise en compte au détriment des exigences professionnelles, elles mentionnent toutefois plusieurs avenues qui devraient être utilisées par l'employeur pour accéder à leurs besoins en tant que couples professionnels : plus de souplesse d'horaire, une meilleure gestion de leurs vacances ou des mutations, tout en tenant compte de l'ancienneté afin d'éviter les avenues de favoritisme qui indisposeraient les collègues de travail. Mais n'est-ce pas du favoritisme de demander à l'employeur de mieux assurer la gestion des éléments organisationnels qui risquent d'affecter leur vie de couple et familiale ? Pas selon elles, puisque les demandes qu'elles adressent à l'employeur sont, à la lumière de la convention collective, des accommodements faciles qui ne menacent aucunement les grands principes organisationnels. Elles voient même dans ces accommodements un gain pour l'employeur; des employés satisfaits offrent, selon elles, un rendement professionnel supérieur. Ainsi, elles

considèrent que les demandes d'accommoder leur couple dans l'organisation du travail relèvent de la bonne gestion.

Les propos des policières semblent également indiquer que leurs demandes d'accommodement ne s'inscrivent pas tant au sein d'enjeux plus larges de politiques familiales, mais davantage comme des moyens facilitant la gestion de leur situation, situation qu'elles considèrent propre aux couples policiers.

De plus, la question des conflits d'intérêt au travail ne s'est pas posée dans plusieurs entrevues ou est apparue illégitime quand elle fut mentionnée et ce, même sur la question des couples désirant travailler ensemble, ou encore qui, lors d'une promotion, se retrouvent dans la position superviseur-subordonné. À l'exception d'une participante, la plus âgée et de rang le plus élevé, les policières estiment que la question des conflits d'intérêt ne devrait pas se poser et que toute restriction de poste serait discriminatoire, car elles doivent avoir les mêmes accès au poste que leurs collègues. Également, elles n'ont pas semblé préoccupées d'indisposer leur entourage du fait d'être un couple professionnel et même de travailler ensemble.

Si les incidences professionnelles négatives ne préoccupent pas les policières, cela semble différent pour l'employeur. Lors de l'enquête que nous avons menée auprès des organisations policières québécoises et ontariennes concernant les politiques formelles à l'égard des couples policiers, le taux de réponses et les politiques écrites montraient clairement, tant dans leurs politiques familiales écrites que dans leur gestion au cas-par-cas, la préoccupation des services de police face aux conflits d'intérêt présents ou potentiels de cette situation. Les policières ne se sont pas montrées sensibles à ces questions, ni aux difficultés auxquelles pourraient avoir à faire face l'employeur pour les accommoder, difficultés que les policières attribuent davantage à de la mauvaise volonté qu'à des difficultés réelles. Elles n'ont pas davantage abordé la question de la multiplication de ces difficultés de gestion avec l'augmentation du nombre de policières.

En fait, non seulement il y a peu de craintes à l'égard d'incidences professionnelles négatives émanant du discours des policières, mais les données d'entrevue indiquent clairement qu'elles sont prêtes à revendiquer davantage de prise en compte de leur situation de couple.

Cette faible crainte concernant les répercussions professionnelle négatives liées à leur situation de couple n'appuie pas la littérature à ce sujet. Une hypothèse que nous formulons pour expliquer ces résultats est la sécurité des conditions de travail assurée par des conventions collectives fort élaborées en milieu policier et ce, même à la GRC où des représentants locaux sont en place pour faire valoir les besoins de leurs membres. Bien sûr, les policières reprochent aux syndicats de mal gérer certaines situations qui leur sont propres en tant que femmes et en tant que couples, mais la syndicalisation, en même temps, ne crée-t-elle pas une certaine sécurité d'emploi qui permet leurs revendications ?

La littérature sur les relations amoureuses au travail ne discute pas de l'incidence de ce facteur qui peut certainement jouer sur le niveau de sécurité professionnelle des femmes vivant une telle situation. La présence syndicale étant très forte en milieu policier, les policières peuvent ne pas se sentir craintives, en autant que leurs demandes ne dérogent pas aux grands principes de la profession défendus par le syndicat. À cet égard, il serait intéressant de voir quel est l'impact des normes du travail et du syndicat sur la crainte plus ou moins grande

des femmes à l'égard des difficultés professionnelles lors de relations amoureuses au travail.

Également, il se pourrait que les femmes se dirigeant dans les domaines traditionnellement masculins aient une plus grande capacité d'affirmation, ayant déjà choisi un domaine non traditionnel pour une femme.

En ce qui concerne le peu de préoccupation qu'ont les policières concernant la question des conflits d'intérêt au travail, on peut se demander si la jeunesse d'expérience des participantes influence leur peu de sensibilité à cette question. En effet, la seule policière ayant manifesté son inquiétude à l'égard des problèmes juridiques, ainsi qu'à l'égard de l'inconfort que peuvent ressentir les collègues de travail en lien avec la présence de couples policiers est celle ayant le plus d'années d'ancienneté (14 ans) et celle occupant le poste le plus élevé (enquêtrice).

Le type d'entrevues menées auprès des policières ne semble pas pouvoir expliquer le peu de préoccupation qu'ont celles-ci à l'égard des conflits d'intérêt au travail puisque la semi-directivité des entrevues a l'avantage de questionner les participantes sur les aspects qu'elles n'ont pas nécessairement abordés par elles-mêmes, mais que nous jugions pertinents. Afin de voir si notre hypothèse

sur le nombre d'années d'expérience de la policière en tant que facteur d'influence de leur perception sur les risques que représentent les conflits d'intérêts pour l'organisation est appuyée, il serait intéressant de compléter cette recherche avec des entrevues auprès de policières haut gradé.

Le peu de sensibilité des policières également à l'égard de l'inconfort que peut créer leur situation de couple professionnel chez les collègues de travail nous porte à croire qu'une enquête sur la vision qu'ont les collègues de travail de cette situation pourrait nous aider à percevoir si tel est vraiment le cas.

Il serait en effet intéressant d'aller vérifier les perceptions des autres membres qui ne sont pas en couple policier, ou même des policiers ayant comme conjointe une policière, afin de connaître le regard que ceux-ci portent sur l'inconfort pouvant émerger de la présence de couples policiers au travail. S'il en ressort que les collègues perçoivent les accommodements aux couples policiers comme des passe-droits, n'y a-t-il pas des risques que les policières dans cette situation soient celles qui écopent davantage des conséquences professionnelles négatives découlant de la perception de favoritisme ? Ainsi, ne

serait-il pas préférable d'instaurer des politiques familiales répondant à un besoin lié à une meilleure conciliation du travail et de la famille et visant l'ensemble des membres policiers, plutôt que d'adresser des demandes au nom des couples policiers uniquement ?

Enfin, il serait pertinent d'aller voir ce que pense l'employeur à propos des situations soulevées par les policières dans cette étude. Comment y réagissent-ils ? Croient-ils que les demandes d'accommodements des policières sont réalisables en terme organisationnel ? Et qu'arrive t-il si le nombre de policières adressant de telles demandes augmente ?

À ce sujet, la question de l'augmentation du nombre de policières et des implications de cette situation, si la proportion de policières vivant avec un policier demeure, ne pourra que remettre sur la table les questions posées ici.

Cette recherche aura permis à la fois de connaître la perception des policières sur les incidences professionnelles de leur situation; les lieux où elles désirent que l'on fasse abstraction de cette situation, soit lorsqu'on évalue leurs compétences, et les lieux où elles désirent qu'on en tienne compte, soit lorsque leur

qualité de vie de couple et familiale est en jeu. Pour elles, la ligne de démarcation est claire quant au rôle que l'employeur doit jouer à cet effet. Mais l'employeur en a-t-il la même perception, surtout avec l'arrivée croissante de policières dans les organisations ?

CONCLUSION

Le questionnement à la source de cette étude exploratoire était de tenter de connaître les perceptions des policières en couple avec un policier concernant la gestion faite des incidences professionnelles pouvant découler de leur situation. La littérature indiquant d'une part que persistent encore des résistances à l'intégration des policières et, d'autre part, que les relations amoureuses au travail sont plus à risques de conséquences professionnelles négatives pour les femmes, nous faisions l'hypothèse que les policières en relations de couple avec un policier étaient susceptibles de vivre des conséquences professionnelles négatives du fait de leur situation.

Peut-être est-ce le cas ? Toutefois, les données de nos entrevues auprès de 12 policières dans cette situation n'ont pas fait ressortir ces craintes. Au contraire. Les policières revendiquent davantage d'accommodements de la part de leur employeur afin de préserver la qualité de leur vie de couple et de leur vie familiale.

Notre étude est fort limitée, bien entendu, car très peu d'études se sont attardées aux couples policiers même si cette situation est loin de constituer une réalité marginale, puisque plus de la moitié des policières ont comme conjoint un policier. Alors nous ne pouvons

confronter nos résultats et notre analyse avec des données d'autres études sur la question.

Nous croyons toutefois que nos entretiens furent très riches. Le type d'entrevues prévilégié a permis de donner la voix aux femmes, afin qu'elles expriment librement leurs perceptions sur la question des incidences professionnelles de leur situation. Elles n'ont pas vraiment reproduit les craintes de la littérature ni rapporté d'incidents qui aillent dans cette direction. Notre enquête auprès des organisations policières indiquait cependant que pour celles-ci les incidences professionnelles étaient bien réelles et que des politiques se mettaient en place à cet effet. C'est pourquoi, de notre côté, nous avions une série d'incidences professionnelles que nous jugions susceptibles d'affecter les policières vivant en situation de couple policier et qui se sont traduites en questions aux participantes si celles-ci ne les avaient pas abordées par elles-mêmes.

Du discours des policières concernant les horaires de travail et les vacances, le travail ensemble des conjoints policiers, l'embauche, les promotions, les mutations, les questions familiales et les conflits d'intérêt au travail est ressorti non pas des craintes mais une volonté de

revendiquer certains accommodements pour faciliter tant leur vie de couple que leur vie familiale. Contrairement à ce que la littérature laissait soupçonner, les participantes ne se sentaient pas menacées professionnellement du fait de leur situation de couple. Leurs propos indiquaient qu'elles étaient conscientes des impacts négatifs sur leur climat de travail que pourraient entraîner les demandes qui dérogeraient aux grands principes de la profession. Elles semblaient très bien faire la distinction entre les demandes légitimes et celles qui étaient illégitimes, tant pour l'employeur qu'à leurs propres yeux. Ces demandes d'accommodements s'articulaient principalement en termes de souplesse d'horaires, de choix du couple de travailler ensemble ou non, de prise en compte des choix de vacances des deux conjoints et d'une considération du couple lors de transferts.

Pour clore ce travail, regardons les avenues de réflexions pouvant s'avérer fécondes pour de futures études en regard de ces résultats.

Les demandes d'accommodements formulées par les policières montrent que celles-ci ne se sentent pas menacées professionnellement par leur situation de couple policier. Toutefois, cette absence de craintes de la part

des policières ne signifie pas nécessairement que les femmes vivant des relations amoureuses au travail ne se retrouvent pas dans une position vulnérable. En fait, on peut penser que le risque que les femmes soient celles qui fassent les frais des répercussions négatives d'une situation de couple au travail varie selon un certain nombre de facteurs dont la littérature ne fait pas état; facteurs qui sont liés à la capacité de revendications des femmes dans leur milieu de travail. Par conséquent, il faudrait une analyse plus fine à cet effet sur la question.

Également, les policières semblent très peu sensibles aux conflits d'intérêts pouvant survenir au travail du fait de leur situation de couple. Il y aurait lieu de voir si ce peu de préoccupations serait maintenu avec des entrevues auprès de policières ayant plus d'ancienneté ou à des postes plus élevés dans la hiérarchie policière. Pour le moment il y en a très peu. Mais dans quelques années, la situation aura changée.

Le faible niveau de préoccupation des policières concernant l'inconfort que peut générer leur situation de couple chez les collègues de travail nous laisse croire que la perception qu'ont ces collègues à l'égard de la présence des couples policiers au travail constitue une autre piste

de recherche. Qu'en pensent-ils ? Se sentent-ils incommodés par cette situation ?

Enfin, les entrevues avec les policières indiquent qu'elles considèrent relativement aisé pour les employeurs de les accommoder, s'ils ont la volonté de le faire. Est-ce aussi aisé qu'elles semblent le croire ? Et est-ce que cela demeurera aussi aisé avec l'augmentation du nombre de policières dans l'organisation ? Elles réclament des politiques écrites qui facilitent les arrangements organisationnels. Qu'en pensent les employeurs ?

En somme, il semble clairement y avoir un décalage entre les craintes des employeurs amenées par la montée des couples au travail dans la police et la perception qu'ont les policières de ce phénomène. Les incidences professionnelles négatives que nous appréhendions pour les policières vivant cette situation sont-elles peu fondées en regard de leur capacité de revendications, ou bien n'est-ce qu'une question de temps avec la montée des couples policiers ?

Afin de clore ce travail, soulignons que cette étude a montré que la littérature au sujet des couples policiers est partielle et que des recherches à différents niveaux

seraient indispensables afin de parfaire l'information sur la question.

BIBLIOGRAPHIE

_____, (2000) Pony Express, La revue nationale de la GRC, janvier 2000, 32-33.

_____, (1999) La policière et le syndicalisme, S'unir pour grandir ensemble, Actes du colloque sur la femme policière, 89-91.

_____, (1996) Code Criminel, Loi sur la preuve au Canada, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée.

ACKER, J., BARRY, K. et ESSEVELD, J. (1991) Objectivity and Truth: Problems in doing Feminist Research, dans M.M. Fonow and J.A. Cook (eds.), Beyond Methodology: Feminist Scholarship as Lived Research, Blooming: Indiana University Press, 133-153.

ALVESSON, M. et BILLING, Y.D. (1997) Understanding Gender and Organizations, London: Sage Publications Ltd.

ANDERSON, C.J. et C. FISHER (1991) Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivation in Office Romance, Sex Roles, Vol.25(3-4), 163-180.

ANDERSON, C. et HUNSAKER, P. (1985) Why there's romancing at the office and why it's everyone's problem Personnel, vol.62, 57-63.

BAUDOUX, C. (1992) Famille et carrière: le cas des gestionnaires féminines en éducation Recherches féministes, vol.5(2), 79-122.

BEAUCHESNE, L. (2000) Être policière: une profession masculine. Version préliminaire, octobre 2000, livre paru en 2001, Montréal, Le Méridien.

BEAUCHESNE, L. (1998) Être policière: une profession masculine. Version préliminaire, décembre 1998, livre paru en 2001, Montréal, Le Méridien.

BERTAUX, D. (1980) L'approche biographique: sa validité,ses potentialités, Cahiers internationaux de sociologie, LXIX, 197-225.

BISAILLON, G.et A.DURIVAGE (1991) Perspectives des relations de travail chez les policiers québécois, Journal du Collège canadien de police, Vol.15(2), 121-140.

BLAIS, A. (1992) Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données, sous la direction de Benoît

Gauthier. Deuxième édition. Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 362-398.

BLAIS A. et C. DURAND (1997) Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données, sous la direction de Benoît Gauthier. Troisième édition. Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 357-399.

BLANCHET, A. et GOTMAN, A. (1992) L'enquête et ses méthodes: L'entretien. Paris: Nathan, 125 pages.

CLOUTIER, J. (1999) La gestion au féminin: une réalité dans S'unir pour grandir ensemble: La réalité des policières est-elle aussi la réalité des policiers?, Actes du Colloque sur la femme policière tenu le 21 et 22 octobre 1999, Institut de police du Québec, 68-72.

COTTERILL, P. (1992) Interviewing Women. Issues of Friendship, Vulnerability, and Power, Women's Studies International Forum, vol.15 (5-6), 593-606.

DANTZKER, M.L. et MITCHELL, M.P. (1998) Understanding today's police, Ontario: Prentice-Hall Canada Inc

DANYLUK, V. (1999) Les femmes ne sont pas encore en nombre suffisant pour influencer profondément et transformer les organisations policières dans S'unir pour grandir ensemble: La réalité des policières est-elle aussi la réalité des policiers?, Actes du Colloque sur la femme policière tenu le 21 et 22 octobre 1999, Institut de police du Québec, 45-47.

De SINGLY, F.(1992) L'enquête et ses méthodes: Le questionnaire. Paris: Nathan, 27-82.

DeCARUFEL, A. et SCHAAN, J.-L. (1990) Les conséquences de la semaine comprimée sur l'attachement des policiers à leur emploi, Journal du Collège canadien de la police, vol.14(2), 83-100.

DIOTTE, M. 2000) Rapport sur les policières et la maternité. Rapport : Polycopié.

ELIZUR, D. 1994) Gender and Work Values: A Comparative Analysis, The Journal of Social Psychology, vol. 134(2), 201-212.

FAULHABER, M-A.M. (1997) Gender antagonism, and its effects on the careers relationships, gender identity and self-esteem of female police officers,

Ottawa, National Library of Canada, Canadian theses, microform, Mic F. TJ-20377.

GROULX, L-H.(1997) Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale, dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires (Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives), (1997), La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal: Gaétan Morin, 55-82.

HUNT, J.(1990) The Logic of Sexism Among Police, Women et Criminal Justice, vol.1(2), 3-30.

JAYARATNE, T. et STEWART, A.(1991) Quantitative and Qualitative Methods in the Social Sciences, dans M.M. Fonow and J.A. Cook (eds.), Beyond Methodology: Feminist Scholarship as Lived Research, Blooming: Indiana University Press, 85-106.

KANTER, R.M. (1977) Some Effects of Proportions on Group Life: Skew Sex Ratios and Responses to Token Women, American Journal of Sociology, no.82, 965-990.

LAMARCHE, E. (1999) Le stress chez les policières et policiers: qu'en est-il lorsque le conjoint(e) occupe la même profession. Étude exploratoire, Ottawa, thèse de maîtrise, 114 pages.

LAMOUREUX, A. (1995) Recherche et méthodologie en sciences humaines, Éditions Études Vivantes, Laval,403 pages.

LINDEN, R. (1985) Attrition chez les hommes et les femmes membres de la Gendarmerie, Journal du Collège canadien de police, vol.9(1), 97-109.

LINDEN, R. et FILLMORE, C. (1993) An Evaluation Study of Women in Policing dans Evaluating Justice, J.Hudson et J.Roberts (eds) Toronto : Thompson Educational Publishing, Inc, 93-116.

LINDEN, R et MINCH, C. (1984) Les femmes et la police : bilan, Ottawa, Ministère du Solliciteur Général du Canada.

LIPS, H. et N. COLWILL (1993, 2éd.) Issues in the Workplace dans Sex and Gender, An Introduction, H.M. Lips (éd.), London: Mayfield Publishing company. Chap.13.

MAINIERO, L.A. (1986) A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances, Academy of Management Review, vol.11(4), 750-762.

MARTIN, P.Y. (1992) Gender, Interaction, and Inequality in Organizations dans Gender, Interaction and Inequality, C.L. Ridgeway (eds.), New York: Springer-verlag, 208-231.

MAYER, R. et OUELLET, F.(1991) Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux, Gaétan Morin Éditeur, Boucherville, 271-300.

MELOCHE, S. (1999) L'intégration des policières au SPCUM: Innover pour grandir ensemble dans S'unir pour grandir ensemble: La réalité des policières est-elle aussi la réalité des policiers?, Actes du Colloque sur la femme policière tenu le 21 et 22 octobre 1999, Institut de police du Québec, 57-63.

OSTIGUY, L. (1997) Au-delà des obstacles et des contraintes dans Les femmes dans la police au Canada: les années 2000 et après- le défis, Actes du séminaire tenu au Collège canadien de la police du 20 au 23 mai 1997, sous la direction de M.E. Leboeuf et J. McLean, Ottawa: Collège canadien de police, 137-141.

OTT, E.M. (1989) Effects of the male-female ratio at work, Psychology of Women Quarterly, vol.13, 41-57.

PIRES, A.P.(1997) L'échantillonnage, dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires (Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives), (1997), La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal: Gaétan Morin, 135-194.

POURTOIS, J.P. et DESMET, H.(1988) Épistémologie et instrumentation en sciences humaines, Bruxelles, Pierre Mardaga Éditeur, 235p.

POUPART, J.(1997) L'entretien de type qualitatif: Considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques, dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires (Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives), (1997), La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques, Montréal: Gaétan Morin, 198-232.

SABOURIN, S., VALOIS, P. et LUSSIER, Y. (1998) L'utilisation des questionnaires en recherche, dans Recherche psychosociale. Pour harmoniser recherche et pratique. Sous la direction de Stéphane Bouchard et Caroline Cyr. Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 263-304.

SAVOIE-ZAJC, L. (1997) L'entrevue semi-dirigée, dans Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données. Sous la direction de Benoît Gauthier. Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 263-285.

SEAGRAVE, K. (1995) Police women, A History, North Carolina : McFarland et Company, Inc., Publishers.

STANSFIELD, R.T. (1996) Issues in Policing, A Canadian Perspective, Toronto: Thompson Educational Publishing, Inc.

SUMMERS, R.J. et K. MYKLBUST (1992) The Influence of a History of Romance on Judgments and Responses to a Complaint of Sexual Harassment, Sex Roles, Vol.27 (7-8), 345-357.

TRAVAIL NON TRADITIONNEL INC.(TNT) (1988) Rapport sur l'intégration des policières du SPCUM. Polycopié.

TREMBLAY, D-G (1999) Femmes et emploi: nouveaux enjeux et défis pour concilier l'emploi et la famille dans S'unir pour grandir ensemble: La réalité des policières est-elle aussi la réalité des policiers?, Actes du Colloque sur la femme policière tenu le 21 et 22 octobre 1999, Institut de police du Québec, 22-37.

TREMBLAY, D-G et VILLENEUVE, D. (1997) Aménagement et réduction du temps de travail: Réconcilier emploi, famille et vie professionnelle, Loisir et Société, vol.20(1), 107-157.

WALKER, S.G. (1993) La situation des femmes dans la police au Canada: 1993, Ottawa: Solliciteur général du Canada.

WEISHEIT, R.A. (1987) Women in the State Police: Concerns of Male and Female Officers, Journal of Police Science and Administration, Vol.15(2), 137-144.

YOUNG, M. (1991) An Inside Job: policing and police culture in Britain, Oxford: Oxford University Press, Chap.4.

ANNEXES

ANNEXE A

Questionnaire envoyé aux chefs du personnel et aux responsables de l'Association des policiers et policières dans les services ayant plus de 10 policières

Bonjour Monsieur, Madame,

Mon nom est Michèle Diotte et je suis étudiante à la maîtrise en criminologie à l'Université d'Ottawa. La recherche sur laquelle porte ma thèse a trait à la nouvelle réalité des couples policiers. À cet effet, il me serait d'une grande utilité de savoir si votre organisation policière a ressenti le besoin d'établir des politiques ou directives pour gérer certaines situations découlant de la présence de couples policiers au travail, plutôt que de procéder au cas par cas.

Il serait grandement apprécié si vous pourriez consacrer quelques minutes de votre temps afin de répondre aux questions qui suivent.

1. Est-ce que des demandes provenant de couples policiers à l'égard des horaires de travail (que ce soit pour les horaires rotatifs, les vacances, les heures de travail, ou autres) ont amené l'établissement de politiques ou de directives particulières à ce sujet?

- ❑ Oui
- ❑ Non
- ❑ La question ne s'est jamais posée
- ❑ A entraîné des modifications, mais qui touchent l'ensemble des policiers

Si oui, pouvez-vous me faire parvenir la politique ou directive sur le sujet?

- ❑ Ci-joint
- ❑ Suivra
- ❑ Actuellement en ébauche

2. Est-ce que, pour des questions légales ou autres, le fait qu'un couple policier travaille ensemble, d'une façon ou d'une autre (patrouiller ensemble, superviser le conjoint, faire partie de la même équipe, etc.) a amené l'établissement de politiques ou de directives particulières à ce sujet?

- ❑ Oui
- ❑ Non
- ❑ La question ne s'est jamais posée
- ❑ A entraîné des modifications, mais qui touchent l'ensemble des policiers

Si oui, pouvez-vous me faire parvenir la politique ou directive sur le sujet?

- ❑ Ci-joint
- ❑ Suivra
- ❑ Actuellement en ébauche

3. Est-ce que dans les situations d'embauche et de promotion il y a des politiques ou directives particulières touchant les couples policiers?

- ❑ Oui
- ❑ Non
- ❑ La question ne s'est jamais posée
- ❑ A entraîné des modifications, mais qui touchent l'ensemble des policiers

Si oui, pouvez-vous me faire parvenir la politique ou directive sur le sujet?

- ❑ Ci-joint
- ❑ Suivra
- ❑ Actuellement en ébauche

4. Est-ce que dans les situations de mutation il y a des politiques ou directives particulières touchant les couples policiers?

- ❑ Oui
- ❑ Non
- ❑ La question ne s'est jamais posée
- ❑ A entraîné des modifications, mais qui touchent l'ensemble des policiers

Si oui, pouvez-vous me faire parvenir la politique ou directive sur le sujet?

- ❑ Ci-joint
- ❑ Suivra
- ❑ Actuellement en ébauche

N'hésitez pas à inscrire vos commentaires, ou à faire mention de situations concernant les couples policiers, ne figurant pas dans ce questionnaire. Votre participation constitue une source d'informations d'autant plus précieuse qu'il y a encore très peu de recherches sur ces questions.

Si vous avez des questions, vous pouvez prendre contact avec moi.

Seriez-vous disposé à me rencontrer afin de discuter davantage du sujet? Si oui, veuillez me laisser vos coordonnées.

Il serait grandement apprécié si vous pourriez retourner le questionnaire pour le **1er avril**.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire!

Michèle Diotte
Étudiante à la maîtrise en criminologie à l'Université d'Ottawa

ANNEXE B

Lettre aux chefs du personnel : recrutement des participantes

Madame, Monsieur,

Au cours des mois de février et mars, nous vous avons fait parvenir un questionnaire portant sur la nouvelle réalité des couples policiers et leur impact éventuel sur certaines politiques. Cette démarche s'inscrivait dans le cadre de notre projet de thèse de maîtrise en criminologie à l'Université d'Ottawa. Nous sollicitons de nouveau votre collaboration; cette fois, elle concerne le recrutement de sujets pour compléter l'information sur la question des couples policiers. En fait, au niveau des données, nous nous restreindrons aux policières vivant cette situation. À cet effet, nous aimerions que vous remettiez une copie de la lettre qui est jointe aux policières de votre service afin que celles dont le conjoint occupe la même profession puissent, si elles le désirent, nous contacter pour un entretien.

Bien entendu, tel qu'indiqué sur la lettre à remettre aux policières, en conformité avec les règles du Comité de déontologie de l'Université d'Ottawa, la participation des policières est entièrement volontaire et sous le sceau de la confidentialité. C'est pourquoi nous demandons aux policières intéressées à participer à l'étude de nous contacter directement pour de plus amples informations.

Nous tenons à vous remercier à l'avance pour le temps que vous consacrerez au suivi de cette demande, et n'hésitez pas à prendre contact avec nous pour de plus amples informations. Vous pouvez nous rejoindre au (819) 770-1055 et par courriel à michdiotte@hotmail.com.

Bien à vous

Michèle Diotte
Étudiante à la maîtrise en criminologie
Université d'Ottawa

P.J. Lettre à remettre aux policières

ANNEXE C

Lettre aux policières : recrutement des participantes

Lettre à remettre aux policières

Bonjour Madame,

Permettez-moi de me présenter: Michèle Diotte, étudiante à la maîtrise en criminologie à l'Université d'Ottawa. Je travaille présentement sur un projet qui porte sur les couples policiers. Plus précisément, je m'intéresse à l'expérience des policières vivant cette situation et ce, en lien avec les politiques de gestion pouvant être affectées par la réalité des couples policiers. Il peut s'agir des horaires de travail, du travail en couple, des questions d'embauche et de promotion, des questions de mutations (s'il y a lieu), des conflits d'intérêt au travail, des questions familiales, etc.

À cette fin, je serais très intéressée à complèter mon information sur le sujet à l'aide d'entretiens. La participation à cette étude est strictement volontaire et sous le sceau de la confidentialité, en conformité avec les règles du Comité de déontologie de l'Université d'Ottawa.

Si vous êtes intéressées de participer à cette étude, et que vous désirez des informations supplémentaires à son sujet et/ou sur le déroulement de l'entretien, n'hésitez pas à me rejoindre, par téléphone au (819) 770-1055 ou par courriel à michdiotte@hotmail.com.

Au plaisir.

J'espère avoir la chance de vous rencontrer afin de discuter de ces questions avec vous.

Michèle Diotte
Étudiante à la maîtrise en criminologie
Université d'Ottawa

ANNEXE D

Formulaire de consentement

Je, _____ suis intéressée à collaborer à cette recherche menée par Michèle Diotte, étudiante à la Maîtrise au Département de Criminologie à l'Université d'Ottawa, à propos des couples policiers. Le projet est supervisé par Mme Line Beauchesne. L'objectif de cette étude est tout simplement d'explorer comment les policières, en couple avec un policier, perçoivent la gestion de leur situation par le service policier dans lequel elles travaillent.

Ma collaboration consistera essentiellement à participer à une séance d'une durée approximative de 1 heure 30 minutes, pendant laquelle je discuterai avec la chercheuse sur le présent sujet. Les sessions sont prévues de la fin du mois de juin à la fin du mois d'août. Je serai également amenée à parler de mon expérience professionnelle concernant le fait d'être policière et de vivre la situation de couple policier. Je m'attends à ce que les données soient utilisées strictement pour le bon cheminement de la maîtrise de la chercheuse et selon le respect de la confidentialité.

Je comprends que, étant donné que ma participation à cette recherche implique que je donne de l'information personnelle, il est possible qu'elle créer des réactions émotives parfois éprouvantes. J'ai reçu l'assurance qu'en aucun cas, je suis obligée de discuter de choses pouvant être émotionnellement trop éprouvantes pour moi.

Je suis libre de me retirer de la recherche en tout temps, avant ou pendant une entrevue, refuser d'y participer ou refuser de répondre à certaines questions sans encourir de préjudice sous aucune forme. L'anonymat sera garanti par l'inscription, dans le rapport, des prénoms uniquement ou par l'utilisation de pseudonymes.

Mon anonymat sera sauvegardé selon une des options suivantes:
___ on ne me citera pas, à moins d'employer un pseudonyme.
___ on me citera en indiquant uniquement mon prénom.

Les bandes magnétiques des entrevues ne seront écoutées que par Michèle Diotte. Elles seront détruites à la fin du projet et les transcriptions gardées en lieu sûr. Toutefois, je peux refuser que l'entrevue soit enregistrée.

___ J'accepte qu'on enregistre mon entrevue.
___ Je refuse qu'on enregistre mon entrevue.

Pour tout renseignement ou toute plainte concernant la conduite éthique du projet de recherche, je peux m'adresser au Comité d"éthique de la recherche avec des êtres humains, aux soins du Responsable de la déontologie en recherche, Pavillon Tabaret, pièce 302, (613) 562-5800 poste 1787.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une que je peux garder.

Pour renseignement additionnel, je peux communiquer avec la chercheuse ou sa superviseure au numéro de téléphone (819) 770-1055 ou au (613) 562-5800 poste 1791.

Signature de la chercheuse:

Signature de la participante:

En date du: ___/ ___/ ___

Je pourrai accéder au sommaire des résultats en contactant la dite chercheuse aussitôt que ces résultats seront disponibles.