



Université du Québec
à Rimouski

STÉRÉOTYPES ET MASCULINITÉ AU SEIN DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Étude qualitative du point de vue de l'attrition

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes (avec mémoire)

en vue de l'obtention du grade de *Maître ès sciences* (M.Sc.)

PAR

© **Vincent Désilets**

Avril 2021

Composition du jury :

Michel Fortier, Ph.D., Président du jury, Université du Québec à Rimouski (UQAR)

Marie-Noëlle Hervé-Albert, Ph.D., Directrice de recherche, UQAR

Marion Polge, Ph.D., Examinatrice externe, Université de Montpellier

Dépôt initial le 7 avril 2021

Dépôt final le 21 avril 202

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

À toutes celles qui font la différence, qui rejettent l'ordre établi et qui nous montrent la voie vers un monde meilleur. Et à Marion, ma source d'inspiration au quotidien.

RÉSUMÉ

La présente recherche s'inscrit dans une perspective constructiviste et féministe, et vise à établir un lien entre les phénomènes de stéréotypes et préjugés sur le rôle des genres, la présence d'une masculinité dite hégémonique au sein des Forces armées canadiennes (FAC) et l'attrition des femmes militaires en raison de ces phénomènes. Nous présentons comme hypothèse que ces concepts devraient se trouver présents de manière directe ou indirecte à travers l'expérience vécue des femmes militaires ayant quitté les FAC dans les 10 dernières années. Pour valider notre hypothèse, nous avons effectué 12 entrevues qualitatives en profondeur avec des militaires retraitées des FAC dans les dix dernières années, provenant d'horizons variés. Dans un premier temps, nos entrevues ont permis de confirmer la présence de stéréotypes et préjugés défavorables basés sur les idéaux de genres au sein des FAC. Les préjugés les plus proéminents qui sont ressortis sont basés sur l'orientation sexuelle (particulièrement sur l'homosexualité masculine), sur la sexualisation des femmes, ainsi que sur la perception de leur capacité physique. Dans un second temps, nous avons également réussi à déceler une multitude d'indicateurs de masculinité hégémonique parmi l'expérience vécue des participantes, que ce soit du point de vue de la perception inférieure de la féminité, du point de vue du manque d'acceptabilité d'expression de féminité chez les militaires femmes ou du point de vue de leur hypersexualisation. Finalement, nous avons également été en mesure de confirmer un lien, tant direct qu'indirect, entre la présence des stéréotypes et préjugés de genre au sein des FAC, les indicateurs de masculinité hégémonique et l'attrition des femmes au sein de cette organisation.

Mots clés : Stéréotype, préjugé, discrimination, masculinité hégémonique, idéal type, hypermasculinité, stigmatisation, attrition.

ABSTRACT

This research is based on a constructivist and feminist perspective and aims to establish a link between the phenomena of stereotypes, gender role stereotypes, and hegemonic masculinity within the Canadian Armed Forces, as well as the attrition of military women caused by those elements. We propose that these concepts (stereotypes and hegemonic masculinity) should be present either directly or indirectly through the lived experience of military women who left the Canadian Armed Forces in the last ten years. We also believe that there is a link between this culture and the attrition of these military women. To validate our hypothesis, we conducted 12 in-depth qualitative interviews with retired military women who quit in the last ten years, all coming from a various backgrounds. First, our findings allowed us to conclude that there was definitely prejudicial and negative gender-based stereotypes built on gender ideals within the CAF. The most important of those stereotypes were based on their sexual orientation (in particular on masculine homosexuality), on the sexualization of women within the military, as well as on their physical capacities. Second, we were also able to identify a multitude of hegemonic masculinity indicators within the lived experience of the military women we interviewed, whether it was on the perception of femininity as inferior, the lack of acceptance of feminine behaviour for military women or their hyper sexualization. Finally, we were also able to identify a link, direct and indirect, between the presence of those gender-based stereotypes, the indicators of hegemonic masculinity and the attrition of women within the CAF.

Keywords: Stereotype, discrimination, hegemonic masculinity, ideal-type, hyper masculinity, stigmatization, attrition.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT	xi
TABLE DES MATIÈRES.....	xiii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1.....	6
1.1 INTRODUCTION	6
1.2 PERSPECTIVE HISTORIQUE.....	6
1.3 LES FEMMES DANS LES FAC.....	10
1.3.1 Mesures d'intégration	11
1.3.2 Barrières diverses d'intégration.....	12
1.3.3 Opération HONOUR sur le rôle des genres	14
1.4 CONCLUSION.....	17
CHAPITRE 2.....	18
2.1 INTRODUCTION	18
2.2 CONCEPTS CLÉS	19
2.2.1 Stéréotypes.....	19
2.2.2 Préjugés.....	21
2.2.3 Masculinité hégémonique.....	24
2.2.3.1 Conception traditionnelle de la masculinité	27
2.2.3.2 Conception de la féminité.....	29
2.3 OBJECTIF DE RECHERCHE	30

CHAPITRE 3.....	32
3.1 INTRODUCTION	32
3.2 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE	32
3.2.1 Épistémologie constructiviste pragmatique.....	32
3.2.2 Théorie féministe du Standpoint.....	34
3.3 POPULATION ET ÉCHANTILLON.....	35
3.3.1 Population	36
3.3.2 Échantillon visé	37
3.3.3 Échantillon obtenu	39
3.4 MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉS	39
3.4.1 Échantillonnage accidentel et par réseaux	39
3.4.2 Entrevues semi-dirigées.....	40
3.5 MÉTHODE D'ANALYSE	42
3.5.1 Thèmes A : stéréotypes et préjugés	43
3.5.2 Thèmes B : masculinité hégémonique.....	44
3.5.3 Émergence de nouvelles connaissances.....	45
3.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES	47
3.7 CONCLUSION.....	47
CHAPITRE 4.....	48
4.1 GÉNÉRALITÉS	48
4.2 THÈME A : STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS DU RÔLE DES GENRES	49
4.2.1 STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS GÉNÉRAUX.....	50
4.2.1.1 Analyse	50
4.2.1.2 Discussion.....	51
4.2.2 SEXUALISATION DES FEMMES MILITAIRES	53
4.2.2.1 Analyse	53

4.2.2.2	Discussion.....	56
4.2.3	LES FEMMES COMME MÈRES	57
4.2.3.1	Analyse	57
4.2.3.2	Discussion.....	58
4.2.4	ORIENTATION SEXUELLE ET HOMOSEXUALITÉ.....	59
4.2.4.1	Analyse	59
4.2.4.2	Discussion.....	61
4.2.5	CAPACITÉ PHYSIQUE.....	62
4.2.5.1	Analyse	62
4.2.5.2	Discussion.....	64
4.3	THÈME B : MASCULINITÉ HÉGÉMONIQUE.....	65
4.3.1	SUBORDINATION DE LA FÉMINITÉ	65
4.3.1.1	Analyse	65
4.3.1.2	Discussion.....	68
4.3.2	SUBORDINATION DES MASCULINITÉS JUGÉES INFÉRIEURES	70
4.3.2.1	Analyse	70
4.3.2.2	Discussion.....	71
4.3.3	ATTRIBUTS DE LA MASCULINITÉ TRADITIONNELLE	72
4.4	LIEN AVEC L'ATTRITION.....	73
4.5	PRÉPONDÉRANCE EN FONCTION DU MILIEU.....	75
4.5.1	Aviation et Marine canadienne.....	75
4.5.2	Forces d'opérations spéciales	75
4.5.3	Armée canadienne	77
4.5.4	Collège militaire royal du Canada	78
4.6	SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	80
4.6.1	RÉSUMÉ DES CONSLUSIONS	81
4.6.2	CONTRIBUTION DE LA RECHERCHE.....	83

4.6.3	LIMITATIONS ET RECHERCHE FUTURE	85
	CONCLUSION GÉNÉRALE	87
	ANNEXES	89
	ANNEXE I – GUIDE D’ENTREVUES	90
	ANNEXE II – DONNÉES STATISTIQUES.....	94
	ANNEXE IV – VERBATIM DES CITATIONS ANGLAISES.....	95
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	103

INTRODUCTION

Depuis quelques années, les Forces armées canadiennes (FAC) sont placées sous le feu des projecteurs en lien avec la publication du Rapport Deschamps sur l'inconduite sexuelle dans les FAC qui dénonce qu'« il existe une culture sous-jacente de la sexualisation au sein des FAC (De Grandpré, 2015 ; La Presse, 2016, 2019). Cette culture est hostile aux femmes et aux LGBTQ et propice aux incidents graves que sont le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle » (Deschamps, 2015, p.1). La Juge (ret) Deschamps affirme, entre autres, que cette culture de sexualisation est tolérée des échelons supérieurs étant donné la croyance que les membres des FAC représentent un reflet de la société. D'ailleurs, très récemment, deux anciens Chefs d'état-major de la Défense (CÉMD), le Général Vance et l'Amiral MacDonald, ont tous deux été placés sous le feu des projecteurs en lien avec des accusations d'inconduite sexuelle¹², ce qui ne fait que renforcer cette idée ce qu'avance le Rapport Deschamps face à la culture militaire trop tolérante à l'égard de l'inconduite sexuelle et de la culture de sexualisation. Maintenant plus que jamais, il s'agit d'un sujet d'actualité pour les FAC.

En réponse à ce problème systémique identifié, les FAC ont mis sur pied en 2015 l'opération HONOUR, une directive interne aux FAC adoptant une approche rendant imputable la chaîne de commandement afin d'instaurer une stratégie de prévention des « comportements sexuels dommageables et inappropriés » (Chef d'état-major de la Défense [CÉMD], 2015, p.2). À ce jour, l'opération HONOUR demeure une pierre angulaire dans

¹ <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2021-02-24/allegation-d-inconduite/faisant-l-objet-d-une-enquete-le-grand-patron-des-forces-canadiennes-se-retire.php>

² <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-02-02/comportement-inapproprié/l-ancien-chef-de-la-defense-jonathan-vance-vise-par-des-allegations.php>

les politiques militaires canadiennes et une priorité au sein du MDN³. D'ailleurs, cette directive continue d'être amendée en visant à garder la politique à jour (CÉMD, 2016a, 2016b). En dépit des efforts des FAC pour endiguer leur culture sexualisée nuisible envers les femmes et la communauté LGBTQ militaire, il demeure pertinent de se demander si cet épisode récent n'est pas révélateur d'un problème encore plus profond au sein de cette organisation.

La question du genre dans les FAC n'est pas récente ni nouvelle. Elle s'inscrit dans le cadre d'un domaine de recherche plus large qui touche l'intégration des femmes en milieu de travail traditionnellement masculin. Il a d'ailleurs été démontré par une vaste gamme de chercheurs que la mixité homme / femme au sein des organisations amenait une augmentation directe de la performance de celles-ci. Par exemple, la recherche de Debray, Paradas, Polge et Fourcade (2019) menée dans un secteur à prédominance masculin a clairement réussi à démontrer des résultats significativement positifs en terme d'intégration, tant au niveau des performances individuelles qu'organisationnelle, tout en remplissant leur part de responsabilité sociale. Selon cette étude, « Les parties prenantes lient également la performance organisationnelle à la performance sociale. Ils notent une meilleure atmosphère dans les relations, un respect mutuel » (Debray *et al.*, 2019, p.7). Alors que la littérature scientifique offrant une perspective historique ou anthropologique sur l'intégration des femmes au sein des FAC est relativement exhaustive (Robinson, 1985 ; Dundas, 2000 ; Simpson *et al.*, 1979), le domaine d'étude de l'intégration des femmes au sein des FAC sous un angle critique et moderne est beaucoup plus restreint. En fait, avant les années 1990, peu d'études ou articles scientifiques critiques ont été produits sur les difficultés d'intégration des femmes au sein des FAC. Néanmoins, suivant une évolution culturelle reflétant l'évolution de notre société, la question de l'intégration des femmes fait l'objet de

³ À noter que l'Opération HONOUR a pris fin en mars 2021, à la toute fin de la rédaction du présent mémoire.

littérature de plus en plus fréquente au fil des dernières décennies. Les FAC ont elles-mêmes mandaté plusieurs études dès les années 1990 pour définir les difficultés d'intégration des femmes et l'impact de ces difficultés sur la rétention. Ces études furent principalement menées de front par Karen Davis, chercheuse au sein du MDN, afin d'établir leurs politiques (Davis 1997, 1998a, 1998b, 1998c), et soutenu plusieurs publications d'articles scientifiques sur ce domaine (Davis, 2001 ; Institut de leadership des Forces canadiennes, 2004 ; Davis et Blais, 2004). Plus récemment, en parallèle avec l'adoption des politiques de diversité et d'inclusion du MDN, plusieurs auteurs et chercheurs se sont intéressés à la question du genre et de la diversité sous plusieurs aspects. Certains ont abordé la question en examinant spécifiquement l'Opération HONOUR (Taber, 2020 ; Davis, 2019 ; Eichler, 2017), alors que d'autres ont plutôt opté pour une approche théorique sur le rôle des genres au sein des FAC en lien avec les préjugés portés aux femmes militaires (Kronsel, 2011 ; Duncason, 2015 ; McChristal et Baggaley, 2019). Malgré les multiples articles mentionnés, il en demeure que seulement très peu de chercheurs ont opté pour la méthode de recherche par entrevues.

Effectivement, il existe des données exhaustives statistiques utilisées par le MDN en lien avec le harcèlement sexuel (CÉMD, 2015) ou en lien avec les causes d'attrition (DRDC, 2019). Or, seuls quelques auteurs ont effectué des recherches directement auprès de femmes militaires en service ou ayant servi au sein des FAC afin d'en tirer des conclusions en lien avec le rôle des genres et l'impact sur la rétention. À notre connaissance, ceci aurait été d'abord conduit par Karen Davis en 1994 avec sa thèse de maîtrise, puis par Lynn Gouliquer en 2011, puis par Victoria Tait en 2014 et finalement (très récemment) par Philip McChristal en 2020. Suite aux entrevues, il apparaît que les analyses produites par Davis, Gouliquer, Tait et McChristal pointent néanmoins dans la même direction, et, somme tout, confirment les principaux thèmes de barrière d'intégration des femmes en lien avec la perception du rôle des genres versus l'image idéalisée et

fondamentale du guerrier-mâle au sein des FAC. Le travail doctoral de McChristal (2020), en particulier, s'apparente grandement à notre présent projet de recherche, établissant des liens entre la masculinité hégémonique, le rôle des genres dans les FAC et l'expérience vécue des femmes. D'ailleurs, le présent projet de recherche a débuté avant la parution de la thèse de McChristal. D'une part, nous croyons qu'il soit très encourageant que McChristal ait été en mesure d'approfondir les connaissances jusqu'à présent très limitées sur l'expérience des femmes militaires en particulier en lien avec le rôle des genres. D'une autre part, malgré les similarités notoires entre nos deux projets de recherche, nous croyons qu'il n'en demeure pas moins que la présente recherche reste pertinente afin de contribuer à la littérature sur le sujet. Comme toute recherche qualitative permet d'ajouter du contenu et de la substance, nous croyons donc que nos résultats pourront permettre non seulement de corroborer les recherches de McChristal (2020), mais aussi possiblement d'examiner de nouvelles facettes du rôle des genres et de la masculinité hégémonique par rapport aux femmes dans les FAC. Finalement, cette recherche vise également à explorer s'il existe un lien entre ces phénomènes et l'attrition des militaires canadiennes, ce qui ajoute d'emblée un aspect intéressant à étudier.

Ainsi, le présent travail cherche à s'inscrire dans la continuité de cette littérature, et en particulier suite aux travaux de recherche de Davis, Gouliquer, Tait et McChristal. Nous croyons que, malgré la présence de littérature nombreuse sur le sujet et la conduite d'entrevues qualitatives passées, il demeure pertinent de continuer à générer des preuves concrètes afin d'établir (ou confirmer) l'impact du rôle des genres au sein des FAC. Le propre des entrevues qualitatives est que, selon l'échantillon, il est toujours possible de décerner des aspects différents, même légèrement, ou des subtilités additionnelles, étant donné que l'on parle d'histoires vécues. De plus, le présent travail aborde l'aspect de l'attrition mis en lien avec les concepts clés, ce qui apporte un angle différent et nouvelles aux études conduites précédemment. Finalement, nous croyons que la présente étude est

plus pertinente que jamais dans le contexte de l'actualité entourant le moment de publication de celle-ci, alors que les FAC sont sous le feu des projecteurs face à deux CÉMD successivement accusés d'inconduite sexuelle et de plusieurs militaires femmes qui dénoncent la culture militaire à leur égard⁴.

Le présent travail de recherche tentera ainsi d'aborder la question des difficultés d'intégration des femmes au sein des FAC sous la perspective de l'approche vis-à-vis le genre, en abordant le point de vue de militaires retraitées récemment. Plus particulièrement, nous tenterons par le biais de nos entrevues d'établir une présence de culture de masculinité hégémonique, incluant de la discrimination et des stéréotypes sur le rôle des genres dans les FAC, et d'examiner un possible lien avec l'attrition des femmes au sein des FAC. Pour ce faire, nous tenterons d'abord d'élaborer une base commune de connaissances sur le sujet par le biais d'une recension des écrits qui fera l'état de la question des femmes en milieu de travail masculin ainsi qu'au sein des FAC. Par la suite, nous élaborerons notre cadre de recherche afin de réussir à répondre aux questions préliminaires suivantes: quelles difficultés à l'intégration les femmes ont-elles vécues pendant leur carrière? Est-ce que ces difficultés sont attribuables en partie ou en entier à leur départ des FAC? Afin de répondre à ces questions, un cadre épistémologique qualitatif s'est imposé de lui-même, basé sur le fait que plusieurs études quantitatives ont déjà été produites, notamment mandatées directement par le MDN, alors qu'à l'opposé peu de données exhaustives et qualitatives ont été collectées afin de soutenir la littérature sur l'impact de la perception des genres dans les FAC.

⁴ Voir les articles suivants : <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-02-02/comportement-inapproprie/l-ancien-chef-de-la-defense-jonathan-vance-vise-par-des-allegations.php>, <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2021-02-24/allegation-d-inconduite/faisant-l-objet-d-une-enquete-le-grand-patron-des-forces-canadiennes-se-retire.php> et <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2021-03-22/forces-armees-canadiennes/ce-n-etait-pas-la-pire-agression-mais-c-etait-la-derniere.php>

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

1.1 INTRODUCTION

À la lumière du contexte actuel au sein des FAC vis-à-vis de l'intégration des femmes au sein de l'institution, nous tenterons dans ce chapitre d'examiner la littérature scientifique déjà publiée sur le sujet des femmes au sein des FAC afin d'élaborer notre problématique de recherche. Nous débuterons par l'approche incontournable d'une perspective historique sur la situation de l'emploi des femmes au sein des FAC, ce qui nous fournira une base commune d'information afin de mieux mettre en perspective leur situation actuelle. Par la suite, nous aborderons la littérature portant sur les femmes (de manière plus générale) au sein des milieux de travail traditionnellement masculins, ce qui permettra assurément d'offrir un parallèle avec le milieu militaire. Finalement, nous étudierons la littérature sur les femmes au sein des FAC spécifiquement, qui nous permettra de bien définir l'état actuel de la question et les enjeux relevés par les chercheurs dans ce domaine à ce jour. Au terme de ce chapitre, nous devrions ainsi avoir une vue d'ensemble sur le sujet de recherche et être en mesure d'établir notre cadre de recherche précis. Nous pourrions également mieux orienter notre approche afin de nous assurer de bien prendre en considération les données et théories passées pour, ultimement, être en mesure de valider notre analyse de données.

1.2 PERSPECTIVE HISTORIQUE

L'histoire de l'intégration des femmes au sein des FAC est une histoire de va-et-vient, et est caractérisée par plusieurs grandes avancées souvent suivies de près par des reculs. Elle est également caractérisée par des changements de politiques toujours *en réaction* face à des impératifs (politiques ou législatifs) externes.

Dès le début de l'histoire militaire canadien, suivant la confédération de 1867, les femmes ont été reléguées systématiquement au métier d'infirmière, et ce depuis aussi loin que la rébellion du nord-ouest (Robinson, 1985). Après avoir été employées exclusivement dans ce métier à travers la Guerre des Boers et la Première Guerre mondiale, les femmes furent ensuite acceptées dans une plus grande gamme de métiers de soutien afin de contribuer à l'effort de guerre de la Seconde Guerre mondiale, bien qu'elles constituaient toujours une vaste majorité des métiers traditionnellement féminins (Dundas, 2000). Par la suite, la période post-guerre fut caractérisée par une absence d'effort pour maintenir un niveau minimum de femmes au sein de l'organisation et un retour à une ségrégation vers des métiers féminins par tradition, donc encore une fois principalement le métier d'infirmière. Une limite du nombre de femmes dans l'armée fut même instaurée en 1965 afin de maintenir une limite de participation des femmes (Simpson *et al.* 1979). La Commission royale sur le statut de la femme de 1970, qui suivit l'adoption de la *Charte canadienne des droits de la personne*, apporta plusieurs changements au niveau de l'intégration des femmes dans les FAC, par exemple en adressant la discrimination sur l'état marital ou sur la grossesse en service, ce qui contribua à améliorer leur condition et mena à une augmentation de la participation des femmes dans les FAC (Gouliquer, 2011, p.8). Néanmoins, avant 1989, les femmes ont continué à être exclues des métiers de combat, sous prétexte que la présence de femmes dans certains métiers nuirait à l'« efficacité opérationnelle » (Eichler, 2017, p. 25).

En 1989, le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) a émis une décision dans le cas de *Gauthier v. les Forces armées canadiennes* à l'effet que l'efficacité opérationnelle ne pouvait être considérée comme « une exigence professionnelle justifiée de nature telle qu'elle légitimise l'exclusion des femmes des professions liées au combat » (Tribunal canadien des droits de la personne, 1989). Le TCDP avait donné 10 ans aux FAC

afin d'intégrer complètement les femmes au sein de l'organisation. Ainsi, les femmes furent dès lors permises au sein des métiers de combat. Suivant la décision du TCDDP de 1989, une culture non genrée prit place au sein des FAC, ayant pour conséquence de placer les militaires canadiennes devant un dilemme d'être perçues comme trop masculines ou féminines, n'accordant pas de place à l'identité propre de celles-ci (Eichler, 2017). De ce fait, le fardeau d'intégration culturelle fut placé sur les épaules des femmes, qui devaient trouver une manière d'effacer leur identité afin de se conformer.

L'approche des FAC après 1989 semble avoir mené à une présence beaucoup plus insidieuse de discrimination auprès des femmes au sein des FAC par rapport à une approche plus ouvertement discriminatoire justifiée par les besoins opérationnels. On parlait alors d'approche neutre face au genre, sous-entendant que les problèmes qui affectaient les militaires n'avaient pas de fondement différent en fonction du genre, mais étaient plutôt inhérents au métier (Davis, 2004a). Les variables utilisées par Gouliquer dans son étude de 2011 démontrent d'ailleurs clairement que cette discrimination neutre en genre, sous prétexte qu' « un soldat est un soldat » (Eichler, 2017, p.25), est plutôt de type *indirect*. Le fait est que des facteurs impactant l'intégration des femmes telle que le poids des responsabilités familiales, le manque de possibilités d'expériences professionnelles avantageuses (Gouliquer, 2011) causées par la moins grande présence des femmes au sein des échelons supérieurs ou même l'impact supérieur des déploiements et mutations sur ces dernières fait en sorte qu'elles subissent davantage de difficultés que les hommes au sein des FAC. Ainsi, il semble que les FAC « ont cherché à satisfaire l'exigence minimale de la décision du TCDDP » (Davis, 2013, p. 2) par le biais de leur approche neutre face au genre, mais leur approche n'a pas adressé directement l'ensemble des barrières de discrimination envers les femmes. Les années 1990 ont été caractérisées par plusieurs études qui ont tenté de démontrer l'impact de l'intégration des femmes au sein des métiers de combat, notamment en abordant l'aspect de leadership face à l'approche « neutre » des genres

(Davis, 2004a). En 1999, la date limite de 10 ans suivant leur décision de 1989 ((Tribunal canadien des droits de la personne, 1989) afin d'avoir complété l'intégration des femmes de manière exhaustive est arrivée, et le TCDP a une fois de plus statué que les FAC n'avaient pas atteint leurs objectifs, ce qui a mené à une nouvelle série de recommandations afin d'améliorer l'intégration des genres dans les politiques des FAC (Falardeau-Ramsay, 1999).

La période de 2004 à 2012 a par la suite été marquée par l'engagement canadien en Afghanistan, qui plaçait un accent particulier sur cette mission et le rôle des métiers de combat. Les femmes ont alors été déployées dans plusieurs cas dans des métiers de combat, quoique ceci demeurerait un engagement relativement minime, ce qui n'a fait que renforcer l'image du guerrier foncièrement masculine (Tait, 2014). En 2010, le Canada a présenté un plan d'action au Conseil des Nations-Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, qui plaçait une emphase particulière sur l'importance des femmes au niveau « opérationnel » (Davis et Blais, 2019).

Par la suite, les FAC ont développé l'Opération HONOUR en réaction aux problèmes de harcèlement sexuel et de culture sexualisée au sein des FAC (Ministère de la Défense nationale, 2016a, 2016b) ainsi que leur stratégie de force par la diversité (Ministère de la Défense nationale, 2020), qui sont la base des politiques toujours en vigueur au moment de la publication de la présente recherche. Ces politiques récentes visent l'intégration complète d'une perspective des genres dans l'ensemble du spectre des opérations militaires, et tentent de se dissocier des associations plus traditionnelles des rôles de genres (Davis et Blais, 2019). La figure suivante (Davis et Blais, 2019) fait un excellent résumé de la posture des FAC par rapport au genre, partant de la période précédente 1989 jusqu'à aujourd'hui :

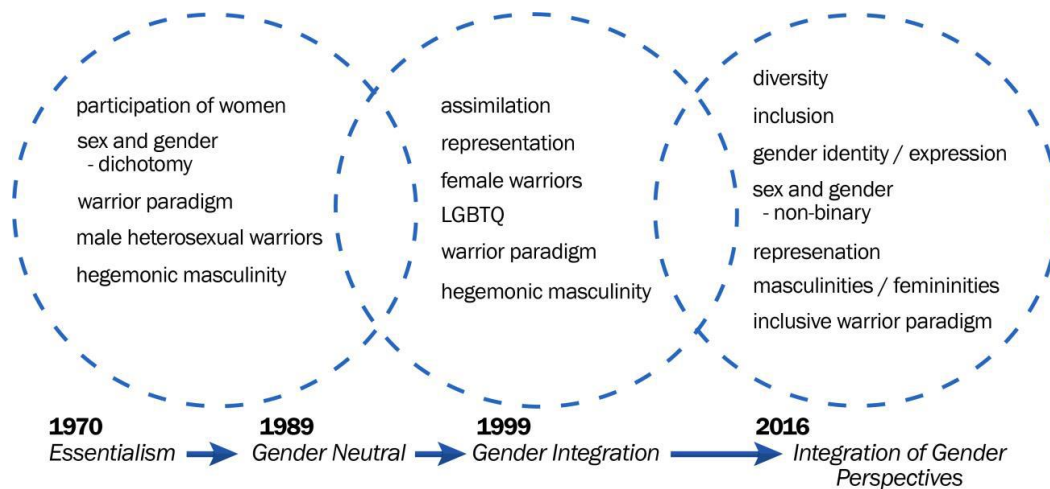


Figure 1: Negotiating sex and gender dichotomies to inclusion (Davis et Blais, 2019)

1.3 LES FEMMES DANS LES FAC

À travers les différentes approches des FAC face à l'intégration des femmes, qu'elles aient été ouvertement discriminatoires, neutres, ou (plus récemment) ayant adopté une posture active, il n'en demeure pas moins que l'on retrouve des thèmes clés qui unissent et décrivent les différentes barrières, ou difficultés, que subissent les femmes au sein des FAC. Ces thèmes permettent de relever un certain consensus autour d'un problème plus large relié aux stéréotypes reliés aux genres qui sont profondément ancrés dans la culture des FAC. Dans cette section, nous allons examiner l'état de la question des femmes au sein des FAC, en nous penchant d'abord sur la mesure concrète de cette intégration, puis sur les barrières identifiées pour l'intégration des femmes au sein des FAC, pour finalement examiner la littérature entourant les plus récentes politiques de diversité. Somme tout, notre objectif au terme de cette section est d'avoir établi et délimité les différentes barrières à l'intégration que vivent les femmes au sein des FAC, basé sur la littérature déjà publiée.

1.3.1 MESURES D'INTÉGRATION

De prime abord, il est pertinent de se demander s'il existe une mesure justifiant que l'on pointe du doigt le fait qu'il existe réellement des barrières à l'intégration. Si cette question restait sans preuve concrète, nous ne pourrions en effet pas réellement débiter une réflexion sérieuse sur le sujet. Or, il ne suffit que d'observer la rétention des femmes à travers les années au sein des FAC pour souligner le résultat de ces difficultés vécues et le fait qu'elles existent réellement, même aujourd'hui. En effet, la rétention des hommes s'est ainsi avérée historiquement plus élevée que pour les femmes au sein des FAC, alors que par exemple l'attrition au sein des métiers de combat entre 1989-1996 est en moyenne de 21,5% pour les femmes versus 6,8% pour les hommes (Davis, 1997).

Par ailleurs, de manière encore plus pointilleuse, l'étude de Gouliquer (2011) sur l'intégration des femmes a permis d'identifier une différence salariale entre homme et femme. Cette différence ne serait non pas basée sur une échelle salariale différente, mais plutôt basée sur l'étude de plusieurs facteurs de capital humain tel que l'expérience, les opportunités professionnelles, l'éducation, les obligations familiales, l'état matrimonial, etc. Ainsi, lorsqu'on prend en considération ces facteurs, il est possible de quantifier cette différence salariale à 126\$ annuellement pour le corps des officiers et à 445\$ annuellement pour le corps des membres du rang (Gouliquer, 2011). Donc, ce n'est pas que les femmes sont directement moins payées que les hommes au sein des FAC, mais plutôt qu'elles sont victimes de plusieurs facteurs qui impactent leur capacité à gagner plus, que ce soit en raison d'une durée de service moyenne plus basse que pour les hommes ou de leur capacité moindre (de manière générale) à atteindre certains objectifs de carrières bonifiant celle-ci (mutations, promotions, déploiements, etc.) (Gouliquer, 2011).

1.3.2 BARRIÈRES DIVERSES D'INTÉGRATION

Après avoir établi d'un point de vue plus mesurable et quantitatif qu'un problème d'intégration touche effectivement les FAC, tant dans le passé qu'aujourd'hui, nous pouvons aussi nous demander s'il existe une trace des différentes barrières qui sont sous-jacentes à ce problème d'intégration. Or, plusieurs études ont permis d'identifier une série de difficultés plutôt reliées à la culture militaire, ayant un impact direct sur la qualité de vie des femmes en service. Selon plusieurs entrevues, « les militaires femmes rencontrent quotidiennement des formes verbales et physiques de harcèlement de la part de leurs collègues masculins » (Gouliquer, 2011, p.221). Ceci fut particulièrement vrai en ce qui touche aux lesbiennes, qui subissaient régulièrement de la discrimination particulièrement prononcée reliée à leur sexualité, qui semblait menacer les traits de masculinité hétérosexuelle vus comme un idéal type militaire. Ceci trouve assurément un puissant écho dans le Rapport Deschamps, qui, rappelons-nous, dénonçait en 2015 « une culture sous-jacente de la sexualisation [...] hostile aux femmes [...] propice aux incidents graves que sont le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle » (Deschamps, 2015, p.1). De plus, plusieurs femmes militaires ont rapporté du harcèlement *indirect* axé sur les blagues inappropriées, non pas de nature sexuelle, mais simplement de nature discriminatoire envers les femmes. Par exemple, malgré le fait que les blagues sont un élément essentiel dans la cohésion de groupe, elles seraient souvent détournées afin de questionner le rôle des femmes ou leur capacité à effectuer leur emploi (Tait, 2014).

Un autre thème qui ressort au fil des études et des entrevues de femmes militaires est au niveau de la conformité comportementale chez les femmes, alors qu'une série d'entrevues menées Victoria Tait dans le cadre de sa thèse doctorale (2014) démontrent la nécessité de conformité des militaires femmes au sein d'archétypes précis. Ces archétypes sont « Butch / Lesbienne », « Bitch », « Pute », « Barbie » et « Commis ». Sans définir

chacun de ces modèles de comportements (voir Tait, 2014), Tait tend tout de même à démontrer que l'obligation des femmes de se conformer à l'un ou plusieurs de ces archétypes correspond à des mécanismes de défense qui jouent sur le rôle ou la perception de l'identité du genre. Dans ses propres mots: « la performance de la féminité comme rôle du genre est foncièrement incompatible avec la performance d'un idéal type de soldat » (Tait, 2014, p.5). Nous reviendrons sur ce concept un peu plus loin, en décrivant le concept d'hégémonie masculine, mais il semble néanmoins que ceci souligne l'essence du problème de fond sur la question de l'intégration des genres au sein des FAC.

Une récente recherche conduite par Philip McChristal (2020) a d'ailleurs contribué à confirmer l'existence de barrières à l'intégration et l'inclusion des femmes au sein des FAC du point de vue du rôle traditionnel des genres, et des difficultés des femmes à se conformer à l'environnement hypermasculin. Lors de cette étude qualitative, 55 femmes ont décrit leur expérience au sein des FAC, et les conclusions ont permis à McChristal de constater l'existence d'une culture masculine toxique ayant un impact négatif et direct sur l'inclusion des femmes dans les FAC. Cet impact s'étend sur les difficultés d'adhésion aux comportements types attendus quant aux rôles des genres traditionnels, mais aussi sur plusieurs problèmes systémiques de discrimination, harcèlement et comportements inappropriés (McChristal, 2020). Ceci fut d'ailleurs rapporté par 95% des participantes à l'étude (McChristal, 2020, p.76). En somme, l'étude de McChristal (2020) démontre, à travers l'expérience vécue de militaires canadiennes, qu'il existe une difficulté d'intégration notoire des femmes au sein des FAC basées sur le rôle des genres traditionnels. Or, même lorsque les femmes sont intégrées, elles doivent se conformer à un idéal du rôle des genres dans les FAC, et à de multiples conséquences négatives de cet idéal (incluant des comportements de discrimination, harcèlement et agression sexuelle).

Finalement, un autre thème récurrent qui représente une barrière à l'intégration des militaires femmes au sein des FAC est au niveau des standards physiques, alors que la condition physique est identifiée comme faisant défaut chez les militaires femmes. Or, comme l'a démontré Davis (1997, 2008), plusieurs études à travers différentes forces armées ont démontré qu' « alors que la condition physique du soldat homme canadien moyen est plus susceptible de dépasser celle d'une femme canadienne, cette différence est résolue par le biais de l'entraînement » (Tait, 2014, p.5). Cependant, malgré cette démonstration, il n'en reste pas moins que les femmes subissent tout de même de la discrimination par rapport à cette perception d'une moindre capacité physique, particulièrement au sein des métiers de combat, dans lesquels l'image de la masculinité est associée de près avec celle de la force. Dans le cas de la mission canadienne en Afghanistan, il a été souvent rapporté dans l'étude de Tait (2014) que l'absence de capacités physiques, qui avait un impact direct sur les capacités opérationnelles, était plus souvent attribuée au genre qu'à la taille. Somme tout, il existe un certain consensus sur le fait que la base du problème se situerait au niveau des attentes implicites et explicites à l'égard des rôles associés au genre masculin et féminin (Gouliquer, 2011).

1.3.3 OPERATION HONOUR SUR LE ROLE DES GENRES

En flagrant contraste (ou évolution naturelle?) aux approches précédentes face au genre, l'approche actuelle des FAC basée sur la « force par la diversité », adoptée en réponse au Rapport Deschamps, précise ouvertement que « La diversité est une source de force et de flexibilité et s'avère essentielle pour faire des Forces canadiennes une organisation solide, moderne et tournée vers l'avenir » (Gouvernement du Canada [GC], 2015, p.1). Cette nouvelle politique, récente de cinq années seulement, se pose en contraste aux problèmes découlant de l'hyper sexualisation des femmes au sein des FAC, ainsi que du manque d'acceptation de leur identité individuelle. Depuis le début de l'opération

HONOUR, plusieurs auteur(e)s se sont penchés sur le sujet et tentant de mettre en perspective cette opération et de la critiquer. La question qui se pose alors est de savoir si la mise en place de cette politique, qui marque une nouvelle approche face au genre, est suffisante et adéquate afin de s'attaquer aux problèmes sous-jacents aux approches passées des FAC. Ainsi, plusieurs se demandent : est-ce suffisant? Est-ce que l'approche répond bien à la question? Est-ce la *bonne* approche?

Somme tout, il semble y avoir un consensus sur le fait que l'approche actuelle des FAC représente une rupture nette avec les approches passées face au genre (Eichler, 2017 ; Taber, 2020). Malgré tout, plusieurs critiques peuvent aussi y être apportées. Notamment, certains reprochent l'approche le fait que « cette stratégie instrumentalise le genre et la diversité raciale à des fins opérationnelles [...], mais ne règle pas le problème des fondements genrés de l'éthos guerrier et de la culture guerrière de l'armée » (Eichler, 2017, p.21). Notamment, une emphase particulière est placée par les FAC sur l'intérêt opérationnel de modifier les « comportements sexuels dommageables inappropriés » (CÉMD, 2015), alors que le fait d'assurer un climat organisationnel équitable et sain pour les femmes devrait plutôt être un droit et une obligation fondamentale et non un instrument de mesure de l'efficacité. On pourrait ainsi reprocher aux politiques des FAC récentes que cette approche « pourrait mener à la reproduction d'une culture militaire genrée et inégalitaire, alors que le plus grand problème structurel de l'inégalité du genre liée à l'éthos guerrier masculin reste sans réponse » (Eichler, 2017, p.31).

Dans cette optique, il est difficile de croire pour les chercheurs que l'approche du « haut vers le bas » (*top down*) puisse s'avérer efficace dans un contexte où le changement est imprégné dans l'ensemble de la culture militaire, tous ses groupes et ses sous-groupes. De plus, ceci sous-entend que l'approche d'Opération HONOUR soit en lien avec la vision

des officiers supérieurs des FAC, alors que ce changement de culture affecte l'ensemble de ses membres en dépit du grade.

Un bon exemple de cet enracinement de l'image guerrière masculine et du rôle des femmes dans une telle organisation est, peut-être, alors que le CÉMD de l'époque, le Général Tom Lawson, a affirmé que le harcèlement sexuel au sein des FAC était causé en raison du fait que le personnel était « programmé biologiquement d'une certaine manière » (Mansbridge, 2015). Bien que les FAC aient démontré une énorme progression par rapport à leurs politiques adressant l'intégration et la rétention des femmes, il ne faudrait tout de même pas supposer que cette approche est parfaitement bien comprise et partagée au sein des états-majors des FAC. Finalement, on reproche aussi à l'approche par la diversité de minimiser la question du genre en regroupant l'ensemble des aspects liés à la diversité (Eichler, 2017). Ceci ferait en sorte que les FAC et le MDN pourraient simplement éviter de devoir analyser un problème structurel et culturel précis en lien avec le rôle du genre dans la définition de l'image militaire (Eichler, 2017). Néanmoins, dans la version la plus récente de la politique de l'Opération HONOUR, le problème de rôle des genres ayant une forte teinte masculine face à l'image guerrière fut tout de même reconnu, alors que les FAC publient (Ministère de la Défense nationale, 2020) :

La dynamique culturelle dans un contexte militaire est généralement tributaire à des normes et des stéréotypes de genre néfastes et traduit les conceptions désuètes de ce que signifie être un guerrier. Les concepts liés à de tels stéréotypes peuvent guider comment les personnes sont traitées dans une organisation, notamment ce qui est récompensé par opposition à ce qui est puni, même lorsque les comportements ne sont pas systémiques.

(...)

Dans un effectif à prédominance masculine, où les femmes sont peu représentées au sein de groupes de travail, de professions ou de rôles traditionnellement dominés par les hommes, les hommes sont généralement favorisés dans l'attribution de postes d'autorité et de

contrôle. L'organisation accorde de l'importance aux qualités de leadership qui sont habituellement considérées comme étant des caractéristiques d'hommes hétérosexuels, par exemple l'assurance, l'agressivité, la compétitivité et l'autorité. Une telle structure de leadership fondée sur le genre peut donner lieu à une intolérance à l'endroit des membres de groupes non dominants (tant les femmes que les hommes non conformes) ainsi qu'à l'acceptation et à la perpétuation de fausses croyances au sujet de la violence sexuelle (les mythes du viol).

1.4 CONCLUSION

Lors de ce premier chapitre, nous avons été en mesure de bien cerner notre problématique de recherche. Possédant une histoire parsemée de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, les FAC semblent néanmoins selon plusieurs suivre la bonne voie en vue de créer un environnement de travail plus adéquat pour les femmes, et de respecter la décision du TCDP (1989) quant aux mesures d'intégration des femmes. Néanmoins, il nous apparaît aussi selon plusieurs mesures d'intégration que les militaires canadiennes sont toujours les victimes indirectes d'un idéal type de guerrier mâle, et donc d'une perception répandue du rôle des genres au sein de l'institution des FAC. Dans ce contexte, nous allons maintenant explorer dans le prochain chapitre quelques concepts clés qui nous permettront de bien mettre en évidence ce problème possiblement systémique par rapport à des théories existantes. Notamment, nous examinerons les concepts de stéréotype, préjugé et discrimination ensemble, puis le concept d'hégémonie masculine.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

2.1 INTRODUCTION

Dans le chapitre précédent, nous avons établi le contexte entourant le sujet de l'intégration des femmes au sein des FAC, et les difficultés systémiques auxquelles elles doivent faire face en lien avec la perception du rôle des genres au sein de cette organisation. En particulier, nous avons réussi à identifier que cette perception du rôle des genres faisait en sorte que les femmes devaient faire face à un milieu dans lequel la masculinité est perçue comme étant l'image du guerrier, ce qui en retour affectait la facilité de ces dernières à s'intégrer dans le milieu. Nous avons vu que les femmes étaient non seulement souvent victimes d'une culture de sexualisation non appropriée, menant souvent à du harcèlement sexuel ou même littéralement à des agressions sexuelles, mais devaient également modifier leur personnalité au travail afin d'être conforme aux attentes sociales, ou du moins comme mécanisme de défense en réaction à ce milieu (Tait, 2014).

En gardant le contexte décrit ci-haut en tête, cette recherche tente d'établir les barrières d'intégration des femmes au sein des FAC vécues dans les dernières années, ainsi que le lien entre ces barrières et la perception du rôle des genres. Dans cette section, avant de déterminer précisément notre question de recherche et d'avancer quelques hypothèses de recherche, nous allons débiter par définir les éléments conceptuels qui encadreront notre collecte et analyse de données. Nous allons étudier les concepts de stéréotype, préjugé et discrimination en lien les uns avec les autres, puis nous allons examiner le concept de masculinité hégémonique.

2.2 CONCEPTS CLÉS

Bien que les concepts de « préjugé » et « stéréotype » soient distincts, ils agissent tout de même en relation l'un avec l'autre. Alors que le stéréotype est basé sur une catégorisation sociale de traits attribués à des groupes, le préjugé est plutôt une catégorisation de traits attribués à des groupes basée sur un raisonnement affectif et personnel (Délouée et Légal, 2015). Ainsi, puisque le préjugé ne peut être compris en silo, puisqu'il s'inscrit en relation avec les stéréotypes, nous allons d'abord examiner le concept de stéréotype pour ensuite mieux définir le préjugé. Par ailleurs, la vaste majorité de la littérature scientifique dans le domaine psychologique se concentre sur la définition des stéréotypes, puisque ceux-ci alimentent et sont à la base des préjugés (Délouée et Légal, 2015 ; Machillot, 2012 ; Klein *et al.*, 2005).

2.2.1 STÉRÉOTYPES

Le stéréotype est initialement catégorisé comme étant socialement partagé, rigide, excessivement généralisé, exagéré, faux ou mal fondé. Or, au fil du temps, les chercheurs proposent que le stéréotype puisse s'appuyer sur un fond ou noyau de vérité, « et/ou une base erronée transmise socialement » (Délouée et Légal, 2015, pp. 15). Le stéréotype aurait une valeur de connaissance, non émotive (contrairement aux préjugés), c'est-à-dire qu'ils sont connus socialement, mais ne sont pas nécessairement approuvés par tous ceux qui les connaissent. Ils peuvent être tant positifs que négatifs, ou les deux, par exemple le stéréotype par lequel les blondes sont jolies (positif), mais moins intelligentes (négatif). De plus, les stéréotypes sont généralement représentés sous la forme d'un prototype, soit une personne qui représente l'image type du stéréotype.

Par ailleurs, ceux-ci peuvent être interprétés différemment en fonction de la situation sociale et des circonstances qui entourent le contexte dans lequel ils sont invoqués (Machillot, 2012). Prenons par exemple un stéréotype possédant culturellement une double connotation positive et négative telle qu'« un col bleu ». Dépendant du contexte social, ceci peut ainsi être invoqué de manière péjorative pour désigner le stéréotype de quelqu'un de peu éduqué et mal employé, ou plutôt être invoqué de manière positive pour désigner quelqu'un de travaillant et de manuel. Dans ce contexte, le même stéréotype se doit d'être interprété en fonction de la situation, ce qui démontre bien que les stéréotypes en général n'existent qu'en *relation* avec un contexte. On parle alors d'« *encrage sociologique* » (Machillot, 2012), qui s'explique aussi en termes de hiérarchisation des positions des individus par rapport à l'objet de représentation (Machillot, 2012). En d'autres termes, le stéréotype est déterminé autant par son contexte sociétal et la culture que par le point de vue adopté par un individu par rapport à celui-ci, soit favorablement ou défavorablement. De plus, les stéréotypes ne sont pas ancrés dans le temps, et évoluent au fil de l'évolution du contexte social. Par exemple, le stéréotype très polarisant de « communiste » a connu une énorme évolution avec le contexte de la guerre froide jusqu'à aujourd'hui.

La présence des stéréotypes est généralement attribuée au fait qu'ils soient socialement utiles et nécessaires pour la compréhension de l'environnement social et de l'interaction entre les groupes (Machillot, 2012). De plus, psychologiquement, ils serviraient d'outil cognitif afin d'expliquer le monde et lui attribuer un sens en diminuant l'activité cognitive de devoir attribuer une analyse complète de chaque situation afin d'établir son opinion, alors qu'il est plus simple cognitivement de se conformer à un stéréotype socialement partagé (Machillot, 2012). Les éléments qui composent un stéréotype sont : « les attributs de la catégorie, ses comportements, les caractéristiques physiques (...) ou leurs traits de personnalité » (Délouée et Légal, 2015, p.18). De plus, le contenu d'un stéréotype est également hiérarchisé, c'est-à-dire que leur importance relative

chez quelqu'un est différente de celle des autres en fonction des facteurs énumérés ci-haut, mais aussi de la grosseur de l'échantillon stéréotypé. Par exemple, le stéréotype « les Français » se place au-dessus de celui « des Parisiens », puisque l'un englobe l'autre (Délouée et Légal, 2015). Par contre, bien qu'il existe une hiérarchisation des stéréotypes, ceux-ci n'en demeurent pas moins interconnectés, dans le sens où l'un n'est jamais connu sans la présence de l'autre. De manière concrète, pour reprendre notre exemple, on n'imagine pas un parisien typique sans l'associer aux traits stéréotypes des Français.

2.2.2 PRÉJUGÉS

Nous avons donc établi que les stéréotypes sont des connaissances sans valeur affective basées sur des traits associés à des groupes. Contrairement aux stéréotypes, les préjugés ont plutôt une valeur affective personnelle, basée sur des valeurs plutôt que des connaissances. Les préjugés sont donc caractérisés par un jugement de valeur face à un groupe, intimement relié aux valeurs personnelles et aux émotions de l'individu qui les porte (Délouée et Légal, 2015). De plus, ils ont également de manière générale une valence négative, bien que quelques exceptions existent. Le domaine de la psychologie le définit généralement comme « Une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, ou les membres de ce groupe, qui repose sur une exagération erronée et rigide » (Délouée et Légal, 2015, p.15). Ils peuvent être davantage catégorisés avec des regroupements de préjugés plus connus, tels que le racisme, sexisme, antisémitisme, etc.

Plus spécifiquement, les préjugés seraient composés de trois dimensions (Délouée et Légal, 2015, p.16) :

- *Une dimension affective, qui renvoie à l'attraction ou à la répulsion;*
- *Une dimension cognitive, qui se réfère aux croyances et aux stéréotypes à l'égard du groupe;*
- *Et une dimension motivationnelle, qui correspond à une tendance à agir d'une certaine manière à l'égard du groupe. »*

Mais les préjugés pourraient également, selon certains auteurs, découler nécessairement des stéréotypes, alors qu'un préjugé se base sur la différenciation de son objet de « l'exogroupe », c'est-à-dire des personnes qui se catégorisent dans notre propre groupe (Klein *et al.*, 2005). Ainsi, pour qu'un préjugé existe chez quelqu'un, son objet devrait se démarquer comme membre d'un groupe stéréotypé, et donc le stéréotype serait la source de laquelle en découle le préjugé. On partirait ainsi d'un construit social préexistant et connu pour y ajouter, en quelque sorte, un préjugé bien personnel (quoi qu'il puisse être partagé par plusieurs). Par exemple, pour avoir un préjugé défavorable envers une femme militaire, il faut adhérer au stéréotype par lequel les femmes militaires seraient toutes hypermasculinisées. L'élément de catégorisation « hypermasculinisée » est le stéréotype, partagé socialement de manière générale, alors que le fait d'associer ceci négativement à des clichés (lesbiennes, « *butch* », barbies, etc.) (Gouliquer, 2011) serait ce qui compose le préjugé.

Au niveau de la mesure des préjugés, plusieurs techniques ont été développées au fil des années, qui tentaient d'associer le niveau de préjugé de personnes par rapport à des thèmes spécifiques (racisme, sexisme, etc.). Or, ces méthodes demeurent relativement imparfaites, puisque les réponses aux questionnaires visant à mesurer le degré de préjugé sur un sujet précis impliquent que les sujets étaient quand même influencés par leur

environnement social ainsi que leur besoin de conformité. Par exemple, l'hypothèse de la conformité publique aux normes de tolérances (Klein, Livingston et Snyder, 2015) tend à démontrer que les normes sociales actuelles influenceraient de beaucoup l'expression préjugée en raison des coûts sociaux associés à l'expression de ces préjugés. De plus, il aurait été démontré que l'anonymat favoriserait une plus grande expression de préjugés, divergeant des normes sociales dominantes (Klein *et al.*, 2015).

En 1979, Allport identifie en particulier cinq attitudes négatives qui ressortent des préjugés, classés en ordre de sévérité. La première, « *Antilocution* », consiste à parler ouvertement de ses préjugés, entre amis ou dans son cercle social. La seconde, « *Avoidance* », touche les préjugés plus ancrés, et consiste à l'évitement de contact avec des membres du groupe faisant l'objet de préjugé. La troisième, « *Discrimination* », est assez connue et consiste à effectuer des actions visant l'exclusion de membres d'un groupe visé par un préjugé, soit par ségrégation ou autre mécanisme. La quatrième et la cinquième attitude négative liée aux préjugés et « *Physical attack* » et « *Extermination* » sont toutes deux des expressions physiques d'une portée allant d'individuelle vers l'action de groupe visant à attaquer directement un groupe afin de lui causer du tort, voir l'éliminer complètement dans les cas extrêmes. En somme, cette échelle de calcul des préjugés ne donne aucun résultat concret du niveau de préjugé, mais permet néanmoins de faire ressortir la pléthore de mécanismes, directs ou indirects, conscients ou inconscients, par lesquels les préjugés s'expriment. Un autre aspect fort intéressant quant à la mesure des préjugés se situe au niveau de la capacité d'introspection, alors que plusieurs études proposent une capacité limitée à déceler nos attitudes implicites (Dambrun et Guimond, 2003). Ainsi, même lorsqu'une personne adapterait son attitude afin de se conformer aux normes sociales dominantes, et même si elle tentait d'y adhérer réellement pour aller au-delà de ce niveau de conformité, elle ne serait pas capable de bien déceler l'ensemble de ses attitudes implicites basées sur ses préjugés profonds.

En somme, nous avons exploré dans cette section la définition des concepts de préjugé et de stéréotypes. Le choix de l'étude de ces deux concepts en unisson découle du fait que nous avons pu comprendre leur caractère indissociable. Effectivement, alors que le stéréotype correspond à la définition normée socialement de groupes distincts, évolutifs dans le temps et selon les contextes sociaux et valeurs personnelles, le préjugé lui est plutôt l'aspect découlant des stéréotypes ayant une valeur affective et une dimension personnelle de jugement. Dans tous les cas, il nous apparaît que les deux concepts se complètent absolument, et qu'ils doivent être compris ensemble. De plus, il apparaît aussi qu'il n'existe pas une seule définition ou même un seul consensus sur ces deux concepts. Néanmoins, l'aspect contextuel et situationnel ressort fortement de la littérature scientifique, et nous permet de mettre ces deux concepts en perspectives l'un par rapport à l'autre.

2.2.3 MASCULINITE HEGEMONIQUE

Le concept de masculinité hégémonique comprend deux aspects : le concept de *masculinité* et celui d'*hégémonie*. Pour ce qui est de la masculinité, ceci peut être compris de différentes manières à travers le monde, et il est évident qu'il n'existerait pas un seul type de masculinité (Donaldson, 1993). Par contre, dans la théorie de masculinité hégémonique, on entend par masculinité une vision dite plus traditionnelle des rôles associés au genre masculin, soit des rôles dont la « normalité » repose sur l'hétérosexualité et l'hétéro normativité, une certaine agressivité normalisée et associée au courage, une autonomie et une endurance et capacité physique accrue (Donaldson, 1993). Ceci peut donc être compris comme une forme de stéréotype du rôle des genres (Connell et Messerschmidt, 2005).

L'aspect hégémonique du concept de masculinité hégémonique repose, quant à lui, sur la dominance et sur la reproduction des normes sociales associées à une masculinité « traditionnelle » (Kronsell, 2011). Ce concept suppose donc que la portion hégémonique

de la théorie correspond au fait que l'assertion de la masculinité traditionnelle dominante s'effectue par des actions, et non simplement comme des attentes ou une vision identitaire (Connell et Messerschmidt, 2005). On parle également d'hégémonie de la masculinité lorsqu'il y a une coïncidence entre les idéaux culturels et les relations de pouvoir, ce qui est selon Connell (1995) souvent associé à des institutions de pouvoir traditionnelles comme le gouvernement ou l'armée, alors qu'ils démontrent et encouragent des démonstrations *corporatives* de la masculinité traditionnelle. Cette théorie s'applique donc au niveau de la société dans son ensemble, mais également dans certaines institutions dans lesquelles elle est plus présente (Schippers, 2007).

En plus du concept de masculinité hégémonique, vue comme une confrontation visant à perpétuer la conception traditionnelle de la masculinité pour en assurer la dominance, Connell (1995) conçoit également un type de masculinité qu'il nomme « *complicit* », qui consiste à l'adoption d'attitudes sociales qui acceptent le postulat de la dominance de la forme traditionnelle de la masculinité sans toutefois prendre part de manière active à la poursuite de ces pratiques (Schippers, 2007). Dans ce cas, la masculinité complice serait tout de même une forme de soutien à la masculinité hégémonique, ce qui est très important de comprendre puisque le soutien tacite de ce type de schème social permet quand même sa perpétuation et sa dominance comme norme. On dirait alors que « *Men who received the benefits of the patriarchy without enacting a strong version of masculine dominance could be regarded as showing a complicit masculinity* » (Connell et Messerschmidt, 2005, p.832). Finalement, pour Connell (1995), on ne peut pas non plus concevoir d'hégémonie féminine, puisque la féminité serait toujours conçue dans une relation d'infériorité de pouvoir face à la masculinité : « *All forms of femininity in this society are constructed in the context of the overall subordination of women to men. For*

this reason, there is no femininity that holds among women the position held by hegemonic masculinity among men » (Connell, 1995, p.187 cité dans Schippers 2007).

Il ne faut pas toutefois confondre l'idéal ou la représentation de la masculinité dans la théorie de masculinité hégémonique avec le fait qu'il n'existerait uniquement que ce type de masculinité. En effet, Connell (1998) et Donaldson (1997), par exemple, mettent en garde les lecteurs de ne pas sur-simplifier ce concept en prétendant qu'il n'existe aucun autre modèle de masculinité. En effet, la masculinité vue dans le sens traditionnel et hégémonique sur le rôle de ce genre n'exclut aucunement que plusieurs formes de masculinités existent et coexistent, que ce soit par rapport à leur relation sur la sexualité, les pratiques sociales dites « normales » pour les hommes ou même le concept de genre comme tel (Donaldson, 1997 ; Connell, 1998). Cependant, la théorie de masculinité hégémonique repose sur les formes de masculinité les plus présentes et assertives au sein de la société et des institutions, soit le modèle traditionnel de masculinité (Schippers, 2007). De par ce constat, Connell (1995) propose que, dans les normes sociales de masculinité hégémonique, les autres formes de masculinités soient subordonnées à la masculinité traditionnelle, par exemple dans le cas de la masculinité homosexuelle. Connell propose comme explication à cette forme de subordination que les autres modèles de masculinité soient associés à une forme de féminité, ce qui justifierait leur infériorité (Schippers, 2007). On stigmatise alors les hommes affichant des comportements associés à la féminité comme des « fag », « pussy » ou « wimp », en lien avec leur désir perçu pour le même sexe, leur faiblesse physique ou leur manque d'assertion sociale (Schippers, 2007).

Le tableau suivant illustre bien la vision de Connell (1995) quant à la hiérarchisation des différents types de masculinité :

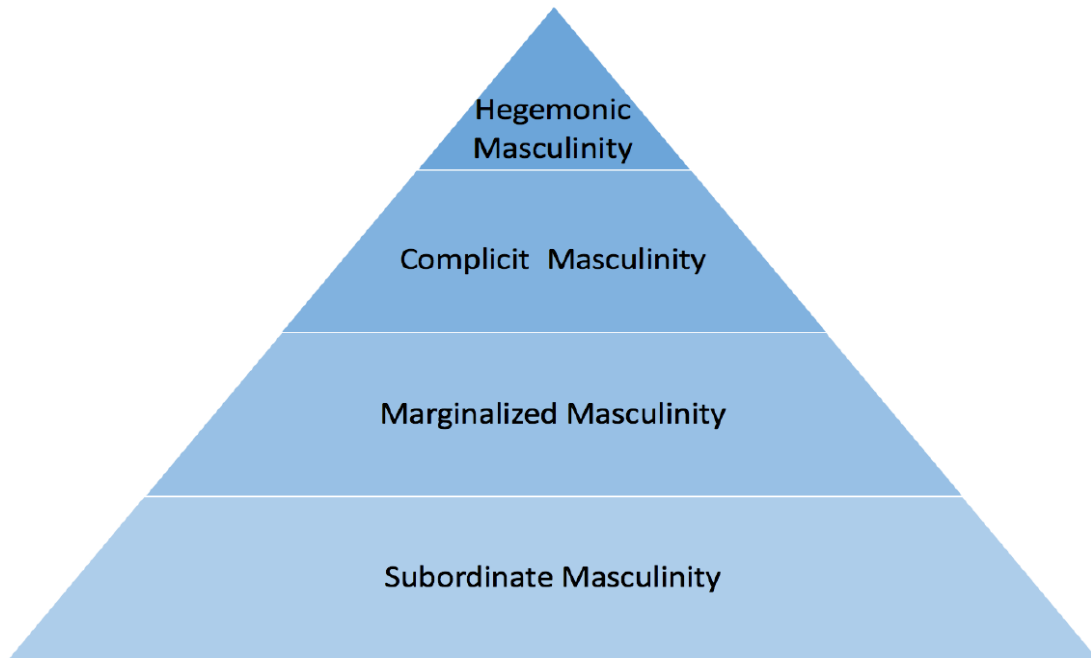


Figure 2 : Hiérarchie de la masculinité de Connell (1995)

2.2.3.1 CONCEPTION TRADITIONNELLE DE LA MASCULINITÉ

Maintenant que nous avons élaboré ce qu'est la masculinité hégémonique de manière générale, il importe de bien définir ce qu'est la conception traditionnelle de la masculinité, sur quoi repose cette théorie. Effectivement, la reproduction ou l'idéalisation systémique des normes associées à la masculinité doivent, pour être bien identifiées, reposer sur des éléments qui définissent cette masculinité dont on fait référence. Pour nous aider à comprendre cette définition et les différentes normes associées à la masculinité traditionnelle, nous allons employer le modèle de Connell (1995) représenté et également analysé par Schippers (2007) et revu par Connell et Messerschmidt (2005). D'abord,

Connell définit la masculinité comme « *simultaneously a place in gender relations, the practices through which men and women engage that place in gender, and the effects of these practices on the bodily experience, personality and culture* » (Connell, 1995, p.71). Pour lui, il existe ainsi trois composantes à la masculinité, soit : (1) l'aspect social et comportemental associé à la masculinité (2) l'ensemble des pratiques et caractéristiques associées à la masculinité et (3) l'expérience individuelle du corps et du soi *face* à l'application de ces normes (Schippers, 2007 ; Connell, 1995). Ainsi, pour Connell, la représentation de la masculinité et de la féminité s'expérimente en opposition et de manière binaire. Par contre, il ne s'agit pas non plus d'une expression ou pratique précise et associée à une expérience individuelle, mais plutôt d'une série de pratiques culturelles qui définissent la vision de la masculinité à travers la société, les communautés et les organisations (Schippers, 2007). Le résultat de la théorie de Connell est que la masculinité ne peut être vue comme un attribut individuel, mais plutôt comme l'association de nos pratiques à ce concept : nous ne *sommes* pas masculins, nous *pratiquons* la masculinité (Schippers, 2007).

Il faut donc comprendre la masculinité traditionnelle comme une forme de contrôle social qui reproduit et idéalise des comportements basés sur la supposition que ceux-ci (ou ce qu'ils représentent) sont intrinsèquement supérieure aux autres modèles de masculinité, ainsi qu'à toute forme de féminité (Schippers, 2007). De manière concrète, il importe tout de même de déterminer quels comportements *précis* constituent cette hégémonie. Pour Connell (1995) et Schippers (2007), on parle surtout de trois choses : force physique, l'habilité d'utiliser la violence interpersonnelle lorsque face à un conflit ainsi que l'autorité. Il s'agit là donc de catégories dans lesquelles différentes actions peuvent être comprises afin de perpétuer l'hégémonie masculine, de manière consciente ou non. Par exemple, certaines blagues ou rumeurs ayant pour thème l'autorité des femmes ou leur force physique seraient directement asociales à ces catégories d'actions associées à la masculinité traditionnelle (Schippers, 2007) puisqu'elles insinuent une subordination des femmes aux

hommes (traditionnels du moins, car comme discuté plus tôt les modèles de masculinités jugés inférieurs pourraient également faire l'objet de ces blagues ou rumeurs).

2.2.3.2 CONCEPTION DE LA FÉMINITÉ

Il importe désormais de définir la conception de la féminité par rapport à la masculinité hégémonique. Alors que Connell (1995) affirme qu'il ne peut exister de féminité que dans son opposition à la masculinité traditionnelle ou hégémonique, Schippers (2007) affirme plutôt qu'il existe deux types de féminités. D'abord, elle affirme qu'il existerait une féminité hégémonique, qu'elle définit comme « the characteristics defined as womanly that establish and legitimate a hierarchical and complementary relationship to hegemonic masculinity and that, by doing so, guarantee the dominant position of men and the subordination of women » (Schippers, 2007, p. 94). Il s'agirait alors de toutes les situations dans lesquelles les femmes accepteraient (volontairement ou non, directement ou non) de jouer leur rôle social en relation de subordination à la masculinité traditionnelle. Ce type de féminité serait bien sûr complémentaire à la masculinité hégémonique, avec comme spécificité qu'il appartient aux femmes de manière isolée et doit être vu comme une série de normes séparées de celles de la masculinité hégémonique (Schippers, 2007).

L'autre type de féminité est plutôt la féminité non complice qui existe par elle-même, par un refus d'entrer dans les modèles d'hégémonie masculine et de se voir en opposition. Schippers parle alors de féminité paria (« *pariah femininity* » (Schippers, 2007, p.95). Ceci serait possible lorsque les femmes présentent un refus de se conformer au modèle présenté plus tôt d'hégémonie féminine et assument un ou des rôles sociaux qui appartiennent aux hommes de manière traditionnelle. Ainsi, lorsqu'une femme refuse d'être l'objet passif du désir masculin, ou assume pleinement sa sexualité sous quelque forme que ce soit, ou simplement assume un rôle d'autorité, de force ou de pouvoir, elle se voit stigmatisée, d'où le terme « paria » (Schippers, 2007, p.95). On les associe alors à des catégories péjoratives

que Schippers (2007) nomme notamment comme « slut », « schrew », « lesbian », « frigid » ou « bitch » (Schippers, 2007). Ainsi, quand une femme assume de l'autorité, elle n'est pas une leader, mais plutôt associée à une « bitch », et quand une femme refuse de consentir à être l'objet du désir sexuel de l'homme elle ne se respecte pas, mais est plutôt « frigid ».

2.3 OBJECTIF DE RECHERCHE

Jusqu'à présent, nous avons réussi à dégager une certaine problématique de recherche axée sur la présence de difficultés pour les femmes militaires au sein des FAC en lien avec le rôle des genres, que ce soit lorsqu'elles se sentent avec l'obligation de se conformer à des idéaux types, d'adopter des attitudes polarisantes par mécanisme de défense ou simplement lorsqu'il est question de mesures d'intégration ou de performance. Par la suite, nous avons examiné deux concepts, ou théories, clés qui permettent de jeter un fondement théorique sur les phénomènes observés au chapitre 1, toujours du point de vue du rôle des genres, soit : stéréotype et préjugés; et le concept de masculinité hégémonique. Ainsi, en partant d'une problématique observée plutôt générale quant aux difficultés d'intégration des femmes dans les FAC, nous avons été en mesure de cheminer vers une problématique sous-jacente partagée par plusieurs auteur(e)s, soit un problème fondamental de rôle des genres et d'hégémonie masculine au sein de ce milieu (voir McChristal, 2020; McChristal et Baggaley, 2019 ; Eichler, 2017 ; Tait, 2014 ; Gouliquer, 2011 ; Davis, 1994). Par le fait même, nous sommes désormais en mesure d'établir par le biais d'une recension de littérature scientifique que, bien qu'il n'existe pas (ou presque plus) de discrimination directe envers les femmes au sein des FAC, la culture dominante reliée à l'image du guerrier idéal demeure profondément ancrée dans une vision du rôle masculin. Il nous semble donc pertinent de creuser afin d'établir des sources *indirectes* toujours présentes de stéréotypes et préjugés. Finalement, que la discrimination indirecte pouvant découler d'un

tel constant représente le *comment*, la question de masculinité hégémonique représente plutôt le *pourquoi*.

Compte tenu du contexte établi plus tôt, il nous semble donc pertinent dans le cadre de cette recherche d'aller valider les théories quant aux difficultés d'intégration des femmes en lien avec le rôle des genres hypermasculinisé au sein des FAC, afin de relier le *comment* au *pourquoi* avec un échantillon de la population réelle. Pour ce faire, nous avons évidemment choisi de les mettre en relation avec nos deux concepts clés, qui nous apparaissent comme sous-jacents et parfaitement reliés à l'ensemble de la littérature scientifique déjà existante sur le sujet. Alors que les concepts mêmes de stéréotype et préjugé sont au centre de l'argumentaire quant au rôle des genres dans un environnement hypermasculinisé, la question d'hégémonie masculine, elle est également fort pertinente à analyser. Dans la présente recherche, nous allons ainsi tenter de relier les différents facteurs isolés de nos concepts clés avec l'expérience vécue des femmes militaires canadiennes. Plus précisément, nous allons tenter d'isoler ces facteurs et de les relier avec des difficultés d'intégration (pendant leur carrière) et/ou l'attrition (raison pour avoir quitté les FAC).

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

3.1 INTRODUCTION

Le présent chapitre établira le cadre méthodologique de notre travail de recherche, afin d'identifier la manière précise par laquelle nous serons en mesure de valider nos hypothèses de recherche, et possiblement de découvrir de nouveaux facteurs reliés à l'attrition des femmes au sein des FAC en lien avec le rôle des genres. Nous débuterons avec notre positionnement épistémologique, puis nous nous attarderons à notre population et à l'échantillon de la recherche. Par la suite, nous présenterons notre méthode de collecte et d'analyse de données, pour finalement présenter nos considérations éthiques de recherche.

3.2 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE

3.2.1 ÉPISTEMOLOGIE CONSTRUCTIVISTE PRAGMATIQUE

Le paradigme de l'épistémologie constructiviste pragmatique (PECP) constitue le principal paradigme des recherches qualitatives (Albert et Avenier, 2011), dans lesquelles la méthode de recherche utilise l'interprétation de résultats du point de vue analytique plutôt que par le biais d'une méthode empirique basée sur des outils statistiques. Ainsi, l'objectif se centre plutôt sur « l'organisation d'un monde constitué par l'expérience humaine (...) [qui] ne prétend pas refléter un réel ontologique indépendant dont nul ne peut prouver rationnellement l'existence » (Albert et Avenier, 2011, p. 25). En d'autres mots, l'essence d'une étude menée sous le PECP vise non pas à établir une vérité absolue et irréfutable, mais plutôt à proposer un regard critique sur la constitution d'un problème, en pleine connaissance de ses limitations, ayant comme « statut d'hypothèses plausibles adapté

à l'expérience des sujets qui la génèrent » (Albert et Avenier, 2011). Ainsi, sous le plan méthodologique, l'expression qui pourrait qualifier ce type d'étude fréquemment utilisé est « *anything goes* », mais du moment que les trois principes suivants sont respectés: « rigueur, explication et comportement éthique du chercheur dans l'élaboration des connaissances » (Albert et Avenier, 2011, p. 27).

Dans le cadre de la présente recherche, nous adressons ainsi notre problématique de recherche sous le PECP. Nous allons ainsi tenter, ultimement, de déterminer s'il existe un lien entre les divers facteurs reliés au rôle des genres dans les FAC et l'attrition des femmes en leur sein. Par contre, ce faisant, nous comprenons aussi que le statut de nos hypothèses, puis de nos conclusions, n'ont pas de prétention absolue en termes de connaissance. Notre étude sera certes basée sur un cadre théorique bien enraciné dans la littérature scientifique sur les sujets qui nous concernent, mais il n'en demeure pas moins qu'il est impossible de représenter de manière absolue un lien tangible entre le rôle des genres et l'attrition des femmes dans les FAC par le biais de notre méthode, et avec les limitations que présente la portée de notre échantillon. De plus, nous postulons aussi que la meilleure manière d'obtenir un lien représentatif entre nos concepts est au niveau de la technique d'investigation d'entrevues semi-dirigées, puisque l'expérience humaine se situe à la base de ce que nous tentons d'identifier comme problématique, et qu'une simple méthode documentaire ne serait à notre avis pas ou peu pertinente.

En somme, la présente recherche a comme objectif de recueillir des informations fixées dans le temps et par rapport à un échantillon limité afin d'établir un lien entre l'attrition des femmes au sein des FAC et le rôle des genres. Notre méthode épistémologique qualitative nous indique donc que la méthode d'investigation la plus pertinente est celle des entrevues. Nous croyons aussi que les hypothèses plausibles dégagées de notre recherche pourrons compléter le savoir déjà établi dans le domaine du

rôle des genres, plus spécifiquement au sein des FAC, en présentant une étude récente et en mettant en évidence les concepts de préjugé, stéréotypes et de masculinité hégémonique comme variables interreliées.

3.2.2 THEORIE FEMINISTE DU STANDPOINT

La théorie féministe du Standpoint (« *Feminist Standpoint Theory* » ou FST) est l'une des premières théories modernes de l'école du féminisme moderne, reliée à ce qu'on appelle la seconde vague du féminisme (Hekman, 1997). Cette théorie est apparue dans les années 1970 dans la lignée de la modernisation des politiques sociales reliées au rôle des femmes, notamment sur le marché du travail. Dérivée de la philosophie politique de Marx, la FST repose également sur le postulat de l'affrontement des classes sociales, seulement cette théorie précise que les femmes comme genre constituent une classe sociale à part en dépit de leur statut économique.

Tout comme la philosophie marxiste, la FST prétend que la vérité ne peut être comprise que par le prisme de la classe opprimée (les femmes) : « *women's unique standpoint in society that provides the justification for the truth claims of feminism while also providing it with a method with which to analyze reality* » (Hekman, p. 341). Ainsi, l'épistémologie du FST peut être comprise comme la simple analyse des situations ou politiques sociales par le biais du regard des femmes, avec la supposition que ce groupe soit de manière générale opprimé et moins avantagé dans la société par rapport aux hommes. En réalité, la FST représente la base du féminisme moderne que l'on connaît aujourd'hui, bien que cette théorie ne soit pas la dernière associée au féminisme. En effet, depuis les années 1990, une « troisième vague » de féminisme est apparue (Hekman, 1997), qui propose plutôt une approche moins généraliste de l'oppression des femmes, notamment en incluant des notions additionnelles comme le statut socio-économique, l'origine ethnique,

etc. (Hekman, 1997). Cette approche nommée « post-moderne » ou « post-structuraliste » (Hekman, 1997, p. 341) associée au féminisme de la troisième vague repose sur le concept de diversité et d'intersectionnalité.

L'objet de la présente étude s'inscrit selon nous beaucoup plus dans l'épistémologie de la FST que dans celle du féminisme de la troisième vague, car nous adoptons le point de vue que les femmes représentent une classe opprimée et discriminée par rapport aux hommes militaires. Ce choix repose sur de nombreuses études et travaux antérieurs recensés plus tôt dans cette recherche (voir Chapitre 1), qui identifient les diverses expériences de discrimination généralisée et d'oppression des femmes militaires. Par contre, nous comprenons aussi que cette approche épistémologique, qui guidera notre méthode de collecte et d'analyse de données, ajoutera une limite à la recherche, soit du fait que les concepts de diversité au sein de la classe féminine des militaires des FAC ne sera pas représenté au sein de notre étude. Toutefois, nous avons l'intime conviction que le fait d'adopter la FST comme précepte méthodologique demeure justifié de par la nature de nos objectifs de recherche, et de par la présence de grandes difficultés d'intégration des femmes au sein des FAC.

3.3 POPULATION ET ÉCHANTILLON

Après avoir déterminé le positionnement épistémologique de cette étude, il s'avère nécessaire de déterminer la population et l'échantillon qui sera sélectionné. D'abord, il importe de comprendre que cette étude vise une méthode non probabiliste de collecte de données, c'est-à-dire une méthode moins axée sur des règles techniques (méthodes quantitatives), mais plutôt en comprenant que « l'accent est mis sur les rapports entre l'échantillon et l'objet [de la recherche] » (Pires, 1997, p.10). Dans notre cas précis, l'accent sera donc porté sur le lien entre nos concepts théoriques (stéréotypes, préjugés et

masculinité hégémonique) et l'échantillon de la population. De plus, tel que mentionné précédemment, la portée de nos conclusions auront comme statut d'hypothèse probable, située dans le temps et par rapport à notre échantillon, et non de vérité scientifique absolue. C'est donc dans ce contexte que s'inscrit notre choix d'échantillon, par rapport à la population et surtout à la population accessible.

3.3.1 POPULATION

Il importe donc d'abord de déterminer notre population. Le sujet à l'étude dans cette recherche est le lien entre le rôle des genres stéréotypé au sein des FAC et l'attrition des militaires femmes. Ainsi, nous avons déterminé comme population à l'étude l'ensemble des femmes ayant quitté les FAC. Plus spécifiquement, afin d'assurer une pertinence dans le temps des résultats rapportés, nous nous concentrerons sur les femmes ayant quitté les FAC dans les dix dernières années, soit depuis 2010.

Cette définition de population se base sur trois choix concrets, qui représentent un choix quant à la portée de notre étude. Notre premier choix, le plus important, quant à notre population est celui de se la définir seulement à *l'extérieur* de l'organisation (toujours existante). Ainsi, les femmes actuellement au service des FAC sont exclues de notre population à l'étude. Ce choix repose sur le fait que, étant toujours en service au sein des FAC, il serait impossible d'associer la présence de nos concepts clés à l'attrition, n'ayant pas (encore du moins) fait ce choix que de quitter l'organisation. Notre second choix relié à notre sélection de la population visée est celui de se concentrer uniquement sur les femmes. Ce choix repose sur une principale supposition épistémologique avouée, soit celui que présente la théorie féministe du Standpoint qui suppose que tout problème d'oppression des femmes ne peut être entièrement compris qu'en adoptant le point de vue de ces dernières (Hekman, 1997). Finalement, notre dernier choix quant à la population est relié au facteur temps, soit le choix de limiter notre population aux femmes ayant quitté l'organisation

depuis les dix dernières années (c.-à-d. 2010). Ce choix assumé vise à limiter la portée de cette étude afin que nos conclusions puissent refléter un certain état de recense, et non possiblement une réalité qui aurait changé. Ce choix ne vise aucunement à discréditer les expériences vécues avant la période sélectionnée, mais relève plutôt d'une stratégie de recherche visant à maintenir une certaine pertinence dans notre projet de recherche.

3.3.2 ÉCHANTILLON VISE

Nous avons désormais défini notre population comme étant les femmes ayant quitté dans les FAC depuis 2010. Cependant, la population est beaucoup plus substantive la consulter dans son entièreté, alors qu'on inscrit plus de 8 000 militaires sortis des FAC seulement entre 2013 et 2017 (Ministère de la Défense nationale, 2017), dont une proportion autour de 20% sont des femmes, soit près de 1 600 sont des femmes. Ainsi, il importe pour la faisabilité de cette étude de déterminer quelle proportion de femmes sera consultée.

Avant de décrire notre choix d'échantillon, il importe tout de même de souligner un choix stratégique affectant la méthodologie de la présente recherche, soit celui d'inclure *l'ensemble* des femmes ayant quitté les FAC depuis 2010. Se faisant, nous faisons un choix conscient de ne pas subdiviser celles-ci par catégorie et de se concentrer sur une seule catégorie, par exemple par groupe professionnel, âge ou nombre d'années de service. Ce choix se désigne comme « échantillon de milieu (...) institutionnel » (Pires, 1997, p. 37), et consiste à limiter l'échantillon par regroupement institutionnel ou géographique. L'étude vise alors à porter des observations faites sur l'ensemble d'un milieu, mais ne vise pas une catégorie précise de l'institution.

Si un choix s'imposait à ce niveau, il aurait à notre avis été sur le fait de concentrer l'étude sur les femmes appartenant aux métiers de combat, tel que certaines études l'ont fait par le passé (Tait, 2014 ; Dunn, 1999 ; Davis, 1997), puisque c'est dans ce milieu qu'il est théoriquement possible de mieux faire ressortir l'hégémonie masculine et l'image du guerrier type masculin. Cependant, nous avons plutôt opté pour un échantillonnage ouvert à toutes les femmes ayant servi, en dépit de leur catégorie de service ou d'expérience, basés sur la volonté d'inclusion maximale. Ainsi, il faut comprendre que l'une des limites de cette étude est au niveau de la compréhension de ses résultats en rapport avec les sous-groupes. Nous prendrons toutefois quand même la mesure de diverses données de base (âge, années de service, groupe professionnel, etc.) par rigueur scientifique.

Maintenant que nous avons posé notre choix quant à la constitution de notre échantillon (homogène seulement en termes de genre au sein de la même institution, notamment les FAC), nous pouvons nous pencher sur la portée de celui-ci. La méthode que nous favorisons dans la présente recherche se nomme échantillon par « saturation théorique » ou « empirique » (Pires, 2017, p. 66), et consiste à répéter successivement la collecte de données (entrevue dans notre cas) jusqu'à ce que le concept théorique que nous tentons de relier émerge des données, et qu'aucune nouvelle propriété n'émerge de nouvelles données. Selon Pires, cette méthode comprend deux fonctions « d'un point de vue *opérationnel*, elle indique à quel moment le chercheur doit arrêter la collecte des données (...) et d'un point de vue méthodologique, elle permet de *généraliser* les résultats à l'ensemble de l'univers de travail » (Pires, 2017, pp. 67-68). Ainsi, dans notre cas, nous allons répéter la collecte de données jusqu'à ce qu'il soit possible de relier nos données (expériences vécues) aux les concepts de stéréotype, préjugé et hégémonie masculine. Ceci implique évidemment que, du point de vue méthodologique, nous ne nous limitons pas à un nombre déterminé d'entrevues, mais nous engageons plutôt à analyser nos entrevues à mesure de notre collecte afin d'être en mesure de déterminer le moment de saturation empirique.

3.3.3 ÉCHANTILLON OBTENU

Suite à notre période de collecte de données, nous avons été en mesure de conduire douze (12) entrevues au total. Voici un résumé des données sociodémographiques de notre échantillon :

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +
Âge	1	5	4	2	0
	Sdt à Adj	Adjum-Adjuc	Élof - Capt	Maj-Lcol	Col et +
Grade	6	1	4	1	0
	5 et -	5 à 10	10 à 15	15 à 20	25 et +
Années svc	0	4	2	3	3
	DES	DEP / Tech	Bacc	2e/3e cycle	
Éducation	1	4	2	5	
	Armée	Aviation	Marine	Forces Spéciales	
Élément	9	1	1	1	
	Réserve	Régulière			
Composante	4	8			

3.4 MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES

Nous devons désormais établir la méthode de collecte de données. Compte tenu de notre choix épistémologique, appuyé sur le PECP et la théorie féministe du Standpoint, la méthode de collecte de données par entrevue s'impose par elle-même, car elle seule permet d'obtenir la richesse d'information recherchée.

3.4.1 ÉCHANTILLONNAGE ACCIDENTEL ET PAR RESEAUX

Pour ce qui est du choix de la méthode de sélection de l'échantillon, notre sélection s'est naturellement portée sur deux méthodes : échantillonnage accidentel (par convenance) et par réseaux (en boule de neige). Les raisons de ce choix sont simples. D'une part, de par

la nature de l'échantillon, il s'agit d'une population relativement sélecte et difficile à rejoindre. Or, étant membre des FAC depuis près de 12 ans, j'ai un accès privilégié à plusieurs réseaux sociaux comprenant d'anciens militaires, ce qui justifie le choix de la méthode en boule de neige. D'une autre part, le fait que je sois toujours actif au sein des FAC fait aussi en sorte que, parfois, par le fruit du hasard, j'interagisse avec d'anciennes militaires, ce qui justifie le choix de la seconde méthode (par convenance).

3.4.2 ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES

Pour ce qui est de la méthode de collecte des données, nous devions choisir entre les différents types d'entrevues. D'abord, étant donné que le cadre de la présente recherche touche un sujet sensible sur l'expérience vécue, nous avons écarté d'emblée la méthode d'entrevue de groupe. Puis, nous avons également choisi d'écarter la méthode de collecte de données par questionnaire, puisque cette méthode ne nous donnerait aucunement la richesse des données nécessaire afin d'être en mesure de relier nos concepts théoriques aux réponses données. En outre, il nous restait donc à choisir entre des entrevues semi-dirigées et informelles, mais nous avons rapidement sélectionné les entrevues semi-dirigées par choix méthodologique. Effectivement, nous croyons être davantage en mesure de faire ressortir les divers éléments conceptuels des entrevues avec un cadre, tant soit-il flexible, sans pour autant retirer la flexibilité lors de l'entrevue afin de permettre aux sujets d'exprimer en profondeur leur expérience vécue. Nous avons tout de même élaboré un guide d'entrevue (Annexe I) afin de nous assurer de couvrir l'ensemble des sujets reliés aux thèmes choisis pour l'analyse des données, mais nous avons permis une flexibilité et souplesse entre les questions pour s'assurer que les entrevues se passent de manière la plus naturelle possible.

Les entrevues semi-structurées consistent à un échange verbal informel avec un seul sujet dans laquelle la personne qui administre l'entrevue tente d'élucider l'information obtenue du sujet en posant des questions ouvertes (Longhurst, 2003). Le chercheur doit d'abord élaborer ses questions, ou au minimum une liste de thèmes à élaborer les des entrevues (Longhurst, 2003). Une stratégie efficace est de progresser de manière graduelle avec l'intensité des questions, c'est-à-dire de débiter avec des questions pour lesquelles les sujets devraient se sentir confortables de répondre, puis de progresser vers des questions plus sensibles ou difficiles. Il importe aussi dans ce type d'entrevues de laisser la discussion découler de par elle-même, et donc de permettre une fluidité dans l'ordre des sujets ou questions abordées selon l'évolution des réponses des participants (Longhurst, 2003). Pour la présente étude, la liste des questions se retrouve à l'annexe A, et le rapport des entrevues se retrouve à l'annexe B.

Le choix des candidats lors d'entrevues semi-dirigées au cours d'une étude qualitative doit reposer sur une sélection rigoureuse afin d'assurer un lien entre les caractéristiques du candidat et le sujet à l'étude (Longhurst, 2003). Dans le cas de notre recherche, les critères de la sélection des candidats sont donc les suivants :

- a. La participante doit s'identifier au genre féminin,
- b. La participante doit avoir effectué un service militaire au sein des FAC d'au moins 6 mois,
- c. Le service militaire effectué doit avoir pris fin depuis le 1 janvier 2010,
- d. La participante ne doit plus faire partie des FAC ou du MDN,
- e. La participante ne doit pas avoir entretenu de relation hiérarchique ou avoir travaillé avec le chercheur au cours de sa carrière dans les FAC (conflit d'intérêts à éviter).

Il importe également de déterminer le lieu et la manière dont les entrevues seront conduites. Dans notre cas, nous devons composer avec les limitations liées à la COVID-19, et donc un contact physique avec les participantes n'est pas réellement envisageable afin de préserver leur sécurité physique. Ainsi, notre méthode d'entrevue devra s'effectuer de manière virtuelle. Nous allons également opter pour enregistrer les entrevues, avec le consentement des participantes, afin de pouvoir pleinement être présents lors de l'entrevue puis de la visionner de nouveau pour l'analyser ultérieurement. Quant à la phase de recrutement, nous débiterons une fois la demande éthique approuvée, puis nous allons adopter une approche « boule de neige », et donc recruter et effectuer les entrevues à mesure que nous rencontrerons des candidats.

3.5 MÉTHODE D'ANALYSE

Comme nous l'avons mentionné lors de l'introduction, le sujet général de recherche en lien avec le rôle des genres au sein des FAC et les difficultés d'intégration des femmes dans ce milieu ne sont ni nouveaux ni uniques. Le paradigme de masculinité hégémonique fut déjà l'objet de recherche en lien avec le rôle des femmes dans les FAC, notamment lors de l'étude de Taber (2018) et de Gouliquer (2011). Certains ont également adopté une approche plutôt empirique afin de souligner une possible discrimination indirecte au sein des FAC face aux femmes (Tait, 2014 ; Gouliquer, 2011 ; Davis, 1994 et 1997).

Plusieurs auteurs ont également effectué, en parallèle ou comme méthode principale, des recherches qualitatives afin d'examiner les expériences vécues des femmes militaires canadiennes et d'isoler certains facteurs liés à leurs difficultés d'intégration (Gouliquer, 2011 ; Buydens, 2002 ; Davis, 1994). Ainsi, basés sur notre revue littéraire et les principales propositions qui peuvent en être conclues, nous sommes en mesure d'avancer certains thèmes que nous anticipons qui ressortiront des entrevues effectuées. Ces thèmes sont divisés en deux catégories, calquées sur nos concepts clés : stéréotypes et préjugés et

masculinité hégémonique. C'est basé sur ces thèmes que nous allons analyser les entrevues et tenter de relever des récurrences au sein des réponses des candidates. Il s'agira ainsi de nos critères de validité selon notre paradigme basé sur nos concepts clés.

3.5.1 THÈMES A : STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

Nous croyons nos entrevues devraient permettre d'établir la présence de stéréotypes reliés au rôle des femmes au sein de l'organisation des FAC. Nous croyons qu'il existera un lien, mentionné ou compris directement ou non, entre la présence de ce stéréotype et l'attrition des participantes des FAC. Ceci serait démontrable soit si les participantes à l'étude le mentionnent comme cause directe de leur départ des FAC, soit si elles le mentionnent comme facteur ayant joué un rôle. Pour ce faire, nous nous baserons sur l'un ou plusieurs des éléments constitutifs des stéréotypes : « les attributs de la catégorie, ses comportements, les caractéristiques physiques (...) ou leurs traits de personnalité » (Délouée et Légal, 2015, p.18). Ceci devrait se manifester avec les éléments tels que des blagues, commentaires, procédures, perceptions ou autres, au sein des expériences vécues par des femmes lors de leur carrière dans les FAC, qui perpétuent ce stéréotype ou préjugé de manière directe ou indirecte.

Il faut donc associer les différents thèmes aux théories des stéréotypes et préjugés (Délouée et Légal, 2015), et donc comprendre que tout élément ressortant des entrevues pourront être classés comme stéréotype s'il s'agit d'une opinion sur un groupe basé sur une association à des caractéristiques (stéréotype) ou plutôt une opinion personnelle sur ce groupe basé sur des émotions (préjugé). Voici une liste non exhaustive des thèmes que nous croyons qui pourra être dégagée de nos entrevues :

- a. Stéréotype ou préjugé sur le rôle professionnel des femmes au sein des FAC (attributs de la catégorie),
- b. Stéréotype ou préjugé sur le rôle familial traditionnel des femmes, soit sur le rôle de mère ou de conjointe (attributs de la catégorie),
- c. Stéréotype ou préjugé sur l'orientation sexuelle typique des militaires femmes (attributs de la catégorie),
- d. Stéréotype ou préjugé sur l'apparence typique des militaires femmes (caractéristiques physiques),
- e. Stéréotype sur la capacité physique des femmes, ou des femmes au combat (caractéristique physique).

3.5.2 THÈMES B : MASCULINITÉ HÉGÉMONIQUE

Nous croyons également qu'il sera possible de relever la présence d'une forme perçue ou assumée de masculinité hégémonique au sein de l'expérience vécue des femmes. Nous croyons aussi qu'il sera possible de faire un lien entre ceci et l'attrition des femmes, que ce soit comme facteur décisif ou contributif. Nous croyons que ceci se reflètera par la présence de l'un ou plusieurs des thèmes (non exhaustifs) suivants :

- a. Expérience vécue dans laquelle les formes de masculinité « non traditionnelles », tel que la masculinité homosexuelle ou hyperféminisée, sont jugées comme inférieures à la masculinité traditionnelle et/ou marginalisée,
- b. La présence de rites sociaux qui perpétuent l'idéalisation de la masculinité traditionnelle (hégémonique), par exemple en renforçant ou en encourageant des attributs traditionnellement masculins (force, courage, etc.),

- c. La présence de violence interpersonnelle en cas de conflit, reliée à l’assertion de la masculinité hégémonique
- d. La démonstration d’autorité face à une situation dans laquelle une femme pourrait offrir une alternative comme autorité, basée sur la supposition de l’hégémonie masculine que l’autorité revient aux hommes de manière naturelle
- e. La stigmatisation reflétée dans l’expérience vécue par les femmes passées en entrevue associée à des stéréotypes basés sur une féminité non conforme aux attentes de l’hégémonie masculine (Schippers, 2007, voir aussi section 2.2.4.2). Ces stéréotypes sont : « Butch/Lesbienne », « Bitch », « Pute », et « Barbie » et (comportements / traits de personnalité),
- f. La stigmatisation reflétée dans l’expérience observée par les femmes passées en entrevue associée à des stéréotypes basés sur une masculinité non conforme aux attentes de l’hégémonie masculine (Schippers, 2007, voir aussi section 2.2.4.1). Ces stéréotypes sont : « fag », « pussy » ou « wimp »,
- g. Suppositions ouvertes ou implicites que l’avancement de femme(s) serait causé uniquement par le fait qu’elle(s) soi(en)t une/des femme(s). Ceci peut se présenter sous forme de blague, de sous-entendus, ou de commentaires divers (difficulté à accepter une forme d’autorité féminine puisque ceci contredit les préceptes de la masculinité hégémonique).

3.5.3 ÉMERGENCE DE NOUVELLES CONNAISSANCES

Comme discuté dans la section sur le positionnement épistémologique (section 3.2.1), cette recherche se base sur un fondement constructiviste, c’est-à-dire qui n’a aucune prétention de valeur universelle, et qui vise une méthode *qualitative* pour faire émerger des connaissances. Bien sûr, notre travail repose sur des fondements théoriques robustes, et

s'appuie sur des travaux de recherche majeurs entrepris sur le sujet par le passé (voir McChristal et Baggaley, 2019 ; Eichler, 2017 ; Gouliquer, 2011 ; Davis, 2019 et 1994). C'est ainsi que nous avons déterminé dans la section précédente les thèmes que nous croyons qu'il sera possible de déceler lors de nos entrevues. Ceci serait compatible avec les entrevues effectuées par le passé par les chercheurs mentionnés plus tôt, ainsi qu'avec l'ensemble des recherches effectuées sur les stéréotypes des genres et la masculinité au sein d'organisations de masculinité hégémonique (voir Kronsell, 2011 ; Connell et Messerschmidt, 2005 ; Gouliquer, 2011 ; Kovitz, 1998).

Par contre, il importe aussi de mentionner que l'épistémologie constructiviste, dite *qualitative*, permet surtout le fait de faire émerger des nouvelles connaissances, et ne restreint pas le chercheur à confirmer des théories déjà établies avec des méthodes empiriques prédéterminées et validées scientifiquement. Ainsi, dans le cas de la présente étude, en dépit du fait que nous avons déterminé des thèmes « probables » que nous croyons qui seront présents à travers les entrevues effectuées lors de la collecte de données, il est également probable que de nouvelles connaissances émergent de ces entrevues. Ceci est le propre de toute recherche qualitative, et c'est d'ailleurs pourquoi le type d'entrevues « semi-structurée » a été choisi. Il importe donc pour le chercheur de rester ouvert à la réception de nouvelles données qui pourraient justifier, expliquer ou du moins relever une présence de stéréotype, préjugé ou de toute autre forme d'hégémonie masculine non étudiée jusqu'à présent dans cette étude. Si c'est le cas, il importera de revenir sur ces nouveaux concepts en les identifiant, regroupant par thème et en tentant d'effectuer une seconde recension de littérature scientifique pour les expliquer.

3.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

L'ensemble des considérations éthiques se retrouvent dans l'Annexe A.

3.7 CONCLUSION

Lors de ce chapitre, nous avons établi notre cadre conceptuel afin de déterminer quels éléments seront mis en relief dans le cadre de cette recherche afin de bien aborder notre problématique de recherche. Ainsi, nous avons été en mesure de bien définir les concepts clés reliés aux barrières d'intégration des femmes au sein des FAC : stéréotypes, préjugés et masculinité hégémonique. Par la suite, nous avons déterminé la population et l'échantillon qui sera analysé, et ainsi qui limitera cette étude. Nous sommes sûrs que ces choix sont appuyés sur une bonne connaissance du sujet et seront représentatifs du milieu, permettant ainsi d'extrapoler les données collectées et de proposer qu'elles puissent être généralisées. Finalement, nous avons déterminé que, pour collecter lesdites données, nous utiliserons la stratégie d'entrevue semi-structurée, afin de permettre suffisamment de flexibilité au cours de l'entrevue pour pouvoir laisser la connaissance émerger d'elle-même, et ne pas canaliser les réponses vers nos hypothèses préétablies. Finalement, nous avons relevé une série de thèmes appuyés sur nos concepts clés, que nous croyons qui ressortiront de la collecte de données. Par ailleurs, il importe de se laisser assez de flexibilité pour permettre l'émergence de nouvelles connaissances, ou de facteurs non anticipés par le cadre de la recherche. En somme, nous sommes désormais prêts à débiter notre collecte de données et à tenter de recenser les thèmes qui ressortent des expériences vécues par rapport à nos critères de validité, ce que nous ferons au chapitre suivant.

CHAPITRE 4

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

4.1 GÉNÉRALITÉS

Rappelons d'abord que, basés sur la littérature scientifique décrite aux chapitres 1 et 2, nous avons établi deux hypothèses principales, soit qu'il serait possible de retrouver parmi l'expérience vécue des femmes militaires retraitées passées en entrevue des éléments indicateurs de la présence de stéréotypes et préjugés envers les idéaux types de genres, ainsi que des éléments indicateurs de masculinité hégémonique. C'est ainsi que nous avons élaboré notre guide d'entrevue (Annexe I), de manière à faire ressortir la présence de ces éléments. Nous avons donc conduit un total de douze (12) entrevues en profondeur (qualitatives / semi-structurées) afin d'explorer le vécu de femmes ayant été servi au sein des FAC et ne les ayant pas quittée depuis plus de dix ans.

De manière générale, il a été très facile de confirmer nos hypothèses au cours de ces entrevues, et nous pouvons affirmer qu'il existe définitivement la présence de stéréotypes et préjugés envers les rôles de genre, tout particulièrement envers les femmes, ainsi que d'indicateurs de masculinité hégémonique au sein des FAC, du moins des FAC telles qu'elles étaient au moment du service militaire des femmes passées en entrevue. Il a été frappant de voir à quel point certains de ces préjugés étaient représentés de manière presque unilatérale chez l'ensemble des participantes, par exemple sur la capacité physique des femmes militaires ou sur la perception de l'homosexualité masculine. Au niveau de l'hégémonie masculine, c'est également presque l'ensemble des entrevues qui ont révélé des indicateurs de cette théorie. Ainsi, c'est aussi de manière presque unilatérale qu'étaient présents certains indicateurs, notamment la perception négative de toute forme de masculinité différente (inférieure selon la théorie) de la masculinité traditionnelle. Dans ce

chapitre, nous allons maintenant examiner en détail chacun des aspects qui ont ressorti des entrevues en les regroupant par thème, tel qu'initialement présenté dans les hypothèses. Nous présenterons également le lien que nous avons été en mesure d'établir avec l'attrition, alors que trois de nos participantes ont attribué directement leur départ des FAC à des éléments se rapportant aux stéréotypes de genres et au climat de masculinité hégémonique (l'une des participantes a d'ailleurs déclaré littéralement le facteur « hégémonie masculine » comme cause de son départ). Finalement, nous présenterons aussi une dernière section portant sur nos observations sur la prépondérance des indicateurs de stéréotypes, préjugés et masculinité hégémonique au sein des différentes composantes des FAC, en fonction des données collectées lors des entrevues. Nous rappelons bien sûr que la portée de cette étude n'est pas universelle, mais vise plutôt à représenter de manière qualitative le vécu des femmes, et de faire ressortir de leur expérience certaines réalités. Cependant, nous croyons que la présence de certains de ces éléments de manière aussi prononcée offre tout de même une indication claire et nette de la présence de ces concepts au sein des FAC.

4.2 THÈME A : STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS DU RÔLE DES GENRES

Dans l'ensemble, suite à nos entrevues, nous pouvons décerner quatre grandes catégories de stéréotypes et préjugés sont ressorties des entrevues : préjugés généraux envers les femmes militaires, préjugés sur les femmes comme mères, préjugés sur l'orientation sexuelle et l'homosexualité ainsi que préjugés sur l'apparence et la capacité physique des femmes militaires. Nous allons maintenant les examiner en profondeur, en présentant d'abord une analyse des entrevues en isolant les éléments de réponses fournies qui corroborent nos hypothèses, puis en établissant un lien avec la littérature scientifique.

4.2.1 STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS GÉNÉRAUX

4.2.1.1 ANALYSE

À travers les entrevues, plusieurs stéréotypes et préjugés généraux ont pu être dégagés, touchant « les femmes militaires » comme sujet principal. La participante B001 résume d'ailleurs très bien le sujet : « Aussitôt que « les femmes » comme groupe peut ou ne peut pas faire quelque chose, c'est faux puisque nous ne sommes pas toutes les mêmes... ». Outre les stéréotypes et préjugés que nous étudierons par la suite, certains plus généraux peuvent être dégagés, sans toutefois faire l'unanimité parmi l'ensemble des entrevues.

L'un d'eux est au niveau du manque de féminité chez les militaires femmes. La participante A001 nous dit par exemple : « je n'ai jamais vu une femme qui démontrait de la féminité avec qui j'ai travaillé », et « je n'ai pas vu beaucoup de femmes qui se maquillent ou qui portent des bijoux ». Ceci trouve écho dans la perception de la féminité chez plusieurs autres participantes, mais nous y reviendrons dans la section suivante portant sur la masculinité hégémonique.

Un autre préjugé général est que les femmes n'ont pas leur place dans l'armée, ou du moins dans certains métiers militaires. Pour certaines, ceci leur fut expressément dit lors de leur carrière, par exemple lorsque la participante H001 nous parle de son Adjudant-chef qui lui a carrément dit : « Les femmes n'ont pas leur place dans les unités de campagne – pas ici, pas sur mon territoire ». Pour d'autres, ce fut plutôt dit de manière indirecte. Par exemple, la participante B001 nous dit : « [les commentaires négatifs sur le rôle des femmes dans l'armée] étaient centrés principalement autour du rôle spécifique des femmes au sein des armes de combat la majorité du temps, comment elles n'y avaient pas leur place puisqu' "insère n'importe quel stéréotype que tu veux"... ».

La participante G001, elle, dit : « Je dirais que joindre la flotte vient avec beaucoup de “bullshit”, de microagressions, etc. Ce n’est pas de la discrimination directe, mais indirecte comme ne pas se faire poser des questions lors des rencontres ». Finalement, la participante J001 nous dit aussi: « Quand j’ai déployé en Bosnie j’ai eu un accrochage avec un Sergent qui m’aimait pas bien bien, j’avais trop de caractère pour lui. Il a eu une cour martiale. Il n’aimait pas les femmes en fait, pour lui c’était complètement inutile d’avoir des femmes dans l’armée. ».

Nous avons aussi été en mesure d’identifier un préjugé défavorable autour du concept de « représentation symbolique » des femmes, soit du fait qu’une femme qui obtient des avantages (promotions ou autre) les recevrait uniquement en fonction de son grade. La participante E001 nous confie une situation « typique » selon elle durant laquelle une de ses collègues, qui avait démontré sa compétence par le passé et qui s’était même démarquée en recevant une médaille de courage militaire, avait quand même été accusée d’être favorisée en raison de son sexe lorsqu’elle avait été promue. Ceci trouve écho dans les commentaires entendus chez les autres participantes lors de leur carrière au sein des FAC. La participante B001 ajoute : « on entend surtout ceci sur le monde de couleur, pas juste les femmes, puisqu’on ne croit jamais que leurs qualifications ont une vraie valeur, parce qu’on dit “elle a reçu ça parce qu’elle est noire” ou “parce que c’est une femme” ou peu importe quelle excuse pour justifier que l’homme blanc n’ait pas reçu la promotion ».

4.2.1.2 DISCUSSION

L’ensemble des stéréotypes et préjugés sur le rôle des genres identifiés dans la section précédente sont supportés dans la littérature scientifique à l’égard des stéréotypes et préjugés. Effectivement, nous pouvons affirmer, suite à nos entrevues toutes très cohérentes entre elles en termes de résultats, qu’il existe un ancrage sociologique (Machillot, 2012) relié aux stéréotypes de genre dans les FAC. En effet, tous les stéréotypes généraux

identifiés relèvent d'une perception sociale interne aux FAC, ce qui fait en sorte que leur connotation est relative au contexte. Bien sûr, ce phénomène trouve des racines similaires dans plusieurs organisations traditionnellement masculines, mais les stéréotypes sont tout de même bien propres au milieu social des FAC et ancrés dans la période de temps relative au service militaire des participantes. De plus, les éléments qui composent les stéréotypes identifiés relatifs à la féminité chez les militaires, leur place dans l'armée ainsi qu'à leur représentation symbolique peuvent tous être classés comme des éléments constitutifs de ce qu'est un stéréotype ou d'un préjugé. Effectivement, la féminité des femmes militaires touche à la fois les attributs de la catégorie, les comportements, les caractéristiques physiques et les traits de personnalité, qui représentent les quatre éléments constitutifs d'un stéréotype (Délouée et Légal, 2015). La place relative aux femmes dans l'armée ainsi que la perception de leur rôle « symbolique » lorsqu'elles obtiennent un avantage, tel que perçu par les stéréotypes de genre identifiés par nos participantes, peuvent toutes deux être associées au préjugé. Effectivement, ces deux éléments portent une valeur affective personnelle qui touche l'ensemble des individus qui portent ce préjugé et ayant aussi une valence négative telle qu'il est généralement le cas d'un préjugé (Délouée et légal, 2015). Finalement, ces deux éléments relèvent directement du préjugé, définit comme « une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe, un les membres de ce groupe, qui repose sur une exagération erronée et rigide » (Délouée et Légal, 2015, p.15), ce qui est définitivement le cas ici alors que « les femmes dans l'armée » sont catégorisées de manière rigide, globale et avec une exagération erronée de leurs attributs.

4.2.2 SEXUALISATION DES FEMMES MILITAIRES

4.2.2.1 ANALYSE

Le premier thème proéminent à travers nos entrevues porte sur la sexualisation et perception de promiscuité chez les femmes militaires, bien que ceci soit également relié avec la présence de masculinité hégémonique. En effet, plusieurs participantes ont rapporté avoir été soi-même sexualisées ou avoir vu d'autres femmes être sexualisées, sans toutefois que ceci ait été selon elles justifié / désiré. Pour soutenir ceci, plusieurs participantes ont partagé des histoires similaires. Plusieurs termes sont revenus de manière récurrente, tel que nous l'avions anticipé dans notre hypothèse sur le thème A, ce qui fait également le pont avec de l'étude de Gouliquer (2011) ainsi que de McChristal (2020). Ces termes comprennent notamment les expressions « pute » ou « *whore* », « barbie », « bitch », « *schrill* », « plottes » et « *cunt* ».

La participante B001 rapporte que, selon elle, la sexualisation des femmes militaires n'était pas en dehors de la norme culturelle au Canada, mais rapporte plus tard : « les femmes qui étaient vues comme étant des filles faciles (...) étaient toujours sujettes à recevoir de la merde parce qu'elles avaient couché avec quelqu'un. C'est comme si tu couches avec UN gars dans ton unité c'est fini. Il y a un lien avec ta réputation et ta relation avec quelqu'un (...) parce que si quelque chose tourne mal, ils vont toujours prendre son côté à lui en réalité (...) et je ne crois pas que c'est quelque chose que les hommes doivent penser tant que ça ». Elle ajoute: « on entend toujours des commentaires comme “telle fille elle va coucher avec n'importe qui” et ça revenait dans les conversations beaucoup plus que ce qu'on pourrait penser ».

La participante I001 nous confie également une histoire qui définit bien la tolérance qu'elle a subie quant à l'hyper sexualisation des femmes lors de sa carrière : « dans ma dernière année, y a un vieux gars qui venait travailler avec nous et quand je m'habillais en jeans le vendredi un moment donné et il avait dit quelque chose comme "tu devrais t'habiller comme ça plus souvent, tu es sexy dans ces jeans" et j'étais tellement mal à l'aise. Et je l'ai dit à mon boss, mais elle l'a comme excusé au lieu de prendre action, en me disant qu'il "fallait que je comprenne que dans sa génération c'est un compliment"...».

Pour la participante K001, ceci était clair depuis le tout début de sa carrière. Elle confie : « Nous la première journée qu'on est arrivé au Régiment on s'est fait prendre par la caporale-chef et on s'est fait avertir... c'était plein de vautours et c'était "qui va se faire fourrer la première"... ». Elle ajoute « Une fille ne peut pas être célibataire et aimer le sexe dans l'armée... tu es une salope. Et tu ne peux pas démontrer de l'affection envers les gars, ni même avoir d'ami gars, sinon "tu as couché avec". La seule façon de t'en sortir c'est de dire que tu es lesbienne, là tu as la paix. ».

La participante C001 nous relate à son tour « presque partout, toutes mes amies qui étaient à l'aise dans leur sexualité étaient perçues comme des "putes"... ». Elle ajoute: « Je peux penser que les femmes sont appelées "putes" pour avoir accepté des avances sexuelles à coup sûr, il y en a plusieurs exemples (...) J'ai l'impression que [les femmes] ont été sexualisées, et les femmes très féminines ont été instantanément sexualisées. Je ne sais pas qu'ils étaient traités comme des Barbies, dans le sens où ils étaient fragiles, mais je pense que les femmes risquaient de paraître de vouloir attirer l'attention si elles s'habillaient d'une certaine manière ou agissaient d'une certaine manière (...) et se sexualisaient automatiquement parce qu'ils exprimaient la féminité ».

Deux des participantes nous ont même confié avoir été victimes de formes de harcèlement sexuel, dans les deux cas ayant reçu des avances non sollicitées. La participante D001 rapporte entre autres : « Des agressions sur le spectre faible, des gars

qui essayent de m’embrasser, qui me touchent les mains sans mon consentement, des gars que je ne connais même pas... C’est arrivé. » La participante B001, elle, nous a relaté une situation vécue lors de son cours de métier, au début de sa carrière, alors qu’une de ses collègues avait couché avec un instructeur et qu’elle avait par la suite été favorisée par ses supérieurs en raison de cela. Par ailleurs, elle ajoute avoir dénoncé la situation et avoir subi par la suite énormément de harcèlement, mentionnant même recevoir des commentaires tels que « *what are you, a virgin?!* » de la part de ses supérieurs pour avoir dénoncé la situation et porté plainte.

La participante L001, quant à elle, nous a confié une histoire vécue qui démontre très bien l’hyper sexualisation des femmes dans les FAC, et ce jusqu’aux plus hauts échelons : « Une fois au mess des officiers j’étais au bar et il y a un gars qui arrive derrière moi et il met ses bras de chaque bord de moi. Il ramasse un pichet et il me frôle les seins et se colle le membre sur moi... là je réagis directement en lui versant le pichet sur la tête! Mais je me retourne de bord et c’était un full Colonel... ».

Une situation particulière relatée par la participante D001 semble également indiquer clairement non seulement la présence de la culture sexualisée au sein des FAC, mais également ses effets négatifs évidents. Elle nous confie : « en Afghanistan, tu te dis que je veux pas trop sourire parce que tu ne veux pas que les gens pensent que tu n’es pas une fille facile. Tu ne veux pas sourire et que ça soit considéré comme une avance. C’est déjà assez difficile, tu ne veux pas être une cible parce que tu donnes l’impression que tu es une fille facile... ». La participante G001 nous confie également une histoire similaire : « [Au CMRC] surtout quand il y avait de l’alcool, vous ne vous attendriez pas au genre d’attention que vous receviez, en plus j’étais mineure... et avec le recul, c’est juste horrible, et je me rends compte que j’étais une cible! ». Elle ajoute « au [CMRC], nous avons un groupe de gars comme les plus hyper masculins, et il y avait un groupe formé appelé “Toutes les femmes sont baisées” et le but était de savoir avec qui baisait avec qui », ce qui

démontre d'autant plus le climat d'hyper sexualisation vécu par la participante au Collège militaire.

Finalement, la participante F001, quant à elle, nous confie aussi avoir souvent entendu des commentaires reliés à la sexualité des femmes militaires dans les FAC : « [J'ai entendu souvent] que toutes les femmes voulaient toutes se pogner des gars, que c'était toutes des courailleuses et que les femmes dans l'armée étaient là pour les gars, que c'était des "salopes" qui voulait se pogner tous les gars. ».

4.2.2.2 DISCUSSION

Tout d'abord, il importe de mentionner que l'hyper sexualisation des femmes dans les FAC fait parfaitement écho avec le Rapport Deschamps, qui rapporte qu'« il existe une culture sous-jacente de la sexualisation au sein des FAC » (Deschamps, 2015, p.1). Dans ce cas, au plan théorique, cette hyper sexualisation relève à la fois du stéréotype et du préjugé, en plus d'être un fort indicateur de masculinité hégémonique (ce qui sera discuté dans le Thème B). Le stéréotype sous-jacent, partagé socialement de manière générale au sein des FAC selon nos entrevues, serait donc que les femmes militaires sont toutes hyper sexualisées. Il s'agit d'un stéréotype puisqu'il est partagé socialement, porte sur l'aspect comportemental d'un exo groupe (les femmes militaires) et est en soi une exagération erronée (Délouée et Légal, 2015). Le préjugé est, quant à lui, bâti *sur* ce stéréotype, et comporte bien les trois dimensions du préjugé. D'abord, il comporte la dimension affective puisqu'il renvoie à une répulsion de celle-ci, d'où l'utilisation d'expressions péjoratives comme « *whore* », « *pute* », « *slut* », etc. pour référer aux femmes jugées hyper sexualisées. Ensuite, il comporte la dimension cognitive, puisqu'il réfère à une croyance partagée à l'égard « des femmes » comme groupe. Finalement, il comporte aussi une dimension motivationnelle, puisque ce préjugé influence le comportement de ceux qui le portent à l'égard des femmes militaires (notamment en les insultant, les objectifiant, etc.).

4.2.3 LES FEMMES COMME MÈRES

4.2.3.1 ANALYSE

La présence de préjugés négatifs envers les militaires femmes dans leur rôle de mère n'est pas apparue dans l'ensemble des entrevues, parfois puisque les participantes n'avaient pas vécu elles-mêmes de tels commentaires n'étant pas mères ou simplement parce qu'elles n'avaient rien à dire sur le sujet. Cependant, nous avons quand même été en mesure d'identifier la présence d'un stéréotype négatif sur le sujet chez quelques participantes. L'un des aspects rapportés est au niveau du sous-entendu que les femmes profitaient des bénéfices reliés aux congés de maternité.

Par exemple, la participante E001 nous dit: « J'ai entendu des plaintes, certains se plaignent de “si vous voulez simplement continuer à avoir des enfants et ne pas vous déployer, à quoi ça sert”? “Avec un salaire, puis reviens et retombe enceinte... et comme si tu n'allais jamais faire ton travail à quoi ça sert?”... ». La participante B001 nous relate également avoir occasionnellement entendu de telles remarques : « Parfois, il y avait des gars qui se disputaient en disant: “Eh bien, j'aimerais pouvoir prendre 8 mois de congé et n'avoir aucune répercussion sur ma carrière ”... ».

La participante C001 nous a même mentionné se rappeler de femmes qui avaient peur d'annoncer à leurs supérieurs qu'elles étaient enceintes puisqu' « il y avait des suggestions sur le fait que les femmes profitaient du congé de maternité et qu'elles étaient malhonnêtes et des choses comme ça. Et elles s'inquiétaient de ce que serait la réaction ». Elle mentionne cependant qu'elle a aussi vu des situations durant lesquelles des militaires femmes étaient soutenues à 100% par leur chaîne de commandement, ce qui bien sûr n'empêche pas qu'il y ait présence d'un stéréotype de manière plus générale au sein des FAC. La participante H001, elle, nous parle d'une expression récurrente dans sa carrière

qui corrobore ce stéréotype: « Et bien sûr, j'avais le tout “Vous avez eu un enfant, mais l'armée ne vous en a pas donné”, c'était donc mon problème ».

La participante G001 nous relate aussi une histoire similaire, démontrant le manque de soutien et le coût social des femmes comme mères au sein des FAC: « il y avait une fille qui était enceinte et tout le monde l'aimait et elle était vraiment bien. Cependant, quand ils ont découvert qu'elle était enceinte et qu'elle a été autorisée à venir travailler même si elle avait une grossesse à haut risque, ils lui ont permis de travailler plus longtemps qu'elle n'aurait dû juste pour bien paraître. (...) Pendant cette période également, elle s'est très mal placée par rapport à ses collègues masculins, et elle a été punie même si son évaluation ne disait pas expressément que c'était la raison.».

Ceci trouve écho dans les propos de la participante L001, qui nous confie :

J'ai eu mes deux enfants dans le milieu des années 90 et là ça a tout changé leur perception de moi. Je pouvais plus être déployée, aller sur des cours, je ne pouvais pas être commandant parce qu'il “va falloir qu'elle s'occupe de ses enfants”... Mais moi j'étais capable de m'organiser... Ils me protégeaient plus, ils ne voulaient pas qu'il m'arrive de quoi, mais c'est à partir de ce moment-là que ma carrière a vraiment prit une flatline... Ils ne voulaient pas m'envoyer sur des exercices, mais ce n'était pas à eux de juger ça, mais ils prenaient les décisions pour moi et ne voulaient rien savoir de m'écouter. Même on m'a déjà pas envoyé sur mon cours d'adjudant et plus tard mon cours de major parce qu'ils disaient “parce que c'est une fille”... c'était de la discrimination directe!

4.2.3.2 DISCUSSION

Il nous semble d'abord apparent que les femmes militaires dans leur rôle de mère ne soient pas toutes l'objet d'un stéréotype commun au sein des FAC, puisque les entrevues ont été partagées en termes d'expériences reliées à ce sujet. Par contre, plusieurs des participantes ont néanmoins été victimes d'un préjugé à leur égard dans leur rôle de mère. Ce préjugé comporte une valence négative, puisque peu d'expériences positives en lien

avec ce thème ont été décrites par nos participantes. De plus, il comporte un caractère de jugement de valeur face aux femmes militaires mères, ce qui compose un préjugé (Délouée et Légal, 2015). Finalement, cette attitude à leur égard comporte bien les trois dimensions du préjugé selon Délouée et Légal (2015, p.16). La dimension affective est présente puisque les militaires mères ont rapporté avoir été isolées, s'être fait discriminer lors de promotions ou avoir été mal traitées sur divers plans, ce qui laisse croire que leur statut porte à la répulsion envers ce groupe par ceux qui portent ce préjugé. La dimension cognitive, quant à elle, est bien présente puisqu'elle se réfère à l'ensemble des croyances péjoratives envers le groupe des militaires mères, ce qui a été démontré particulièrement bien par certains des énoncés de nos participantes comme lorsqu'elles se faisaient accuser de profiter du système de congés de maternité. Finalement, la dimension motivationnelle est aussi bien présente puisque plusieurs des participantes ayant rapporté avoir été victimes d'un préjugé à leur égard dans leur rôle de mère ont également rapporté avoir subi des comportements négatifs à leur égard, ce qui correspond à la tendance à agir qui définit bien cette dimension (Délouée et Légal, 2015).

4.2.4 ORIENTATION SEXUELLE ET HOMOSEXUALITÉ

4.2.4.1 ANALYSE

L'ensemble des participantes ont relaté avoir vécu des situations qui indiquaient la présence de stéréotypes et préjugés envers l'homosexualité, en particulier l'homosexualité masculine. De l'ensemble des préjugés qui ont été relevés lors de cette recherche, ceux sur l'homosexualité (surtout masculine) ont définitivement été ceux qui sont ressortis comme les plus forts et omniprésents. La participante B001 nous a avoué être homosexuelle et n'avoir presque jamais été victime de commentaires négatifs alors qu'elle était dans les FAC. Par contre, elle relate de multiples occasions où des militaires hommes homosexuels en étaient victimes. Elle nous confie: « dans les Forces en général, d'après mon expérience,

il y a beaucoup de suspicion et de dérision qui s'appliquent aux homosexuels. Aucun de ces trucs n'était comme avant, où vous vous faisiez tabasser quand les gens découvraient que vous êtes gai, mais plutôt "regarde cet homo" et des comportements discriminatoires, mais pas si flagrants ». La participante C001, elle, nous dit: « J'ai l'impression qu'il existe une culture généralisée de commentaires sournois envers les hommes selon lesquels l'homosexualité n'était pas acceptable pour eux ». Elle nous avoue également croire qu'elle n'a pas avoué son homosexualité lors de la majorité de sa carrière puisqu'elle n'était pas dans un environnement qui la supportait. Elle ajoute: « J'ai plusieurs amis qui sont gais (femmes), mais qui ne se sont pas affichés durant leur service ». La participante F001 nous dit quelque chose de similaire : « Je n'ai même pas eu conscience qu'un gars dans l'armée était homosexuel... ils n'en parlaient juste pas ». Pour la participante I001, c'est la même chose, alors qu'elle affirme : « pour vrai je n'ai pas vu beaucoup d'homosexuels ». La participante H001 nous parle aussi d'une perception similaire « quand j'y pense, je ne pense pas avoir vu un homme homosexuel dans l'armée pendant les 20-25 premières années - pas ouvertement gai de toute façon. Je pourrais probablement compter celle que je connaissais d'une part donc je n'en connaissais pas vraiment, et je connaissais à peine les femmes lesbiennes, parce qu'elles le gardaient secret ».

La participante E001 est probablement celle qui était le mieux en mesure de se rappeler de la présence de préjugés défavorables envers les hommes homosexuels. Elle nous dit notamment: « Un homme homosexuel l'avait bien pire qu'une femme homosexuelle. (...) Tout homme qui était même un peu féminin était considéré comme "f*****ng gai" ou "queer" ou autre ». Elle nous partage également avoir souvent entendu des commentaires offensants sur l'homosexualité d'un de ses collègues alors qu'elle travaillait. Cette opinion est également partagée par la participante A001, qui nous dit : « Je pense que les commentaires sont plus au niveau de l'homosexualité des gars que les femmes lesbiennes ».

4.2.4.2 DISCUSSION

Dans cette section, il importe de séparer les groupes des hommes et des femmes militaires homosexuelles, étant tous deux perçus de manière différente au niveau des rites sociaux présentés par nos participantes. Effectivement, tel qu'énoncé dans la section « Analyse » précédente, il semble que le groupe des femmes lesbiennes subit significativement moins de préjugés à leur égard, étant plus accepté que le groupe des hommes homosexuels. Ceci sera traité sous l'aspect de l'hégémonie masculine dans la section 4.3.2 (Thème B), mais permet quand même d'établir que ce groupe est définitivement victime de préjugés à son égard. Le préjugé envers les hommes militaires homosexuels comporte définitivement les trois dimensions du préjugé selon Délouée et Légal (2015). Il comporte une dimension affective très forte, suscitant beaucoup de répulsion (en particulier chez les hommes), ce qui se reflète concrètement par l'attitude négative envers eux et l'utilisation d'expressions péjoratives telles que « *fagot* », « *moumoune* » ou « *tapette* ». Il comporte aussi une dimension cognitive assez présente, reflétée par les croyances partagées socialement au sein des FAC selon nos entrevues quant à la place de ce groupe au sein des FAC ou de certains de ses métiers, ou alors par les croyances à l'égard de leurs capacités. Finalement, la dimension motivationnelle est aussi très prononcée envers le groupe des hommes militaires homosexuels, et ceci se reflète par la certaine homogénéité décrite par nos participantes quant à l'attitude des militaires envers les membres de ce groupe, étant souvent négative, insultante ou simplement méchante.

4.2.5 CAPACITÉ PHYSIQUE

4.2.5.1 ANALYSE

Lors des entrevues, la majorité des participantes ont relaté des expériences soulignant la présence de préjugés sur la capacité physique des femmes au sein des FAC, en particulier dans les métiers de combat et les forces spéciales (ce que nous aborderons plus spécifiquement à la section suivante). Dans l'ensemble, ce préjugé serait basé sur la croyance que les femmes sont moins capables de rencontrer les normes d'aptitudes physiques que les hommes, ce qui les rendrait moins capables de faire leur travail. Dans certains cas, il serait même avancé que les femmes n'auraient pas leur place dans l'armée, basée sur ce préjugé.

La participante B001 nous confie: « Les capacités physiques des femmes sont liées à la façon dont beaucoup d'hommes commentaient la place des femmes dans l'armée et avaient tout à voir avec "Oh, ils ne peuvent pas faire cela, ils ne peuvent pas faire cela"... ». Elle ajoute la réflexion suivante:

« Tout le monde est un expert sur la capacité physique des femmes... D'abord il y avait un lien avec les commentaires sur les capacités des femmes et ceux sur leur place dans les Forces. C'était plus relié à « elles ne peuvent pas faire ceci, ne peuvent pas faire ça »... surtout dans les Forces spéciales (...) où il y avait une réelle culture croyant qu'il y avait peu de femmes simplement parce qu'elles n'en étaient pas capables. Aussitôt que « les femmes » sont regroupées dans un commentaire, tu es dans le tort, parce qu'on n'est pas toutes pareilles! (...) Chaque homme semble être un expert sur la physiologie des femmes lorsqu'ils parlent de pourquoi elles ne peuvent pas faire quelque chose... »

La participante C001, quant à elle, relate comment, surtout au Collège militaire, elle avait souvent été témoin de discussions autour du sujet des capacités des femmes dans l'armée. En particulier, elle parle des commentaires sur le fait que les tests étaient « plus

faciles » pour les femmes, alors que leur physionomie est différente ce qui explique les standards différents. Elle nous relate notamment:

« Nous nous disputons avec un gars qui n'était pas très en forme et qui a fait des commentaires comme « Ah si je pouvais faire le test des femmes, j'aurais 400 »; 400 était un très bon score. Ce gars-là qui n'est pas en forme disait cela, et je me souviens avoir essayé d'expliquer que le corps des femmes est différent sur la base de preuves scientifiques et qu'il est différent que vous soyez une femme d'un homme, et ce n'est pas simplement basé sur la pure force, et je me souviens qu'il se disputait constamment, même comme après l'avoir complètement battu en course, il disait encore qu'il réussirait le test mieux qu'une femme »

La participante D001 relate une expérience très similaire, en parlant des standards physiques. Elle dit « Tout le temps ce qui revient, surtout dans les années que j'ai servi, on disait toujours « one man one kit », donc c'était tout le temps l'idée que fallait que tu sois capable de rencontrer les standards. Si comme femme tu étais capable de les rencontrer, t'avais ta place, mais si tu n'étais pas capable, tu n'avais pas ta place. ». Elle affirme cependant que c'était le même traitement indépendamment du sexe, et que la discrimination était plutôt basée sur la capacité physique que le sexe.

La participante E001 présente un discours très similaire aux participantes B001 et C001, et nous affirme qu'elle avait souvent entendu des critiques liées aux standards physiques des femmes dans l'armée. Elle propose « physiologiquement, nous sommes différents. Nous n'allons jamais avoir la même force du haut du corps, et je pense juste que l'accent est mis sur “les femmes doivent faire exactement la même chose que les hommes” plutôt que sur “comment travaillons-nous tous ensemble pour jouer”, et c'est plutôt “si vous ne pouvez pas faire ça, pourquoi êtes-vous dans l'armée”... ».

Finalement, deux des participantes (A001 et J001) nous ont confié avoir été testées bien au-delà des exigences normales physiques dues au fait qu'elles étaient des femmes. La participante J001 résume : « quand j'ai fait mon cours NQ3 c'est moi qui a trainé tout ce qu'il y a de plus lourd... et a fin on a du faire des coups de tir d'efficacité et chaque round

est environ 100 lbs et c'est à moi qu'il l'a donné la mission de tir... j'avais de quoi a prouvé c'est sûr ».

La participante K001, quant à elle, semble avoir réellement internalisé les stéréotypes reliés aux femmes et à leurs capacités physiques, en nous confiant : « je te dirais que toutes les armes de combat faudrait tasser les filles de là... c'est de la sélection naturelle et non elles n'ont pas leur place physiquement ».

4.2.5.2 DISCUSSION

Il est possible ici d'identifier à la fois un stéréotype et un préjugé à l'égard des femmes militaires et de leur capacité physique. Effectivement, baser sur plusieurs de nos entrevues, il semble qu'il existe une croyance assez partagée au sein des FAC quant aux capacités physiques plus limitées des femmes militaires, ce qui touche directement aux attributs de la catégorie et aux caractéristiques physiques, deux des quatre éléments constituant un stéréotype (Machillot, 2012). Par contre, il s'agit également d'un préjugé partagé, baser sur ce stéréotype, puisqu'il comporte une dimension plus affective typique du préjugé (Délouée et Légal, 2015). Effectivement, ce préjugé est constitué des trois dimensions du préjugé telles que décrites par Délouée et Légal (2015). La dimension affective est très présente puisqu'elle comporte une répulsion face aux capacités physiques des femmes militaires, plusieurs des participantes ayant par exemple rapporté avoir été sous-estimées, avoir été insultées sur leurs capacités physiques ou que plusieurs hommes partageaient une frustration à l'égard des standards de condition physique adaptée pour les femmes. La dimension cognitive, quant à elle, est également présente puisqu'elle se réfère aux croyances à l'égard du groupe des femmes que celles-ci sont généralement moins capables physiquement que les hommes, ce qui semble être partagé comme croyance selon ce que nous rapportent plusieurs de nos participantes. Finalement, la dimension motivationnelle, ou la tendance à agir face au groupe, est un peu moins présente, mais

demeure identifiable sous la forme des commentaires désobligeants face au groupe et leur capacité physique, telle qu'il fut rapporté par plusieurs participantes.

Il est aussi important, pour terminer, de noter que, dans le cas de la participante K001, nous croyons que celle-ci ait adopté elle-même le stéréotype relatif aux capacités physiques des femmes dans les armes de combat. Or, le fait de faire partie du groupe subissant le stéréotype n'exclut pas la participante de pouvoir le porter également.

4.3 THÈME B : MASCULINITÉ HÉGÉMONIQUE

Dans l'ensemble des entrevues, il a été somme toute extrêmement facile de trouver une multitude d'éléments indicateurs d'hégémonie masculine, telle que décrite dans la section 2.2.3 du présent travail de recherche. Ceux-ci se regroupent dans trois grandes catégories, dont l'ensemble corrobore la théorie présentée en termes de subordination directe et indirecte de la masculinité dite inférieure et de la féminité à la masculinité dite traditionnelle, telle que décrite dans la section 2.2.3.1.

4.3.1 SUBORDINATION DE LA FÉMINITÉ

4.3.1.1 ANALYSE

Pour commencer, plusieurs situations rapportées par les participantes démontrent une subordination, directe ou non, de la féminité à la masculinité au sein de la culture militaire canadienne. En effet, plusieurs participantes ont présenté des affirmations en lien avec l'acceptabilité de la présence d'attributs féminins chez les militaires femmes lors du service. La participante A001 nous dit ne s'être jamais senti comme « une femme » lors de son service, et ajoute : « je n'ai jamais vu une femme qui démontrait de la féminité avec qui j'ai travaillé. Il n'y avait pas d'expression de féminité (...) je pense que ce n'est pas la place d'exprimer ta féminité quand tu es dans ton milieu de travail ». Elle nous confie par la

suite trouver elle-même « bizarre » quand elle voit une femme qui se maquille ou porte des bijoux dans l'armée. La participante B001, elle, nous dit: « J'ai entendu des commentaires sur les filles féminines par rapport aux filles de l'armée, comme si vous étiez fondamentalement plus acceptée si vous essayez d'agir comme l'un des gars que si vous agissez de manière plus féminine. Par exemple, si vous êtes quelqu'un qui se soucie de vos ongles, vous êtes en quelque sorte considérée comme inutile. Tout ce qui est considéré comme féminin est balayé comme n'étant "pas du vrai matériel militaire" en tant que personne ». Ceci représente de manière flagrante la subordination de la féminité à la masculinité, que ce soit au point de vue de l'apparence physique ou au moins de vue de l'attitude. Par ailleurs, tel que mentionné à la section 4.2.1, plusieurs de nos participantes ont exprimé avoir entendu des commentaires négatifs lorsqu'une femme recevait une promotion dans les FAC, ce qui peut être expliqué notamment par une subordination de la féminité à la masculinité dans une perspective d'hégémonie masculine. Effectivement, ce préjugé présuppose qu'une femme qui obtient un avancement ne possède pas autant de compétence que ses pairs masculins, ce qui place *de facto* la masculinité comme supérieure de par sa simple nature.

Au fil des entrevues, nous avons également été en mesure de repérer une forme de subordination de la féminité du point de vue social. Effectivement, plusieurs participantes ont rapporté s'être senties inférieures lors de situations sociales au sein des FAC face à des hommes. Notamment, 10 des 12 participantes ont déclaré qu'elles se sentaient moins écoutées que les hommes, ce qui indique clairement une subordination sociale des femmes lors de leurs interactions professionnelles. Par exemple, la participante E001 nous dit : « je trouve que notre section traitait la majorité des femmes comme si elles étaient idiotes ». Certaines autres participantes nous affirment que ceci se produisant occasionnellement, par exemple la participante B001 affirme: « Il y avait le "douchebag" une fois de temps en temps qui ne voulait pas se faire dire quoi faire par une femme ». La participante G001 nous dit plutôt : « Sur le lieu de travail, la manière dont se traduisait la masculinité

hégémonique était au point de vue des communications. Que ce soit lorsqu'une femme parlait, la façon dont l'officier des opérations roulait ses yeux, ou parlait par-dessus une femme lors d'une réunion, ou simplement des microagressions générales dans la communication ou dans le langage corporel ». Deux participantes (A001 et C001) nous confient plutôt ne pas d'être fait traité de la sorte, cependant toutes deux attribuaient ceci à leur personnalité plus « masculine ». Par exemple, la participante C001 nous dit « Je n'ai pas été traitée de cette façon, mais j'étais vraiment en bonne forme physique, et je pense à la raison pour laquelle je n'ai pas été traitée de cette façon est en grande partie liée à la perception de la force et des capacités physiques... j'étais une athlète, donc je n'ai pas été traitée comme si j'étais plus faible ». La participante F001, elle, nous dit plutôt : « les filles plus féminines se faisaient plus voir comme des princesses et des personnes précieuses, et ce n'était pas positif. Il ne fallait pas que tu sois trop féminine sinon tu passais pour une Barbie ». La participante L001, elle, note : « Soit qu'ils te protègent et qu'ils te minouchent ou ils te traitent comme citoyen de second ordre », ce qui indique à quel point les femmes sont soit hypersexualisées ou subordonnées tout simplement.

Finalement, un dernier thème récurrent qui est indicateur d'une subordination de la féminité par rapport à la masculinité est au niveau des démonstrations d'autorité. Voici plusieurs commentaires de participantes qui abondent dans ce sens :

Participante B001: « J'ai l'impression que les femmes militaires doivent exercer leur autorité avec un peu plus de finesse pour éviter cela, mais généralement quand j'ai entendu dire qu'elle était une “bitch”, c'était parce qu'ils ne l'aimaient déjà pas et qu'elle exerçait l'autorité. J'ai donc dû exercer mon autorité un peu plus soigneusement que mes pairs masculins afin d'éviter ce genre d'étiquette et d'être rejeté comme trop “bitchy” ».

Participant E001: « Pour être honnête, si un supérieur masculin nous criait dessus, je dirais probablement “quel connard”, mais il y a définitivement une différence quand c’est une femme qui a une sorte d’autorité que quand c’est un homme. Ils ont la façon dont ils sont écoutés, qu’ils sont respectés, la façon dont on leur parle dans leur dos ».

Participant L001 : « une fille qui aujourd’hui est rendue générale... elle était en Bosnie avec moi et elle était major et un moment donné elle donnait des cours à des officiers et personne ne l’écoutait. Elle les a replacé et oh mon dieu qu’ils n’ont pas aimé ça! ».

Participant H001: « Certains d'entre eux m'appelaient une salope - mais si j'étais un gars, j'aurais été appelé intelligent et viril. Mais si tu es une femme, tu es une “bitch”. ».

Participant K001 : « Un moment donné oui j’étais “bitch”, mais je faisais une bonne job. J’avais juste décidé que je ne me laisserais pas marcher sur les pieds. Même si tu restes dans ton poste longtemps, comme plusieurs sous-officiers, ils ne sont pas capables de voir au-delà de la fille, peu importe le grade. ».

4.3.1.2 DISCUSSION

Tel que présenté au chapitre 2, le concept de subordination de la féminité est central à la théorie de la masculinité hégémonique. L’un des aspects de cette subordination repose sur la dominance et sur la valorisation des normes sociales associées à la masculinité traditionnelle (Kronsell, 2011). Ainsi, l’assertion d’une forme de féminité va à l’encontre de cette dominance du modèle masculin traditionnel. Par ailleurs, le fait que la majorité des femmes n’expriment pas de féminité correspond à la définition même de ce que Connell (1995) nomme la féminité hégémonique, défini par Schippers comme : « *the characteristics defined as such as womanly that establish and legitimate a hierarchical and complementary relation to hegemonic masculinity and that, by doing so, guarantee the dominant position of men and the subordination of women* » (Schippers, 2007, p.94). Ainsi,

le fait que les rites sociaux au sein des FAC semblent restreindre toute démonstration de féminité chez les femmes, comme chez les hommes d'ailleurs, peut être expliqué par une forme de complicité à l'égard de l'hégémonie masculine.

De plus, Schippers (2007) nous parle également de « *pariah femininity* » lorsque les femmes rejettent le modèle établi de dominance masculine. Dans ce cas précis, ce genre de féminité est toujours associé à un coût social chez les femmes qui démontre une forme de féminité, alors que les femmes plus féminines sont traitées en « barbie » et sont généralement moins appréciées selon plusieurs des participantes. Ceci est également présent chez les femmes qui assument leur sexualité, alors que celles-ci sont stigmatisées non seulement par les militaires hommes, mais par les femmes également. À l'inverse, les femmes qui collaborent socialement avec le modèle d'hégémonie masculine, par exemple en refusant d'être sexualisée ou en acceptant de prendre moins de place que les hommes de leur milieu. La participante G001 note d'ailleurs une phrase qui évoque directement ce concept: « Afin de faire partie du monde masculin, les femmes vont tourner l'une sur l'autre pour s'intégrer ou aller de l'avant » et nous relate même un exemple concret dans ses souvenirs: « il y avait une sergent-major (coxon) femme qui avait vraiment ouvert le chemin, mais en même temps elle avait complètement appris comment être dans le *Boy's Club* ».

Une autre démonstration de subordination de la féminité peut être trouvée dans le rejet de toute forme d'autorité féminine, tel que plusieurs de nos participantes ont exprimé. Ainsi, il ne serait acceptable uniquement que pour des hommes de démontrer des formes de masculinités jugées supérieures. Selon Schippers (2007), ceci s'explique par le fait que la démonstration de ces caractéristiques par des femmes serait associée au rôle social réservé aux hommes de manière traditionnelle. Schippers (2007) nous parle même de stigmatisation des femmes exprimant ces caractéristiques en utilisant des termes qui sont apparus lors de nos entrevues comme « *bitch* » ou « *cunt* ». Lors de notre étude, ce thème a été corroboré

par l'ensemble des participantes ou presque (11/12), ce qui en fait aussi un élément significatif et confirme cette théorie.

4.3.2 SUBORDINATION DES MASCULINITÉS JUGÉES INFÉRIEURES

4.3.2.1 ANALYSE

Parmi l'ensemble des indicateurs d'hégémonie masculine décelés dans l'expérience des femmes passées en entrevue dans le cadre de la présente étude, il nous est apparu évident que la subordination des masculinités jugées inférieures était de loin l'indicateur le plus dominant, en particulier des hommes démontrant de la féminité et des hommes homosexuels. Les termes « *fagot* », « faibles » « homos » et « gays » ont été relevés comme un langage fréquemment utilisé de manière dérogatoire et péjorative lorsqu'il y avait perception de toute forme de masculinité jugée inférieure.

La participante B001 nous confie ceci: « ce n'est pas ouvert comme de battre les hommes homosexuels, mais plutôt des commentaires péjoratifs surtout entre hommes dirigés sur la manière qu'ils paraissent, qu'ils parlent (...). Même s'ils n'étaient pas homosexuels ou avoués, n'importe quel genre d'attitude féminine était identifié et puni ».

En réalité, ce genre de comportement coïncide parfaitement avec la théorie de la masculinité hégémonique, et en est un indicateur très marqué. Effectivement, l'implication qu'un homme qui présente tout forme de comportement attribuable à la féminité, en particulier pour les hommes homosexuels, indique clairement un jugement de la masculinité traditionnelle comme supérieure. La participante C001 présente également des situations similaires: « Les gars plaisantaient sur le fait que les gens étaient "gay" en utilisant ça comme une insulte (...) et j'ai rencontré beaucoup de gars qui avaient l'impression que s'ils n'étaient pas totalement hétéros, ils devaient le transformer en blagues qu'ils devaient le cacher ». La participante F001 nous confie quelque chose de similaire :

« ceux qui étaient moins forts physiquement, ils se faisaient traiter de “fif”, “feluette”, etc. ».

La participante D001 nous décrit également sa perception de la masculinité jugée inférieure par le biais de son expérience :

« Je me rappelle y avait un gars à mon unité plus efféminé. Je ne me rappelle pas si on l'avait traité de mot, mais mettons qu'il n'était peut-être pas super apprécié. Quand il ne cadre pas avec le genre de “Alpha Male”, t'es toujours plus prompt à être discriminé, mis de côté, être vu comme plus faible... Mais disons qu'être un homme et être efféminé dans les Forces, t'es pas mal enclin à subir de la discrimination ou que tu entendes des commentaires que tu n'apprécies pas (...) là où ça commence à déranger c'est quand quelqu'un agi de façon plus efféminée. Tant que tu rentres dans la culture dominante, tout est beau, tu fonds dans la masse ».

4.3.2.2 DISCUSSION

La subordination de toute forme de masculinité non traditionnelle, en particulier en lien avec les hommes homosexuels, peut être expliquée par la hiérarchie de la masculinité de Connell (1995) (voir section 2.2.3). Selon cette théorie, toute forme de masculinité non traditionnelle est par définition inférieure, et est donc accompagnée d'un coût social. Or, comme la masculinité traditionnelle est notamment définie comme hétérosexuelle, il est naturel selon cette théorie que l'homosexualité soit vue comme inférieure. Par ailleurs, l'homosexualité *masculine* est d'autant plus stigmatisée en raison de l'affront que ceci représente, puisqu'un homme ne devrait pas avoir d'excuse de ne pas représenter un modèle de masculinité traditionnelle alors qu'une femme en est par définition incapable. Schippers (2007) explique ceci par le fait que l'homosexualité peut être associée à une forme de féminité, et c'est pour cela que ce serait perçu comme le type de masculinité le plus inférieur.

4.3.3 ATTRIBUTS DE LA MASCULINITÉ TRADITIONNELLE

Basé sur les entrevues, il apparaît que la forme de féminité la plus acceptée est lorsqu'elle présente les attributs d'une masculinité traditionnelle, ou s'y apparente. Par exemple, la participante D001 nous dit : « tu es jugée comme femme sur ta forme physique et sur ton style de leadership et que tu prends ta place ». Ceci suppose que la valeur d'une militaire femme est basée sur sa capacité à démontrer des traits typiquement masculins, surtout que la participante D001 définit plus tôt dans l'entrevue le « leadership » comme la capacité de « crier » et de « démontrer de l'autorité ». Ainsi, il s'agit là également d'une forme de subordination de la féminité. La participante E001 nous confie: « Si une femme était plus forte ou “*gunhoe*”, ils disaient “c'est probablement une “*dyke*” ou une “lesbienne”. Si elle est aussi “tough” qu'un homme elle doit aimer les femmes. ». Or, ceci démontre parfaitement le principe d'hégémonie masculine, qui prétend qu'une femme doit démontrer des qualités attribuées à la masculinité afin d'être acceptée, plutôt que de pouvoir faire preuve de sa réelle féminité. Elle nous rapport également s'être faite traitée comme si elle était moins intelligente au sein de son métier basé sur le fait qu'elle est une femme : « Je trouve que dans notre section ils traitaient les femmes comme des idiots ». Elle ajoute avoir vu l'une de ses paires s'être vue évaluée délibérément en dessous de sa performance réelle (qui était selon elle excellente) afin qu'elle ne puisse recevoir une promotion, et ce strictement basé sur le fait qu'elle était une femme.

Malgré le besoin apparent pour les femmes militaires de présenter des attributs de masculinité traditionnelle, plusieurs scénarios nous ont été rapportés qui démontrent que même ces comportements demeurent vus comme étant inacceptables lorsque des femmes l'abordaient. Par exemple, la participante E001 nous dit: « si un supérieur masculin nous criait dessus, je dirais probablement “quel connard”, mais il y a définitivement une différence quand c'est une femme qui a une sorte d'autorité que quand c'est un homme. Ils ont la façon dont ils sont écoutés, qu'ils sont respectés, la façon dont on leur parle dans leur

dos ». La participante D001 nous confie une expérience similaire, alors qu'elle affirme qu'une femme en position d'autorité au Collège militaire se faisait juger strictement en raison du fait qu'elles criaient, en ajoutant: « On dirait qu'il y avait un double standard où pour les hommes, cela serait perçu comme un leadership fort, tandis que pour les femmes qui faisaient exactement les mêmes choses simplement parce que le son de leur voix était différent, elles seraient appelées des "bitches"... ».

4.4 LIEN AVEC L'ATTRITION

De nos douze entrevues, trois participantes ont attribué directement leur départ des FAC avec leur expérience face aux stéréotypes, préjugés et face à la culture attribuable à la présence de masculinité hégémonique. Plusieurs ont aussi mentionné ne pas avoir apprécié « le climat » ou « la culture », sans pour autant que ça ait été la cause de leur départ.

La participante L001 nous avoue être sortie des FAC suite à une série de problèmes de santé mentale. Elle nous a confié ne pas s'être sentie soutenue par sa chaîne de commandement, et elle attribue ceci au fait d'être une femme en position d'autorité, ce qui lui attirait les foudres de ses pairs et supérieurs. Elle nous dit : « j'ai toujours été vu comme les chaînons plus faibles parce que j'étais une fille, et c'était encore pire avec des problèmes de santé mentale ».

La participante G001, quant à elle, attribue son départ directement à la culture de subordination des femmes dans les FAC et avec leur traitement. Elle nous confie :

« J'étais fatigué des conneries. C'était le point culminant de beaucoup de choses, mais j'en avais assez et j'ai réalisé que j'avais rejoint l'armée parce que je voulais faire une différence, mais cela est arrivé à un point où ce n'était pas assez bien. Ce n'était pas une seule personne, mais l'institution dans son ensemble ne changeait pas assez vite pour moi. Tant de fois j'ai vu mes camarades féminines se faire chier professionnellement ou personnellement dans son ensemble, et c'était difficile avec le temps. Et quand je suis parti, j'ai réalisé que j'avais tellement normalisé. Si je devais résumer ce que c'est que d'être une femme officier dans la marine, c'était comme si les femmes devaient suivre les ordres et ne

pas poser de questions et en même temps, vous êtes toujours objectivée, comme un bonbon pour les yeux. Donc, dans l'ensemble, je suis parti parce que je croyais vraiment aux valeurs de l'armée, mais au fil du temps, il y a eu tellement de cas où vous aviez l'impression que vous ne pouviez pas faire la différence que je voulais faire à cause des restrictions institutionnelles et aussi de la tolérance du leadership en cas d'échec. Et dans la culture de la Marine, il y avait tellement de restrictions de genre que je ne pouvais pas faire ce que je voulais faire. Mettez un homme dans mon rôle à la place et il pourrait en faire plus à coup sûr. ».

La participante H001 est la troisième à nous avoir avoué avoir quitté les FAC en raison de la culture, et ce malgré le fait qu'elle avait déjà complété 33 années de service! Elle nous explique:

« La première raison pour laquelle je suis parti est que je ne me sentais pas apprécié. Me voici, aidant tout le monde et ayant tous les RSM et CO m'appellent, et je leur enseignerais sur tant de processus et j'ai joué un rôle déterminant dans tant de choses. (...)

Pourtant, je traitais également l'administrateur pour la médaille du mérite militaire (MMM) et mon nom n'était jamais proposé et je voyais des gens l'obtenir pour une raison stupide. Et je me suis plaint et je me suis constamment senti peu apprécié, et finalement c'est pourquoi je suis parti. Je suis vraiment reconnaissant pour tout ce que j'ai appris dans l'armée, mais c'est tellement toxique et je ne voulais plus en faire partie (...) C'était toujours une bataille tu sais, et c'était absolument basé sur mon sexe ».

En somme, les raisons énoncées par les participantes L001, G001 et H001 pour avoir quitté les FAC sont, selon nous, toutes attribuables à la présence de stéréotypes négatifs à l'égard des femmes dans les FAC, ainsi qu'à un climat néfaste envers les femmes en raison de la présence d'hégémonie masculine. Ultimement, aucune de ces trois participantes ne s'est sentie appréciée, soutenue, ni adéquatement traitée au sein des FAC, ce qui a mené à leur départ.

4.5 PRÉPONDÉRANCE EN FONCTION DU MILIEU

Lors de l'élaboration de ce projet de recherche, nous avons initialement décidé de ne pas limiter notre échantillonnage parmi les éléments composant les FAC, tels que l'Armée canadienne (de terre), l'aviation, la marine ou les Forces spéciales. Ceci était basé sur un désir d'inclusion, et visait à obtenir une vision d'ensemble au sein des FAC. Cependant, au fil des entrevues, il est devenu évident que la présence d'éléments attribuables aux phénomènes de stéréotypes, préjugés et hégémonie masculine se faisait ressentir davantage dans certains de ces milieux. Ceci nous a même été directement énoncé par l'une des participantes (G001) : « Selon vos métiers, différents niveaux de féminité sont acceptés et il existe différentes sous-cultures ». Nous allons donc consacrer cette section afin de jeter un regard sur les différences ayant été identifiées au sein de ces organisations composant les FAC, en relevant les indicateurs de stéréotypes, préjugé et de masculinité hégémonique parmi l'expérience vécue des participantes.

4.5.1 AVIATION ET MARINE CANADIENNE

Au niveau de l'Aviation royale canadienne (ARC) et de la Marine royale canadienne (MRC), nous avons effectué une entrevue avec un ancien membre de l'ARC et une entrevue avec un ancien membre de la MRC. Cependant, aucune conclusion significative en termes de prépondérance des résultats n'a pu être décelée.

4.5.2 FORCES D'OPERATIONS SPECIALES

Au niveau des Forces d'opérations spéciales, nous avons effectué une seule entrevue avec un ancien membre. La participante B001 a servi 2 ans au sein de l'Unité interarmées d'intervention du Canada (« *CJIRU* »), et a exprimé avoir réellement apprécié son expérience au sein de cette unité au niveau professionnel. Cependant, plusieurs de ses

expériences tendent à démontrer une présence accrue de stéréotypes et discrimination au sein de cette unité des Forces d'opérations spéciales. De manière générale, elle a noté que « Fondamentalement, il y a une partie de l'armée où un groupe d'hommes a vraiment épinglé leur masculinité sur le fait d'être cette chose, que ce soit de l'infanterie, des blindés ou des forces spéciales ou toute chose avec un facteur cool. Si c'était cool ou si c'était une chose vraiment virile à faire, le commentaire était que les femmes n'y appartenaient pas ». Ceci corrobore de manière très explicite les indicateurs de masculinité hégémonique, puisque les éléments identifiés comme étant « typiquement masculins » sont de masculinité est associé *de facto* à un sens de supériorité (« *cool factor* »), ce qui est à la base de cette théorie. De manière plus spécifique, selon l'expérience de la participante B001, ceci s'est reflété en particulier du point de vue de la perception et des commentaires sur la condition physique. Alors qu'elle était au sein de l'unité *CJIRU*, elle relate: « Dans les Opérations spéciales, il y a cette attitude très invasive de "vous êtes comme ça, vous devez être capable de faire ces choses". Surtout à *CJIRU* (...) il y a toujours eu cette culture du "il n'y a pas beaucoup de femmes ici parce que la femme ne peuvent pas faire ça"... ». Or, ceci est un élément clairement attribuable au stéréotype, possédant à la fois l'aspect affectif (par un jugement négatif à l'égard des aptitudes physiques des femmes), cognitif (par l'application de cette croyance à l'égard de l'ensemble du groupe de manière indiscriminée) et motivationnel (par la propension à agir négativement envers le groupe basé sur cette croyance) (voir Délouée et Légal, 2015). La participante nous a également confié avoir été discriminée de manière directe alors qu'elle a été retirée d'une opportunité de déploiement en mission basé sur le fait qu'elle était une femme, alors qu'elle était selon elle la personne la plus qualifiée pour le travail, en plus du fait qu'elle avait été initialement sélectionnée puis retirée. Somme toute, basé bien sûr uniquement sur l'expérience de la participante B001, il est possible d'affirmer que le milieu spécifique des Forces spéciales, ou du moins celui de l'unité *CJIRU*, présente une plus force prépondérance de stéréotypes et préjugés à

l'égard des femmes, ainsi que d'indicateurs de masculinité hégémonique, qu'ailleurs dans les Forces armées canadiennes.

4.5.3 ARMÉE CANADIENNE

La vaste majorité des participantes à cette étude provenaient de l'Armée canadienne (armée de terre), ce qui fait que nous sommes davantage en mesure de décrire la prépondérance de nos concepts clés au sein de cet élément. De manière générale, il semble que la majorité des participantes ont observé ou été victimes de davantage de préjugés ou d'indicateurs de masculinité hégémonique au sein des « métiers de combat »⁵. La participante A001 était d'ailleurs l'une des premières femmes intégrant le métier d'officier d'infanterie dans les années 1990, et nous a confié avoir clairement été victime de discrimination lors de son entraînement militaire, par exemple en étant assigné des tâches plus difficiles que ses pairs masculins (« c'est nous autres qui avons la C6 et la .50 [armes lourdes] ») ou en étant traité de noms tels que « plottes ». Sa propre expérience de discrimination s'est arrêtée dans les années 1990, dans son cas, mais plusieurs autres participantes ont parlé d'avoir remarqué une réelle différence au sein des métiers de combats. La participante J001 nous confie une histoire très similaire au sein de l'artillerie dans le début des années 2000, alors qu'elle aussi devait traîner systématiquement les armes les plus lourdes. La participante E001, quant à elle, nous a confié avoir été témoin d'énormément de préjugés envers les hommes homosexuels alors qu'elle travaillait au sein d'un bataillon d'infanterie. Par exemple, lors d'une inspection par son sergent, elle a déjà entendu: « fais juste le sucer pour éviter cette inspection », ou alors lorsqu'un homme homosexuel recevait une tâche considérée positive elle entendait des commentaires du type « il a seulement eu ça parce qu'il a sucé quelqu'un ».

⁵ Les métiers de combat sont composés des unités de l'arme blindée, d'artillerie, d'infanterie et de génie de combat : <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/a-propos/organisation.page>

4.5.4 COLLEGE MILITAIRE ROYAL DU CANADA

L'une de nos participantes (C001) a relevé de son expérience au Collège militaire royal du Canada (CMRC) énormément d'indicateurs de stéréotypes, préjugés et de masculinité hégémonique. Il s'agit de la seule participante à avoir fréquenté le CMRC. Notamment, elle nous a décrit plusieurs situations qui démontraient la présence de stéréotypes reliés aux femmes militaires. D'abord, la participante C001 nous décrit avoir souvent été témoin de discussions portant sur la présence des femmes dans les FAC, tant sur leurs aptitudes physiques, leurs rôles représentatifs ou sur le fait qu'elles obtiendraient des avantages basés sur leur sexe. Par exemple, elle dit:

« Je me souviens avoir beaucoup parlé de femmes symboliques, comme quand on leur attribuait des rôles de leadership, certaines personnes commentaient «bien sûr, une fille l'obtiendrait pour qu'il y ait une représentation symbolique», et souvent j'ai trouvé que les réalisations étaient compromises de cette façon parce que ce serait ont suggéré qu'ils avaient besoin de femmes pour occuper une place pour un quota. Je me souviens (également) d'être dans un groupe de discussion d'amis sur le fait que les normes de conditionnement physique au CMRC étaient différentes pour les hommes et les femmes, et il y avait des disputes à ce sujet ».

Plus tard, elle nous relate également qu'au CMRC, selon son expérience, le leadership était quelque chose de perçu différemment en fonction du genre, par exemple elle se rappelait qu'une des femmes qui était dans une position d'autorité sénior au CMRC et donnait de l'exercice de parade («*drill*»), et que sa voix était aiguë, elle se faisait appeler «*bitch*», alors que ses pairs masculins en position d'autorité égale étaient perçus comme étant des leaders forts. Elle remarque elle-même la présence de ce préjugé envers les femmes: «C'était l'une des grandes choses qui me dérangeait beaucoup, la perception du leadership lorsque nous faisons la même chose, mais les femmes qui le faisaient ne seraient pas perçues de la même manière que les hommes. ».

La participante C001 nous a également confié que, de son expérience, l'homosexualité masculine était quelque chose de très mal perçu au CMRC. Elle relate:

« Je ne pense pas que ce soit beaucoup accepté du côté masculin. J'ai encore entendu beaucoup de commentaires, surtout au CMRC, sur le fait que les gars étaient des «homos» et des choses comme ça dans un sens négatif. Et vous n'avez pas entendu cela à propos des femmes. Les gars plaisantaient en disant que les gens étaient "gays" en utilisant cela comme une insulte, mais en même temps, je pensais qu'il y avait tellement de choses que ces gars-là faisaient qui étaient comme sur le spectre, mais ils ne semblaient tout simplement pas s'en rendre compte ... J'ai rencontré beaucoup de gars qui ont eu l'impression, s'ils n'étaient pas totalement hétérosexuels, qu'ils devaient le transformer en blagues qu'ils devaient le cacher ».

Somme toute, l'expérience de la participante C001 démontre clairement la présence de préjugés sur les femmes au CMRC, en particulier de préjugés sur leurs aptitudes physiques et leurs aptitudes de leadership. Son expérience démontre également une forte présence d'indicateurs de masculinité hégémonique, basée principalement sur la présence de préjugés défavorables aux femmes, mais aussi sur le climat qui semble rejeter l'homosexualité masculine, et ce au-delà de l'homosexualité féminine. Basé sur la théorie de l'hégémonie masculine Connell et Messeschmidt, 2005 ; Schippers, 2007 ; Kronsnel, 2011), ceci s'explique par la subordination de toute forme de masculinité dite « inférieure », soit à l'opposé de l'image traditionnelle de la masculinité (forte, hétérosexuelle, agressive).

4.6 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Ce projet de recherche a débuté par une recension de la littérature entourant les femmes au sein des FAC. Dans le premier chapitre, nous avons ainsi revu une histoire d'intégration difficile pour les femmes au sein des FAC, débutant d'abord par une exclusion ouverte, puis par une discrimination ouverte, suivi d'une discrimination indirecte pour en arriver à aujourd'hui. Dans le second chapitre, nous avons déterminé nos concepts clés afin de bien cerner notre question préliminaire de recherche, portant sur l'état actuel de l'intégration des femmes sous la perspective des stéréotypes de genre et de masculinité au sein des FAC. Ainsi, nous avons développé des outils conceptuels basés sur les grandes théories des stéréotypes et préjugés (Délouée et Légal, 2015 ; Klein *et al.*, 2015 ; Machillot, 2012) et sur les théories de masculinité hégémonique (Connell et Messerschmidt, 2005 ; Kronsell, 2011). À partir de ce point, nous avons concrétisé ce projet de recherche en définissant notre cadre épistémologique, en favorisant une approche basée sur la théorie féministe du Standpoint de pair avec une approche constructiviste. Nous avons ensuite défini notre population et échantillon cible, pour finalement conclure avec nos hypothèses de recherche. Notamment, à la fin du Chapitre 3 (au moment de débiter la phase de collecte et analyse de données), nous avons identifié plusieurs indicateurs de stéréotypes et préjugés de genre que nous croyions qui devrait se retrouver parmi l'expérience vécue de nos participantes, ainsi que plusieurs indicateurs de masculinité hégémonique. Afin de confirmer nos hypothèses, nous avons donc conduit une série de douze (12) entrevues semi-structurées en profondeur. Finalement, en analysant l'ensemble des données collectées chez nos participantes, nous avons été en mesure de confirmer l'ensemble de nos hypothèses de recherches. Effectivement, nous avons bel et bien retrouvé de forts indicateurs de stéréotypes et préjugés de genre, en particulier en lien avec les femmes et les homosexuels hommes au sein des FAC. Nous avons également

retrouvé plusieurs indicateurs de masculinité hégémonique, soit en termes de subordination de la féminité et des masculinités jugées inférieures parmi la culture militaire.

4.6.1 RÉSUMÉ DES CONSLUSIONS

La conclusion principale de ce projet de recherche est qu'il y a bel et bien la présence de stéréotypes et de préjugés négatifs reliés au rôle des genres au sein des FAC, qu'il y a également des indicateurs de masculinité hégémonique au sein de l'organisation, et qu'il existe un lien entre ces concepts et l'attrition des femmes militaires. De manière plus spécifique, nous avons été en mesure d'isoler des stéréotypes de genres, en particulier envers les femmes militaires, en cinq grandes catégories :

1. Stéréotypes et préjugés généraux, dont :
 - Reliés à la féminité des femmes militaires
 - Reliés au rôle ou la place des femmes au sein des FAC ou de certaines de ses sous-organisations (c.-à-d. métiers de combat)
 - Reliés à l'aspect « symbolique » des femmes obtenant des avantages (« *token representation* »)
2. Stéréotypes et préjugés reliés à la sexualisation des femmes militaires
3. Stéréotypes et préjugés reliés aux femmes militaires dans leur rôle de mère
4. Stéréotypes et préjugés reliés à l'orientation sexuelle des militaires, en particulier les préjugés négatifs envers les hommes militaires homosexuels
5. Stéréotypes et préjugés reliés aux capacités physiques des femmes militaires

Nous avons également été en mesure d'identifier plusieurs indicateurs de masculinité hégémonique au sein des FAC, nous divisant en trois catégories :

1. Subordination de la féminité : Plusieurs éléments parmi l'expérience vécue des participantes nous permettent d'avancer que la féminité est subordonnée à la masculinité du point de vue social au sein des FAC, du moins de manière générale. Ceci se démontre notamment par la répression de toute forme de féminité comme *de facto* chez les femmes militaires. Ceci se démontre également par leur subordination sociale directe, par exemple la majorité des participantes rapportent s'être souvent senties moins écoutées dans un groupe d'hommes. Il est aussi possible de démontrer cette subordination en abordant la perspective d'autorité des femmes militaires, alors que plusieurs de nos participantes ont affirmé qu'une militaire démontrant de l'autorité était perçue comme menaçante, alors qu'un homme abordant l'exact même comportement est perçu comme un bon leader.
2. Subordination de la masculinité jugée inférieure : Plusieurs éléments tirés des entrevues conduites avec nos participantes permettent également d'affirmer qu'il existe une subordination des types de masculinités jugés inférieurs au plan social au sein des FAC. Ainsi, toute forme de masculinité non traditionnelle, dont la masculinité homosexuelle en particulier, est jugée inférieure et comporte un coût social. Par exemple, il a été rapporté que les hommes militaires homosexuels étaient souvent insultés en se faisant traiter de « *homos* », « *fagots* » ou « *gay* » de manière nettement péjorative. De plus, une forme plus indirecte de cette subordination, mais tout de même indicatrice de masculinité hégémonique est la stigmatisation de toute forme de masculinité éloignée des attributs d'une masculinité traditionnelle (forte, dominante, agressive). Ainsi, il a été rapporté par une vaste majorité des participantes que ce type de masculinité était aussi

généralement accompagné d'un coût social, soit de devoir la réprimer, ou de se faire traiter d'insultes telles que « tapette », « moumoune » ou « gay ».

3. Attributs de la masculinité traditionnelle : Nous avons également été en mesure la présence de rites sociaux qui perpétuent l'idéalisation de la masculinité traditionnelle (hégémonique), par exemple en renforçant ou en encourageant des attributs traditionnellement masculins (force, courage, etc.). Ceci a surtout été rapporté lors de situations de violence verbale menée par des hommes aux dépens des femmes ou des hommes moins assertifs, ainsi que lors de la stigmatisation des attributs non traditionnels masculins (tel que décrit au paragraphe précédent).

4.6.2 CONTRIBUTION DE LA RECHERCHE

Au moment de débiter la présente recherche, les FAC avaient depuis plusieurs années débuté une réforme interne avec l'Opération HONOUR visant à adresser spécifiquement le climat toxique à l'égard des femmes et des homosexuels militaires. Cependant, les deux mois précédant le dépôt de la recherche ont été marqués par une série de scandales touchant les FAC qui ont réellement mis de l'avant l'ampleur du problème sur la place publique. En très peu de temps, les FAC ont vu le début d'une enquête pour inconduite sexuelle sur le Général Vance, ancien CÉMD, puis avec la démission de l'Amiral MacDonald, lui ayant succédé⁶. Suite à ces deux événements marquants, plusieurs femmes militaires sont venues de l'avant afin de dénoncer diverses situations qu'elles avaient vécues, l'une d'elle allant même jusqu'à se retirer des FAC en raison de son dégoût de la culture militaire canadienne⁷. Bref, il est difficile de ne pas faire de lien entre ces

⁶ Voir <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2021-02-24/allegation-d-inconduite/faisant-l-objet-d-une-enquete-le-grand-patron-des-forces-canadiennes-se-retire.php> et <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-02-02/comportement-inapproprié/l-ancien-chef-de-la-defense-jonathan-vance-vise-par-des-allegations.php>

⁷ Voir « Dégoûtée » par les inconduites sexuelles, une lieutenant-colonelle quitte l'armée | Radio-Canada.ca ([radio-canada.ca](https://www.radio-canada.ca))

dénonciations, surtout reliées à l'inconduite sexuelle, et les conclusions que nous avons tirées dans le présent projet de recherche. Effectivement, l'hyper sexualisation des femmes dans les FAC n'est qu'un des multiples éléments indicateurs de la présence de plusieurs stéréotypes négatifs à leur égard, ainsi qu'à une culture plus large d'idéalisation de la masculinité traditionnelle (hégémonie masculine). Or, basés sur nos observations de l'expérience vécue de plusieurs femmes ayant appartenu aux FAC et les ayant quittés récemment, nous croyons que ces stéréotypes négatifs et cette culture de masculinité hégémonique sont probablement à la source de plusieurs problèmes de culture interne au sein des FAC.

Au point de vue académique, notre contribution à la recherche se situe en plusieurs parties. D'abord, bien que ceci ait déjà été de manière plus ou moins directe par Davis (1994, 2009 & 2019), Gouliquer (2011), Tait (2014) et McChristal (2020), nous avons tout de même été en mesure d'identifier clairement des stéréotypes et préjugés à l'égard du rôle des genres dans les FAC, spécifiquement en lien avec les femmes militaires. De plus, nous avons aussi été en mesure de bien faire ressortir les différents indicateurs de masculinité hégémonique au sein de la culture des FAC, et ce avec une présence proéminente d'indicateurs chez la vaste majorité de nos participantes. Finalement, nous avons été les premiers (à notre connaissance) à mettre en relation les facteurs identifiés plus tôt (stéréotypes de genre et masculinité hégémonique) avec l'attrition des femmes au sein des FAC. Sans que ceci n'ait été relié *directement* à l'ensemble des participantes (seulement trois d'entre elles), plusieurs ont néanmoins mentionné « la culture » ou « le climat » comme facteur contributif à leur départ.

4.6.3 LIMITATIONS ET RECHERCHE FUTURE

L'une des limitations de cette étude est bien sûr au niveau de l'échantillon. Effectivement, nous avons choisi d'accepter des militaires canadiennes retraitées sans discriminer en fonction des sous-organisations dont elles avaient fait partie. Or, notre revue de littérature nous laisse penser qu'il existerait davantage de concentration des difficultés vécues par les militaires canadiennes au sein de certains groupes particuliers, notamment les métiers de combat (voir Tait, 2014 ; Gouliquer, 2011 et Davis, 1997). Ceci s'est assurément confirmé au cours de nos entrevues, alors que nous avons réussi à identifier certaines sous-organisations au sein des FAC dans lesquelles la présence de stéréotypes de genre négatifs et de masculinité hégémonique était plus prééminente (voir section 4.5). Il serait ainsi intéressant de poursuivre cette recherche en réalisant une étude plus en profondeur des différences culturelles entre les sous-organisations des Forces armées canadiennes (Marine royale canadienne, Armée canadienne, Aviation royale canadienne, Forces d'opérations spéciales), ainsi qu'entre divers métiers de la même sous-organisation, mais ayant des fonctions différentes (métiers de combat versus de soutien).

Une autre limitation de cette étude est du point de vue épistémologique, soit par rapport à notre définition du concept de rôle des genres. En effet, nous nous sommes basés sur la théorie féministe du Standpoint, appartenant à l'école du féminisme de la seconde vague. De ce point de vue, nous avons ainsi limité notre échantillon à des personnes qui s'identifiaient au sein d'un système binaire de genre, dans lequel une personne est soit masculine ou féminine. Par contre, ceci ne représente pas la réalité vécue chez la portion de militaires canadiennes ne s'identifiant pas de manière binaire à un genre, ou étant fluides dans leur perception de ce concept. Ce type de paradigme relié à la définition du genre est le propre de l'école du féminisme de troisième vague (voir Collin P.H. et H. Bilge, 2020), et représente ainsi une réalité vue d'une manière complètement différente face au genre, d'ailleurs beaucoup plus nuancée. Ainsi, il serait très intéressant de poursuivre cette étude

sous une perspective de féminisme de troisième vague, en intégrant la notion des genres sur un spectrum, afin d'identifier les difficultés et la discrimination vécue chez les militaires n'abordant pas un genre binaire absolu. Il serait d'autant plus intéressant et complémentaire de faire la comparaison entre les conclusions obtenues dans le cadre de la présente étude et celles obtenues en abordant la question sous ce nouvel angle, afin de représenter les différentes couches de discriminations en lien avec divers facteurs reliés au genre. Néanmoins, nous croyons tout de même que cette perspective nouvelle n'invalide pas la présente étude, qui s'appuie elle sur une vision plus binaire des genres, mais pourrait en être un complément fort pertinent afin de nuancer davantage les propos tenus sur le rôle des genres dans les FAC.

Enfin, une autre voie de recherche future intéressante serait de reproduire cette exacte même étude sur d'autres organisations à prédominance masculine, par exemple au sein d'une organisation policière ou du milieu de la construction. Il pourrait alors être très intéressant de faire des parallèles entre organisations. Il pourrait aussi être intéressant d'effectuer une étude longitudinale, c'est-à-dire de répéter la recherche à intervalles fixes, afin de voir l'évolution de la situation au fil du temps.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude a été menée avec une cohérence interne relativement élevée, alors que nous nous sommes assurés de bien définir nos concepts clés, nos hypothèses et questions d'entrevue y étaient directement reliées. De plus, nous croyons avoir effectué un nombre suffisant d'entrevues (12) afin d'atteindre la saturation théorique. Finalement, malgré quelques ajouts et spécifications, nos conclusions supportent directement nos hypothèses, ce qui démontre selon nous la cohérence de la démarche dans son ensemble.

Afin d'assurer une cohérence externe, nous avons d'abord bien cerné le problème de manière ancrée sur la littérature reliée aux FAC et à leur intégration des femmes au fil du temps. Nous avons aussi fait appel aux diverses autres études sur le sujet, ainsi qu'au Rapport Deschamps, pour bien nous assurer d'identifier les aspects variés du problème reliés aux stéréotypes de genre et à la culture militaire. Finalement, nous croyons que nos conclusions supportent très bien le reste de la littérature scientifique portant sur les FAC et les problèmes de culture, abondant notamment dans le même sens que McChristal (2020), Taber (2018) et Davis (2019).

ANNEXES

ANNEXE I – GUIDE D’ENTREVUES

ANNEXE II – DONNÉES STATISTIQUES

ANNEXE III – RETRANSCRIPTION DES ENTREVUES (SUR DEMANDE)

ANNEXE IV – VERBATIM CITATIONS ANGLAISES

ANNEXE I – GUIDE D'ENTREVUES

MODALITÉS

1. Le type d'entrevue sélectionné est « semi-dirigé » ou « semi-structuré ». L'objet de ce type d'entrevue est d'obtenir des réponses ouvertes des participantes afin d'être en mesure de les analyser et d'en faire émerger de la connaissance.
2. Le principe de gradation en intensité des questions sera utilisé dans le présent guide afin d'assurer un niveau de confort et d'aise des candidats. Le chercheur doit s'assurer de prendre le temps pour bien faire sentir à l'aise les candidats, et leur énoncer clairement les questions.
3. Comme il s'agit d'une entrevue « semi-structurée », des précisions peuvent être apportées sur les questions et des questions de suivi peuvent être posées par le chercheur lors de l'entrevue. Les questions peuvent également être interchangées afin de favoriser le fil de la conversation. L'ensemble des éléments additionnels seront enregistrés et consignés dans les retranscriptions d'entrevues.
4. Le contenu de l'entrevue est présentement enregistré avec votre accord, qui a été fourni et dument signé par le « Formulaire de consentement ». Toutes les réponses sont valides et il n'y a pas d'obligation de répondre à toutes les questions. De plus, certains termes utilisés au cours de l'entrevue peuvent être considérés comme vulgaires, étant tirés du vocabulaire militaire rapporté par d'autres études scientifiques. Soyez avisée que l'utilisation de certains de ces termes pourrait provoquer un certain inconfort.

QUESTIONS

Âge : _____ Grade : _____

Nombre d'années de service : _____

Composante (F Rég ou F Rés) : _____

Élément (Armée, Aviation, Marine, FOS) : _____

Niveau d'éducation : _____

Sér.	Question (<i>VERBATIM</i>)
1	Pouvez-vous me parler de votre carrière en général, ce que vous avez fait et ce que vous avez aimé?
2	Pour quelles raisons avez-vous décidé de quitter les Forces armées canadiennes?
3	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur le rôle que devraient jouer les femmes au sein de l'armée, ou leur place dans l'armée?
4	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur le rôle des femmes comme mères par rapport à leur rôle dans l'armée?
5	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur l'orientation sexuelle des femmes dans l'armée?
6	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur l'apparence « typique » des femmes dans l'armée?
7	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur les « comportements » typiques des femmes dans l'armée?
8	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur les capacités physiques des femmes dans l'armée?
9	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur l'homosexualité d'un homme ou d'une femme militaire?
10	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires négatifs ou ambigus sur des hommes jugés « féminins », par exemple s'ils étaient traités de « faibles »,

	« moumounes », etc.?
11	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles un ou plusieurs hommes exprimaient de la violence verbale ou physique en cas de conflit interpersonnel?
12	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles un ou plusieurs hommes affirmaient leur autorité par rapport à une ou plusieurs femmes du même niveau hiérarchique?
13	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles une femme était stigmatisée comme « pute » parce qu'elle exprimait sa sexualité?
14	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles une femme était stigmatisée comme « bitch » parce qu'elle refusait des avances?
15	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles une femme était stigmatisée comme « bitch » parce qu'elle démontrait une forme d'autorité?
16	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu parler ou vécu des situations dans lesquelles une femme était stigmatisée comme « barbie » parce qu'elle démontrait une forme de féminité quelconque?
17	Lors de votre carrière, avez-vous déjà entendu des commentaires, d'hommes ou de femmes, qui sous-entendaient ou exprimait ouvertement qu'une femme aurait obtenu une avance hiérarchique ou un avantage du fait qu'elle soit une femme?

18	Y a-t-il toute autre situation que vous aimeriez décrire dans laquelle vous avez cru vivre une forme de discrimination basée sur votre genre, ou vu une autre femme vivre une telle situation?
	Ceci conclut l'entrevue. Je vous remercie d'avoir pris le temps de participer à cette étude, et d'avoir eût l'ouverture de partager vos expériences avec moi.

ANNEXE II – DONNÉES STATISTIQUES

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +
Âge	1	5	4	2	0
	Sdt à Adj	Adjum-Adjuc	Élof - Capt	Maj-Lcol	Col et +
Grade	6	1	4	1	0
	5 et -	5 à 10	10 à 15	15 à 20	25 et +
Années svc	0	4	2	3	3
	DES	DEP / Tech	Bacc	2e/3e cycle	
Éducation	1	4	2	5	
	Armée	Aviation	Marine	Forces Spéciales	
Élément	9	1	1	1	
	Réserve	Régulière			
Composante	4	8			

ANNEXE IV – VERBATIM DES CITATIONS ANGLAISES

B001: « As soon as “Women” as a group can or cannot do something, you’re wrong, because we’re not all the same... ». p.51

H001: « Women don’t belong in field units – not here, not on my watch ». p.51

B001: « [les commentaires négatifs sur le rôle des femmes dans l’armée] were primarily centered around women’s role specifically within combat arms most of the time, how they didn’t belong in those trades because “insert whatever bullshit stereotype you want. » p.51

G001: « I will say that joining the fleet was a lot of bullshit, micro aggressions, etc. It’s not like direct discrimination, but more indirect like you don’t get asked questions at a meeting. » pp. 51-52

B001 : « you hear it more in relations to people of colour, as opposed to just woman, because their qualifications are never believed to their value, because “well they got that because they’re black” or because “they’re a woman” or whatever reason why the white male didn’t get the promotion. It didn’t apply to me directly but it’s the kind of things you hear ». p.52

B001: « women who were seen as being easy (...) are always at risk of catching shit because they had slept with someone. It’s like you sleep with one dude in your unit and that’s it. You link your career reputation with your relationship with someone (...) because if something goes bad, they will take his side, basically. (...) and I don’t think that’s something that men have to think about much ». Elle ajoute: « you always get those comments like “that so and so she’ll fuck anyone” and it came up in conversations much more than you would expect ». p. 54

C001 : « almost across the board all my women friends who were comfortable in their sexuality were perceived as “whores” ». Elle ajoute: « I can think of women being called “whores” for accepting sexual advances for sure, there’s various instances of that (...) I feel like [women] were sexualised for sure, and women who were very feminine were instantly sexualised. I don’t know that they were treated like barbies, in the sense that they were fragile, but I do think women were at risk of appearing of wanting attention if they dressed a certain way or acted a certain way (...) and automatically sexualised because they expressed femininity ». pp. 54-55

G001 : « [At CMRC], especially when there was alcohol involved, you wouldn’t expect the kind of attention that you were getting, plus I was underage... and looking back it’s just horrifying, and I realise that I was a target! ». Elle ajoute « at CMRC we have a group of like the most hyper masculine guys, and there was a group formed called “All women are fucked” and the point was to figure out who was getting laid with who ». pp. 55-56

E001: « I’ve heard complaining, some moaning about “if you’re just going to keep having kids and not deploy, what is the point”, because they would say “she just got in so that she could get pregnant and get the year off with pay, then come back and get pregnant again... and like if you’re never going to do your job what’s the point?” ». p.57

B001: «occasionally there was guys bitching about being like “Oh well I wish I could take 8 months off work and have no career repercussions”». p.57

C001: « there would be suggestions that they were taking advantage of Maternity leave and that they were dishonest and things like that. And they were worried about what the reaction would be ». pp. 57-58

H001: « And of course I had the whole “You had a kid but the Army didn’t issue you one” so that was my problem ». p.58

G001: « there was a girl who's been pregnant and everyone liked her and she was really good. However, when they found out she was pregnant, and she was allowed to come to work even though she had a high-risk pregnancy, and they allowed her to work for longer than she should have just to look good on the. (...) Also during that time she placed really poorly compared to her male colleagues, and she got punished even though her evaluation didn't expressly say that that was the reason. ». p.58

B001: « in the Forces in general in my experience there's a lot of both suspicion and derision that applied to gay men. None of this stuff was like in the old days where you got a beating when people found out you're gay, but more like "oh that fagot over there" and discriminatory behaviour, just not that overt ». p.60

C001 : « I feel like there's a general culture of underhanded comments towards men that homosexuality was not okay for them » (...) « I have a number of friends who are gay (women) who are out now but not during their service ». p.60

H001: « when I think about it, I don't think I saw a homosexual man in the military for the first 20-25 years – not openly gay anyway. I could probably count the one that I knew on one hand So I didn't really know any, and I barely knew about the lesbian women, because they kept it secret ». p.60

E001: « A male homosexual took it WAY worst than an homosexual woman. (...) Any guy that was even remotely feminine would be considered "fucking gay" or "queer" or whatever ». p.61

B001: « women's physical capability kinds of ties in with how a lot of the men were commenting in women's place in the military and had everything to do with "Oh they can't do this they can't do that" » (...) « Everyone is an expert on what women's physical capabilities are...Everyone and their fu***ng dog. First women's physical capability kinds of ties in with how a lot of the men were commenting in women's place in the military, and

had everything to do with “Oh they can’t do this they can’t do that”. Especially in Special Ops (...) there was always this culture of “there’s not a lot of women here because woman can’t do this”. As soon as “women” as a group can or cannot do something, you’re wrong, because we’re not all the same... there’s such a variation in what we can do. Even in the combat arms, there’s this perception where it’s like “women can’t do this” (...). Every man is an expert on woman’s physiology, especially when talking about why women can’t do something ». p.62

C001: « We were arguing with one guy who was not very fit and who made comments like “Ah if I could do the women’s test I would get 400”; 400 was a really good score. This one guy who’s not fit would say that, and I remember trying to explain that women’s body is different based on scientific evidence and it’s different whether you’re a woman of a man, and it’s not like a pure strength, and I remember he was constantly arguing, even like after I’ve run him into the ground and he would still make comments that he would ace the woman’s test ». p.63

E001: « physiologically we’re made different. We’re never going to have the same upper body strength, and I just think that there’s a lot of focus on “women have to do the exact same thing as men” as opposed to “how do we all work together so that we play off each other’s strength”, and it’s more like “if you can’t do this, why are you in the army ». p.63

B001: « I’ve heard comments about girly girls versus army girls, like you’re basically more accepted if you try to act like one of the guys than if you act more feminine. Like if you’re somebody that cares about like your markup or your nails, you’re kind of brushed off as useless. Anything considered feminine vice like guns, you’re pretty much written off as “not really army material”. ». p.65

E001: « I feel in our section they treated most women like they were idiots » p.66

B001: « It was the odd duchebug that didn't want to get told what to do by a woman ». p.66

G001: « in the professional workplace, the way that hegemonic masculinity translated was how communications occurred. Whether it was when a woman was speaking, the way that the Operations Officer (XO) was rolling his eyes, or stepping over a woman in a meeting, or just general micro aggressions in communication or in body language. ». p.66

C001 : « I wasn't treated that way, but then I was really physically fit, and I think on why I wasn't treated that way and I think a lot of it has to do with perception of strength and capability, where as I had street cred from being an athlete so I didn't get treated like I was weaker ». p.66

B001: «I feel like woman in the military had to exercise their authority with a little bit more finesse to avoid this, but generally when I heard it said it that she was a bitch, it was because they already didn't like her and she exercised authority over them. So I had to exercise my authority a little bit more carefully than my male peers in order to avoid that kind of label and being dismissed as overly bitchy ». p.67

E001: « To be fair, if a male superior yelled at us I'd probably say "what an asshole" but there's definitely a difference when it's a woman having some kind of authority than when it's a man. They way that they're listened to, that they're respected, the way that they're talked about behind their back. ». p.67

H001: « Some of them used to called me a bitch – but if I was a guy, I would have been called intelligent and like exercising his manliness. But if you're a woman, you're a bitch ». p.67

G001 : « In order to be part of the male world, women will turn on their own to fit in or move ahead » et « there was a female sergeant-major (coxon) and she had been a trail-blazer, but she had in a lot of ways learned how to be in the boys club ». p.68

B001: «it's not overt like beating up the gay guy, but it's all those snarky comments or like jabs if you would, primarily with then men, it was directed at the way they presented themselves or how they speak (...) like even if they weren't homosexual or out as an homosexual if any of that kind of behaviour was seen, people were generally singled out in some way or another, but not like getting a beating, more like micro-aggression. ». p.69

C001: « The guys would be joking that people were "gay" using that as an insult (...) and I met a lot of guys that got the impression if they were not totally straight that they had to turn it into jokes that they had to hide it ». p.69

E001: « if a woman was stronger and more "gunhoe" they would say "she's probably a dike" of "she's probably a lesbian". Because if she's though, she's got to be like a man, so she's got to like women » et « I feel in our section they treated most women like they were idiots » et « if a male superior yelled at us I'd probably say "what an asshole" but there's definitely a difference when it's a woman having some kind of authority than when it's a man. They way that they're listened to, that they're respected, the way that they're talked about behind their back ». p.71

D001: « Just made it seem like there was a double standard where for males it would be perceived as strong leadership whereas for women that did the exact same things just because the sound of their voice was different they would be called bitches ». p.72

G001: « I was tired of the bullshit. It was a culmination of a lot of things, but I had enough of that and I realised that I joined the military because I wanted to make a difference, but it got to a point where it wasn't good enough. It wasn't one person, but the institution as a whole was not changing fast enough for me. So many times I saw my female peers being shit on professionally or personally as a whole, and it was difficult over time. And when I left I realised that I had normalised so much. If I had to sum up what it's like to be a female officer in the Navy, it felt like women had to follow orders and not ask questions and at the

same time you're always objectified, like eye candy. So overall I left because I really believed in the values of the military, but over time there was so many instances where you felt like you couldn't make the difference that I wanted to make because of institutional restrictions and also leadership allowance for failure. And in the Navy culture allowed for so much gender restrictions to happen so that I couldn't do what I wanted to do. Put a male in my role instead and he could do more for sure. ». pp. 72-73

H001: « The #1 reason I left is that I felt unappreciated. Here I am, helping everyone and having all the RSMs and COs call me, and I would teach them on so many processes and I was instrumental in so many things. Yet I was also processing the admin for the Military Merit medal (MMM) and my name was never getting put forward and I'd see people get it for stupid reason. And I complained and constantly I felt unappreciated, and ultimately this is why I left. I am really grateful for all that I learned in the Army, but it's so toxic and I just didn't want to be part of it anymore (...) It was just always a battle you know, and it was absolutely based on my gender ». p.73

G001: « Depending on your trades different levels of femininity are accepted and there are different sub cultures». P.74

B001: « Basically, there is a portion of the military where a bunch of men have really pinned their masculinity on being this thing, whether it's infantry or armoured or special forces or any cool-slick thing with a cool factor. If it was cool or if it was a really manly thing to do, the commentary was that women didn't belong there ». p.74

B001: « in Special Ops there's this very invasive attitude of "you're this fit, you've got to be able to do these things". Especially in CJIRU (...) there was always this culture of "there's not a lot of women here because woman can't do this. ». p.75

E001: « would you just suck his cock and get us out of this inspection », « he got that because he sucked someone's cock ». p.76

C001: «I remember being lots of talk about token women, like when being given leadership roles some people would comment “of course a girl would get it so that there's token representation”, and often I found that achievements were undermined in that way because it would be suggested that they needed women to fill a spot for a quota. I (also) remember being in a group of friend's discussion about fitness standards at [CMRC] being different for men and women, and there were arguments over that. » et « That was one of the big things that bothered me a lot, the perception of leadership when we were doing the same thing but women doing it would not be perceived the same as men doing it. ». p.77

C001: « I don't think it's accepted very much on the male side. I heard again a lot of comments, especially at [CMRC], about guys being “homos” and things like that in a negative sense. And you didn't hear that about women. The guys would be joking that people were “gay” using that as an insult, but at the same time I thought that there was so much stuff that these guys did that was like on the spectrum but they just didn't seem to realise... I met a lot of guys that got the impression if they were not totally straight that they had to turn it into jokes that they had to hide it. ». p.77

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALBERT, M.-N. et AVENIER, M.-J. (2011). Légitimation de savoirs élaborés dans une épistémologie constructiviste à partir de l'expérience de praticiens. *Développements, apports et outils de la recherche qualitative*, 30(2), 22-47.
- ALLPORT, G. W. (1979). *The Nature of Prejudice: 25th anniversary edition*. Addison-Wesley Publication Company.
- BARRETT, F. (1996). The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the u.s. Navy. *Gender, Work, and Organization*, 3(3), 139-142.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1996.tb00054.x>
- BUYDENS, S.L. (2002). *The lived experience of women veterans of the Canadian Forces*, [Mémoire de maîtrise en psychologie et études du leadership]. University of Victoria.
- COLLINS, P.H. et BILGE, H. (2020). *Intersectionality* (2e édition). Polity Press.
- CONNELL, R.W. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- CONNELL, R.W. (1998). Masculinities and Globalization. *Men and masculinities*, 1(1). 3-23.
- CONNELL, R.W., KIMMEL, M. et HEARN, J. (2005). *Handbook of studies on men and masculinities*. Publications Sage Inc.
- CONNELL, R.W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- DAMBRUN, N. et GUIMOND, S. (2003). Les mesures implicites et explicites des préjugés et leur relation : développements récents et perspectives théoriques. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 57(déc).
https://www.researchgate.net/profile/Michael-Dambrun/publication/278667084_Les_mesures_implicites_et_explicites_de_prejuges_et_leur_relation_Developpements_recents_et_perspectives_theoriques/links/5583cf3208ae89172b85f683/Les-mesures-implicites-et-explicites-de-prejuges-et-leur-relation-Developpements-recents-et-perspectives-theoriques.pdf

DAVIS, K. (1994). *Organizational Environment and Turnover: Understanding Women's Exit from the Canadian Forces* [Mémoire (non publié) de Maîtrise en sociologie]. Université McGill.

DAVIS, K. (1997). Understanding women's exit from the Canadian Forces: Implications for integration. *Wives and warriors: Women in the military in the United States and Canada*, 50(5). 179-198. <https://doi.org/10.1177/0011392102050005003>

DAVIS, K. et MCKEE, B. (2004). Women in the military: Facing the warrior framework. *Challenge and change in the military: gender and diversity issues*. 52-75.

DAVIS, K. (2004). Research and organizational change: women in the Canadian Forces. *The Canadian journal of police and security services*, 2(3). 1-10.

DÉLOUVÉE, S. et LÉGAL, J.-B. (2015). Stéréotypes, préjugés et discrimination. DUNOD.

DEBRAY, C., PARADAS, A., POLGE, M. et FOURCADE, C. 2019. Mixité de genre et performance dans l'artisanat du bâtiment : point de vue comparés entre artisan(e)s et parties prenantes institutionnelles dédiées à l'accompagnement. 11^e congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Montpellier Université.

DESCHAMPS, M. (l'Honorable). (2015). Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes. *Examen externe mandaté par le Ministère de la Défense nationale*, Gouvernement du Canada.

DE GRANDPRÉ, H. (2015). Problème incontestable d'inconduite sexuelle dans les Forces armées. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/national/201504/30/01-4865784-probleme-incontestable-dinconduite-sexuelle-dans-les-forces-armees.php>

DONALDSON, M. (1993). What is Hegemonic Masculinity? *Theory and Society*, 22(5). 643-657. <https://doi.org/10.1007/BF00993540>

DUNDAS, B. (2000). Cultural issues in contemporary peacekeeping. *International Peacekeeping*, 7(1). 142-168. <https://doi.org/10.1080/13533310008413823>

DUNN, J. (1999). *Women in the Combat Arms: A Question of Attitudes?* [Mémoire de maîtrise en sociologie]. Université d'Ottawa.

EICHLER, M. (2017). L'opération honneur en perspective : la politique changeante du genre dans les Forces armées canadiennes. *Hautes études internationales*, 48(1). 19-36. <https://doi.org/10.7202/1042351ar>

FALARDEAU-RAMSAY, M. (1999). *Letter to the Chief of the Defense Staff, General Maurice Baril*. Commissaire du Tribunal canadien des droits de la personne.

GERDES, Z., ALTO, K., JADASZEWSKI, F., D'AURIA, F. et LEVAN, F. (2018). A Content Analysis of Research on Masculinity Ideologies Using All Forms of the Male Role Norms Inventory (MRNI). *Psychology of Men & Masculinity*, 19(4). 584-599. <https://doi.org/10.1037/men0000134>

GOULIQUER L. (2011), *Soldiering in the Canadian Forces. How and Why Gender Counts* [Thèse de doctorat en sociologie]. Université McGill.

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2015, juin). *Déclaration concernant les femmes au sein des Forces armées canadiennes*. <https://www.canada.ca/fr/nouvelles/archive/2015/06/declaration-concernant-femmes-sein-forces-armees-canadiennes.html>

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2018). *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains ; EPTC 2 2018*.

HARAWAY, D. (2010). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist theory reader: Local and global perspectives*, 14(3). 370-381. <https://doi.org/10.2307/3178066>

HARDING, S. (2004 (a)). Introduction: Standpoint theory as a site of political, philosophic, and scientific debate. *The feminist standpoint theory reader: Intellectual and political controversies*, 36(3). 1-15. <https://www.jstor.org/stable/23739232>

HARDING, S. (2004 (b)). Rethinking standpoint epistemology: What is “strong objectivity”? *The feminist standpoint theory reader: Intellectual and political controversies*, 36(3). 437-460. <https://www.jstor.org/stable/23739232>

HARDING, S. (2004 (c)). Comment on Hekman’s “Truth and method: Feminist standpoint theory revisited”: Whose standpoint needs the regimes of truth and reality? *The feminist standpoint theory reader: Intellectual and political controversies*, 36(3). 255-262. <https://www.jstor.org/stable/23739232>

HEKMAN, S. (1997). Truth and method: Feminist Standpoint Theory revisited. *Signs*, 22(2). 341-365. <https://doi.org/10.1086/495159>

KLEIN O., LIVINGSTON, R. et SNYDER, M. (2005). Être ou ne pas être politiquement correct? La relation entre préjugé et expression d'impressions stéréotypées en fonction du

self-monitoring. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 67(1). 55-64. <https://doi.org/10.3917/cips.067.0055>

KRONSELL, A. (2005). Gendered practices in institutions of hegemonic masculinity: Reflections from feminist standpoint theory. *International Feminist Journal of Politics*, 7(2) 280-298. <https://doi.org/10.1080/14616740500065170>

LA PRESSE CANADIENNE. (30 août 2016). L'armée sévi dans 30 cas d'inconduite sexuelle depuis avril. *La Presse*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/800222/armee-inconduite-sexuelle-rapport-deschamps-mesures-disciplinaires>

LA PRESSE CANADIENNE. (8 février 2019). L'armée met du temps à sortir de sa « culture de la sexualisation. *La Presse*.

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1151927/forces-canadiennes-inconduite-agression-sexuelle-marie-deschamps>> Consulté le 22 septembre 2020

LONGHURST, R. (2003). Semi-structures Interviews and Focus Groups. *Key Methods in Geography*, 103-115.

https://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=7hcFDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA143&dq=Semi-structured+Interviews+and+Focus+Groups.%C2%B8&ots=TDLQrt2Xhw&sig=2_asMg9fHcZF0yshoySwRJA-LaSc&redir_esc=y#v=onepage&q=Semi-structured%20Interviews%20and%20Focus%20Groups.%C2%B8&f=false

MACHILLOT, D. (2012). Pour une anthropologie des stéréotypes : quelques propositions théoriques. *Horizontes Antropológicos*, 18(37). 73-101. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832012000100004>

MANSBRIDGE, P. (17 juin 2015). Military sexual misconduct due to 'biological wiring' Gen. Tom Lawson tells CBC News . *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/politics/military-sexual-misconduct-due-to-biological-wiring-gen-tom-lawson-tells-cbc-news-1.3115993>> Consulté le 22 septembre 2020

MCHRISTAL, P. (2020). *(In)visible systemic injustice : A qualitative inquiry into women's experiences of gender discrimination in the Canadian military* [Thèse de Doctorat en sociologie]. Queen's University.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2016, mars). *O FRAG 001 de l'O Op du CÉMD – Op HONOUR*.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/operation-honour/ordonnances-politiques-directives/o-frag-001-cemd-op-order.html>

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2016, décembre). *O FRAG 002 de l'O Op du CÉMD – Op HONOUR*.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/operation-honour/ordonnances-politiques-directives/o-frag-002-cemd-op-order.html>

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (par DAVIS, K. et BLAIS, A.-R.). (2019). *Socio-cultural change in gender and military context: measuring values* (Rapport No STP-MP-SAS-137 (rapport interne accessible au public).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2015, août). *Ordre D'opération du CEMD (O Op CEMD) – Op HONOUR*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/operation-honour/ordonnances-politiques-directives/ordre-operation-cemd.html>

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2017, août). *CAF Exit Survey – Descriptive Analyses of 2013-2017 Data*. (Rapport DRDC-RDDC-2017-C49).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2019). *Politique en matière d'intégrité scientifique et instructions connexes à l'intention des employés du Ministère de la Défense nationale (MDN) et des membres des Forces armées canadiennes (FAC)*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/politique-en-matiere-dintegrite-scientifique.html>

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. (2020). *La voie vers la dignité et le respect : La stratégie d'intervention des FAC en matière d'inconduite sexuelle*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/la-voie-vers-la-dignite-et-le-respect.html>

PIRES, A. (1997). *Échantillonnage et recherché qualitative : essai théorique et méthodologique*. Université d'Ottawa.

REIFFENSTEIN, A. (Major). (2007). Gender Integration – An Asymmetric Environment. *Women and Leadership in the Canadian Forces: Perspectives and Experience*. 1-10. <https://bootcampmilitaryfitnessinstitute.com/wp-content/uploads/2018/06/Women-Leadership-in-the-Canadian-Forces-Davis-2007.pdf#page=24>

ROBINSON, S.M. (1985). Women in combat: The last bastion. *Canadian Women Studies*, 6(4). 99-103.

SCHIPPERS, M. (2007). Recovering the feminine other: masculinity, femininity, and gender hegemony. *Theory and Society*, 36(1). 85-102. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9022-4>

SIMPSON, S., TOOLE, D. et PLAYER, C. (1979). Women in the Canadian Forces: Past, present and future. *Atlantis*, 4(2). 207-283.

<https://journals.msvu.ca/index.php/atlantis/issue/view/364/21>

TABER, N. (2009). The profession of arms: Ideological codes and dominant narratives of gender in the Canadian military. *Atlantis: A Women's Studies*, 34(1). 27-36.

<https://journals.msvu.ca/index.php/atlantis/article/view/216/206>

TABER, N. (2018). After Deschamps: men, masculinities, and the Canadian Armed Forces. *Journal of Military and Veteran Health Research*, 4(1). 100-107.

<https://doi.org/10.3138/jmvfh.2017-0005>

TABER, N. (2020). The Canadian Armed Forces: battling between Operation HONOUR and Operation Hop on Her. *Critical Military Studies*, 6(1). 19-40.

<https://doi.org/10.1080/23337486.2017.1411117>

TAIT, V. (2014). Women in the Canadian Armed Forces Combat Arms. The Glass Floor Challenge. Dans *Canadian Political Science Association's 2014 meeting* (Ottawa, 27-29 mai 2014). Ottawa (ON) : Université Carleton.

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE. 20 février 1989. *Gauthier, Houlden, Gauthier, Brown v. Forces armées canadiennes*.

<https://decisions.chrt-tcdp.gc.ca/chrt-cdp/decisions/fr/item/7013/index.do?q=gauthier+houlden+gauthier+brown+v.+canadian+armed+forces>