

Rapport de recherche



Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec

Karine St-Denis, Ph.D.
Agente de recherche

Décembre 2012

Recherche et rédaction :
Karine St-Denis, Ph.D. Agente de recherche, École nationale des pompiers du Québec

TOUS DROITS RÉSERVÉS
ISBN : 978-2-550-66299-0 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-66298-3 (PDF)

Table des matières

Présentation synthèse de la recherche.....	VII
Synthèse de la Phase 1 : analyse documentaire.....	VII
Synthèse de la Phase 2 : collecte de données auprès des pompiers.....	VIII
Recommandations.....	VIII
Introduction.....	1
Problématique.....	3
1. L'état de la littérature scientifique sur les pompiers.....	3
1.1 L'ethnographie des pompiers : de la socialisation au statut de héros.....	5
1.2 Les transformations récentes : du volontaire au professionnel du risque.....	7
1.3 Vers un portrait sociologique des la profession des pompiers du Québec.....	8
2. Les objectifs de recherche.....	10
3. Les questions de recherche.....	11
4. La méthode de recherche et les étapes de réalisation de la recherche.....	12
4.1 La méthode ethnographique.....	13
4.2 Les phases de réalisation de la recherche.....	14
4.3 La validité de la recherche.....	16
4.4 Le respect des normes d'éthique de la recherche.....	17
Phase 1 : Une analyse documentaire de documents gouvernementaux.....	18
1. Quelques précisions méthodologiques sur l'analyse documentaire.....	19
1.1 L'analyse de contenu thématique.....	19
1.2 Le manuel de codage et le traitement des données.....	20
2. Première analyse : une lecture statistique.....	21
2.1 La professionnalisation des pompiers québécois selon les premiers <i>Forums sur la sécurité incendie</i> et le document de consultation <i>Feu vert</i>	22
2.2 La répartition des participants des Forums sur la sécurité incendie de 1997 et 1998.....	24
2.3 La professionnalisation des pompiers québécois selon la Loi sur la sécurité incendie et ses documents de présentation.....	26
2.4 La professionnalisation des pompiers québécois selon les orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie.....	27
2.5 La professionnalisation des pompiers selon les manuels de formation.....	28
3. Deuxième analyse : une lecture qualitative.....	31
3.1 La professionnalisation : l'épineuse question de la formation des pompiers à temps partiel.....	33
3.2 La professionnalisation : d'un plan d'action à une réforme.....	35
3.3 Les justifications de la professionnalisation.....	36
3.4 Les moyens mis de l'avant pour la professionnalisation.....	38
3.5 Au-delà de la gestion des risques : le partage de valeurs communes.....	40

4. Conclusion de l'analyse documentaire	41
Phase 2 : Une collecte de données auprès des pompiers québécois.....	42
1. Quelques précisions méthodologiques sur la collecte de données auprès des pompiers.....	43
1.1 Les techniques de collecte de données : l'observation directe et l'entrevue semi-dirigée	44
1.2 L'échantillonnage typique.....	45
1.3 L'analyse des données : de la retranscription à l'analyse de contenu thématique.....	47
2. Une description de la profession.....	48
2.1 Les motivations professionnelles des pompiers.....	48
2.1.1 « Le paget y'est attaché drette au cordon du cœur » : L'importance des appels	49
2.1.2 « Tu t'en vas risquer ta vie au feu avec des chums » : La camaraderie et l'appartenance au groupe	52
2.1.3 « C'est de voir le monde heureux pareil après » : L'aide aux citoyens.....	54
2.2 Les divers types de services de sécurité incendie	55
2.2.1 « Probablement que le désir des pompiers vient d'la même place mais ... » : La délicate question salariale	56
2.2.2 « C'est sûr que j'suis pompier mais j'travail 40 heures semaine » : La disponibilité des pompiers.....	58
2.2.3 « C'est pas la même chimie dans un service à temps plein pis un service à temps partiel » : La connaissance des coéquipiers	61
2.2.4 « Y sont pas plus professionnels que dans les p'tits villages » : La spécialisation technique des services des centres urbains	64
2.3 La diversité des interventions et la perception des citoyens	65
2.3.1 « Nous autres on connaît l'envers de la médaille » : la critique de l'image de héros	67
2.3.2. « Le citoyen y connaît pas. Pis en connaissant pas ... » : Mécompréhension manœuvres.....	69
2.3.3. « Aye, y'a une fille qui l'éteint. Y'a pas juste des gars » : Des femmes chez les pompiers.....	70
2.4 Le recrutement et la mobilité du personnel	73
3. Une description des transformations survenues suite à la <i>Loi sur la sécurité incendie</i>	76
3.1 Les exigences de formation et leurs conséquences	77
3.1.1. « On a tout rebâti au complet avec beaucoup de nouveaux » : le renouvellement des effectifs.....	77
3.1.2. « Tu te ramasses avec 2, 3 formations différentes » : la délicate question de la standardisation des formations.....	79
3.2 Le développement des services.....	82
3.2.1. « Aujourd'hui on se rend dans les temps » : La couverture du territoire et le temps de réponse.....	84
3.2.2. « Le service d'incendie [il] a engagé, un directeur et des préventionnistes » : La prévention et l'embauche de personnel	85
4. Conclusion de la collecte des données auprès des pompiers québécois.....	87
Conclusion générale.....	88
Retombées de la recherche.....	90
Recommandations.....	91

Bibliographie	92
Portrait de la sécurité incendie au Québec	92
Matériel de formation et de professionnalisation de la formation	92
Documents ministériels et cadres légaux.....	92
Ouvrages scientifiques sur les pompiers	94
Ouvrages méthodologiques et scientifiques	95
Annexes	1
1. Lettre d'autorisation de la recherche rédigée par l'École nationale de pompiers du Québec	2
2. Lettre de présentation de la recherche destinée aux directions des services de sécurité incendie	3
3. Lettre de présentation de la recherche destinée aux pompiers	5
4. Approbation du Comité central d'éthique de la recherche du Gouvernement du Québec	6
5. Grille d'observation	8
6. Grille d'entrevue.....	9
7. Exemple d'un manuel de codage.....	10

Listes des figures

Figure 1 : Les étapes de réalisation de la recherche et leurs apports	15
Figure 2 : Les forces et limites des choix méthodologiques	16
Figure 3 : Fréquence des thèmes dans les actes des premiers <i>Forums sur la sécurité incendie</i> et le document de consultation <i>Feu vert</i>	22
Figure 4 : Répartition des participants des <i>Forums sur la sécurité incendie</i> de 1997 et 1998.....	24
Figure 5 : Fréquence des thèmes dans la <i>Loi sur la sécurité incendie</i>	27
Figure 6 : Fréquence des thèmes selon les <i>Orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie</i>	28
Figure 7 : Fréquence des moyens de professionnalisation selon trois manuels de formation.....	29
Figure 8 : Les valeurs communes d'un service de sécurité incendie selon le <i>Manuel de lutte contre l'incendie</i> (2009)	30
Figure 9 : Heures de collecte de données en fonction des régions et des types de services.....	43
Figure 10 : Nombre de pompiers rencontrés en entrevues en fonction des régions et des types de services	46
Figure 11 : Fonctions des pompiers rencontrés	46
Figure 12 : Nombre de pages des verbatim d'entrevues.....	47
Figure 13 : Les motivations professionnelles des pompiers	49
Figure 14 : La diversité des interventions.....	66
Figure 15 : Améliorations engendrées par la <i>Loi sur la sécurité incendie</i>	76

Présentation synthèse de la recherche

- Cette recherche est réalisée en conformité avec l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie*, qui octroie le mandat à l'École nationale des pompiers du Québec d'effectuer ou de faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie.
- Les objectifs de la recherche sont :
 - Comprendre la profession des pompiers du Québec ;
 - Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.
- Une analyse documentaire de 26 documents gouvernementaux et une collecte de données auprès des pompiers québécois ont été réalisées.
- Cette recherche a des retombées positives dans le milieu de la sécurité incendie et dans le milieu scientifique et ce, dès sa réalisation :
 - 15 pompiers de 7 services (temps partiel sur appel, temps partiel avec garde et temps plein) ont été impliqués dans une recherche scientifique ;
 - Deux conférences scientifiques ont été acceptées en vue de 2013 ;
 - Une publication scientifique a été réalisée en 2012 et d'autres sont à prévoir en 2013.

Synthèse de la Phase 1 : analyse documentaire

- L'objectif de l'analyse documentaire est :
 - Analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois.
- Une analyse statistique et une analyse qualitative de ces documents ont été réalisées.
- 5 justifications sont utilisées pour défendre la professionnalisation des pompiers du Québec :
 1. La gestion des ressources financières et matérielles ;
 2. Les pertes humaines ;
 3. Les pertes matérielles ;
 4. Le prix des primes d'assurances ;
 5. Les poursuites judiciaires.
- 6 moyens sont mis de l'avant pour la professionnalisation des pompiers du Québec :
 1. La formation ;
 2. La gestion des risques ;
 3. L'établissement d'une loi et de cadres réglementaires ;
 4. L'identification et le respect de normes professionnelles ;
 5. Le regroupement des services de sécurité incendie ;
 6. La valorisation de la prévention des incendies.

- Les cinq justifications de la professionnalisation s'influencent mutuellement : les problèmes de gestion des ressources entraînent le sombre bilan de l'incendie qui influence, à son tour, la hausse des prix des assurances et le nombre de poursuites judiciaires contre les municipalités.
- La *Gestion des risques* et la *Prévention* sont deux moyens imbriqués. La *Gestion des risques* demande d'identifier les risques et de prendre les moyens préventifs qui s'imposent tout comme la *Prévention* nécessite aussi d'identifier les risques et de prendre les moyens adéquats pour les éviter.

Synthèse de la Phase 2 : collecte de données auprès des pompiers

- L'objectif de la collecte de données est :
 - Analyser la compréhension que les pompiers québécois ont de leur profession.
- Les données ont été recueillies par observations directes des activités de formation, des interventions, etc. (103 heures) et par entrevues de recherche (15 pompiers / 4 régions).
- Une analyse statistique et une analyse qualitative de la profession ont été effectuées en fonction :
 - Des motivations professionnelles des pompiers ;
 - Des divers types de services de sécurité incendie ;
 - De la diversité des interventions et de la perception des citoyens.
- Une analyse statistique et une analyse qualitative des transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie* ont été analysées en fonction :
 - Des exigences de formation et leurs conséquences
 - Du développement des services de sécurité incendie en matière de couverture du territoire et d'embauche de personnel.
- La situation de double emploi des pompiers à temps partiel les amène à s'inscrire à des concours de recrutement des services des centres urbains ce qui crée une grande mobilité du personnel.
- Les pompiers considèrent que les citoyens ont une méconnaissance de la diversité des interventions et, d'autant plus, des règles de santé et de sécurité qui leurs sont applicables.
- Des améliorations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie*, les standards de formations et l'embauche de personnel sont les plus souvent mentionnées.

Recommandations

- Diffuser les résultats de la recherche dans le milieu de la sécurité incendie.
- Poursuivre la recherche en réalisant une Phase 3 afin d'inclure plus de régions et de pompiers dans la recherche.

Introduction

Malgré la vaste littérature scientifique et technique sur les pompiers et le combat d'incendies, les recherches sociologiques et anthropologiques demeurent rares au Québec et au Canada (Douesnard, 2010 : 1, Thompson, 1997 : 11, 14-15) comme ailleurs dans le monde (Desmond 2010, 2006a, 2006b, Rétière 1994, Pudal 2011a, 2011b, 2010).

Pourtant, les connaissances scientifiques sur les composantes humaines et sociales de la profession de pompier participent directement à la qualité de la formation et à la qualité des pratiques des intervenants de la sécurité incendie.

Le développement et la diffusion de connaissances scientifiques sur les composantes humaines et sociales sont d'autant plus importants au Québec puisque des transformations majeures ont été vécues récemment dans le milieu de la sécurité incendie. En effet, la *Loi sur la sécurité incendie* (2000) et le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (2004) ont transformé la formation et la pratique des pompiers québécois.

En ce sens, cette recherche poursuit deux objectifs :

1. Comprendre la profession des pompiers du Québec ;
2. Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.

Par ses deux objectifs, cette recherche est menée directement en conformité avec le troisième paragraphe de l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie* L.R.Q. S-3.4 qui pose la recherche scientifique et la diffusion de ses résultats comme un des mandats de l'École nationale des pompiers du Québec.

Article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie*

57. L'École conseille, en matière de formation professionnelle, les services de sécurité incendie, les associations représentatives de leurs membres et les associations représentatives d'autres membres du personnel municipal travaillant en sécurité incendie.

Elle favorise la concertation des diverses institutions offrant de la formation au personnel municipal travaillant en sécurité incendie et tient le ministre informé à cet égard.

Elle effectue ou fait effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie et pouvant avoir une incidence sur leur formation ; elle en publie et en diffuse les résultats, en particulier auprès du milieu de la sécurité incendie.

Source : Gouvernement du Québec (2000) *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4.

Ce rapport de recherche expose chacune des étapes de réalisation de la recherche. Dans un premier temps, la *Problématique* présente un état de la littérature scientifique et la méthode de recherche. La rareté des recherches sociales et humaines sur les pompiers québécois a eu deux conséquences. Les recherches provenant de l'extérieur, notamment des États-Unis et de la France, ont dû être utilisées pour compléter les quelques études québécoises. La rareté des données scientifiques québécoises a également orienté notre méthode de recherche. Il nous a fallu privilégier une approche exploratoire et inductive afin d'explorer, d'ouvrir le chemin, et de développer les bases nécessaires à de futures études scientifiques.

Dans un deuxième temps, les résultats de la recherche seront présentés. Cette présentation se fera en deux phases. La *Phase 1 : Une analyse documentaire de documents gouvernementaux*, a comme objectif d'analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation. Une analyse statistique et qualitative de 26 documents gouvernementaux y sera présentée.

Pour sa part, la *Phase 2 : Une collecte de données auprès des pompiers québécois* poursuit l'objectif d'analyser la compréhension que les pompiers québécois ont de leur profession. Pour ce faire, des observations directes et des entrevues de recherche ont été effectuées auprès de 7 services de sécurité incendie dans 4 régions du Québec. Plusieurs extraits d'entrevues y seront présentés pour illustrer les propos des pompiers.

Cette introduction serait incomplète sans que nous exprimions nos plus sincères remerciements aux pompiers et aux services de sécurité incendie impliqués dans cette recherche. Ces pompiers nous ont offert leur vision de leur réalité et ce, avec enthousiasme et grande sincérité. Ce rapport de recherche leurs est donc prioritairement adressé. En espérant qu'il puisse contribuer à mieux faire connaître la profession des pompiers québécois.

Problématique

Cette première section est primordiale pour saisir les assises scientifiques et méthodologiques de la recherche. Elle présente un état de la littérature scientifique sur les pompiers, les objectifs et les questions de recherche ainsi que les méthodes et étapes de réalisation de la recherche.

Tout au long de cette problématique, les étapes scientifiques sont définies et détaillées dans des encadrés. Des figures résument également les étapes de réalisation de la recherche et leurs apports. Ces outils visuels ont été ajoutés pour clarifier et rendre accessibles les concepts et étapes scientifiques. Tous les encadrés sont accompagnés d'une source bibliographique qui pourra être consultée pour approfondir ces concepts et étapes scientifiques.

1. L'état de la littérature scientifique sur les pompiers

La littérature scientifique sur les pompiers est marquée par une abondance d'études techniques et médicales. Ces travaux proviennent principalement du *National Institute of Standards and Technology* NIST¹ et de l'*Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail* IRSST².

La littérature scientifique sur les pompiers n'accorde que peu d'intérêt aux composantes humaines et sociales de la profession. On dénombre que peu d'écrits psychologiques, sociologiques et anthropologiques.

En ce sens, et dès l'introduction de sa thèse de doctorat sur la santé psychologique des pompiers, la chercheuse québécoise Douesnard (2010) affirme : « *Étonnamment, malgré l'ampleur des risques auxquels ils sont exposés quotidiennement, très peu d'études abordent la question de la santé psychologique des pompiers, les facteurs de risque au quotidien et les façons qu'ils ont de les affronter* (Douesnard, 2010 : 1).

La chercheuse canadienne Thompson (1997) débute également sa thèse de doctorat sur les pompiers volontaires, judicieusement intitulée *Volunteer Firefighters ; Our Silent Heroes*, par le même constat : « *There are fewer than a dozen published contemporary social scientific studies focusing specifically on municipal volunteer firefighters* » (Thomson, 1997 : 15).

Étapes de réalisation de l'état de la littérature scientifique sur les pompiers

Lors de l'élaboration d'une problématique, l'analyse de la littérature scientifique a comme objectif de se familiariser avec les connaissances et les différentes possibilités de recherche. Cette étape permet aussi d'orienter les objectifs et les questions de recherche.

¹ www.nist.gov/public-safety-security_pp.cfm

² www.irsst.qc.ca/trouvez-un-projet-de-recherche.html

Le repérage des sources a été fait principalement à partir de la collection de *Bibliothèque et archives nationale BANQ* et des banques de données telles que JSTOR, ÉRUDIT et CAIRN. Des mots-clés généraux, tels que « pompier » et « firefighter », ont été utilisés. Les bibliographies des premières sources pertinentes ont aussi été utilisées pour repérer de nouvelles sources. Bien que la langue ne fut pas un critère d'exclusion, les écrits en français ont été favorisés. Cette préférence est justifiée par la possibilité accrue de diffusion de la littérature francophone dans le milieu de la sécurité incendie québécois.

Pour cette première analyse de la littérature, nous n'avons pas retenu les documents de formation, tels que les manuels de cours de l'École nationale des pompiers du Québec, puisque ces manuels sont prioritairement techniques et ne comptent que peu d'exposés de recherches scientifiques ; ces exposés font l'objet que de courts exemples. Par contre, ces manuels de formation ont été utilisés plus loin dans la recherche, soit lors de l'analyse documentaire.

Les sources consultées ont été regroupées en quatre catégories.

1. Sources médicales et techniques

Les sources médicales et techniques proviennent tant de l'IRSST, du NIST (Averill, Moore-Merrell et al. 2010, Filteau & Shao 1999, Lara & Vennes 2002, Lara et ass. 2000) que de revues scientifiques (Cloutier et Champoux 1999, Navarro & Marchand 1994). Nous avons retenu quelques-unes de ces sources pour comprendre l'équipement et les risques liés à la nature du travail. Par contre, ces sources se concentrent sur des études épidémiologiques et techniques qui ne contribuent pas directement à notre recherche.

2. Sources psychologiques

Les sources psychologiques consultées se concentrent principalement sur l'évaluation de la santé psychologique des pompiers (Douesnard, 2012 et 2010), la gestion de crise (St-Yves & Collins 2011), les services de psychologie au sein des services d'incendie (Mauro, 2009) et sur la construction de sens (Weick, 1993). Ces sources, et particulièrement celles présentant des données qualitatives (extraits d'entrevues, etc.), pourraient être fort pertinentes comme bases comparatives. Par contre, vu le désaccord sur les impacts psychologiques engendré par les interventions d'urgence (Douesnard 2010, St-Yves 2011), il est préférable de mener notre propre recherche avant de prendre position face à ce débat au cœur de la littérature psychologique.

3. Sources criminologiques

Les sources criminologiques consultées proviennent du sous-champ disciplinaire de la sécurité intérieure (Cusson 2007a, 2007b, Dupont 2004, Duchesneau, 2012, Mulone 2011, Monjardet 1994). Ces sources sont pertinentes pour une analyse comparative. Les résultats de la présente recherche permettront de mieux évaluer la pertinence d'inscrire l'étude scientifique des pompiers dans le sous champ disciplinaire de la sécurité intérieure.

4. Sources anthropologiques et sociologiques

Les sources anthropologiques et sociologiques sont peu nombreuses, mais leurs thématiques sont diversifiées. Elles portent sur l'étude de la formation et de la socialisation des pompiers (Desmond 2006, Pudal 2011a et 2011b), le volontariat (Thompson 1997, Thompson & Bono 1993), la professionnalisation pompiers (Pudal 2010, Rétière 1994), sur la féminisation de la profession (Pfefferkorn 2006) ainsi que sur le combat d'incendie et ses risques (Auger & Reynaud 2007, Desmond 2007 et 2006).

Ces travaux sociologiques et anthropologiques récents offrent d'excellentes bases comparatives pour comprendre les transformations récentes du milieu de la sécurité incendie québécois. La méthodologie qualitative déployée dans ces travaux offre une réponse à la rareté des études et des données québécoises.

Cette rareté des écrits sur les composantes humaines et sociales de la profession des pompiers n'est pas spécifique au Québec et au Canada. Des auteurs français (Rétière 1994, Pudal 2011a, 2011b, 2010) et américain (Desmond 2010, 2006a, 2006b) sont confrontés à cette même difficulté.

Pour répondre à cette rareté, les auteurs consultés développent des recherches à visée exploratoire qui utilisent des méthodes qualitatives³. À titre d'exemple, Pudal (2011a) et Thompson (1997) posent leur objectif respectif en ces termes :

« [...] permettre de mieux comprendre un système social, celui des sapeurs pompiers français, avec ses codes, ses rites, son système de socialisation » (Pudal, 2011a : 171)

« This study explores the experiences of volunteer firefighters with respect to their unpaid labour in firefighting organizations, how their organizational environment influences these experiences and how the volunteers describe the experience of being a volunteer firefighter » (Thompson, 1997 : 23).

L'ethnographie (Rétière 1994, Thompson 1997) et l'auto-ethnographie⁴ (Desmond 2010, 2006a, 2006b et Pudal 2011a, 2011b et 2010) sont les méthodes de recherche priorisées. Traditionnellement, la méthode ethnographique est utilisée pour l'exploration des cultures et des groupes sociaux pour lesquels les scientifiques possèdent peu de données (Becker 1967, 1958, Burgess 2007 [1984], Chapoulié 2001, Malinowski 2001 [1922]). L'utilisation de cette méthode est donc à comprendre en relation avec la rareté des écrits sur les composantes humaines et sociales de la profession de pompier.

Les sections suivantes s'attarderont à trois des thématiques de ces recherches sociologiques et anthropologiques soit : la socialisation professionnelle, le statut de héros et la technicisation de la lutte contre les incendies. Cet exposé permettra de comprendre que nos objectifs et questions de recherche ainsi que notre méthodologie prennent ancrage dans cette littérature sociologique et anthropologique.

1.1 L'ethnographie des pompiers : de la socialisation au statut de héros

L'ethnographie des pompiers est, premièrement, envisagée sous l'angle de la socialisation professionnelle des pompiers. Les articles *Becoming a firefighter* (Desmond, 2006a) et *Du « Pioupiou » au « Vieux sacre » ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers* » (Pudal, 2011a) traitent tous deux du processus de formation, respectivement, du U.S. Forest Service et de sapeurs-pompiers français (volontaires et Brigade de Paris). Sous la forme

³ Douesnard (2010) utilise une méthode mixte qui combine des techniques et données qualitatives à une analyse quantitative.

⁴ L'auto-ethnographie peut être définie comme une ethnographie de l'intérieur - *Going Native Model* - (Burgess 2007 [1984] : 20). Ce type d'ethnographie soulève plusieurs questionnements épistémologiques et éthiques résumés par Burgess (2007 [1984] : 21-25).

d'une auto-ethnographie, ces articles relatent l'expérience personnelle des auteurs lors de leurs années de service à titre de pompier.

Les deux auteurs s'entendent sur le fait que les pompiers partagent un même habitus avant leur entrée en fonction. Selon Desmond, les pompiers forestiers partagent une origine rurale et un « *Country-masculine habitus* » (Desmond, 2006a : 393) marqué notamment par les compétences manuelles et la connaissance des territoires forestiers (Desmond, 2006a : 393-400). Selon Pudal, les sapeurs-pompiers partagent, également, une origine très homogène : « *ils appartiennent pour la plupart à la « France des petits-moyens » : jeunes, peu diplômés, issus de classes populaires ou des petites classes moyennes, rarement issus de l'immigration africaine, asiatique ou nord-africaine* » (Pudal, 2011a : 173-174). Pour ces deux auteurs, ce partage d'un habitus antérieur servira de terreau commun pour l'acquisition et le développement de l'habitus spécifique aux pompiers.

Desmond invoque que rapidement l'acquisition de cet habitus spécifique (Desmond, 2006b : 11-13, 22). Pour sa part, Pudal, décrit, en détail, les étapes initiatiques⁵ de la formation militaire des sapeurs-pompiers de la Brigade de Paris (Pudal 2011a : 175-180). Ainsi décrite, la socialisation professionnelle des pompiers est abordée comme une division quasi irréconciliable entre les initiés et les profanes. L'ethnographie des pompiers est, donc également, envisagée sous l'angle de la perception sociale des pompiers. Cette perception sociale réitère et renforce la séparation entre les pompiers initiés au combat des incendies et les citoyens profanes et admiratifs.

L'ethnographie des pompiers relève, deuxièmement, la présence d'une reconnaissance sociale basée sur un statut de héros. En ce sens, Pfefferkorn pose que : « *le thème de la lutte contre le feu inspire toujours les représentations dominantes. Par exemple, les discours officiels ou les articles de presse multiplient la référence aux « soldats du feu » et cultivent systématiquement les métaphores guerrières* » (Pfefferkorn, 2006 : 211)⁶. La description des hommages publics suite au décès du pompier Rick Lupe du U.S. Forest Service offerte par Desmond (2006b : 15-18) illustre bien cette reconnaissance sociale offerte aux pompiers.

Par contre, qualifiée de perception extérieure (Desmond, 2006 : 18-20, Pudal, 2011a : 175, 182), cette image de héros correspond mal à la nature des interventions et à la définition que les pompiers ont de leur travail. En ce sens, Pfefferkorn affirme que la conception mythique des pompiers repose sur la lutte contre les incendies alors que ce type d'appels ne représente que 6 % des interventions des sapeurs-pompiers français (Pfefferkorn, 2006 : 211). Thompson & Bono (1993) arrivent à un ratio similaire : les appels pour des incendies chez les pompiers volontaires américains de leur étude n'est que de 9 %. Pour sa part, Thompson (1997) conclut sa recherche doctorale en posant la distinction entre le statut de héros reconnu de l'extérieur et la conception que les pompiers ont de leur travail :

This study reveals that the on-call firefighter's perceptions of the risk associated with core activities are less than those of civilians, suggesting that actual riskiness is at least partially offset by skills acquired through training and through team cohesion, and that this results in a different

⁵ Sans être clairement identifiée par Pudal, cette description reprend les étapes initiatiques posées de Van Gennep, voir Van Gennep (1969) [1909] et St-Denis 2006 : 55-57.

⁶ Voir également Thompson & Bono 1993 : 332.

perception of risk; a perhaps less menacing view of the hazards of core activities (Thompson, 1997 : 308)⁷.

Cette distinction de la perception du risque est attribuée à un des traits particuliers de l'habitus spécifique des pompiers : un pompier : « *doit se persuader que son travail n'est pas inutile. Le feu peut être maîtrisé et vaincu* » (Desmond, 2006b : 14). Cette conviction va de pair avec la professionnalisation et la technicisation récente de la lutte contre les incendies. Afin de mieux comprendre cette transformation récente, la prochaine section s'y attardera.

1.2 Les transformations récentes : du volontaire au professionnel du risque

La profession des pompiers a subi plusieurs transformations récemment dont : l'arrivée de femmes dans les services d'incendie (Pfefferkorn, 2006, Thompson & Bono 1993 : 333) la professionnalisation des pompiers (Pudal 2010, Rétière 1994) et la technicisation de la lutte contre les incendies (Desmond 2006b Pudal 2010, Rétière 1994). Les recherches consultées s'intéressent aux impacts de ces transformations.

Sans rendre compte en détail de ces transformations, nous nous intéresserons ici à deux thèmes qui peuvent s'appliquer au Québec et qui seront centraux pour notre recherche : la professionnalisation et la technicisation. Il est à noter que ces deux thèmes sont liés : la professionnalisation des pompiers va de pair avec la technicisation de la lutte contre les incendies.

En France, la professionnalisation des pompiers est une transformation relativement récente. Les sapeurs-pompiers français vivent cette transformation depuis près de 20 ans (Rétière, 1994 : 94, Pudal 2010 : 2). En observant les conséquences de cette professionnalisation et en compilant les perceptions qu'en ont les sapeurs-pompiers, Rétière et Pudal offrent un historique détaillé et une critique informée de la professionnalisation des pompiers.

Ces auteurs relèvent quelques difficultés liées à cette professionnalisation, dont une crise identitaire entre les recrues et les anciens pompiers ; crise identitaire qui engendre une crise du recrutement. Cette crise identitaire est générée tant par l'arrivée de rémunérations - appelées vacations (Pudal, 2010 : 9) - que par la diversification de l'habitus initial des recrues.

Selon Pudal (2010) la rémunération récente crée une tension puisqu'elle est en contradiction avec l'engagement volontaire et altruisme : « [...] *les volontaires plus âgés rappellent souvent que leur engagement s'est fait dans un contexte où les vocations existaient peu, étaient très modestes, bref qu'elles ne représentaient en rien l'une de leur motivation* » (Pudal, 2010 :8)⁸.

De plus, l'arrivée de recrues scolarisées aux statuts professionnels diversifiés provenant d'un milieu social plus aisé et qui ont un moindre enracinement local (Rétière 1994 : 97, 99-101) a grandement modifié le portrait sociodémographique des sapeurs-pompiers.

Ces modifications récentes sont à lier à la technicisation de la lutte contre les incendies. En effet, la technicisation génère une augmentation de la formation ; formation qui n'est pas toujours

⁷ Voir également : Thompson, 1997 : iii.

⁸ Voir également Rétière 1994 : 110.

accessible aux plus anciens, mais qui est fortement valorisée par les jeunes recrues (Rétière, 1994 : 110-112).

Selon Pudal et Rétière, toutes ces transformations récentes ont engendré une crise du recrutement : « *En bref, on pourrait résumer la crise du recrutement par le défaut d'ajustement entre le poste tel qu'on le définit aujourd'hui et les catégories sociales qui longtemps y auront prétendu* » (Rétière, 1994 : 112).

Desmond (2007 et 2006b) développe, au contraire, une toute autre analyse de la technicisation de la lutte contre les incendies. Son article intitulé « *Des morts incompetents* » (2006a) démontre que la technique est au cœur de la compréhension de la mort des pompiers forestiers du U.S. Fire Service. En posant les accidents et les décès lors d'une intervention comme une erreur technique de la part des pompiers : « *le Service des forêts rend la mort inoffensive, le feu gérable, et les pompiers invincibles* » (Desmond, 2006b).

Cette compréhension de la mort est intégrée par les pompiers au point où les risques sont envisagés comme de simples questions techniques. En ce sens, voici comment Desmond relate une journée de formation axée sur l'analyse d'un incendie qui a engendré la mort de pompiers forestiers : « *À la fin de la journée, nous avons établi une longue liste de ce que ces pompiers auraient du faire. Nous aurions fait mieux, assurions-nous l'inspecteur et nous-mêmes. Nous aurions survécu* » (Desmond, 2006a : 22).

Cette valorisation de la technique n'est pas sans rappeler la distinction entre la conception du risque des pompiers et celle des citoyens que nous avons relevée chez Thompson (1997 : 308). Rappelons que, pour cette auteure, la formation et le travail d'équipe transforment la perception du risque des pompiers. Il est ainsi possible de penser que la technicisation et les nouvelles conceptions de l'intervention qu'elle génère sont conciliables avec la socialisation des pompiers.

1.3 Vers un portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec

Nous souhaitons ancrer notre projet de recherche sur les principaux thèmes relevés dans cette analyse de la littérature soit la socialisation professionnelle, le statut de héros, la technicisation et la professionnalisation des pompiers.

L'adoption et l'application récentes de la *Loi sur la sécurité incendie* (2000) et du *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (2004), ont transformé le milieu de la sécurité incendie en mettant en oeuvre la professionnalisation des pompiers du Québec. Par contre, nous n'avons retrouvé aucune étude ni aucune publication sur les conséquences de cette professionnalisation et sur la perception que les pompiers québécois ont de ces transformations⁹.

De plus, certains indices dans la recherche québécoise de Douesnard (2010) mènent à croire que les pompiers québécois jouissent également d'une reconnaissance sociale de héros tout en n'intériorisant pas ce statut :

⁹ Il est à noter que le Ministère de la sécurité publique a publié les *Actes du Forum sur la sécurité incendie 2012*, à la fin de la présente recherche, soit en décembre 2012. Il n'a donc pas été possible d'inclure ce document dans notre analyse documentaire.

« Les pompiers sont parmi les travailleurs envers lesquels la reconnaissance sociale est la plus élevée (Léger Marketing, 2006). En effet, l'utilité de leur travail est reconnue par la plupart des citoyens, avec un taux d'appréciation de 96 %, le plus élevé sur le « baromètre des professions ». Les pompiers effectuent un travail qui a comme finalité de venir en aide aux citoyens, et ce, parfois au péril de leur propre vie » (Douesnard, 2010 : 216-217).

« Le même constat a été fait au sujet des pompiers québécois : ces derniers ne se perçoivent pas comme des héros, mais bien comme des aidants. Cependant, ils sont tout de même conscients de cette image positive qu'ils ont auprès du public et portent un souci constant à la préserver. Selon eux, ils doivent toujours avoir une image exemplaire devant les citoyens, étant donné que ce sont ces derniers qui paient leurs salaires, par l'entremise des taxes municipales » (Douesnard, 2010 : 219).

Les objectifs et les questions de recherche présentés dans les prochaines sections visent donc le développement et la disponibilité de données scientifiques sur la profession des pompiers du Québec. Ces données serviront, dans un deuxième temps, de bases comparatives avec les recherches françaises et américaines.

2. Les objectifs de recherche

Les objectifs de recherche s'inspirent du troisième paragraphe de l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie* L.R.Q. chapitre S-3.4. Ce paragraphe s'énonce ainsi :

Extrait de l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie*

Elle [l'ENPQ] effectue ou fait effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie et pouvant avoir une incidence sur leur formation ; elle en publie et en diffuse les résultats, en particulier auprès du milieu de la sécurité incendie.

Source : Gouvernement du Québec (2000) *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4.

Nos objectifs de recherche reprennent les deux volets de ce paragraphe soit : la réalisation de recherches et d'études et la diffusion des résultats. En ce sens, nos objectifs de recherche s'énoncent ainsi :

1. Comprendre la profession des pompiers du Québec.
 - 1.1 Décrire les pratiques professionnelles des pompiers du Québec.
 - 1.2 Décrire les transformations survenues dans le milieu de la sécurité incendie depuis la *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4 (2000).
 - 1.3 Décrire les perceptions qu'ont les pompiers des transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4 (2000).
2. Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.
 - 2.1 Diffuser les résultats de recherche dans le milieu de la sécurité incendie du Québec.
 - 2.2 Diffuser les résultats de recherche dans les milieux scientifiques québécois par des publications et des conférences.
 - 2.3 Élaborer des études comparatives avec des chercheurs québécois travaillant sur la sécurité incendie ou des milieux similaires.
 - 2.4 Élaborer des études comparatives avec des chercheurs hors Québec.

3. Les questions de recherche

Les questions de recherche ont été formulées à partir du premier objectif de recherche soit : *Comprendre la profession des pompiers du Québec.*

Nous n'avons pas transformé le deuxième objectif de recherche en questions de recherche puisque *Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec* relève davantage de la diffusion des résultats que de la réalisation de la recherche.

1. Comment les pompiers du Québec comprennent-ils leur profession ?
 - 1.1 Comment les pompiers québécois décrivent-ils leur profession ?
 - 1.2 Quelles sont les transformations survenues dans le milieu de la sécurité incendie suite à la Loi sur la sécurité incendie ?
 - 1.3 Comment les pompiers québécois perçoivent-ils les transformations survenues suite à la Loi sur la sécurité incendie ?

4. La méthode de recherche et les étapes de réalisation de la recherche

L'état de la littérature scientifique a montré que peu d'études sont réalisées sur les composantes humaines et sociales de la profession des pompiers (Desmond 2010, 2006, 2006b, Rétière 1994, Pudal 2011a, 2011b, 2012, Thompson 1997). Ces recherches sont d'autant plus rares au Québec (Douesnard 2010 :1). Vu cette rareté, les chercheurs qui s'aventurent sur la voie des recherches sociales auprès des pompiers privilégient les recherches exploratoires et qualitatives. Ce type de recherche est privilégié lorsque peu de données sont disponibles. Les chercheurs doivent alors explorer, ils doivent ouvrir le chemin et s'aventurer dans des zones peu connues. Tout comme ces quelques chercheurs, nous avons choisi d'utiliser une démarche exploratoire et qualitative.

La recherche exploratoire

Une recherche qualitative de nature exploratoire permet de se familiariser avec les gens et leurs préoccupations.

Source : Deslauriers & Kérisit (1997) Le devis de recherche qualitative, dans Poupart et al. La recherche qualitative : 88.

Tout comme ces quelques chercheurs, nous avons choisi d'utiliser une démarche exploratoire et qualitative. Guidée par l'anthropologie sociale et culturelle (Malinowski, 1922, Geertz 2002, 2000, 1996) et par la sociologie de l'École de Chicago (Becker 1967, 1958, Blumer 1966, Burgess 2007 [1984] Glaser et Strauss 2010 [1967], Strauss & Corbin 1990), nous avons utilisé plusieurs techniques de collecte de données – analyse documentaire, observation et entrevue - afin d'explorer, sous différents angles, la professionnalisation des services de sécurité incendie et la compréhension qu'en ont les pompiers québécois.

Ces techniques de collecte de données sont associées à une méthode de recherche : l'ethnographie. Cette méthode respecte le quotidien des participants et maximise leur appropriation du processus de recherche. Comme peu de recherches sont menées auprès des services de sécurité incendie québécois et canadiens (Douesnard, 2010 : 1, Thompson 1997 : 11, 14-15), il est primordial de développer une bonne relation de confiance avec les participants de recherche. Nous sommes persuadée que cette relation de confiance passe par le respect et l'implication des participants de recherche.

L'ethnographie, par ses techniques d'observation et d'entrevue, permet aux participants de s'impliquer directement dans la collecte et l'analyse des données et, ainsi, de s'approprier la recherche en cours. L'ethnographie est donc une méthode de choix pour sensibiliser les pompiers québécois à la pertinence et à l'importance de la recherche scientifique.

Les prochaines sections s'attarderont aux apports et limites de la recherche exploratoire et de la méthode ethnographique. Par la suite, nous expliquerons comment les différentes phases de réalisation de la recherche ont été marquées par cette visée exploratoire et cette méthode ethnographique.

4.1 La méthode ethnographique

La méthode ethnographique a été développée par l'anthropologue Bronislaw Malinowski (1922). Cette méthode a été initiée pour étudier les peuples des colonies européennes à partir de leur propre point de vue.

L'ethnographie selon l'anthropologue Bronislaw Malinowski

[Son] but est en bref, de saisir le point de vue de l'indigène, ses rapports avec la vie, de comprendre sa vision de son monde.

Source : Malinowski (2001) [1922] *Les Argonautes du Pacifique occidental*, Paris, Gallimard : 81-82 [l'auteur souligne].

L'ethnographie priorise l'observation directe, soit l'observation dans le milieu quotidien, le village, des participants de recherche (Burgess 2007 [1984] : 13). Cette observation directe favorise la description et la compréhension des modes de vie puisque les actions quotidiennes se déroulent devant les yeux du chercheur qui peut, immédiatement, interroger les personnes impliquées sur le sens de leurs actions.

La méthode ethnographique a rapidement été utilisée et reconnue par les sociologues, notamment par les sociologues de l'École de Chicago (Burgess 2007 [1984] : 16-17). L'ethnographie fut dès lors utilisée pour l'étude de groupes marginaux pour lesquels les scientifiques possédaient peu de données (Becker 1967, 1958, Chapoulié 2001). L'ethnographie passa, dès lors, d'une méthode de recensement de la diversité culturelle à une méthode plus générale d'observation et de description des interactions humaines. Comme l'affirme Blumer (1966), l'ethnographie ne délaissa pas pour autant sa visée compréhensive.

L'ethnographie selon le sociologue de l'École de Chicago Herbert Blumer

In short, one would have to take the role of the actor and see his world from his standpoint. This methodological approach stands in contrast to the so-called objective approach so dominant today, namely that of viewing the actor and his action from the perspective of an outside, detached observer ... the actor acts toward his world on the basis of how he sees it and not on the basis of how that world appears to the outsider observer.

Source : Blumer H. (1966) Sociological implications of the thought of George Herbert Mead, *American Journal of Sociology* : 542.

En tant que recherche terrain [*field research*], l'ethnographie nécessite un devis de recherche flexible permettant au chercheur de s'adapter aux diverses opportunités de collecte de données et à la nature des résultats obtenus. Comme l'affirme Burgess (2007 [1984] : 6, 31), le devis de recherche est un processus continu puisque le chercheur pourrait devoir adapter ou modifier ses

choix initiaux en fonction de l'évolution de ses questions de recherche et de la nature de ses données.

La flexibilité d'une recherche terrain

[...] field research cannot be neatly fitted into a linear model of steps or stages, for the field researcher has to cope with a variety of social situations, perspectives and problems. Doing field research is, therefore, not merely the use of a set of uniform techniques but depends on a complex interaction between the research problem, the researcher and those who are researched. It is on this basis that the researcher is an active decision-maker who decides on the most appropriate conceptual and methodological tools that can be used to collect and analyse data.

Source : Burgess R. G. (2007) [1984] *In the Field. An Introduction to Field Research*, New York & London, Routledge : 6.

Dans la présente recherche, la flexibilité a notamment permis d'adapter la grille d'entrevue aux fonctions et expériences de chacun des pompiers rencontrés, de réaliser des entrevues de groupe lorsque les pompiers ont préféré demeurer avec leur équipe de travail et de prendre en considération des données qui n'étaient pas initialement prévues de recueillir telle que la présence des femmes dans les services de sécurité incendie et l'importance des règles de santé et sécurité lors des interventions. Nous reviendrons sur ces éléments lors des précisions méthodologiques spécifiques à l'analyse documentaire et à la collecte de données auprès des pompiers.

4.2 Les phases de réalisation de la recherche

Comme le montre la figure 1, notre collecte et notre analyse des données ont été réalisées en 2 phases soit :

- Phase 1 : Analyse documentaire
Où 26 documents gouvernementaux sur la professionnalisation des services de sécurité incendie ont été analysés statistiquement et qualitativement.
- Phase 2 : Collecte de données auprès des pompiers québécois
Où 103 heures d'observation directe et des entrevues de recherche auprès de 15 pompiers ont été réalisées et analysées statistiquement et qualitativement.

Figure 1 : Les étapes de réalisation de la recherche et leurs apports

Étapes de recherche	Apports	Date de tombée
Rédaction du devis de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - État de la littérature scientifique - Élaboration des questions de recherche - Élaboration des objectifs de recherche - Justification la méthode de recherche 	4 mai 2012
Phase 1 : Analyse documentaire	<ul style="list-style-type: none"> - Total 26 documents gouvernementaux - Analyse statistique des documents - Analyse qualitative des documents 	25 juillet 2012
Phase 2 : Collecte de données auprès des pompiers	<ul style="list-style-type: none"> - Total de 103 heures d'observation ; 4 services / 2 régions - Total de 68 pages de notes d'observation - Total de 12,5 heures d'entrevue ; 15 pompiers / 4 régions - Un total de 363 pages de retranscription d'entrevues sous forme de verbatim intégral 	17 novembre 2012
Phase 2 - suite : Analyse de données obtenues auprès des pompiers	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse qualitative des notes d'observation - Analyse statistique des verbatim - Analyse qualitative des verbatim 	30 novembre 2012
Rédaction du rapport final	<ul style="list-style-type: none"> - Synthèse de la recherche - Présentation des résultats 	21 décembre 2012

Ces deux phases seront reprises dans la suite de ce rapport. Nous débuterons par présenter les résultats de l'analyse documentaire pour, par la suite, présenter les résultats de la collecte de données auprès des pompiers du Québec. Mais, avant de passer à cette présentation, attardons-nous à la validité de la recherche et au respect des normes d'éthique de la recherche afin de saisir comment les données ont été obtenues et protégées.

4.3 La validité de la recherche

Par sa visée exploratoire, sa méthode ethnographique et ses deux phases de collecte de données la présente recherche a plusieurs apports dont, principalement, l'élaboration de données scientifiques sur la professionnalisation des services de sécurité incendie du Québec et l'implication des pompiers québécois dans une recherche scientifique. Par contre, cette recherche à un échantillon trop limité pour en généraliser les conclusions à l'ensemble des services de sécurité incendie du Québec ; elle devra être approfondie ultérieurement pour en assurer la validité externe.

La figure 2 détaille les forces et les faiblesses des différents choix méthodologiques qui ont guidé la recherche.

Figure 2 : Les forces et limites des choix méthodologiques

Caractéristiques de la recherche	Forces	Limites
Visée exploratoire	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration de données scientifiques sur la professionnalisation des services de sécurité incendie du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessite des recherches supplémentaires pour approfondir et valider les données
Méthode ethnographique	<ul style="list-style-type: none"> - Familiarisation avec le milieu de la sécurité incendie - Flexibilité de la recherche - Diversité des données obtenues 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de modifications des comportements en présence de la chercheuse
Analyse documentaire	<ul style="list-style-type: none"> - Identification et analyse des discours à l'origine de la professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Échantillonnage non exhaustif
Collecte de données auprès des pompiers québécois	<ul style="list-style-type: none"> - Implication des pompiers dans une recherche scientifique - Collecte et analyse de la compréhension que les pompiers ont de la professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Échantillonnage typique et limité à 15 pompiers / 4 régions qui ne permet pas la généralisation

4.4 Le respect des normes d'éthique de la recherche

La recherche a été effectuée en conformité avec les principes d'éthique de la recherche de l'*Énoncé de politique des trois Conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains* (CRSH, CRSNG et IRS 2010) et avec l'approbation du Comité Centre d'éthique de la recherche CCER du ministre de la Santé et des Services sociaux¹⁰ (voir annexe 4).

Les principes de respect des personnes, de préoccupation pour le bien-être et de justice (CRSH, CRSNG et IRS 2000 : 8-12) ont été respectés lors de la collecte et l'analyse des données ainsi que lors de la diffusion des résultats.

Afin d'assurer le respect des personnes, un consentement a été demandé aux participants avant toute démarche de collecte de données. Tout participant a pu refuser de participer à la recherche et aurait pu quitter la recherche sans aucun préjudice.

Avec l'autorisation des pompiers concernés, les entrevues ont été enregistrées sur bande audio et une transcription des verbatim a été faite dans un logiciel de traitement de textes. Les enregistrements audio, les grilles d'observation et les verbatim sont conservés sous clé. Seule la chercheuse a accès à ces documents. Les données ont été codées et aucune information permettant de reconnaître le participant n'a été transmise. Les enregistrements originaux seront conservés pendant 1 an et les informations personnelles sur les participants seront conservées pendant 7 ans.

Dans la mesure du possible, des versions préliminaires de l'analyse des résultats, du rapport final et les publications ont été présentées aux participants avant leur diffusion. Les participants ont alors faire part de leurs commentaires et autoriser la diffusion¹¹.

Afin d'assurer le bien-être des participants, les activités de recherche ont été menées dans le respect des tâches et de l'organisation du travail des pompiers. Les observations des activités de formation ont également été menées dans le respect de la planification des activités pédagogiques et des règles de sécurité qui s'y rapportent.

De plus, les inconvénients de la recherche ont été réduits à leur minimum. Il n'y avait aucun risque physique ou psychologique prévisible associé à la participation à cette recherche. Les participants ont seulement fait leurs activités habituelles (formations, interventions, entretien de la caserne ou autres) ou décrit leur profession.

Afin d'assurer la justice, les participants ont été sélectionnés sans égard à leur sexe, leur âge ou leur appartenance ethnique ou tout autre critère pouvant être discriminatoire. Tout pompier de la population sélectionnée a eu une chance égale de participer à la recherche.

¹⁰ Le CCER est chargé de l'approbation des projets de recherche impliquant des êtres humains des organismes publics dits orphelins, soit qui n'ont pas de comité d'éthique de la recherche interne.

¹¹ En ce sens, les pompiers ont lu et approuvé les extraits d'entrevues utilisés dans ce rapport.

Phase 1 : Une analyse documentaire de documents gouvernementaux

Au Québec, la professionnalisation des services de sécurité incendie origine de discussions entre différents acteurs du milieu dont les ministères, les municipalités, les institutions d'enseignement, les assureurs et les représentants d'associations de pompiers. Ces discussions ont convergé vers des prises de position gouvernementales inscrites dans les *Orientations du ministre de la Sécurité publique*, la *Loi sur la sécurité incendie* et le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*.

Pour saisir les discussions qui ont conduit à cette professionnalisation, il est nécessaire d'analyser le contenu des documents ministériels. En ce sens, la présente analyse documentaire vise à analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois. Par discours gouvernementaux, entendons les écrits rendant compte des propositions et des positions du Ministère de la sécurité publique MSP, les cadres légaux du Gouvernement du Québec et les manuels de formation en sécurité incendie utilisés et diffusés par l'École nationale des pompiers du Québec.

Cette analyse est nécessaire pour comprendre l'origine et les justifications de la *Loi sur la sécurité incendie*. Sans cette analyse approfondie des discours gouvernementaux, il est impossible de saisir les visées et l'argumentaire de la professionnalisation des pompiers du Québec.

Un *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* serait incomplet s'il se limitait qu'aux discours gouvernementaux. C'est pourquoi, outre la présente analyse documentaire, une collecte de données a été réalisée auprès des pompiers québécois. Cette collecte de données a été effectuée tant par des observations des formations et des activités quotidiennes des pompiers que par des entrevues de recherche.

Afin de bénéficier d'une analyse documentaire des plus exhaustive, l'ensemble des documents gouvernementaux ont, dans un premier temps, été lus et codés selon une méthode d'analyse de contenu thématique similaire à celle présentée par Paillé (1994). Afin de ne pas limiter notre analyse à un repérage fréquentiel de thèmes, nous avons, dans un deuxième temps, fait une analyse plus particulière des thèmes les plus significatifs afin d'en faire ressortir la portée dans les discours gouvernementaux.

La présentation de l'analyse documentaire est divisée en trois sections. La première section porte sur la méthodologie. L'objectif de l'analyse documentaire et la méthode de l'analyse de contenu thématique y seront présentés. La deuxième section présente les données statistiques issues de notre analyse de contenu thématique. Ces données permettront de constater les variations fréquentielles des principaux thèmes des discours gouvernementaux. La troisième section complètera ces données statistiques par une analyse qualitative des principaux thèmes. Cette analyse qualitative permettra d'analyser non plus uniquement la fréquence, mais bien la signification de ces thèmes.

1. Quelques précisions méthodologiques sur l'analyse documentaire

L'objectif de l'analyse documentaire s'énonce ainsi :

- Analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois.

Pour atteindre cet objectif, une méthode d'analyse de contenu inspirée de Paillé (1994) a été utilisée. Cette méthode offre une lecture quantitative et qualitative des données ce qui permet tant de bénéficier d'un descriptif empirique que d'analyser « *le véritable sens du contenu ... [qu'il] nous faut [...] découvrir derrière le discours immédiat* » (Vincent & Arcand, 1979 : 21).

L'analyse documentaire a porté sur un corpus de 26 documents issus du Ministère de la sécurité publique MSP, des cadres légaux du Gouvernement du Québec et des manuels de formation en sécurité incendie utilisés et diffusés par l'École nationale des pompiers du Québec. Ces documents ont été retenus parce qu'ils rendent compte des propositions, positions et orientations gouvernementales en matière de gestion des services de sécurité incendie, de gestion de risques, et de formation des intervenants.

Cette section présentera une définition de la méthode de l'analyse de contenu thématique utilisée dans le cadre de cette analyse documentaire. Par la suite, l'outil central de l'analyse de contenu thématique, le manuel de codage, sera expliqué et servira à illustrer le traitement des données.

1.1 L'analyse de contenu thématique

Il existe plusieurs types d'analyse de contenu thématique. Certaines de ces méthodes sont dites déductives puisqu'elles exigent qu'un manuel de codage soit établi préalablement. Dans ce type d'analyse de contenu, le chercheur compte la fréquence des thèmes préétablis dans chacun des documents du corpus (Paillé, 1994 : 151).

La méthode d'analyse de Paillé (1994)¹² se distingue de ces méthodes déductives par le fait qu'elle ne nécessite aucun manuel de codage préétabli. Au contraire, le manuel de codage y est établi de manière itérative c'est-à-dire par un va-et-vient constant entre le manuel de codage et le corpus. Ainsi, le manuel de codage évoluera tout au long du traitement des données pour se fixer qu'à la fin du processus. Le manuel de codage ainsi établi est plus représentatif du contenu du corpus puisqu'il a été établi non pas par des présupposés théoriques, mais bien de façon inductive et itérative.

¹² Paillé (1994) identifie sa méthode comme étant de la théorisation ancrée. Il met ainsi l'emphase sur l'induction et le mouvement itératif de sa méthode. Nous ne retiendrons pas ici cette distinction entre l'analyse de contenu thématique et l'analyse par théorisation ancrée puisque la présente analyse documentaire n'est qu'une des étapes d'une recherche plus vaste et nous préférons garder l'expression théorisation ancrée pour qualifier un processus complet de recherche.

La méthode d'analyse de Paillé (1994) compte 6 étapes¹³. Puisque notre analyse documentaire est l'étape initiale d'un projet plus vaste de recherche, nous avons retenu que les deux premières étapes proposées par Paillé soit : la codification et la catégorisation.

La *codification* consiste à lire attentivement chacun des documents du corpus et de qualifier le contenu à l'aide de codes qui identifient chacun des thèmes traités dans le corpus. Cette première étape permet d'établir la fréquence de chacun des thèmes.

Afin de conserver la signification des propos, nos codes ont été attribués à des phrases, voire à de courts paragraphes¹⁴.

Les manuels de formation utilisés par l'École nationale des pompiers du Québec n'ont pas été codifiés dans leur intégralité. Seule une codification des chapitres d'introduction¹⁵ a été réalisée. La vaste majorité des chapitres de ces manuels détaillent des procédures pratiques qui sont peu pertinentes à notre recherche. Nous avons donc uniquement retenu les chapitres d'introduction puisqu'ils présentent le mandat et les contextes de pratique des pompiers.

La *catégorisation* consiste à regrouper les codes semblables dans une même catégorie. Une fois la fréquence des thèmes établie, la catégorisation permet de commencer la classification des thèmes traités. Il s'agit d'une étape importante, elle permet d'entamer l'analyse qualitative des données en établissant les premiers liens entre tous les thèmes répertoriés.

Comme nous le constaterons lors de la présentation de la phase 2, ces deux premières étapes ont également été utilisées pour traiter nos entrevues de recherche et nos notes d'observation. Ainsi codifié et catégorisé, l'ensemble de nos données de recherche pourra faire l'objet des autres étapes proposées par Paillé.

1.2 Le manuel de codage et le traitement des données

L'analyse de contenu a permis d'établir un manuel de codage. À titre d'exemple, l'annexe 7 présente le manuel de codage du document du Ministère de la sécurité publique intitulé : *Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques* (2001a). Chacun des 26 documents du corpus a été codé à l'aide d'un manuel de codage similaire.

¹³ Ces six étapes sont détaillées dans Paillé, 1994 : 153-179; elles incluent : la codification, la catégorisation, la mise en relation, l'intégration, la modélisation et la théorisation.

¹⁴ Dans certains cas, des codes ont aussi été attribués à des éléments de listes, de tableaux ou de graphiques.

¹⁵ Lors que pertinent, l'introduction et le chapitre 1 ont été codifiés.

2. Première analyse : une lecture statistique

L'analyse de contenu a premièrement permis d'identifier les thèmes présents dans les documents de notre corpus et d'en identifier la fréquence. Pour la présente analyse statistique, quelques thèmes majeurs ont été retenus. Des documents ministériels, nous avons retenu les thèmes liés aux justifications de la professionnalisation et aux moyens utilisés pour mener à bien cette professionnalisation. Des documents de formation, nous avons retenu ces mêmes thèmes liés aux justifications et aux moyens de la professionnalisation et les thèmes liés aux valeurs de la profession.

Cette première lecture statistique mène aux conclusions suivantes :

Synthèse de l'analyse statistique

- 5 justifications sont utilisées pour défendre la professionnalisation des pompiers du Québec :
 1. La gestion des ressources financières et matérielles ;
 2. Les pertes humaines;
 3. Les pertes matérielles;
 4. Le prix des primes d'assurances;
 5. Les poursuites judiciaires.

- 6 moyens sont mis de l'avant pour la professionnalisation des pompiers du Québec :
 1. La formation;
 2. La gestion des risques;
 3. L'établissement d'une loi et de cadres réglementaires;
 4. L'identification et le respect de normes professionnelles;
 5. Le regroupement des services de sécurité incendie;
 6. La valorisation de la prévention des incendies.

- Dans les documents ministériels, ces justifications et ces moyens sont marqués par une grande variabilité fréquentielle. Ils se consolident graduellement et culminent en trois justifications : la gestion des ressources, les pertes humaines et les pertes matérielles et en un moyen : la gestion des risques.

- Dans les manuels de formation, de plus fortes proportions sont accordées aux moyens que sont les *Normes professionnelles* et la *Formation*.

- Le *Manuel de lutte contre l'incendie* (Goodson & Murnane, 2009) énumère 6 valeurs qui caractérisent la culture du service de sécurité incendie.

2.1 La professionnalisation des pompiers québécois selon les premiers *Forums sur la sécurité incendie* et le document de consultation *Feu vert*.

Les *Forums sur la sécurité incendie* de 1997 et 1998¹⁶ marquent les débuts des discussions sur la professionnalisation des pompiers du Québec. Ces forums, composés principalement d'ateliers d'échange entre partenaires de la sécurité incendie, ont mené à la rédaction du document de consultation ministérielle *Feu vert à une réforme de la sécurité incendie au Québec* (MSP, 1999).

La figure 3 présente les fréquences des justifications de la professionnalisation des pompiers québécois et les moyens envisagés pour atteindre cette professionnalisation.

Figure 3 : Fréquence des thèmes dans les actes des premiers *Forums sur la sécurité incendie* et le document de consultation *Feu vert*

Thèmes	Occurrences Forum 1997		Occurrences Forum 1998		Occurrences Feu vert 1999	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Justifications de la professionnalisation						
Gestion des ressources financières et matérielles	24	35,8 %	35	34,7 %	21	43,8 %
Pertes humaines	9	13,4 %	10	9,9 %	10	20,8 %
Pertes matérielles	14	20,9 %	15	14,8 %	10	20,8 %
Prix des primes d'assurance	8	12,0 %	22	21,8 %	4	8,3 %
Poursuites judiciaires	12	17,9 %	19	18,8 %	3	6,3 %
Total	67	100 %	101	100 %	48	100 %
Moyens utilisés pour la professionnalisation						
Formation	42	36,5 %	83	31,6 %	23	37,7 %
<i>Centre de formation en sécurité incendie</i>	11	-	5	-	-	-
<i>École nationale des pompiers du Québec</i>	-	-	-	-	3	-
Gestion de risques	1	0,9 %	9	3,4 %	13	21,3 %
Lois et cadres réglementaires	26	22,6 %	64	24,3 %	6	9,9 %
Normes professionnelles	6	5,2 %	16	6,1 %	0	0,0 %
Regroupement des services	22	19,1 %	68	25,9 %	3	4,9 %
Prévention des incendies	18	15,7 %	23	8,7 %	16	26,2 %
Total¹⁷	115	100 %	263	100 %	61	100 %

¹⁶ Seuls les actes de ces forums ont été retenus aux fins d'analyse.

¹⁷ Le total n'inclut pas les sous-thèmes « Centre de formation en sécurité incendie » et « École nationale des pompiers du Québec » puisqu'il s'agit d'éléments déjà inclus dans le thème *Formation*.

La figure 3 montre une grande variabilité des fréquences de plusieurs thèmes.

Au niveau des justifications, les *Pertes humaines* passent d'une proportion de 13,4 % des justifications en 1997 à 9,9 % en 1998 et à 20,8 % en 1999, le *Prix des assurances* passe, quant à lui, d'une proportion de 12,0 % des justifications en 1997, à 21,8 % en 1998 et à 8,3 % en 1999. Les *Poursuites judiciaires* sont aussi une justification dont la proportion varie : après être demeurée dans une proportion semblable lors des forums de 1997 et 1998 (17,9 % et 18,8 %), cette justification chute à une proportion de 6,3 % dans le document de consultation de 1999.

Au niveau des moyens utilisés pour la professionnalisation, seule la *Formation* se présente dans des proportions similaires (36,5 %, 31,6 % et 37,7%). Pour sa part, le *Regroupement des services* subit une forte baisse, passant d'une proportion de 19,1 % en 1997 à une proportion de 4,9 % en 1999. La fréquence de la *Prévention des incendies* varie également, passant de 15,7 % en 1997, à 8,7 % en 1998 pour terminer à une proportion de 26,2 % des mentions de moyens en 1999. Finalement, notons que la *Gestion des risques* gagne en fréquence en passant de 0,9 % en 1997 à 21,3 % en 1999.

L'augmentation de la présence de la *Gestion des risques* dans les documents ministériels est explicable par la nouveauté de ce moyen de gestion de la sécurité incendie québécoise. Initiées en 1997, les discussions sur la *Gestion des risques* demeureront fort présentes dans l'ensemble des documents ministériels consultés. La *Loi sur la sécurité incendie* de 2000, aboutissement central de ces discussions, fait foi de l'importance accordée à cette *Gestion des risques* puisqu'elle y correspond à 41,9 % de la proportion des moyens invoqués pour professionnaliser la sécurité incendie québécoise (figure 5).

La variation de la proportion de la *Gestion des risques* est également à envisager en relation avec la variation de la proportion des *Lois et cadres réglementaires*. En effet, alors que les moyens légaux et réglementaires perdent en proportion, passant de 22,6 % en 1997, à 9,9 % en 1999, la proportion de la *Gestion des risques* augmente de façon inversement proportionnelle. Comme la *Gestion des risques* a été instituée dans la *Loi sur la sécurité incendie*, cet élément a certainement englobé graduellement les éléments initialement inclus dans les *Lois et cadres réglementaires*.

La variabilité des autres thèmes est vraisemblablement explicable par la nature consultative des *Forums sur la sécurité incendie* de 1997 et 1998 et du document *Feu vert à une réforme de la sécurité incendie au Québec* (MSP 1999). Ces exercices informationnels et consultatifs se sont, vraisemblablement, adaptés aux besoins et attentes des divers partenaires du milieu de la sécurité incendie.

Afin d'évaluer si la variabilité des participants pourrait influencer le contenu des *Forums sur la sécurité incendie* de 1997 et 1998, une distribution des participants en fonction de leur appartenance a été élaborée. La figure 4 présente les résultats de cette distribution.

2.2 La répartition des participants des Forums sur la sécurité incendie de 1997 et 1998

Figure 4 : Répartition des participants des Forums sur la sécurité incendie de 1997 et 1998

Participants	Forum 1997		Forum 1998	
	Nb	%	Nb	%
Ministères, commissaire et coroner				
Ministère des affaires municipales	2	1,5 %	4	3,5 %
Ministère de l'éducation	2	1,5 %	2	1,8 %
Ministère de la sécurité publique	4	2,9 %	14	12,4 %
Commissaire aux incendies	1	0,7 %	1	0,9 %
Coroner	1	0,7 %	-	-
Total	10	7,3 %	21	18,6 %
Sécurité incendie				
Associations canadiennes des enquêteurs incendies	2	1,5 %	2	1,8 %
Associations des chefs ACSIQ	12	8,7 %	9	8,0 %
Association des chefs de service de sécurité incendie Montréal ACSIMM	12	8,7 %	7	6,3 %
Associations des pompiers-instructeurs APIQ	3	2,2 %	4	3,5 %
Association québécoise pompiers volontaires set permanents AQPVP	3	2,2 %	3	2,6 %
Associations des techniciens ATPIQ	7	5,1 %	6	5,3 %
Regroupement des associations de pompiers RAPQ	3	2,2 %	3	2,6 %
Service de protection incendie de Montréal	-	-	2	1,8 %
Service de protection incendie Québec	-	-	1	0,9 %
Syndicat des pompiers	6	4,4 %	4	3,5 %
Total	48	35,0 %	41	36,3 %
Association des directeurs de police et pompiers (ADPPQ)¹⁸				
	3	2,2 %	2	1,8 %
Police				
Service de police de la ville de Montréal	2	1,5 %	-	-
Sûreté du Québec	4	2,9 %	-	-
Laboratoire d'expertises judiciaires	4	2,9 %	2	1,8 %
Total	13	7,3 %	4	1,8 %

¹⁸ De par le fait qu'elle compte des intervenants des milieux de la « Sécurité incendie » et de la « Police », l'ADPPQ a été traitée à part.

Participants	Forum 1997		Forum 1998	
	Nb	%	Nb	%
Municipalités et MRC				
Association directeurs généraux municipalités ADGMQ	3	2,2 %	2	1,8 %
Association paritaire APSAM	2	1,5 %	2	1,8 %
Conférence maires banlieues de Montréal	-	-	3	2,6 %
Corporation des secrétaires municipaux	1	0,7 %	-	-
MRC Matapédia	3	2,2 %	3	2,6 %
MRC Nicolet-Yamaska	2	1,5 %	2	1,8%
Ville de Montréal	3	2,2 %	-	-
Ville de Québec	2	1,5 %	1	0,9 %
Union des municipalités du Québec UMQ	2	1,5 %	4	3,5 %
Union municipalités régionales de comtés	1	0,7 %	-	-
Total	19	13,9 %	17	15,0 %
Assureurs				
Assurances Desjardins	3	2,2 %	1	0,9 %
Bureau d'assurances du Canada BAC	3	2,2 %	3	2,6 %
La Capitale, assurances générales	4	2,9 %	2	1,8 %
Lombard Canada	-	-	2	1,8 %
Service anti-crime des assureurs	2	1,5 %	-	-
Service d'inspection des assureurs incendie	3	2,2 %	4	3,5 %
Total	15	11,0 %	12	10,6 %
Formation				
Académie des pompiers	-	-	1	0,9 %
Collège Montmorency	5	3,6 %	4	3,5 %
Commission scolaire Chomedey de Laval	3	2,2 %	3	2,6 %
École Polytechnique	4	2,9 %	-	-
IPIQ – Association générale des étudiants	6	4,4 %	4	3,5 %
Total	18	13,1 %	12	10,6 %
Autres				
Association des ingénieurs en sécurité incendie	1	0,7 %	-	-
Commissions santé et sécurité au travail CSST	6	4,4 %	3	2,6 %
Ingénieur	1	0,7 %	-	-
Régie du bâtiment	4	2,9 %	2	1,8 %
Regroupement entreprises québécoises incendie et sécurité REQI	2	1,5 %	-	-
Tremblay, Bois, Mignault, Lemay	-	-	1	0,9 %
Total	14	10,2 %	6	5,3 %
	137	100 %	113	100 %¹⁹

¹⁹ Afin de maintenir un total de 100 %, certains ratios ont été arrondis.

La répartition des participants des *Forums sur la sécurité incendie* de 1997 et 1998 ne semble pas pouvoir expliquer la variabilité des thèmes constatée dans la figure 3. En effet, les principales catégories de participants que sont : la *Sécurité incendie*, les *Municipalités et les MRC*, les *Assureurs* et les instances de *Formation* ont conservé une représentativité similaire.

Pour sa part, l'augmentation de la proportion des intervenants des *Ministères*, passant de 7,3 % à 18,6 %, a vraisemblablement contribué à la diffusion des propositions gouvernementales, notamment de la *Gestion des risques*.

La figure 4 permet finalement de constater que les services de police, que sont la Sûreté du Québec (n : 4 ; 2,9 %) et le Service de police de la ville de Montréal (n : 2 ; 1,5 %), présents lors du *Forum* de 1997 ne participent pas au *Forum* de 1998.

2.3 La professionnalisation des pompiers québécois selon la Loi sur la sécurité incendie et ses documents de présentation

Les justifications et les moyens invoqués dans les documents précédents sont repris dans la *Loi sur la sécurité incendie* et ces documents de présentation : *Présentation et synthèse de la loi sur la sécurité incendie* (MSP, 2000a) et *Des questions ... et des réponses sur la Loi sur la sécurité incendie* (MSP, 2000b). Les fréquences de ces justifications et de ces moyens sont présentées dans la figure 5, à la page suivante.

Bien qu'une variabilité soit toujours observable dans la proportion de chacune des justifications et de chacun des moyens, la priorité de certaines justifications et d'un moyen se consolide. La *Gestion des ressources*, les *Pertes humaines* et les *Pertes matérielles* sont les trois justifications les plus souvent mentionnées. Au niveau des moyens, la *Gestion des risques* se démarque fortement, notamment dans la *Loi sur la sécurité incendie*.

La nouveauté du mode de gestion qu'est la *Gestion des risques* est remarquable par sa proportion dans le document *Des questions ... et des réponses sur la Loi sur la sécurité incendie* (MSP, 2000b) (n : 26 ; 52 %). En 2000, ce mode de gestion génère plusieurs interrogations tant sur son fonctionnement que sur les ressources qui y seront allouées (MSP, 2000b :5-13).

Afin d'apporter réponses à ces interrogations, le Ministère de la sécurité publique a publié deux guides spécifiques à la *Gestion de risques* et à l'élaboration des schémas de couverture de risques dès l'année suivante : *Recensement des mesures et des ressources municipales en sécurité incendie* (MSP 2001b) et *Contenu et conditions d'établissement du schéma de couverture de risques* (MSP 2001c).

Outre la *Gestion des risques*, la *Loi sur la sécurité incendie*, fait une place de choix à l'*École nationale des pompiers du Québec* (n : 47 ; 36,4 %). Vu les faibles proportions accordées dans les documents de présentation de la loi (n : 7 et n : 3), la création de l'*École nationale de pompiers du Québec* ne semble pas avoir généré autant d'interrogations de la part des intervenants du milieu de la sécurité incendie. Sur ce point, il faut noter que bien que la *Loi sur la sécurité incendie* crée l'*École*, sa mise en place effective nécessitera encore quelques années (Beauchamp, 2012).

Figure 5 : Fréquence des thèmes dans la *Loi sur la sécurité incendie*

Thèmes	Occurrences Loi ²⁰		Occurrences Présentation		Occurrences Questions	
	Nb ²¹	%	Nb	%	Nb	%
Justifications de la professionnalisation						
Gestion des ressources financières et matérielles	-	-	16	30,2 %	5	62,5 %
Pertes humaines	-	-	13	24,6 %	1	12,5 %
Pertes matérielles	-	-	16	30,2 %	1	12,5 %
Prix des primes d'assurance	-	-	4	7,5 %	0	0,0 %
Poursuites judiciaires	-	-	4	7,5 %	1	12,5 %
Total	-	-	53	100 %	8	100 %
Moyens utilisés pour la professionnalisation						
Formation	18	13,9 %	14	16 %	7	14,0 %
<i>Centre de formation en sécurité incendie</i>	-	-	-	-	-	-
<i>École nationale des pompiers du Québec</i> ²²	47	36,4 %	7	-	3	-
Gestion de risques	54	41,9 %	26	29,5 %	26	52,0 %
Lois et cadres réglementaires ²³	-	-	-	-	-	-
Normes professionnelles	1	0,8 %	2	2,3 %	0	0,0 %
Regroupement des services	5	3,9 %	11	12,5 %	10	20,0 %
Prévention des incendies	4	3,1 %	12	13,6 %	4	8,0 %
Total ²⁴	129	100 %	88	100 %	50	100 %

2.4 La professionnalisation des pompiers québécois selon les orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie

En 2001, outre les documents traitant directement de la *Gestion des risques*, le Ministre de la sécurité publique publie ses orientations dans un document intitulé : *Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques par les municipalités* (MSP, 2001a). Le titre invocateur de ce document d'orientation identifie clairement la priorité de la *Gestion des risques*, priorité constatable également par la forte proportion de ce moyen (n : 58 ; 27,9 %).

²⁰ La Loi sur la sécurité incendie ne compte aucun article sur les justifications de la professionnalisation des pompiers du Québec.

²¹ Le codage du document a été réalisé conformément à tous les autres documents du corpus soit : par paragraphe. Chacun des paragraphes d'un article a ainsi été codé séparément.

²² Exceptionnellement, nous avons calculé une proportion (%) pour l'École nationale des pompiers du Québec (ENPQ) puisque la Loi sur la sécurité incendie compte plusieurs articles sur le fonctionnement et l'administration de l'ENPQ. Ces articles ne sont pas nécessairement directement liés à la formation.

²³ Nous n'avons pas recensé les fréquences du thème « Loi » dans la Loi sur la sécurité incendie et les documents afférents puisque l'ensemble de ces documents porte sur la loi.

²⁴ Le total n'inclut pas les sous thèmes « Centre de formation en sécurité incendie » et « École nationale des pompiers du Québec » puisqu'il s'agit d'éléments déjà inclus dans le thème *Formation*.

Figure 6 : Fréquence des thèmes selon les *Orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie*

Thèmes	Occurrences	
	Nb	%
Justifications de la professionnalisation		
Gestion des ressources financières et matérielles	17	34,0 %
Pertes humaines	12	24,0 %
Pertes matérielles	14	28,0 %
Prix des primes d'assurance	3	6,0 %
Poursuites judiciaires	4	8,0 %
Total	50	100 %
Moyens utilisés pour la professionnalisation		
Formation	21	10,1 %
<i>Centre de formation en sécurité incendie</i>	-	-
<i>École nationale des pompiers du Québec</i>	-	-
Gestion de risques	58	27,9 %
Lois et cadres réglementaires	24	11,5 %
Normes professionnelles	36	17,3 %
Regroupement des services	26	12,5 %
Prévention des incendies	43	20,7 %
Total²⁵	208	100 %

Les *Orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie* réitèrent la priorité de trois justifications : la *Gestion des ressources* (n : 17 ; 34,0 %), les *Pertes humaines* (n : 12 ; 24,0 %) et les *Pertes matérielles* (n : 14 ; 28,0 %) et d'un moyen : la *Gestion des risques* (n : 58 ; 27,9 %). Il est à noter que le moyen *Prévention des incendies* (n : 43 ; 20,7 %) est invoqué dans une proportion qui suit de près la *Gestion des risques* et, par conséquent, la *Prévention* apparaît aussi comme un moyen à privilégier.

2.5 La professionnalisation des pompiers selon les manuels de formation

Outre par l'analyse des documents ministériels, la professionnalisation des pompiers québécois peut être envisagée à partir des manuels de formation. Avant d'entamer une analyse statistique de ces manuels, deux remarques s'imposent.

Premièrement, les manuels de formation diffusés et utilisés lors des formations de l'École nationale des pompiers du Québec²⁶, sont des traductions de manuels édités par la Fire Protection

²⁵ Le total n'inclut pas les sous-thèmes « Centre de formation en sécurité incendie » et « École nationale des pompiers du Québec » puisqu'il s'agit d'éléments déjà inclus dans le thème « Formation ».

²⁶ L'École nationale des pompiers du Québec est responsable de la formation des pompiers des municipalités de moins de 200 000 habitants, soit de plus de 82 % des pompiers québécois.

Publications de l'Oklahoma State University (Claussing & Libby 2012, Goodson & Murnane 2009, Miller & Clausing 2010) ou une adaptation de ces manuels américains (École nationale des pompiers du Québec 2012, 2011, 2010a, 2010b).

Deuxièmement, les manuels du Fire Protection Publications sont rédigés en conformité avec les normes professionnelles du National Fire Protection Association NFPA et le concours de la International Fire Service Training Association IFSTA. Par conséquent, les contenus des chapitres des manuels de formation utilisés pour la présente analyse statistique sont orientés par les normes NFPA. Comme le montre la figure 7, les *Normes professionnelles* et la *Formation* apparaissent conséquemment comme les deux moyens à privilégier pour professionnaliser les services de sécurité incendie. De ces deux moyens, les *Normes* apparaissent prioritaires dans deux des manuels.

Figure 7 : Fréquence des moyens de professionnalisation selon trois manuels de formation²⁷

Thèmes	Occurrences Lutte incendie		Occurrences Enquêteur		Occurrences Instructeur	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Formation	7	23,3 %	13	50,0 %	2	25,0 %
Gestion de risques	-	-	-	-	-	-
Lois et cadres réglementaires	-	-	-	-	-	-
Normes professionnelles	23	76,7 %	13	50,0%	6	75,0 %
Regroupement des services	-	-	-	-	-	-
Prévention des incendies	-	-	-	-	-	-
Total	30	100 %	26	100 %	8	100 %

Deux des trois manuels de formation utilisés pour la figure 7 affirment également l'importance de l'image professionnelle des services d'incendie (*Lutte incendie* n : 1 et *Instructeur* n : 2). Cette image professionnelle est constituée des attitudes et des comportements des pompiers (Goodson & Murnane, 2009 : 14). Bien que peu fréquentes, ces mentions de l'image professionnelle rappellent que la professionnalisation passe également par une perception positive du public.

Outre les moyens auparavant mentionnés, le partage de valeurs communes peut contribuer à la professionnalisation. Sans poser clairement le partage de valeurs communes comme un moyen de professionnalisation, le *Manuel de lutte contre l'incendie et d'intervention en matières dangereuses* accorde une place dominante à ces valeurs dans ses chapitres d'introduction. La figure 8 présente la fréquence de chacune de ces valeurs.

²⁷ Aux fins d'analyse, nous avons ici retenu les premiers chapitres de trois des manuels les plus récents soit le *Manuel de lutte contre l'incendie et d'intervention en matières dangereuses* (Goodson & Murnane, 2009), *L'enquêteur en incendies* (Miller et Clausing, 2010) et *L'instructeur en sécurité incendie* (Claussing & Libby, 2012).

Figure 8 : Les valeurs communes d'un service de sécurité incendie selon le *Manuel de lutte contre l'incendie* (2009)

Valeurs	Occurrences	
	Nb	%
Courage	2	14,3 %
Dévouement	3	21,4 %
Éthique de travail	4	28,6 %
Fierté personnelle	2	14,3 %
Force morale	1	7,1 %
Intégrité	2	14,3 %
Total	14	100 %

Ces six valeurs sont décrites comme des caractéristiques de la culture du service de sécurité incendie (Goodson & Murnane, 2009 : 12-13). La lecture qualitative présentée dans la prochaine section permettra de revenir sur l'importance du partage de ces valeurs communes pour l'identité des pompiers. Pour l'instant, retenons qu'en partageant ces valeurs communes, chacun des professionnels partage les principes qui guident les actions de son service et de ses confrères. La lecture qualitative présentée dans la prochaine section permettra de revenir sur l'importance du partage de ces valeurs communes pour l'identité des pompiers.

3. Deuxième analyse : une lecture qualitative

Une analyse des discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois serait incomplète si elle se limitait à une analyse statistique. Certes, les fréquences présentées dans la section précédente permettent de bénéficier d'un portrait général des documents ministériels et formatifs. Par contre, elles ne permettent pas de saisir la signification de chacun de ces termes.

Suite à l'analyse statistique, plusieurs questions demeurent en suspens :

- Comment la professionnalisation est-elle décrite dans les discours gouvernementaux ?
- Comment les discours gouvernementaux abordent-ils les justifications de la professionnalisation ?
- Comment les discours gouvernementaux abordent-ils les moyens utilisés pour la professionnalisation ?
- Quel est le rôle des valeurs communes d'un service de sécurité incendie pour la professionnalisation ?

Pour trouver réponses à ces questions, une analyse qualitative est nécessaire. Pour réaliser cette analyse qualitative, une lecture comparative des extraits de chacun des thèmes pertinents a été effectuée. Par cette lecture comparative, la signification et l'évolution discursive de chacun des thèmes sont retracées et analysées. C'est ainsi qu'il a été possible d'analyser « *le véritable sens du contenu ... [qu'il] nous faut [...] découvrir derrière le discours immédiat* » (Vincent & Arcand, 1979 : 21).

Cette section présente l'analyse qualitative de notre corpus de 26 documents gouvernementaux. Nos résultats sont présentés en cinq temps. Dans un premier et deuxième temps, nous nous attarderons à l'usage de l'expression *professionnalisation* et aux significations de cette professionnalisation. Dans un troisième et quatrième temps, nous retracerons la portée discursive des justifications et des moyens utilisés pour atteindre cette professionnalisation. Finalement, nous analyserons la portée des valeurs communes d'un service de sécurité incendie identifiée dans le *Manuel de lutte contre l'incendie* (Goodson & Murnane, 2009 : 12-13).

Synthèse de l'analyse qualitative

- L'expression *professionnalisation* est utilisée une seule fois dans les documents gouvernementaux (MSP, 1998 : 31). La professionnalisation concerne alors l'« *épineuse question* » de la formation des pompiers à temps partiel.
- La professionnalisation des pompiers à temps partiel est influencée par 5 facteurs :
 1. Les pertes élevées dues aux incendies dans les petites municipalités ;
 2. L'absence d'exigences de formation ;
 3. Le nombre élevé de pompiers à temps partiel et leur taux de roulement ;
 4. La diversification des interventions ;
 5. Les ressources financières limitées.
- La professionnalisation est, tour à tour, qualifiée de *plan d'action* (MSP, 1997 : 118-126), de *renovation* (MSP, 1998 : 113), de *réforme* (MSP : 1999) et de *modernisation* (MSP, 1999 : 7) de la sécurité incendie. La professionnalisation est alors envisagée comme un processus consultatif doté d'une forte volonté politique.
- Les cinq justifications de la professionnalisation s'influencent mutuellement : les problèmes de gestion des ressources entraînent un sombre bilan de l'incendie qui influence, à son tour, la hausse des prix des assurances et le nombre de poursuites judiciaires contre les municipalités.
- La *Gestion des risques* et la *Prévention* sont deux moyens imbriqués. La *Gestion des risques* demande d'identifier les risques et de prendre les moyens préventifs qui s'imposent tout comme la *Prévention* nécessite aussi d'identifier les risques et de prendre les moyens adéquats pour les éviter.
- Les valeurs communes d'un service de sécurité incendie présentées dans le *Manuel de lutte contre l'incendie* développent des comportements professionnels et une image professionnelle qui peuvent être bénéfiques à la professionnalisation des pompiers québécois.

3.1 La professionnalisation : l'épineuse question de la formation des pompiers à temps partiel

Aucun des documents consultés n'offre une définition explicite de la professionnalisation – ou des expressions *plan d'action* (MSP, 1997 : 118-126), *renovation* (MSP, 1998 : 113), *réforme* (MSP, 1999) *modernisation* (MSP, 1999 : 7) utilisées pour la qualifier –. Il faut donc retracer les usages de ces expressions pour en établir la signification.

L'expression *professionnalisation* est utilisée une seule fois dans les documents de notre corpus soit : dans un sous-titre de l'allocution d'ouverture du Ministre de la Sécurité publique, Monsieur Pierre Bélanger, lors du *Forum sur la sécurité incendie* de 1998 (MSP, 1998 : 31)²⁸.

Sous ce sous-titre *La formation et la professionnalisation des pompiers*, aucune définition explicite de l'expression *professionnalisation* n'est offerte. Par contre, il est possible de comprendre que cette *professionnalisation* affecte prioritairement les pompiers à temps partiel. En effet, après les deux premiers paragraphes de cette section de l'allocution consacrés aux améliorations de la formation des pompiers à temps plein, on peut lire :

Reste cependant l'épineuse question de la formation du personnel à temps partiel. Si le caractère impérieux de l'amélioration de nos performances en milieu rural ne doit rien sacrifier à la difficulté de former rapidement quelque 18 000 pompiers, on peut néanmoins reconnaître qu'il s'agit là d'un défi colossal. Il faut voir en effet qu'animés de la bienveillante attention de porter assistance à leurs concitoyens, ces personnes n'exercent le métier qu'à temps partiel. Or, leur propre sécurité tout comme l'efficacité de leur action exigent qu'elles subissent par moins de 375 heures de formation théorique et pratique (MSP, 1998 : 31).

La professionnalisation des pompiers à temps partiel apparaît ainsi comme une « *épineuse question* » et un « *défi colossal* » pourtant « *impérieux* » pour l'amélioration des services en région. Cette description forte, voire persuasive, de la nécessité de la professionnalisation ne trouve pas de précision dans l'allocution du ministre. Il faut faire appel aux *Bulletins d'informations* présentés en début des actes du *Forum* (MSP, 1998 : 9-24) pour documenter les facteurs qui mènent à cette description de la professionnalisation des pompiers à temps partiel.

L'« *épineuse question* » de la professionnalisation des pompiers à temps partiel est alors expliquée par cinq facteurs : les pertes élevées dues aux incendies dans les municipalités de moins de 5 000 habitants, l'absence d'exigences de formation, le nombre élevé de pompiers à temps partiel et leur taux de roulement, la diversification des interventions et les ressources financières limitées. Attardons-nous à chacun de ces facteurs.

²⁸ Une seule occurrence est aussi à signaler pour la définition d'une profession. Cette définition est présentée dans le manuel *L'Instructeur en sécurité incendie* (Clausing & Snyder, 2012 : 16).

Premièrement, l'amélioration des services en région à un caractère impérieux puisqu' :

Une relation inversement proportionnelle peut, en fait, être établie entre la taille des municipalités et l'importance des pertes matérielles que celles-ci déplorent. En effet, toutes proportions gardées, les incendies sont plus fréquents et plus dévastateurs dans les localités de moins de 5 000 habitants comparativement aux municipalités plus peuplées et dont les services d'incendies, à différents égards, sont mieux organisés et le personnel plus qualifié (MSP, 1998 : 17).

Deuxièmement, des actions ont déjà été posées pour encadrer et améliorer la formation des pompiers à temps plein – dont la mise sur pied du Centre de formation en sécurité incendie (MSP, 1998 : 21, 31) et le projet de loi modifiant la *Loi sur la prévention des incendies* (MSP, 1998 : 21) - . Par contre, « *Il reste maintenant à convenir d'exigences de formation pour le personnel à temps partiel qui constitue plus de 80 p. cent de tous les effectifs des services d'incendie* » (MSP, 1998 : 21).

Troisièmement, en plus de représenter plus de 80 % des pompiers québécois, soit près de 18 000 pompiers, les conditions d'exercices et les autres implications professionnelles de ces pompiers engendrent des limites de disponibilités et un haut taux de roulement. Ces conditions augmentent la difficulté d'établir des exigences de formation suffisantes tout en demeurant réalistes.

L'établissement d'exigences de formation pour le personnel à temps partiel représente un défi de taille, particulièrement parce que cela vise environ 18 000 pompiers dans la province. Le taux de roulement du personnel à temps partiel est également élevé. De plus, étant donné que, pour la plupart, ces personnes exercent d'abord un emploi dans un autre domaine, elles ne peuvent se former qu'à temps partiel. Cette formation nécessite donc bien souvent un investissement de temps s'étalant sur plusieurs années (MSP 1998 : 23)²⁹.

À ces conditions, ajoutons, quatrièmement, que les pompiers à temps partiel, tout comme les pompiers à temps plein, « *sont confrontés à des situations de plus en plus complexes ([...]) qui exigent un minimum d'aptitudes ainsi que l'acquisition de nouvelles connaissances et d'habilités* » (MSP, 1998 : 22). Sur ce point, notons, entre autres, que les services de sécurité incendie peuvent se voir confier des tâches de premiers répondants et des interventions impliquant des matières dangereuses.

Finalement, la professionnalisation des pompiers à temps partiel est également un « *défi colossal* » par les limites financières des municipalités et la distribution de ces ressources financières. Bien que 5,6 millions de dollars aient été investis par les municipalités dans la formation des intervenants des services de sécurité incendie, 60 % de ces investissements sont consentis à seulement 13 % des services, soit des services principalement urbains (MSP, 1998 : 24). L'assainissement des finances publiques québécoises limite aussi les ressources financières disponibles (MSP, 1998 : 107). Ces contraintes publiques génèrent des discussions sur les possibilités de financements (municipalités, assurances, etc.) de la formation des pompiers à temps partiel (MSP, 1998 : 91, 94, 95).

²⁹ Des propos similaires ont été également recensés dans MSP, 1999 : 13.

Outre ces cinq causes, la citation de l'allocution du Ministre soulèvent également la délicate question de la combinaison de la bienveillance caractérisant le volontariat avec de plus grandes exigences professionnelles. En ce sens, le Ministre affirme : « *Il faut voir en effet qu'animés de la bienveillante attention de porter assistance à leurs concitoyens, ces personnes n'exercent le métier qu'à temps partiel* » (MSP, 1998 : 31). Effleurée, cette question reste peu retraitée dans les documents de notre corpus ; seules les discussions sur les exigences de la formation des pompiers à temps partiel la font resurgir (MSP, 1998 : 23, 33 ; MSP, 1999 :13).

Par contre, cette délicate combinaison d'une logique volontaire et des exigences professionnelles est étudiée par la littérature scientifique³⁰. Le sociologue français, Jean-Noël Rétière (1994) en fait d'ailleurs une des causes de la crise de recrutement qui sévit dans les services de sécurité incendie français :

Si l'inquiétude éprouvée par certaines catégories de pompiers volontaires éclaire, même indirectement, la crise du recrutement, c'est dans la mesure où elle nomme leurs hantises de ces exigences nouvelles en matière de formation et leur amertume de voir s'effacer certains usages (populaires) de la sociabilité de corps. Alors que les discours institutionnels d'hier valorisaient le dévouement laissant accroire, sur le mode de l'évidence, qu'il suffisait d'être de bonne volonté (et d'avoir du bon matériel !) pour faire un bon pompier, ceux d'aujourd'hui insistent surtout sur les nécessités de la performance technique, savoir-faire gestuel dont le degré d'induction théorique ne cesse de croître. (Retière, 1994 : 110)

Ce premier point de l'analyse qualitative permet de conclure que les discours gouvernementaux utilisent fort peu l'expression *professionnalisation*. Une seule occurrence a été recensée. Cette seule occurrence réfère à l' « *épineuse question* » (MSP, 1998 : 31) de la formation des pompiers à temps partiel.

3.2 La professionnalisation : d'un plan d'action à une réforme

Comme l'a démontré l'analyse statistique, la nature consultative des *Forums* (MSP, 1997, 1998) et du document *Feu vert à une réforme de la sécurité incendie au Québec* (MSP, 1999) amène une grande variabilité dans les fréquences des justifications de la professionnalisation et des moyens pour l'atteindre.

L'analyse qualitative permet également de constater que la nature consultative de ces documents grâce aux expressions utilisées pour qualifier la professionnalisation. La variabilité des ces expressions montrent l'évolution et la consolidation graduelles de la professionnalisation.

En 1997, le premier *Forum sur la sécurité incendie* se conclut par une allocution du Ministre de la sécurité publique, Monsieur Robert Perreault, qui propose « *un plan d'action en cinq points* » qui couvre « *l'ensemble de la problématique* » (MSP. 1997 : 118-119). En d'autres termes, ici la

³⁰ Voir notamment Pudal 2010 et Retière 1994.

professionnalisation est un processus de consultation auxquels les divers intervenants de la sécurité incendie sont conviés et qui culmine par la proposition d'un plan d'action.

En 1998, le deuxième *Forum sur la sécurité incendie* est résumé par un communiqué de presse officiel titré : *Le ministre Pierre Bélanger s'attaque résolument à la rénovation du secteur de la sécurité incendie* (MSP, 1998 : 113). La forte proportion de participation des intervenants ministériels (n : 21 ; 18,6 %), et en particulier des intervenants du Ministère de la sécurité publique (n : 14 ; 12,4 %) lors de ce *Forum* de 1998 converge vraisemblablement avec le titre énergique et persuasif de ce communiqué de presse et la consolidation des priorités ministérielles, dont la *Gestion des risques*³¹. Bien que le *Forum* de 1998 soit un espace d'échanges et de consultation, le communiqué de presse terminal vient confirmer la volonté politique de mener à terme ce processus de professionnalisation.

En 1999, le document de consultation *Feu vert sur la réforme de la sécurité incendie au Québec* s'ouvre sur un message du Ministre de la sécurité publique, Monsieur Serge Ménard, dans lequel la professionnalisation est qualifiée de « *réforme relativement majeure* » (MSP, 1999 : 2) et de « *modernisation majeure* » (MSP, 1999 : 7). De nouveau, la consultation est priorisée : « *le gouvernement du Québec souhaite s'engager dans de tels changements avec l'adhésion des principaux intéressés, et tout particulièrement des municipalités et des services de sécurité incendies* » (MSP, 1999 :2). Il est à noter que ce processus consultatif est, de nouveau, mené avec un clair engagement de la part du Ministre.

Ce deuxième point de l'analyse qualitative mène à la conclusion que la professionnalisation est, tour à tour, qualifiée de *plan d'action* (MSP, 1997 : 118-126), de *rénovation* (MSP, 1998 : 113), de *réforme* (MSP : 1999) et de *modernisation* (MSP, 1999 : 7) de la sécurité incendie. Derrière ces différentes expressions, la professionnalisation est envisagée prioritairement comme un processus consultatif doté d'une forte volonté politique.

3.3 Les justifications de la professionnalisation

L'analyse statistique a permis de dégager cinq justifications de la professionnalisation des pompiers québécois : la *Gestion des ressources*, les *Pertes humaines*, les *Pertes matérielles*, les *Prix des primes d'assurances* et les *Poursuites judiciaires*. Ces cinq justifications sont liées : les problématiques de gestion des ressources et le triste bilan de l'incendie (pertes humaines et matérielles) influencent à la hausse les *Prix des primes d'assurances* et le nombre de *Poursuites judiciaires* contre les municipalités.

Une analyse qualitative de ces cinq justifications permet de les définir et de monter leur interaction. Nous reprendrons donc ici chacune de ces justifications pour montrer comment les discours gouvernementaux les abordent.

Les problématiques de *Gestion des ressources* sont envisagées principalement sous l'angle de la disparité. Bien qu'en 1995, 960 services d'incendie commandaient des dépenses de 443,6 millions de dollars de la part des municipalités (MSP, 1997 : 15), ces investissements ne garantissent pas une protection équitable de tous les citoyens. En effet, « *sur certains territoires, un service*

³¹ Voir les analyses statistiques présentées aux pages 10 et 13.

intervient dans le village alors qu'il ne dessert pas la paroisse » (MSP, 1997 : 15). En absence de ressources et d'effectifs adéquats, de petites municipalités ont également dû limiter les programmes de prévention et d'éducation du public (MSP, 1998 : 29)

Ces difficultés se combinent au pouvoir discrétionnaire des municipalités :

La sécurité incendie étant au Québec une responsabilité discrétionnaire que chaque administration municipale peut décider d'exercer ou non, en investissant les ressources et en se dotant en propre de l'équipement nécessaire ou en ayant recours aux services de communautés voisines, on observe dans ce domaine une importante diversité de modes organisationnels, lesquels se traduisent, pour les citoyens, en un éventail non moins large de niveaux de protection (MSP, 1998 : 11).

Le cloisonnement local que peut générer cette combinaison du pouvoir discrétionnaire et des limites financières est qualifié d' « *improductif, voire [de] dangereux* » (MSP, 1999 : 11) puisqu'il relève bien plus de préférences locales que d' « *impératifs de sécurité publique* » (MSP, 1999 : 11)³².

Initiée pour combler les conséquences ponctuelles de ces choix locaux et les limites ponctuelles des services de sécurité incendie, les ententes de coopération intermunicipales peuvent se révéler être une solution problématique à son tour : « *Ce type de coopération, faut-il le signaler, est généralement à l'origine de lendemains difficiles pour les municipalités concernées, surtout lorsque vient le temps d'en partager les frais* » (MSP, 1998 : 29-30).

Ces problématiques de *Gestion des ressources*, justifient le premier principe qui encadre la réforme des services de sécurité incendie soit : *La garantie d'un niveau de protection contre l'incendie* (MSP, 1999 : 17). Ce principe énonce que : « *Tout citoyen, où il se trouve sur le territoire québécois, doit être assuré d'un niveau donné de protection contre l'incendie et, à tout le moins, être informé du niveau de services auquel il peut s'attendre de son administration municipale* » (MSP, 1999 : 17).

Pour leur part, les deux justifications que sont les *Pertes humaines* et les *Pertes matérielles* sont fréquemment abordées ensemble. C'est pourquoi, lors de l'analyse statistique, les fréquences de ces deux termes sont fort similaires. Les proportions légèrement plus élevées des pertes matérielles dans les actes des *Forums* de 1997 et 1998 sont notamment associables aux nombreuses présentations des coûts financiers des incendies et de leur comparaison avec les autres provinces du Canada (MSP, 1997, 32-36 et MSP, 1998 : 17-18).

Les conséquences humaines et matérielles des incendies ne se limitent aux conséquences immédiates. Elles peuvent inclure des conséquences indirectes comme la disparition d'emplois suite à l'incendie d'un bâtiment industriel :

Il est important de se rappeler que les pertes humaines et matérielles rapportées à la suite d'un incendie ne traduisent en général qu'une partie des préjudices réellement subis par les gens directement concernés. À cet égard, ils sont relativement fréquents les exemples d'entreprises qui,

³² Des propos similaires ont aussi été recensés dans MSP, 2000 : 9.

à la suite d'un incendie, ont dû fermer leurs portes ou ont vu leur part de marché chuter drastiquement (MSP, 1998 : 17).

Le document *Présentation et synthèse de la Loi sur la sécurité incendie* (MSP, 2000a) précise qu'« une entreprise sur trois cessera définitivement ses activités ou ne rouvrira pas ses portes au même endroit après avoir été victime d'un incendie majeur » (MSP, 2000a : 9). Il est vraisemblable d'envisager que les coûts humains et matériels des incendies de bâtiments industriels, et des disparitions d'emplois qu'ils peuvent produire, est d'autant plus problématique pour les petites municipalités où l'économie est basée sur une industrie majeure. Dans ces municipalités, les réaffectations des travailleurs peuvent être difficiles suite à la fermeture d'une industrie majeure pour l'économie locale.

Ces pertes humaines et matérielles contribuent à l'augmentation des *Prix des primes d'assurances* puisque ces coûts sont établis à partir des historiques de réclamations.

Le coût des primes d'assurances de dommages étant établi par les assureurs en fonction de l'historique des pertes matérielles et de la qualité des services de sécurité incendie sur les territoires municipaux, il en coûte sensiblement plus cher aux consommateurs québécois qu'aux résidents des autres provinces pour assurer leurs biens contre l'incendie. Les Québécois paient jusqu'à 50 % plus cher que les Ontariens pour certains types de protection d'assurance (MSP, 2000a : 10).

Les pertes humaines et matérielles contribuent également à l'augmentation des *Poursuites judiciaires* contre les municipalités. « Un récent relevé démontre que 114 municipalités ont dû, entre 1989 et 1995, faire face à 211 poursuites judiciaires impliquant leur responsabilité civile pour un montant total de 137 millions de dollars à la suite de différents manquements des services de sécurité incendie » (MSP, 1999 : 14). Le document *Présentation et synthèse de la Loi sur la sécurité incendie* (MSP, 2000a) précise que dans 40 % des cas, les poursuites portent sur la stratégie d'intervention utilisée par les services de sécurité incendie.

L'analyse qualitative des justifications invoquées pour défendre la professionnalisation montre l'influence mutuelle des cinq justifications : les problématiques de *Gestion des ressources*, les *Pertes humaines* et les *Pertes matérielles* influencent à la hausse les *Prix des primes d'assurances* et le nombre de *Poursuites judiciaires* contre les municipalités. La variation statistique de ces justifications est donc associable à une priorité contextuelle d'un angle d'analyse d'un même problème général.

3.4 Les moyens mis de l'avant pour la professionnalisation

L'analyse statistique a montré que deux moyens étaient priorisés pour la professionnalisation des pompiers du Québec : la *Gestion des risques* et la *Prévention des incendies*. L'analyse qualitative démontre que ces deux moyens sont imbriqués. En effet, la *Gestion des risques* vise à évaluer les risques et à prendre les moyens préventifs qui s'imposent alors que la *Prévention* nécessite une connaissance préalable des risques.

Afin d'illustrer cette imbrication, voici deux extraits. Le premier est la description d'un des principes qui encadre la réforme des services de sécurité incendie soit, *le recours privilégié à la prévention* (MSP, 1999 :18). Pour sa part, le deuxième extrait est la définition de la gestion des risques offerte en introduction du document *Orientations du ministre de la Sécurité publique en matière de sécurité incendie* (MSP, 2001a)

L'organisation de la sécurité incendie doit d'abord reposer sur un recours à des approches préventives. La prévention représentera toujours, en effet, le moyen le plus sûr pour les municipalités de contrôler les risques et, ce faisant, de limiter les coûts économiques, financiers et sociaux de la sécurité incendie. Elle se relève d'autant plus pertinente que la majorité des incendies de bâtiments, des pertes de vies et des blessures attribuables à l'incendie sont dus à des comportements imprudents, sur lesquels des mesures réglementaires ou d'éducation populaire peuvent avoir des effets (MSP, 1999 : 18).

En rupture avec les habitudes, prises dans de nombreux milieux, de limiter la protection contre les l'incendie aux seules mesures associées à l'intervention ou de faire reposer les décisions à ce chapitre sur des considérations d'ordre strictement circonstanciel, ce modèle invite les administrations municipales à dresser le portrait des risques présents sur leur territoire et à faire la liste des divers moyens à leur portée, de manière à choisir les mesures les mieux adaptées aux conditions et aux capacités de leur milieu. (MSP, 2001a :7)³³

Ces deux extraits illustrent l'imbrication de la *Prévention* et de la *Gestion des risques* puisque la prévention est posée comme « *le moyen le plus sûr de contrôler les risques* » (MSP, 1999 : 18) alors que la *Gestion des risques* nécessite de « *dresser le portrait des risques* » (MSP, 2001a : 7) et de choisir les meilleurs moyens pour y faire face. La *Prévention* et la *Gestion des risques* visent donc, toutes deux, l'identification des risques et la mise en place de mesures pour les contrôler, voire les éviter.

La logique préventive de la *Gestion des risques* n'est pas fortuite ; la prévention est posée comme un moyen efficace et peu dispendieux pour améliorer le bilan des incendies et éviter les coûts économiques, matériels et humains des incendies.

La prévention représentera toujours, en effet, le moyen le plus sûr pour les municipalités de contrôler les risques et, ce faisant, de limiter les coûts économiques, financiers et sociaux de l'incendie. Le déploiement de mesures préventives se révèle d'autant plus opportun que la majorité des incendies de bâtiments, des pertes de vies et des blessures attribuables à l'incendie au Québec sont dus, à des comportements imprudents, sur lesquels des actions réglementaires ou d'éducation populaire peuvent avoir des effets (MSP, 2001a : 8).

Pour sa part, le moyen qu'est la *Formation* ne peut pas ici faire l'objet d'une analyse qualitative. Bien que la *Formation* (n : 18 ; 13,9 %) et la création de l'École nationale des pompiers du Québec

³³ Des propos similaires ont été recensés également dans MSP, 2001a :12.

(n :47; 36,4 %) soient des moyens proportionnellement importants selon la *Loi sur la sécurité incendie*, les documents analysés ici ne permettent pas de bien évaluer leurs retombées. La mise en place effective de l'École nationale des pompiers du Québec nécessitera encore quelques années supplémentaires et l'adoption du *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (2004).

3.5 Au-delà de la gestion des risques : le partage de valeurs communes

La vaste majorité des documents gouvernementaux consultés dans le cadre de cette analyse documentaire abordent des faits, sous forme de statistiques, rendre compte de discussions tenues lors de *Forums* ou présentent le cadre normatif qu'est la *Loi sur la sécurité publique* et les orientations ministérielles (MSP, 2001a). Un seul document, soit le *Manuel de lutte contre l'incendie et d'intervention en matières dangereuses* aborde succinctement l'historique et la culture des services de sécurité incendie (Goodson & Murane, 2009 : 12-14).

Ces aspects sociaux et humains de la profession des pompiers sont portant centraux pour donner sens à une transformation organisationnelle aussi engageante que la professionnalisation des pompiers du Québec. C'est d'ailleurs cette importance des aspects sociaux et humains qui justifie la réalisation du *Portrait sociologique des la profession des pompiers du Québec*.

Le *Manuel de lutte contre l'incendie* aborde la culture des services de sécurité incendie sous l'angle des valeurs communes. Les valeurs sont des guides moraux qui orientent les décisions personnelles et organisationnelles. Le partage de ces valeurs communes est envisagé comme un gage d'insertion dans un service de sécurité incendie : « *Peu importe le type de service dont vous êtes membre ou deviendrez membre, il existe des caractéristiques et des comportements essentiels à votre succès en tant que pompiers. Ces caractéristiques sont notamment, l'intégrité, la force morale, l'éthique de travail, un sentiment de fierté personnelle et professionnelle et le courage* » (Goodson & Murane 2009 : 13).

Ces valeurs morales communes permettent d'offrir des guides moraux pour les professionnels. En plus de conférer un aspect humain et social à la profession, ces valeurs guident la prise de décision pratique et institutionnelle. Elles peuvent ainsi contribuer à développer des comportements professionnels et une image professionnelle contribuant à la professionnalisation des pompiers québécois.

4. Conclusion de l'analyse documentaire

La présente analyse documentaire a permis d'analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois. Une analyse de contenu thématique a permis de faire une lecture statistique et une lecture qualitative de 26 documents gouvernementaux.

Plusieurs constats se dégagent de cette analyse. Rappelons-en ici les principales.

Cinq justifications servent la professionnalisation des pompiers du Québec : la gestion des ressources, les pertes humaines, les pertes matérielles, le prix des primes d'assurances et les poursuites judiciaires. L'analyse qualitative démontre que ces cinq justifications sont mutuellement liées et qu'elles constituent en fait les cinq axes d'analyse d'un même problème général.

Six moyens sont mis de l'avant pour mener à bien la professionnalisation des pompiers du Québec : la formation, la gestion des risques, l'établissement d'une loi et de cadres réglementaires, l'identification et le respect de normes professionnelles, le regroupement des services de sécurité incendie et la valorisation de la prévention des incendies. L'analyse statistique démontre que la gestion de risque et la prévention sont les moyens privilégiés. Pour sa part, la recherche qualitative a permis de constater que ces deux moyens sont imbriqués par une même logique d'évaluation et de contrôle des risques.

L'analyse de la professionnalisation des pompiers du Québec serait incomplète si elle se limitait uniquement à la présente analyse des discours gouvernementaux. C'est pourquoi, outre la présente analyse documentaire, le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* inclut une collecte de données auprès des pompiers québécois. Cette collecte de données a été effectuée tant par des observations des formations et des activités quotidiennes des pompiers que par des entrevues de recherche. La combinaison de la présente analyse documentaire à ces données empiriques permet de décrire les adéquations et les répercussions des actions et discours gouvernementaux dans le quotidien des pompiers québécois.

Phase 2 : Une collecte de données auprès des pompiers québécois

Une recherche sur la professionnalisation des services de sécurité incendie du Québec ne peut pas se réduire à une analyse de la documentation gouvernementale. Elle doit aussi prendre en considération la compréhension qu'en ont les principaux intéressés, soit les pompiers. Afin de recueillir cette compréhension, nous avons élaboré une 2^e phase de recherche consacrée à la collecte de données auprès des pompiers québécois.

Cette collecte de données a été réalisée par l'observation directe d'interventions et d'activités de formation ainsi que par entrevues de recherche auprès de pompiers de services à temps partiel et à temps plein. La section *Quelques précisions méthodologiques sur la collecte de données auprès des pompiers* présentera les caractéristiques des outils de collecte et d'analyse de données et les caractéristiques de notre échantillon.

Les données obtenues permettent de dégager tant une description de la profession de pompier qu'une description des transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie* (L.R.Q., chapitre S-3.4., 2000). Nous consacrerons donc également deux sections à ces résultats. La compréhension des pompiers sera alors illustrée à partir de nombreux extraits d'entrevues³⁴.

Avant d'entamer l'analyse des données obtenues auprès des pompiers québécois, il est important de rappeler que notre recherche est exploratoire et qualitative. Notre échantillon de 15 pompiers ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble des services de sécurité incendie du Québec. Par contre, notre recherche ouvre la voie vers des démarches de recherche plus approfondies, et ce, tant sur la professionnalisation des services de sécurité incendie que sur toute autre question sociologique concernant les pompiers québécois.

³⁴ Nous avons apporté quelques modifications mineures aux verbatim d'entrevue afin d'en faciliter la lecture. Ces modifications sont indiquées entre [] directement dans les extraits.

1. Quelques précisions méthodologiques sur la collecte de données auprès des pompiers

L'objectif de la collecte de données auprès des pompiers est :

- Analyser la compréhension que les pompiers québécois ont de leur profession.

La collecte de données auprès des pompiers a été effectuée par observations directes et entrevues semi-dirigées. Au total, 103 heures d'observation ont été réalisées et 15 pompiers ont été rencontrés en entrevue³⁵. Comme le montre la figure 9, cette collecte de données a été effectuée dans 4 régions et auprès de différents types de services de sécurité incendie.

Figure 9 : Heures de collecte de données en fonction des régions et des types de services

Régions	Types de services			Activités de collecte	
	Plein	Partiel avec garde	Partiel sans garde	Observations	Entrevues
De la Capitale	X			-	1,5 heure
Laurentides		X		-	1 heure
			X	6 heures	2 heures
Montérégie			X	0,5 heure	1,5 heure
	X			92 heures	1,5 heure
Montréal		X		4,5 heures	3 heures
	X			-	2 heures
Total	3	2	2	103 heures	12,5 heures

Les prochaines sections présenteront les deux techniques de collecte de données que sont l'observation directe et l'entrevue de recherche semi-dirigée, la nature de notre échantillon, et la méthode d'analyse de données.

³⁵ Cette collecte de données a été réalisée entre le 7 juillet et le 17 novembre 2012. Toutes les démarches de collecte et d'analyse des données ont été réalisées par l'unique chercheuse de ce projet.

1.1 Les techniques de collecte de données : l'observation directe et l'entrevue semi-dirigée

Comme l'affirme Becker (1958), l'observation directe permet d'observer et de décrire la vie quotidienne des participants. Contrairement à l'observation contrôlée menée à partir de mises en situation préétablies et standardisées (Averill, Moore-Merrell et al., 2010), l'observation directe permet d'observer les pratiques dans leur contexte habituel et d'en saisir l'interprétation qu'en ont les personnes impliquées.

L'observation directe

The participant observer gathers data by participating in the daily life of [t]he group or organization he studies. He watches the people he is studying to see what situation they ordinarily meet and how they behave in them. He enters into conversation with some or all of the participants in these situations and discovers their interpretations of events he has observed.

Source : Becker H.S. (1958) Problems of inference and proof in participant observation, *American Sociological Review* 23(6) : 652

Afin de parvenir à observer la vie quotidienne en caserne et les interventions, la vaste majorité des heures d'observation (92 heures sur un total de 103 heures) ont été effectuées auprès d'un service à temps plein. Ce choix s'explique par le nombre d'appels et la garde en caserne qui ont permis une diversité des contextes d'observation.

La grille d'observation utilisée est disponible en annexe 5. Cette grille est flexible ; elle a été adaptée à chacun des contextes d'observation et en fonction des activités observées. Les données obtenues par observation ont été codées afin d'en assurer la confidentialité. Aucune information personnelle sur les pompiers impliqués ni aucune information permettant de reconnaître le lieu et les personnes impliquées lors des interventions n'ont été transmises lors de la diffusion des résultats. De plus, par mesure de respect des participants, toutes les grilles d'observation ont été conservées sous clé et seule la chercheuse y a accès.

Afin d'accéder aux compréhensions que les pompiers ont de leur profession, des entrevues de recherche semi-dirigées ont été effectuées. Nous avons choisi d'utiliser l'entrevue semi-dirigée puisqu'elle donne une plus grande latitude aux participants de recherche. L'entrevue semi-dirigée permet de guider l'interviewé avec quelques questions ouvertes tout en lui laissant une grande latitude dans la construction de ses réponses (Poupart, 1997 : 198).

L'entrevue de recherche

L'usage des méthodes qualitatives et de l'entretien en particulier a été vu, et l'est toujours comme un moyen de rendre compte du point de vue des acteurs sociaux et d'en tenir compte pour comprendre et interpréter leurs réalités. [...] L'entretien serait ainsi indispensable, non seulement comme méthode pour appréhender l'expérience des autres, mais également comme outil permettant d'éclairer leurs conduites dans la mesure où ces conduites ne peuvent s'interpréter qu'en considération de la perspective même des acteurs, c'est-à-dire du sens qu'eux-mêmes confèrent à leurs actions.

Source : Poupart J. (1997) L'entretien de type qualitatif, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur : 175

Comme le montre la figure 9 ci-haut, un total de 15 pompiers ont été rencontrés. Afin de prendre en considération l'organisation du travail en équipe, 4 entrevues de groupe ont été réalisées. Ces entrevues de groupe ont toutes été réalisées auprès de groupe de 3 pompiers. Les autres pompiers ont été rencontrés lors d'entrevues individuelles.

Une grille d'entrevue est disponible en annexe 6. Cette grille est flexible ; elle a été adaptée en fonction de la disponibilité, de l'intérêt et des fonctions des pompiers. Avec l'autorisation des pompiers, les entrevues ont été enregistrées sur bande audio afin de pouvoir les retranscrire sous format de verbatim intégral.

Les données obtenues lors des entrevues sont codées afin d'en assurer la confidentialité. Aucune information personnelle sur les pompiers impliqués ni aucune information permettant de reconnaître le lieu et les personnes impliquées dans l'entrevue n'ont été transmises. De plus, par mesure de respect des participants, tous les enregistrements et les verbatim sont conservés sous clé et seule la chercheuse y a accès.

1.2 L'échantillonnage typique

La nature qualitative et exploratoire de notre recherche ne nécessite pas une représentativité statistique. Notre échantillon est donc typique, flexible et volontaire.

Dans un échantillonnage typique, « *les éléments choisis pour faire partie de l'échantillon apparaissent comme des modèles de la population à l'étude* » (Angers, 1996 : 237). Afin de favoriser la participation à la recherche et la diversité des données, notre échantillon est flexible (Strauss et Corbin, 1990 : 181).

L'échantillonnage typique et flexible

The sampling is open to those persons, places, situations that will provide the greatest opportunity to gather the most relevant data about the phenomenon under investigation.

Source : Strauss A.L & J. Corbin (1990) Theoretical Sampling. *Basic of Qualitative Research. Grounded Theory Techniques*, Newbury park, Sage Publications: 181.

Par échantillonnage volontaire, entendons que les participants de recherche sont sélectionnés sur la base de leur intérêt pour la recherche. Ainsi, tout pompier québécois intéressé à contribuer à notre recherche pouvait y participer, et ce, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de formation, de fonction ou de tout autre critère d'exclusion.

La recherche a eu un accueil fort positif auprès des services de sécurité incendie et des pompiers contactés lors de la collecte de données. Deux seules demandes d'entrevues sont demeurées sans suite.

Figure 10 : Nombre de pompiers rencontrés en entrevues en fonction des régions et des types de services

Régions	Types de services			Nb de pompiers
	Plein	Partiel avec garde	Partiel sans garde	Entrevues
De la Capitale	X			1
Laurentides		X		1
			X	1
Montérégie			X	3
	X			1
Montréal		X		5
	X			3
Total de pompiers	5	6	4	15

Sans viser une représentation statistique, nous avons veillé à assurer une répartition des entrevues en fonction des types de services de sécurité incendie et des fonctions professionnelles des pompiers. Comme le montre la figure 10, des entrevues ont ainsi été réalisées auprès 5 pompiers à temps plein, 6 pompiers à temps partiel avec garde et 4 pompiers à temps partiel sur appel. Pour sa part, la figure 11 montre les fonctions professionnelles occupées par les pompiers qui ont participé à la recherche.

Figure 11 : Fonctions des pompiers rencontrés

Fonctions	Nb de pompiers
Directeur	1
Directeur adjoint	1
Officier en formation	4
Capitaine	1
Lieutenant	2
Pompier	6
Total	15

1.3 L'analyse des données : de la retranscription à l'analyse de contenu thématique

Les données obtenues par observations et entrevues ont été analysées à l'aide d'une analyse de contenu thématique telle qu'utilisée lors de l'analyse documentaire (Paillé, 1994). Cette méthode d'analyse a nécessité de retranscrire les entrevues afin d'analyser les données à partir de verbatim intégraux. Comme le montre la figure 12, cette retranscription a généré un corpus de 363 pages de verbatim intégral.

Figure 12 : Nombre de pages des verbatim d'entrevues

Code de l'entrevue	Type d'entrevues	Nb de pages
ENPQ1	Individuelle	32
ENPQ2	Individuelle	42
ENPQ3	Individuelle	35
ENPQ4	De groupe (3 pompiers)	52
ENPQ5	Individuelle	51
ENPQ6	De groupe (3 pompiers)	70
ENPQ7	De groupe (3 pompiers ³⁶)	33
ENPQ8	De groupe (3 pompiers)	48
TOTAL		363

Suite à la retranscription des entrevues, l'ensemble des verbatim a été codé selon les principes de l'analyse de contenu thématique. Tout comme ce fut le cas lors de l'analyse documentaire, un manuel de codage a été développé. Nous avons ainsi pu bénéficier d'une codification permettant de produire un compte rendu des compréhensions que les pompiers québécois ont de leur métier et de sa professionnalisation.

La codification et la catégorisation des données

Le chercheur aurait, par exemple, mené une série d'entrevues qu'il aurait transcrites puis codifiées. Il aurait ensuite procédé à une catégorisation du corpus et aurait tenté de bien définir ses catégories, d'en dégager les propriétés, etc. Il serait maintenant en possession de suffisamment de « résultats » pour produire un compte rendu riche et détaillé du phénomène questionné, par exemple sous la forme d'une typologie ou d'une description thématisée.

Source : Paillé P (1994) L'analyse par théorisation ancrée, *Cahiers de recherche sociologique*, 23 : 167.

³⁶ Un des pompiers présents lors de l'entrevue ENPQ6 a aussi été présent lors de l'entrevue ENPQ7.

2. Une description de la profession

Lors des entrevues de recherche, les pompiers ont, premièrement, été amenés à décrire leur profession. En ce sens, plusieurs questions leur ont été posées notamment, sur leurs motivations professionnelles, les différences entre les services de sécurité incendie à temps partiel et à temps plein et la nature des interventions³⁷.

De plus, que ce soit par leur parcours personnel ou à titre de représentant de leur service, les pompiers nous ont aussi fait part de certaines réalités qui n'étaient pas initialement prévues à notre grille d'entrevue dont : la mobilité professionnelle, les processus de recrutement et la présence de femmes dans les services de sécurité incendie.

Pour illustrer chacun de ses thèmes, cette section compte plusieurs extraits d'entrevues. Ces extraits sont présentés le plus intégralement possible³⁸. Les expressions et la structure orale de ces extraits ont été volontairement conservées³⁹ pour conserver l'authenticité des récits des pompiers.

2.1 Les motivations professionnelles des pompiers

Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs motivations professionnelles, les pompiers énumèrent un total de 17 motivations qui leur font apprécier leur profession. La figure 13, située à la page suivante, présente ces motivations et leurs fréquences.

Les **Appels** (n : 11 ; 73,3 %), l'**Aide aux citoyens** (n : 10 ; 66,7%) et **Faire partie d'un groupe** (n : 9 ; 60,0%) sont les motivations les plus souvent mentionnées. Vu leur forte fréquence, les prochaines sections illustreront comment les pompiers décrivent ces trois motivations.

Avant de passer à cette analyse, notons que la figure 13, identifie deux motivations qui, à première vue, apparaissent contradictoires soit : **Pas pour la paye** (n : 6 ; 40,0%) et **Pour la paye** (n : 3 ; 20,0%). Ces deux motivations méritent d'être mises en contexte puisqu'elles relèvent de deux réalités différentes soit : la réalité des pompiers à temps partiel sans garde versus celle de leurs confrères avec garde ou à temps plein. Nous reviendrons sur ces deux motivations lorsque nous traiterons des différences entre les différents types de services de sécurité incendie.

³⁷ La grille d'entrevue est disponible en annexe 6.

³⁸ Nous avons apporté quelques modifications mineures aux verbatim d'entrevue afin d'en faciliter la lecture. Ces modifications sont indiquées entre [] directement dans les extraits.

³⁹ Les répétitions, les hésitations et les autres éléments relevant du discours oral ont été conservés. Il est à noter que ces répétitions, hésitations, etc. ne sont pas nécessairement spécifiques aux discours des pompiers ; plusieurs relèvent simplement de la distinction entre le discours oral et le discours écrit.

Figure 13 : Les motivations professionnelles des pompiers

Motivations	Nb de pompiers ⁴⁰	% de pompiers
Adrénaline	6	40,0 %
Aide aux citoyens	10	66,7 %
Amis déjà dans le service	5	33,3 %
Appels et diversité des appels	11	73,3 %
Choix de carrière comme un autre	2	13,3 %
Défis et dépassement	1	6,7 %
Faire partie d'un groupe	9	60,0 %
Feu	4	26,7 %
Image des pompiers	3	20,0 %
Implication dans la communauté	4	26,7 %
Membre de la famille déjà dans le service	4	26,7 %
Pas pour la paye	6	40,0 %
Pour la paye	3	20,0 %
Reconnaissance des citoyens	4	26,7 %
Rêve d'enfant	3	20,0 %
Sauver des vies	3	20,0 %
Travail d'équipe	5	33,3 %

2.1.1 « Le paget y'est attaché drette au cordon du cœur » : L'importance des appels

Les appels sont la motivation la plus invoquée par les pompiers, et ce, sans aucun égard aux nombres réels d'appels de leur service. À titre d'exemple, voici un extrait d'un échange entre un officier et deux pompiers d'un service à temps partiel sur appel. Lors de cet échange, un des pompiers relate la difficulté de devoir demeurer à la maison alors que ses confrères répondent aux appels.



- Officier : On dirait que le paget y'est attaché drette au cordon du cœur. Quand tu le fermes, t'as l'impression d'être tout nu.
- Pompier 1 : C'est vrai pareil.
- Officier : Pis ben désemparé.
- Pompier 1 : C'est vrai, tu vas en ville, tu [ne] l'apportes pas là, ben.
- Officier : Tu le cherches tout le temps.
[rires communs] [...]
- Pompier 1 : C'est vrai.

⁴⁰ Le nombre de pompiers n'équivaut pas ici au nombre total des pompiers ayant participé à la recherche puisqu'un même pompier a pu nommer plus d'une motivation.

- Officier : Tu l'as 7 jours sur 7. 365 jours avec.
- Pompier 1 : Oui
- Pompier 2 : Ça vient que tu le cherches. C'est pareil comme arrêter de fumer là, tsé.
- Pompier 1 : Pis c'est pire quand t'es en convalescence.
- Officier : Des pompiers qui sont en convalescence pis qui sont obligés de le fermer parce qui sont blessés ou bien parce qu'y'ont ...
- Pompier 1 : Hum, hum
- Officier : Ben c'est compliqué. Lui justement, ça été son cas, quand [il] a été en convalescence à cause de son accident eh [il] a fermé le paget, c'était comme y enlever les bras pis les jambes.
- Pompier 2 : C'est dur parce que tu le sais quand [il] y a un call, tu regardes les gars passer, Wrrrrrooom !
- [...]
- Pompier 2 : Ben regarde moi ce que j'ai vécu après mon accident, tsé, moi surtout, j'habite près de la rue principale, pis à toutes les fois, t'as pas ton paget mais t'es entends pareil, tu les entends passer, surtout avec le truck. Tu les entends passer fait que tsé, t'es comme en béquilles pis t'as juste le goût d'y aller pareil.

ENPQ4 : 31 à 33⁴¹

Les appels et l'adrénaline (n : 6 ; 40,0 %) qu'ils procurent sont à lier au désir d'action des pompiers. Certains vont jusqu'à comparer cette adrénaline à une drogue. D'autres affirment qu'ils ont besoin d'action et que la profession de pompier comble ce besoin. Sur ce point, il est à noter que trois des pompiers de notre échantillon, soit 20,0%, ont été militaires ou cadets militaires avant d'exercer la profession de pompier. De plus, un des pompiers à temps partiel rencontré en entrevue était à la fois pompier et ambulancier.

Les pompiers rencontrés s'accordent sur le fait que leurs premiers appels ont transformé leur perception de la profession. Ces premiers appels sont l'occasion de goûter à l'adrénaline que procure la lutte contre l'incendie et l'aide aux citoyens. Cette transformation peut être illustrée par les propos d'un directeur de service à temps partiel.



C'est une drogue l'adrénaline. C'est sûr.

Tsé, quand qu'on engage un nouveau pompier qui a jamais vécu ça [il] embarque, [il] embarque souvent parce que bon [il] veut aider. Souvent dans les petits villages, les pompiers [ils] veulent s'intégrer dans le groupe aussi. C'est souvent des gens qui sont nouveaux dans le village, qui veulent s'intégrer, qui veulent faire partie d'une organisation.

[...]

⁴¹ Les sources associées aux extraits d'entrevues réfèrent au code accordé à chacune des entrevues et aux pages dans les verbatim. Elles sont indiquées que pour en faciliter le repérage dans le corpus de données.

Ça c'est la basse. Mais après ça, quand [ils] ont goûté à ce rush d'adrénaline-là. Pis au feu, pis de, de, travailler eh, en équipe pis tout ça. Ben souvent, [ils] accrochent pis là c'est la passion qui arrive. C'est souvent ce qu'on voit.

ENPQ4 : 7

Ce besoin d'action et d'adrénaline influence les parcours professionnels des pompiers. En ce sens, un haut officier d'un service de sécurité incendie nous a mentionné que le système de garde récemment instauré dans son service attire les candidats pompiers en quête d'appels et d'action.



[il] faut jamais oublier que quelqu'un qui est pompier c'est parce qu'[il] aime l'action. Y veut bouger. C'est quelqu'un qui s'entraîne pour pouvoir donner application à ses affaires, ses connaissances.

Mais là, si cette personne-là a peut pas le faire, je peux le voir, est découragée. Eh tsé.

Pis c'est pas pour eh rien qu'on a des gens d'ailleurs, des plus petites municipalités qui viennent appliquer ici pour remplir ce besoin-là. [Il] y a pas juste le besoin d'argent-là, [il] y a le besoin de s'émen, s'émanciper là-dedans. Pis nous autres, on peut répondre à ça avec le nombre d'appels qu'on a.

ENPQ2 : 31

Quatre des pompiers qui ont participé à des entrevues, soit 26,7 %, ont mentionné travailler simultanément dans deux services de sécurité incendie. Ces pompiers couvrent, simultanément, un service à temps plein et un service à temps partiel. Exceptionnellement, certains pompiers parviennent également à travailler simultanément pour deux services à temps partiel. Un pompier travaillant à temps partiel dans une municipalité de 20 000 habitants en banlieue de Montréal explique cette situation tant par le besoin d'appels que par le désir d'implication de ses confrères dans leur communauté.



Tu regardes des villes comme Sainte-Julie, Chambly, Beloeil, c'est plein de gars de Montréal pis de Longueuil. Pis eh, les gars en ont fait comme de side-line le pompier à temps partiel. Ils veulent s'impliquer dans leur communauté. Avant y n'avait pas mal moins de ça. Pis là, les gars, tant qu'à en faire ben, [ils] veulent faire des heures.

Ben pour faire des heures ben, [ils] vont dans des plus grosses villes. Si on va, comme St-Antoine, St-Marc, des pompiers de Montréal, [ils] sont pas là, [ils] vont pas là. Tant qu'à travailler, [ils] veulent de l'action. Fait que là, c'est comme rendu une mode que les villes de 15, 20 000 [il] y a plein de pompiers de Montréal pis de Longueuil là-dedans.

ENPQ7 : 7-8

2.1.2 « Tu t'en vas risquer ta vie au feu avec des chums » : La camaraderie et l'appartenance au groupe

Outre les appels et l'adrénaline qu'ils procurent, les pompiers apprécient leur profession pour la camaraderie entre coéquipiers. Plus qu'un simple travail, faire partie d'un service de sécurité incendie offre la possibilité d'appartenir à un groupe de coéquipiers, que plusieurs qualifient davantage de *chums*, qui partagent des heures de pratiques collectives, des risques communs lors des interventions et parfois un même quotidien en caserne. Un officier présent lors d'une entrevue de groupe résume ainsi ce lien d'appartenance en synthétisant les propos de ses pompiers en ces termes :



Comment que les gars se motivent pour venir travailler ; ils l'ont bel et bien dit :
 « *C'est pour v'nir voir la gang. On s'en vient voir la gang* ». [Ils] t'ont pas dit :
 « *On s'en va au feu* ». « *On s'en vient voir la gang.* » Pis après ça, avec la gang, on s'en va au feu.

ENPQ6 : 44

Un pompier explique ces liens de camaraderie qui unissent les pompiers par la confiance mutuelle qui se développe lors des interventions.



Moi [je suis] d'in sports depuis que [je suis] bébé que je fais des sports collectifs. Et, j'ai joué au basket-ball pendant 10 ans. Je suis coach de basket. Pis je vis en communauté.

Ce que j'ortrouve dans le pompier. C'est la communauté, la, la gang, les gars c'est des chums, la bière. C'est tellement tout ça ensemble. Pis ce qui est l'fun c'est que là, tu t'en vas au feu, tu t'en vas te te, tu peux le dire, tu t'en vas risquer ta vie au feu avec des chums. Lui y compte sur moi pour que je le sorte quand [il] est dans le trouble pis moi je compte sur lui pour que ...C'est ça qui fait que la fraternité des pompiers dans, dans une même caserne.

Parce que c'est eux qui travaillent ensemble, qui solidifient, parce que tu dis :
 « *J'peux pas hair c'te gars là parce que tantôt, ça va sonner, pis j'vas m'ortrouver au feu s'a même lance, sur le même jet* ». Pis tsé, si je suis dans le trouble j'ai pas le goût qui se dise : « *Y m'a faite chier aujourd'hui* », pis y va me laisser en dedans.

Moi, je vois ça comme, tsé, tu peux pas aimer tout le monde. Mais, tu les apprécies quand même parce que tu te dis : « *Ces gars-là, j'rentre au feu avec. Pis si chu dans marde, c'est lui qui va m'sortir du trouble* ».

Pis à l'inverse c'est la même chose. Si c'est lui qui est dans marde, c'est moi qui vas s'enrager pour le sortir de là. Fait que moi, ce monde, si je peux dire, le monde de fraternité, qu'[il] y a autour des pompiers tsé, on dit toujours, tous les pompiers disent ça, les pompiers c'est une petite famille, ou une grande famille dépendamment comment tu le vois. Pis moi je le vois comme ça. Moi je viens d'une grande famille. On est 5 frères et sœurs. Tsé, de nos jours, 5 enfants ça se voit pu vraiment là.

Fait que c'est vraiment le trill, le, le, l'effet de gang c'est toutes des choses qui m'allument ben raide.

ENPQ 6 : 26-27

La camaraderie entre pompiers va bien au-delà des activités professionnelles. Dans tous les services impliqués dans notre recherche, des activités sportives unissent les pompiers hors de leurs quarts de travail et des pratiques prévues par le service. Tant dans les services à temps plein que dans les services à temps partiel, des équipes de hockey, de baseball de softball et d'autres compétitions sportives amicales, tel que le Défi Gratte-Ciel, offrent une occasion de retrouver ses *chums* dans un contexte amical et festif. À titre d'illustration de la camaraderie qui règne lors de ces activités sportives, voici comment un pompier raconte sa première expérience au tournoi de hockey de la Fondation des pompiers du Québec pour les grands brûlés.



Pompier : Pis [je suis] allé au tournoi des grands brûlés l'année passée, c'est vraiment le, le, l'esprit d'équipe de gars qui se connaissent d'une caserne à l'autre. C'est sûr ici à [...], on a beaucoup de gars, le tiers du service qui travaillent dans, à temps plein ailleurs.

Officier : C'est à peu près le tiers.

Pompier : Fait que, eh, qui se connaissent, d'avoir travaillé ensemble, ou qu' [ils] ont été à l'école ensemble, pis qui s'ortrouvent après ça au tournoi. Pis là les gars : « *Salut toé, comment ça va ?* ». Les gars y s'orvoient. Pis moi, j'avais jamais vécu ça vraiment : « *R'garde, viens jouer au hockey* ». Ben, c'est pas grand-chose, on joue pas non plus eh, [je ne suis] pas sûr que s'[il] y a d'autres événements que les gars y allent pas juste pour se voir [rire].

[rires communs]

Pompier : Mais [je suis] partant. Dans même lignée, regarde, l'été, parce que ça c'est l'activité d'hiver, mais je te dirais l'été, on joue à balle-molle.

Officier : Ouain. Les gars, à tous les lundis, on se voit à tous les lundis soirs pis on joue à balle-molle. Tsé, avec les pompiers des autres casernes, [ils] viennent. Tsé, cet été on a fait une compétition multi-casernes qu'on appelle, entre nous autres, tsé. C'est ultra amical. [Il] y a pas personne qui se prend pour un autre. Tsé, c'est plus comique.

ENPQ6 : 31-32

Dans les petites municipalités, cette camaraderie et cette appartenance au groupe peuvent aussi prendre la force de relations de bon voisinage, voire de relations familiales, entre coéquipiers. Un pompier, exerçant maintenant dans une municipalité de 20 000 habitants dans un service avec garde, se souvient de ses premières années dans un service d'une petite municipalité où les pompiers étaient unis par de fortes relations familiales et de voisinage.



Un village d'environ eh, je dirais, a s'[il] y a 1 000, 2 000 habitants. C'est vraiment un drôle de contexte [...], les pompiers c'est tous des cousins pis des cousines.

Pis c'est toute, [ils] habitent tous, c'est la première fois que je voyais ça, pis c'est la première fois que j'entendais ça, les pompiers s'entendaient sur les coins de rue [il] y en a un qui partait le plus loin pis [il] les ramassait tous pour aller à caserne pour aller ramasser les camions.

C'est quand même assez spécial de dire, les pompiers tsé, y sont sur le bout pis y se ramassent avec le plus gros camion que, qu'[il] y avait au bout.

ENPQ6 : 3

2.1.3 « C'est de voir le monde heureux pareil après » : L'aide aux citoyens

L'aide aux citoyens est également une motivation fréquemment invoquée par les pompiers qui ont participé à la recherche. Aider un citoyen dans le besoin leurs procure satisfaction et reconnaissance. Certains attribuent même la passion de leur profession à ces sentiments.



C'était, sur les interventions, de voir, premièrement, la camaraderie entre les gens, de voir, comment ça regroupait les gens ce métier-là. T'avais pas le choix, tu travaillais en équipe. C'était comme une petite société. D'être inclus dans un groupe. Ça, pour moi, j'aimais ça. Ça m'orjoignait beaucoup.

Ensuite, ben, d'aider les gens. De voir les gens, de voir tout le désarroi des gens qui sont tellement heureux quand tu les aides. [...] Chose que moi j'avais pas été porté à, j'avais pas eu à faire face à ça avant d'aider les gens, par rapport à mon chemin.

À cause de ça, d'aider les gens pis tout ça là : « *Wow, j'aime ça. Je veux continuer à faire ça* ». J'aime ça. J'aime aider les gens, le respect des gens pour ceux qui font ce métier-là.

Quand t'es jeune, tu penses à l'aide là, ça t'influence là ... de vouloir rester là-dedans.

ENPQ2 : 10



Ben c'est d'aider le monde dans le fond eh. De sauver leurs biens. Ben c'est sûr, quand qu'on arrive le monde sont pas contents de nous voir parce que leur maison brûle.

À fin sont plus contents, parce que souvent tsé, on fait quand même tout le temps une belle job, sont contents dans le fond de nous voir, pis on prend soin d'eux autres. Quand qu'on a fini, on les laisse pas n'importe où, n'importe comment.

[...] Dans le fond, c'est de voir le monde heureux pareil après, malgré la tragédie qu'[ils] ont eu pareil. C'est ça qui fait qu'on s'attache à ça.

ENPQ4 : 5-6

Par contre, l'aide aux citoyens est vécue et décrite de façon particulière dans les petites municipalités. Au-delà des sentiments de satisfaction et de reconnaissance, des pompiers de municipalités de moins de 5 000 habitants nous ont aussi fait part que l'aide aux citoyens peut être plus difficile de par les liens familiaux, amicaux et de proximité qui peuvent unir les pompiers aux victimes. Voici comment quatre des ces pompiers expriment cette charge émotive des interventions impliquant des citoyens qu'ils connaissent.



Quand ça sonne eh, [il] y a toujours une différence. Veut veut pas aussi t'as, tu es dans municipalité chez vous donc, tu connais à peu près tous les résidences. Dans le cas de chez nous, on est 3 400 de population, tu connais à peu près toutes les résidences, tu connais, à peu près tous les gens.

Donc t'as un, t'as un lien différent d'avec ici [municipalité de plus de 500 000 habitants]. Tandis que les gars ici, tsé [ils] ont une chance sur 1 million d'arriver sur un événement pis que ce soit de la parenté, que ce soit un ami. C'est plus fréquent dans les petits services ça. D'arriver sur un accident pis : « *C'est mon oncle, comment je fais pour le sortir ?* » eh. Tsé, c'est différent à gérer là.

Ça prend une bonne tête. C'est sûr.

ENPQ5 :5



Pompier 1 : [Il] y en a un gars, [il] y en a un pompier qui nous a déjà dit que [il] avait entendu, je pense c'était son père qui avait eu quec'chose pis là y s'est en allé là.

Pis là tu sais pas si ton père est en danger tsé. Fait que connaître le monde des fois c'est un désavantage.

Pompier 2 : Pis les accidents, les gros accidents qu'on peut pogner des fois, [il] y a plus de chances qu'on les connaisse.

Officier : Ça change pas mal un peu de la dynamique de la ville où tout le monde est détaché.

Où tout le monde a pas de lien directement. Quand qu'on intervient dans un village, ben c'est eh, tout le monde se connaît ici, c'est des moncles, des matantes, des chums eh, des amis d'école eh, c'est tout le temps du monde proche qui sont impliqués la plupart du temps.

Fait que, ça fait des situations où est-ce que ça peut être difficile des fois.

ENPQ4 : 26-27

2.2 Les divers types de services de sécurité incendie

Au Québec, trois types de services de sécurité incendie se côtoient : les services à temps plein, les services à temps partiel avec garde et les services à temps partiel sur appel. Lorsqu'ils sont interrogés sur les spécificités de chacun de ces types de services, les pompiers mentionnent principalement la différence salariale. Comme nous l'avons annoncé dès la figure 13 (page 49), la

paye peut être une motivation pour les pompiers à temps plein et pour leurs confrères ayant des gardes en caserne. Par contre, leurs confrères à temps partiel sur appel abordent la question salariale fort différemment.

Outre les différences pécuniaires, le temps de service, le niveau de connaissance des coéquipiers, la diversité des équipements et les spécialités techniques distinguent les services à temps plein des services à temps partiel. Attardons-nous à ces différences.

2.2.1 « Probablement que le désir des pompiers vient d'la même place, mais ... » : La délicate question salariale

La question salariale est fort délicate chez les pompiers. Elle reçoit une réponse fort différente en fonction du type de services auxquels appartiennent les pompiers. Tous reconnaissent que gagner sa vie comme pompier à temps plein est un privilège réservé qu'à peu d'entre eux et que ceux qui n'ont pas cette chance font preuve de dévouement et de passion. Les propos de deux pompiers à temps plein d'un grand centre urbain peuvent ici nous servir d'illustration :



-
- Pompier 1 : En quelque part nous autres, c'est notre job.
- Pompier 2 : Exactement
- Pompier 1 : C'est notre gagne-pain. C'est notre job nous autres, professionnellement on fait ça à temps plein.
- Pompier 2 : Fait que c'est ça, oui, par définition c'est un gros changement. L'autre [il] fait ça eh, à temps partiel. [Il] y a des villages, des petites municipalités où [ils] ont pas beaucoup d'appels par année.
- Pompier 1 : C'est impossible. [Ils] le font vraiment par conviction, par passion.
- Pompier 2 : Ouain
- Pompier 1 : [Ils] peuvent pas vivre de ça, c'est impossible. Probablement que le désir des pompiers vient de la même place, mais, on a la chance si on peut dire de gagner notre vie à temps plein avec ça. Ça c'est la grosse différence. C'est quasiment juste ça.

ENPQ8 : 16

Le privilège d'être rémunéré à temps plein, ou du moins, d'être assuré d'un salaire grâce aux gardes en caserne, attire les pompiers qui sont nombreux à appliquer tant dans les services avec garde que dans les services à temps plein. Nous reviendrons plus bas sur les processus de recrutement, pour l'instant retenons seulement que l'avantage d'un salaire garanti est attrayant pour plusieurs pompiers. Voici comment un officier d'un service à temps partiel avec garde nous a résumé cet attrait et comment un pompier d'un service avec garde explique que l'avantage salarial guide son inscription dans le processus de recrutement du Service de sécurité incendie de Montréal.



Maintenant ce qu'on voit, étant donné qu'on offre de la garde, qu'on a des heures garanties, donc eh, une structure qui automatiquement est plus étoffée, les procédures, on a pas le choix, vu qu'on a plus d'appels, on a plus de monde, là les gens, ça attire les gens ça.

ENPQ2 : 11



Pis moi, eh, l'objectif, je l'ai pas encore vécu, mais je sais que, moi l'objectif que j'ai en tête, c'est Montréal. Je veux rentrer à Montréal. [...] Rentrer à temps plein. C'est ce que je veux faire de ma vie !

Parce que tu peux rentrer comme lui [coéquipier présent à l'entrevue], c'est pas, comment dire, sa carrière. [...] C'est son temps partiel. Je peux dire que c'est comme son dada, c'est son temps partiel qui trouve vraiment l'fun. Moi, ce que je veux vraiment faire. Je veux que ce soit ma carrière. Je veux vivre du métier de pompier.

ENPQ6 : 25-26

Par contre, dans les régions où il n'y a aucun service de sécurité incendie à temps plein ou garantissant des gardes à proximité, la question salariale se pose tout autrement. Un court échange entre un officier et un pompier d'un service de sécurité incendie d'une petite municipalité de moins de 5 000 habitants éloignée des centres urbains, montre que, pour ces pompiers, la passion et le dévouement sont plus valorisés que les avantages salariaux.



Pompier : Moi je suis persuadé que c'est pas pour l'argent. C'est vraiment une passion.

Officier : En 96, quand [je suis] rentré pompier, je savais même pas qu'[il] y avait une paye.

À temps partiel, je travaillais à temps partiel, pis quand j'ai eu mon premier chèque, c'était quec'chose, c'était pas dans mon idée de faire ça pour la paye.

C'était pour le service, pour l'implication. Pis quand j'ai reçu ma paye, j'étais surpris : « Ah, on est payé pour ça ». [Je suis] resté surpris de ça.

[rires communs]

Pompier : Moi, tu me demanderais comment j'ai de l'heure, je le sais même pas.

[rires communs]

- Officier : Moi je te dirais que je pense que je le sais.
[rires communs]
- Officier : Je sais comment y gagne, mais j'y donne pas.
[rires communs]

ENPQ4 : 25-26

2.2.2 «C'est sûr que j'suis pompier, mais j'travaille 40 heures semaine » : La disponibilité des pompiers

La diversité des types de services de sécurité incendie engendre une diversité dans la disponibilité des pompiers. Sur ce point, les pompiers à temps partiel ont vite fait de signaler que, contrairement à leurs confrères à temps plein, ils doivent en plus de la sécurité incendie, occuper un autre emploi. Ce deuxième emploi, souvent plus rémunérateur que celui de pompier, vient limiter leurs heures de disponibilité et peut influencer le taux de réponse de certains services. Voici comment un pompier à temps partiel, un officier d'un service à temps partiel sur appel et un pompier exerçant simultanément dans un grand service et sur appel dans une petite municipalité décrivent cette réalité propre aux services de sécurité incendie à temps partiel.



-
- Pompier 1 : Ben je dirais que dans le temps plein, là, la pensée numéro 1 là tsé, c'est ça dans ta vie. Pis dans le temps partiel, veut veut pas, c'est ta deuxième vie. T'as ta vie numéro 1, ton travail. Pis t'as comme un autre travail.
- Ben moi je trouve que quelqu'un comme moi qui a plus de temps à donner mettons, dans le temps partiel, ou à communauté, tout en passant du temps avec ma famille.
- Tandis que lui, [il] travaille 40 heures par semaine [sur la] construction. C'est difficile des fois. [Il] y a des journées où ça leurs tente pas, des pratiques ou eh, [il] y a juste sa fin de semaine pis ...
- Non, c'est une autre réalité, c'est difficile. C'est plus difficile peut-être là. Tu fais 40 heures par semaine [sur la] construction.
- Pompier 2 : Ouian, 40 heures pis je suis pompier à temps partiel aussi, ça fait partie de mon temps.
- Ça devient la routine. Parce que quand je peux pas répondre, mettons que je travaille à Montréal, [je suis] pas [sur les] appels, je peux pas répondre.
- Chez moi ben, je fais de mon mieux. [Je suis] prêt à répondre si eh, [il] y a un appel. C'est comme ça que je vois ça. C'est sûr que je suis pompier, mais je travaille 40 heures semaine. Quand je travaille à Montréal, je peux pas être pompier ici.

ENPQ7 : 3-4



[...] tu parles de différences entre la grosse ville pis ici, [...] moi ce que je vois comme différence c'est sûr que c'est le temps plein en caserne pis eh le délai de réponse. [...]

Des fois, sur les interventions, [il] y a du monde qui peuvent pas venir parce qu'[ils] travaillent à l'extérieur pis ça, [ils] ont pas d'emploi local, sont à l'extérieur pis faut qu'[ils] embarquent dans leur véhicule, qui rentrent à caserne, pis de la caserne qui aillent au feu.

Pis nous autres on arrive pis faut que tu puisses quand même gérer la situation avec les, les ressources qu'on a. Pis les priorités qu'on a.

ENPQ4 : 23



Moi, quand ça sonne chez nous là, [...] un gros call, vraiment une maison embrassée en pleine nuit de semaine là, on va être 14, 15.

Tsé, ici une première alarme, regarde, [il] y a eu une 4^e alarme hier là, pour un appartement de personnes âgées, un résidentiel, [il] y avait eh, je pense qu'on était rendu 17 camions. Une cinquantaine de pompiers.

[2 sec. silence]

Tsé eh, c'est pas la même affaire là. Le même call, moi chez nous, je vais être obligé de m'organiser pendant eh, 10, 12 minutes tout seul, avec eh, 2 ou 3 chums dans le service pis dire : « *Ok, on va essayer de faire de quoi, on va essayer de stretch* ». Tandis que, eux autres, [ils] arrivent, [il] y a 5 camions qui arrivent [sur la] première alarme.

Tsé, [c'est] facile, le monde rentre, en partant. Mais c'est l'fun ça. Mais [c'est] pas le cas chez nous là. Chez nous eh, tu deal avec ce que tu as pis à moment donné [il] y a d'autres services qui viennent se greffer.

Les municipalités environnantes, ça, ça marche. Chez nous, ça marche très bien l'entraide entre les municipalités.

ENPQ5 : 47-48

Cette réalité des services à temps partiel, et tout particulièrement celle des services à temps partiel sur appel, mène à plusieurs situations, parfois loufoques, où les pompiers ont dû quitter rapidement leurs occupations professionnelles, familiales ou personnelles pour un appel. Des nombreux récits que les pompiers nous ont livrés sur ce point, retenons ces extraits d'une conversation entre un officier et deux pompiers d'un service à temps partiel.



Officier : Je peux même te compter un mariage
[rires communs]

Officier : Un mariage de un de nos chums pis là,

Pompier 1 : Ouain

- Officier : Un chum pompier, pis là on est tous là.
- Pompier 1 : Ouain
- Officier : Pis là on est tous là dans l'église pis ben on est en plein milieu du mariage, les pages y partent Piiiiiiippp
- Pompier 1 : C'était silence pis là [rire]. Pis là tout le monde se lève, la moitié de l'église se vide, fait que on s'en va tous au feu. Y'a un mariage en avant ...
- [rires communs]
- Pompier 2 : Pis le gars, le marié y too y se lève aussi.
- [rires communs]
- Pompier 1 : Ça c'est une grosse, grosse, grosse différence.
- Officier : C'est sûr que ça ici.
- Pompier 2 : Y'a pas d'horaire. Ça peut sonner n'importe quand pis eh ...
- Pompier 1 : Tu viens de t'endormir pis là ça te réveille.
- [...]
- Pompier 2 : On a parlé de naissance hier, en formation dans un autre village [... Y'a un gars dans le cours qui arrive pis qui est de service, [il] est en formation pis [ils] sont payés pas cher, pis là [il] veut parce qu'[il] est pompier pis tout le kit.
- Pis là, [il] rentre dans le cours : « *Ça c'est que ça soit difficile à soir* », « *Ah ouain, t'a veillé tard ?* » Y dit : « *Non, ma femme a accouché pendant la nuit, là* ».
- Pompier 1 : [Je suis] convaincu que, un pompier à temps plein, [il] aurait pas été là. [Il] aurait callé malade. [Il] se serait fait remplacer. Pis [il] aurait dit : « *J'vas aller le faire plus tard* ». [Ils] ont embarqué, [ils] savent dans quoi [ils] se sont embarqués pis [ils] veulent pousser à font.

ENPQ4 : 29-30

Ces récits, ouvertement et rapidement contés, sont également l'occasion de valoriser l'implication et le dévouement des pompiers sur appel. L'accent y sera mis, tour à tour, sur les réunions familiales interrompues, sur les festivités de Noël et du Jour de l'An manquées et sur les nuits de sommeil écourtées pour porter main forte à leurs concitoyens.

Par contre, cette implication et ce dévouement ne sont pas sans conséquence sur la vie familiale et professionnelle des pompiers. Allant des réprimandes amicales des proches lors des occasions manquées, aux discussions parfois houleuses avec les employeurs et parfois même jusqu'aux divorces, les récits sur ces conséquences sont tout aussi nombreux et diversifiés que ceux des appels. À titre d'exemples, retenons ces propos d'un officier et d'un pompier de deux services à temps partiel avec garde.



Eh, moi ça va, je suis célibataire pas d'enfant là, mais pour les gens qui ont 2, 3, 4 enfants eh, faire concilier déjà la formation, [...], faire concilier ça avec la famille, avec le, les activités des uns des autres, les parents taxi là. Eh, c'est très difficile. Eh, faut qu'[il] y ait une bonne entente entre les parents. C'est une charge supplémentaire. [...]

Si tu te fais réveiller pendant la nuit par rapport à ce que tu pourrais faire dans ton emploi. [Il] y a des gars qui sont sur la construction, [il] y a des gars qui sont livreurs de x, y choses, [il] y en a qui ont des responsabilités professionnelles importantes eh, c'est sûr.

ENPQ1 : 30



Pompier 1 : Mais aussi, quand tu travailles 40 heures déjà ailleurs, là ce soir, [il] risque d'avoir des appels, mais [il] faut que je rentre à job demain matin pareil. [...]

Pompier 2 : [...] Quand t'es obligé d'interrompre ce que tu fais pour partir pis aller à caserne, pour répondre à un appel. Comme lundi passé, on a passé la nuit au feu là. Mais tsé comme lui, le matin, faut qui s'en alle faire sa journée [sur la] construction.

Pis moi [je suis] resté jusqu'à 10 heure pis après ma journée était faite, j'étais en congé, mais pas lui. Pis ça aussi c'est assez difficile.

ENPQ7 : 9-10

2.2.3 « C'est pas la même chimie dans un service à temps plein pis un service à temps partiel » : La connaissance des coéquipiers

Les pompiers rencontrés ont aussi soulevé que la connaissance des coéquipiers est facilitée lorsqu'un service a un nombre d'appels élevé et offre de la garde en caserne. Ainsi, dans les services à temps plein ou les services à temps partiel avec garde, les pompiers ont de plus nombreuses occasions de côtoyer leurs coéquipiers et de connaître leurs forces et leurs faiblesses. Plusieurs pompiers affirment que cette connaissance de leurs coéquipiers contribue à la rapidité et à l'efficacité des interventions.

Que ce soit en période de vacances, lors d'échanges de temps, ou dû à un faible taux de réponse ou à un roulement de personnel ou parce qu'un support de l'entraide municipale est nécessaire, les pompiers ne peuvent pas toujours bénéficier de cette connaissance mutuelle. Ils devront alors adapter leurs interventions et leurs communications en fonction des pompiers présents sur l'intervention.

Cette réalité est vécue par tous les types de services. Elle a été rapportée tant par un officier d'un service à temps plein, deux pompiers à temps partiel et un pompier exerçant simultanément dans un service à temps plein et un service sur appel.



Les casernes, on est tous les mêmes, on se connaît, on, on, tsé on est habitué de travailler ensemble. Fait que la dynamique est différente aussi comme ça, que si tu pognes une équipe qui est pas habituée encore, du monde mélangés un petit peu là.

Ça, ça, [sur la] dynamique eh, d'intervention, quand ça prend beaucoup de monde, tsé, une grosse ville, ici mettons, on a 11 casernes, des fois on a affaire à demander à des gens de l'extérieur encore.

Mais avant qu'on en vienne là, on est capable, nous autres quand qu'on arrive sur une intervention, c'est du monde qui sont habitués de travailler ensemble, les mêmes méthodes, les mêmes communications, tout le kit. Ça va bien aussi. Comme tu disais tantôt, on s'orgarde pis ... pis on a pas besoin de beaucoup de mots. Pis le monde sait qu'est-ce qu'on s'entend d'eux autres, qu'est-ce qui vont faire.

Pis si tu prends d'autres services, où eh, des petites municipalités si on veut, où [ils] font rapidement affaire avec l'entraide, eh, c'est pas nécessairement des, tu sais pas nécessairement qui qui va arriver sur l'autre camion.

Eh, on a pas nécessairement des équipements similaires. Fait que, à ce moment-là, c'est plus touché-ché. Les communications, [il] faut y aller avec du plus spécifique. Là, d'orvenir des fois, parce que là [il] a pas fait pantoute ce que tu y as demandé [rire].

Fait que des services organisés ensemble comme ici, qui ont la chance un peu, d'être autonomes si on veut, [c'est] un plus pour nous autres parce qu'on est habitué de travailler ensemble.

ENPQ3 24-25



Pompier 1 : C'est sûr que, tantôt je te comparais les pompiers : c'est comme une équipe de hockey. C'est sûr, si c'est plus gros eh, ça s'orsemble plus. Comme mettons à Montréal, quand tu vas dans une caserne où [il] y a 12 gars là, pis tu passes eh 90 heures dans même semaine ensemble.

C'est plus eh, une chimie que quand t'arrives à temps partiel pis qu'on est deux à soir là. [C'est] pas pareil à deux là. Pis quand que t'es dans une petite ville où [il] y a deux appels par année, les gars y se voyent le samedi matin de 9:00 à 11:00, [ils] se rencontrent, prennent un petit café pis pratiquent deux trois affaires. [Il] y a tout un monde de différence.

Pompier 2 : C'est sûr que c'est pas la même chimie dans un service à temps plein pis un service à temps partiel. Par exemple, je travaille pas souvent avec lui. T'as du monde que je travaille jamais avec. Pis si tu travailles pas avec, tu sais pas comment à réagit.

Pompier 1 : Tu sais pas comment à réagit la personne. Quand t'as jamais travaillé avec la personne.

Pompier 2 : On s'habitue à travailler avec le même monde aussi. C'est comme si tu joues au hockey avec les deux mêmes gars sur ton

trio. Ben si t'es dans le feu avec les trois mêmes gars ... Quand moi mettons j'étais à Montréal, mon équipe, on était tout le temps ensemble quand qu'on rentrait dans le feu. Fait que tu connais le monde. Ici, à soir [je suis] avec lui, demain [je suis] avec un autre.

[...]

Pompier 1 : C'est que des fois, ça peut prendre plus de temps avant qu'on s'entende, de prendre une bonne décision pis de faire les bonnes affaires. Parce que, lui y me connaît pas beaucoup, [il] sait pas trop comment que je vas procéder et vice et versa. Pis si c'est un lieutenant qu'on voit une fois par mois, lui non plus [il] nous connaît pas. C'est comme si tout le monde a peur un peu. Comment je pourrais dire...

Pompier 2 : Tu sais pas comment [ils] vont agir.

Pompier 1 : Quand t'es tout le temps ensemble là, tsé.

Pompier 2 : Tu finis par les connaître.

Pompier 1 : C'est comme une chimie pis tu fais plus confiance aux autres, tu fais plus confiance à l'autre parce que tsé, tu le connais, tu l'as vu travailler. Tu le sais. Mais quand tu le connais pas ben ben, on dirait que t'as eh, tu vas, tu fonces moins vite. T'as un : « *Ok, là, ça va tu ben ?* » pis eh, c'est plus eh, moi en tout cas, par rapport au deux là, le temps plein pis le temps partiel, moi je trouve ça, ça paraît là.

ENPQ7 : 30-32

Dans les petits services où ce que ça sonne, [il] y a un appel, pis on s'ortrouve x nombre de personnes. Ben la journée d'après t'as un autre appel pis tu t'ortrouves complètement avec une autre gang.

Ça, ça prend plus de temps à développer ses connaissances professionnelles là. Moi, je travaille aussi ailleurs, ça tu le vois la différence. Tu le sais jamais avec qui tu t'ortrouves. Tu le sais pas. Sur un appel, tu peux avoir telles personnes pis sur un autre tu vas avoir complètement d'autres monde. Fait que à, au final, à moment donné, tu le connais ton monde, mais ça prend plus de temps.

Pis des fois, les conditions entre individus, des fois [c'est] une bonne gang, [ils] s'entendent, puis là oups, deux jours après, tu reçois un autre appel pis c'est complètement une autre dynamique.

Tu fais juste changer. Des fois, c'est peut-être l'avantage qu'on a de, d'être à temps plein, de travailler tout le temps ensemble [...] À force de travailler ensemble, on se connaît.

ENPQ8 : 14

2.2.4 «Y sont pas plus professionnels que dans les p'tits villages » : La spécialisation technique des services des centres urbains

La spécialisation technique des services de sécurité incendie est également identifiée comme une différence entre les services à temps plein et les services à temps partiel. Cette spécialisation technique passe tant par la présence d'équipes spécialisées que par la disponibilité des équipements de pointe. Outre leur utilité lors des interventions, la présence d'équipes spécialisées est vue comme une opportunité de diversification de carrière exclusive aux services des grands centres urbains.



Plus tu rentres dans un gros service, plus [il] y a des possibilités, c'est large, [il] y a des divisions techniques. [Il] y a une division qui font l'éducation du public, des des, des équipes techniques pis tout ça. C'est très très large dans le fond eh ce que tu peux faire dans une grosse ville, les spécialités.

Pis si tu veux monter officier, la même chose. Tu peux aller jusqu'à l'état-major si tu veux.

ENPQ8 :19

Mais, cette spécialisation n'est pas nécessairement synonyme d'une plus grande professionnalisation. Quelques pompiers à temps partiel ont vite fait de rappeler que, malgré les spécialités techniques et les outils de pointe disponibles dans les grands centres urbains, des techniques de base, telle que l'approvisionnement en eau à partir de bassins portatifs, ne sont parfois pas maîtrisées par leurs confrères des centres urbains. De la même manière, des pompiers ruraux peuvent ne pas avoir une maîtrise des équipements urbains.

Les deux extraits suivants, tirés d'une entrevue avec un pompier pratiquant à la fois dans un grand centre urbain et une petite municipalité rurale, illustrent cette disparité des connaissances entre les pompiers urbains et ruraux.



Eh, je sais pas si c'est pareil partout, mais, eh, [il] y a comme un feeling de supériorité chez les temps plein. Que, ils sont les meilleurs, que c'est des pompiers professionnels. [3 sec. silence] Sont rentrés temps plein, c'est des professionnels. [Ils] sont pas plus professionnels que dans les petits villages, tsé.

Ben souvent les gens [dans les] petits villages sont mauditemment plus débrouillards. Tsé eh, des fois t'arrives sur une intervention pis t'as pas le matériel, ton matériel c'est pas tout à fait ce que t'aurais de besoin, mais, tu vas t'organiser avec ce que t'as.

Ce que les gars en ville, eux [ils] ont moins cette réalité-là, parce que eux [ils] ont toujours les moyens, du moins [ils] vont l'avoir éventuellement. C'est, [ils] le vivent différemment. Moi je sais que quand j'ai fait mon stage, je l'ai fait à [la] ville de Québec, je me rappelle, on était en zone sèche qu'on appelle à Québec, une zone eh, pas de borne-fontaine, donc avec des tankers, à charrier l'eau.

J'étais avec un gars de Montréal, dans le camion. [II] était à Montréal pendant 4 ans, pis là [il] était à Québec, mais une zone sèche [il] dit : « *J'me souviens même pas la dernière fois que j'ai touché à une piscine* ». J'ai dit : « *Mon grand, mais qu'on arrive, j'vas t'montrer comment ça marche* ». Moi une piscine-là, all the time. Sur tous les call, ça prend les piscines : « *Viens-t'en tu vas voir c'pas dur* ». Fait que tsé, oui [il] vient d'un centre, mais, c'est ça. Quand tu viens de la ville, pis dans petite région [il] faut se débrouiller, c'est pas le genre de chose que dans une grande ville, [ils] sont pas habitués de savoir.

ENPQ5 : 6-7



[II] y a un côté qui est important pour les temps partiel, c'est de pratiquer. Il faut que tu gardes tes compétences à jour, pas seulement théoriques là, pratiques, parce que t'as pas la chance de pratiquer. T'as moins d'appels, donc tu dois être entre guillemets surcompétents, faut que tu te pratiques, faut que tu aies fait les gestes.

Tsé, stretché une borne-fontaine, excuse [rire] établir les tuyaux, ici, les gars font ça tous les jours ou presque. C'est facile, c'est de la routine, c'est du commun. [II] le sait : « *Moi chu fontainier. J'débarque. Le tuyau est là. Le sac à fontainier est là.* »

Chez nous, on le pratique une fois par année. On passe une fois. C'est pas le même automatisme.

ENPQ5 : 44-45

Les remarques sur les distinctions des connaissances des pompiers urbains et ruraux sont, dans la vaste majorité des cas, exprimées de façon humoristique. Elles ne sont jamais faites au détriment de la reconnaissance de la valeur du travail et de l'engagement des pompiers. Elles relèvent bien plus d'une identification à la réalité de sa municipalité et de son service qu'à de réels jugements sur les compétences de leurs confrères.

2.3 La diversité des interventions et la perception des citoyens

Une description de la profession des pompiers québécois ne peut faire abstraction des appels et de la diversité des interventions qu'ils génèrent. Certes, le **Combat d'incendie** (n : 15 ; 100,0%) est le type d'interventions le plus significatif pour les pompiers québécois.

Mais, au-delà de ces interventions de combat d'incendie, les pompiers interviennent dans une multitude de contextes allant du **Sauvetage technique** (n : 10 ; 66,7%), aux interventions en présence de **Matières dangereuses** (n : 7 ; 46,7 %), en passant par l'assistance à titre de **Premiers répondants** (n : 5 ; 33,3 %) à la **Prévention** (n : 11 ; 73,3 %).

Figure 14 : La diversité des interventions

Types d'interventions	Nb de pompiers	% de pompiers
Alarme, vérification de système d'alarme	4	26,7 %
Combat d'incendie	15	100,0 %
Désincarcération	5	33,3 %
Matières dangereuses	7	46,7 %
Portes ouvertes	6	40,0 %
Premiers répondants	5	33,3 %
Prévention	11	73,3 %
Sauvetage technique	10	66,7 %
Autres types d'interventions	9	60,0 %

Bien que les interventions spécialisées non directement liées au combat d'incendie, telles que le sauvetage technique et la désincarcération, soient appréciées par les pompiers, plusieurs nous ont fait part que la diversification des appels n'est pas qu'un avantage. Certains pompiers nous ont mentionné avoir l'impression de dépanner les citoyens et les municipalités pour des tâches qui, selon eux, ne relèveraient pas nécessairement de l'urgence.



On appelle les pompiers pour tout. Tsé, c'est pas compliqué, quand [il] y a une tornade, c'est arrivé, [il] y a une couple d'années, on est appelé pour couper des arbres sur le chemin pour libérer pour les véhicules d'urgence. Eh, on est appelé absolument pour tout.

Les gens, [ils] connaissent la partie qui les, qui les intéressent, la raison pour laquelle [ils] nous ont appelés. Le citoyen voit quelque chose, [il] appelle le 911 pis le 911, avant d'envoyer la police, il envoie les pompiers.

C'est les hommes à tout faire des municipalités. Les travaux publics quoi, [ils] pourraient en faire une partie. Mais, par la culture, on appelle pas les travaux publics, on appelle les pompiers.

Vraiment, des hommes à tous faire, c'est pas pire [rire].

ENPQ1 : 27-28



On est les concierges de la société, C'est l'image la plus parfaite de la société parce que, c'est le monsieur tout le monde, c'est le monsieur qui répare tout, c'est le monsieur envers qui t'as une confiance dévouée en cette personne-là.

ENPQ6 : 59

Les pompiers nous ont peu décrit les manœuvres techniques et les outils nécessaires à la réalisation de ces divers types d'interventions. Leurs propos ont davantage porté sur la perception que les citoyens ont de leurs interventions. De par sa forte présence dans les médias de masse, l'image de héros accolée aux pompiers se devait d'être abordée. Les pompiers nous ont offert une critique de cette image de héros. La méconnaissance des stratégies et des manœuvres d'intervention ont aussi été traitées. Finalement, la faible présence des femmes dans les services de sécurité incendie a aussi été abordée, et ce, tant sous l'angle des critères physiques que sur l'apport possible des femmes dans les services de sécurité incendie.

2.3.1 « Nous autres on connaît l'envers de la médaille » : la critique de l'image de héros

Une description de la perception de la profession de pompier ne peut faire abstraction de l'image de héros. Les pompiers associent cette image tant au traitement médiatique du 11 septembre 2001 qu'aux nombreux films hollywoodiens tels que *Backdraft*, *Échelle 49* et *Caserne 24*⁴². Les pompiers rencontrés ont vite fait de critiquer cette image de héros. Ces critiques portent principalement sur le non-respect des règles de santé et de sécurité associables au combat d'incendie et sur la survalorisation des sauvetages.



Le fameux *Backdraft*, quand Russel [il] rendre pis que son imper est ouvert. [Il] a pas sa partie faciale. [Il] a une hache [dans les] mains, un bébé [dans les] bras, la hache dans l'autre : « Hey, lâche ta hache, ramasse ton tuyau ! ».

ENPQ6 : 52



De rentrer dans les feux pour sauver la femme et l'orphelin. Chose que dans la réalité, on arrive toujours trop tard ; ou bien les gens sont sortis, au mieux, ou bien les gens [ils] sont déjà morts intoxiqués par la fumée.

Eh, quand j'enseignais, je faisais un tour de table pis eh, au premier cours, pis eh, je demandais toujours là : « Pourquoi est-ce que vous êtes là ? ». « Pour sauver des vies, na, na, na ». Je leurs disais : « La porte est là. Soyez ambulanciers ou médecins ».

Ah, pompiers tu sauves pas. On dit : « Sauver des vies et protéger les biens et l'environnement », mais, en fait, c'est les biens et l'environnement. Les vies là, au niveau personnel, en 13 ans, j'en ai sorti 3 : un, deux d'un feu et un c'était un de mes chums pompiers.

ENPQ1 : 13

⁴² Plusieurs affiches publicitaires de ces films ont été observées dans les casernes que nous avons visitées. De plus, nous avons noté que les pompiers prennent plaisir à citer les dialogues de ces films et ce, soit en les citant intégralement ou en les adaptant à leurs propos.

Les pompiers critiquent également cette image de héros parce qu'elle ne prend pas en considération leurs compétences techniques. De par leurs savoirs et leurs équipements, les pompiers se conçoivent davantage comme des techniciens du risque bien plus que comme les héros dépeints dans les médias.



Pour moi, un héros là, c'est quelqu'un, peut-être que j'ai une mauvaise définition, mais un héros, c'est quelqu'un qui est pas formé pour une tâche. Ok. C'est des citoyens normaux pis là ça se picht à l'eau pour aller chercher un chien ou quelqu'un.

Théoriquement, les pompiers sont formés pour aller chercher du monde. Donc, [il] y a aucun héroïsme là-dedans puisque c'est leur travail. Si c'est un médecin. On considère pas un médecin comme un héros à chaque fois qui réussit une greffe du cœur. On le considère pas comme ça parce que c'est ça job.

Les pompiers c'est la même chose. C'est son travail. Il est formé pour ça donc, c'est pas un héros [il] y a pas d'héroïsme là-dedans. Un acte héroïque c'est quelqu'un qui est pas formé pour ce qui fait pis qui saute pour aller le chercher.

ENPQ1 : 15-16



[Dans les] films, [...] *Backdraft* ou eh, [*Échelle*] 49, c'est des films qui contribuent à, à l'aspect si on veut à l'image de héros.

Même les événements du 11 septembre, qui sont arrivés pis eh, tout le monde sortent en courant, les pompiers arrivent : « *Nous autres on va rentrer pendant qu'eux y sortent* » pis, ainsi de suite. Fait que ça contribue à une certaine image, bon ben, [il] y en a un qui sort avec une victime.

Un sauvetage, c'est ben plus ça qui est véhiculé dans la population que, tsé, en tant que tel, pompiers, on se voient pas, la plupart du monde qui sont pompiers, nous autres on connaît l'envers de la médaille là, tsé.

C'est comme si je prenais Tom Cruise, c'est un super agent secret dans *Mission impossible* là, mais si je parle avec lui, Tom Cruise, c'est le gars des vues [rire]. C'est plein d'effets spéciaux.

Ben nous autres on est, on est technicien. On a une job à faire. On connaît les, les risques pis on gère le risque. Dans le fond, on a l'équipement pour faire face à la situation. On a les connaissances. On est les mieux placés pour intervenir, pour intervenir dans ce milieu là. On se voit plus un peu comme ça. Comme des professionnels si on veut pour faire l'intervention.

Pis eh, eh, l'image [2 sec. silence], on l'a pas, ben pas, on s'en fait pas avec ça, dans le sens que, on le sait qu'on est pas des héros en tant que tel.

Mais, tsé, ça, ça fait l'affaire quand même au monde, en général de laisser planer ce, cette aura-là si on veut auprès de la population.

ENPQ3 : 28-29

2.3.2. « Le citoyen y connaît pas. Pis en connaissant pas ... » : La mécompréhension des manœuvres

Bien que pouvant être positive lors de certaines relations avec les citoyens, notamment lors des activités de prévention, cette image de héros peut engendrer une mécompréhension des techniques d'intervention. Certains pompiers nous ont signalé que les citoyens peuvent s'attendre à une intervention de combat d'incendie aussi rapide et héroïque que celles dépeintes au cinéma ; attentes qui ne correspondent pas aux règles de sécurité et aux techniques applicables lors de réelles interventions de combat d'incendie. À titre d'illustration, voici un extrait d'un échange entre deux pompiers et un officier d'un service à temps partiel sur appel.



- Pompier 1 : C'est rare mettons qu'on va faire des gros sauvetages de même. Pis rentrer [dans les] maisons de même.
- Pompier 2 : Pis [ils] ont pas d'appareil pis [ils] sortent avec deux personnes sous le bras.
- Pompier 1 : À oui, sont forts ! [rire]
[rires communs]
- Pompier 2 : C'est pas la réalité.
- Pompier 1 : Non
- Pompier 2 : Ben souvent [ils], souvent le monde, [ils] pensent que c'est ça après.
- Pompier 1 : Pis là on arrive pis : « *Qu'est-ce vous faites-là ? Qu'est-ce vous faites ?* » [Ils] pensent qu'on va rentrer comme ça, sans se préparer. [Ils] comprennent pas ça là.
- Pompier 2 : Eux autres [Ils] arrivent, [Ils] pensent que nous autres on arrive pis on rentre pis pas d'appareil.
- Pompier 1 : Là, ça marche pas de même.
[rires communs] [...]
- Pompier 2 : Tsé, tu fais un trou [sur le] toit pendant que ça brûle pis [ils] comprennent pas pour quoi.
[rires communs]
- Pompier 1 : [Ils] viennent te voir : « *Qu'est-ce vous faites, qu'est-ce vous faites ?* ». « *Faut faire sortir les gaz.* » [Ils] comprennent pas. [...]
- Pompier 2 : [Dans les zones de réhabilitation] T'as l'air en break. « *T'es supposé travailler là. Ça brûle chez nous là !* »
- Pompier 1 : [rire]
- Pompier 2 : « *Tu prendras ton break plus tard !* »
- Officier : C'est sûr qu'[il] y a plusieurs choses là-dedans. [Il] y a la procédure. Faut que t'aies les bons équipements pour travailler de façon efficace, qu'on met en place. Pis le citoyen, [il] connaît pas. Pis en connaissant pas ... Pis souvent le citoyen dans rue quand qui regarde, avec les connaissances qu'[il] a pas sur le milieu de l'incendie, fait que [il] regarde ça pis [il] risque de se faire des préjugés qui sont comme ça là.

Je pense juste à la ventilation hydrodynamique, je sais pas si tu connais ça ? C'est de sortir un jet d'eau par une fenêtre pour faire sortir la fumée puis les gaz. Sauf que de l'extérieur, ça de l'air : « *Une lance qui coule dehors, y gaspille de l'eau. Y'a le feu pis y'arrose dehors le pompier, qu'est-cé qui fait là ?* ». La vision qu'[ils] ont, de l'extérieur, avec aucune connaissance de ça, mettons que ça l'air bizarre. C'est normal qu'[ils] aient des préjugés.

Pompier 2 : C'est vrai pareil.

ENPQ4 : 48-50

Deux de leurs confrères d'un service à temps partiel avec garde abondent dans le même sens en spécifiant qu'une diffusion plus grande des techniques d'intervention, de la préparation des pompiers et du quotidien en caserne pourrait réduire cet écart entre ces attentes erronées de certains citoyens et une réelle intervention de combat d'incendie.



Officier : À monsieur tout le monde, eh, monsieur tout le monde, tout ce qui connaît du pompier

Pompier : « *Y sauve des vies.* »

Officier : « *Y sauve des vies. S'est un héros.* »

Pompier : Ça s'arrête à ça.

Officier : « *S'est un héros. Y sauvent des vies.* » Eh, lorsqu'on voit eh, une émission ou eh, un film qui met les pompiers en vedette, malheureusement c'est encore le côté matchos qui sort.

J'haïs pas ça là, [rire] J'aime aussi ben te le dire tout de suite. Malheureusement, pour monsieur et madame tout le monde, j'aimerais qu'[il] y ait plus d'histoires à conter sur la préparation du pompier, quand qui s'en vient au poste, comment ça fonctionne, comment [il] fonctionne dans caserne.

ENPQ6 : 40-41

2.3.3. « Aye, y'a une fille qui l'éteint. Y'a pas juste des gars » : Des femmes chez les pompiers

La perception des citoyens, et en particulier celles des femmes, a été identifiée comme un des facteurs qui contribuent à la faible représentativité des femmes dans ce métier traditionnellement masculin. Questionnés sur la présence de femmes dans leur service, des officiers nous ont mentionné qu'ils ne recevaient pas de candidature féminine. Deux pompiers d'un service à temps partiel sur appel nous ont expliqué cette absence de candidature féminine en ces termes :



-
- Pompier 1 : Mais c'est les filles, [elles] ont, [elles] pensent que c'est fermé aussi. Souvent, on est en recrutement, pis tu parles avec les filles pis [elles] disent : « *Ah ben, j'irai pas leur porter parce que c'est sûr que j's'rai pas choisie* ». Des fois c'est plus eux autres.
- Pompier 2 : T'en vois souvent en prévention.
- Pompier 1 : En prévention, c'est ça qui est bizarre. On arrive chez une personne, on sait que c'est de quoi qui y tente. Mais, elle a dit : « *Peut-être mon mari ça y tenterait* ». « *Oui, ton mari, pis toi ça te tentrais-tu ?* » Souvent [elles] pensent à leur chum mais, [elles] pensent pas qu'[elles] pourraient rentrer. Pis là, quand tu parles aux filles : « *Ben là, peut-être* ».
- Pompier 2 : « *J'vas p't-être aller porter mon cv.* »
- Officier : Ben souvent c'est l'idée de la femme qui est pas un automatisme de faire ça. On dirait qu'on a pas développé cette idée-là.

ENPQ4 : 39

Chez certains pompiers, des craintes envers les capacités physiques des femmes sont exprimées. Par contre, certains ont vite fait de rappeler que ces craintes ne se limitent pas aux femmes, elles concernent également les hommes en mauvaises formes physiques.



-
- En incendie, quand t'es juste deux dans le bâtiment, pis que ton chum tombe. C'est plate, mais faut que tu sois capable de faire de quoi là. [...]
- J'aurais la même problématique, j'aurais la même, [3 sec. silence], la même eh, comment je pourrais dire ça, la même problématique psychologique face à moi de dire : « [Je suis] *obligé de rentrer avec toi, pis tu tombes, pis à cause, même si je suis un homme, [je suis] pas en bonne forme physique, j'ai mal dans le dos eh, je suis pas assez fort physiquement pour te sortir, c'est pas le cas là, mais je suis tu capable de vivre avec ça s[il] arrive de quoi ?* ».
- Pis, les critères physiques en incendie, tu peux pas enlever ça. Une échelle de 45 pieds, ça a 45 pieds, est pas plus légère parce que t'es une fille. Faut que tu sois capable de la lever. C'est pour ça qu'[il] y en a pas des filles. C'est plate mais c'est ça.

ENPQ5 : 38-39

Certains pompiers, en particulier les pompiers de petites municipalités, nous ont fait part de récits complimentant les capacités des pompières de leur service. À titre d'illustrations, voici le récit d'un formateur décrivant les capacités physiques d'une candidate et celui de deux pompiers relatant l'implication d'une pompière lors d'une activité de porte ouverte.



L'appareil respiratoire, de 50 livres eh, faut que tu l'aies sur le dos, faut que tu [sois] capable de le traîner. Pis ton chum qui va en peser 260, pis avec son appareil pis tout ça, qui va en peser 270, 275 avec l'appareil pis le bunker. Faut que tu sois capable de le sortir s'[il] arrive de quoi.

La petite fille de 5'2 tantôt que je te disais, a m'a sorti, elle. C'était une pratique. Pis son chum, [il] a pas été capable.

Tsé, quand je te dis qu'à l'avait du gost-là, à n'avait là. Son chum, le gars qui était en formation avec elle, [il] était pas capable : « *Ah, j'fatigué, j'pu capable* ».

ENPQ5 : 40-42



Pompier 1 : L'autre jour on a fait une porte ouverte. On avait deux chars à faire brûler. Là, on avait une fille qui était là comme pompière, pis on y a fait faire pour que le monde voient.

Pompier 2 : Dans l'article de journaux, c'était marqué que c'était une femme.

Pompier 1 : C'était pour montrer que les filles aussi [elles] peuvent.

Pompier 2 : [Elles] sont capables de le faire.

Pompier 1 : « *Aye, y'a une fille qui l'éteint. Y'a pas juste des gars.* » C'était pour montrer qui sont capables.

ENPQ4 : 43

Des pompiers d'un service d'une petite municipalité rurale nous ont aussi mentionné que la présence de femmes dans leur service pourrait contribuer à combler les lacunes de disponibilité de jour. Ils rappellent également que, par la diversité des tâches à accomplir lors d'une intervention, les femmes pourraient trouver leur place dans leur service.



Officier : Pis c'est à développer parce que la faiblesse qu'on a c'est que souvent, dans les petits villages, la force de frappe de jour ...Pis les femmes sont plus souvent à la maison de jours pis le mari travaille à l'extérieur. [II] veut être pompier pareil, mais c'est la femme qui va être capable souvent de faire la job, pis de faire une super de bonne intervention. C'est quelque chose qui est à développer vraiment pis eh, surtout dans, dans les régions comme la nôtre. [...]

Pompier 1 : Pis les filles, souvent quand tu leurs parles : « *Ah, je s'rais pas assez forte pour faire la job* ». Mais [il] y a pas juste de rentrer [dans les] maisons là, tsé. [II] y a la circulation souvent qu'on fait, changer les bonbonnes eh, amener de l'eau eh.

Pompier 2 : [II] y a plusieurs choses eh, à faire.

Pompier 1 : Tsé

- Pompier 2 : Un pompier ça fait pas juste de la grosse job sale. Tsé, [il] y a d'autres choses.
- Pompier 1 : Le transport d'eau eh.
- Pompier 2 : Je suis certain qui peuvent le faire.

ENPQ4 : 39-41

2.4 Le recrutement et la mobilité du personnel

Sans que les pompiers aient été directement questionnés en ce sens, les processus de recrutement et la mobilité du personnel sont des thématiques fréquentes de leurs descriptions de leur profession. Que ce soit par le récit de leur expérience personnelle ou par une description des réalités de leur service, les pompiers rencontrés nous ont fait part de la forte mobilité du personnel qui caractérise leur profession.

Que ce soit par choix personnel ou par nécessité, plusieurs des pompiers rencontrés ont travaillé pour plus d'un service de sécurité incendie. Ce fait est d'autant plus fréquent chez les pompiers à temps plein puisque plusieurs ont débuté dans des services à temps partiel avant de se joindre à des services à temps plein.

De plus, les services de sécurité incendie des grands centres urbains, particulièrement Montréal, sont enviés par les jeunes pompiers qui n'hésitent pas à s'inscrire aux concours de recrutement tout en exerçant dans de plus petits services. Cette pratique est sue et ouvertement affirmée par les candidats et les gestionnaires de leur service. À titre d'exemple, un membre de la direction d'un service à temps partiel avec garde nous a décrit cette mobilité en ces termes :



Les gens viennent ici pour apprendre, pour ensuite retourner dans les grandes villes. Pis ça, [il] y a pas de cachette, les gens nous le disent.

On a un certain roulement, On a eh, comme là, en ce moment, j'évalue ça : on est 46 dans le service on a 12 personnes qui sont dans les processus.

ENPQ2 :12

Sur ce point, rappelons nous les propos de ce pompier d'un service de sécurité incendie à temps partiel avec garde qui a discuté ouvertement de son inscription au concours de recrutement de Montréal devant un de ses confrères et un de ses officiers présents lors de l'entrevue de groupe.



Pis j'ai toujours eu eh, l'envie de rentrer à [service à temps partiel avec garde]. Ça c'était mon objectif. Je l'ai eu, première étape. Pis là c'est Montréal. Rentrer à temps plein. C'est ce que je veux faire de ma vie !

Parce que tu peux rentrer comme lui, c'est pas, comment dire, sa carrière. ...], c'est son temps partiel. Je peux dire que c'est comme son dada, c'est son temps partiel qui trouve vraiment l'fun. Moi ce que je veux vraiment faire. Je veux que ce soit ma carrière. Je veux vivre du métier de pompier.

ENPQ6 : 25-26

Les services à temps partiel ne sont pas les seuls touchés par cet engouement pour les centres urbains. Un formateur d'un service en banlieue de Montréal nous a indiqué que son service était aux prises avec une grande mobilité de personnel, mobilité qui n'est pas sans conséquence sur la formation interne.



Ah, écoute, ça rentre pis ça sort à pleine porte. On forme, on forme, à quantité qu'on rentre, on en perd au fur et à mesure. [Ils] veulent les avoir en plus.

Je te dirais, de ce temps-ci, dans ces années-ci, eh, [ils] peuvent compter, facilement être un bon trois ans, [il] y en a peut-être qui en ont, qui ont fait jusqu'à quatre, comme temporaire avant d'avoir une permanence.

Pis, [il] est ça liste ici. [II] fait des heures un peu. Pis là, [il] est sur un concours à Montréal. [II] l'engage, [il] l'engage permanent sur un poste temporaire, mais il sait pas encore : « Ça vas-tu être dans 1 an, dans 2 que j'vais avoir un poste ». [III] prendra pas la chance.

ENPQ3 : 10

Bien qu'ouvertement discutés, ces transferts vers de nouveaux services de sécurité incendie ne se font pas sans difficulté. Au contraire, l'appartenance au service et la camaraderie entre coéquipiers que nous avons décrites précédemment peuvent complexifier les départs des pompiers. Officiers et pompiers nous ont fait part que ces liens qui unissent les pompiers d'un même service ne peuvent que difficilement être rompus.



C'est sûr que, c'est pour ça aussi que j'ai pas démissionné, c'est le sentiment d'appartenance. Ça fait quand même 13 ans que je suis là. J'ai l'impression que, moi dans mon for intérieur, même si je suis mis un peu de côté comme ça, j'ai l'impression que je peux apporter de quoi à ce service-là aussi veut veut pas là tsé, on a 11 000 appels à [...] par année. C'est 65 là-bas. [II] y a sûrement des choses que je peux voir ici que je peux amener chez nous, parce qu'[il] y a plus d'appels.

L'expérience que j'acquière ici oui. En tout cas j'essaye. L'expérience que j'acquière ici, c'est bon pour là-bas.

ENPQ5 : 28-29



Mais j'ai remarqué qu'[il] y a une autre chose qui est assez, qui est spéciale chez les pompiers, c'est l'attachement émotif à un service. [...]

Pis c'est ce qui fait que les gens souvent on doit les rencontrer, c'est assez rare qu'un pompier donne sa démission aussitôt qui est embauché ailleurs. C'est plutôt rare. [Il] faut rencontrer cette personne-là pour l'aider à couper les liens.[...]

C'est vraiment ça, faut les, faut leur faire comprendre. [Ils] ont pu le temps. Tsé, [ils] sont embarqués dans d'autres choses, permanent, eh d'autres occupations avec ça, eh avec le voyageant, pis tout ça pour nous, parce que là, on est quand même à 1 heure et demie, [c'est] assez loin.

ENPQ2 : 13

3. Une description des transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie*

La section précédente a présenté un portrait général de la profession des pompiers que Québec. Ce portrait général a permis de se familiariser avec les motivations des pompiers, les types de services de sécurité incendie du Québec, la diversité des interventions et la perception qu'en ont les citoyens ainsi que les processus de recrutement et la mobilité professionnelle des pompiers.

La présente section s'intéressera plus directement à la professionnalisation des services de sécurité incendie du Québec. Cette professionnalisation origine, principalement de la *Loi sur la sécurité incendie* (L.R.Q., chapitre S-3.4.) entrée en vigueur en 2000 et du *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (RRQ, c S-3.4, r 1), entré en vigueur en 2004.

Les forums et documents gouvernementaux ayant mené à cette *Loi sur la sécurité incendie* ont fait l'objet d'une analyse documentaire dans les premières sections de ce rapport de recherche. Demeure ici la question de la compréhension que les pompiers ont de cette loi et des transformations qu'elle a engendrées. L'objectif de la prochaine section sera donc de recenser et de décrire les propos que les pompiers ont tenus sur cette loi et ses retombées.

Débutons par constater que les pompiers ont identifié neuf catégories d'améliorations engendrées par la *Loi sur la sécurité incendie*. Ces améliorations et leur fréquence sont présentées dans la figure 15.

Figure 15 : Améliorations engendrées par la *Loi sur la sécurité incendie*

Améliorations	Nb de pompiers	% de pompiers
Achat d'équipement	3	20,0 %
Création de l'École nationale des pompiers du Québec ENPQ	1	6,7 %
Embauche de personnel	7	46,7 %
- <i>Embauche d'officiers</i>	5	33,3 %
- <i>Embauche pour la prévention</i>	2	13,3 %
Exonération des primes d'assurances	2	13,3 %
Prévention, tâches de prévention	4	26,6 %
Protection des droits des pompiers à temps partiel auprès de leurs autres employeurs	2	13,3 %
Standards de formation	7	46,7 %
Standards de personnel nécessaire	6	40,0 %
Standards de temps de réponse	6	40,0 %

De ces neuf catégories d'améliorations, notons que l'**Embauche de personnel** (n :7 ; 46,7%) et l'établissement de **Standards de formation** (n :7 ; 46,7%), de **Standards de personnel nécessaire** (n :6 ; 40,0%) et **Standards de temps de réponse** (n :6 ; 40,0%) sont les améliorations les plus fréquemment nommées.

Les prochaines sections s'intéresseront à ces quatre catégories d'améliorations et à l'instauration du mandat de prévention. Bien que la prévention ait été moins invoquée lors des discussions sur la *Loi sur la sécurité incendie*, elle a été fréquemment mentionnée lors des discussions sur la diversité des interventions. Comme nous le verrons plus bas, l'instauration du mandat de prévention a également généré une embauche de personnel, embauche qui a été fort bénéfique pour les petits services.

3.1 Les exigences de formation et leurs conséquences

La *Loi sur la sécurité incendie* et le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* ont eu un impact majeur sur la formation des pompiers québécois. En plus d'assurer la création de l'École nationale des pompiers du Québec, ces documents instaurent des standards de formation pour l'ensemble des services de sécurité incendie québécois.

Ces standards sont établis en fonction du niveau de population des municipalités. Pour les municipalités de plus de 200 000 habitants, ce standard fut fixé au diplôme d'études professionnelles DEP en Intervention en sécurité incendie. Pour les municipalités de moins de 200 000 habitants, le standard a été fixé à l'obtention d'une formation de l'École nationale des pompiers du Québec, en l'occurrence Pompier 1 ou Pompier 2 en fonction du nombre d'habitants de la municipalité⁴³.

3.1.1. « On a tout rebâti au complet avec beaucoup de nouveaux » : le renouvellement des effectifs

Pour certains services, notamment les services de petites municipalités, ces nouvelles exigences de formation ont été l'occasion de développer les compétences de pompiers et de standardiser leurs techniques d'intervention. Voici comment un directeur de service nous a exprimé l'influence de ces nouvelles exigences de formation sur les critères d'embauche et la composition de son service.



Quand qu'on a créé la brigade en 2005, [il] y avait beaucoup de pompiers plus âgés. Je dirais pas des pompiers d'expérience, parce c'est difficile d'avoir de l'expérience ici [rire], des pompiers de date mettons.

Ok. Il y en a qui avaient 20 ans là-dedans. Aussi eh, notre, notre vision de ce qui s'en venait après, c'était vraiment de, on considérait que les personnes qui

⁴³ Ces exigences de formations sont détaillées dans le Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal, RRQ, c S-3.4, r 1.

étaient en place puissent rester en place, mais on voulait que tout le monde soit sur le même standard.

Fait que on a créé un service d'incendie où est-ce que la clause grand-père dans la *Loi sur la sécurité incendie* qui dit que tout pompier engagé avant 1998 ne sont pas oubliés de suivre la formation. Nous autres on a été plus haut que ça. Comme je te dis, le standard ici c'est que tout le monde suivent les standards. Ici, y'en a pas de clause grand-père.

À partir de la création du service [...] tous les pompiers qui font partie du service de [...] doivent suivre le programme de formation pis tous les nouveaux qui vont venir par la suite.

Donc, on a éliminé beaucoup de personnes que ça leurs tentaient pas, qui avaient pas l'intérêt de vouloir investir du temps pis qui voulaient faire la formation. Eh, on s'est ramassé avec un service réduit, avec beaucoup moins de personnel.

Par contre, on a tout rebâti au complet avec beaucoup de nouveaux. Mais par contre, c'est, tout le monde travaille de la même façon. Tout le monde a les mêmes standards.

[...] C'est uniforme. C'est plus plaisant à travailler. Donc ça a éliminé beaucoup, beaucoup de personnes, de gens, qui voulaient pas de formation pour devenir vraiment pompiers.

ENPQ4 : 15-17

Ce directeur n'est pas le seul à nous avoir indiqué que les nouvelles exigences de formation ont eu comme effet de rajeunir les effectifs des services de sécurité incendie. Cette conséquence a aussi été abordée par un directeur de service à temps partiel avec garde :



On a beaucoup de jeunes. Moi je dirais [2 sec. silence] [La moyenne d'âge] ça doit être assez bas, moi je dirais entre 25 et 30 ans, peut-être pas loin de 30 ans, mais pas ben ben au-dessus. Parce que avec tout le changement, parce que je te dirais parce que tout ce que ça a amené d'exigences au niveau de la formation [...]

Aussi les exigences de Pompier 2, [il] y a des gens qui trouvaient ça ardu. Fait que, on a beaucoup de pompiers qui étaient dans la quarantaine, cinquantaine qui ont quitté.

Fait que nous on s'ortrouve avec un service assez jeune eh, je pense, ça doit, ça doit être, on doit pas être les seuls. Ça doit ressembler à ça pas mal. Les gens sortent de l'école. [Ils] veulent faire ça. [...].

Avec la professionnalisation du métier, c'est ce que ça a amené, les jeunes qui sortent de l'école et pis eh, qui veulent faire ce métier-là même à temps partiel ou même carrément à temps partiel. Des jeunes, les vieux [ils] ont quittés.

ENPQ2 : 38-39

Ce renouvellement d'effectif et les connaissances des nouveaux candidats sont perçus positivement par les pompiers de notre recherche. Comme le montre cet extrait d'un échange

entre deux pompiers, bien que seules les années d'expérience peuvent confirmer leur compétence, les connaissances théoriques des nouveaux candidats sont considérées supérieures à celles de leurs aînés :



Pompier 1 : C'est sûr que si on compare à dans notre temps, c'est complètement différent la formation.

Pis aujourd'hui, les jeunes [ils] rentrent pis c'est quasiment des petits ingénieurs. [Ils] comptent aucune expérience de terrain, oui un peu, mais, mais [ils] ont plein de connaissances théoriques dans le fond, qu'on a appris, mais, avec le temps.

Pompier 2 : [Ils] sortent avec toutes ces années-là eh. Pis des connaissances de tout ça dans le fond.

Pompier 1 : [Il] y en a qui sont vraiment bons, mais [ils] manquent d'expérience.

ENPQ8 : 20-21

3.1.2. « Tu te ramasses avec 2, 3 formations différentes » : la délicate question de la standardisation des formations

Les nouvelles exigences de formation établies par le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* sont, par contre, à conjuguer avec la grande mobilité des pompiers décrite lors de la section 2.4. Les pompiers québécois peuvent changer de services en cours de carrière. De plus, certains travaillent simultanément pour plus d'une municipalité.

Quelques pompiers rencontrés en entrevues nous ont fait part qu'ils ont suivi tant les formations de l'École nationale des pompiers du Québec, exigées par les petites municipalités, que le DEP en Intervention en sécurité incendie afin de pouvoir s'inscrire aux concours de recrutement des grands centres urbains.

Ce dédoublement de formations engendre des mécontentements chez les pompiers et ce, pour trois raisons : les contenus de formation diffèrent d'une institution à l'autre, cette différence de contenu rend difficile la reconnaissance des acquis ce qui, augmente les coûts et le temps de formation puisque certains cours doivent être repris. À titre d'illustrations, voici les propos tenus par trois pompiers de service à temps partiel avec garde qui ont fait, à la fois, leurs formations de l'École nationale des pompiers du Québec et leur DEP.



J'ai eu la chance de, après, parfaire mon enseignement avec l'École nationale, parallèle avec mon DEP. Donc je faisais mon DEP pis j'ai eu la chance de pouvoir aller suivre mon Pompier 2 [...]

J'étais capable de comparer facilement, je faisais les deux en parallèle. Des fois, dans une fin de semaine, je pouvais être en opération à [...], en formation Pompier 2, le dimanche je pouvais être à l'IPIQ [...]. Donc, dans une même fin de semaine, je faisais les deux. [...]

Côté formation, c'est sûr que le stock qui est enseigné par l'École nationale, c'est la norme NFPA. Sont [sur la] norme. Là où [il] y a une grosse différence, pis ce qui est enseigné par l'IPIQ, c'est basé sur la norme NFPA mais adapté au Québec. Fait que là, des fois, y'a des petites affaires qui accrochent. Tu compares les deux livres : « *Ok, ouain, un c'est comme ça, l'autre c'est comme ça* ». Je dis pas que c'est fréquent, mais ça arrive.

ENPQ5 : 14-15



Mais ce qui est drôle, oui, Pompier 1, Pompier 2, les spécialités m'ont aidé à rentrer à l'IPIQ. C'est toutes des choses qui ont, qui ont été comme toutes à reprendre.

[Il] y avait rien de crédité par rapport à l'IPIQ parce que même si c'était fait avec l'École nationale, c'est les mêmes bases, je pouvais pas le reprendre. Fait que j'ai été obligé à l'IPIQ, j'ai refait mes cours de pompes, j'ai refait mes cours d'échelles. J'ai refait mes cours de désincarcération et les cours de base de pompier, l'attaque eh, les lances, les tuyaux. Fait que ça tout été à refaire, je peux dire, dans les 9 premiers modules de l'IPIQ.

Fait que, c'est bien dans un sens parce que je connaissais déjà la base. Tsé à l'IPIQ, le début ça t'apprend les fondations pour être pompier. Mais moi, en rentrant à l'IPIQ j'avais déjà certaines bases.



Tu suis un cours avec un mais [il] est pas reconnu par l'autre fait que t'es obligé de venir puis de le refaire. Moi, personnellement, si j'étais juste citoyen pis j'aurais vent de ça, je dirais : « *Pourquoi mes taxes servent à payer le salaire à un gars pour qui suivent un cours qu'y'a déjà suivi ?* ».

Tsé, les cours sont déjà assez chers par tête de candidat également. Donc, moi s'[il] y a une affaire que je déplore au Québec, je sais pas comment ça se passe dans d'autres provinces, je sais pas comment [ils] gèrent l'incendie, mais, je sais pas comment c'est, mais la plus grosse chose que je déplore c'est ça. Fait que là, t'as fait un cours avec un mais le cours est pas reconnu par l'autre. [...]

Tant mieux pour les gars parce que d'un autre sens, c'est de la pratique, le gars sur le plancher c'est de même qui le prend : « *Je l'ai déjà fait, y faut que je l'orfasse parfait, je vas l'orpratiquer pis je vas corriger telle et telle affaire* ». [Ils] ont pas le choix de toute façon.

Mais au niveau monétaire, comme citoyen, c'est quec'chose que je déplore.

ENPQ6 : 65

Outre des coûts financiers, ce dédoublement de formation entraîne un investissement élevé de temps. Certains pompiers ont dénoncé le temps nécessaire pour faire reconnaître, voire pour certains recommencer, leur formation afin de répondre aux exigences des municipalités et des diverses institutions de formation. Voici comment un pompier nous a illustré les conséquences de cet investissement de temps :



J'avais un running gag avec un gars avec qui j'étais au service chez nous, on était tous les deux dans [la] même formation. On disait : « *Ç'pas drôle, on a passé tous les deux plus de temps ensemble à voyager pis à faire de la formation pendant cet hiver là, qu'on a pu en passer à maison avec nos blondes* ».

ENPQ5 : 10

En plus de ce dédoublement de formations dénoncé par certains pompiers, les nouvelles exigences de formations peuvent occasionner la coexistence de parcours de formation distincts dans un même service de sécurité incendie. Cette situation a notamment été rapportée par des pompiers de petits services à proximité de centres urbains ; services exigeant les formations de l'École nationale des pompiers du Québec, mais recevant de nombreuses candidatures de diplômés du DEP.



Là, si tu te ramasses avec 2, 3 formations différentes, les anciens modules pour certains gars, les anciens modules, pis les nouveaux Pompier 1, t'essayes d'arrimer tout ça ensemble, Ouf ! Des fois là, c'est dur.

[...] Les anciens ont leurs techniques, qui sont peut-être pas les meilleures. Des fois qui peuvent être meilleures. T'as les gars du milieu avec les modules, qu'eux autres eh, [ils] jouent entre les deux un peu plus parce qu'ils sont plus anciens pis qui ont fait leurs modules. Pis [ils] voyent arriver les nouveaux Pompier 1 eh, des fois ça fait bizarre là. Sur un[e] intervention, des fois eh, c'est spécial.

ENPQ5 :24-25

La disparité et le dédoublement des formations sont critiqués, voire dénoncés, par les pompiers de notre recherche. Par contre, aucune solution n'a été proposée pour résoudre cette délicate question de la standardisation des formations. Les pompiers rencontrés en entrevue ont plutôt résolu cette difficulté individuellement, en adaptant chacun une voie de perfectionnement et de formation continue en fonction de leurs aspirations professionnelles personnelles.

3.2 Le développement des services

Outre les nouvelles exigences de formation, la *Loi sur la sécurité incendie* instaure des exigences en matière de gestion de risques et de prévention des incendies qui ont maximisé le développement des services de sécurité incendie de petites municipalités. Les standards de réponse et les mandats de prévention fixés au schéma de couverture de risques diversifient et augmentent les mandats des pompiers. Des embauches, à temps plein ou en garde, s'en sont alors suivis. La prochaine section se consacrera à ces transformations qui ont favorisé le développement des services de sécurité incendie.

Avant d'entamer cette analyse, deux remarques s'imposent. Premièrement, les fusions municipales survenues au tournant des années 2000 ont également été majeures pour le développement des services de sécurité incendie. Par ces fusions municipales, des services se sont unis et ils ont formé des services de plus grandes envergures. Combinées avec les nouvelles exigences de la *Loi sur la sécurité incendie*, ces fusions ont généré des transformations majeures, et ce tant au niveau des exigences de formations qu'au niveau de l'organisation du travail des pompiers.



Ici, je te dirais, ça a amené une amélioration si on veut. Ça permis au service de développer, de grossir, pis d'avoir plus, plus de permanents [...] Fait que là, nous autres, je te dirai maintenant vu qu'on est un gros service, eh, [il] y a plus de monde, ça crée des emplois, ça comme créé un plus grand professionnalisme, si on veut, à [la] profession là. Mais, c'est juste du bon, un petit peu là-dessus pour les services comme nous autres là.

C'est peut-être pas pareil pour les plus petits. Pis d'un autre côté, eh, je te dirais, pour ceux qui étaient là, parce que là, j'ai pris la question aussi de ceux qui étaient déjà là ... Ceux qui étaient déjà [dans les] services ici à temps plein, pis là en créant du temps plein tout, mais on a connu l'envers de, ben, [2 sec. silence], l'envers de la médaille en fusionnant des villes avec des réalités différentes, [il] y en a qui étaient à temps partiel. Pis en faisant ça, [ils] avaient des nouvelles formations techniques exigées par la loi. Pis si, [il] y en a eu justement, qui avaient pas de formation, [ils] ont été lancés comme ça, [ils sont] tombés sur le tas. [...]

Mais [il] y en a quand même dans ce processus-là qui ont pas embarqués soit qui ont pas pu, [ils] ont pas eu le désir, ou peu importe, [ils] ont pas embarqués.

ENPQ2 : 18

Deuxièmement, il faut noter que le développement des services n'est pas uniforme. En ce sens, des pompiers d'un service de grand centre nous ont indiqué que la *Loi sur la sécurité incendie* n'a pas changé l'organisation quotidienne de leur travail.



-
- Pompier : Reste que sur la *Loi incendie*,
- Officier : Ouian
- Pompier : ça pas changé grand-chose, mais je parle terrain, le le pompier, ça pas changé grand-chose ici à part la formation.
- Officier : Ouain
- Pompier : [il] y a eu, un peu sur le point de vue des officiers, ben [il] y a certains bouts que la Loi a permis d'engager, mais [ici] c'est pas ça là. Dans d'autres services oui. Mais ça pas changé grand-chose au niveau eh interventions. Ici, on a pas eu ce changement là qui est visible ailleurs.
- On a pas eu d'obligation d'acheter soit de l'équipement. Ici on l'a pas vécu. On l'avait comme déjà. Avec la *Loi sur la sécurité incendie* [il] y a des choses qui étaient comme déjà eh, qui étaient comme déjà en place. À part, comme tu dis, la formation, qui a des choses qui ont changées. C'est plus ça que des gros changements.

ENPQ8 : 21-22

De leur côté, des pompiers d'un service à temps partiel sur appel d'une petite municipalité rurale nous ont indiqué que les développements récents de leur service étaient redevables à l'implication de leur municipalité, implication qui ne semble pas être aussi présente dans l'ensemble des municipalités.



-
- Officier : On a été chanceux parce que municipalement parlant, ici, avec la structure qu'on a, sont tout le temps en haut des standards. Avec les standards minimums, on peut exiger ça, avec le support de la municipalité ... Ça aurait pu niveler par le bas pis garder le standard minimum. Mais ici on essaye tout le temps : « *Qu'est-ce qu'on peut faire ? Qu'est-ce qu'on a vraiment de besoin pour être plus efficace?* ». Pis bon, on a de la place avec la municipalité.
- Pompier : Ici, ça c'est beaucoup amélioré.
- Officier : [...] Les municipalités ont dû prendre ben, à des places ça été compliqué les schémas de couverture de risques. En tout cas ici, les municipalités ont embarqué. [Ils] ont fait un bon travail. Ils ont, ils ont pris le dossier en main. [Ils] se sont arrangés pour être capables de rencontrer les objectifs.
- Mais c'était pas juste du papier pour dire que c'était fait pis s'en laver les mains. Comme dans d'autres cas qu'on nommera pas là. Ici, [ils] ont vraiment pris les actions pour rencontrer les objectifs pis on veut que ce soit bien fait.

ENPQ4 : 9-10

3.2.1. « Aujourd'hui on se rend dans les temps » : Les standards de temps de réponse et de personnel nécessaire

Outre les nouveaux standards de formation, les pompiers questionnés sur les améliorations engendrées par la *Loi sur la sécurité incendie* et les schémas de couverture de risques qui y sont associés ont fréquemment fait mention des nouveaux standards de temps de réponse et de personnel nécessaire. Ces standards sont adaptés en fonction de la grandeur des territoires à couvrir et en fonction du type des services⁴⁴.

Pour une même superficie de territoire, un service offrant de la garde en caserne pourra répondre plus rapidement aux appels qu'un service sur appel puisque des pompiers sont déjà présents et prêts à répondre. Suite à l'élaboration des schémas de couverture de risques, certains services ont instauré de la garde pour répondre à de plus hauts standards de temps de réponse.



En 2000 là, quand ça été établi, la Loi, pis ce qui a été établi de de ça, c'est que, nous ça été le temps de réponse. Notre temps de réponse [il] était très bas. Pis, on avait pas de personnel de disponible. [...]

Pis les fins de semaine, avec l'analyse, [ils] se sont aperçus que c'est les fins de semaine qui avait pas de personnel parce que les gens quittaient pour faire, pour faire leurs choses pis en plus de ça, s'[il] y avait des gens, [ils] habitaient loin. [...]

Pis, ben, sur 5 ans, [il] y a des périodes de garde qui ont été établies.[...] Pis là, on a deux systèmes : un système de garde du vendredi soir au dimanche soir, les fins de semaine, à l'année.

À partir du mois d'octobre, [...] 6 mois, là, on a des gens à ce moment-là, à tous les soirs, pas juste les fins de semaine. [...] Là on parle de 7 heures, 19:00 le soir à 7:00 le matin, pendant ces 6 mois-là, on a des gens en caserne. C'est la période touristique pour les fins de semaine pis c'est l'hiver, parce l'hiver, étant donné les temps froids, ça fait trop long pour les gens de déneiger leur voiture pis tout ça.

ENPQ2 : 17-19

L'établissement des schémas de couverture de risques a également mené à une meilleure couverture des territoires. En établissement les risques présents sur l'ensemble du territoire municipal, les schémas de couverture de risques ont favorisé la protection de territoires ruraux ou isolés qui étaient jusqu'alors non couverts par le service de sécurité incendie et, par conséquent, non couverts par les firmes d'assurances.

⁴⁴ Comme ces standards pourraient permettre d'identifier les services de sécurité incendie impliqués dans la recherche, nous ne présentons pas ici les ratios temps / personnel des services. Retenons par contre qu'il est nécessaire d'avoir un minimum de 4 pompiers par une autopompe.



Parce que, [il] y a des territoires qu'on desservait, [il] y avait des territoires qui étaient considérés comme non protégés par les assurances. Non protégés, ça veut dire, [qu'il] y a pas de service d'incendie, où est-ce qu'on allait, mais c'était l'équivalent.

Aujourd'hui on est des, des, on se rend dans les temps, c'est sûr que c'est plus long, mais le citoyen a des services pareil.

ENPQ4 : 13

Afin de maximiser le temps de réponse et, parfois, d'avoir le nombre de pompiers nécessaires, des ententes entre municipalités – nommées ententes d'entraide municipale – sont balisées dans les schémas de couverture de risques municipaux voire même dans des ententes étendues à la municipalité régionale de comté MRC. Par cette entraide municipale, les services de sécurité incendie peuvent bénéficier de ressources humaines et matérielles nécessaires lors d'une intervention.

Bien que certains pompiers, nous ont fait part que ces ententes peuvent engendrer des conflits entre les municipalités, notamment en matière de fixation des coûts et de remboursements, d'autres affirment que la *Loi sur la sécurité incendie* et les schémas de couverture de risques qui en découlent ont simplifié ces ententes d'entraide municipale.



Il y a déjà une entente qui existe avec toutes les municipalités, tous les services de la MRC sont signataires.

Pis les barèmes sont déjà établis. On sait déjà, mettons un gros feu, qui on peut appeler pour avoir plus de pompiers, qui a l'équipement, le monde ... Ça c'est quec'chose que le schéma de couverture de risques ça, ça nous a apporté que dans le fond, [il] y a pu de guerre de clocher. Pis : « *Ça c'est chez nous, reste chez vous* »

ENPQ4 : 22

3.2.2. « Le service d'incendie [il] a engagé, un directeur et des préventionnistes » : La prévention et l'embauche de nouveau personnel

Que ce soit par l'ajout de garde en caserne pour répondre plus efficacement aux appels, par le nouveau mandat de prévention des incendies, les nouvelles responsabilités associées à l'élaboration et à la validation des schémas de couverture de risques ou par les nouvelles ressources financières attribuées à certains services suite à la réalisation de leur schéma de couverture de risque, les services à temps partiel nous ont fait part que du personnel supplémentaire a dû être embauché suite à la *Loi sur la sécurité incendie*.

Voici comment un officier d'un service à temps partiel avec garde ainsi qu'un officier et un pompier d'un service à temps partiel sur appel nous ont décrit ces nouvelles embauches et les ressources financières qui y sont associées.



On peut parler d'équipement eh, c'est sûr que nous [il] y a eu l'achat d'un camion d'élévation eh, [il] y a eu le changement de camion autopompe eh [...] [Il] y a eu la prévention aussi. [Il] y a eu l'embauche d'un inspecteur en prévention, à temps plein. [...] On a de la prévention aussi. On a des tâches qui sont développées. [...] On avait 5 ans pour faire le tour de toute notre ville. Chose qui a été complétée en 5 ans. On a réussi à compléter. On avait à visiter toutes les portes. On est allé cogner à toutes les portes. [Elles] ont pas toutes, [elles] ont pas toutes été visitées, mais au moins, les inspections ont pas toutes été faites, mais, au moins, on a laissé un pamphlet à toutes les portes.

Eh, [2 sec silence] donc on a un programme de prévention qui est fait les fins de semaine lors de la garde, dans les secteurs urbains, on a un secteur, on a aussi un programme de prévention qui est dans le rural, qui est en périphérie, qui est fait, 2 pompiers pendant 4 mois plus ou moins.

Ça aussi, ça été, ça été poussé par le schéma de couverture de risques. Pis c'est ce qui a fait qu'on a débloqué des budgets pour ça [...].

ENPQ2 : 23



Officier : Beaucoup. Beaucoup beaucoup de prévention. Dans le coin ici, c'est quasiment, nous c'est juste ça.

Pompier : Moi c'est ce que je fais, [...] 20 heures semaines.

Officier : Lui y s'occupe dans le fond de faire la prévention des résidences. Le service d'incendie [il] a engagé, un directeur et des préventionnistes. Lui c'est un directeur de caserne. Les autres c'est des pompiers volontaires, sur appel, une cinquantaine, qui sont dans le secteur.

Ce qu'on touche dans le fond, dans prévention, secteur prévention, toute la sensibilisation effectuée par eux. Toute la sensibilisation du public, la journée porte ouverte, la grande évacuation qui va avoir lieu la semaine prochaine, la semaine de la prévention, les évacuations de personnes âgées, les HLM. C'est ce qui vont faire.

Pis ben c'est un poste intéressant aussi, avec un certain nombre d'heures.

ENPQ4 : 2-3

Rappelons que, comme nous l'avons constaté à la figure 15 (page 76) ces embauches, notamment pour couvrir le nouveau mandat de prévention, constituent l'amélioration la plus fréquemment mentionnée par les pompiers (n : 7 ; 46,7%). Comme ces nouvelles embauches ont été réalisées en conformité avec les nouvelles exigences de formation établies dans le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*, elles sont donc un point culminant dans la réalisation de la professionnalisation.

4. Conclusion de la collecte des données auprès des pompiers québécois

Cette section a permis d'analyser la compréhension que les pompiers québécois ont de leur profession. Cette analyse a été réalisée à partir des données issues de 103 heures d'observations directes et d'entrevues auprès de 15 pompiers provenant de 7 services de sécurité incendie de 4 régions du Québec.

Plusieurs constats se dégagent de cette analyse. Rappelons-en ici les principaux.

Des 17 motivations professionnelles nommées par les pompiers, les appels (n : 11 ; 73,3 %), l'aide aux citoyens (n : 10 ; 66,7 %) et faire partie d'un groupe (n : 9 ; 60,0 %) sont les plus fréquemment invoquées. Ces motivations sont partagées tant par les pompiers à temps partiel que par leurs confrères à temps plein.

Bien que les motivations professionnelles soient partagées, les pompiers rencontrés ont identifié plusieurs distinctions entre les services à temps partiel et les services à temps plein dont, notamment, la situation de double emploi des pompiers à temps partiel. Cette situation de double emploi mène, notamment, à l'inscription à des concours de recrutement des services des centres urbains et à une grande mobilité du personnel.

Qu'ils soient à temps partiel où à temps plein, les pompiers rencontrés nous ont fait part de la diversité des interventions menées par leur service. Par contre, ils ont vite fait de nous mentionner qu'ils considèrent que les citoyens ont une méconnaissance de cette diversité d'intervention et d'autant plus des règles de santé et de sécurité qui leurs sont applicables.

Questionnés sur les transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie* les pompiers ont nommé 9 améliorations. De ces améliorations, les nouveaux standards de formation (n : 7 ; 46,7 %) et l'embauche de personnel (n : 7 ; 46,7 %) pour couvrir les nouveaux mandats, dont ceux liés à la prévention, sont les améliorations les plus souvent mentionnées.

Mais, au-delà de ces constats, l'apport majeur de cette collecte de données auprès des pompiers québécois est l'implication des pompiers dans une recherche scientifique sur leur profession. Les 7 services de sécurité incendie et les 15 pompiers qui ont participé à cette recherche ont directement contribué à faire connaître les réalités des pompiers des services à temps partiel et à temps plein de la sécurité incendie du Québec.

Conclusion générale

Ce *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* poursuivait deux objectifs soit : (1) Comprendre la profession de pompiers du Québec (2) Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec. Pour atteindre ces objectifs, deux phases de recherche ont été réalisées.

En phase 1, une analyse statistique et qualitative de 26 documents gouvernementaux a été réalisée. Cette analyse documentaire avait comme objectif d'analyser les discours gouvernementaux sur la professionnalisation des pompiers québécois. Elle nous a permis de dégager les justifications et les moyens mis en œuvre pour atteindre cette professionnalisation. L'analyse statistique nous a également permis de constater l'évolution de ces justifications et de ces moyens dans les Forums sur la sécurité incendie et les documents ministériels qui ont suivi. Quant à elle, l'analyse qualitative nous a mené tant à constater l'influence mutuelle des justifications ayant menées à la professionnalisation des pompiers du Québec que l'imbrication de la prévention et de la gestion des risques.

En phase 2, une collecte de données auprès des pompiers québécois a été réalisée afin d'analyser la compréhension que les pompiers ont de leur profession. Cette collecte de données a été réalisée par observations directes et par entrevues de recherche. En plus de générer des données statistiques et qualitatives sur la profession des pompiers, cette collecte de données a permis d'impliquer 7 services de sécurité incendie (temps partiel sur appel, temps partiel avec garde, temps plein) de 4 régions du Québec dans une recherche scientifique. De ces services, 15 pompiers ont participé à des entrevues de recherche. Ces pompiers et ces services de sécurité incendie ont directement contribué à faire connaître leur profession.

Le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* tend à confirmer certains constats affirmés dans la littérature scientifique sur les pompiers. Notamment, la professionnalisation des pompiers québécois semble comparable à la professionnalisation des pompiers français de par les problématiques de recrutement associables, entre autres, à la hausse des standards de formation (Rétière 1994 : 97, 99-101). De plus, tout comme la littérature scientifique le laissait présumer, nos entrevues auprès des pompiers réitèrent le constat que l'image de héros accolée aux pompiers est prioritairement une perception extérieure (Desmond, 2006 : 18-20, Douesnard, 2010 : 219, Pferfferkorn, 2006 : 211, Pudal, 2011a : 175, 182, Thompson 1997 : 308).

Sur ce dernier point, nos entrevues tendent à démontrer que cette image de héros mène à une mécompréhension des pratiques et des normes en matière de santé et sécurité du travail. Ces normes et ces pratiques ont rapidement évolué et ce, que ce soit par les nouveaux standards de formations associés à la professionnalisation ou par les enquêtes suite aux blessures et décès de pompiers en devoir. Par contre, ces nouvelles pratiques et normes tardent à être diffusées auprès des citoyens ce qui semble occasionner des mécompréhensions des interventions. Afin de contribuer à atténuer cette mécompréhension, nous proposons de mener un nouveau projet de recherche sur les pratiques et les normes en matière de santé et de sécurité au travail.

Nous proposons également de poursuivre la présente recherche en élaborant une Phase 3 afin d'inclure plus de régions et de pompiers dans la recherche. Bien que le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* mène à plusieurs constats intéressants, la visée exploratoire et l'échantillon limité ne permettent pas de généraliser les données. La réalisation de cette Phase 3 pourrait permettre d'atteindre un échantillon statistiquement significatif, et ce, tout en diffusant les résultats du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* auprès des services de sécurité incendie d'un nombre plus élevé de régions du Québec.

Finalement, afin d'assurer le développement des activités de recherche de l'École nationale des pompiers du Québec, nous souhaitons proposer de favoriser la réalisation de recherches universitaires de niveau maîtrise et doctorat. Ces recherches universitaires favoriseraient la diversification des activités de recherche et permettraient de promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec. Soulignons ici que la réalisation de recherches de maîtrise et de doctorat ne nécessitera pas d'investissement financier, mais bien, plutôt, un encadrement scientifique qui peut être assuré par le personnel déjà en place.

Retombées de la recherche

Retombées pour le milieu de la sécurité incendie :

- Données statistiques et qualitatives sur la profession des pompiers du Québec.
- Implication de 15 pompiers de 7 services de sécurité incendie provenant de 4 régions différentes et de structures différentes (temps partiel sur appel, à temps partiel avec garde et à temps plein).
- À venir : Diffusion de la recherche dans le milieu de la sécurité incendie.

Retombées scientifiques :

- Conférence scientifique intitulée : *Du volontariat à la professionnalisation. Les transformations récentes des services de sécurité incendie du Québec*, prévue le 24 janvier 2013 au Centre interuniversitaires d'études québécoises CIEQ.
- Conférence scientifique au 81^e Congrès de l'ACFAS lors du colloque intitulé *Anthropologie au Québec. Diversité des pratiques et pertinence des terrains locaux*, prévue le 10 mai 2013.
- Publication d'un compte rendu d'un collectif sur la professionnalisation publié dans la revue européenne *Socio-logos*.
- À venir : Publications d'articles scientifiques. À ce jour, un article a été soumis, un article est en préparation.

Recommandations

Recommandations pour le milieu de la sécurité incendie :

- Diffuser les résultats de la recherche dans le milieu de la sécurité incendie.
- Poursuivre la recherche en réalisant une Phase 3 afin d'inclure plus de régions et de pompiers dans la recherche.

Recommandations scientifiques :

- Effectuer une nouvelle recherche sur les pratiques et les normes en matière de santé et de sécurité au travail.
- Assurer le développement des activités de recherche de l'École nationale des pompiers du Québec en favorisant la réalisation de recherches universitaires de niveau maîtrise et doctorat.

Bibliographie

Portrait de la sécurité incendie au Québec

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2012) *La sécurité incendie au Québec. Statistiques sur les incendies déclarés en 2011*, Québec, Gouvernement du Québec, 17 pages.

Matériel de formation et de professionnalisation de la formation

BEAUCHAMP, Claude (2012) *Pour le développement professionnel en sécurité incendie. Mémoire de l'École nationale des pompiers du Québec. Forum provincial Juin 2012*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 35 pages.

CLAUSING Clint & Snyder LIBBY (2012) *L'instructeur en sécurité incendie*, Fire Protection Publications, Oklahoma State University, 496 pages.

GOODSON Carl & Lynne MURNANE (2009) *Manuel de lutte contre l'incendie et d'intervention en matières dangereuses*, Fire Protection Publications, Oklahoma State University, 1386 pages.

ÉCOLE NATIONALE DES POMPIERS DU QUÉBEC (2012) *Officier I Examen de qualification professionnelle*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 79 pages.

ÉCOLE NATIONALE DES POMPIERS DU QUÉBEC (2011) *Pompier II Guide de l'élève. NFPA 1001 2^e édition*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 234 pages.

ÉCOLE NATIONALE DES POMPIERS DU QUÉBEC (2010a) *Pompier I Guide de l'instructeur*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 234 pages.

ÉCOLE NATIONALE DES POMPIERS DU QUÉBEC (2010b) *Mousse de classe A. Guide de l'instructeur*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 31 pages.

MILLER Leslie & Clint CLAUSING (2010) *L'enquêteur en incendies*, Éditions, Oklahoma State University, 496 pages.

NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION (2007) *NFPA 1001 Standard for Fire Fighter Professional Qualifications 2008 Edition*, NFPA, Quincy MA. 22 pages.

Documents ministériels et cadres légaux

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2004) *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*, RRQ, c S-3.4, r 1.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2000) *Loi sur la sécurité incendie*. L.R.Q., chapitre S-3.4.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2012) *Actes du Forum sur la sécurité incendie 2012*, disponible par internet, page consultée le 11 décembre 2012 :
www.securitepublique.gouv.qc.ca/securite-incendie/securite-incendie-quebec/forum-2012/actes-presentations.html

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2004a) *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal. Guide du directeur*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 38 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2004b) *Formation exigée du personnel d'un service de sécurité incendie qui dessert une municipalité de moins de 5 000 habitants*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 6 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2004c) *Formation exigée du personnel d'un service de sécurité incendie qui dessert une municipalité de 5 000 habitants à moins de 25 000 habitants*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 6 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2004d) *Formation exigée du personnel d'un service de sécurité incendie qui dessert une municipalité de 25 000 à 200 000 habitants*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 6 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2004e) *Formation exigée du personnel d'un service de sécurité incendie qui dessert une municipalité de plus de 200 000 habitants*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 6 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2001a) *Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques par les municipalités*, Gouvernement du Québec, Ste-Foy, 71 pages

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2001b) *Recensement des mesures et des ressources municipales en sécurité incendie*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 76 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2001c) *Contenu et conditions d'établissement du schéma de couverture de risques*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 132 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2000a) *Présentation et synthèse de la loi sur la sécurité incendie*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 24 pages

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2000b) *Des questions ... et des réponses sur la Loi sur la sécurité incendie*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 18 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2000c) *Guide des opérations à l'intention des services de sécurité incendie*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 145 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (1999) *Feu vert à une réforme de la sécurité incendie au Québec*, Ste-Foy, Gouvernement du Québec, 27 pages.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (1998) *L'importance d'agir ensemble. Actes du forum sur la sécurité incendie*. Colloque tenu les 23 et 24 avril à l'Hôtel Intercontinental, Montréal, Québec.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (1997) *Les défis de l'avenir. Actes du forum sur la sécurité incendie*. Colloque tenu les 1^{er} et 2 mai 1997, au Complexe Desjardins, Montréal, Québec.

Ouvrages scientifiques sur les pompiers

AUGER Pascale & REYNAUD Emmanuelle (2007) Le rôle de la confiance dans la gestion du risque d'incendie, *Revue française de gestion* 6(175) : 155-169.

AVERILL Jason D., Lori MOORE-MERRELL & al. (2010) *Report on Residential Fireground Field Experiments*, Gaithersburg, National Institute of Standards and Technology NIST, 104 pages.

CLOUTIER Esther & Danielle CHAMPOUX (1999) Effets de l'âge sur la fréquence, la gravité et la nature des accidents du travail chez les pompiers de deux municipalités du Québec, *Le travail humain*, 62(92) : 173-192.

DESMOND Matthew (2007) *On the Fireline : Living and Dying with Wildland Firefighters*, Chicago, The University Press of Chicago, 369 pages.

DESMOND Matthew (2006a) Becoming a Firefighter, *Ethnography* 7(4): 387-421.

DESMOND Matthew (2006b) Des morts incompetents, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165 : 8-27.

DOUESNARD Jacinthe (2012) *La santé psychologique des pompiers*. Presses de l'Université du Québec, 130 pages.

DOUESNARD Jacinthe & Louise SAINT-ARNAUD (2011) Le travail de pompier : un métier au service de l'autre, *Travailler*, 26 : 35-53.

DOUESNARD Jacinthe (2010) *La santé psychologique des pompiers : portrait de situation et éclairage de la psychodynamique du travail*, thèse de doctorat sur mesure en Organisation du travail et santé psychologique, Québec, Université Laval, 279 pages.

FILTEAU Martin & Yun SHAO (1999) *Évaluation de matériaux de matériaux pour la fabrication de gants de pompiers*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec IRSST, 15 pages.

LARA Jaime & Mireille VENNES (2002) *Guide pratique de protection respiratoire*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec IRSST, 56 pages.

LARA Jaime, Denis TURCOT, Renald DAIGLE, Serge MASSÉ (2000) *Mise au point de méthodes d'essai pour évaluer la résistance à la perforation et à la coupure des chaussures de protection*

utilisées pour la lutte contre les incendies, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec IRSST, 23 pages.

MAURO Cynthia (2009) Clinique d'un métier à risques, dans le quotidien d'un sapeur-pompier, *Études sur la mort*, 136 : 131-136.

MONJARDET Dominique (1994) La culture professionnelle des policiers, *Revue française de sociologie* 35(3) : 393-411.

NAVARRO C. & MARCHAND P. (1994) Analyse de l'échange verbal en situation de dialogue fonctionnel : étude de cas, *Le travail humain* 57(4) : 313-330.

PFEFFERKORN Roland (2006) Des femmes chez les sapeurs-pompiers, *Cahiers du Genre* 40 : 203-230.

PUDAL Romain (2011a) Du « Pioupiou » au « Vieux Sacre » ou comment en être : ethnographie d'une socialisation chez les pompiers, *Politix* 24(93) : 167-194.

PUDAL Romain (2011b) La politique à la caserne. Approche ethnographique des rapports à la politique en milieu pompier, *Revue française de science politique*, 61 : 917-944.

PUDAL Romain (2010) Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui, *Sociologos* 5.

RÉTIÈRE Jean-Noël (1994) Être sapeur-pompier volontaire. Du dévouement à la compétence. *Genèses* 16, juin 1994 : 94-113.

ST-YVES Michel & Peter COLLINS (2011) *Psychologie de l'intervention policière en situation de crise*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 601 pages.

THOMPSON Mary Catherine (1997) *Volunteer Firefighters: Our Silent Heroes*, Doctoral Dissertation, Doctor of Philosophy, Department of Sociology, Calgary, University of Calgary, 322 pages.

THOMPSON Alexander M. III & Barbara A. BONO (1993) Work Without Wages: The Motivation for Volunteer Firefighters. *American Journal of Economics and Sociology* 52(3): 323-343.

WEICK Karl E. (1993) The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster, *Administrative Science Quarterly*, 38: 628-652.

Ouvrages méthodologiques et scientifiques

ANGERS Maurice (1996) *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Montréal, Éditions CEC inc, 381 pages.

BEAUD Stéphane & WEBER Florence (2003) *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, Éditions La Découverte, 328 pages.

- BECKER Howard Saul (1967) Whose Side Are We On? *Social Problems*, 14 (3), 239-247.
- BECKER Howard Saul (1958) Problems of inference and proof in participant observation, *American Sociological Review* 23(6): 652
- BLUMER Herbert (1966) Sociological Implications of the Thought of George Herbert Mead, *American Journal of Sociology* 71(5) : 535-544.
- BURGESS Robert George (2007) [1984] *In the field. An Introduction to Field Research*. London & New York, Routledge, 254 pages.
- CHAPOULIE Jean-Michel (2001) *La tradition sociologique de Chicago*, Paris, Éditions du Seuil, 494 pages.
- CHEVALIER Jacques (2010) La spécification de la problématique. dans Gauthier Benoît (ed.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 53-87.
- COMITÉ CENTRE D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2008) *Formulaire d'information et de consentement s'adressant à des sujets de recherche majeurs. Guide à l'intention des chercheurs*. Québec, Ministère de la santé et des services sociaux, 26 pages.
- DESLAURIERS Jean-Pierre & Michèle KÉRISIT (1997) Le devis de recherche qualitative, dans Poupart Jean et al. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur : 85-111.
- CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA, CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA, INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA (2000) *Énoncé de politique des trois Conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains*, 222 pages.
- GAUTHIER Benoît (2010) L'évaluation de la recherche par sondage. dans Gauthier Benoît (ed.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 591-631.
- GLASER Barney G. & Anselm Leonard STRAUSS (2010) [1967] *La découverte de la théorie ancrée*, Paris, Armand Colin, 409 pages.
- GEERTZ Glifford (2002) [1974] Du point de vue de l'indigène : sur la nature de la compréhension en anthropologie, Dans Geertz C. *Savoir local, savoir global. Les lieux du savoir*, Paris , Presses Universitaires de France : 71-90.
- GEERTZ Clifford (2000) [1973] Thick Description: Toward and Interpretative Theory of Culture, Dans Geertz C. *The Interpretation of Culture*, New York, Basic Books: 3-30.

GEERTZ Clifford (1996) Ici. Mais enfin, de qui est-ce la vie ?, Dans *Ici et Là-bas. L'anthropologue comme auteur*, Paris, Éditions Métailié : 129-146.

JACCOUD Mylène & Robert MAYER (1997) L'observation en situation et la recherche qualitative, Dans Poupart J. et al. . *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur Ltée : 211-249.

MALINOWSKI Bronislaw (2001) [1922] *Les Argonautes du Pacifique occidental*, Paris, Éditions Gallimard, 606 pages.

PAILLÉ Pierre (1994) L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

POUPART Jean (1997) L'entretien qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques, Dans Poupart J. et al. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur Ltée : 173-209.

ST-DENIS Karine (à paraître) L'apport de la recherche qualitative pour l'étude de l'emploi de la force policière, *Revue Recherches Qualitatives* 31(3).

ST-DENIS Karine (2011) *L'apport de l'éthique à la compréhension de l'action en situation d'urgence. Une théorisation à partir du cas de l'utilisation de l'arme de service dans les corps de police québécois*. Thèse de doctorat. Université Laval & Université de Sherbrooke, 250 pages.

STRAUSS Anselm Leonard & Juliet CORBIN (1990) Theoretical Sampling. *Basic of Qualitative Research. Grounded Theory Techniques*, Newbury park, Sage Publications: 176-193.

VAN GENNEP Arnold (1969) [1909] *Les rites de passages. Études systématiques des rites*, Paris, Mouton et co. & maison des sciences de l'Homme.

VINCENT Sylvie & Bernard ARCAND (1979) *L'image de l'Amérindien dans les manuels scolaires du Québec ou Comment les Québécois ne sont pas des sauvages*. Montréal : Les Éditions Hurtubise HMH, Ltée, 1979, 334 pp.

Annexes

1. Lettre d'autorisation de la recherche rédigée par l'École nationale de pompiers du Québec



Laval, le 08 mai 2012

Objet : Recherche intitulée « *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* »

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous confirmer que la recherche intitulée « *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* » est une recherche institutionnelle menée par l'École nationale des pompiers du Québec.

La chercheuse, Madame Karine St-Denis, est une employée de l'École nationale des pompiers du Québec. Elle y occupe le poste d'agente de recherche.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires ou pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Je vous remercie de votre collaboration et vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

COPIE

Claude Beauchamp, M.A., M.A.P.
Directeur des opérations

2800, boul. St-Martin Ouest, bureau 3.08
Laval (Québec) H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6800
Sans frais : 1 866 680-ENPQ(3677)
Télécopieur : (450) 680-6818
Visioconférence: (450) 680-6015
enpq@enpq.gouvqc.ca

2. Lettre de présentation de la recherche destinée aux directions des services de sécurité incendie



Laval, le 08 mai 2012

Objet : Demande d'autorisation pour la recherche intitulée
« Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec »

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de ses orientations, l'École nationale des pompiers du Québec souhaite documenter ses actions futures et se propose ainsi de mener une recherche pour développer et diffuser des données scientifiques sur les pompiers du Québec.

C'est dans cette optique que je me permets de vous demander votre autorisation pour mener cette recherche au sein de votre Service de sécurité incendie.

Votre collaboration est essentielle pour effectuer de l'observation et des entrevues auprès de vos pompiers. La recherche serait présentée à vos pompiers et chacun d'eux serait libre d'y participer ou non.

Voici quelques précisions sur les objectifs, la méthodologie et les retombées de cette recherche :

Objectifs de la recherche

Cette recherche vise deux objectifs :

- Comprendre la profession des pompiers du Québec;
- Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des Services incendie du Québec.

Méthodologie de la recherche

Les données seront recueillies par l'observation des activités des pompiers (formations, interventions, etc.) et par des entrevues. L'autorisation des officiers et responsables en présence sera demandée avant chacune des activités de recherche. Toutes les consignes de sécurité ainsi que les demandes des officiers seront respectées.

Lors des observations, les pompiers effectueront leur travail comme à l'habitude. La recherche ne servira ni à les évaluer, ni à sanctionner leur travail.

2800, boul. St-Martin Ouest, bureau 3.08
Laval (Québec) H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6800
Sans frais : 1 866 680-ENPQ(3677)
Télécoeur : (450) 680-6818
Visioconférence: (450) 680-6015
enpq@enpq.gouv.qc.ca

Pendant les entrevues, les pompiers seront amenés à décrire leur profession, de même que les transformations apportées par la *Loi sur la sécurité incendie*.

Retombées de la recherche

Cette recherche aura plusieurs retombées positives pour le milieu de la sécurité incendie du Québec. En voici quelques-unes :

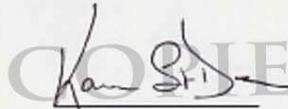
1. Le milieu de la sécurité incendie disposera de données scientifiques québécoises;
2. La recherche scientifique fera connaître et apprécier la profession de pompier au Québec;
3. L'implication des pompiers dans une recherche scientifique favorisera la diffusion des connaissances scientifiques et le développement d'une culture de recherche dans le milieu de la sécurité du Québec;
4. Les résultats de la recherche offriront une base solide pour adapter les formations et les pratiques à la réalité québécoise;
5. La diffusion des résultats de recherche permettra l'élaboration de partenariats de recherche avec des chercheurs québécois et en dehors du Québec.

Disponibilité et diffusion des résultats de la recherche

Un rapport final sera disponible auprès de l'École nationale des pompiers du Québec en décembre 2012. Si vous le souhaitez, une copie de ce rapport vous sera transmise.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez besoin d'informations supplémentaires.

Je vous remercie à l'avance de votre collaboration et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.



Karine St-Denis, Ph.D.
Agente de recherche

3. Lettre de présentation de la recherche destinée aux pompiers



Laval, le 08 mai 2012

Objet : Recherche intitulée « Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec »

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de ses orientations, l'École nationale des pompiers du Québec souhaite documenter ses actions futures et se propose ainsi de mener une recherche pour développer et diffuser des données scientifiques sur les pompiers du Québec.

C'est dans cette optique que je vous demande de bien vouloir participer à cette recherche. Selon votre intérêt et votre disponibilité, vous pourriez participer à une observation ou à une entrevue de recherche.

Lors d'une observation, vous n'aurez qu'à faire simplement vos activités habituelles. La recherche ne servira pas à vous évaluer. À titre de chercheuse, je n'ai aucune autorité pour vous évaluer ni pour sanctionner votre travail.

Pendant l'entrevue, vous devrez décrire votre profession. Des questions vous seront posées sur ce qui vous motive à être pompier, sur votre travail et sur les transformations amenées par la *Loi sur la sécurité incendie*. Avec votre autorisation, l'entrevue sera enregistrée pour qu'elle soit plus facile à conserver et à analyser.

Cette recherche aura plusieurs retombées positives pour le milieu de la sécurité incendie du Québec. Elle permettra principalement de disposer de données scientifiques québécoises et de faire connaître la profession de pompier au Québec.

Un rapport final sera disponible auprès de l'École nationale des pompiers du Québec en décembre 2012. Si vous le souhaitez, une copie de ce rapport vous sera transmise.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez besoin d'informations supplémentaires.

Je vous remercie à l'avance de votre collaboration et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Karine St-Denis", is written over a large, faint, stylized watermark of the name "Karine St-Denis".

Karine St-Denis, Ph.D.
Agente de recherche

2800, boul. St-Martin Ouest, bureau 3.08
Laval (Québec) H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6800
Sans frais : 1 866 680-ENPQ(3677)
Télécopieur : (450) 680-6818
Visioconférence: (450) 680-6015
empq@etpq.gouv.qc.ca

4. Approbation du Comité central d'éthique de la recherche du Gouvernement du Québec



Montréal, le 5 juillet 2012

Madame Karine St-Denis Ph.D.
École nationale des pompiers du Québec
2800 boul. St-Martin Ouest, bureau 3.08
Laval, Québec H7T2S9

Objet: CCER 12-13 – 03 - Approbation finale.

Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec.

Madame St-Denis,

Le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux a évalué votre projet de recherche à sa réunion du 5 juillet 2012. Lors de cette réunion, les documents suivants ont été examinés :

- Formulaire de demande de soumission d'un projet de recherche dûment complété signé et daté.
- Protocole de la recherche intitulé : Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec, daté du 26 juin 2012.
- Formulaire d'information et de consentement, daté du 26 juin 2012.
- Curriculum vitæ de Madame St-Denis.
- Lettre de Monsieur Claude Beauchamp, datée du 8 mai 2012.
- Lettre de Madame St-Denis, datée du 8 mai 2012, s'adressant aux sujets de recherche potentiels.
- Lettre de Madame St-Denis, datée du 8 mai 2012 s'adressant aux directeurs des services de sécurité incendie.

Le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux a évalué en comité plénier les aspects scientifiques et éthiques de votre projet de recherche et comme vous le savez, le formulaire d'information et de consentement a fait l'objet d'une évaluation préliminaire. Suite à cette évaluation préliminaire, une nouvelle version du formulaire d'information et de consentement nous a été soumise pour évaluation. Étant donné que les commentaires et les modifications avaient déjà été intégrés au formulaire d'information et de consentement et que nous n'avons pas d'autres commentaires à formuler suite à notre réunion, nous avons donc le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été approuvé, à l'unanimité par le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux.

Les documents que le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux a approuvés et que vous pouvez utiliser pour la réalisation de votre projet sont les suivants :

- Protocole de la recherche intitulé : Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec, daté du 26 juin 2012.
- Formulaire d'information et de consentement, daté du 5 juillet 2012.

Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 800
Montréal, Québec
H3A 3C6
Téléphone : (514) 873-2114, poste 252
Télécopieur : (514) 873-8768
Courriel (Johane de Champlain) : jdechamplain@frsq.gouv.qc.ca
Site du Comité : <http://ethique.msss.gouv.qc.ca/site/ccer.phtml>

Cette approbation éthique est valide pour un an à compter du 5 juillet 2012, date de l'approbation finale. Deux mois avant la date d'échéance, vous devrez faire une demande de renouvellement auprès du Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux, en utilisant le document du Comité prévu à cet effet accompagné du formulaire d'information et de consentement que vous utilisez.

Dans le cadre du suivi continu, le Comité vous demande de vous conformer aux exigences suivantes en utilisant les formulaires du Comité prévus à cet effet :

- De soumettre, pour approbation préalable au Comité, toute demande de modification au projet de recherche ou à tout document approuvé par le Comité pour la réalisation de votre projet.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, tout nouveau renseignement sur des éléments susceptibles d'affecter l'intégrité ou l'éthicité du projet de recherche ou d'accroître les risques et les inconvénients des sujets, de nuire au bon déroulement du projet ou d'avoir une incidence sur le désir d'un sujet de recherche.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute modification constatée au chapitre de l'équilibre clinique à la lumière des données recueillies.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, la cessation prématurée du projet de recherche, qu'elle soit temporaire ou permanente.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, tout problème identifié par un tiers, lors d'une enquête, d'une surveillance ou d'une vérification interne ou externe.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute suspension ou annulation de l'approbation octroyée par un organisme de subvention ou de réglementation.
- De soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute procédure en cours de traitement d'une plainte ou d'une allégation de manquement à l'intégrité ou à l'éthique ainsi que des résultats de la procédure.

Vous pouvez obtenir les formulaires du Comité téléchargeables à partir du site web à l'adresse suivante : <http://ethique.msss.gouv.qc.ca/site/ccer.phtml>

Finalement, nous vous rappelons que la présente décision vaut pour une année et peut être suspendue ou révoquée en cas de non-respect de ces exigences. Nous vous demandons d'utiliser pour votre projet le numéro de référence suivant CCER 12-13 - 03 pour toute correspondance avec le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux.

Le Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux est institué par le ministre de la Santé et des Services sociaux pour les fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec et suit les règles émises par l'Énoncé de politique des trois conseils et les Bonnes pratiques cliniques de la CIH.

Avec l'expression de nos sentiments les meilleurs.


COPIE

Serge Gauthier, M.D.
Président, Comité central d'éthique de la recherche du
ministre de la Santé et des Services sociaux

SG/
p. j.

Comité central d'éthique de la recherche du ministre de la Santé et des Services sociaux
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 800
Montréal, Québec
H3A 3C6
Téléphone : (514) 873-2114, poste 252
Télécopieur : (514) 873-8768
Courriel (Johane de Champlain) : jdechamplain@frsq.gouv.qc.ca
Site du Comité : <http://ethique.msss.gouv.qc.ca/site/ccer.phtml>

Page 2 sur 2

5. Grille d'observation

DESCRIPTIF GÉNÉRAL DE L'ACTIVITÉ	
DATE	
LIEU	
TYPE D'ACTIVITÉ	
RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ	
PERSONNES IMPLIQUÉES	
DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DE L'ACTIVITÉ	
ÉTAPES DE RÉALISATION DE L'ACTIVITÉ	
ÉQUIPEMENTS ET OUTILS UTILISÉS	
VOCABULAIRE UTILISÉ	
DIVISION DU TRAVAIL ET ASSIGNATIONS	
RÈGLES DE SÉCURITÉ	

6. Grille d'entrevue

1. Comment pourrait-on décrire la profession des pompiers du Québec ?
 - 1.1. Quels sont les devoirs et les responsabilités des pompiers ?
 - 1.2. Comment est organisé le travail des pompiers ?
 - 1.3. Pourquoi le métier de pompier est-il différent des autres métiers ?
 - 1.4. Pourquoi avez-vous décidé de devenir pompier ?
 - 1.5. Aujourd'hui, pourquoi êtes-vous toujours pompier ?
 - 1.6. Qu'est-ce qui différencie les services à temps et des services à temps partiel ?⁴⁵

2. Selon vous, la *Loi sur la sécurité incendie* a-t-elle modifié le travail des pompiers du Québec ?
 - 2.1. La *Loi sur la sécurité incendie* a-t-elle modifié votre façon de travailler ?
 - 2.2. La *Loi sur la sécurité incendie* a-t-elle modifié votre façon de voir votre métier ?
 - 2.3. La *Loi sur la sécurité incendie* a-t-elle modifié la perception que le public a de la profession des pompiers ?

3. Selon vous, comment les modifications produites par la *Loi sur la sécurité incendie* sont-elles perçues par les pompiers québécois ?
 - 3.1. Quelles sont les modifications qui sont vues comme positives ? Pourquoi ?
 - 3.2. Quelles sont les modifications qui sont vues comme négatives ? Pourquoi ?

⁴⁵ Cette question n'était pas prévue dans le devis de recherche initial. Vu l'intérêt des participants et sa pertinence pour la recherche, cette question a été ajoutée à la grille d'entrevue dès la première entrevue.

7. Exemple d'un manuel de codage

Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques par les municipalités.

Manuel de codage

Ministère de la sécurité publique (2001) *Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques par les municipalités*, Gouvernement du Québec, Ste-Foy, 71 pages.

CODES	DESCRIPTIONS DES CODES	EXEMPLES	PAGES
Description profession			
Déf. Hier.	Description de la hiérarchie des services et de la discipline		38, 39
Pp vs Pv	Pompiers professionnels vs pompiers volontaires		33, 35, 36, 50, 51, 57, 58, 59
Mission combat feu	Description de la mission des services de sécurité incendies – combat incendie	Inclut brigade industrielle p.26 Embrassement généralisé p.30-32 Temps intervention p.32-33, 43, 44, 46-50, 53, 55 Nombre de pompiers p.33-35, 43-45, 47,	7, 8, 10, 29 à 39, 43 à 53, 54, 55, 56, 57 Annexe 67 normes et nbr Annexe 71 Normes pour

CODES	DESCRIPTIONS DES CODES	EXEMPLES	PAGES
		50-51, 67 Préparation intervention p.35-38 Organisation travail et hiérarchie p.38-39	équipement et types interventions
Mission prév.	Description de la mission des services de sécurité incendies – prévention et sensibilisation	<p>La prévention représentera toujours, en effet, le moyen le plus sûr pour les municipalités de contrôler les risques et, ce faisant, de limiter les coûts économiques, financiers et sociaux de l'incendie. (p.8) voir suite p.8</p> <p>Les comportements négligents ou imprudents étaient toujours à l'origine de 45 % des incendies à survenir au Québec et de 60 % des décès qui surviennent ... (p.41)</p> <p>Lien mission prév. et mission rech. p.27, 41, 42, 43</p> <p>Lien P. normes et Mission prév p.28-29, 41</p> <p>Lien P. g. risques et Mission prév. 23, 25, 29</p>	7, 8, 10, 11, 19, 23, 24, 25, 26 à 29, 40 à 43, 53, 54, 59, 60, 62 Annexes p.69 Normes et autoprotection.
Mission rech.	Description de la mission des services de sécurité incendies – recherche causes incendies	Lien mission prév. et mission rech. p.27, 41, 42, 43	27, 41, 42, 43, 60, 62, 63
Mission smu	Description de la mission des services de	Inclut sauvetage	49, 50, 56, 57, 59, 63

CODES	DESCRIPTIONS DES CODES	EXEMPLES	PAGES
	sécurité incendies – premiers répondeurs et soins d'urgence		
Professionnalisation			
P. Normes	Rôle des normes dans la professionnalisation	Lien P g. risques et P. Normes NFPA 1201, 1710 et 1720.	8, 17, 24, 25, 28-29, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 47, 49, 51, 52, 53, 54 Annexes p.67-71
P. Loi	Rôle de la <i>Loi sur la sécurité incendie</i> dans la professionnalisation	Inclut règlements municipaux et autres règlements	3, 7, 12, 17, 24, 25, 35, 36, 38, 41, 42, 43, 51, 54, 55, 61, 63, 65
P. Form.	Rôle de la formation dans la professionnalisation	Inclut entraînement p.36-37.	7, 10, 11, 35, 36, 37, 51, 55, 57, 58, 62 Annexes p. 70 Normes et formation
P. Histo	Historique de la professionnalisation des services de sécurité incendie		9
P. g. risques	Gestion des risques établie par la Loi sur la sécurité incendie	En rupture avec les habitudes, prises dans de nombreux milieux, de limiter la protection contre les incendies aux seules mesures associées à l'intervention ou de faire reposer la décision à ce chapitre sur	3, 7, 9, 11, 12, 13, 14 17 à 26, 42, 46, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 65 p. 17 Normes NFPA

CODES	DESCRIPTIONS DES CODES	EXEMPLES	PAGES
		<p>des considérations strictement circonstanciées, ce modèle invite les administrations municipales à dresser le portrait des risques présents sur leur territoire et à faire la liste des divers moyens à leur portée, de manière à choisir les mesures les mieux adaptées aux conditions et aux capacités de leur milieu p.7</p> <p>Voir déf. et contenu p.12 et 15</p> <p>Voir lien entre P. g. risque et P reg. serv. 12, 54</p> <p>Voir aussi p. 17 éval. risque préalable à couverture des risques.</p> <p>p. 18 déf. risque.</p> <p>Lien P. g. risques et Mission prév. 23, 25, 29</p>	
P. Mort	Taux de décès comme justification de la professionnalisation	Relation P.mort et mission prév. (p. 18-19)	8, 10, 11, 12, 19, 24, 40,41, 42, 57
P. Mat.	Taux de pertes matérielles comme justification de la professionnalisation - inclut coût financier, perte d'usine, etc.	Relation P.mat et types bâtiments (p.19) Inclut fermeture usine p.24, 41	8, 10, 11, 12, 18, 19, 24, 40, 41, 42, 57

CODES	DESCRIPTIONS DES CODES	EXEMPLES	PAGES
P. Ass.	Coût assurance et remboursement d'assurance comme justification de la professionnalisation		11, 24
P. Ress.	Limites ou mauvaises utilisations des ressources comme justification de la professionnalisation	291 des 961 services municipaux de sécurité incendie recensés en 1999 comptaient moins de vingt pompiers, dont 36 disposaient de moins de dix pompiers (p.58, voir aussi investissements municipaux/an)	8, 10, 11, 40,46, 57, 58, 61
P. Reg. Serv.	Regroupement des services comme justification de la professionnalisation	Voir lien entre P. g. risque et P reg. serv. (p.12) Voir exemple verglas p.60	8, 12, 35, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63
P. Poursuite	Poursuites judiciaires comme justification de la professionnalisation	Inclut exonération en cas de poursuite, p. 3, 55	3, 11, 55