

Bulletin d'histoire politique

Quelques aspects du licenciement des membres de la Division féminine de l'Aviation royale du Canada, 1942-1947

Yves Tremblay



Volume 27, numéro 2, hiver 2019

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059074ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059074ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association québécoise d'histoire politique
VLB éditeur

ISSN

1201-0421 (imprimé)

1929-7653 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Tremblay, Y. (2019). Quelques aspects du licenciement des membres de la Division féminine de l'Aviation royale du Canada, 1942-1947. *Bulletin d'histoire politique*, 27(2), 158–176. <https://doi.org/10.7202/1059074ar>

Tous droits réservés © Association québécoise d'histoire politique et VLB Éditeur, 2019

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Quelques aspects du licenciement des membres de la Division féminine de l'Aviation royale du Canada, 1942-1947

YVES TREMBLAY

Historien, ministère de la Défense nationale, Ottawa

Quelle organisation peut licencier des centaines de milliers de personnes sans risquer le chaos? On imagine mal un gouvernement ou même une grande entreprise procéder à une opération du genre. Pourtant, deux fois au cours du XX^e siècle les Forces armées procédèrent à l'opération, la première en 1919, la seconde en 1945, étant bien compris qu'en fait la démobilisation se déroule sur une période plus longue, disons 1916-1922 et 1944-1947. Dans le premier cas, il s'agissait de retourner chez eux quelque 550 000 mobilisés, l'équivalent de plus ou moins 5% de la population du pays, 1 090 000 dans le second, presque 10% de la population. Ce sans compter le congédiement des ouvriers des industries de guerre qui ne bénéficièrent pas de la reconversion vers la production civile, et sans compter celui des fonctionnaires du gouvernement en 1919-1921 (cette dernière situation épargnée aux fonctionnaires de 1945 parce que l'expansion de l'État fédéral revêt cette fois un caractère permanent).

On sait qu'en 1919 la démobilisation et la fin de la production de guerre se firent sur un fond de troubles sociaux (mutineries militaires en France et en Angleterre, grèves violentes et manifestations au pays, crises chez les vétérans qui ne se résorbent qu'à la fin des années 1920 après l'adoption de lois sur la santé et les pensions¹), alors que celle de la fin du second conflit mondial s'est passée sans grands problèmes. C'est qu'on a tiré certaines leçons de l'échec de 1919 à Ottawa, notamment la nécessité de planifier la démobilisation dès la mobilisation totale qui suit le vote du service militaire obligatoire en juin 1940².

Ce sont des phénomènes connus, du moins en ce qui concerne la masse des soldats. Je voudrais m'intéresser ici à certains détails concernant un groupe réduit de démobilisés, démobilisées en fait. L'examen des mesures les concernant donne une bonne idée du chemin parcouru depuis 1919, et des transformations sociales en cours, transformations accélérées par la mobilisation exceptionnelle à laquelle a donné lieu la Seconde Guerre mondiale.

* * *

Alors que la Première Guerre s'achevait, mais sans qu'on en soit vraiment conscient, le ministère de la Milice et de la Défense avait préparé la constitution d'un corps d'auxiliaires féminines sur le modèle de celui qui existait en Grande-Bretagne. Les lenteurs propres à l'administration militaire, peut-être les préjugés des hommes aux commandes (militaires et politiciens) et surtout la fin abrupte du conflit firent que ce Corps auxiliaire, approuvé en principe le 25 septembre 1918, ne vit pas le jour³.

En 1939, les préjugés probablement plus que les défauts de l'administration expliquent qu'en dehors des infirmières militaires, aucune Canadienne ne put revêtir un uniforme, en dépit du fait qu'à nouveau les Britanniques avaient choisi de recréer pareille organisation dès avant le début de la guerre. C'est seulement en 1941 que certains au ministère de la Défense du Canada changent d'avis et que la décision est prise d'offrir à des femmes volontaires l'opportunité de s'enrôler. Si l'on suit C.P. Stacey, c'est d'ailleurs du fait d'une initiative de la Royal Air Force (RAF) britannique que le cabinet de Mackenzie King s'est prononcé sur le principe d'enrôler du personnel auxiliaire féminin. En effet, le 25 avril, une requête de la RAF est présentée au cabinet des ministres : elle demande la permission d'employer du personnel féminin en uniforme – il s'agissait de WAAF britanniques devant fournir des services aux nombreux aviateurs britanniques en entraînement au Canada⁴. Le 13 mai 1941, le cabinet approuve le principe. Mais il hésite à procéder. On lui force la main en juin, lorsque l'Aviation royale du Canada (ARC) puis l'Armée de Terre présentent chacune un projet de corps féminins, la Marine royale du Canada (MRC) attendant l'année 1942 pour imiter les autres services⁵.

On remarque le rôle pionnier des aviations militaires, ce qui fait penser que le service féminin de l'ARC est le plus progressif des trois. Il est certainement le premier (de peu), mais il est aussi le plus progressif pour quelques autres raisons : le recours aux femmes proportionnellement plus important dans l'ARC que dans l'Armée et la Marine ; la paye qu'elles reçoivent ; et deux mesures particulières de licenciement dont elles vont bénéficier. Je vais rapidement examiner ces quatre points, surtout dans l'optique de la politique de licenciement des femmes membres de la Division

féminine de l'Aviation royale du Canada, plus connue sous son acronyme anglais de RCAF (WD). J'exclus les mesures générales de démobilisation dont bénéficiaient toutes les personnes en uniforme, les plus connues étant la «gratuité de guerre» proportionnelle à la durée totale du service avec supplément pour les jours passés outre-mer, et la somme forfaitaire de 100 \$ remise pour acheter des vêtements civils.

La mobilisation dans les services canadiens d'auxiliaires féminines, 1942-1947

On s'attendrait à ce que l'Armée de Terre emploie plus de femmes étant, des trois services, le plus important (67,2 % de tous les enrôlés portent l'uniforme de l'Armée). À première vue, c'est le cas, sauf que, à un moment donné, il y avait plus de femmes aviatrices que de soldates (voir Tableau 1). En proportion de l'effectif, c'est clairement l'ARC qui emploie le plus de femmes.

Tableau 1
Effectifs militaires féminins de la Seconde Guerre mondiale

	Enrôlement total	Effectif maximal (mois)	Proportion de femmes dans l'effectif du service
RCAF (WD)	17 018	15 147 (janvier 1944)	6,8 %
CWAC	21 624	14 512 (avril 1945)	3,0 %
WRCNS	6781	5947 (février 1945)	5,6 %
Infirmières	4518 ⁶	?	9,1 % du RCAMC
Total	49 941		4,6 %

Sources: MDN, DHP, «Canadian Armed Forces Wartime Statistics», ancienne cote 72/99; C.P. Stacey, *Armes, hommes et gouvernement...*, op.cit., p. 458.

La planification de la démobilisation avance décisivement lorsque le QG de l'Armée de Terre à Londres forme un comité de démobilisation au début de 1943 et qu'en février suivant le Quartier général de la Défense à Ottawa ordonne la constitution de directions de démobilisation pour les

trois services, donc avant qu'on puisse juger du moment de l'effondrement du Reich allemand et de l'Empire japonais. Mais la démobilisation des femmes est lente à être réalisée⁷, peut-être à cause de leur utilité administrative et logistique, particulièrement auprès des quartiers généraux d'Ottawa, de Londres et des différents districts militaires du Canada, ainsi que leur présence dans les grandes bases par lesquelles les démobilisés doivent passer avant de rentrer chez eux⁸. Je ne sais pas à quel rythme la RCAF (WD) a procédé à la démobilisation finale, mais le Tableau 2 illustre la situation pour les CWAC encore dans les cadres en mars 1946.

Tableau 2
Démobilisations prévues des CWAC entre le 1^{er} mars et le 30 septembre 1946

District	Effectif réel	Effectif à démobiliser au 1 ^{er} mars 1946	Nombre de licenciements prévus							Effectif prévu au 1 ^{er} octobre 1946
			mars	avril	mai	juin	juil.	août	sept.	
1	367	306	53	50	50	38	38	39	38	0
2	850	1420	244	234	234	176	176	180	176	0
3	411	532	91	88	88	66	66	67	66	0
4 et 5 ⁹	322	502	86	83	83	62	62	64	62	0
6	508	508	108	103	103	77	77	79	77	0
7	325	510	88	84	84	63	63	65	63	0
10	453	873	150	144	144	108	108	111	108	0
11	807	823	141	136	136	102	102	104	102	0
12	407	897	154	148	148	111	111	114	111	0
13	468	786	135	130	130	97	97	100	97	0
RMC	19	-								
QGDN ¹⁰	1098	-								
R.-U.	899	-								
en transit	300	-								
É.-U.	39	-								
Total	7273	7273	1250	1200	1200	900	900	923	900	0

Source: BAC, RG24, boîte 2094, HQ-54-27-7-450-2, dossier « N° 2 W.S.H.C.-R.C.A.M.C., Oakville Ont., General file », annexe à une lettre de l'Adjudant général à tous les districts militaires, 22 mars 1946.

J'ai dit que la Division féminine de l'ARC était le service le plus populaire auprès des chercheuses d'emplois. Je crois qu'une paye plus généreuse attirait les jeunes femmes vers l'Aviation et la Marine. Pour la même raison, l'Armée de Terre avait peut-être un problème de rétention avec ses

employées. (Le cas des infirmières est différent: leur éducation et leur place centrale dans les soins en faisaient des incontournables. Leur paye devait être élevée, car les infirmières étaient recrutées dans le civil, comme les médecins d’ailleurs.)

La paye dans la RCAF (WD): une petite étude interservices

On peut évaluer la paye sur la base des ordres financiers des trois services. Celui de l’Armée de Terre (Tableau 3) montre clairement la discrimination entre hommes et femmes.

Tableau 3
Solde de base dans l’Armée de Terre

	Soldats	CWAC
Au recrutement	1,30 \$/jour	1,05 \$/jour
Après quatre mois	1,40 \$/jour	1,10 \$/jour
Après six mois	1,50 \$/jour	1,20 \$/jour

Source : *Règlement et instructions d’ordre financier applicables à l’Armée active (Canada)*, révision du 15 octobre 1943.

Le principe de cette discrimination est le suivant: au début de la guerre, on estimait la capacité de travail d’une femme aux deux tiers de celle d’un homme. On leur déniait également le droit de faire verser à un ayant droit une allocation familiale. À la suite de critiques, cette position est revue à l’été 1943: la solde est alors portée à 80 % de celle de l’homme et le droit à l’allocation familiale est rétabli¹¹.

Cette méthode a le grand défaut de ne pas nous dire ce que reçoivent réellement les enrôlé(e)s, car outre la solde, il y a des indemnités et des retenues. Et plus que dans l’Armée de Terre, les soldes dans l’Aviation et dans la Marine sont augmentées par des primes de métier. J’emploierai donc une autre méthode: un échantillonnage venant des dossiers du personnel militaire¹² (voir Tableau 4).

Tableau 4

Moyennes de la rémunération (incluant indemnités et prime de vie chère) et de la paye assignée par mois de 30 jours

Services	Hommes		Femmes	
	solde + indemnités	paye assignée	solde + indemnités	paye assignée
Armée de Terre	92,40 \$	20,51 \$	50,70 \$	3,00 \$
Aviation	153,90 \$	33,40 \$	85,20 \$	0,91 \$
Marine	142,50 \$	28,70 \$	75,30 \$	3,75 \$
Infirmières	—	—	207,00 \$	30,00 \$
Moyennes	143,07 \$	22,89 \$	79,20 \$	4,85 \$

Source : BAC, Dossiers du personnel militaire dans R112 et RG24.

L'Aviation et la Marine paient donc mieux leurs membres, hommes ou femmes. La question de la discrimination salariale se pose bien, le personnel masculin travaillant en bureau (ou en cafétéria, en buanderie, etc.) étant mieux payé que le personnel féminin effectuant un travail similaire.

Cependant tout aussi frappante est la faiblesse générale des rémunérations dans l'Armée de Terre. En effet, les rapports de la rémunération moyenne des femmes Armée-Aviation et Armée-Marine sont respectivement de 1,68: 1 et 1,49: 1. Pour prendre un exemple de métier requérant peu de qualification, Evelyn Cecilia Connor, CWAC buandière, reçoit 1,20\$ par jour de solde, tandis que la WRCNS Olive Lepape obtient 1,45 \$/j. Rappelons qu'un fantassin entraîné est payé au tarif de 1,50 \$/j. Les trois reçoivent la même indemnité de vie chère, 1,25 \$/j, celle-ci étant plus égalitaire, n'étant pas calculée sur la base de l'éducation ou de la fonction.

C'est grave compte tenu du fait que l'Armée de Terre compte beaucoup, près de 70 % de tous les enrôlés des deux sexes et 43 % des enrôlées féminines. Et comment ne pas être mal à l'aise devant cet autre fait simple: si un fantassin entraîné¹³ gagne plus qu'une buandière de l'Armée de Terre, il a un revenu très inférieur à celui d'une infirmière, payée elle au même tarif que le lieutenant d'infanterie (solde de 5 \$/j). On aura beau dire que le travail d'infirmière est des plus pénibles, reste que les risques inhérents à l'exposition aux intempéries et au feu de l'ennemi, sans compter les accidents fréquents avec les jouets militaires, ne sont de toute évidence pas pris en compte dans la paye des membres masculins de l'Armée

de Terre¹⁴, alors qu'ils le sont pour les aviateurs, tous les membres d'équipage recevant une paye d'officiers ou de sous-officiers seniors sans pour autant vraiment commander à beaucoup d'hommes (un lieutenant d'infanterie commande 30 ou 40 hommes, pour lesquels il doit être un exemple au feu; et il doit en prendre soin vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, une responsabilité écrasante quand on a plus ou moins 25 ans).

Un autre aspect est celui des responsabilités familiales, qui illustre bien les attentes sociales de l'époque. En fin de compte, les forces armées et la société considèrent la femme comme un individu qui n'atteindra jamais la majorité. Aussi, l'assignation de paye, obligatoire pour tous ceux qui ont une responsabilité familiale, est la règle pour les hommes, l'exception pour les femmes¹⁵. Un homme est censé subvenir aux besoins de son épouse et de ses enfants, de ses parents invalides ou de ses frères et sœurs mineurs s'il est leur tuteur. Une femme n'est jamais responsable que de ses parents ou frères et sœurs mineurs (mais je n'ai jamais rencontré ce cas). Si elle a de grands enfants incapables de subvenir à leur besoin, c'est son mari (civil ou militaire) qui est présumé en avoir charge. Cela explique que le revenu disponible puisse être plus élevé pour une femme que pour un homme, et ce même si la femme gagne moins que l'homme. En moyenne, un membre de l'Armée de Terre dispose ainsi de 71,89 \$ par mois, tandis qu'une CWAC n'a que 47,70 \$; mais les RCAF (WD) disposent en moyenne de 84,29 \$ par mois. Or, les occupations des RCAF (WD) ressemblent à celles des CWAC; c'est dire qu'encore ici ce qui frappe c'est non seulement la discrimination sexuelle, à laquelle on s'attend, mais l'écart entre la paye du fantassin et d'une membre de la Division féminine de l'ARC ou une WRCNS, pour la plupart des sténodactylos, buandières ou préposées de cafétéria.

Les CWAC souffrent donc doublement: discrimination contre leur sexe et discrimination contre l'Armée de Terre affectent négativement leur paye. Ces discriminations ont une répercussion à la démobilisation. Tous, hommes ou femmes, peu importe le service, ont droit à l'indemnité vestimentaire de 100 \$ pour s'acheter des vêtements de pied en cape. Cependant, le calcul de la prime de démobilisation, dite «gratuité de guerre», instaurée par une loi de 1944, reflète les deux discriminations, car la prime de démobilisation est proportionnelle à la rémunération, à la durée du service et au déploiement outre-mer. Comme la solde des femmes est plus petite (sauf les infirmières), comme les trois corps féminins n'enrôlent en grand qu'à partir de 1942 et comme les femmes sont moins souvent déployées outre-mer (sauf peut-être à nouveau les infirmières), leur prime de démobilisation est plus faible que pour les hommes. Pour une fois, un fantassin engagé en 1939 ou 1940, déployé en 1940 ou 1941, est ici financièrement avantage.

Le licenciement des auxiliaires de l'ARC enceintes

Les licenciements n'attendent pas la fin de la guerre ni pour les hommes ni pour les femmes : blessures, accidents, maladies conduisent les forces armées à multiplier les congés bien avant la démobilisation de la fin de la guerre. On possède des statistiques pour les trois corps féminins (Voir Tableau 5).

Tableau 5
Licenciements avant démobilisation, 1941-1945

	CWAC	RCAF(WD)	WRCNS	Total
1941	40	6	0	46
1942	502	334	7	843
1943	2258	1058	233	3549
1944	3310	2263	536	6109
1945	1121	2103	307	3531
Total	7231	5764	1083	14 078
En proportion de l'enrôlement total (Tableau 1)	33,4 %	38,9 %	15,7 %	28,2 %

Source : Carolyn Gossage, *Greatcoats and Glamour Boots : Canadian Women at War (1939-1945)*, Toronto, Dundurn Press, 1991, p. 119 pour les chiffres bruts.

Clairement, les deux plus gros services ont un problème de rétention. Le fait que la Division féminine, malgré la bonne paye, connaît cette difficulté, suggère que ce problème a des causes qui dépassent la rémunération. Si on exclut les congés médicaux consécutifs à des maladies comme la tuberculose, les cancers et les accidents de la route ou aériens, assez nombreux¹⁶, les causes de licenciements prédémobilisation seraient les

problèmes psychologiques ou psychiatriques, les maladies vénériennes, les grossesses, probablement dans cet ordre, les premiers étant la cause la plus commune. Carolyn Gossage estime que l'on exagérerait l'instabilité mentale ou les difficultés d'adaptation à la vie militaire des femmes, parce que beaucoup de médecins militaires avaient peu de considération pour les femmes en uniforme, s'accordant en cela avec le préjugé général que la place d'une femme est à la maison¹⁷. C'est probable, mais il faudrait s'en assurer par une recherche exhaustive dans les sources primaires. Ce qui en revanche est sûr, c'est que le licenciement pour problèmes mentaux ou manque d'ajustement à la vie militaire, s'il est fréquent chez les deux sexes, est une fois sur deux la cause d'un congé médical définitif pour une CWAC (chez les conscrits masculins, une fois sur trois ; chez les autres soldats de l'Armée de Terre, une sur quatre). Dans l'ARC, c'est 35 % de plus de congés médicaux pour cause psychologique chez les femmes¹⁸.

Une injustice flagrante soulignée par Carolyn Gossage concerne le sort réservé aux femmes en uniforme qui deviennent enceintes¹⁹. C'est une situation qui n'existe, cela va de soi, que pour les femmes. Dans tous les cas, le licenciement est prévu (voir le Tableau 6), avec une possibilité qui apparaît assez théorique de retour dans le service après l'accouchement pour les femmes mariées, ou le maintien dans le service pour une mère célibataire qui refuse le mariage, ce pourvu que la garde de l'enfant soit assurée. En clair, il s'agit à cette époque d'une adoption légale. Tout ceci n'a en fait rien de vraiment surprenant.

Ce qui en revanche l'est, ce sont les conditions précédant le licenciement pour raisons médicales (la mention au certificat de libération), qui paraissent très avantageuses. En effet, l'ARC (et sans doute les deux autres services²⁰) licencie soit en assumant directement les soins médicaux, y compris l'hospitalisation, avant et immédiatement après l'accouchement, soit en confiant les frais au ministère qui gère alors les pensions des anciens combattants (voir le Tableau 4), le premier cas de figure étant financièrement avantageux. Au licenciement final, les unes et les autres ont bien entendu droit aux primes prévues lors d'un congé final des armées. Ces mesures n'étaient certainement pas une chose commune ailleurs dans la société.

L'histoire médicale de la RCAF donne un total de 532 aviatrices hospitalisées pour grossesse (448 au Canada, 84 outre-mer), ce qui veut dire que le nombre de membres de la Division féminine devenant enceintes dépasse sûrement ce chiffre²¹. Par règle de trois²², on peut donc estimer, pour les trois services, soit quelque 50 000 femmes enrôlées, qu'il y aurait eu environ 2 500 grossesses ayant requis l'hospitalisation. On parle donc ici d'au moins 5 % de démobilisations causées par les «maladies de grossesse», pour reprendre une catégorie de morbidité dans l'histoire officielle médicale²³.

Tableau 6

Procédures de licenciement des membres de la Division féminine enceintes

Cas	Décision	Secours financiers	Sort futur
1. Mariée à un militaire	soins médicaux imputés à l'ARC lorsque nécessaire ; indemnités selon les règlements de l'ARC au licenciement	assignation de paye et allocations familiales militaires de l'époux ; aide sociale militaire s'il y a lieu	réincorporation possible si l'enfant est placé
2. Mariée à un civil	soins médicaux imputés à l'ARC lorsque nécessaire ; indemnités selon les règlements de l'ARC au licenciement	Imputés à l'époux ou aux agences civiles en cas d'incapacité financière	réincorporation possible si la garde de l'enfant est assurée
3. Mariée mais déni de paternité	permission médicale (non rémunérée), soins payés par le Ministère des Pensions avant le licenciement, jusqu'à un an après l'accouchement	paye et allocations du membre avant licenciement, puis comme 1 et 2 après licenciement	licenciement après reconnaissance de paternité ; sinon, reste dans le service si l'enfant est placé ; autrement, licenciement
4. Célibataire, père présumé militaire	permission médicale (non rémunérée), soins payés par le Ministère des Pensions avant le licenciement, jusqu'à un an après l'accouchement	paye et allocations du membre avant le licenciement	licenciement après le mariage comme 1 si l'enfant est légitimé ; sinon, reste en service si la garde est assurée ; autrement, le licenciement est final avec possibilité de formation professionnelle
5. Célibataire, père présumé civil	permission médicale (non rémunérée), soins payés par le Ministère des Pensions avant le licenciement, jusqu'à un an après l'accouchement	paye et allocations du membre avant le licenciement	licenciement après le mariage si légitimé, comme 2 ; sinon, retour au service si la garde est assurée ; autrement, le licenciement est final avec possibilité de formation professionnelle

Source: BAC, R112, boîte 32 804, dossier S-393-100-98-3, d'après un tableau daté du 23 octobre 1942. N.B. J'ai simplifié considérablement le tableau pour les besoins de cet article.

Le fait d'être mariée (17,5 % des femmes de l'échantillon, contre 19,1 % pour les hommes), s'il présente socialement l'avantage de n'être pas mal vu, ne constitue pas en lui-même un avantage financier. Lorsqu'avantage il y a, il résulte du mariage, si l'homme assume sa paternité. En ce qui concerne les sommes versées et les soins fournis, c'est plutôt le fait d'être « défavorisée » qui procure des bénéfices. En effet, les mères célibataires sont financièrement prises en charge par le service ou par le ministère des Pensions (des Vétérans après la loi organisant le ministère en 1944) jusqu'au licenciement, et pour une période variable par la suite, mais qui peut atteindre et même dépasser l'année si je me fie aux quelques dossiers sur des femmes enceintes que j'ai pu consulter. Les femmes mariées perdent plus rapidement ou obtiennent plus rarement ses bénéfices, car

c'est le mari qui doit les prendre en charge. Comme les sommes et les soins en uniforme sont plus généreux que ceux procurés par le ministère des Pensions, le fait de retarder le licenciement est avantageux. D'où l'étrange situation, particulièrement pour l'époque, de mères célibataires en uniforme²⁴ plutôt favorisées financièrement. De plus, dans la mesure où elles refusent la condition de femmes mariées, elles bénéficient de la possibilité de suivre un cours de formation professionnelle avant ou après le congé du service. Néanmoins, seules les femmes mariées ayant accouché et dont l'enfant a été adopté ou dont la garde est assurée peuvent prétendre à un réenrôlement, une possibilité théorique qui ne se vérifiera pas après la guerre, car les trois services féminins seront abolis.

Cet avantage financier n'est pas théorique ; il a été rapidement connu, d'où le petit fait curieux, mais significatif suivant : il existe au moins quelques dizaines de cas de jeunes enrôlées qui étaient en début de grossesse lors de l'enrôlement, connaissant parfaitement leur état, mais désireuses d'obtenir le soutien financier et hospitalier de l'ARC durant la grossesse et dans les mois suivants l'accouchement²⁵. Le licenciement *manu militari* recouvre donc des significations variables selon les cas...

Une proportion inconnue, mais significative des soldats se marient après l'enrôlement, ce qu'ils doivent faire en demandant une permission écrite de se marier à leur commandant d'unité, presque toujours accordée. Cependant, cette procédure ne s'applique qu'aux hommes ; je n'ai lu qu'un dossier de jeune femme, une infirmière, mais j'ai oublié laquelle, avec demande de permission de se marier, mais on voulait plutôt qu'elle démissionne²⁶. Les femmes mariées l'étaient donc à l'enrôlement. Ici aussi, la situation est sexuellement discriminatoire.

L'attitude à l'égard des rapports sexuels est à première vue plus pragmatique dans les forces armées que dans la société. Les forces armées ayant d'abord le souci de maintenir l'effectif en capacité d'accomplir ses missions, les rapports sexuels et les grossesses sont considérés comme des facteurs de risques ou une maladie. L'incidence des maladies vénériennes est grande chez les militaires, et parce que ces maladies sont souvent traitées en hôpital à l'époque (la moitié des cas pour l'Armée de Terre, en moyenne 12 jours d'hospitalisation pour le traitement de la gonorrhée), ce qui en faisait l'une des premières causes d'incapacité temporaire après les problèmes respiratoires (y compris rhume et grippe) et les accidents²⁷. « L'éducation » constitue par conséquent un trope de la formation militaire²⁸. Et c'est vrai des hommes et des femmes, même si celles-ci sont bien moins sujettes aux maladies vénériennes que ceux-là si l'on s'en tient aux statistiques de l'ARC, la seule à avoir publié des statistiques par sexe détaillées : 31,4 par 1000 membres de sexe masculin contre 6,5 pour les membres féminins, ce au Canada, les statistiques pour les Canadiennes en Grande-Bretagne étant lacunaires²⁹.

Terminons cette section par un souhait. Toute la question des rapports amoureux est un sujet en soi difficile à aborder, car les archives ne sont pas indexées en fonction des attachements romantiques et de leurs conséquences heureuses et malheureuses. Mais deux décennies de fréquentation des archives militaires³⁰ me font croire, m'assurent, qu'une enquête du genre est possible. Elle peut être intéressante en ce siècle de guerre des sexes.

Le reclassement des auxiliaires féminines de la RCAF en 1945-1947

Enfin, passons à la démobilisation des femmes en termes généraux³¹. De nombreuses femmes, cadres et simples employées de la Division féminine, espéraient que quelques centaines de postes féminins feraient partie des 25 000 postes militaires prévus pour la Force permanente d'après-guerre. Ce fut une déception pour beaucoup d'hommes que les effectifs de retour à la paix fussent aussi faibles, étant donné le nombre de mobilisés, plus de 1,1 million, d'autant que ce chiffre de 25 000 ne sera même pas atteint. Pour les membres des corps féminins, la déception fut encore plus amère : ils furent tous dissous en 1947. On a une bonne idée des réactions des femmes grâce aux nombreux témoignages publiés³².

Cependant, au moins plusieurs dizaines conservèrent un emploi au sein du gouvernement fédéral, car elles quittèrent l'uniforme pour travailler aussitôt comme fonctionnaires. Les conditions dans lesquelles ce passage s'est fait sont intéressantes. Je m'en tiens à nouveau au cas de membres de la Division féminine de l'ARC, ici plus spécifiquement à celles qui travaillent à Ottawa, où se trouvait la plus grande concentration de femmes militaires.

Dans un bref ordre écrit daté du 11 septembre 1945 – on remarque la date tardive, claire indication que jusque-là on voulait retenir des femmes à l'emploi du ministère —, le chef d'état-major de l'ARC, l'Air Marshal Robert Leckie, demande au directeur du personnel de l'ARC de procéder rapidement au licenciement des membres de la Division féminine. Cependant, il appert qu'il ne s'agit pas seulement de les mettre au chômage, mais plutôt de faciliter leur passage à la fonction publique, car, ajoute-t-il, il lui apparaît nécessaire de procéder le plus tôt possible à une tournée d'information des membres de la Division féminine aux fins de leur préciser les conditions d'emploi et surtout la classification (principal déterminant de la paye), de manière à rendre aussi « attrayant que possible leur nouveau statut³³ ».

La fonction publique fédérale étant strictement régulée, il fallut négocier avec la Commission de la Fonction publique un protocole de transfert. En voici l'essentiel :

Aux fins de comparaison, la solde journalière plus l'indemnité de subsistance multipliées par 365 sont utilisés comme salaire annuel reçu par les membres de la Division féminine.

La Division de l'Organisation de la Commission de la Fonction publique accepte de recommander la création d'emplois civils à un salaire qui ressemble aux rémunérations les plus proches de sa grille salariale, par exemple

- Une caporale commise d'administration du groupe A qui reçoit une solde de 2,10 \$/j plus l'indemnité de 1,25 \$/j reçoit un salaire annuel de 1 222,75 \$. La Commission accepte de lui verser la paye d'une commise de classe II soit 1200 \$ par année;
- Une sergente (assistance administrative) de l'Air du groupe A présentement rémunérée au salaire de 1 460 \$ par année se verra offrir un poste de commise de classe III au taux de 1 500 \$ l'an;
- Une soldate de 1^{re} classe commise d'administration du groupe B payée annuellement 1076,25 \$ sera classée dans le groupe IA avec un salaire de 960 \$ par an.

Les salaires de la Commission de la Fonction publique des exemples précédents seront augmentés d'un bonus de coût de la vie valant 17 % du salaire de base pour les salaires inférieurs à 1 300 \$ par an et d'un boni fixe de 18,48 \$ par mois pour les autres. [...]

Toutefois, il est entendu que dans tous les cas la Commission de la Fonction publique accepte ces transferts sur une base provisoire, et qu'une fois l'opération réalisée, chaque poste fera l'objet d'une enquête devant déterminer si la classe salariale est appropriée³⁴.

Les droits acquis des aviatrices sont donc préservés, tout en respectant autant que faire se peut les règles de la Commission de la Fonction publique (mais pas ses règles d'embauche!).

Cependant, les règles ne veulent rien dire si on les sort du contexte de l'époque; ce qui compte, c'est l'attitude des intéressées. La possibilité d'un transfert vers le civil existe, mais a-t-elle été saisie? J'ai pu retrouver trente-quatre listes du personnel de l'ARC pour lequel une offre a été faite en septembre 1945³⁵, dans la foulée de l'ordre de Leckie du 11 du mois. Sur certaines de ces listes se trouve la décision de l'employée. À des centaines, aucune offre ne semble avoir été faite, ou très peu, notamment aux travailleuses de cafétéria et de cantines, mais pour les listes où une décision est inscrite, surtout des employées de bureau du Quartier général de l'Air à Ottawa, on trouve 28 offres acceptées et pas moins de 325 refusées. Essentiellement, il s'agissait de commises de bureau, de sténos-dactylos,

d'assistantes administratives et d'opératrices de télétypes. Les motifs de refus ne sont pas indiqués sur les listes, mais pour les opératrices de télétype, des explications sont fournies dans une note de service: sur un personnel de 80, seulement trois manifestent le désir de demeurer à l'emploi du gouvernement fédéral. L'auteur de la note indique les quatre raisons suivantes: fatigue et désir de changement; l'emploi avant enrôlement étant garanti, elles pensent qu'elles auront de meilleures chances de promotion en retournant chez leur ancien employeur; désir de rentrer dans le patelin et de quitter un Ottawa surpeuplé; finalement, une offre salariale plus élevée dans les compagnies de téléphone et de télégraphe³⁶. On a ici une catégorie de personnel recherché pour laquelle les conditions de vie à Ottawa, la pénurie de logements causée par l'expansion du gouvernement et des forces armées, restent un problème quatre mois après la fin de la guerre. On ne sait malheureusement pas pourquoi les autres, plus nombreuses, en particulier les commises de bureau de les sténos-dactylos, refusaient les offres: paye? retour au patelin? désir de mariage et d'enfants?

* * *

Il n'existe toujours pas d'histoires fouillées et satisfaisantes des corps féminins des trois services armés³⁷. Mais on peut dire sans risque d'erreur que l'opinion voulant que la RCAF (WD) fût le plus progressif des trois corps militaires féminins est justifiée. Il paie mieux que les fameuses CWAC, beaucoup mieux. Dans la MRC aussi c'est le cas, mais la RCAF se distingue par la proportion élevée de membres féminins; les mesures de licenciement de membres enceintes sont, semble-t-il, prises surtout à l'initiative de la RCAF (WD), ce qui conduit à l'adoption de mesures similaires dans l'Armée et la Marine; les grilles salariales de conversion de l'Aviation militaire au civil sont également généreuses. J'admets que ces deux derniers points ne sont pas vraiment prouvés ici, faute d'information facilement accessible sur la démobilisation des CWAC et des WRCNS. Finalement, la RCAF (WD) a été lente à licencier ses dernières membres et a pris la peine d'immortaliser le moment sur pellicule photographique³⁸.

La suite de l'histoire est connue dans ces grandes lignes: reformation de corps d'auxiliaires féminines dans le cadre de l'expansion des Forces canadiennes après la formation de l'OTAN, la Guerre de Corée et le déploiement en Europe; crise avec la réduction des effectifs sous Diefenbaker, Pearson et Trudeau dans les années 1960; disparition des corps d'auxiliaires et intégration (avec effet de la Commission Bird) dans les années 1970; puis ouverture progressive de tous les métiers militaires, y compris dans les armes de combat à partir des années 1980, ce sous la pression

sociétale, mais aussi par besoin, le recrutement d'individus qualifiés restant difficile malgré la petite taille des Forces armées canadiennes.

J'admets que les détails manquent. Mais cette chronique, et toutes celles parues depuis 1998, ayant d'abord pour fonction de soulever l'intérêt des chercheur(e)s, je laisse à d'autres l'éclairage des zones d'ombres. Les notes fournissent les pistes de départ...

NOTES ET RÉFÉRENCES

1. Pour un aperçu des ratés de 1919, du cafouillage dans les transports de troupe aux pensions en passant par la grève de Winnipeg et la création de la Légion canadienne, lire les pages de deux livres de Desmond Morton, *Billet pour le front : histoire sociale des volontaires canadiens (1914-1919)*, Montréal, Athéna éditions, 2005, p. 298-309; *Histoire militaire du Canada*, Montréal, Athéna éditions, 2009, p. 185-188.
2. Les mesures visant à éviter les erreurs de 1918-1919 se trouvent dans les rapports du comité présidé par l'historien officiel A. Fortescue Duguid, « Report of the sub-committee on post-discharge pay and service gratuity », dont il existe plusieurs versions. Voir par exemple le fonds du Dependent Allowance Board, Bibliothèque et Archives Canada, RG36-18, boîte 1 (rapport daté du 2 juillet 1940); et dans le Fonds Ian Alistair Mackenzie, BAC, MG27, IIB5, boîtes 84 et 88 pour trois rapports successifs (2 juillet 1940, 16 décembre 1940 et 15 juillet 1943).
3. Miss J. N. Buchanan, « The Canadian Women's Army Corps, 1941-1946 », rapport historique du Quartier général de l'Armée de Terre à Ottawa n° 15, 1^{er} mai 1947, p. 1-3 (disponible en ligne).
4. Lt M.E. Abey, CWAC, « The Canadian Women's Army Corps Overseas, September 1939 – June 1944 », rapport historique du Quartier général canadien à Londres (CMHQ) n° 120, 26 juillet 1944, dactylographié, p. 4 (disponible en ligne). Plus de détails administratifs dans le rapport AHQ n° 15 cité ci-haut. Les rapports des séries AHQ et CMHQ étaient une initiative de C.P. Stacey. Les historiens de l'ARC et de la MRC n'ont pas suivi l'exemple.
5. Je suis ici la trop brève page consacrée au sujet dans l'énorme *Armes, hommes et gouvernements : les politiques de guerre du Canada 1939-1945* de C.P. Stacey (Ottawa, ministère de la Défense nationale, 1970, p. 458).
6. Le nombre d'infirmières enrôlées reste un objet de discussion : C.P. Stacey, *ibid.*, donne « au moins 4 518 » infirmières, mais Landells (voir note 37) donne 3 656 pour les infirmières en uniformes de l'Armée de Terre (vol. I, p. 14), 481 pour la RCAF (vol. III, p. 264) et 343 pour la RCN (vol. III, p. 228), soit 4 480 au total.
7. Le document cité en source du Tableau 2, préparé en 1972 si l'on se fie à l'ancienne cote, donne les maxima d'effectifs aux mois suivants : Armée de Terre, mars 1944; Aviation, décembre 1943; Marine, décembre 1944.
8. Telle la base d'Utopia, Nouveau-Brunswick, où le tout jeune médecin-écrivain Jacques Ferron procède à l'examen médical obligatoire de démobilisation (aux fins de pension future) de centaines d'hommes et peut-être de CWAC (Lettre à Robert Cliche du 28 juin 1946 dans Marcel Olscamp et Lucie Joubert

(dir.), *Une famille extraordinaire. Correspondances I/1946-1960*, Montréal, Leméac Éditeur, 2012, p. 35).

9. Respectivement, districts de Montréal et Québec. La démobilisation s'effectue par le district d'enrôlement initial même si la personne est affectée ailleurs. Au 1^{er} mars 1946, 180 Québécoises ont donc des affectations hors Québec.
10. Le Quartier général de la Défense nationale à Ottawa.
11. Ruth Roach Pierson, *Les Canadiennes et la Seconde Guerre mondiale*, Ottawa, Société historique du Canada, 1983, brochure n° 37, p. 7; William March, «RCAF Women's Division», *Roundel* [périodique officiel de la RCAF], nouv. série, vol. 3, n° 3, oct. 1993, p. 47-49.
12. L'analyse comparée des soldes soulève plusieurs problèmes méthodologiques. S'il paraît évident qu'il faut inclure les indemnités de risque (rares) et de métier (fréquentes dans l'ARC et la MRC), l'inclusion de la prime de vie chère que reçoivent presque tous les militaires, sauf les hospitalisés et les non déployés, demande justification. J'ai décidé de l'inclure, car elle est additionnée à la solde lors du calcul des pensions et de la «gratuité de guerre». De plus, on verra que la RCAF l'inclut dans sa comparaison avec les salaires civils. L'échantillon est constitué de dossiers de décédé(e)s entre 1939 et 1947, 337 de sexe masculin et 40 de sexe féminin, en respectant autant que possible les proportions entre les trois services, soit pour les femmes 18 CWAC, 13 RCAF (WD), 5 WRCNS et 4 infirmières. (Les seuls dossiers du personnel complètement ouverts sont ceux des décédés durant la guerre.) Cela cause deux biais importants : le premier est la sous-représentation des conscrits, leur mortalité étant faible; deuxièmement, les aviateurs morts sont massivement des membres d'équipage, mieux payés que les aviateurs hors équipages. Ces deux biais vont dans des sens inverses, mais pas suffisamment pour éviter une surévaluation des soldes d'aviateurs. Aussi ai-je exclu de l'échantillon les officiers généraux et presque tous les officiers supérieurs.
13. Conscrit ou volontaire, la solde quotidienne est la même.
14. Toutefois, les artificiers bénéficient d'une prime de risque.
15. Remarquons aussi que si le ou la membre est déployé(e) outre-mer, et que celui-ci ou celle-ci n'a pas de paye assignée à une personne à charge, le payeur retient sur sa paye environ la moitié de la partie solde, soit de 20 \$ à 23 \$ par mois pour un simple soldat. Cette retenue est remise au membre à son retour au Canada, avec l'intérêt légal de 5 % par année. Les forces armées présument donc que leurs membres ne sont pas assez grands pour économiser sur leur solde... Voir J.D. Londerville, *The Pay Services of the Canadian Army Overseas in the War of 1939-45*, Ottawa, The Royal Canadian Army Pay Corps Association, 1950, p. 191. Par ailleurs, ce livre ne donne aucune information sur les femmes, sauf de brèves mentions d'auxiliaires féminines (CWAC) travaillant à Londres pour les payeurs. Les femmes sont soumises à la même règle que les hommes lorsqu'elles sont déployées outre-mer; on retient donc environ 50 % de leur solde. Une autre raison motivait cette politique : le ministère des Finances voulait forcer l'épargne et limiter l'inflation. Duguid en parle dans les rapports cités plus haut.
16. De notre échantillon de quarante femmes, sept avaient des infections graves (non vénériennes) comme la pneumonie, sept ou huit divers cancers, six la

tuberculose et deux des maladies d'origine génétique. Six ont été victimes d'accidents de la route, deux d'écrasements aériens. Deux se sont noyées lors de baignades, deux ou trois se sont suicidées, une a été assassinée, mais une seule est décédée du fait de l'ennemi. Une autre est décédée de complications postopératoires et un cas est indéterminé. Les accidents sont surreprésentés, car plusieurs cas de l'échantillon proviennent d'un dossier de recherches sur les suicides. Les maladies vénériennes ne sont pas représentées, même s'il s'agissait d'une cause fréquente d'hospitalisation, car l'échantillon a été constitué de dossiers de décédées, les seuls qui nous étaient accessibles. Un échantillon vraiment constitué au hasard aurait probablement donné comme principales causes de décès la tuberculose, les cancers (cerveau et poumon surtout), les pneumonies, les accidents de la circulation et les noyades lors de baignade ou d'excursion en canoë.

17. Carolyn Gossage, *Greatcoats and Glamour Boots: Canadian Women at War (1939-1945)*, Toronto, Dundurn Press, 1991, p. 117-119. L'Armée de Terre partageait ce point de vue, aussi a-t-elle établi deux centres de repos spéciaux pour femmes militaires à Harrison Hot Springs (C.-B.) et à Oakville (Ont.) à la fin de l'année 1944 et au début 1945 (« The Canadian Women's Army Corps, 1941-1946 », rapport historique AHQ n° 15, *op. cit.*, p. 38). J'ai consulté les journaux de guerre et les dossiers de création de ces deux établissements (conservés à BAC). Ils étaient peu fréquentés, avec des taux d'occupation de 30 à 50 %, pour une capacité de seulement 300-400 patientes. Ils ont été un échec, preuve indirecte que l'idée de femmes militaires psychologiquement fragiles ne tient probablement pas la route. Autre sujet de recherche.
18. William R. Feasby, *Official History of the Canadian Medical Services 1939-1945, Volume Two: Clinical Subjects*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1953, p. 421 et 497.
19. Carolyn Gossage, *op. cit.*, p. 117-119.
20. Le bureau de l'historien officiel à Londres rapporte 38 rapatriements pour grossesse au 31 mai 1944 (« The Canadian Women's Army Corps Overseas, September 1939 – June 1944 », *op. cit.*, p. 13 et annexe C).
21. William R. Feasby, *op. cit.*, p. 473.
22. Vu la fermeture de tous les dossiers Armée et Marine sur le sujet des grossesses non réglementaires.
23. Ma traduction de « diseases of pregnancy », William R. Feasby, *op. cit.*, p. 473, tabl. 11. Dans ce tableau, la grossesse est la 13^e des trente causes principales d'hospitalisation, devant les désordres menstruels (12^e), dont plusieurs sont probablement des grossesses, et devant la gonorrhée (21^e cause). La gonorrhée sévit au 7^e rang chez les aviateurs et la syphilis au 26^e rang. Cette dernière n'est pas répertoriée dans les trente premières causes d'hospitalisation pour les femmes, parce que trop rare chez elles. Les problèmes psychiatriques sont au 11^e rang chez les RCAF (WD), au 14^e chez les aviateurs. Ces statistiques reflètent des comportements différents entre hommes et femmes; mais il ne faudrait pas les exagérer, car la guerre procure une plus grande liberté d'explorer leur sexualité chez les deux sexes.
24. Exemple cocasse d'uniforme devenant trop étroit dans Nano Pennefather-McConnell, *We Never Stopped Dancing: An Airwoman's Scrapbook*, Shawville (Québec), Life Profiles Publishing, 2002, p. 117-118. Par ailleurs, madame Penne-

father-McConnell était officiellement responsable de gérer les retours au Canada des membres de la Division féminine de l'ARC devenues enceintes durant une affectation au Royaume-Uni. Elle donne des exemples d'aviatrices refusant le mariage ou l'adoption comme solution à leur «maladie». Si l'on pouvait obtenir de BAC l'accès à tous les dossiers, ce thème pourrait faire l'objet d'une enquête poussée.

25. Même dossier que pour le Tableau 6.
26. Cependant, les CWAC en Angleterre pouvaient obtenir la permission de se marier si l'époux était un soldat canadien («The Canadian Women's Army Corps, 1941-1946», rapport historique AHQ n° 15, *op. cit.*, p. 37). En fait, les trois services n'ont de politique de mariage que des réactions aux problèmes qu'une règle arbitraire fait toujours naître.
27. William R. Feasby, *op. cit.*, p. 443-444 et 472-473.
28. *Ibid.*, chap. 7, essentiellement consacré à la propagande de prophylaxie.
29. *Ibid.*, p. 513.
30. Je pense en particulier aux archives sur les payes et les allocations militaires, sur la discipline (l'absence sans permission pour fréquenter une fille est commune, etc.), aux dossiers du personnel militaire et pas seulement aux archives centrales des divers corps (RCAMC, CWAC, RCAF (WD) et WRCNS). Et il existe aujourd'hui des Mémoires, des journaux intimes et des recueils de lettres en nombre suffisant, récits de vie en archives ou publiés, pour en tirer une histoire incarnée. Voir la note 37 de cet article.
31. L'historique des CWAC de 1947 a bien une page sur la démobilisation, mais on n'y dit presque rien («The Canadian Women's Army Corps, 1941-1946», rapport historique AHQ n° 15, *op. cit.*, p. 41). En fait, Buchanan s'empêtre dans les sources administratives et oublie la vie, qu'on trouve sous la plume du rapport d'Abey.
32. Je ne peux pas insister sur les attitudes, faute de place. Voir d'abord Jane Bruce, *Back the Attack! Canadian Women During the Second World War – at Home and Abroad*, Toronto, Macmillan of Canada, 1985, chap. 10, montrant des attitudes très diverses à la démobilisation, qui fit, semble-t-il, plus de malheureuses que d'heureuses; ainsi que le dernier chapitre de Carolyn Gossage, *op. cit.* Lire aussi le très bon récit de Sara E. Johnston, *To Spread Their Wings*, Spruce Grove (Alberta), Saraband Productions, 1990, p. 117-118, qui, déçue, estime que l'expérience de l'uniforme, RCAF (WD) dans son cas, a changé sa vie pour le mieux. C'est sans doute l'opinion majoritaire des femmes en uniforme. Voir aussi les recueils de témoignages cités à la note 37.
33. BAC, RG112, boîte 32 804, dossier HQ-393-98, vol. 1, «Release, female members of the R.C.A.F.», Leckie à AMP, 12 sept. 1945.
34. Même dossier, note de service du Squadron Leader D.G. McCormick au Chef du personnel de l'Air adjoint, 18 sept. 1945, 2 p. Trad. libre.
35. Toujours dans le dossier HQ-393-98, vol. 1, lettre circulaire du 22 septembre de l'AMP aux services du GQG de l'Air avec listes retournées. L'ordre précisait de retourner les listes avant le 1^{er} octobre. Donc, une opération réalisée en moins de dix jours!
36. HQ-393-98, vol. 1, note de C. R. Dunlap au Chef du Personnel de l'Air, n.d. mais 1^{er} octobre 1945.

37. Contrairement aux infirmières, qui ont stimulé le zèle des chercheurs. D'abord, l'ex-historien officiel: G.W.L. Nicholson, *Canada's nursing sisters*, Toronto, A.M. Hakkert, 1975, xvi-272 p., avec copyright à la Couronne, une histoire quasi officielle. Le milieu des infirmières diplômées est bien structuré, d'où de volumineux recueils de témoignages: E.A. Landells (dir.), *The Military Nurses of Canada: Recollections of Canadian Military Nurses*, White Rock (C.-B.), Co-Publishing, 1995-1999 (plus de 350 mini-biographies et témoignages). Finalement, parmi une bibliographie immense, mais souvent composée de livres et d'articles peu diffusés, se trouve un ouvrage scientifique indispensable: Cynthia Toman, *An Officer and a Lady: Canadian Military Nursing and the Second World War*, Vancouver, UBC Press, 2007, x-261 p. On n'est pas aussi bien renseigné sur les autres femmes militaires, même si les publications se sont multipliées depuis le tournant des années 1980. À ce jour, il n'existe que deux ouvrages de synthèses sur le sujet, vieilliss: l'album commémoratif de Barbara Dundas, *Les femmes dans le patrimoine militaire canadien*, Montréal, Art Global, 2000, 157 p.; et Carolyn Gossage, *op. cit.*, peut-être le meilleur livre disponible sur les femmes en uniforme. Mentionnons aussi l'excellent album de Jane Bruce, *op. cit.* chap. 3, 5, 6 et 8, portant respectivement sur les CWAC, les WRCNS, les RCAF (WD) et les infirmières, donnant de brefs récits synthétiques accompagnés de témoignages. La petite brochure de 1983 de la pionnière dans le domaine, Ruth Roach Pierson, *op. cit.*, ne consacre que quatre pages aux services féminins des armées, mais très bonnes. Voir aussi sa bibliographie p. 31 pour des articles sur les CWAC. À cela, il faut ajouter le gros recueil de témoignages (sauf les infirmières) patronné par le Ministère de la Défense et préparé par Lisa Banister, À hauteur du défi: un recueil d'expériences vécues par les femmes au cours de la Deuxième Guerre mondiale, Ottawa, MDN, 2001, xx-638 p. Une thèse équivalente au livre de Toman, mais sur les corps féminins des trois services est en préparation à l'Université d'Ottawa sous la direction de Serge Durflinger.
38. Barbara Dundas, *op. cit.*, p. 92.