

ÉTUDE

Policières, pompières et ambulancières paramédicales

Constats sur la présence des femmes
dans trois métiers d'urgence

Février 2020

CONSEIL
DU STATUT
DE LA FEMME

Québec 

ÉTUDE

Policières, pompières et ambulancières paramédicales

**Constats sur la présence des femmes
dans trois métiers d'urgence**

Février 2020

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante : <https://www.csf.gouv.qc.ca/publications>.

M^e Louise Cordeau assume la présidence du Conseil, appuyée par dix autres membres représentatives de divers milieux de la société québécoise.

Coordination

Hélène Charron (2017)

Mélanie Julien (2018-2019)

Rédaction

Geneviève Dumont

Mélanie Julien

Recherche

Geneviève Dumont

Conception graphique et mise en page

Guylaine Grenier

Révision bibliographique

Julie Limoges

Révision linguistique

Mélissa Guay

Date de parution

Février 2020

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Comment citer ce document:

DUMONT Geneviève et Mélanie JULIEN (2020). *Policières, pompières et ambulancières paramédicales : constats sur la présence des femmes dans trois métiers d'urgence*. Québec, Conseil du statut de la femme, 62 p.

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326

Sans frais : 1 800 463-2851

Site Web : www.csf.gouv.qc.ca

Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

ISBN : 978-2-550-85993-2 (version imprimée)

978-2-550-85994-9 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

Remerciements

Le Conseil du statut de la femme tient à remercier toutes les personnes ainsi que tous les organismes qui ont contribué à la réalisation de la présente étude. Il exprime en particulier sa reconnaissance aux nombreuses organisations qui lui ont transmis des données ventilées selon le sexe, soit la Sûreté du Québec, l'École nationale de police du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, la Division de la dotation et planification de la main-d'œuvre de la Ville de Québec, la Direction de la sécurité incendie du ministère de la Sécurité publique, le Service de sécurité incendie de Montréal, l'équipe de dotation pompier et état-major de la Ville de Montréal, Urgences-santé, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le Collège Montmorency, le Campus Notre-Dame-de-Foy et le Département de médecine de famille et de médecine d'urgence de l'Université de Montréal. Il manifeste en outre sa gratitude à Mme Anik St-Pierre, enseignante au Collège Montmorency, qui a témoigné avec générosité de l'état de la situation dans le milieu de la sécurité incendie.

Table des matières

Liste des graphique	6
Liste des sigles et des acronymes	7
Quelques faits saillants	9
Introduction	11
Partie 1: Des données sur la présence des femmes	17
1.1 Les policières	17
1.1.1 Les femmes dans les programmes d'études	17
1.1.2 Les femmes dans les emplois	22
1.2 Les pompières	27
1.2.1 Les femmes dans les programmes d'études	27
1.2.2 Les femmes dans les emplois	29
1.3 Les ambulancières paramédicales	31
1.3.1 Les femmes dans les programmes d'études	31
1.3.2 Les femmes dans les emplois	33
Partie 2: Des défis semblables pour être policière, pompière ou ambulancière paramédicale ...	35
2.1 Les tests d'aptitudes physiques	35
2.2 L'équipement et l'environnement de travail	39
2.3 Les horaires de travail atypiques	40
2.4 Les relations de travail	44
Conclusion	49
Bibliographie	51

Liste des graphiques

Graphique 1	Nombre d'inscriptions et de diplômes délivrés au DEC en Techniques policières, selon le sexe, pour l'ensemble du Québec, 2012 à 2017	19
Graphique 2	Proportion de femmes parmi les personnes inscrites en Techniques policières, ensemble du Québec, 2012 à 2017	20
Graphique 3	Proportion de femmes parmi les personnes diplômées en Techniques policières, ensemble du Québec, 2012 à 2016	20
Graphique 4	Proportion d'étudiantes admises au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie à l'École nationale de police du Québec, 1999-2000 à 2017-2018	21
Graphique 5	Évolution de la proportion des femmes parmi l'ensemble du personnel policier, Canada, 1987 à 2017	22
Graphique 6	Proportion de femmes dans l'ensemble des corps policiers du Québec, 2006 et 2015	23
Graphique 7	Proportion de femmes dans quelques services de police municipaux du Québec, 2014 et 2018	23
Graphique 8	Proportion de femmes à la Sûreté du Québec selon la fonction occupée, juin 2019	25
Graphique 9	Proportion de femmes à la Sûreté du Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007 et 2013	26
Graphique 10	Répartition des femmes dans les corps de police autochtones, selon la catégorie professionnelle, Québec, 2015	26
Graphique 11	Proportion de femmes inscrites et diplômées en Techniques de sécurité incendie, ensemble du Québec, 2012 à 2017	28
Graphique 12	Proportion de femmes dans les différentes fonctions en sécurité incendie, ensemble du Québec, 2012 et 2018	30
Graphique 13	Proportion de femmes inscrites et diplômées en Techniques de soins préhospitaliers d'urgence, ensemble du Québec, 2012 à 2017	32
Graphique 14	Proportion de femmes ambulancières paramédicales au Québec, 2011 à 2017	33
Graphique 15	Proportion de femmes dans l'effectif permanent des techniciennes ambulancières et techniciens ambulanciers paramédicaux chez Urgences-santé, 2010-2011 à 2017-2018	34

Liste des sigles et des acronymes

AAHV	Agent ou agente sur appel à horaire variable
AEC	Attestation d'études collégiales
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNDF	Campus Notre-Dame-de-Foy
CPA	Corps de police autochtones
CPE	Centre de la petite enfance
CPM	Corps de police municipaux
CSF	Conseil du statut de la femme
DEC	Diplôme d'études collégiales
DES	Diplôme d'études secondaires
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DGSCSI	Direction générale de la sécurité civile et de la sécurité incendie
ENPQ	École nationale de police du Québec
EPrep	Épreuves préparatoires
ESAP	Épreuve standardisée des aptitudes physiques
GAIHST	Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IPIQ	Institut de protection contre les incendies du Québec
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PAE	Programme d'accès à l'égalité
PNIC	Programme national d'intégration clinique
SIM	Service incendie de Montréal
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQ	Sûreté du Québec
SRAM	Service régional d'admission du Montréal métropolitain
TAP	Techniciennes ambulancières et techniciens ambulanciers paramédicaux

Quelques faits saillants

Des avancées...

mais des défis qui restent à relever

Policières

- La proportion de policières a crû progressivement au cours des dix dernières années, pour atteindre 26 % en 2015.
- La proportion de femmes admises à l'École nationale de police du Québec est en baisse: de 44 % en 2002-2003, elle passe à 30 % en 2017-2018.

Pompières

- La proportion de pompières est passée de 2 % à 4 % entre 2012 et 2018.
- La proportion de femmes inscrites et diplômées au DEC en Techniques de sécurité incendie demeure faible, oscillant entre 1 % et 5 % selon l'année de référence.

Ambulancières paramédicales

- De 21 % en 2011, la proportion d'ambulancières paramédicales grimpe à 26 % en 2017.
- La représentation des femmes parmi le personnel de la Corporation Urgences-santé demeure faible, s'établissant à 17 % en 2017-2018.

Introduction

Au cours des 40 dernières années, au Québec, les femmes ont largement investi le marché du travail : leur taux d'emploi¹ est passé de 39 %, en 1978, à 58 %, en 2018 (ISQ, 2019)². Quoi qu'il en soit, les femmes tendent néanmoins à se concentrer dans un nombre plus limité de professions³ : en 2016, les 10 professions les plus populaires chez les femmes actives sur le marché du travail regroupent 39 % d'entre elles, alors que les 10 professions les plus populaires chez leurs homologues masculins rassemblent 27 % d'entre eux (*Portrait...* 2018). Les femmes occupent désormais une plus grande place dans les domaines de l'enseignement, de la santé et du droit, entre autres choses, mais demeurent éloignées de plusieurs secteurs d'activités, comme le génie et l'informatique (Rose, 2016). Cette concentration des femmes dans certaines professions est d'ailleurs l'un des facteurs reconnus de l'inégalité salariale qui subsiste entre les femmes et les hommes (Vincent, 2013; Rose, 2016; Gouvernement du Québec, 2017).

Les cinq professions les plus populaires au Québec en 2016

Chez les femmes :

- Techniciennes juridiques, sociales, communautaires et de l'enseignement;
- Adjointes administratives;
- Enseignantes et conseillères d'orientation;
- Personnel administratif et de réglementation;
- Vendeuses (commerce de détail).

Chez les hommes :

- Conducteurs de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun;
- Professionnels en informatique;
- Nettoyeurs (ex : concierges et préposés à l'entretien ménager);
- Vendeurs (commerce de détail);
- Représentants des ventes et des comptes (commerce en gros).

Source : Compilation spéciale pour le Conseil du statut de la femme (*Portrait...* 2018, p. 24).

Suivant sa mission, le Conseil du statut de la femme s'est toujours préoccupé de la place des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, c'est-à-dire ceux qui sont exercés par moins de 33 % de femmes. Il s'est intéressé, par exemple, à leur présence dans les corps policiers (CSF, 1991) et dans le secteur de la construction (CSF, 2013), faisant valoir l'importance de permettre aux femmes qui le souhaitent d'accéder à ces métiers. Depuis l'adoption en 2001 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, ceux comptant 100 personnes salariées et plus sont tenus de se doter d'un programme d'accès à l'égalité (PAE) visant à augmenter la représentation de quatre groupes pour lesquels une discrimination systémique⁴ est observée, dont les femmes (voir l'encadré ci-après).

1 Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes en âge de travailler (population de 15 à 64 ans) qui occupent un emploi.

2 Sur la même période, le taux d'emploi des hommes affiche une légère baisse, passant de 68 %, en 1978, à 64 %, en 2018, mais tout en demeurant supérieur à celui des femmes (ISQ, 2019).

3 La notion de professions est ici employée selon le sens entendu par Statistique Canada et désigne le « genre de travail exécuté dans le cadre d'un emploi », en référence à la Classification nationale des professions (Statistique Canada, page consultée le 8 janvier 2020).

4 « La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte » (CDPDJ, 2016, p. 41).

Aperçu des encadrements légaux

- 1985: La Charte des droits et libertés de la personne est amendée afin d'inclure des dispositions sur les Programmes d'accès à l'égalité (PAE), compte tenu de la discrimination systémique observée à l'égard de quatre groupes : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.
- 2001: Avec l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les organismes publics de 100 personnes salariées et plus sont tenus de mettre en place un PAE comprenant, notamment, une analyse des pratiques de recrutement, de formation et de promotion, des objectifs quantitatifs et les mesures ciblées pour les atteindre. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a le mandat de veiller à l'implantation des PAE, d'évaluer les pratiques et de formuler des recommandations en la matière aux organismes concernés.

La diversification des choix de carrière et la mixité en emploi font également partie des orientations énoncées par le gouvernement du Québec. Il en est notamment question dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et dans la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*.

- Dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, la diversification des choix de carrière pour les femmes et la mixité en emploi font partie des objectifs énoncés. Pour les atteindre, on y précise qu'il ne faut pas « [...] exiger des femmes de changer ou de s'adapter, mais plutôt d'accompagner les entreprises dans la gestion du changement afin que ces dernières se préparent à l'accueil de cette nouvelle main-d'œuvre. Il s'agit d'une précaution de départ qui se base sur des expériences malheureuses de comportements sexistes ou de harcèlement sexuel. Il apparaît normal que les femmes puissent évoluer dans des milieux sécuritaires, respectueux et accueillants » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 69).
- Dans la *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023* (Gouvernement du Québec, 2018), le gouvernement insiste sur l'importance d'augmenter la présence des femmes dans les emplois traditionnellement masculins (mesure 22). Il y est reconnu que l'accès et le maintien de femmes formées et compétentes dans des emplois majoritairement masculins demeurent complexes, en raison, notamment, de la culture d'entreprise, des pratiques d'emploi, des préjugés et des stéréotypes, de la discrimination et de l'isolement.

Dans le contexte de ces obligations légales et de ces orientations gouvernementales, il est approprié de suivre l'évolution de la représentation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Le Conseil réalise ici l'exercice pour trois métiers dits « d'urgence » (voir l'encadré ci-contre), soit ceux de policière, de pompière et d'ambulancière paramédicale. Différentes raisons justifient cet intérêt. D'abord, les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer ces trois métiers, bien que ces derniers n'en soient pas au même point en matière de recrutement

La notion de « métiers d'urgence » est ici employée pour désigner les métiers dans lesquels les actions à poser doivent être exécutées sans aucun délai. Elle se distingue de la notion de métiers à risque puisque celle-ci n'inclut pas forcément la dimension relative au temps d'action, et ce, bien qu'un métier d'urgence puisse être un métier à risque.

de femmes. Ensuite, les milieux de formation et d'emploi concernés sont, pour la plupart, soumis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi; plusieurs se sont d'ailleurs engagés à accroître la représentation des femmes dans leurs rangs, comme en témoignent les exemples rapportés dans l'encadré de la page 14. Mais, bien que l'instauration des PAE date de plus de 30 ans, l'analyse de Chicha et Charest (2013) montre que leur mise en œuvre demeure souvent parcellaire et leurs répercussions restreintes. En particulier, les mesures de discrimination positive à l'égard des femmes, qui peuvent figurer dans les PAE, suscitent encore certains malaises dans les organisations, y compris chez les femmes qui négligent le fait que « [l]es objectifs de représentation inclus dans un programme d'accès à l'égalité reposent toujours sur les *compétences* » (Chicha et Charest, 2013, p. 75). De plus, des préjugés persistent quant à la capacité, notamment physique, des femmes à exercer pareils métiers (Dowling, 2001; CIAFT, 2011; CSF, 2013). Qui plus est, aucun suivi systémique des PAE ne semble être effectué (Chicha et Charest, 2013)⁵.

Le Conseil présente donc un regard transversal sur les métiers de policière, de pompière et d'ambulancière paramédicale. Dans une première partie, il rassemble différentes sources de données, certaines inédites, à partir desquelles il est possible d'évaluer la représentation des femmes dans les formations et les corps d'emplois. Dans une seconde partie, il met à profit des enquêtes récentes et des documents administratifs afin de cerner les principaux obstacles auxquels les femmes intéressées par ces trois métiers peuvent faire face. Y sont identifiés des exemples de mesures privilégiées dans certaines organisations pour aplanir de tels obstacles. Cet éclairage, estime le Conseil, peut se révéler riche d'apprentissages pour les milieux de formation et d'emploi.

5 La CDPDJ publie un rapport triennal faisant état de la situation au sein des organismes soumis à la Loi, mais celui-ci reste général. Des rapports sectoriels viennent pallier cette limite : au nombre de quatre parus entre 2013 et 2016, ils ne parviennent cependant pas à couvrir tous les domaines. Dans son plus récent rapport triennal, la CDPDJ signale avoir entrepris « une démarche de révision pour actualiser et accroître l'efficacité de ses processus et de ses outils aux fins du mandat que le législateur lui a confié » (CDPDJ, 2016, p. 2).

Des exemples d'engagements pour accroître le nombre de femmes

Dans les corps policiers

À la Sûreté du Québec (SQ), la première phase d'implantation d'un PAE a permis d'augmenter le nombre de femmes dans les emplois policiers et ceux de personnel intermédiaire. Dans un rapport publié en 2015, la CDPDJ s'inquiète d'une détérioration de la situation et propose une série d'objectifs pour favoriser l'entrée de femmes à la SQ, leur maintien en emploi et leur ascension dans l'organisation, notamment :

1. Établir des mesures précises, par exemple la formation continue ainsi que des plans de carrière et de développement des compétences, pour favoriser la progression et la rétention des femmes aux postes d'encadrement;
2. Réviser le processus et les normes d'embauche afin d'éliminer les effets de discrimination systémique envers les femmes;
3. Développer et implanter, de concert avec l'École nationale de police du Québec (ENPQ), une stratégie de recrutement basée sur la promotion de la SQ comme un milieu dénué de discrimination.

Au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), la mise en place d'un PAE a permis d'augmenter le nombre de femmes au sein des effectifs policiers (Chicha et Charest, 2013). En tant qu'employeur, la Ville de Montréal veut d'ailleurs prioriser un recrutement qui reflète la diversité de sa population conformément aux programmes en matière d'accès à l'égalité. Elle s'est dotée à cette fin d'un Plan d'action 2015-2018 *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, dans lequel elle s'engage à « appliquer le taux de nomination préférentielle⁶ prévu au plan d'action en accès à l'égalité en emploi pour les femmes », notamment dans les postes de policiers et de policières (Ville de Montréal, 2015, p. 16).

6 Un taux de nomination préférentielle consiste à accorder une préférence à une personne compétente appartenant à l'un ou l'autre des groupes sous-représentés. Pour ce faire, un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % est appliqué, dans le respect des règlements et des conventions collectives en vigueur, et ce, jusqu'à l'atteinte des objectifs de représentation.

Dans les services de sécurité incendie

À l'échelle du Québec, un comité a été créé pour favoriser la diversité et la mixité en sécurité incendie, notamment en vue d'intégrer un plus grand nombre de femmes. Désigné comité Mixte-Sécurité incendie, il réunit des personnes représentant le ministère de la Sécurité publique, les services municipaux d'incendie ainsi que les collèges publics ou privés offrant des programmes de formation en sécurité incendie au Québec (CDPDJ, 2016).

À la Ville de Montréal, le service de sécurité incendie a adopté, en 2018, un plan d'action dans le but de diversifier ses effectifs, composés largement d'hommes blancs francophones, afin de mieux refléter la diversité de la communauté qu'il dessert. La promotion de la présence des femmes au sein de ses effectifs y est explicitement mentionnée. Plusieurs actions sont ainsi destinées à accroître le nombre de femmes intéressées par le métier, admises en formation et embauchées, ainsi qu'à favoriser leur intégration et leur progression dans la carrière. De plus, le Plan d'action 2015-2018 *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal* s'attarde à la situation particulière des pompières et prévoit la mise en place de mesures ciblées, entre autres pour ce qui est du recrutement et de l'environnement de travail (Ville de Montréal, 2015, p. 17). Par exemple, le Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) a réalisé une campagne de promotion dans les écoles secondaires pour amener davantage de filles à considérer le métier de pompière, incluant une journée d'initiation à la carrière de pompière et des rencontres avec des recrues. Il soutient aussi le projet « Les filles ont le feu sacré! » mis sur pied par l'Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ), en collaboration avec le Collège Montmorency, qui propose une variété d'activités aux jeunes filles, notamment des journées portes ouvertes, des séances d'information et des rencontres avec des diplômées de l'IPIQ qui poursuivent leur formation dans les Techniques de sécurité incendie.

Dans l'équipe d'intervention d'Urgences-santé

La Corporation d'Urgences-santé souscrit au PAE. Elle s'emploie actuellement à colliger les données nécessaires à l'élaboration de son deuxième rapport d'implantation qu'elle doit fournir à la CDPDJ (Urgences-santé, 2018). Au cours de l'année 2019, 200 paramédicaux devaient être embauchés. Selon la responsable des ressources humaines, interrogée dans le cadre de la préparation de la présente étude, Urgences-santé souhaite profiter de cette embauche massive pour recruter davantage de femmes. Dans cette perspective, les titres d'emploi et d'affichage de postes sont rédigés de façon neutre et des formations sont offertes aux gestionnaires et aux membres du personnel afin de les sensibiliser au PAE et au phénomène de discrimination qui peut s'immiscer dans le processus de sélection. De plus, une campagne présentant des femmes paramédicales a été déployée sur YouTube⁷, des séances d'information ont été animées dans des collèges et des ambulancières paramédicales ont pris part à des journées carrières et à des salons d'emploi (Urgences-santé, 2018).

7 Urgences-santé cherche 200 paramédicaux voir en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=mehS1tUVnUs>.

Partie 1:

Des données sur la présence des femmes

La présente section rend compte de l'évolution récente de la présence de femmes dans les formations et les métiers de policière (section 1.1), de pompière (section 1.2) et d'ambulancière paramédicale (section 1.3). Plusieurs données sont mises à profit, notamment celles rapportées dans différents rapports, études et documents administratifs, mais aussi d'autres données obtenues à la suite de demandes aux organismes concernés.

1.1 Les policières



Crédit photo : Pierre Brabant, Ville de Repentigny.

Au Québec, en 2015, près de 3 000 femmes occupaient un poste de patrouilleuse.

1.1.1 Les femmes dans les programmes d'études

Au Québec, le parcours scolaire habituel pour devenir policière ou policier s'effectue en deux temps : suivre d'abord une formation technique d'une durée de trois ans, offerte dans quelques collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), et s'inscrire par la suite à l'École nationale de police du Québec (ENPQ)⁸ pour y compléter une formation intensive de 15 semaines. D'autres voies d'accès au métier demeurent possibles :

- selon certaines conditions particulières⁹, une personne qui détient un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) peut s'inscrire à une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières d'une durée de 900 heures qui mène aussi à l'ENPQ;

⁸ L'ENPQ relève de la ministre de la Sécurité publique.

⁹ Notamment, obtenir au préalable une promesse d'embauche d'un des corps policiers du Québec ou posséder une expérience pertinente ou être titulaire d'un DEC connexe à la formation policière.

- une AEC est également destinée à des candidates ou des candidats autochtones qui souhaitent entreprendre le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'ENPQ;
- une personne peut, selon certaines conditions, être admise comme cadette à la Gendarmerie royale du Canada (GRC)¹⁰ et avoir accès à une formation de 26 semaines offerte à Régina (Saskatchewan), suivie d'une formation pratique de six mois en vue d'exercer sur le territoire canadien (GRC, page consultée le 8 janvier 2020).

Seules des données sur les femmes dans le parcours de formation habituel ont toutefois pu être repérées dans le cadre de la présente étude, c'est-à-dire pour ce qui est du DEC en techniques policières et de la formation à l'ENPQ.

Inscription et diplomation de femmes au DEC en Techniques policières

Le programme d'études collégiales en Techniques policières est contingenté¹¹. Pour y être admis, la candidate ou le candidat doit détenir un excellent dossier scolaire afin d'être convoqué à des tests d'évaluation d'aptitudes physiques et à un examen médical. L'importance relative de chacun de ces critères de sélection varie d'un établissement d'enseignement à l'autre (voir l'encadré ci-après). Il en va de même de la nature des évaluations. Pour ce qui est de l'évaluation des aptitudes physiques, elle comprend généralement des épreuves de vitesse, d'endurance, de force musculaire, de natation, ainsi qu'un parcours à obstacles. Les normes d'évaluation sont souvent différenciées selon le sexe¹² ou basées sur un seuil minimal. Assujettis à un PAE, les collèges offrant le programme en Techniques policières réservent un certain nombre de places aux femmes, de même qu'aux minorités visibles, aux Autochtones et aux minorités ethniques.

Des exemples de processus de sélection dans les programmes de Techniques policières

Au Collège Ahuntsic (Montréal), les candidates et les candidats sont sélectionnés en fonction de la qualité des résultats scolaires (50 %) et des résultats aux tests d'évaluation des aptitudes physiques (50 %), pour ensuite cibler les meilleures candidatures (10 %) qui seront soumises à l'évaluation médicale (Collège Ahuntsic, page consultée le 8 janvier 2020).

Au Campus Notre-Dame-de-Foy (CNDF) (Québec), le dossier scolaire compte pour 50 %, l'entrevue pour 30 % et les tests physiques pour 20 %. L'examen médical n'est pas obligatoire, mais fortement suggéré (CNDF, 2019).

10 La GRC relève de Sécurité publique du Canada. Elle est à la fois un service de police municipal, provincial et national. Son mandat est de lutter contre le crime organisé et les crimes économiques, de veiller à la protection du premier ministre et des dignitaires étrangers, en plus d'assurer le déploiement de policiers canadiens lors de missions de paix à l'étranger (MSP, page consultée le 17 avril 2019b).

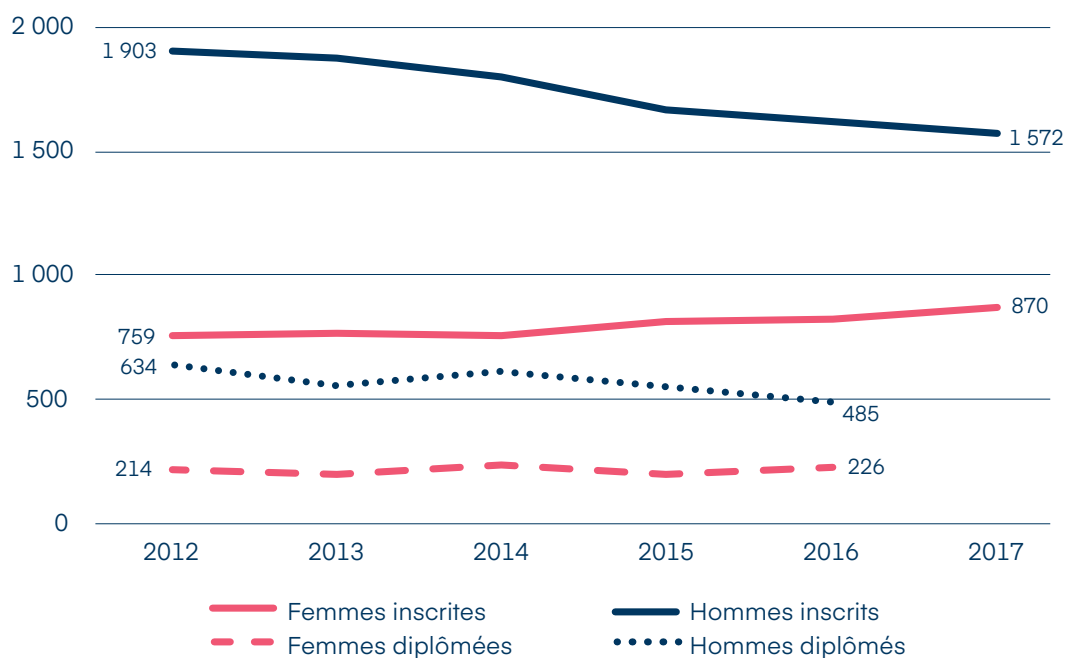
11 À titre d'exemple, 485 demandes d'admission ont été reçues à l'automne 2018 pour le programme offert au Collège Ahuntsic de Montréal (au 1^{er} tour d'admission du Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM)), alors que seulement 145 places étaient disponibles (Collège Ahuntsic, page consultée le 7 janvier 2020).

12 Par exemple, 15 tractions/suspensions à la barre haute sont exigées pour les hommes comparativement à 6 pour les femmes au Campus Notre-Dame-de-Foy (CNDF), et les femmes doivent soulever une charge de 32 kg le plus de fois possible, comparativement à 61,1 kg pour les hommes au Cégep de Sherbrooke (CNDF, 2019; Cégep de Sherbrooke, page consultée le 8 janvier 2020).

Selon les données recueillies par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le nombre de femmes inscrites au programme en Techniques policières est à la hausse entre 2012 et 2017, passant de 759 à 870, période pendant laquelle le nombre d'hommes inscrits est plutôt en baisse, passant de 1 903 à 1 572. En revanche, le nombre de femmes diplômées est constant de 2012 à 2016, oscillant autour de 220 par année, tandis que le nombre d'hommes diplômés décroît de 634 à 485 (graphique 1). Ainsi, la proportion de femmes augmente parmi les personnes inscrites, atteignant 35 % en 2017 (graphique 2), mais demeure relativement stable parmi les personnes diplômées, à plus ou moins 22 % (graphique 3). De plus amples informations sur le parcours des étudiantes seraient requises pour comprendre les raisons pour lesquelles une portion d'entre elles ne mènent pas à terme leur projet de formation.

Graphique 1

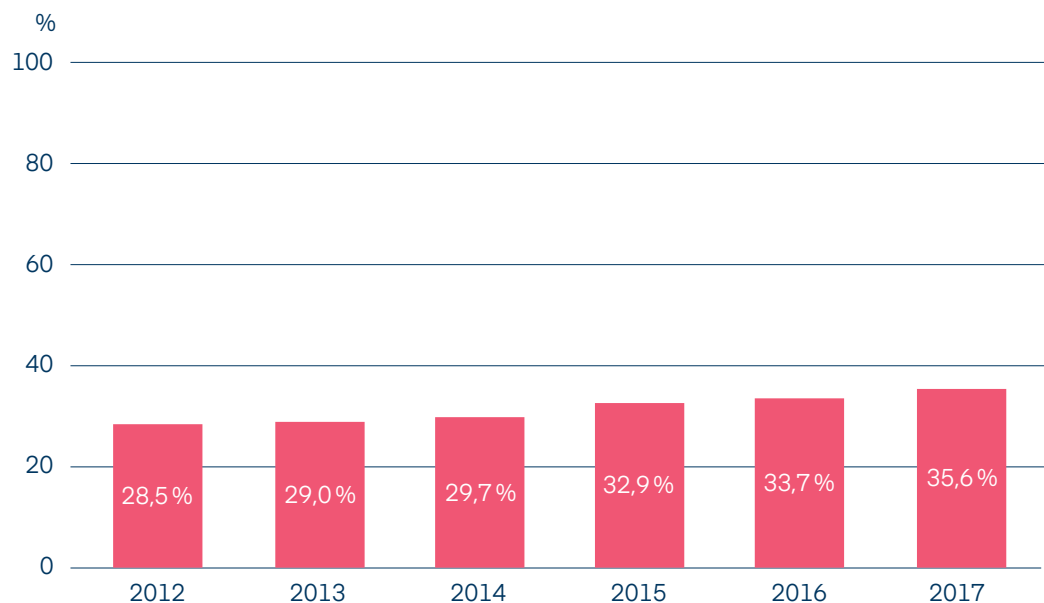
Nombre d'inscriptions et de diplômes délivrés au DEC en Techniques policières, selon le sexe, pour l'ensemble du Québec, 2012 à 2017



Source: MEES, Portail informationnel, SYSEC, données au 24 février 2018, compilation spéciale pour le CSF.

Graphique 2

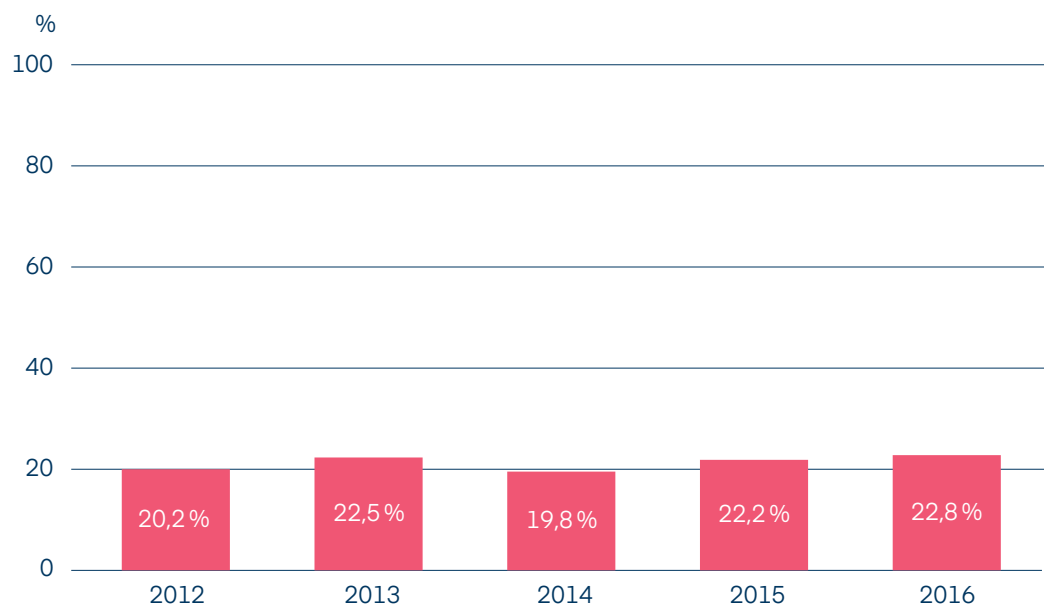
Proportion de femmes parmi les personnes inscrites en Techniques policières, ensemble du Québec, 2012 à 2017



Source : MEES, Portail informationnel, SYSEC, données au 24 février 2018, compilation spéciale pour le CSF.

Graphique 3

Proportion de femmes parmi les personnes diplômées en Techniques policières, ensemble du Québec, 2012 à 2016



Source : MEES, Portail informationnel, SYSEC, données au 24 février 2018, compilation spéciale pour le CSF.

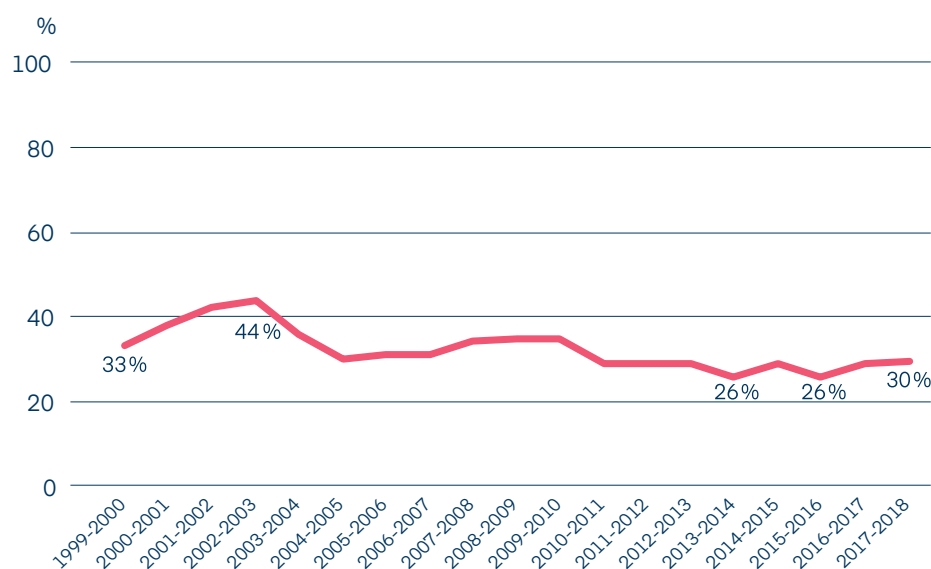
Inscription de femmes à l'École nationale de police du Québec

À la suite de l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en Techniques policières, une formation pratique doit être suivie à l'ENPQ, d'une durée minimum de 450 heures réparties sur 15 semaines, et obligeant à résider sur le campus de Nicolet. Pour y être admises, les personnes doivent avoir obtenu d'excellentes notes au collégial et avoir réussi les différents tests d'aptitudes de l'ENPQ. Ces tests ont récemment été révisés afin de mieux correspondre aux tâches accomplies par les policières et les policiers. Mise en place en septembre 2017, l'Épreuve standardisée des aptitudes physiques (ESAP-ENPQ Police 2017) est davantage axée sur la force musculaire que sur la capacité cardiovasculaire, tout en permettant d'évaluer la coordination et la capacité à gérer deux tâches à la fois. Les seuils de passage à l'ESAP-ENPQ sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes. Des épreuves préparatoires (l'EPrep-ESAP) sont accessibles aux étudiantes et aux étudiants pendant la formation collégiale, mais les critères d'évaluation sont alors différenciés selon le sexe (Poirier et Gendron, 2017).

Ces dernières années, le nombre de demandes d'admission à l'ENPQ a connu une légère baisse (ENPQ, 2018). Pour ce qui est de la proportion de femmes admises, elle est revenue autour de 30 % en 2017-2018, après avoir atteint un sommet de 44 % en 2002-2003 et reculé à 26 % durant quelques années (graphique 4). Selon l'ENPQ, ce fléchissement s'explique par une diminution du nombre de femmes qui se présentent aux tests d'admission : « entre 2010 et 2013, la proportion de candidates est passée de 31,8 % à 28,3 % après avoir connu un creux de 25,3 % en 2012 » (Gendron et Prince, 2014, p. 4). Sachant que la proportion de femmes parmi les diplômés en Techniques policières est stable ces dernières années, de plus amples travaux sur le cheminement des femmes après l'obtention de leur diplôme permettraient de mieux cerner les causes de cette diminution du nombre de femmes qui se présentent aux tests d'admission de l'ENPQ.

Graphique 4

Proportion d'étudiantes admises au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie à l'École nationale de police du Québec, 1999-2000 à 2017-2018

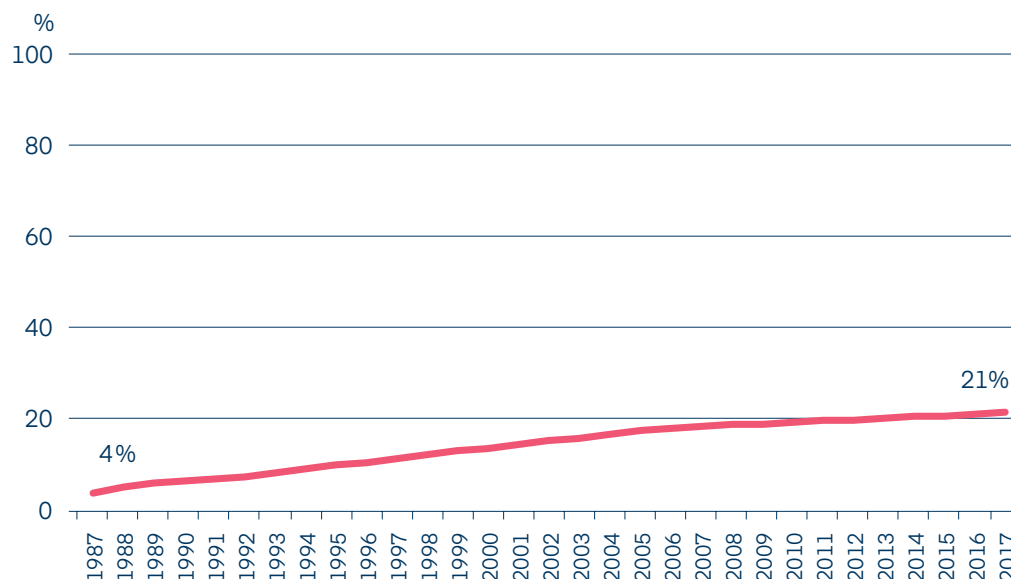


Source : Rapports annuels de gestion de l'ENPQ de 2001-2002 à 2017-2018; Gendron et Prince, 2014.

1.1.2 Les femmes dans les emplois

Dans l'ensemble du Canada, la proportion de femmes parmi le personnel policier n'a cessé de croître dans les 30 dernières années, passant de 4 % à 21 % entre 1987 et 2017 (graphique 5). Cette proportion globale observée en 2017 est semblable à celle qui prévaut à la GRC, puisque les femmes représentaient 22 % de l'effectif permanent (membres non civils) en 2018, quel que soit son lieu d'exercice (GRC, 2018). Au Québec, la proportion de femmes atteint 26 % dans l'ensemble des corps policiers en 2015 (graphique 6). La situation varie toutefois quelque peu de l'un à l'autre : les femmes représentent 23 % de l'effectif de la Sûreté du Québec (SQ)¹³ et 26 % de celui des corps de police municipaux (CPM)¹⁴. Des données de Statistique Canada montrent qu'en 2018, certaines villes, comme Bromont (36 %) et Montréal (33 %), se distinguent par une proportion plus élevée de policières, alors que d'autres comme Granby (14 %) et Magog (17 %) affichent des proportions plus faibles (graphique 7).

Graphique 5
Évolution de la proportion des femmes parmi l'ensemble du personnel policier, Canada, 1987 à 2017

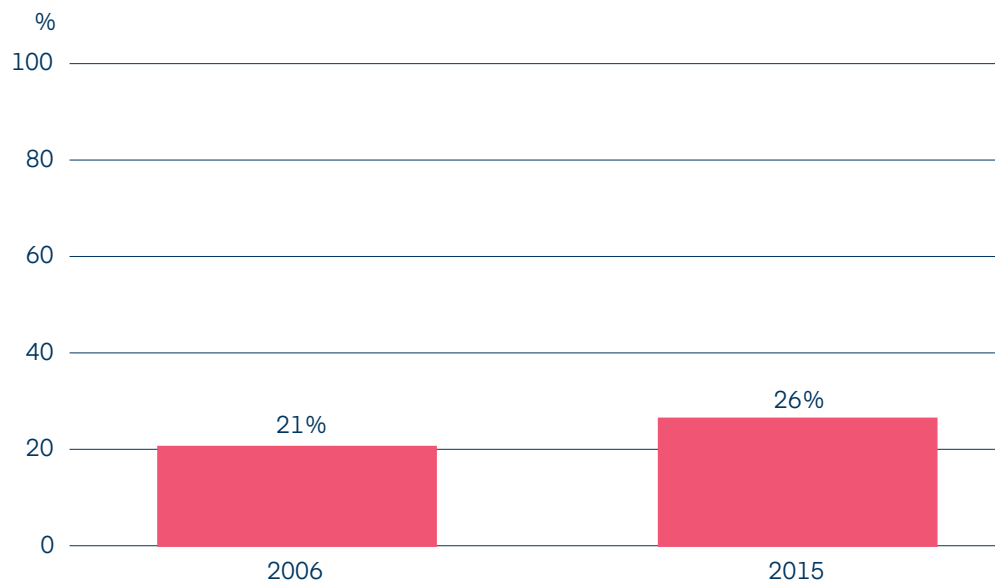


Source : Statistique Canada, page consultée le 17 avril 2019. Personnel policier et certaines statistiques de la criminalité, Canada, provinces et territoires, Tableau 35-10-0076-01.

13 La SQ est une organisation policière nationale qui dessert l'ensemble du territoire québécois, en soutien aux corps de police municipaux. Elle assure la coordination des opérations policières d'envergure, contribue à l'intégrité des institutions étatiques et veille à maintenir la sécurité des réseaux de transport qui dépendent du Québec (SQ, page consultée le 8 janvier 2020).

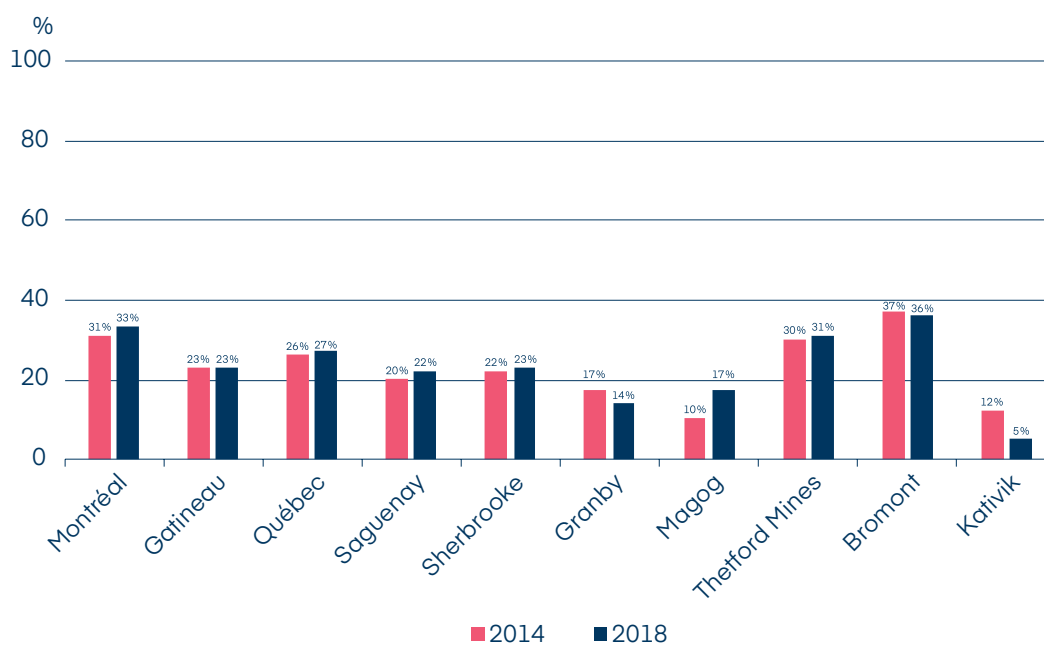
14 Sous la responsabilité des municipalités, les CPM se divisent en quatre catégories : gendarmerie, enquêtes, mesures d'urgence et services de soutien (MSP, page consultée le 17 avril 2019c). C'est le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) qui, par la taille de la population qu'il dessert et le nombre élevé de ses effectifs, constitue le plus important corps de police municipale.

Graphique 6
Proportion de femmes dans l'ensemble des corps policiers du Québec,
2006 et 2015



Source: MSP, 2017a, p. 9.

Graphique 7
Proportion de femmes dans quelques services de police municipaux du Québec,
2014 et 2018



Source: Statistique Canada, page consultée le 7 janvier 2020. Personnel policier et certaines caractéristiques de la criminalité, services de police municipaux, 2019. Tableau 35-10-0077-01.

Dans l'ensemble du Québec, en 2015, 2 800 femmes occupent un poste de patrouille, ce qui représente 27 % de l'effectif (MSP, 2017a). La proportion de femmes dans les services d'enquête est en augmentation depuis 2012 : de 22 %, elle se hisse à 26 % en 2015 (MSP, 2015, 2017a). En revanche, les femmes demeurent peu présentes au sein des équipes spécialisées en mesure d'urgence¹⁵, puisqu'elles n'y occupent que 7 % des postes (MSP, 2017a). Au SPVM, toutefois, la présence des femmes dans ce secteur atteint 26 % en 2015, alors qu'elle se situe à 3 % à la SQ (MSP, 2017a).

Par ailleurs, les policières sont en proportion croissante aux échelons supérieurs. Dans l'ensemble du Canada, 15 % des postes d'officières ou d'officiers supérieurs étaient occupés par des femmes en 2017, comparativement à 7 % en 2007 et à moins de 1 % en 1986 (Conor, 2018). La situation est semblable chez les sous-officiers et les sous-officières : 19 % étaient des femmes en 2017, comparativement à 12 % il y a 10 ans, et à moins de 1 % en 1986 (Conor, 2018). À la GRC, une première femme est nommée à la tête de l'organisation en 2018 (GRC, 2018). Parmi les postes d'officiers ou d'officières et de cadres supérieurs, tous échelons confondus, la proportion de femmes atteint 22 % la même année (GRC, 2018). Au Québec, l'évolution de la proportion de femmes sous-officières¹⁶ ou officières supérieures¹⁷ a légèrement augmenté entre 2013 et 2017, passant de 19 % à 23 % pour les sous-officières et de 10 % à 13 % pour les officières supérieures (Statistique Canada, page consultée le 17 avril 2019). La situation varie quelque peu d'un corps policier à l'autre. À la SQ, une première femme accède au poste de directrice générale, de façon intérimaire, en décembre 2019 (MSP, 2019). Selon les données de juin 2019, quatre femmes agissent comme inspectrice-chef, une comme inspectrice et neuf comme capitaine (SQ, 2019). C'est au poste d'inspectrice-chef que la proportion de femmes est la plus élevée, avec 25 %, cette proportion se chiffrant à 4 % pour les inspectrices et à 12 % pour les lieutenantes et les capitaines (graphique 8).

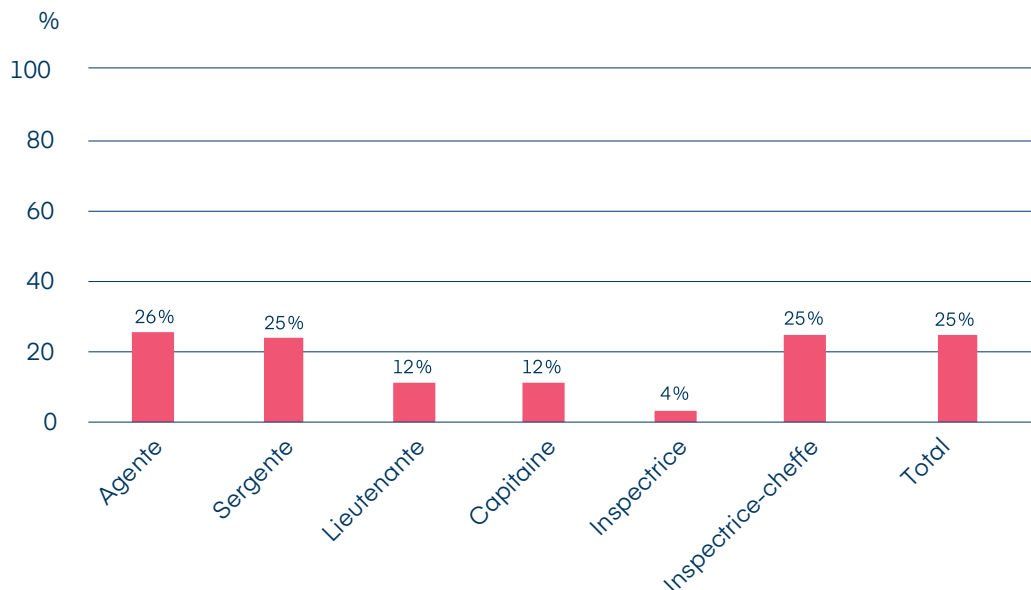
15 Ces équipes spécialisées en mesure d'urgence regroupent « les forces mobiles (pelotons d'interventions), les techniciens en explosifs, les équipes canines (maîtres-chiens), les plongeurs et la recherche et sauvetage » (SQ, page consultée le 10 octobre 2019).

16 « Comprend les personnes 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 et les personnes ayant un grade équivalent » (Statistique Canada, page consultée le 17 avril 2019).

17 « Comprend les personnes qui ont obtenu le grade de lieutenant ou un grade supérieur, comme les chefs, les chefs adjoints, les surintendants d'état-major, les surintendants, les inspecteurs d'état-major, les inspecteurs, les lieutenants et les personnes ayant un autre grade équivalent » (Statistique Canada, page consultée le 17 avril 2019).

Graphique 8

Proportion de femmes à la Sûreté du Québec selon la fonction occupée, juin 2019



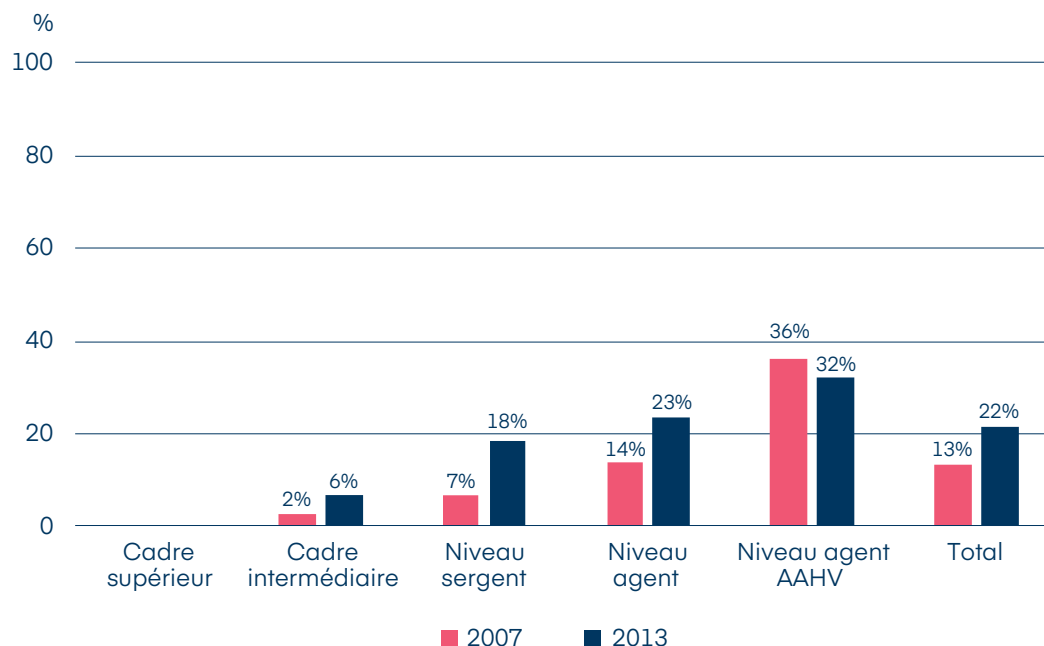
Source : SQ, 2019.

En 2015, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) soulignait que la représentation des femmes parmi l'effectif de la SQ a augmenté entre 2007 et 2013¹⁸ (de 13 % en 2007 à 23 % en 2013), notamment dans les postes d'agent et d'agente, de sergent et de sergente et de cadre intermédiaire, mais qu'elle était toujours nulle dans ceux de cadre supérieur (graphique 9).

¹⁸ Les données fournies par la SQ correspondent à des titres de grade différents de ceux que l'on retrouve dans les données recueillies par la CDPDJ. Il n'est donc pas possible de faire des comparaisons entre ces deux sources de données.

Graphique 9

Proportion de femmes à la Sûreté du Québec selon la catégorie professionnelle, au 31 mars 2007 et 2013



Niveau agent AAHV: agent ou agente sur appel à horaire variable, auparavant désigné «agent ou agente auxiliaire».

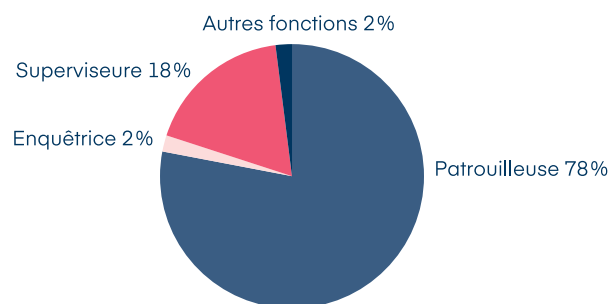
Cadre intermédiaire: lieutenant ou lieutenant, capitaine, inspecteur ou inspectrice et inspecteur-chef ou inspectrice-chef.

Source: CDPDJ, 2015, p. 21.

Au sein des 22 corps de police autochtones (CPA)¹⁹ répartis dans 11 des 17 régions administratives du Québec en 2015, 45 femmes sont parmi les 333 policières et policiers permanents, soit une proportion de 14 % (MSP, 2017a, p. 18 et 20). La majorité de ces femmes occupent des postes de patrouilleuses (78 %); très peu d'entre elles exercent la fonction d'enquêtrice (2 %) ou une fonction de supervision ou d'encadrement (18 %) (MSP, 2017a) (graphique 10).

Graphique 10

Répartition des femmes dans les corps de police autochtones, selon la catégorie professionnelle, Québec, 2015



Source: MSP, 2017a, p. 21.

¹⁹ Desservant 51 communautés autochtones, les corps de police autochtones sont créés sur la base d'ententes tripartites entre un conseil de bande, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada (MSP, 2017a).

1.2 Les pompières



Crédit photo : Ville de Repentigny.

Au Québec, en 2018, près de 600 femmes occupaient un poste de pompière.

1.2.1 Les femmes dans les programmes d'études

Une attestation de pompier 1 ou une attestation de pompier 2, toutes deux délivrées par l'École nationale des pompiers du Québec, est requise pour accéder à des postes de pompiers ou de pompières à temps partiel ou volontaires²⁰ dans des villes comptant 200 000 personnes ou moins. Pour accéder à un poste dans une ville de plus grande taille, il faut obtenir un DEP en Intervention en sécurité incendie, à la suite d'une formation d'un an offerte à l'Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ) situé à Laval, à l'Académie des pompiers, située à Mirabel ou au CNDF, situé à Québec. Certaines villes de grande taille (comme Montréal et Laval) exigent un DEC en Sécurité incendie, délivré à la suite d'une formation offerte au Collège Montmorency ou au CNDF.

Le nombre de personnes qui souhaitent étudier en sécurité incendie dépasse la capacité d'admission. Les programmes d'études sont donc très contingentés. Pour être admise au programme d'études professionnelles, la personne doit avoir un excellent dossier scolaire (50 %) et réussir les tests de conditions physiques exigés (50 %). Pour être admise en Techniques de sécurité incendie, la personne doit satisfaire différents critères. Au Collège Montmorency, par exemple, les candidatures sont évaluées selon : 1) la qualité du dossier scolaire (50 %); 2) une évaluation psychométrique (25 %); 3) une évaluation des aptitudes physiques des recrues (25 %). Au CNDF, où sont offerts à la fois le DEP et le DEC en sécurité incendie, c'est pour l'accès au premier que des tests d'aptitudes physiques sont soumis; l'admission

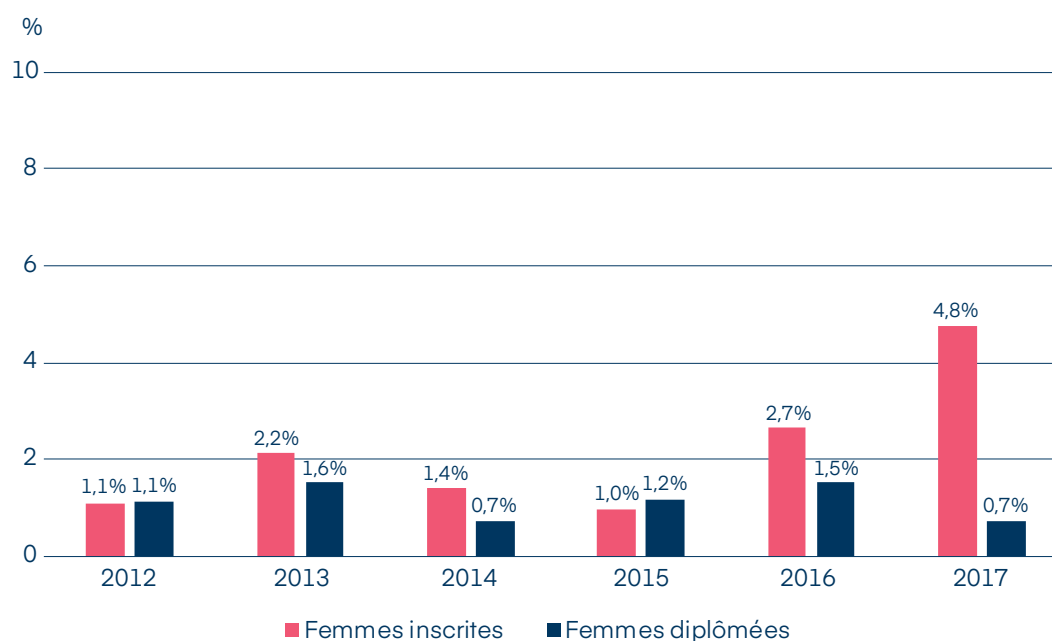
²⁰ Officiers et officières sur appel ou de garde rémunérés lorsqu'ils interviennent sur un incident. Occupant généralement un autre emploi en parallèle, ils ne vivent pas au quotidien dans une caserne (Dovesnard et Saint-Arnaud, 2011).

au DEC se fait principalement sur la base d'une entrevue²¹. Les tests d'aptitudes physiques auxquels sont soumis les candidats et les candidates ne sont pas systématiquement évalués en fonction de normes différenciées selon le sexe.

Peu de données sont disponibles sur le nombre de femmes inscrites et diplômées au DEP en Intervention en sécurité incendie. Tout au plus, l'Enquête de la Relance au secondaire en formation professionnelle, menée par le MEES (2015), indique-t-elle que 7 femmes pour 409 hommes diplômaient en 2013, soit une proportion de 2 %. De plus amples données ont toutefois été repérées pour ce qui est du DEC en Techniques de sécurité incendie. Elles montrent que la proportion de femmes inscrites et diplômées demeure faible entre 2012 et 2017, variant entre 1 % et 5 % (graphique 11). Une légère augmentation de la proportion des femmes inscrites s'observe néanmoins sur la période, passant de 1,1 % à 4,8 %, une hausse qui ne se reflète pas encore dans la diplomation.

Graphique 11

Proportion de femmes inscrites et diplômées en Techniques de sécurité incendie, ensemble du Québec, 2012 à 2017



Source: MEES, Portail informationnel, système Socrate, données au 2018-02-24 et SYSEC, données au 2018-02-24, compilation spéciale pour le CSF.

21 Informations transmises par le CNDP, à la suite d'une demande du CSF.

1.2.2 Les femmes dans les emplois

Chaque année, environ 600 nouveaux titulaires du DEC rivalisent pour les 100 emplois permanents disponibles dans les villes dont la population est de plus de 200 000 personnes (École nationale des pompiers du Québec, page consultée le 27 mai 2019). Il est toutefois impossible de comparer la situation des femmes et des hommes, les données du MEES (2017) relatives au placement n'étant pas ventilées selon le sexe, probablement en raison du trop faible nombre de femmes. Les exigences d'embauche peuvent varier d'un service incendie à l'autre. Au Service de sécurité incendie de Montréal (SIM), par exemple, la personne doit non seulement détenir le DEP et le DEC en sécurité incendie et se conformer aux vérifications préemploi²², mais aussi réussir des tests psychométriques (sur la personnalité et les habiletés cognitives), une entrevue d'évaluation des compétences reliées à l'emploi et des tests d'aptitudes physiques. Ces derniers incluent une évaluation de la capacité cardiovasculaire et un parcours chronométré, deux tests qui sont évalués selon les mêmes critères, quel que soit le sexe de la personne (Service de sécurité incendie de Montréal, 2018b).

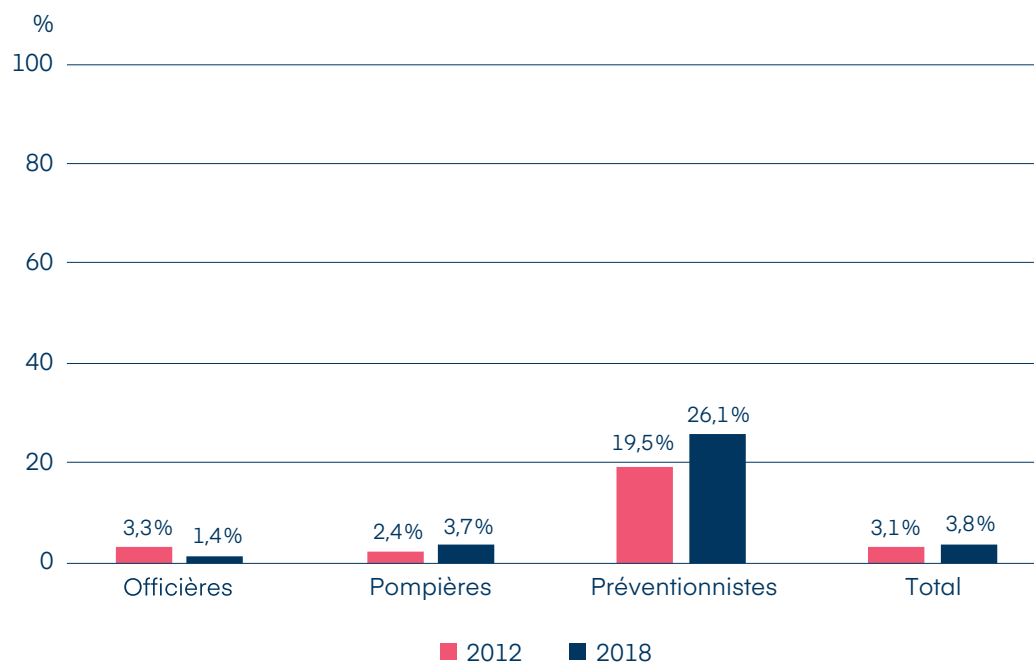
Des données préliminaires obtenues du MSP²³ révèlent que, sur l'ensemble de l'effectif en sécurité incendie en fonction au Québec en 2018, 3,8 % des postes sont occupés par des femmes. Cette proportion est en hausse de 0,7 point de pourcentage depuis 2012. C'est dans les postes de préventionnistes que les femmes sont le plus présentes: 26,1 % en 2018, une augmentation de 6,6 points de pourcentage par rapport à 2012. De plus, peu de femmes exercent des fonctions de pompières (3,7 %) et d'officières (1,4 %) (graphique 12). Par ailleurs, aucune femme n'occupe le poste de directrice adjointe et une seule agit à titre de directrice en 2018.

22 C'est-à-dire : antécédents judiciaires, examen médical, obtention des diplômes, permis de conduire classe 4A, références.

23 Données transmises par la Direction de la sécurité incendie, MSP, à la suite d'une demande du CSF.

Graphique 12

Proportion de femmes dans les différentes fonctions en sécurité incendie, ensemble du Québec, 2012 et 2018



Sources : Données de 2012: Sondage réalisé de janvier à mars 2013 par le Service de la sécurité incendie de la Direction générale de la sécurité civile et de la sécurité incendie. Ministère de la Sécurité publique, page consulté 9 janvier 2020.

Données de 2018: Données transmises par la Direction de la sécurité incendie du MSP, à la suite d'une demande du CSF.

Le nombre de pompières embauchées demeure faible dans des villes de grande taille comme Montréal et Québec. Parmi les 186 nouvelles embauches au SIM entre 2005 et 2017, seulement 10 pompières ont été recrutées, soit 5,4 % de l'effectif. En décembre 2018, les femmes représentaient 1 % de l'effectif total des 2 360 pompiers et pompières du SIM, trois femmes agissaient comme officières et aucune n'était dans l'état-major (Ville de Montréal, 2019). Dans la Ville de Québec, le Service de protection des incendies a embauché sept femmes pour les 176 postes de pompiers qui ont été pourvus entre 2004 et 2018, soit 3,9 %²⁴.

24 Données transmises par la Ville de Québec, à la suite d'une demande du CSF.

1.3 Les ambulancières paramédicales



Crédit photo : Isabelle Hamon, Urgences-santé.

**Au Québec, en 2017,
1 386 femmes occupaient
un poste de technicienne
ambulancière paramédicale.**

Responsables de donner des soins d'urgence sur les lieux d'un accident et pendant le transport vers un centre hospitalier, les techniciennes ambulancières et les techniciens ambulanciers paramédicaux (TAP) travaillent pour la Corporation d'Urgences-santé dans les régions de Montréal et de Laval ou pour des coopératives ou des compagnies privées ailleurs au Québec. L'exercice de ce métier s'effectue le plus souvent sur des quarts de travail (jour/soir/nuit), y compris les fins de semaine et les jours fériés. De plus, les travailleurs et les travailleuses doivent souvent demeurer disponibles pour effectuer des heures supplémentaires, selon des horaires de faction²⁵. Ces conditions de travail astreignantes ne sont pas sans générer un taux élevé d'absentéisme et de roulement de personnel (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014).

1.3.1 Les femmes dans les programmes d'études

Pour accéder au métier de technicienne ambulancière et de technicien ambulancier paramédicaux, au Québec, il faut détenir un DEC en Techniques de soins préhospitaliers d'urgence. Le programme d'études menant à ce diplôme est contingenté, mais les critères d'admission peuvent varier selon l'établissement d'enseignement collégial. En plus d'exiger un excellent dossier scolaire, certains collèges font passer différents tests aux candidates et aux candidats afin d'évaluer leurs « aptitudes paramédicales », incluant leurs capacités cardiovasculaire et musculaire (Kine performance, page consultée le 9 janvier 2020)²⁶. Ces tests d'aptitudes ne sont pas tous évalués en fonction de critères différenciés selon le sexe : pareils critères sont notamment privilégiés au Cégep François-Xavier-Garneau et au Cégep de Sherbrooke. Un outil préparatoire à ces tests est notamment disponible sur le site Internet du Cégep de Sainte-Foy. Du reste, certains collèges soumettent les personnes présélectionnées à une entrevue.

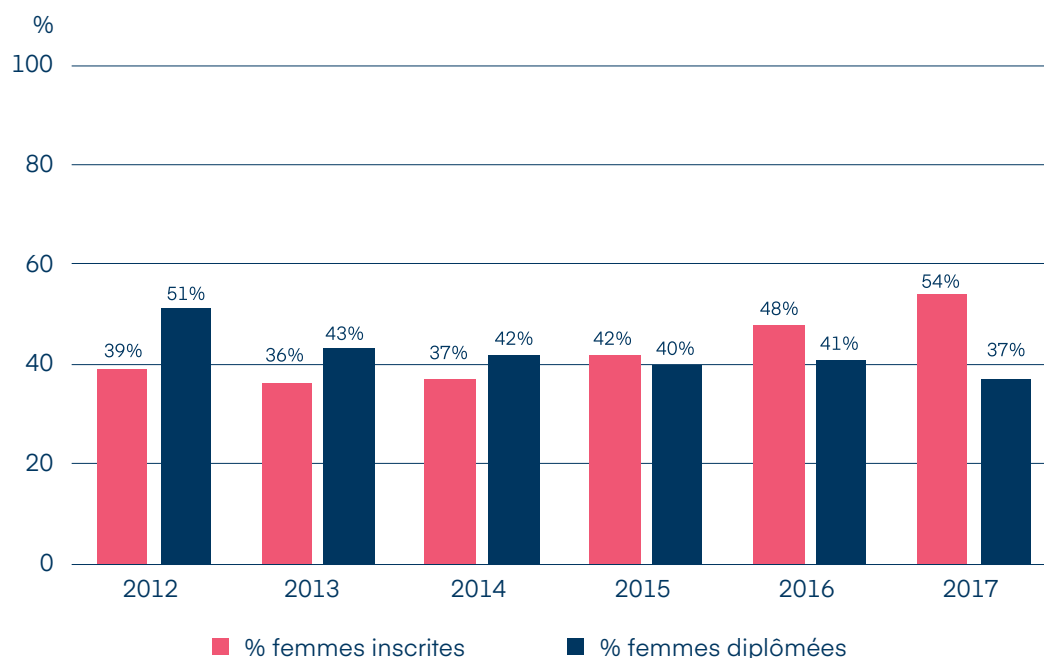
25 Les horaires de faction exigent de demeurer disponibles sept jours, 24 heures sur 24, pendant une période de 14 jours.

26 Test d'admission en soins préhospitaliers d'urgence (évaluation des aptitudes paramédicales).

La proportion des femmes inscrites en Techniques de soins préhospitaliers d'urgence est à la hausse ces dernières années : de 39 % en 2012, elle atteint 54 % en 2017. En revanche, leur représentation parmi les personnes diplômées subit une baisse sur la même période, passant de 51 % à 37 % (graphique 13). Aucune information disponible ne permet d'expliquer les raisons de cette décroissance.

Graphique 13

Proportion de femmes inscrites et diplômées en Techniques de soins préhospitaliers d'urgence, ensemble du Québec, 2012 à 2017



Source : MEES, Portail informationnel, système Socrate, données au 24 février 2018 et SYSEC, données au 24 février 2018, compilation spéciale pour le CSF.

Une fois obtenu le DEC en soins préhospitaliers d'urgence, les personnes doivent s'inscrire au Registre national afin d'obtenir le droit de pratiquer au Québec. Pour ce faire, elles doivent réussir le Programme national d'intégration clinique (PNIC), une formation-évaluation de deux jours. La Corporation d'Urgences-santé offre sur son site Internet un guide destiné aux personnes diplômées pour les y préparer (MSSS, 2018). Et pour accéder à des emplois de techniciennes ambulancières ou de techniciens ambulanciers paramédicaux en soins avancés, disponibles à Urgences-santé, il faut compléter un programme universitaire de 1^{er} cycle, soit une majeure en Soins préhospitaliers d'urgence avancés qui est offerte depuis 2016 à l'Université de Montréal. Les données disponibles pour la période de 2016 à 2019 révèlent que les femmes représentent 17 % des personnes inscrites à cette majeure²⁷.

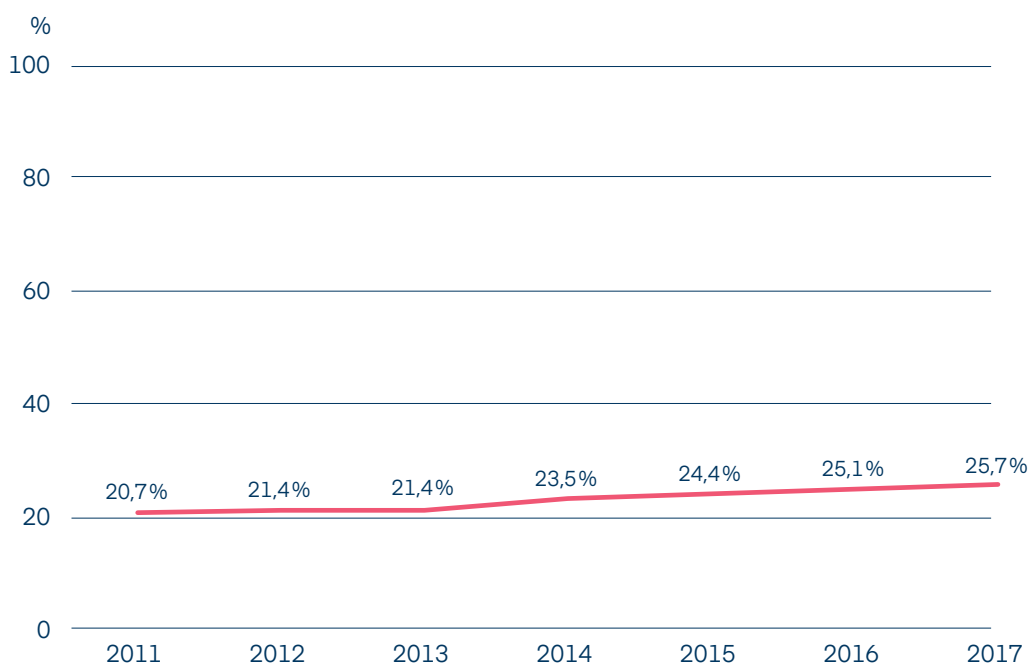
²⁷ Données fournies par le Département de médecine de famille et de médecine d'urgence de l'Université de Montréal en septembre 2019 à la suite d'une demande du CSF.

1.3.2 Les femmes dans les emplois

Parmi les nouveaux titulaires d'un DEC en soins préhospitaliers d'urgence en 2016, le taux de placement des femmes dans le domaine (78 %) surpasse celui des hommes (69 %) (MEES, 2017). D'ailleurs, la présence de femmes parmi les techniciennes ambulancières et les techniciens ambulanciers paramédicaux progresse ces dernières années au Québec : selon les données de l'Institut canadien d'information sur la santé, les femmes représentent 26 % de l'effectif en 2017 (graphique 14).

Graphique 14

Proportion de femmes ambulancières paramédicales au Québec, 2011 à 2017



Source : Institut canadien d'information sur la santé, page consultée le 16 juillet 2019. Les dispensateurs de soins de santé au Canada : profils provinciaux 2008-2017 — Tableaux de données (janvier 2019).

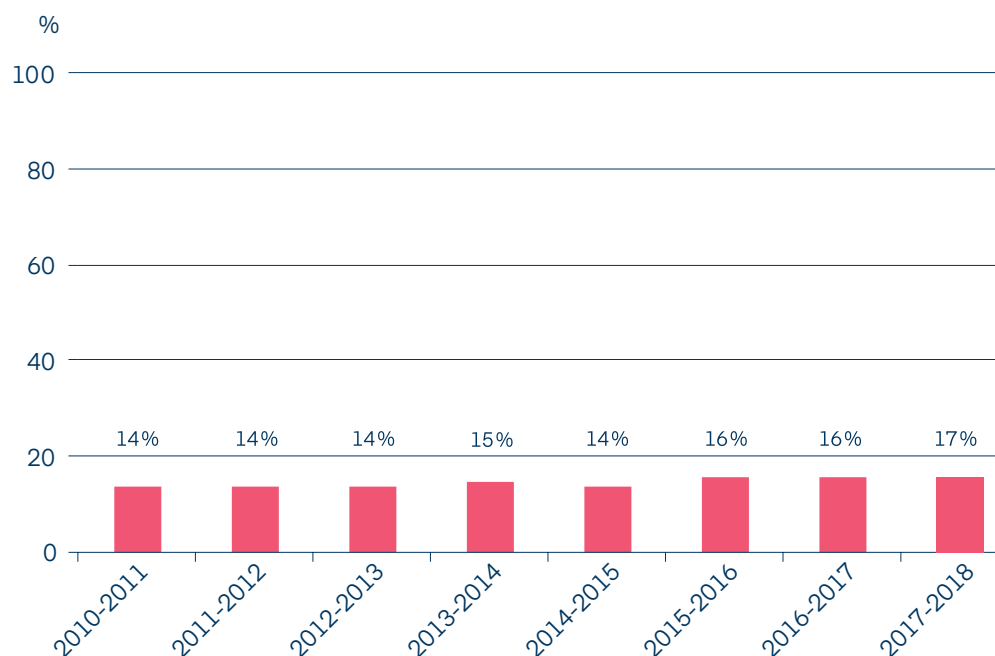
La situation est susceptible de varier d'une région à l'autre. Seules des données relatives à Urgences-santé, qui dessert les régions de Montréal et de Laval, ont toutefois pu être obtenues dans le cadre de la présente étude²⁸. Ainsi, parmi l'effectif permanent des techniciennes ambulancières et des techniciens ambulanciers paramédicaux (TAP) de la Corporation d'Urgences-santé, la proportion de femmes est moindre, s'évaluant à 17 % en 2017-2018,

²⁸ Des démarches ont été entreprises auprès de quelques entreprises privées pour obtenir des données sur leur effectif, ventilées selon le sexe, mais celles-ci n'ont pas porté leurs fruits.

et ne croît que de quelques points de pourcentage ces dernières années (graphique 15). La situation pourrait toutefois évoluer avec les 200 nouvelles embauches qui ont été annoncées en 2018 par Urgences-santé (page consultée le 9 janvier 2020).

Graphique 15

Proportion de femmes dans l'effectif permanent des TAP chez Urgences-santé, 2010-2011 à 2017-2018



Source : Urgences-santé, Rapports annuels de gestion de 2010-2011 à 2017-2018.

Les données rassemblées dans la partie 1 montrent que le nombre de policières, de pompières et d'ambulancières paramédicales a crû lentement ces dernières années au Québec. Dans l'ensemble, les policières et les ambulancières paramédicales représentent environ 26 % des effectifs, alors que les pompières ne sont que 4 % dans leurs rangs. De plus, peu de femmes accèdent aux échelons supérieurs dans ces secteurs d'activités. Si les programmes d'études menant aux métiers de policière et d'ambulancière paramédicale accueillent une proportion non négligeable de femmes (36 % et 54 % respectivement), leur représentation parmi les personnes diplômées chute de plus de 10 points de pourcentage (passant respectivement à 23 % et 37 %), un constat qui mériterait d'être plus amplement étudié. En ce qui concerne les programmes menant à la fonction de pompier, les femmes demeurent largement sous-représentées, tant à l'inscription (5 %) qu'à la diplomation (1 %). Considérant l'intérêt d'un nombre croissant de femmes pour les métiers de policière, de pompier et d'ambulancière paramédicale, il est pertinent d'examiner les obstacles qu'elles rencontrent pour accéder, s'intégrer, se maintenir et progresser dans ces trois métiers d'urgence, ce à quoi s'emploie la partie 2.

Partie 2:

Des défis semblables pour être policière, pompière ou ambulancière paramédicale

Sur la base d'une recension des écrits, la partie qui s'amorce s'attarde aux principaux obstacles pouvant se dresser devant les femmes qui aspirent à être policières, pompières ou ambulancières paramédicales, soit ceux liés aux tests d'aptitudes physiques (section 2.1), aux équipements et à l'environnement de travail (section 2.2), aux horaires atypiques (section 2.3) et aux relations de travail (section 2.4). Bien que souvent semblables, ces défis se présentent avec une intensité variable d'un métier à l'autre. Des exemples de leur manifestation sont fournis dans l'un ou l'autre des trois métiers afin de mieux en saisir les effets potentiels pour chacun. Au surplus, l'identification de mesures privilégiées dans certains milieux démontre que des moyens sont à la portée des organisations pour les amoindrir.

2.1 Les tests d'aptitudes physiques

Les différents programmes d'études menant aux métiers de policier ou de policière, de pompier ou de pompière et de technicien ambulancier paramédical ou de technicienne ambulancière paramédicale sont tous contingentés. Les établissements d'enseignement ont mis en place des outils de sélection afin de retenir les meilleures candidatures, y compris au regard de leurs aptitudes physiques. Des tests d'aptitudes physiques sont aussi exigés pour accéder à des emplois de policiers ou de policières et de pompiers ou de pompières, mais pas à ceux d'ambulanciers ou d'ambulancières paramédicaux.

Comme le relève Poirier (2018, p. 14) sur la base de plusieurs études recensées, le taux d'échec des femmes à ces tests d'aptitudes physiques est souvent plus élevé que celui des hommes, de sorte que leur utilisation est « souvent [...] présentée comme un obstacle au recrutement des femmes dans les métiers d'urgence et comme étant discriminatoire envers celles-ci ». De fait, Demers et Messing (2001, p. 15) ont montré que, « depuis l'avènement des lois protégeant le droit à l'égalité, plusieurs de ces pratiques de sélection ont été contestées devant les tribunaux parce qu'elles constituent un obstacle en matière d'égalité d'accès à l'emploi ». Pourtant présentées comme étant neutres, puisqu'ils sont censés représenter les exigences « objectives » pour exécuter les tâches à réaliser en emploi, les tests d'aptitudes physiques sont en fait « porteurs de *statu quo* en matière de composition de la main-d'œuvre », car « ils sont fondés sur les représentations que le milieu et l'employeur se font d'un emploi et sur l'organisation traditionnelle de la tâche comme on l'exécute depuis « toujours » (Demers et Messing, 2001, p. 40). L'enjeu est de taille pour les organisations policières, pompières ou autres, puisque celles-ci se retrouvent face à une double contrainte légale, « soit celle de fournir une chance équitable à chacun des candidats et des candidates désirant exercer le métier de policier [ou autre], en même temps que la nécessité de protéger les citoyens face à l'embauche de candidats inaptes à l'accomplissement des fonctions policières [ou autres] » (Poirier, 2018, p. 14).

La décision rendue en 1999 par la Cour suprême dans l'affaire Meiorin concernant une pompière de la Colombie-Britannique (voir l'encadré ci-après) a établi les fondements sur lesquels doivent être révisées les normes requises en matière d'aptitudes physiques pour accéder à certains emplois traditionnellement masculins. En bref, le seuil de réussite des tests d'aptitudes doit être établi en fonction du sous-groupe le plus faible étant réputé apte à exercer les tâches de manière efficace et sécuritaire. Bien qu'elle fasse consensus dans l'ensemble du Canada (Gumienak, Jamnik et Gledhill, 2011, cité dans Gendron, Poirier et Lajoie, 2017), cette méthode ne semble pas appliquée de façon systématique dans les milieux de formation et d'emploi. En particulier, les tests d'aptitudes physiques employés comme condition d'accès ou de diplomation aux programmes d'études en Techniques policières et en Sécurité incendie ne sont ni uniformes d'un collège à l'autre ni forcément en phase avec les exigences de base du métier. Par exemple, au test de la navette de Luc Léger (voir l'encadré ci-contre) intégré à l'épreuve finale du cours d'éducation physique dans le programme en Sécurité incendie au Collège Montmorency, les étudiantes comme les étudiants doivent atteindre au moins 10 paliers, et ce, bien que seulement 9 soient requis par le SIM (Ville de Montréal, 2017). De telles exigences défavorisent plusieurs candidates selon Anik St-Pierre, enseignante au Collège Montmorency, qui a été interrogée dans le cadre de la présente étude :

Le test de la navette de Luc Léger est une épreuve d'endurance cardiovasculaire permettant de mesurer la capacité maximale d'aérobie (Vo2 max). Elle consiste à effectuer des allers-retours, jusqu'au maximum de ses capacités, entre deux lignes séparées de 20 mètres à une allure croissante de 0,5 km/h par palier d'une minute, jusqu'à un maximum de 24 paliers.

« Bien qu'elles possèdent en général un excellent dossier scolaire et qu'elles performent aux tests psychométriques, les candidates se retrouvent souvent disqualifiées aux tests d'aptitudes physiques, notamment à l'épreuve de la navette Léger, qui sont exigés pour obtenir leur DEC ou un emploi dans les services de sécurité incendie des grandes villes comme Montréal, Laval, Gatineau et Québec. »

Les femmes étant déjà peu nombreuses à être admises en formation, les échecs aux tests d'aptitudes physiques peuvent éradiquer une cohorte entière de candidates potentielles, avec son effet domino sur le nombre de femmes en emploi. Des efforts sont néanmoins déployés afin que les exigences physiques pour exercer le métier de pompière ne découragent pas les filles à envisager ce choix de carrière. En particulier, dans le cadre du projet « Les filles ont le feu sacré! », un programme d'entraînement a été mis en place par l'IPIQ, en collaboration avec le Collège Montmorency, pour les étudiantes admises au DEP et des activités leur sont offertes afin de pratiquer les différentes épreuves physiques prévues au test de sélection pour l'admission au DEC (voir l'encadré ci-contre). De plus, le SIM rend disponible sur son site Web un guide de préparation aux tests d'aptitudes physiques, de même qu'une vidéo présentant les différentes étapes du parcours chronométré.

Selon les données recueillies par le Service de sécurité incendie de Montréal (2018a) après la mise en œuvre du projet « Les filles ont le feu sacré! », 23 jeunes femmes ont été admises au DEP à l'IPIQ et 17 l'ont été au DEC en Sécurité incendie au Collège Montmorency, des nombres records.

Des mesures ont aussi été mises en place dans le milieu policier afin que les tests d'aptitudes physiques ne soient pas discriminatoires pour les femmes. En particulier, l'ENPQ a adopté, en 2017, l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP), en remplacement du test de la navette, permettant d'évaluer les aptitudes physiques selon les exigences minimales pour effectuer les tâches critiques et essentielles de manière efficace et sécuritaire. Qui plus est, l'ENPQ a produit pour les institutions d'enseignement collégial un outil préparatoire à l'ESAP. Un plan d'entraînement physique est ainsi offert aux étudiantes et aux étudiants, lequel peut se révéler particulièrement utile aux premières pour évaluer leurs capacités physiques et cibler les améliorations à apporter pour augmenter leur chance de réussite.

L'arrêt Meiorin concernant les tests d'aptitudes physiques

À la suite de la mise en place d'une nouvelle norme physique instaurée par le gouvernement de la Colombie-Britannique en 1994, une pompière forestière avec trois ans d'expérience a été congédiée après avoir échoué à une épreuve de course à pied²⁹, et ce, bien que ses supérieurs aient affirmé que, depuis son embauche, la pompière accomplissait les exigences de son métier de manière efficace et sécuritaire. En son nom, le syndicat (British Columbia Government and Service Employees' Union) a déposé un grief, arguant que cette nouvelle norme était discriminatoire à l'égard des femmes, un argument qui a été retenu par l'arbitre de griefs. Ce dernier a donné raison à la pompière et a ordonné à l'employeur de la réintégrer à son poste.

L'employeur a contesté la décision de l'arbitre et la Cour d'appel a accepté d'entendre ses objections. Dans son jugement, la Cour d'appel reconnaît le caractère discriminatoire des tests d'aptitudes physiques pour les femmes, précisant que ceux-ci ont pour effet d'éliminer pratiquement toutes les candidatures féminines. S'attardant plutôt à l'effet discriminatoire sur les hommes d'une possible adaptation des tests physiques, la cour en arrive à un « dénouement pour le moins douteux, [soit] le maintien du *statu quo* en matière d'exclusion des femmes de certains emplois par l'usage de tests de sélection discriminatoires » (Demers et Messing, 2001, p. 35).

Finalement, l'affaire Meiorin a été soumise à la Cour suprême qui a donné raison à la plaignante. Comme le rapportent Demers et Messing (2001, p. 35), la Cour précise que la règle des accommodements raisonnables devait être écartée, puisque :

« [...] une telle approche ne fait que conforter l'impression que certaines personnes, vu leur réussite aux tests, sont des candidats « normaux » pour occuper un emploi à leur image, alors que d'autres, qu'il faut accommoder, ne le sont pas. La Cour suprême souligne que le résultat net de l'application de la règle d'accommodement raisonnable dans ce cas précis est de marquer les différences par l'adoption de concessions plutôt que de favoriser la transformation du milieu vers l'inclusion des femmes ».

Ainsi, la Cour a recommandé que la méthodologie et les fondements théoriques des tests d'aptitudes physiques comme exigences à l'emploi soient revus, puisque ceux-ci ne semblent pas prendre en compte les caractéristiques de l'ensemble de la population, notamment les femmes. La Cour a statué qu'un seuil de réussite aux tests d'aptitudes reliés à l'emploi doit être statistiquement dérivé du sous-groupe le plus faible réputé efficace, c'est-à-dire les femmes ou les travailleurs plus âgés.

Source : Colombie-Britannique (*Public Service Employee Relations Commission*) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999].

29 Une course de 2,5 km à faire en 11 minutes ou moins avait été choisie pour mesurer la condition aérobie des pompiers et des pompières en fonction d'un Vo2 max de 50 ml/kg/min.

2.2 L'équipement et l'environnement de travail

L'équipement que requiert l'exercice des métiers de policière, de pompière et d'ambulancière paramédicale, de même que l'environnement dans lequel ceux-ci sont pratiqués, peuvent être plus ou moins adaptés aux femmes. Des constats à ce sujet sont fournis dans les lignes qui suivent pour chacun d'entre eux, de manière à montrer des avancées en la matière, mais aussi des zones où des améliorations demeurent requises.

Au Québec, les organisations policières se sont progressivement adaptées aux besoins physiques et à la morphologie des femmes (Beauchesne, 2009), notamment pour ce qui est des uniformes, des ceinturons, des gilets pare-balles et des installations physiques et sanitaires. Le cas du ceinturon est éloquent : celui-ci pouvant peser avec l'équipement jusqu'à 6 kg, il était généralement porté à la taille des policières plutôt que sur les hanches comme les policiers (Vincent, 2004), ce qui pouvait leur causer des problèmes musculo-squelettiques. L'allègement des équipements et la modification de leur disposition sur le ceinturon, qui ont notamment été réalisés au SPVM, ont pu bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Dans le domaine de la sécurité incendie, certaines casernes ne sont pas munies d'installations physiques et sanitaires pour les femmes. Celles-ci doivent alors partager le dortoir, les toilettes et les douches avec leurs collègues masculins (Ville de Montréal, 2019), tout en tentant de préserver un minimum d'intimité. Des projets de construction, de rénovation ou d'agrandissement des casernes sont toutefois en cours, ou ont récemment été complétés, notamment dans l'agglomération de Montréal afin d'offrir de telles installations aux femmes (Ville de Montréal, 2019). Pour ce qui est des équipements, l'étude récente de Poulin, Gouliquer et Moore (2018) révèle que, dans certaines municipalités, les pompiers, et spécialement les pompières, doivent composer avec des équipements usagés et mal adaptés, une situation qui comporte des risques pour la santé.

« Le fait que les femmes soient minoritaires dans ces services incendie sert de prétexte pour ne pas investir dans de l'équipement conçu pour elles, parce qu'après leur départ, on s'attend à ce que l'équipement en question ne serve plus à rien et à ce que personne d'autre ne puisse le porter. [...] les pompières sont plus susceptibles de porter des gants ou des bottes mal ajustées, nuisant ainsi à leur dextérité et à leur mobilité. Elles utilisent des masques respiratoires mal ajustés, qui ne conviennent pas à leur visage et qui les mettent à risque d'inhaler de la fumée » (Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 226).

Au surplus, s'il est maintenant reconnu que les emplois en sécurité incendie sont associés à des probabilités plus élevées de développer différents types de cancer, en raison des émanations hautement toxiques pouvant être présentes dans la fumée (Dow *et al.*, 2015), peu d'études sont menées sur les femmes, par exemple pour évaluer les risques que les pompières encourrent de contracter un cancer du sein (Poulin, Gouliquer et Moore, 2018).

Pourtant, comme le soulignent Poulin, Gouliquer et Moore (2018, p. 213): «[d]es données préliminaires indiqu[e]nt un lien possible entre la lutte contre les incendies et le cancer du sein». Bien plus, le Québec tarde à reconnaître le cancer du sein comme étant une maladie professionnelle présumée chez les pompières, comme l'ont pourtant fait le Manitoba, l'Alberta, le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et finalement l'Ontario en 2014 (Gouvernement de l'Ontario, page consultée le 9 janvier 2020). Dans ce contexte, Poulin, Gouliquer et Moore (2018, p. 213) en concluent que «les pompières sont donc moins susceptibles que les pompiers de recevoir une formation appropriée sur les risques pour leur santé ou une compensation financière en cas de diagnostic de cancer».

Pour ce qui est des ambulancières paramédicales, des données recueillies par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) (Corbeil *et al.*, 2017) montrent qu'elles sont plus à risque que leurs collègues masculins de subir des blessures musculo-squelettiques. Ce constat s'explique en grande partie par le fait que l'équipement et les ambulances ont initialement été conçus par et pour des hommes, dont la force musculaire du haut du corps est, en moyenne, 60 % plus élevée que chez les femmes (Corbeil *et al.*, 2017). Il en résulte, par exemple, que les bonbonnes à oxygène ne reposent pas adéquatement sur les hanches des femmes, pouvant entraîner plus de blessures au dos et aux épaules. Plusieurs composantes de l'équipement ambulancier paraissent ainsi inadaptées à la morphologie des femmes :

«l'entrée et la sortie de la civière-chaise de l'ambulance peuvent entraîner des soulèvements au-dessus des épaules pour des personnes de petite taille. Cela peut être particulièrement vrai pour les femmes puisqu'elles sont en moyenne plus petites que les hommes. Ces conditions d'opération entraînent généralement des efforts articulaires supérieurs pour ces individus. L'inadéquation des instruments de travail à la morphologie des femmes pourrait également nuire à leur capacité de produire une force optimale (p. ex.: la taille des mains, la hauteur des équipements)» (Corbeil *et al.*, 2017, p.11).

2.3 Les horaires de travail atypiques

À l'instar d'autres métiers, les trois examinés dans le cadre de la présente étude s'exercent généralement selon des horaires de travail atypiques, comme les horaires rotatifs et les horaires de faction, lesquels ne sont pas sans effet sur la santé et la conciliation travail-famille, deux facettes qui concernent les femmes de façon singulière.

D'une part, selon l'étude réalisée par Boivin (2016), les femmes auraient une vigilance nocturne plus faible que celle des hommes, une tendance qui pourrait s'expliquer par des facteurs biologiques, familiaux et sociaux. De plus, les horaires atypiques auraient des effets probables ou avérés sur la fertilité, la reproduction et la grossesse, de même que sur le cancer du sein (ANSES, 2016). D'après la recension des écrits de Croteau (2007), les travailleuses

enceintes exposées au quart de travail de nuit courent 69 % plus de risque de vivre un avortement spontané. Cette proportion est évaluée à 20 % pour les travailleuses enceintes effectuant une rotation d'horaires de jour, de soir et de nuit. À noter qu'au Québec, les policières (SPVM, 2005), les pompières (Poulin, Gouliquer et Moore, 2018) et les ambulancières paramédicales (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014) enceintes ont toutes accès au retrait préventif. Au SPVM (2005), par exemple, les policières enceintes se voient confier des tâches qui respectent certaines restrictions médicales pour toute la durée de la grossesse : pas de travail de nuit, pas d'intervention policière directe et pas de manipulation de seringues souillées.

D'autre part, les répercussions des horaires atypiques sur la conciliation travail-famille concernent particulièrement les travailleuses, compte tenu du partage inégal du travail domestique entre les femmes et les hommes et des services de garde limités auxquels elles ont accès.

- Les femmes accordent au travail domestique (incluant les soins donnés aux enfants) environ 1 h de plus par jour que les hommes, un écart qui augmente à 1 h 24 chez les parents d'enfants de 4 ans ou moins (Lavoie, 2016).
- Peu de services de garde sont conciliables avec des horaires de travail atypiques : parmi les centres de la petite enfance (CPE) et les garderies (subventionnées ou non subventionnées) opérant en 2014-2015, 1,3 % accueillaient des enfants le soir, 0,2 % la nuit et 1,0 % le samedi et le dimanche (Ministère de la Famille, 2018).

Cette conséquence a notamment été documentée auprès de policières et d'ambulancières paramédicales. L'étude, dirigée par Sophie Brière³⁰, met au jour la difficulté pour les policières de concilier le travail et la famille, compte tenu de leurs horaires atypiques et rotatifs, surtout pour les patrouilleuses :

« contrairement à d'autres professions, où les horaires atypiques sont fixes, cette rotation est très complexe à gérer et engendre inévitablement de la fatigue et du stress [...]. On peut aisément s'imaginer les défis que pose ce genre d'horaire lorsqu'on a des enfants pour lesquels on doit avoir recours à un service de garde » (Brière, 2017, p. 2).

Une policière interrogée dans le cadre de cette étude témoigne éloquemment des difficultés liées à la garde de ses enfants :

« Moi, j'ai essayé pendant 5 semaines la garderie de nuit, et on n'a vraiment pas aimé ça. On a trouvé cela épouvantable d'imposer cela aux enfants. Ce n'est pas juste de nuit, c'est aussi de jour que l'enfant se fait garder, parce que le jour tu dois dormir. On allait chercher l'enfant à 3 h après sa sieste, on le faisait souper et on le ramenait à la garderie » (policière interrogée par Brière *et al.*, 2019, p. 184).

30 Cette étude exploratoire qualitative a été réalisée en 2015 auprès de 28 policières affichant une certaine diversité en matière d'âge, de situation familiale, de présence régionale et d'appartenance ethnique (Brière *et al.*, 2018 p. 23-24).

Dans une perspective similaire, l'enquête menée par Diane-Gabrielle Tremblay (2012)³¹ montre que les femmes perçoivent le milieu policier comme étant peu propice à la conciliation travail-famille. L'ouverture en la matière proviendrait davantage des individus que des organisations policières elles-mêmes.

«[...] si un bon nombre [de policières et de policiers] ont une vision positive du soutien de leur supérieur, certains expriment aussi des réserves, ce qui indique que ce sont bien souvent des attitudes individuelles, et pas nécessairement un engagement organisationnel clair à l'égard du soutien à la conciliation. Des supérieurs et des collègues peuvent être conciliants et soutenant, alors que d'autres peuvent l'être beaucoup moins, de sorte qu'il peut exister un peu d'arbitraire et un manque d'équité dans l'organisation» (Tremblay, 2012, p. 193).

Ainsi, c'est surtout grâce à l'organisation entre collègues que la conciliation des horaires atypiques avec la famille devient possible, par exemple en échangeant des heures ou des jours de travail, des arrangements «donnant-donnant» (Tremblay, 2012, p. 225) qui sont ensuite entérinés par les gestionnaires. Selon Diotte (2016, p. 217)³², le travail à temps partiel et le partage de poste peuvent apparaître pour certaines des avenues intéressantes, dans la mesure où l'organisation policière garantit le maintien des avantages sociaux et autres conditions de travail en fonction du prorata des heures travaillées. Il reste que l'arrivée des femmes dans le milieu policier de même que les revendications des jeunes pères font pression pour que celui-ci s'ouvre davantage aux mesures de conciliation travail-famille Tremblay, 2012; Diotte, 2016).

«Ils [et elles] travaillent sur différents types d'horaires: des horaires de quarts journaliers de travail rémunéré à l'heure (8, 10, 12 heures) et des horaires de faction, notamment l'horaire 7/14. L'horaire 7/14 signifie que les paramédicaux sont de garde 7 jours sur 7 et demeurent au point de service ou à leur domicile, ce dernier devant alors être situé à 5 minutes au plus du point de service. Les 7 jours suivants, ils sont en congé» (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014, p. 20)

Du côté des ambulancières paramédicales, elles doivent jongler avec des horaires de travail atypiques particulièrement contraignants (voir l'encadré ci-contre). À partir d'une enquête³³ menée auprès de femmes et d'hommes paramédicaux, Lazzari Dodeler et Tremblay (2014) mettent en lumière les défis que ces horaires posent aux jeunes femmes ambulancières paramédicales âgées de 20 à 44 ans, ayant des enfants en bas âge ou prêtes à fonder une famille:

31 Cette étude a été menée en 2007 auprès de 96 policières et de 104 policiers occupant des postes variés. Son volet qualitatif a comporté 54 entretiens semi-structurés.

32 La recherche de Diotte (2016) repose sur une analyse des conventions collectives et des différents rapports récemment produits par les grands corps policiers canadiens.

33 L'enquête de Lazzari Dodeler et Tremblay (2014) a été menée en 2010 auprès de 77 personnes (61 hommes et 16 femmes).

« il est impensable de travailler dans ces conditions d'horaires. D'ailleurs, plusieurs d'entre elles qui possédaient un contrat à temps complet et qui étaient bien situées dans la liste d'ancienneté ont demandé à changer de statut d'emploi (en passant au temps partiel), ce qui leur a permis d'effectuer des horaires plus normaux et de rentrer chez elles tous les soirs. D'autres, en âge de fonder un foyer, renonceront à avoir un enfant tant qu'elles ne seront pas titulaires de leur poste de travail, ce qui permettrait de travailler à temps partiel et de choisir ses horaires. D'autres encore songent à quitter leur emploi pour un emploi à heures fixes » (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014, p. 32).

De plus, Lazzari Dodeler et Tremblay (2014) notent que les préoccupations liées aux responsabilités parentales et domestiques sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes paramédicaux, si bien que « l'arrivée d'un enfant ne semble pas influencer la trajectoire professionnelle de nos répondants masculins alors que c'est le cas chez les femmes » (Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014, p. 35).

Par ailleurs, ces difficultés à concilier le travail et la famille ne sont pas sans effet sur la progression dans la carrière, car elles ont tendance à s'accroître à mesure que sont gravies les échelons supérieurs. C'est du moins ce que révèlent les témoignages recueillis auprès de policières par Diane-Gabrielle Tremblay (2012). De l'avis de nombre d'entre elles, l'ascension dans la hiérarchie s'accompagne souvent d'un surcroît de travail et d'une augmentation de la charge mentale. Pour certaines d'entre elles, la maternité a mis un frein à leurs aspirations professionnelles : au moment d'avoir des enfants, des policières vont préférer des tâches où les horaires sont normaux et de jour, plus conciliables avec leurs responsabilités familiales, mais peu favorables à la mobilité ascendante dans l'organisation :

« Les policières indiquent souvent qu'elles ont dû renoncer plus ou moins involontairement à la carrière et aux promotions parce qu'en choisissant temporairement de travailler dans des postes moins lourds (le sociocommunautaire), elles se trouvent à en payer le prix par la suite en matière de carrière, puisque ce secteur n'est pas valorisé pour les promotions. Ce sont les secteurs lourds, avec une charge mentale plus forte et des activités physiques plus importantes, qui sont valorisés pour les promotions » (Tremblay, 2012, p. 219).

Tremblay (2012) observe également que ce sont davantage les femmes que les hommes qui font des compromis pour que la famille demeure une priorité. Dans les couples de policières et de policiers, certains témoignages de policiers révèlent aussi que le renoncement de leur conjointe à progresser dans l'organisation leur a permis de faire avancer leur propre carrière (Tremblay, 2012). Le contraire est plus rare, de l'aveu même des hommes interrogés.

2.4 Les relations de travail

Les femmes qui souhaitent exercer un emploi traditionnellement masculin doivent intégrer une culture de travail construite autour de caractéristiques fortement associées à l'identité masculine, comme les rapports de force, la virilité, le goût du risque et la glorification de la force physique. Selon les écrits recensés dans le cadre de la présente étude, les défis qui en découlent en matière de relations de travail concernent tout particulièrement les policières et les pompières, en raison de la gestion paramilitaire³⁴ qui prévaut dans les corps policiers et les services de prévention des incendies du Québec comme du Canada.

Sur la base de son examen des corps policiers au début des années 2000, Beauchesne (2009, p. 38) signale que lorsqu'un métier est qualifié de masculin, « la pratique même du métier est une preuve de masculinité ».

« Au bas de l'échelle, il y a tout le travail de bureau, de prévention et communautaire, perçu comme plus féminin, et au haut de l'échelle, perçu comme plus masculin, il y a le travail lié à la répression des activités criminelles, là où on fait de la « vraie » police, le sommet étant les escouades spécialisées » (Beauchesne, 2009, p. 38).

Ce métier représente pour plusieurs un mode de vie, une vocation : on est policier pour la vie, et ce, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Bien que ce ne soit pas leur intention, les femmes qui intègrent le métier viennent menacer ce lieu de solidarité et d'affirmation de la virilité, comme en témoigne Beauchesne (2009, p. 161) :

« la principale menace que représentent les policières pour nombre de policiers est l'image professionnelle masculine de la police inscrite dans sa culture paramilitaire. Cette menace s'inscrit dans les remises en question de certaines pratiques de sélection, de formation, d'évaluation et de promotion et de pratiques générales de travail ».

La récente étude menée par l'équipe de Brière *et al.* (2019) met au jour la persistance de commentaires sexistes au sein des organisations policières, comme en témoigne une participante :

« Moi, j'ai été la première fille à être gradée. Les sergents, les gars, ils voyaient ça comme un affront épouvantable. Mon patron m'a dit : « Je me fais contrôler par ma femme à la maison, je viens au travail me faire contrôler par une autre femme » (policière citée par Brière *et al.*, 2019, p. 181).

34 S'inspirant du modèle militaire, une gestion paramilitaire se caractérise, notamment, par une autorité et une hiérarchie fortes et par un rigoureux système disciplinaire.

Dans les services de sécurité incendie, alors que persiste le préjugé selon lequel les femmes n'ont pas la force physique requise pour exercer le métier (Poulin, Gouliquer et Moore, 2018), les pompières sont souvent placées sous « haute surveillance » (Legault, 2011, p. 51). Ainsi, la récente étude³⁵ menée par Poulin, Gouliquer et Moore (2018) montre que les pompières doivent constamment refaire la preuve qu'elles ont les compétences nécessaires pour accomplir le travail aussi bien que leurs confrères. Une pompière de carrière raconte en ces termes :

« Nous sommes allés faire un exercice de désincarcération. Un vrai exercice pratique, où nous devons utiliser les outils pour découper une voiture. J'ai fait ce que j'avais à faire et d'autres gars ont fait leurs trucs, puis Yvan [mon capitaine] m'a demandé d'en faire de plus en plus. [...] Après, nous étions assis dans le camion et il m'a dit : « Abbey, je voulais que tu en fasses plus lors de cet exercice afin de montrer aux gars que tu es capable ». Ça m'a vraiment fâchée. Je commence à en avoir assez de devoir toujours faire mes preuves. Je suis ici depuis 12 ans ! » (Abbey, pompière citée dans Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 225).

Plusieurs d'entre elles s'obligent à « performer à un niveau surélevé afin de prouver leurs compétences à leurs collègues » (Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 230), pouvant aller jusqu'à mettre leur sécurité en péril. Une pompière de carrière en témoigne :

« J'avais l'habitude d'agir comme un gars parce que je pensais que c'est ce que je devais faire. Je devais leur montrer que je pouvais lever ceci, déplacer cela ou tirer ce truc. [...] J'essayais de faire comme les gars et j'ai fini par en payer le prix et je me suis retrouvée en congé pendant sept mois » (Paige, pompière de carrière, citée dans Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 230-231).

Vu ces défis d'intégration, plusieurs femmes renoncent aux promotions pour ne pas se mettre en compétition avec leurs collègues masculins, dont certains désapprouvent déjà leur présence. D'autres craignent les conséquences de se retrouver en position de diriger des hommes. Par exemple, une pompière citée dans l'étude de Poulin, Gouliquer et Moore (2018) raconte :

« Je savais, à cause de certains comportements que j'ai endurés à mes débuts, que ça se reproduirait si je devenais capitaine par intérim. Les gens vont douter de vous, ils ne vous aideront pas et ils peuvent tout saboter. C'est pourquoi j'ai choisi de ne pas le faire [gravir les échelons]. Je suis juste un des gars à l'arrière du camion » (Abbey, pompière de carrière citée dans Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 238).

35 Cette étude qualitative s'est déroulée entre 2011 et 2016 auprès de 113 policières canadiennes.

Les quelques femmes qui gravissent les échelons s'exposent à ce que leur autorité ne soit pas respectée par les membres de leur équipe. Bien que le fonctionnement paramilitaire soit à la base des services de la lutte contre les incendies, le genre prévaut sur la hiérarchie comme en témoigne Nadia :

« mon équipement disparaissait, mon camion tombait en panne et on me laissait derrière lors des alertes incendie. Et j'étais la chef d'équipe! En d'autres mots, c'est moi qui étais censée leur dire quoi faire. Personne ne doit partir tant que Nadia n'a pas dit «go». [Les hommes me donnaient des excuses comme] «Oh, on pensait que tu étais dans le camion» (Nadia, pompière de carrière citée dans Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 229-230).

En outre, l'univers des casernes représente souvent un refuge pour la culture masculine, un monde à préserver, une manière de vivre et d'être comme dans un «second chez-soi» (Douesnard, 2012). C'est dans cette perspective que l'arrivée d'une recrue féminine peut être perçue comme une forme de menace, son intégration au groupe étant d'autant plus ardue (Douesnard, 2012). Certaines pompières interrogées dans le cadre de l'étude de Poulin, Gouliquer et Moore (2018) rendent d'ailleurs compte du climat hostile qui peut régner dans une caserne :

« Ils trouvent [les pompiers] toutes sortes de façons de vous faire payer en vous excluant, vous ignorant, en minimisant ou en étant tout simplement grossiers. Mais la peur est bien réelle : j'ai entendu parler de femmes qui ont reçu des messages haineux et certains de ces gars-là sont pas mal méchants. C'est un cercle fermé et quand vous le menacez, ce club des gars se transforme en club d'intimidation et ils vous font payer le prix; ils vous donnent, d'une certaine façon, une "leçon" » (Michelle, pompière bénévole citée dans Poulin, Gouliquer et Moore 2018, p. 223).

L'étude de Poulin, Gouliquer et Moore (2018) en conclut que les casernes au Canada constituent un environnement propice au harcèlement. Le fait de vivre confiné dans une caserne selon des horaires de 24 heures peut exacerber les tensions. Dans ces circonstances, les commentaires sexistes, voire des situations d'intimidation ou de harcèlement, peuvent survenir. Plusieurs des pompières interrogées par Poulin, Gouliquer et Moore (2018) préfèrent se taire, minimiser la violence qu'elles subissent et oublier qu'elles en sont victimes. Selon les auteures de l'étude, l'appui de leurs collègues et de leurs gestionnaires peut faire toute la différence. Des pompières constatent cependant que peu d'entre eux se portent à la défense des personnes au cœur de ces conflits.

« Tout le monde a peur de parler parce qu'ils vont se faire rejeter après coup. [...] Ça fait partie de la sous-culture; il faut endurer l'intimidation, accepter les bêtises et faire « un homme de soi ». [...] La poignée de gars qui me lançaient des insultes et me faisaient sentir comme moins que rien; ça me mettait hors de moi, c'est tellement injuste! Personne ne vient à ta défense, aucun capitaine ne dit quoi que ce soit, aucun lieutenant ne le rapporte au chef, personne; on vous laisse complètement à vous-même » (Natasha, pompière de carrière, citée dans Poulin, Gouliquer et Moore, 2018, p. 218).

Devant la loi, tout employeur a la responsabilité de veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire et exempt de harcèlement. Les directions et les organisations syndicales sont d'ailleurs tenues de faire respecter les droits fondamentaux de l'ensemble du personnel. Des efforts sont notamment déployés en ce sens dans les milieux de sécurité incendie. En particulier, le Collège Montmorency, en partenariat avec le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST), a créé, en 2018, le projet intitulé « Ça ne fait pas partie de la job! » en vue de contrer le harcèlement et les violences sexuelles de même que tous comportements sexistes et discriminatoires au sein des services de sécurité incendie du Québec³⁶. L'objectif ultime du projet est d'améliorer les conditions de vie au travail des pompières et d'augmenter leur rétention en emploi (Collège Montmorency et GAIHST, 2018).

36 Ce projet s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021.

Conclusion

Pour le Conseil, aborder la question des femmes dans des emplois traditionnellement masculins est une occasion de rappeler que, malgré les initiatives entreprises et les progrès réalisés, de plus amples efforts méritent d'être déployés afin de s'assurer que toutes les femmes qui le souhaitent puissent exercer le métier de leur choix, y compris celui de policière, de pompière ou d'ambulancière paramédicale. La présente étude met en lumière différents moyens qui sont à la portée des organisations pour soutenir les aspirations des femmes. Le Conseil espère qu'elle agisse comme source d'inspiration dans les différents milieux concernés.

Bibliographie

- AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE, DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit: *avis de l'Anses rapport d'expertise collective*, [en ligne], Maisons-Alfort, Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail, 408 p., <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf> (Page consultée le 17 juillet 2019).
- ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL SECTEUR « AFFAIRES MUNICIPALES » (Page consultée le 16 mai 2019). « Prévention du suicide chez les policiers », dans *Blogue*, [en ligne], <https://www.apsam.com/blogue/prevention-du-suicide-chez-les-policiers>
- BEAUCHESNE, Line (2009). Être policière: une profession masculine, nouv. éd. rev. et augm., Montréal, Bayard Canada Livres, 227 p.
- BOIVIN, Diane B., *et al.* (2016). « Diurnal and Circadian Variation of Sleep and Alertness in Men vs. Naturally Cycling Women », *PNAS*, vol. 113, no. 39, September, [en ligne], <https://www.pnas.org/content/pnas/113/39/10980.full.pdf> (Page consultée le 26 avril 2019).
- BOIVIN Diane B., Geneviève M. TREMBLAY et Philippe BOUDREAU (2010). *Les horaires rotatifs chez les policiers: étude et approches préventives et complémentaires de réduction de la fatigue: rapport R659*, [en ligne], Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 102 p., « Études et recherche », <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-659.pdf> (Page consultée le 26 avril 2019).
- BRIÈRE, Sophie, *et al.* (2019). « Le parcours des policières au Québec: des stratégies individuelles à l'approche organisationnelle », *Recherches féministes*, vol. 32, n° 1, [en ligne], p. 171-193, <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2019-v32-n1-rf04777/1062230ar.pdf> (Page consultée le 9 janvier 2020).
- BRIÈRE, Sophie, *et al.* [2018]. *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins: une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire*, [en ligne], « Rapport de recherche programme actions concertées », <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-scientifique-femmes-metiers-masculins.PDF> (Page consultée le 26 avril 2019).
- BRIÈRE, Sophie (2017). « L'égalité professionnelle à la rescousse du milieu policier », dans *Les blogues de Contact*, [en ligne], http://www.contact.ulaval.ca/article_blogue/legalite-professionnelle-a-rescousse-milieu-policier/ (Page consultée le 26 avril 2019).
- CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY (2019). *Diplôme d'études collégiales (DEC) TECHNIQUES POLICIÈRES: processus de sélection*, [en ligne], Campus Notre-Dame-de-Foy, <https://www.cndf.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/Tests-TP-2019.pdf> (Page consultée le 8 janvier 2020).
- CÉGEP DE SHERBROOKE (Page consultée le 8 janvier 2020). « Tests physiques pour admission en Techniques policières », dans *Techniques policières*, [en ligne], <https://www.cegep-sherbrooke.qc.ca/fr/programmes-etudes/programmes-techniques/techniques-policiers/tests-physiques-pour-admission>

- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité: un rendez-vous manqué?: analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, 149 p.
- COLLÈGE AHUNTSIC (Page consultée le 8 janvier 2020). *Techniques policières: coûts et conditions d'admission*, [en ligne], <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/programmes-dec/techniques/techniques-policieres/couts-et-conditions-admissions>
- COLLÈGE AHUNTSIC (Page consultée le 7 janvier 2020). *Techniques policières*, [en ligne], <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/programmes-dec/techniques/techniques-policieres>
- COLLÈGE MONTMORENCY (2018). *Promotions décembre 2017 et mai 2018: relance des diplômées et des diplômés des programmes techniques*, [en ligne], Collège Montmorency, Direction des affaires étudiantes et des relations avec la communauté, 48 p., <https://www.cmontmorency.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/RELANCE-2018-VF-promotion-décembre-2016-et-mai-2017.pdf> (Page consultée le 10 septembre 2019).
- COLLÈGE MONTMORENCY et GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (2018). *Projet: «Ça ne fait pas partie de la job!», Programme de soutien financier à des initiatives en matière de violence sexuelle 2017-2018: rapport final*, Secrétariat à la condition féminine, 19 p.
- Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999].
- COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE AU CANADA (2018). «Santé et sécurité psychologiques au sein de la communauté des paramédicaux: une norme canadienne sur la sécurité psychologique pour aider ceux qui viennent en aide aux autres», *Le Vecteur*, mai, [en ligne], <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/le-vecteur-mai-2018-sante-et-securite-psychologiques-au-sein-de-la-communaute-des-paramedicaux> (Page consultée le 1^{er} mai 2019).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2016). *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics: rapport triennal 2013-2016*, [en ligne], Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 44 p., http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2013_2016.pdf (Page consultée le 8 janvier 2020).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2015). *L'accès à l'égalité en emploi: rapport sectoriel sur les effectifs policiers de la Sûreté du Québec: Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, [en ligne], Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 107 p., http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Rapport_sectoriel_PAE_effectifs_policiers_SQ.pdf (Page consultée le 30 mai 2019).
- CONOR, Patricia (2018). «Les ressources policières au Canada, 2017», *Juristat*, 28 mars, [en ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2018001/article/54912-fra.pdf> (Page consultée le 30 mai 2019). N° 85-002-X.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (2011). *Mixité au travail: un défi d'égalité: rapport de la Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la division sexuelle du travail*, [en ligne], Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 111 p., http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/152609.pdf (Page consultée le 10 décembre 2019).

- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2018). *Les proches aidantes et les proches aidants au Québec: analyse différenciée selon le sexe: portrait*, recherche et rédaction Joëlle Steben-Chabot, Sarah Jacob-Wagner et Hélène Charron, Québec, Conseil du statut de la femme, 67 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2016). *Portrait statistique: égalité femmes – hommes: ensemble du Québec*, Québec, Conseil du statut de la femme, 121 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Pour un partage équitable du congé parental*, recherche et rédaction Olivier Lamalice et Hélène Charron, Québec, Conseil du statut de la femme, 95 p., « Avis ».
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Une mixité en chantier: les femmes dans les métiers de la construction*, recherche et rédaction Geneviève Dumont, Québec, Conseil du statut de la femme, 94 p., « Avis ».
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2000). *Accès à l'égalité: pour un nouveau souffle: mémoire sur le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, Québec, Conseil du statut de la femme, 31 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1991). *La situation des femmes dans l'administration de la justice: liste des propositions du Conseil du statut de la femme dans le cadre du Sommet de la Justice*, Québec, Conseil du statut de la femme, 13 p.
- CORBEIL, Philippe, *et al.* (2017). Mesure de l'exposition du technicien ambulancier paramédical aux facteurs de risque de troubles musculosquelettiques, [en ligne], Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail, « Rapports scientifiques », R944, <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-944.pdf?v=2019-03-27> (Page consultée le 27 mars 2019).
- CROP (2017). *Sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes: Secrétariat à la condition féminine: rapport d'analyse*, [en ligne], Montréal, CROP, 93 p., <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-analyse-CROP-Egalite-sexes.PDF> (Page consultée le 7 mars 2019).
- CROTEAU, Agathe (2007). *L'horaire de travail et ses effets sur le résultat de grossesse: méta-analyse et méta-régression*, [éd.] mise à jour, [en ligne], Institut national de santé publique du Québec, 149 p., <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/677-HoraireTravailGrossesse.pdf> (Page consultée le 21 novembre 2019).
- DEMERS, Diane L. et Karen MESSING (2001). « Les tests de sélection: une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes », *Recherches féministes*, vol. 14, n° 1, p. 1548, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2001-v14-n1-rf1663/058123ar.pdf> (Page consultée le 14 mai 2019).
- DIOTTE, Michèle (2016). « La conciliation travail-famille: l'organisation policière canadienne en transformation ? », *Recherches féministes*, vol. 29, n° 2, p. 215230, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2016-v29-n2-rf02910/1038728ar.pdf> (Page consultée le 16 juillet 2019).
- DOUESNARD, Jacinthe (2012). *Métier à risque: la santé psychologique des pompiers*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 130 p.

- DOUESNARD, Jacinthe et Louise SAINT-ARNAUD (2011). « Le travail des pompiers: un métier au service de l'autre », *Travailler*, n° 26, [en ligne], p. 3553, http://www.integration-travail.fse.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_ipept/documents/Texte_Louise/Pompier_travail_au_service_de_autre_2011_.pdf (Page consultée le 8 janvier 2020).
- DOW, Martha, et al. (2015). *Firefighters and Cancer: Understanding Factors in an Environment of Change*, [en ligne], University of the Fraser Valley, Centre for Public Safety & Criminal Justice Research, <https://www.ufv.ca/media/assets/criminal-justice-research/Firefighters-and-Cancer.pdf> (Page consultée le 8 janvier 2020).
- DOWLING, Colette (2001). *Le mythe de la fragilité*, Montréal, Le Jour, 359 p.
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2018). *Rapport annuel de gestion 2017-2018*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 115 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_ENPQ_2017-2018.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2017). *Rapport annuel de gestion 2016-2017*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 119 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_ENPQ_2016-2017.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2016). *Rapport annuel de gestion 2015-2016*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 140 p., www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_ENPQ_2015-2016.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2015). *Rapport annuel de gestion 2014-2015*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 142 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_ENPQ_2014-2015_Web.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2014). *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 129 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_2013-2014_ENPQ_WEB.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2013). *Rapport annuel de gestion 2012-2013*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 129 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_2012-2013_ENPQ.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2012). *Rapport annuel de gestion 2011-2012*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 120 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2011-2012.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2011). *Rapport annuel de gestion 2010-2011*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 114 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2010-2011.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).

- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2010). *Rapport annuel de gestion 2009-2010*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 105 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2009-2010.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2009). *Rapport annuel de gestion 2008-2009*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 99 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2008-2009.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2008). *Rapport annuel de gestion 2007-2008*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 84 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2007-2008.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2007). *Rapport annuel de gestion 2006-2007*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 80 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2006-2007.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2006). *Rapport annuel de gestion 2005-2006*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 74 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2005-2006.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2005). *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 68 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2004-2005.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2004). *Rapport annuel de gestion 2003-2004*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 104 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG2003-2004.pdf (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2003). *Rapport annuel de gestion 2002-2003*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 104 p., https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=7598 (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC (2002). *Rapport annuel de gestion 2001-2002*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, 91 p., https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=7598 (Page consultée le 8 novembre 2019).
- ÉCOLE NATIONALE DES POMPIERS DU QUÉBEC (Page consultée le 27 mai 2019). « Perspectives d'emploi », dans *Devenir pompier au Québec*, [en ligne], <https://www.ecoledespompier.gouv.qc.ca/index.php?id=37>
- GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (Page consultée le 8 janvier 2020). « Programme accéléré de formation des cadets », dans *Carrière policière*, [en ligne], <http://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/programme-accelere-formation-des-cadets>

- GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (Page consultée le 11 décembre 2019). *Mesures de changement de la GRC Mise à jour*, [en ligne], <http://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/mesures-changement-grc-mise-a-jour>
- GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (2013). Égalité entre les sexes et respect: le plan d'action de la GRC, [en ligne], Gendarmerie royale du Canada, <http://www.rcmp-grc.gc.ca/wam/media/1034/original/34a74f0aa29ffc9dad1ec6aa3ccac867.pdf> (Page consultée le 8 juillet 2019).
- GENDRON, Annie et Joanie PRINCE (2014). *Femmes au sein de la fonction policière: une tendance à la hausse*, [en ligne], Nicolet, École nationale de police du Québec, Centre de recherche et de développement stratégique, Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles, 5 p., http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Effectifspoliciers_femmes_VF_4dec.pdf (Page consultée le 23 avril 2019).
- GENDRON Annie, Sébastien POIRIER et Claude LAJOIE (2017). *Projet de développement de l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP-ENPQ POLICE 2017): Rapport abrégé*, Nicolet, École nationale de police du Québec, 6 p.
- GIGUÈRE, Frédérique (2016). « Elle devient la première pompière à profiter de sa retraite à Montréal », *Le Journal de Montréal*, 13 juillet, [en ligne], <https://www.journaldemontreal.com/2016/07/13/elle-devient-la-premiere-pompierre-a-profiter-de-sa-retraite-a-montreal> (Page consultée le 21 octobre 2019).
- GOVERNEMENT DE L'ONTARIO (Page consultée le 9 janvier 2020). *L'Ontario élargit la couverture pour le cancer chez les pompières et pompiers: une présomption du cancer du col de l'utérus, de l'ovaire et du pénis accélérera l'indemnisation*, [en ligne], <https://news.ontario.ca/mol/fr/2018/04/lontario-elargit-la-couverture-pour-le-cancer-chez-les-pompieres-et-pompier.html> Communiqué de presse, 19 avril 2018.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (Page consultée le 19 novembre 2019). « Choisir un métier non traditionnel », dans *Emploi, Métiers et professions*, [en ligne], <https://www.quebec.ca/emploi/metiers-et-professions/choisir-un-metier-non-traditionnel/>
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2018). *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023: le Québec à l'ère du plein emploi*, [en ligne], Québec, Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec, 95 p., https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF (Page consultée le 8 janvier 2020).
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2017). *Ensemble pour l'égalité: stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 157 p., [en ligne], <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf> (Page consultée le 19 novembre 2019).
- INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (Page consultée le 16 juillet 2019). « Les dispensateurs de soins de santé au Canada: profils provinciaux, 2008 à 2017. Tableaux de données (janvier 2019) », dans *Ambulanciers paramédicaux*, [en ligne], <https://www.cihi.ca/fr/ambulanciers-paramedicaux>
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). *Le Québec chiffres en main*, éd. 2019, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2019_fr.pdf (Page consultée le 21 octobre 2019).

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 26 avril 2019). *Taux de présence de l'horaire atypique, résultats pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi*, Québec, [en ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/horaire/taux-presence-horaire-atypique.html>
- KINE PERFORMANCE (Page consultée le 9 janvier 2020). « Test d'admission en soins préhospitaliers d'urgence : évaluation des aptitudes paramédicales », dans *Nos services*, [en ligne], <http://www.kineperformance.com/leTest.html>
- LAVOIE, Amélie (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 58 p., « Conditions de vie et société », <https://www.aqcpe.com/content/uploads/2016/12/conciliation-travail-famille.pdf> (Page consultée le 16 avril 2019).
- LAZZARI DODELER, Nadia et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2014). « Conciliation emploi-famille et horaires chez les paramédics (ambulanciers) : des différences selon l'âge et le genre », *Management & Avenir*, n° 73, p. 171-187, dans *Cairn.info*, [en ligne], <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-7-page-171.htm?contenu=resume> (Page consultée le 26 avril 2019).
- LEE-GOSSELIN, Hélène (2009). « Les programmes d'accès à l'égalité : est-ce une solution adaptée pour l'intégration des minorités visibles et culturelles au travail ? », dans Paul Eid, *Pour une véritable intégration : droit au travail sans discrimination*, Montréal, Éditions Fides, p. 217-239.
- LEGAULT, Marie-Josée (2011). « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 6, n° 1, p. 20-58, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2011-v6-n1-remest1496859/1000448ar/> (Page consultée le 19 novembre 2019).
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, L.Q. 2001, c A-2.01
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2017). *La Relance au collégial en formation technique : la situation d'emploi de titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou d'une attestation d'études collégiales (AEC) : enquête de 2016*, [en ligne], Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 77 p., http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Enquetes_Relance/Collégial/Relance_collégial_2016_FR.pdf (Page consultée le 16 juillet 2019).
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2015). « Tableau 5 : situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel, par programme et selon le sexe, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2015 », dans *La Relance au secondaire en formation professionnelle 2015*, [en ligne], Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, p. 14, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/recherche_evaluation/Tableaux_RelanceSecond2015.pdf (Page consultée le 8 janvier 2020).
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2018). *Situation des centres de la petite enfance, des garderies et de la garde en milieu familial au Québec en 2015 : analyse des rapports d'activités 2014-2015 soumis par les divisions des entreprises de services de garde éducatifs à l'enfance*, [en ligne], 94 p., https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Situation_des_CPE_et_des_garderies-2015.pdf (Page consultée le 24 octobre 2019).

- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2019). *Guide aux nouveaux diplômés: inscription au registre national*, [en ligne], Services de santé et médecine universitaire, 32 p., https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2019/04/GuideNouveauxDiplomes_2019-04-24_Version-finale.pdf (Page consultée le 24 mai 2019).
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2018). *[Programme national d'intégration clinique]: guide aux nouveaux diplômés: inscription au registre national*, version avril 2018, [en ligne], https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2018/04/Guide-aux-nouveaux-diplomes_PNIC-8.0_2018-04-06_BG.pdf (Page consultée le 9 janvier 2020).
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (Page consultée le 9 janvier 2020). *La sécurité incendie au Québec: rapport d'activité et statistiques sur les incendies déclarés en 2012*, [en ligne], <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/securite-incendie/publications-et-statistiques/incendies-declares/2012/en-ligne.html>
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2019). *Désignation d'une directrice générale par intérim*, [en ligne], <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/ministere/salle-presse/communiques/detail/16349.html> Communiqué de presse, 29 novembre 2019.
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (Page consultée le 17 avril 2019a). «Corps de police municipaux», dans *Police et prévention de la criminalité*, [en ligne], <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/police-municipale.html>
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (Page consultée le 17 avril 2019b). «Gendarmerie royale du Canada», dans *Police et prévention de la criminalité*, [en ligne], <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/grc.html>
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (Page consultée le 17 avril 2019c). «Sûreté du Québec», dans *Police et prévention de la criminalité*, [en ligne], <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/sq.html>
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2017a). *La desserte policière au Québec: profil organisationnel 2015*, [en ligne], Québec, Ministère de la Sécurité publique, 32 p., https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/statistiques/desserte_policiere/desserte_policiere_2015.pdf (Page consultée le 16 juillet 2019).
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2017b). *Programme d'aide financière pour la formation: des pompiers volontaires ou à temps partiel*, [en ligne], 15 p., https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/securite_incendie/formation_pompiers/aide_financiere_formation_2017.pdf (Page consultée le 19 novembre 2019).
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2015). *La Desserte policière municipale, provinciale et autochtone au Québec: profil organisationnel 2013*, [en ligne], Québec, Ministère de la Sécurité publique, 35 p., <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2458396> (Page consultée le 16 juillet 2019).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (Page consultée le 11 juin 2019). «L'arbitrage des griefs», dans *Publications*, [en ligne], https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/le_code_du_travail_en_questions_et_reponses/larbitrage_de_griefs.html

- POIRIER, Sébastien (2018). *L'évaluation des exigences physiques du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie*, mémoire de maîtrise en sciences de l'activité physique, Université du Québec, 79 p., [en ligne], <http://depot-e.uqtr.ca/8485/1/032072442.pdf> (Page consultée le 25 septembre 2019).
- POIRIER, Sébastien et Annie GENDRON (2017). *Développement et validation de l'évaluation préparatoire à l'ESAP-ENPQ : rapport de recherche*, Nicolet, École nationale de police du Québec, Centre de recherche et de développement stratégique, 45 p.
- Portrait des Québécoises* (2018). Éd. 2018, Québec, Conseil du statut de la femme, 52 p.
- Portrait des Québécoises en 8 temps* (2012). Éd. 2012, Québec, Conseil du statut de la femme, 19 p.
- POULIN, Carmen, Lynne GOULIQUER et Alissa MOORE (2018). « Pompières : la passion du feu et le prix à payer », dans Jacinthe Douesnard dir., *Enjeux humains et psychosociaux du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 209-247.
- REGROUPEMENT DES ASSOCIATIONS DE POMPIERS DU QUÉBEC (2018). « Le regroupement des associations de pompiers du Québec (RAPQ) demande l'appui du nouveau gouvernement Legault dans ses démarches visant à accroître le nombre de cancers reconnus comme maladies professionnelles », dans *Cision*, [en ligne], <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-regroupement-des-associations-de-pompiers-du-quebec-rapq-demande-lappui-du-nouveau-gouvernement-legault-dans-ses-demarches-visant-a-accroitre-le-nombre-de-cancers-reconnus-comme-maladies-professionnelles-698653181.html> Communiqué de presse, 26 octobre 2018.
- ROSE, Ruth (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, 2^e éd., [en ligne], Montréal, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre, https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/5-20_les_femmes_et_le_marche_du_travail_au_quebec_-_portrait_statistique.pdf (Page consultée le 22 mars 2018).
- SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL (2005). *Guide pour la policière enceinte : informations sur les conditions de travail relatives à la maternité*, [en ligne], Montréal, Service de police de la Ville de Montréal, 7 p., https://spvm.qc.ca/fr/pdf/Guide_policiere_2005_09_30.pdf (Page consultée le 2 mai 2019).
- SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE DE MONTRÉAL (Page consultée le 29 novembre 2019). *Parcours professionnel au SIM*, [en ligne], <http://ville.montreal.qc.ca/sim/file/188>
- SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE DE MONTRÉAL (2018a). *Changement de culture au SIM : diversité, mixité, inclusion : présentation faite à la Commission de la sécurité publique*, [en ligne], Montréal, Service de sécurité incendie de Montréal, 21 p., http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOC_PRES_20180412.PDF (Page consultée le 6 juin 2019).
- SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE DE MONTRÉAL (2018 b). *Test d'aptitudes physiques pour l'emploi de pompier(ière) : document à l'attention des candidats*, [en ligne], Montréal, Service de sécurité incendie de Montréal, 18 p., http://ville.montreal.qc.ca/sim/sites/ville.montreal.qc.ca/sim/files/document_-_test_daptitudes_physiques_pour_lemploi_de_pompieriere.pdf (Page consultée le 21 octobre 2019).

- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 8 janvier 2020). « Profession (selon la classification nationale des professions [CNP] 2016) », dans *Dictionnaire, Recensement de la population, 2016*, [en ligne], <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop157-fra.cfm>
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 7 janvier 2020). *Personnel policier et certaines statistiques de la criminalité, services de police municipaux*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3510007701> Tableau 35-10-0077-01.
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 21 novembre 2019). *Personnel policier selon les grades détaillés, les tâches et le genre*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3510007801&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=4.2> Tableau 35-10-0078-01
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 17 avril 2019). *Personnel policier et certaines statistiques de la criminalité*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3510007601> Tableau 35-10-0076-01.
- SÛRETÉ DU QUÉBEC (Page consultée le 8 janvier 2020). *Mission, vision, valeurs*, [en ligne], <https://www.sq.gouv.qc.ca/organisation/mission-vision-valeurs/>
- SÛRETÉ DU QUÉBEC (2019). *Nombre de policiers en place à la SQ en fonction du grade détenu et du sexe*. Document inédit.
- SÛRETÉ DU QUÉBEC (Page consultée le 10 octobre 2019). *Services spécialisés*, [en ligne], <https://www.sq.gouv.qc.ca/services/services-specialises/>
- TÉLÉ-QUÉBEC (2016). « Nicole Juteau, 1^{re} policière du Québec », dans *Banc public*, [vidéo en ligne], <https://zonevideo.telequebec.tv/media/27075/nicole-juteau-1ere-policiere-du-quebec/banc-public> (Page consultée le 8 janvier 2020).
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2012). *Articuler emploi et famille: le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 284 p.
- URGENCES-SANTÉ (Page consultée le 9 janvier 2020). *Urgences-santé lance une vidéo de recrutement enlevante dans le but de trouver 200 paramédics*, [en ligne], <https://www.urgences-sante.qc.ca/2018/10/11/communique-de-presse-urgences-sante-lance-une-video-de-recrutement-enlevante-dans-le-but-de-trouver-200-paramedics/> Communiqué de presse, 11 octobre 2018.
- URGENCES-SANTÉ (Page consultée le 10 juin 2019). « Chaîne d'intervention paramédicale », dans *Ce que nous faisons*, [en ligne], <https://www.urgences-sante.qc.ca/ce-que-nous-faisons/chaine-dintervention-prehospitaliere/>
- URGENCES-SANTÉ (2018). *Rapport annuel de gestion, 2017-2018*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 76 p., <https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-annuel-2017-2018-PDF.pdf> (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2017). *Rapport annuel de gestion, 2016-2017*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 73 p., https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/02/Urgences-sante_Rapport-annuel-de-gestion-2016-2017_web.pdf (Page consultée le 26 février 2019).

- URGENCES-SANTÉ (2016). *Rapport annuel de gestion, 2015-2016*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 63 p., <https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/02/Rapport-annuel-2015-2016-final.pdf> (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2015). *Rapport annuel de gestion, 2014-2015*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 57 p., https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/02/70863_URGS-RapportAnnuel-2014-2015.pdf (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2014). *Rapport annuel de gestion, 2013-2014*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 69 p., https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2015/01/UrgencesSante_rapport_annuel_2014.pdf (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2013). *Rapport annuel de gestion, 2012-2013*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 71 p., <https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/03/Rapport-annuel-2012-2013.pdf> (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2012). *Rapport annuel de gestion, 2011-2012*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 88 p., <https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/03/Rapport-annuel-2011-2012.pdf> (Page consultée le 26 février 2019).
- URGENCES-SANTÉ (2011). *Rapport annuel de gestion, 2010-2011*, [en ligne], Montréal, Urgences-santé, 88 p., <https://www.urgences-sante.qc.ca/wp-content/uploads/2014/03/Rapport-annuel-2010-2011.pdf> (Page consultée le 26 février 2019).
- VILLE DE MONTRÉAL (2019). *Installations pour pompiers : état de situation*. Document inédit.
- VILLE DE MONTRÉAL (2018). *Réalisations diversité en emploi 2016-2017*, [en ligne], Ville de Montréal, Service des ressources humaines, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/bilan_synthese_realisations_2016_17.pdf (Page consultée le 3 juin 2019).
- VILLE DE MONTRÉAL (2017). *Test d'évaluation de la condition physique pour l'emploi de pompier : document à l'intention des candidats*, [en ligne], Ville de Montréal, http://ville.montreal.qc.ca/sim/sites/ville.montreal.qc.ca.sim/files/test_devaluation_de_la_condition_physique_pour_emploi_de_pompier.pdf (Page consultée le 13 mai 2019).
- VILLE DE MONTRÉAL (2015). *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : bilan du plan d'action 2015-2018*, [en ligne], Ville de Montréal, Service de la diversité sociale et des sports, https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/Plan_action_egalite_2015_2018.pdf (Page consultée le 3 juin 2019).
- VILLENEUVE, Maude (2018). *Au-delà des incendies : la fluctuation de la charge de travail des pompiers québécois*, thèse de doctorat en sciences de l'administration, Université Laval, 209 p., [en ligne], <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/29925/1/34013.pdf> (Page consultée le 23 mai 2018).
- VINCENT, Carole (2013). *Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? : synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes*, [en ligne], Réseau canadien des Centres de données de recherche, 26 p., « Série synthèses du RCCDR », https://crdcn.org/sites/default/files/synthese_carole_vincent_final.pdf (Page consultée le 29 juillet 2019).

- VINCENT, Patrick (2004). *Le ceinturon sous la loupe de la prévention, maux de dos, hanches ecchymosées... personne n'est à l'abri des lésions: exposé de la situation*, Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, [en ligne], <https://www.apsam.com/sites/default/files/docs/clienteles/policiers/ceinturon1.pdf> (Page consultée le 24 avril 2019).
- VÉZINA, Michel, *et al.* (2011). « Chapitre 3: conciliation travail et vie personnelle », dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST): rapport*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, p. 159-231, « Études et recherches », R691.

csf.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 