

**Police et société :
Les cahiers de la recherche
en sécurité publique**

**Étude sur la socialisation
professionnelle des policiers québécois
Analyse des données de la troisième phase**

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

CONCEPTION : Marc Alain, Ph.D
Professeur au département de psychoéducation
– Université du Québec à Trois-Rivières
Martin Grégoire M.Sc
Candidat au doctorat – Université du Québec à Trois-
Rivières

© École nationale de police du Québec, 2006.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisées par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2006.
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal – 4^e trimestre 2006

ISSN 1708-7708 (Imprimé)

ISSN 1708-7716 (En ligne)

Table des matières

Sommaire	7
Qui sont les répondants et où travaillent-ils?.....	7
Mission de formation.	8
Le maintien d'un idéal élevé et les difficultés rencontrées dans la réalité	8
Perméabilité à une culture policière plus traditionnelle.....	9
1. INTRODUCTION	11
2. PREMIÈRE PARTIE – PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE ET DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON	15
2.1 Représentativité et validité des réponses de l'échantillon de la phase 3.	17
2.2 Description des caractéristiques des répondants en phase 3	21
3. DEUXIÈME PARTIE – IMMOBILITÉ ET MOBILITÉ DES ATTITUDES DES RÉPONDANTS D'UNE PHASE À L'AUTRE	29
3.1 Stabilité et persistance des opinions par rapport aux idéaux du métier de policier et à l'opinion d'avoir fait le bon choix de carrière	31
3.2 Réalisme, désillusions et frustrations : confirmation et accentuation des tendances amorcées entre les phases 1 et 2	36
3.3 Les torts et les retors : aléas de la pratique quotidienne et perméabilité à la cultures policière traditionnelle, confirmation et accentuation des tendances amorcées.	46
4. TROISIÈME PARTIE – PROSPECTIVE ET EXPLORATIONS SUR LES THÈMES DE L'ÉTHIQUE EN MILIEU POLICIER.	55
4.1 Sélection et description des participants retenus pour fin d'analyse longitudinale ; processus de construction des variables à l'étude.	56
4.2 Principaux résultats.....	58

5. CONCLUSION	67
----------------------------	-----------

BIBLIOGRAPHIE	69
----------------------------	-----------

LES ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire de la phase 1	73
---	-----------

Annexe 2 – Questionnaire utilisé à la phase 2.....	83
---	-----------

Annexe 3 – Questionnaire utilisé à la phase 3.....	95
---	-----------

LES TABLEAUX

Tableau 2.1 Valeur et signification du chi-carré obtenu sur la distribution des sujets en phases 1 et 3 pour trois descripteurs invariants.....	19
---	----

Tableau 2.2 Les répondants, selon le genre, de la phase 1 à la phase 3.	21
--	----

Tableau 2.3 Répartition des répondants selon les organisations qui les emploient et le genre.	22
--	----

Tableau 2.4 Fonction, grade et poursuite d'étude en continue en phase 3. Tableau 3.1 : Stabilité des opinions à propos des choix personnels pour la profession policière de la phase 2 à la phase 3.....	25
--	----

Tableau 3.1 Stabilité des opinions à propos des choix personnels pour la profession policière de la phase 2 à la phase 3.	32
--	----

Tableau 3.2 Caractéristiques comportementales fortes relatives au métier de policier, de la phase 2 à la phase 3. ...	33
---	----

Tableau 3.3 Évolution des éléments de désillusion et de frustration endogènes, de la phase 1 à la phase 3..	37
---	----

Tableau 3.4 Évolution des éléments de désillusion et de frustration exogènes, de la phase 1 à la phase 3. ...	42
---	----

Tableau 3.5 Positions et attitudes plus traditionnelles face au travail policier, de la phase 1 à la phase 3.....	48
---	----

Tableau 3.6 Positions concernant les gratuités durant le travail des policiers, de la phase 1 à la phase 3.....	50
---	----

Tableau 3.7 Attitudes et opinions associées au code du silence, de la phase 1 à la phase 3.	52
--	----

Tableau 4.1	Moyenne et écart-type des variables composites tirées de la seconde partie du questionnaire.....	59
Tableau 4.2	Différence de moyennes entre les hommes et les femmes.	60
Tableau 4.3	Corrélations de Pearson entre les 9 variables composites.....	61
Tableau 4.4	Régressions multiples.....	62
Tableau 4.5	Analyses à mesures répétées Gratuités.....	62
Tableau 4.6	Analyses à mesures répétées Moyens illégaux.	62
Tableau 4.7	Analyses à mesures répétées Organisation et éthique	63

LES FIGURES

Figure 2.1	Répartition du nombre de répondants, selon l'organisation policière où ils souhaiteraient être affectés et celle qui les emploie effectivement.	23
Figure 2.2	Évolution du statut d'emploi des répondants entre les phases 2 et 3.	24
Figure 2.3	Répartition des statuts selon le type d'organisation qui engage.	26
Figure 4.1	Perception des gratuités à la phase 1, 2 et 3.....	64
Figure 4.2	Perception des moyens illégaux à la phase 1, 2 et 3..	64
Figure 4.3	Perception de l'organisation et de l'éthique à la phase 1, 2 et 3.....	64

Sommaire

Cette troisième phase de la démarche longitudinale amorcée en avril 2002 vient essentiellement confirmer certaines des tendances amorcées lors de la phase 2, qu'il s'agisse tout autant des éléments de stabilité que de ceux ayant trait aux changements d'attitude observés auprès des répondants. Ce rapport de recherche présente les résultats obtenus au terme d'une analyse descriptive de la teneur des données; en fonction de leur pertinence, des extraits des entretiens réalisés auprès de 8 volontaires seront couplés aux données quantitatives.

Qui sont les répondants et où travaillent-ils

- En phase 3, soit deux ans après la fin du stage de formation initiale en patrouille gendarmerie de l'ENPQ, 316 des 723 aspirants de la phase 1 ont bien voulu compléter et nous retourner le questionnaire, soit un taux de réponse de 44 %.
- Bien que le taux de réponse soit à la baisse, notons que le nombre de répondants est encore suffisamment élevé pour que les résultats soient probants, ce que nous confirment les tests statistiques de représentativité de l'échantillonnage. On remarque également que les proportions d'hommes et de femmes demeurent pratiquement les mêmes d'une phase à l'autre.
- Or, compte tenu de l'importance croissante du nombre de femmes issues de la formation policière, nous observons qu'elles ne se répartissent pas également entre les organisations qui les emploient, le SPVM et la SQ montrant des modalités d'embauche opposées, i.e. la proportion de femmes étant plus élevée à Montréal que dans le cas de l'organisation policière provinciale.
- Le principal employeur des recrues demeure encore les services de police municipaux, ceux-ci employant 43 % des répondants (contre 31 % à la Sûreté du Québec et 26 % au Service de police de la ville de Montréal).
- Il subsiste une différence significative entre les deux éléments : si le choix d'être affecté au SPVM est à peu près comblé, il demeure que celui de l'être à la Sûreté du Québec ne l'est en revanche qu'en

partie seulement. Cette volonté d'être affecté à la Sûreté du Québec s'expliquerait en partie par ce que les répondants considèrent être certains avantages qu'offrirait cette organisation.

- Après maintenant un peu plus de deux ans après l'obtention de leur diplôme de l'ENPQ, le statut d'emploi des recrues tend à se stabiliser toujours un peu plus. C'est maintenant tout près de la moitié des répondants qui ont obtenu une permanence; par ailleurs, lorsque nous demandions, en phase 2, si les répondants souhaitaient changer d'employeur, 67 % d'entre eux répondaient par la négative. Or, en phase 3, cette proportion grimpe à 83 %.

Mission et formation

- Le questionnaire envoyé aux répondants touche à plusieurs occasions à l'adéquation perçue entre les éléments de la formation et les missions et réalités du terrain de l'intervention policière. Nous constatons, en phase 2, que les répondants se rendaient compte que la formation reçue ne leur donnait pas nécessairement tous les outils dont ils ont besoin; cette impression persiste et ne s'atténue guère en phase 3.
- Ce décalage pourrait en partie s'expliquer par le constat que les jeunes policiers font maintenant que l'expérience de terrain constitue une plus value absolument fondamentale à la formation de base.
- La question des priorités de l'intervention policière poursuit la tendance amorcée lors de la seconde phase de notre étude. On remarque en effet que les répondants continuent peu à peu à délaisser la notion que la mission première de la police consiste à secourir et qu'il convient de faire respecter la loi et de lutter contre les délinquants. Nous constatons tout de même que le premier choix de réponse, «secourir», est encore donné par la majorité des répondants, et que les pourcentages se maintiennent.

Le maintien d'un idéal élevé et les difficultés rencontrées dans la réalité

- Nous avons notés, lors de l'analyse des résultats de la seconde phase de l'étude, à quel point les raisons fondamentales ayant conduit les répondants à opter pour le métier de policier demeuraient

fermement ancrées un an après leur sortie de l'ENPQ. Or, en phase 3, soit deux ans après la fin de la formation initiale, nous ne pouvons que constater à quel point ces éléments sont solides.

- Or, il convient de souligner que ces dispositions, tout à fait positives à l'égard des fondements du métier, vont être quelque peu tempérées par ce que nous conviendrons d'appeler des désillusions, voire même, des constats que la réalité de l'intervention policière peut parfois être difficile et frustrante.

Perméabilité à une culture policière plus traditionnelle

Il convient de se demander, avant de conclure ce sommaire, jusqu'à quel point la socialisation professionnelle implique-t-elle que les recrues s'imprègnent de certaines valeurs plus typiquement associées à une culture professionnelle bien établie. Il ne s'agit pas ici d'émettre quelque jugement que ce soit, au contraire, notre démarche consiste à documenter aussi fidèlement que possible l'ensemble des mécanismes de ce processus d'intégration à un métier dont la fonction sociale est à la fois extrêmement importante et hautement symbolique. À cet égard, les données discutées dans le cadre de ce rapport de recherche doivent être mises en contexte d'une réalité où les répondants en sont encore à une étape d'intégration qui n'est certainement pas entièrement complétée.

- Au fur et à mesure des différentes étapes de cette démarche, force est de constater que les répondants vont de plus en plus adhérer à certains traits culturels traditionnellement associés à la profession policière. C'est particulièrement le cas avec les gratuités offertes par les commerçants et la population.
- Sur un point potentiellement plus préoccupant, soit celui des pratiques entourant le «code du silence», nous constatons aussi que les tendances amorcées à la phase deux se maintiennent et s'amplifient.
- Les analyses statistiques longitudinales révèlent que les attitudes concernant les gratuités s'observent dès la phase initiale, et que dès ce moment, les hommes et les femmes se distinguent, une distinction qui, là aussi, prendra de l'ampleur au fil des ans.
- Ce phénomène est cependant moins marqué pour tout ce qui a trait aux éléments du code du silence où, s'il est vrai qu'une démarcation

entre hommes et femmes subsiste, on constate l'amorce des attitudes plus à partir de la phase deux, soit au moment de l'embauche comme policier. Cette observation générale vaut également pour une attitude majoritairement négative à l'égard de l'autorité organisationnelle.

Les démarches de ce type demeurent tout à fait exceptionnelles dans la courte histoire du développement des connaissances de l'appareil policier occidental et de ces liens et rapport avec le social. Nous sommes plus que convaincus de l'importance de la poursuivre. Or, les phases à venir vont devoir surmonter un certain nombre d'obstacles, dont l'un des plus important sera de fidéliser autant que possible ceux et celles qui ont volontairement accepté d'y participer. Ce n'est qu'au prix de cette fidélisation que la valeur scientifique de cette démarche pourra être un tant soit peu préservée.

1. INTRODUCTION

Parce que la police constitue, que nous le voulions ou non, un corps de métier teinté de traits culturels et sociaux très spécifiques, tout en représentant une icône sociale impossible à ignorer, elle attire depuis longtemps l'attention des chercheurs, que les policiers eux-mêmes le veuillent ou non, d'ailleurs. Notre propre démarche s'inscrit en ce sens qu'il importe de connaître autant que possible certains des éléments fondamentaux de la jonction entre la police et la société dans laquelle elle s'insère. Pour ce faire, nous abordons cette jonction en étudiant les parcours de socialisation professionnelle d'un échantillon de jeunes policiers et policières du Québec.

On définit l'objet que constitue la socialisation professionnelle comme l'ensemble des processus formels et informels par lesquels un individu acquiert les traits culturels et sociaux propres à un corps de métier, une profession, voire même une entreprise donnée (Dubar et Tripier, 2003). Bien que la plupart des travaux réalisés sur le thème de l'insertion professionnelle des officiers de police reposent sur des témoignages à posteriori (i.e., en demandant à des policiers d'expérience comment s'étaient effectuées les premières étapes de leur carrière), quelques-uns de ces travaux ont abordé la question pendant que le processus d'intégration s'effectuait.

Cette manière d'aborder la question remonte aux travaux de Van Maanen (1973, 1974, 1975 et 1977) et de McNamara (1967). McNamara réalisa l'une des premières études longitudinales de l'intégration professionnelle des recrues du Service de police de la ville de New York. Il était particulièrement intéressé par les éléments de rupture entre la formation policière de l'époque et le travail de tous les jours sur le terrain. Ainsi, par exemple, McNamara démontra à quel point les modèles de communication enseignés aux recrues étaient complètement déphasés dans le New York de cette époque où les habitants n'avaient que fort peu d'estime pour la police. McNamara proposa alors de faire en sorte que les programmes de formation soient un calque le plus parfait possible de la réalité de la rue.

Van Maanen, de son côté, identifia les stades itératifs de l'intégration des recrues à la culture policière. Comme nos propres résultats le montrent, les deux premiers stades évoqués par Van Maanen sont encore tout à fait

d'actualité : le stade de l'anticipation, où les recrues expriment un mélange d'idéalisme et d'anxiété, et celui du choc de la réalité, où l'idéalisme initial se transforme en une certaine désillusion au constat que le travail policier est certainement moins exaltant et émotionnellement chargé que ce qui était attendu. Une décennie plus tard, Ericson (1982) s'intéressa à l'intégration de recrues policières au Québec et en Ontario, en suivant ces recrues sur le terrain pendant les interventions. Il s'intéressait tout particulièrement aux effets des contacts répétés des jeunes policiers auprès de personnes en état de crise et rébarbatives à la coopération. Ericson conclut que ces contacts, lorsqu'ils surviennent de façon régulière pendant plusieurs périodes de travail de suite, tout en forçant les recrues à de longs moments consacrés à la rédaction de rapports d'événements, finissent par inhiber la capacité créative des recrues, en particulier pour tout ce qui a trait aux aspects plus préventifs de leur travail. Au milieu des années 1980, Fielding (1988) consacra ses observations à l'entraînement des recrues britanniques. Il démontra que la socialisation professionnelle empruntait deux cheminements parallèles, un premier plus officiel et directement issu des éléments formels de la formation et un second, beaucoup plus informel, qui résultait de la confrontation entre l'idéalisme des recrues et les premiers contacts avec des collègues expérimentés. Fielding réalisa à quel point cet idéalisme initial se transformait rapidement en une apathie plus ou moins grande à l'égard des tâches plus répétitives et routinières de l'intervention policière, une mutation que l'on observe également de la part de nos sujets.

Plus récemment, Chan (2003) et son équipe réalisait une étude de suivi d'un échantillon de recrues policières australiennes, une étude remarquable, tant par son ampleur que par la teneur des résultats obtenus. Les chercheurs ont suivi quelques 150 recrues du Service de police de la Nouvelle-Galles Du Sud pendant deux ans, et ce, de leur entrée à l'école de police, à leur première année comme policier. Les résultats obtenus sont largement similaires aux nôtres sur plusieurs aspects, notamment quant à l'importance accordée à l'engagement professionnel et l'apparition de désillusions et d'un certain cynisme dès l'entrée en fonction :

« (...) la plupart des recrues ont joint les rangs de la police avec un niveau d'attente élevé et une image idéalisée du rôle policier, mais au moment d'entrer en fonction en tant que constable, beaucoup étaient désillusionnés et cyniques à l'égard du travail policier et de l'organisation policière, tout en demeurant très fidèles à leur

vocation et aux liens de camaraderie tissés avec leurs collègues . »
(Chan, 2003 : 3. Notre traduction)¹ »

Pour ce qui est plus précisément de nos propres travaux, ils sont directement inspirés de l'étude de suivi de cohorte réalisée par Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon (Monjardet et Gorgeon, 1992, 1993, 1996 et 1999). Leur principal objectif, tout comme le nôtre, consistait à suivre les trajectoires d'insertion professionnelle pendant qu'elles se déroulaient, et ce, avec un échantillon suffisamment grand pour permettre une lecture la plus fine possible de ces diverses trajectoires et leurs liens avec des conceptions et des attitudes particulières exprimées par les sujets tout au long de la recherche.

1. "(...) most recruits join the police with high expectations and lofty ideals, but by the time they graduate as police constable, many have become disillusioned and cynical about police work and the police organization, although they remain firmly committed to their vocation and bonded with their work mates."

2. PREMIÈRE PARTIE, PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE ET DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Ce rapport présente l'analyse des résultats obtenus au terme de la troisième phase d'une démarche qui en comprend cinq. Le principal objectif de cette démarche consiste à explorer et à documenter aussi précisément que possible les différents processus de modification des attitudes et des opinions qu'entretiennent des recrues policières au cours des premières années de métier. Il s'agit d'une première au Québec, mais qui a fait l'objet de quelques démarches ailleurs en Occident, notamment en Australie (Chan, 2003), et plus près de nous, en France, par les travaux de Monjardet et Gorgeon (1992, 1993, 1996 et 1999). Tel que nous l'avons mentionné ci haut, la démarche entreprise par l'École nationale de police du Québec s'inspire en grande partie des travaux menés en France, que ce soit sur le plan de la méthode – un suivi longitudinal avec emploi des mêmes énoncés de questions utilisés d'une relance à l'autre auprès d'une même cohorte de recrues – que celui de l'assise théorique – une démarche sociologique sur les modifications et les persistances des notions fortes autour de la fonction policière en occident².

La démarche québécoise diverge toutefois de la démarche française sur au moins deux plans. Tout d'abord, il va de soi que certaines des questions ont du faire l'objet d'une adaptation au contexte québécois, les grades policiers, par exemple, de même que certaines locutions législatives étant trop spécifiques au contexte français; notons, de plus, que 21 questions supplémentaires ont été ajoutées à la version québécoise du questionnaire. Ces 21 questions, adaptées des travaux de Hyams (1990), portent toutes sur les aspects éthiques du métier et de la pratique policière; ce thème fera d'ailleurs l'objet d'une discussion approfondie lors de la troisième partie du présent rapport. C'est ensuite, toute la logistique de la démarche qui a du faire l'objet d'une refonte; cet aspect mérite d'être explicité ici, si tant est qu'il n'est pas sans conséquences importantes pour les étapes à venir.

2. La version du questionnaire utilisée dans l'enquête québécoise reprend d'ailleurs essentiellement les mêmes énoncés que ceux de l'enquête réalisée en France, ce qui, à terme, permettra la réalisation d'un comparatif à valeur heuristique ajoutée. Les questionnaires utilisés pour les trois phases de l'étude se retrouvent en annexe du présent rapport.

En effet, Monjardet et Gorgeon ont été en mesure de réaliser leurs travaux dans un contexte nettement plus facile que ce ne sera le cas ici; tout d'abord, le fait est que l'ensemble des participants à l'étude française – le nombre total en première phase avoisinait 1000 sujets – faisaient partie d'une seule et même cohorte, au sein d'une seule et même institution, à savoir, l'École de police de Paris; de plus, ces sujets ont à peu près tous été embauchés par un seul employeur, dans ce cas-ci l'État français, les policiers étant considérés là-bas comme des fonctionnaires qui sont engagés par le biais de procédures de concours d'accès à la fonction publique. Par ailleurs, la formation des policiers français n'est pas exactement comparable à ce qui se fait au Québec : la formation qualifiante initiale s'y déroule sur un an, partagée en sessions plus théoriques et en stages sur le terrain. Les deux premières phases de l'enquête française ont été réalisées pendant la formation, soit en tout début pour la première, et en toute fin pour la seconde.

Le terrain québécois diverge de beaucoup, et ce, sur tous ces plans. Tout d'abord, les 723 participants de départ n'ont pas été joints en même temps pour ce qui est de la première phase; comme les facilités de l'ENPQ ne peuvent accueillir plus de 180 aspirants policiers à la fois, les dates de commencement du stage de 15 semaines se chevauchent tout au long de l'année académique. Nos 723 participants appartiennent donc aux cohortes 19 à 30 étant passées par l'ENPQ entre le mois d'avril 2002 et celui de janvier 2003, soit à un an d'intervalle entre les répondants de trois premières cohortes et ceux des trois dernières, si l'on compte les deux mois de la période des vacances estivales. Ceci revient à dire, en fait, que lorsque les trois dernières cohortes achevaient de répondre au questionnaire de la phase 1, il était alors temps d'amorcer les démarches de relance auprès des participants des trois premières cohortes pour la phase 2 de l'enquête, et ainsi de suite. Le contexte policier québécois est, en second lieu, très différent de celui que connaissent les Français : ici, et bien que le nombre ait quelque peu diminué depuis la dernière réforme de la carte policière, les employeurs potentiels des recrues demeurent aux alentours de 40 organisations policières et c'est sans compter qu'il n'est pas du tout exceptionnel qu'une recrue passe par deux, voire trois employeurs au cours de ses premières années comme policier³. En ce sens, donc, la

3. Comme nous le verrons plus loin, c'est par la Sûreté du Québec que beaucoup des finissants de l'ENPQ souhaiteraient être embauchés, les conditions, notamment salariales, y étant perçues comme plus avantageuses. Or, on remarque, trois ans maintenant après la fin de la formation initiale, que plusieurs recrues ont « fait leurs

logistique de l'enquête y est beaucoup plus complexe et il est également plus difficile de retracer l'ensemble des participants de départ, ceux-ci n'occupant pas une position vraiment stable avant la fin de la troisième ou quatrième année comme policier.

En phase 3, c'est 314 des 723 participants de la phase 1 qui ont retourné le questionnaire, soit un taux de réponse de 43,4%. Ce taux pourrait sembler élevé, or, il convient dès maintenant de soulever quelques inquiétudes à l'égard de la fidélité de ces sujets. Le taux de réponse affiché lors de la phase 2 était de 55,3 %, soit 400 répondants des 723 de départ. Il ne s'était passé qu'un an entre les deux premières phases et encore un an entre les phases 2 et 3 ; or, c'est maintenant un peu plus de deux ans qui viennent de s'écouler pour ce qui est de la relance de la phase 4. S'il est vrai que le statut d'emploi des recrues s'est maintenant considérablement stabilisé, il n'en demeure pas moins qu'ils risquent, d'une part, d'être difficiles à retracer et, d'autre part, d'être moins tentés de s'astreindre à l'exercice de remplir et de retourner le questionnaire, un détachement bien compréhensible s'étant maintenant opéré à l'égard de leur alma mater⁴. En conséquence, pour ce qui est des deux autres phases à venir, il conviendra d'être, d'une part, très insistant dans les relances tout en étant également, d'autre part, très persuasif quant à l'importance continuer de participer à l'étude. Ces dernières remarques faites, nous pouvons aborder maintenant les questions relatives à la représentativité des participants de la phase 3, de même que la validité interne des réponses qu'ils nous ont fournies.

2.1 Représentativité et validité des réponses de l'échantillon de la phase 3.

Toute la question de la représentativité tourne ici autour de deux thèmes clés. Un premier élément, assez facile à régler, consiste à se demander jusqu'à quel point les 314 sujets de la phase 3 sont ou non

classes » au sein de services de police municipaux pour ensuite joindre les rangs de la SQ, cette dernière organisation se trouvant alors dans la position privilégiée d'engager des « recrues » déjà bien au fait des contingences réelles de la fonction policière, tandis que du côté des services municipaux, la difficulté de cumuler de l'expérience au sein des troupes se fait sentir.

4. Nous verrons plus loin au cours de ce rapport, que les souvenirs gardés du passage à l'ENPQ ne sont pas, pour ceux et celles qui ont bien voulu nous en faire le commentaire, des plus idylliques. En conséquence, nous pouvons penser que l'idée de collaborer à nouveau avec l'institution pourrait être envisagée avec peu d'enthousiasme par une proportion non négligeable de sujets.

significativement différents des 723 répondants de départ. Le second élément, quant à lui, implique une analyse un peu plus poussée : c'est toute la question de savoir jusqu'à quel point le fait de retourner le questionnaire rempli indique ou non une propension à répondre systématiquement différente de celle des participants qui n'ont pas retourné le questionnaire. En d'autres termes, le lecteur consciencieux pourra fort bien penser que les réponses analysées ici sont biaisées du seul fait qu'une majorité des participants de départ ont gardé le silence et que ces derniers pourraient effectivement avoir des attitudes et des opinions très divergentes de ceux et celles qui ont répondu. Commençons par régler tout d'abord le cas de la représentativité.

D'emblée, et avant de poursuivre la discussion, il convient de remarquer que l'attrition du nombre de participants, au fur et à mesure que se déroule l'enquête, entache celle-ci d'une lacune méthodologique importante : si, en termes purement statistiques, les 723 participants de départ pouvaient constituer un échantillon tout à fait représentatif de l'ensemble des jeunes hommes et jeunes femmes qui choisissent le métier de policier au Québec, ce n'est que de moins en moins le cas au fil des phases subséquentes. À moins de 400 sujets maintenant, il est très clair que la puissance statistique des réponses qui nous sont données un peu plus de trois ans après le début de l'enquête a diminué à un point tel que cette population de 314 répondants ne représente plus de façon statistiquement significative ce que pensent les recrues policières québécoises dans leur ensemble. Autrement dit, et toujours en termes statistiques, nos 314 répondants expriment des points de vue et des attitudes significativement représentatives de celles des 723 sujets de départ, mais pas nécessairement représentatives de celles des policiers québécois en service actif depuis un peu plus de trois ans. Mais, outre le fait d'une simple représentativité statistique, voyons maintenant comment, sur le plan des opinions, nos 314 sujets de la phase 3 se distinguent ou non des 723 de la phase 1 ; ce sont les données illustrées au tableau de la page suivante qui nous permettent d'effectuer cette analyse.

Trois items du questionnaire vont être mis à profit pour l'analyse. Il s'agit donc, en toute logique, de trois caractéristiques invariantes, à savoir, le numéro de cohorte à laquelle le répondant était assigné lors de son passage à l'ENPQ, le collège où il était inscrit pour son cours de technique policière, et, finalement, le genre. L'hypothèse de travail se trouve ici à être à l'envers de ce que l'on attend habituellement : si l'on tente généralement de trouver une différence statistiquement significative entre les deux mesures mises à l'épreuve, dans notre cas spécifique, c'est

Tableau 2.1 : valeur et signification du chi-carré obtenu sur la distribution des sujets en phases 1 et 3 pour trois descripteurs invariants.

Descripteur invariant	Valeur de chi-carré (degrés de liberté)	Valeur de chi-carré attendue à $p \leq 0,05$ (Siegel, 1956)
Numéro de cohorte (de 19 à 30)	13,84 (dl=11)	19,68
Collège (10 programmes de technique policière)	8,91 (dl=9)	16,92
Genre	2,55 (dl=1)	3,84

exactement le contraire. C’est qu’en mesurant la distribution des 723 sujets de la phase 1 au travers des différentes catégories de ces trois items, et en faisant la même opération uniquement pour les 314 sujets de la phase 3, ces derniers pourront être représentatifs de l’ensemble de départ si et seulement si les écarts de distribution ne sont pas significatifs au test non paramétrique de chi-carré, ce que nous confirment amplement les données du tableau précédent. Les valeurs de chi-carré au seuil attendu de 5 % – la colonne de droite du tableau 2.1 – sont dans les trois cas, plus élevée que la valeur effectivement obtenue – i.e., les valeurs affichées dans la colonne du milieu. Nous sommes donc confortablement en mesure de penser que nos 314 répondants sont effectivement représentatifs de l’ensemble des sujets de départ, que, à titre d’exemple, il n’y a pas une surreprésentation de telle ou de telle cohorte, pas plus qu’une surreprésentation d’un tel collègue par rapport aux autres.

Ceci fait, nous pouvons maintenant passer à la question de la propension particulière à répondre dans un sens plutôt que dans un autre du simple fait de remplir et de retourner le questionnaire en phase 3. Cette question est importante en ce sens que ce n’est qu’une fois cette vérification réalisée que nous serons en mesure de penser que les changements d’opinion que nous allons analyser à partir des réponses données par les 314 sujets de la phase 3 sont autant d’images fidèles des processus de modification d’attitude et d’opinion à l’œuvre auprès des 409 autres recrues qui ne nous ont pas retourné le questionnaire rempli. Ici, bien évidemment, nous ne connaissons jamais ces réponses; mais nous pouvons toutefois émettre l’hypothèse que si tant est que les 314 sujets de la phase 3 ne sont pas distribués différemment de l’ensemble de leurs collègues quant à des caractéristiques descriptives invariantes, nous

pouvons également nous attendre à ce que les opinions qu'ils émettaient à la phase 1 ne devraient pas l'être non plus.

Nous avons réalisé ces vérifications sur l'ensemble du questionnaire. Or, on retrouve précisément 5 des 108 questions adressées en phase 1 où le test statistique utilisé fait ressortir de légères différences significatives dans la répartition des réponses données par l'ensemble des sujets, d'une part, et les 314 répondants de la phase 3, d'autre part. La question de savoir jusqu'à quel point ces écarts invalident ou non notre argument que les répondants de la phase 3 sont finalement assez semblables à ceux et celles qui n'ont pas retourné le questionnaire implique des démonstrations mathématiques qui dépassent le cadre du présent rapport. Si tant est, donc, que ces différences invalideraient les analyses proposées ici, nous sommes d'avis que toute la démarche perd alors son sens. Par ailleurs, comme nous avons déjà effectué ces tests lors des travaux précédents à l'égard des changements d'attitudes entre les deux premières phases, que là, également, les réponses à certaines des questions affichaient quelques légères différences, et que les périodiques scientifiques où ont été publiés ces travaux n'ont fait aucune objection (International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice, d'une part, et Les Cahiers de la sécurité intérieure, d'autre part), nous sommes d'avis que les analyses que nous proposons devraient tenir la route, à tout le moins pour les fins du présent rapport.

Nous avons donc confirmé, d'une part, que les sujets de la phase 3 ne disposent pas de caractéristiques descriptives significativement différentes ni non plus, d'autre part, qu'ils faisaient état de prédispositions particulières quant à leur positionnement initial à l'égard des différentes facettes du métier de policier qui sont explorées dans le questionnaire envoyé. Ce qui revient à dire que s'il ne nous est pas possible de démontrer que les opinions de nos répondants de la troisième phase de l'enquête sont bel et bien le reflet de celles de leurs collègues à travers tout le territoire québécois, en revanche, le fait de répondre ou non au questionnaire ne constitue pas, globalement, un facteur de différence d'opinion à un an, deux ans, ou trois ans d'intervalle pour les 723 participants à la phase initiale de l'enquête. Les modifications d'attitudes et d'opinion que nous allons maintenant explorer correspondent significativement aux processus de changement qui sont à l'œuvre chez tous les sujets des cohortes 19 à 30 formés à l'ENPQ pendant l'année scolaire 2002-2003.

2.2 Description des caractéristiques des répondants en phase 3

Le tout premier rapport d’analyse de la phase 1 de notre enquête (ENPQ, 2004) départageait les analyses selon le type des données qui y étaient discutés : une partie purement descriptive des caractéristiques des répondants, une seconde partie pour tout ce qui avait trait aux données quantitatives, à savoir, les opinions et attitudes au temps 1. Une troisième partie était consacrée à une exploration de divers croisements possibles, notamment entre certaines attitudes fortes à l’endroit du métier et des caractéristiques descriptives, telles que le collège ou le genre, et, finalement, une quatrième partie était consacrée à l’analyse des données qualitatives, soit une analyse des propos tenus par les 10 volontaires s’étant astreint à un entretien semi-dirigé. Nous avons, par la suite, poursuivi la démarche d’analyse en prononçant deux communications lors du congrès de l’American Society of Criminology tenu à Paris en 2004 et en publiant deux articles dans des revues savantes (Alain et Baril, 2005, 2006) ; notons que dans ce dernier cas, seules des analyses purement quantitatives ont été présentées.

Or, ces approches toutes en cloisonnement plus ou moins étanche nous semblent maintenant, avec le recul de l’expérience acquise, un peu stériles. En d’autres termes, nous tiendrons désormais le pari que ces sources de données peuvent s’alimenter les unes les autres pour nous permettre une lecture beaucoup plus riche et concise des processus de socialisation professionnelle que nous observons⁵. Déjà, même pour ce qui est de la description des caractéristiques des répondants, le recours à des données d’entretien se révèle tout à fait fécond.

Tableau 2.2 : Les répondants, selon le genre, de la phase 1 à la phase 3.

	Phase 1	Phase 2	Phase3
Femmes	300 (42 %)	185 (46 %)	145 (46 %)
Hommes	417 (58 %)	216 (54 %)	171 (54 %)
Total	717 (100 %)	401 (100 %)	316 (100 %)

5. Mentionnons qu’il existe une source supplémentaire de données que faute de temps, nous n’avons pas été ne mesure d’exploiter réellement : aux envois réalisés à chacune des phases, en plus du questionnaire, de la feuille réponse et du résumé des principales observations effectuées à la phase précédant l’envoi postal, nous invitions également les participants qui le désiraient à nous retourner leurs commentaires personnels sur une feuille à part. Or, il se trouve que ces commentaires ont été beaucoup plus nombreux que ce à quoi nous nous attendions au départ, et un simple survol en montre toute la richesse. Nous devrions être en mesure de les insérer à une démarche d’analyse croisée lors des prochaines phases de l’enquête.

Comme nous l'avions remarqué au cours de la section précédente en des termes plus statistiques, nous pouvons constater ici, en des termes descriptifs, que les proportions d'hommes et de femmes demeurent pratiquement les mêmes d'une phase à l'autre. Compte tenu de l'importance croissante du nombre de femmes issues de la formation policière, il convient de se demander comment elles se répartissent selon les organisations qui les emploient, ces résultats étant illustrés au tableau suivant.

Tableau 2.3 : répartition des répondants selon les organisations qui les emploient et le genre.

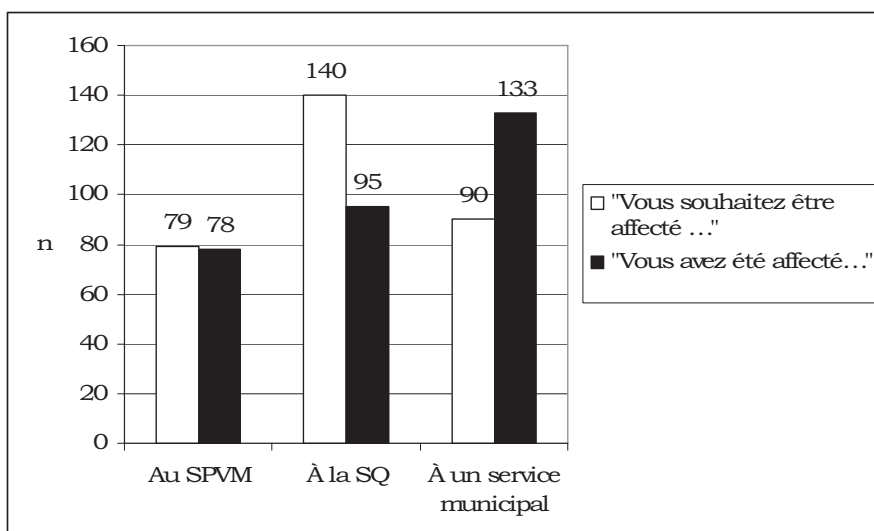
	SPVM	Sûreté du Québec	Sûreté municipale
Femmes	42 (54 %)	40 (42 %)	55 (41 %)
Hommes	36 (46 %)	55 (58 %)	78 (59 %)
Total	78 (100 %)	95 (100 %)	133 (100 %)

Comme on peut le constater ici, le SPVM tend à se démarquer quelque peu en matière d'embauche en privilégiant légèrement plus les femmes que ce n'est le cas à la fois des sûretés municipales et de la Sûreté du Québec. Par ailleurs, et c'est que ce nous confirme le graphique suivant, le principal employeur des recrues demeure encore les services de police municipaux, ceux-ci employant 43 % des répondants (contre 31 % à la Sûreté du Québec et 26 % au Service de police de la ville de Montréal)⁶. On remarquera également, à la figure suivante, l'écart qui persiste, en phase 3, entre la réalité et le vœu exprimé par les répondants quant à leur affectation.

Il subsiste une différence significative entre les deux éléments : si le choix d'être affecté au SPVM est à peu près comblé, il demeure que celui de l'être à la Sûreté du Québec ne l'est en revanche qu'en partie seulement. Cette volonté d'être affecté à la Sûreté du Québec s'expliquerait en partie

6. Il convient de remarquer ici que cette distribution de nos répondants dans les différentes organisations policières ne se fait pas au prorata réel de la distribution des effectifs policiers pour le Québec. En fait, on observe des répartitions à peu près égales à raison d'un tiers des effectifs chacune, soit, un tiers pour la Sûreté du Québec d'une part, un autre tiers pour le SPVM et, finalement, un dernier tiers pour les organisations policières municipales restantes. Depuis la dernière réforme de la carte policière en 2001, c'est toutefois la Sûreté du Québec qui emploie le plus d'effectif policier, soit aux alentours de 6000 policiers et policières, cette organisation s'étant trouvée à intégrer les effectifs de nombreuses petites organisations municipales.

Figure 2.1 : répartition du nombre de répondants, selon l'organisation policière où ils souhaiteraient être affectés et celle qui les emploie effectivement.



par ce que les répondants considèrent être certains avantages qu'offrirait cette organisation, une notion que nous confirme en partie les dires de l'une des participantes interviewée :

« (...) si tu réussis, ils [la SQ] paient tes études. (...) tu sais, ils investissent dans leur personnel. Veut veut pas, tu travailles pour le gouvernement, tu es fonctionnaires quelque part. C'est une bonne sécurité. » M., interviewée en phase 2.

Il convient de mentionner ici qu'à cette impression d'une sécurité d'emploi et de meilleures conditions de travail s'ajoute celle voulant qu'à la SQ, les policiers seraient plus régulièrement confrontés à l'action – un élément extrêmement important exprimé par une vaste majorité des répondants. C'est ce qu'illustrent les propos d'un des participants, maintenant au service du SPVM :

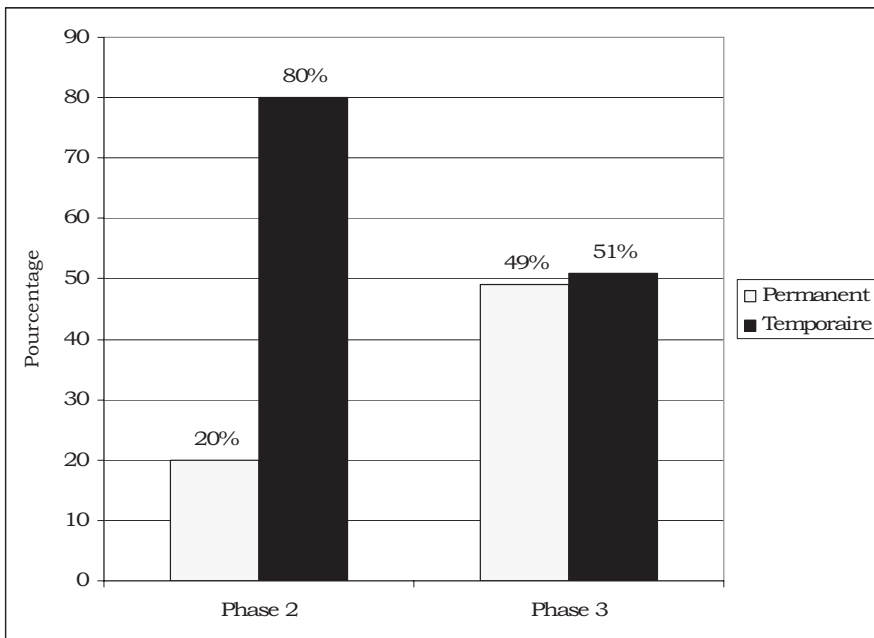
« Bien moi, je veux de l'action. Moi, je n'aime pas ça rien faire. Fait que j'aime ça que ça bouge. Puis, je me suis rendu compte en allant au SPVM qu'est-ce que j'aimais faire dans la police, c'est répondre à des appels. C'était mon dernier choix moi la SPVM.

Question : Ah oui ?

Réponse : *Oui! Parce que je voulais aller à la Sûreté du Québec.* »
G., interviewé en phase 2.

Mais, comme nous allons le voir un tout petit peu plus loin, sur au moins la question de l'accès à un statut permanent, il se pourrait que la réputation entretenue à l'égard des meilleures conditions qu'offrirait la SQ est quelque peu surfaite. Car, après maintenant un peu plus de deux ans suivant l'obtention de leur diplôme de l'ENPQ, le statut d'emploi des recrues tend à se stabiliser toujours un peu plus, ce que nous montre la figure suivante.

Figure 2.2 : Évolution du statut d'emploi des répondants entre les phases 2 et 3.



C'est maintenant tout près de la moitié des répondants qui ont obtenu une permanence; par ailleurs, lorsque nous demandions, en phase 2, si les répondants souhaitaient changer d'employeur, 67 % d'entre eux répondaient par la négative. Or, en phase 3, cette proportion grimpe à 83 %. Examinons maintenant brièvement les questions relatives à la fonction, au grade et la poursuite des études continues, objet du tableau suivant.

Tableau 2.4 : fonction, grade et poursuite d'étude en continue en phase 3.

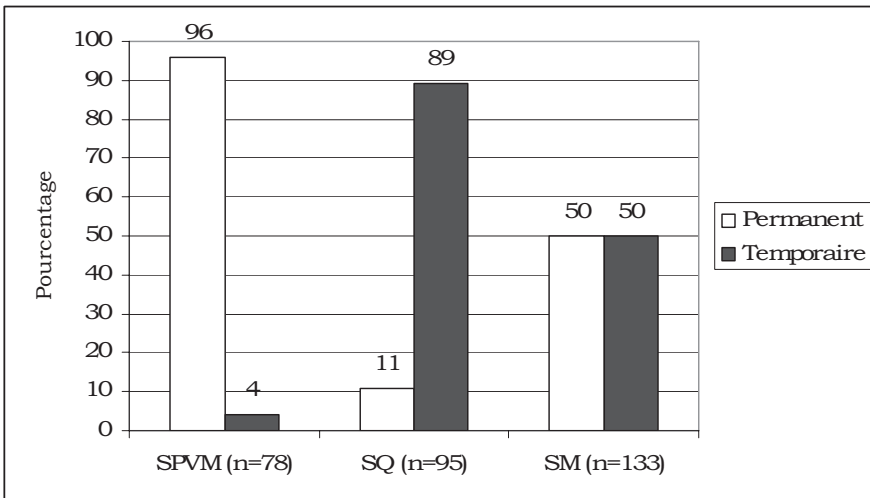
Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses à la phase 3 (N=314)
Quelle est votre fonction ?	
– patrouilleur	98 %
– soutien opérationnel	1 %
– autres	1 %
Quel est votre grade ?	
– agent	100 %
Poursuivez-vous des études	
– oui	16 %
– non	84 %
Si oui	
– temps plein	2 %
– temps partiel	98 %
A quel niveau ?	
– universitaire	89 %
– collégial	4 %
– professionnel	7 %
Dans quel domaine ?	
– art et sciences humaines	9 %
– langues et lettres	2 %
– psychologie	13 %
– gestion et économie	43 %
– informatique et génie	2 %
– techniques	2 %
– autres	29 %

Sans que la chose n'ait vraiment de quoi surprendre (en fait, c'est le contraire qui l'eût été), presque tous les répondants sont patrouilleurs et ils ont tous le premier grade, soit celui d'agent. Par ailleurs, 16 % d'entre eux poursuivent un cheminement académique, et ce, à temps partiel ce qui, encore là, n'a rien de très étonnant. Comme 89 % de ces policiers étudiants à temps partiel sont inscrits au niveau universitaire, nous pouvons peut-être voir là la confirmation que le message est bien passé : les nouvelles politiques d'attribution de fonctions supérieures passant dorénavant par certaines formations de niveau universitaire, on comprend que certains

aient déjà choisis, en quelque sorte, de prendre de l'avance. De plus, le choix d'étudier dans le domaine de la gestion et de l'économie reflète fort probablement le fait qu'ils s'agisse là, d'une part, d'une option privilégiée au sein des organisations policières pour accéder à des postes de gestion tandis que, d'autre part, cela correspond au fait que de tels programmes sont maintenant offerts en quasi exclusivité aux étudiants policiers par quelques universités québécoises.

Nous avons donc vu, il est vrai, que les participants voient leur situation se stabiliser de plus en plus, ce qui au bout du compte relève d'une certaine logique de l'insertion d'un employé au sein d'une organisation. On pourra toutefois analyser ici non pas le parcours des recrues, mais plutôt le comportement organisationnel des services policiers québécois en regard d'octroyer ou non un statut de permanence après maintenant 3 ans de service, données qui font l'objet de la figure suivante.

Figure 2.3 : Répartition des statuts selon le type d'organisation qui engage.



Nous constatons ici des différences remarquables d'un type d'organisation à un autre. Alors que les différences de statut se partagent équitablement au niveau des sûretés municipales, en revanche les situations à la Sûreté du Québec et au SPVM sont carrément à l'envers l'une de l'autre. Nos données font clairement ressortir que la permanence s'acquière nettement plus vite au Service de police de la ville de Montréal

que ce n'est le cas à sa contrepartie provinciale. Si nous lions ce constat avec celui du souhait exprimé par les recrues de préférer être engagé à la SQ plutôt qu'ailleurs, c'est fort probablement que les conditions d'emploi y sont vues comme avantageuses au point d'atténuer le fait que l'on y demeure temporaire pas mal plus longtemps.

Notons, pour conclure cette première partie plus descriptive, que le croisement entre les genres et le statut ne fait pas ressortir de différence significative, hommes et femmes se répartissant à peu près également selon qu'ils et elles sont temporaires ou permanents.

3. DEUXIÈME PARTIE : IMMOBILITÉ ET MOBILITÉ DES ATTITUDES DES RÉPONDANTS D'UNE PHASE À L'AUTRE

En constatant à quel point les réponses que les participants nous donnaient en phase 1 révélaient un portrait somme toute très satisfaisant des attentes et attitudes de futurs policiers enthousiastes et bien formés, nous posions, lors de la parution d'une première publication (Alain et Baril, 2005 : 197-8), l'hypothèse suivante en regard des changements d'attitudes que nous serions susceptibles d'observer à partir de la phase 2 :

Si tant est qu'en l'espace d'à peine un an, des changements significatifs apparaissent au niveau des attitudes et des opinions, nous devrions tenter de comprendre ce qui s'est passé. Nous pouvons considérer à cet égard un certain nombre de scénarios :

- (a) Des changements importants d'attitude pourraient déceler l'existence d'une rupture plus ou moins importante entre le programme de formation et le travail policier sur le terrain ; à la limite, si tel était le cas, l'École de police et ses partenaires auraient à se pencher une fois de plus sur le programme et ses objectifs, ce qui a d'ailleurs déjà été fait en 1997, 1998 et 2002 ;
- (b) Les réponses qui nous ont été fournies par les participants lors de leur stage à l'École pourraient aussi refléter ce que nous pourrions considérer comme un effet de moulage. Parce que les élèves policiers se savent observés et évalués de très près pendant les 15 semaines d'internat, il se pourrait que leurs réponses correspondent beaucoup plus à ce qu'ils pensent que nous aimerions qu'ils répondent qu'à ce qu'ils pensent réellement. En ce cas, le passage par l'École de police pourrait être considéré non pas nécessairement comme une continuité de l'enseignement collégial, mais plutôt comme une fracture dans ce continuum entre le collège et les premiers pas en tant que policier. Les attitudes et les opinions que les futurs policiers se font du métier s'élaborent petit à petit à partir du collège, notamment au gré des contacts avec les enseignants qui sont, pour ce qui est des aspects plus typiquement policiers, souvent des policiers ou d'anciens policiers. Or, nous pouvons postuler que ces enseignants auront nettement plus tendance à valoriser les aspects plus spectaculaires du métier que d'élaborer longuement sur les

aspects plus routiniers et répétitifs, créant ainsi une image que les futurs policiers s'empressent de vouloir retrouver une fois leur stage de 15 semaines terminé. Ce qui revient à dire que les opinions et attitudes exprimées après un an comme policier correspondent beaucoup plus aux idées élaborées lors du passage au collégial, et non à celles véhiculées et prônées par l'École de police.

- (c) Il se pourrait aussi que les réponses obtenues résultent d'une combinaison de (a) et de (b);
- (d) Une autre possibilité qui nous échappe actuellement et que la suite de nos travaux pourrait révéler.

Or, ici, force est de reconnaître que des phénomènes plus complexes sont en cours. Si tant est, en effet, que les réponses données pendant la phase 1 reflètent une tendance significative de désirabilité sociale – i.e., les responsables de l'administration du questionnaire étant perçus par les répondants comme des figures d'autorité dans un contexte où ils se savent étroitement surveillés et constamment évalués – et que les réponses de la phase 2, elles, sont beaucoup moins entâchées de cet effet, il se trouve que nous aurions du constater une certaine stabilité et similitude de tendances entre les phases 2 et 3, en particulier pour tout ce qui a trait aux cotés plus négatifs du métier de policier, que l'on pense en particulier aux brèches éthiques. Mais, ainsi que nous allons maintenant le voir, ces mêmes tendances s'accroissent encore en phase 3, indiquant ainsi que des phénomènes de construction d'attitudes sont encore en cours et qu'ils est plus que probable que ces mêmes phénomènes continuent à jouer encore quelques années.

Comme l'analyse des données de la troisième phase vont bientôt nous le confirmer, il se trouve que les recrues effectuent en fait une trajectoire teintée à la fois des scénarios (a) et (b) : il nous apparaît que le passage par l'ENPQ semble constituer une rupture, ou, à tout le moins, que ce passage soit perçu comme tel par les recrues tandis que, d'autre part, notamment sur le plan des tracas du quotidien du métier de policier, les recrues adhèrent toujours un peu plus à un substrat culturel et sociologique que plusieurs auteurs – à tort, à notre avis, *cf* Alain, 2004 – identifient par le terme de « blue curtain ».

Nous allons maintenant analyser plus en détail comment, d'une part, certaines des attitudes fortes à l'égard des représentations symboliques de la fonction et du rôle des policiers demeurent ancrées en phase 3 tout comme, d'autre part, certaines des modifications d'attitudes peut-être

un peu plus problématiques se poursuivent, que ce soit à la hausse ou à la baisse. Commençons par le volet des attitudes plus fermement assises.

3.1 Stabilité et persistance des opinions par rapport aux idéaux du métier de policier et à l'opinion d'avoir fait le bon choix de carrière

Ainsi que l'illustrent les données du tableau 3.1, les éléments à propos desquels les répondants ne changent qu'assez peu d'opinion entre leur sortie du stage de l'ENPQ et les deux années qui suivent tournent autour de la certitude d'avoir choisi le bon métier et de ce qu'ils pensent être en mesure de réaliser.

On note là des convictions profondément ancrées chez les répondants, notamment pour les notions traitées par le biais des cinq premières questions, des convictions qui, au demeurant sont tout aussi fortes quelque soit l'une ou l'autre des trois phases de l'enquête. Notons que Monjardet et Gorgeon (1993), de leur côté, voyaient apparaître des désillusions à cet égard dès les toutes premières années d'entrée en fonction des recrues françaises, qui commençaient dès lors à exprimer certains doutes quant au fait d'avoir fait le bon choix de carrière⁷. Pour ce qui est du Québec, à tout le moins, nous pouvons conclure que de tels doutes n'ont pas encore court, ce que nous confirment les propos de l'une des volontaires, interviewée ici à un an d'intervalle :

« Je te dirais que ce qui me motive, tout. On dirait que je veux encore tout apprendre, tout savoir. Tu sais, je pense que c'est la même affaire que l'année passée là. Aider le monde. Faire respecter les lois de la sécurité routière, code criminel. Dans le fond là, autant je pouvais voir ça gros, je ne pouvais pas réaliser mon but d'être policière. Je m'habille et... Je ne regarde plus... Je suis arrivée à la SQ. Non, c'est, ça fait comme partie de moi. Tu sais, je ne sais pas comment déterminer ça. C'est comme si je m'en irais travailler admettons, quelqu'un qui travaille à la bibliothèque exemple là, quelqu'un qui travaille dans un bureau. Tu sais, c'est comme... Je ne sais vraiment pas comment expliquer ça. Je suis comme à la

7. Une explication potentielle de la déception des recrues policières françaises tient au fait de conditions de travail, notamment salariales, bien en deçà des standards nord américains; ils y acquièrent toutefois la permanence beaucoup plus rapidement que chez nous.

Tableau 3.1 : Stabilité des opinions à propos des choix personnels pour la profession policière de la phase 2 à la phase 3.

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses à la phase 3 (différence marginale entre les phases 2 et 3)
Si vous aviez eu le choix, auriez-vous choisi un autre emploi ?	
– oui	6 % (+2 %)
– non	94 % (–2 %)
Si c'était à refaire, recommenceriez-vous des études en techniques policières ?	
– oui	92 % (p.c.)
– non	8 % (p.c.)
Pensez-vous que la police vous permettra de réaliser vos souhaits de carrière professionnelle ?	
– oui	100 % (+2 %)
– non	0 % (–2 %)
Diriez-vous :	
– je serai policier jusqu'à la retraite	82 % (–4 %)
– je pourrais faire autre chose	18 % (+4 %)
Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou des amis d'entrer dans la police ?	
– oui	94 % (+2 %)
– non	6 % (–2 %)
Diriez-vous qu'être policier, c'est faire un métier comme les autres ?	
– oui	15 % (–1 %)
– non	85 % (+1 %)
À votre avis, les promotions doivent-elle être :	
– automatiques par ancienneté	6 % (+1 %)
– par sélection de critères professionnels	94 % (–1 %)
Diriez-vous que vous êtes entré dans la police surtout pour :	
– le maintien de l'ordre public	40 % (–4 %)
– la carrière	21 % (–2 %)
– être utile	25 % (+2 %)
– (autres réponses)	14 % (+4 %)

recherche de ce que je cherchais l'année passée là. Aider les gens. Faire respecter des choses. Tu sais, être quelqu'un là. Oui, on est là. Il y a quelqu'un qui appelle le 911. Mais câline, c'est toi la première personne à appeler, tu sais. Je trouve ça bien le fun.» C., interviewée en phase 2.

«J'adore ce métier-là. Je ne verrais pas qu'est-ce que je pourrais faire, qu'est-ce qui m'apporterait tout ce que j'ai envie de connaître dans ce métier-là? Je ne verrais pas quel autre métier pourrait m'apporter ça. Puis même au niveau des horaires là, des fois, ce n'est pas facile de nuit, de soir et tout ça. Puis tu sais, quand on trouve un point négatif, mais le lendemain on se lève et s'est déjà oublié. Fait que j'ai vraiment pas l'impression là, quand je m'habille: «Bon, il faut que je m'en aille travailler». Mais tu sais, c'est partir de la maison, des fois, bon, ça te tente plus ou moins. Tout d'un coup, tu es là. Tu as tellement pas l'impression, tu sais... On aime tellement qu'est-ce qu'on fait comparé aux jobs d'étudiants qu'on a eus. Ah, il faut que j'aille là. Il faut que j'aille là. Que là, quand tu es rendue au poste, bien c'est différent. Tu n'as pas l'impression de travailler. Tu as l'impression de t'amuser, tu sais.» C., interviewée en phase 3.

Si, par ailleurs, les répondants dénotent à quel point ils n'ont pas l'impression de faire un métier comme les autres, on remarque également un fait intéressant en ce qui a trait à l'opinion qu'ils se font de l'accès aux promotions (avant dernière question du tableau 3.1). Pour ces répondants, ce sont les compétences professionnelles qui priment au-delà d'un quelconque mécanisme d'accès aux promotions par voie d'ancienneté; sans aller jusqu'à penser qu'il s'agit là d'un discours qui tranche quelque peu avec ce que l'on a parfois pu entendre de la part des organisations syndicales policières, disons à tout le moins qu'il pourrait traduire l'importance que les répondants accordent à la notion des compétences professionnelles, eux-mêmes ayant été moulés en quelque sorte par cette notion tout au long de leur parcours académique. Pour ce qui est du syndicat policier, justement, les commentaires tirés de l'un des entretiens nous montrent cette distance qui illustre la remarque que nous venons de faire :

«Je trouve qu'ils ne s'occupent pas assez de nous autres. Nous autres, on a signé une convention collective dernièrement. Puis, on a une réunion une journée. Ils nous présentaient la convention. On l'avait sur papier. Puis, on vote tel soir. Puis, on n'avait pas le droit de partir avec le document pour l'étudier. Tu sais, elle est où

la logique. Présente-nous un... Moi, c'est ce que je pense. Présente-nous là. Donne-nous une semaine pour l'étudier. Puis, après ça, on va voter. Mais là, c'était tout à la dernière minute, à la course. On n'a même pas eu le temps de présenter tous les points. Moi, je suis allé à la réunion. C'était de 10 heures le matin. Il y avait deux réunions pour permettre à tout le monde qu'ils puissent venir. Puis à 6 heures le soir, j'ai été obligé de partir parce que j'avais quelque chose d'autre. Puis, ils n'avaient même pas encore abordé le point des temporaires, le point qui me touchait le plus. Fait que j'ai (...). En bout de ligne là, je pense qu'on s'est fait avoir. On aurait pu avoir mieux. Je me demande là-dedans, le syndicat, il travaillait pour qui. Pour les boss et pas pour nous autres. Puis, tu sais, c'est sûr qu'ils ont peut-être des bonnes volontés, mais les boss ne les aident pas nécessairement toujours. Ce n'est pas une job facile là. Je ne connais pas toutes les technicalités des syndicats. Je pense qu'à la ville de -----, moi je suis déçu du syndicat. » M., interviewé en phase 2.

On remarque également comment le maintien de l'ordre public demeure, bien qu'en position stable par rapport aux autres choix, la motivation première des recrues; en effet, et bien que la motivation liée au fait d'être utile demeure un élément important, il se pourrait fort bien que la notion du maintien de l'ordre public transcende, à toute fin utile, les autres missions de l'appareil policier. En analysant ces résultats de manière plus globale, il ressort clairement qu'avec de telles convictions à l'égard d'un métier pas nécessairement facile à exercer, particulièrement pour de jeunes recrues, les gestionnaires policiers disposent là d'un levier fort intéressant pour ce qui serait de forger des attitudes novatrices et actuelles par rapport à la profession. La question demeure toutefois en suspens quant à savoir jusqu'à quel point cet élément fait partie ou non des considérations de gestion des organisations policières; en un sens, c'est dénoter là l'une des contributions potentielles de cette enquête.

Une seconde série d'éléments fortement ancrés tourne, celle-là, autour des rapports avec le public de même qu'avec certains représentants de la société civile quant à la concertation nécessaire, éléments faisant l'objet du tableau suivant.

Une remarque s'impose d'emblée; elle concerne les deux premiers items du tableau 3.2. On y dénote en effet un curieux paradoxe : les répondants évoquent majoritairement qu'à la fois le public et les médias auraient une opinion défavorable de la police, alors que les organisations

Tableau 3.2 : caractéristiques comportementales fortes relatives au métier de policier, de la phase 2 à la phase 3.

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses à la phase 3 (différence marginale entre les phases 2 et 3)
Selon vous, l'opinion générale du public sur la police est :	
– plutôt favorable	38 % (–3 %)
– plutôt défavorable	50 % (+1 %)
– indifférente	12 % (+2 %)
Pensez-vous que les médias donnent une image de la police :	
– plutôt favorable	5 % (+1 %)
– plutôt défavorable	77 % (–5 %)
– plutôt objective	18 % (+4 %)
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité...	
– les policiers sont bien motivés	81 % (p.c.)
– les policiers manquent de zèle	19 % (p.c.)
Pensez-vous que le public devrait être mieux informé de l'activité de la police? (W = –2,528*)	
– oui, parce que c'est normal dans un régime démocratique	(73 %) (71 %) 66 % (–5 %)
– non, cela risque d'être préjudiciable à l'activité de la police	(26 %) (29 %) 34 % (+5 %)
Pensez-vous que l'emploi de la force soit justifié pour obtenir des aveux?	
– oui	3 % (+1 %)
– non	97 % (–1 %)
Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se protéger ou protéger autrui?	
– oui	99 % (+1 %)
– non	1 % (–1 %)
Pensez-vous que pour être plus efficace à l'égard de la délinquance, la police doit travailler en concertation avec : Les procureurs?	
– oui	89 % (–2 %)
– non	11 % (+2 %)
Les services sociaux?	
– oui	95 % (–2 %)
– non	5 % (+2 %)
Les écoles?	
– oui	98 % (–1 %)
– non	2 % (+1 %)
Les élus locaux	
– oui	55 % (–5 %)
– non	45 % (+5 %)

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996)

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

chargées de la gestion de la sécurité publique, tout autant du côté des ministères que de celui des plus grandes organisations policières, ne manquent jamais de rappeler, sondage à l'appui, à quel point la population est très largement satisfaite des services policiers. Cette opinion de nos répondants contraste d'autant qu'ils sont très majoritairement convaincus que leurs collègues assument leurs fonctions avec toute la motivation nécessaire.

En revanche, la question suivante – « Pensez-vous que le public devrait être mieux informé de l'activité de la police » – pourrait expliquer une partie du paradoxe relevé plus haut : alors que la différence de pourcentage de réponses obtenues entre les phases 1 et 2 n'était pas statistiquement significative au test de différence de Wilcoxon, elle le devient cependant entre les phases 2 et 3. Ce changement d'attitude, combiné avec l'impression qu'à la fois le public et les médias entretiendraient une opinion défavorable de la police pourrait témoigner d'un resserrement et d'une tendance à l'isolement⁸. On remarquera finalement, la tendance tenace voulant que si, pour ce qui est de lutter contre la délinquance, la concertation est de mise tout autant avec les procureurs, les services sociaux et les écoles, les élus locaux demeurent toutefois encore entourés d'une certaine aura de méfiance⁹.

3.2 Réalisme, désillusions et frustrations : confirmation et accentuation des tendances amorcées entre les phases 1 et 2

On classe généralement les désillusions et les frustrations vécues par des finissants d'un programme scolaire au moment de leur insertion professionnelle en deux grandes catégories (Dubar et Tripier, 2003). Il s'agit, en premier lieu, de celles qui sont vécues à la suite du constat de l'écart entre ce que le nouvel employé attend de son travail, en terme de niveau de responsabilité et de conditions d'emploi, et la réalité. Et ici, règle

8. Une mesure d'association par statistique de chi carré ($\chi^2 = 1.32$) ne révèle cependant pas de lien significatif entre le fait de croire que l'opinion du public est défavorable et celle voulant que le fait que le public soit mieux informé de l'activité de la police risque d'être préjudiciable à cette activité.

9. Nous évoquions l'idée (Alain et Baril, 2005) que cette opinion reflète un certain constat de la réalité voulant que les élus se préoccupent de choses qui ne sont généralement pas perçues par les policiers comme étant prioritaires dans la lutte à la délinquance, pensons seulement aux montants d'amendes tirés des infractions au code de la route, par exemple.

générale, plus les exigences académiques du programme scolaire liées à un type d'emploi sont élevées, plus grand est l'écart produisant ce que l'on peut conceptualiser comme des désillusions endogènes, voire même des marques de réalisme par rapport aux attentes. On retrouve, en second lieu, les désillusions et frustrations plus exogènes : il s'agit de la construction de l'identité professionnelle typique d'un milieu de travail donné par le biais des contacts formels et informels avec les collègues plus expérimentés. Règle générale, encore une fois, il se trouve que la désillusion exogène est passablement plus longue à s'établir.

Tableau 3.3 – Évolution des éléments de désillusion et de frustration endogènes, de la phase 1 à la phase 3

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses aux trois phases		
	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité (W = -2,941**):			
– les policiers sont bien formés	96 %	87 %	82 %
– la formation des policiers laisse à désirer	4 %	13 %	18 %
Dans l'exercice de votre métier, vous arrive-t-il de sentir une contradiction entre être efficace et respecter le règlement (W = -2,862**)?			
– souvent	38 %	50 %	57 %
– rarement	62 %	50 %	43 %
Si cela arrive, vaut-il mieux?			
– s'en tenir au règlement	44 %	55 %	58 %
– mener à bien sa mission	66 %	45 %	42 %
Pensez-vous que votre formation vous a bien préparé à affronter les divers contextes dans lesquels vous devez intervenir et à comprendre les différents publics auxquels vous avez affaire?			
– oui	87 %	69 %	67 %
– non	13 %	31 %	33 %
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité (W = -3,347**):			
– la police a les moyens matériels nécessaires	58 %	35 %	27 %
– la police manque de moyens matériels	42 %	65 %	73 %

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996); ** p<.01.

Comme nous allons maintenant le voir, nous allons retrouver ces deux catégories de désillusions chez les recrues à cette exception près, par

rapport à la littérature, que chez eux, il appert que les désillusions et les frustrations exogènes se soient instaurées très rapidement, soit tout juste un an après avoir été embauchés à la fin de leur parcours académique. Le tableau suivant témoigne de l'évolution de quelques-uns de ces points de repère identifiant ces pointes de réalisme, mais aussi des désillusions et frustrations plus endogènes.

Deux thèmes ressortent des questions extraites au tableau précédent, la question de l'adéquation entre la formation et les tâches à accomplir, d'une part, et celle des moyens matériels mis à la disposition de la police, d'autre part. Il s'agit, selon l'analyse que nous en faisons, essentiellement d'éléments de frustration endogène en ce que ces changements d'attitude d'une phase à une autre de l'enquête sont très liés au quotidien vécu par les recrues. C'est également le cas de la seconde question du tableau 3.3 (i.e., le sentiment de contradiction entre être efficace, ou suivre le règlement). On dénote ici, dans tous ces cas, une diminution croissante du sentiment d'assurance – probablement un peu naïf – qu'exprimaient les répondants lors de leur passage à l'ENPQ.

Ce sont les entretiens réalisés auprès des volontaires qui nous permettent d'encore mieux concrétiser ces réactions de frustration souvent liées au matériel, mais encore mieux, d'en voir apparaître de nouvelles, notamment à l'égard des clientèles touchées par les interventions au quotidien.

« On n'est pas bien équipés au service de police de ..., c'est incroyable. Mais nous, comme temporaires là, ils nous donnent du stock au début. Ok! Le stock c'est correct. Sauf que là, ça fait un an, puis je ne peux pas avoir du nouveau stock. Je ne peux pas avoir de nouvelles bottes. Je ne peux pas... » G., interviewé en phase 2.

Un peu plus loin dans l'entretien, à propos des vestes pare-balles : *« Ils nous ont fourni des vestes et, en plus, elles ne sont même pas... Je ne comprends pas, ce n'est pas top of the line là. Ça, ce n'est pas les meilleures là. Puis, en plus, ils se sont rendus compte qu'au niveau balistique, elles ne sont pas approuvées à cent pour cent. Là, il faut qu'ils fassent un recall. Il faut que toutes les vestes entre telle date et telle date en 1991 et 1998... Ma veste tombe là-dedans. Fait que là, je travaille avec une veste qui est désuète, qui n'est pas de qualité supérieure ».*

Et, finalement, dans un autre entretien, à propos des ordinateurs : *« On a des ordi préhistoriques. Les États-Unis avaient ces ordi-là,*

puis ils les ont donnés au service de ... Quand ils les ont donnés au service de ..., ils étaient déjà passé date ces ordis-là. (...) Les pitons qui ne marchent pas, bien là, le piton qui ne marche plus là, tu ne peux plus le commander là. Ça ne se fait plus. » L., interviewé en phase 2.

Un des éléments importants à ressortir des entretiens tourne autour de la disparité entre ce sentiment exprimé en première phase de vouloir aider les autres et le constat parfois très dur que les gens auxquels on a affaire n'ont peut-être pas nécessairement envie d'être aidés :

« C'est quoi être policier ? C'est en gros là, c'est régler les problèmes que les gens ne sont pas capables de régler eux autres mêmes. Les gens ne se parlent pas. Les gens... On dirait qu'on est comme pour les conflits là. Il y a beaucoup de conflits, il y a plein de bruit... Les gens sont irrespectueux. Le respect n'existe plus dans notre société. (...) Envers l'autorité, il n'y a aucun respect. Ça, c'est clair ! En général là. Je ne peux pas dire que c'est tout le monde qui est comme ça. Il y a beaucoup de gens qui nous respectent. Mais il y a beaucoup de manque de respect. Moi, c'est ce que j'ai remarqué le plus. Puis, moi ça me blesse beaucoup. Mais, il faut juste que j'apprenne à dealer avec ça, puis à me dire que c'est l'uniforme qu'ils ne respectent pas et non moi ». M., interviewée en phase 3.

« Bien, à ..., on est assez mal perçus. On donne beaucoup de billets. C'est ça, les boss, ils veulent ça. Puis, tu sais, comme je vous disais, je ne sais pas c'est quoi le pourcentage de bien-être social, mais... Puis le pourcentage de ceux qui ont des casiers judiciaires. Tu arrêtes un véhicule, c'est des casiers tout le temps. C'est des gens qui ont affaire avec la justice. Puis, on ne se cachera pas que normalement, ils n'aiment pas la police. Il y en a qui nous le disent. Ils nous traitent de chiens et tout ça. » M.L., interviewé en phase 2.

Mentionnons que l'on retrouve de tels changements d'attitudes dans à peu près tous les corps de métier ou profession, car quoi de plus normal, au bout du compte, que de devoir réaligner ses attentes à l'égard d'une réalité que l'on ne pourra qu'imaginer pendant toute la durée du parcours académique, aussi près de cette même réalité qu'il soit¹⁰. Un des

10. À cet égard, voici un extrait d'entretien de l'une des recrues quant à l'un des dispositifs de formation de l'ENPQ, les pavillons de simulation : « Tu réponds aux appels là, tu sais comment les maisons sont faites tout le temps ; donc, ta crainte est moins là. Oui, quand même, tu arrives sur une intervention qui brasse un petit peu, tu sais ils sont

éléments, à la limite cocasse, de ce choc de la réalité concerne les quotas de billets d'infraction que certaines administrations imposeraient à leurs policiers¹¹ :

« Qu'est-ce qui était exigeant aussi à ..., c'est que – je ne sais pas si je devrais le dire – mais il y avait un quota de tickets là. Ça, c'était difficile, 4.4 tickets de quota. C'est sûr qu'ils sont compréhensifs là quand tu arrives parce que là, tu ne connais pas le territoire, puis il faut que tu t'adaptes à ton nouveau climat de travail aussi, avec tes collègues. Ils sont compréhensifs. Mais, après trois ou quatre mois, ils ne te laissent plus la chance du débutant là. Tu dois savoir où... Arranger ton horaire pour être capable d'en donner. Mais, qu'est-ce qui arrive, c'est que ça engendre un stress parce que quand tu ne l'as pas fait ton 4.4, admettons que tu en as donné 2, bien le lendemain, il faut que tu dises que j'en donne 6. Puis si moi ça vient à l'encontre de mes valeurs, moi qui ne donne pas des tickets énormément là, j'en donne, mais quand c'est pertinent. (...) Mais les permanents eux autres, c'est 2.2. Fait qu'ils disaient que c'était un coup à donner parce qu'on avait la flamme quand on sortait de l'école nationale là. Fait que... Moi, je ne me suis jamais dit que c'était ça la police que je devais faire là. Oui, ok, il y a des contraventions à donner. Mais, pas pour tout ce qui bouge. Sinon, on ne bougerait plus. » M.E.D., interviewée en phase 2.

Si tant est que les normes très élevées et le fort contingentement d'accès à la profession finissent inévitablement par susciter des attentes à la hauteur de ces normes, on comprendra d'autant mieux que la désillusion l'emporte sur la mise à niveau d'attentes réalistes chez bon nombre de recrues. Or, ici, une particularité de la situation québécoise pourrait faire en sorte que plusieurs jeunes policiers et policières éprouvent de plus grandes difficultés à passer par-dessus ces mêmes désillusions : il s'agit du fait que l'effectif policier québécois manque cruellement d'expérience cumulée. Il nous faut, pour comprendre cette situation, remonter à

où les garde-robes. (...) On avait des appels dans la ville, ça c'est excellent. Pourquoi qu'on ne fait pas plus ça ? C'est sûr que ça prend des bénévoles, ça prend des maisons différentes. » C.R., interviewée en phase 2.

11. Il va de soi qu'aucune étude, à notre connaissance, ne documente plus précisément cette pratique sur le territoire québécois; nous avons néanmoins recueilli un second témoignage de cette pratique auprès d'un autre volontaire : *« Les boss, ça prend des billets. Puis, il y a des quotas. Ils demandent un minimum de deux par jour. Ils établissent ça sur un cycle. Si une journée tu n'en donnes pas, ils vont t'en demander plus. Au bout du cycle, il faut que tu en aies tant là. » M.L., interviewé en phase 2.*

quelques décennies en arrière lorsque, en raison de difficultés majeures sur le plan des finances publiques, on a pratiquement coupé l'ouverture de postes de policiers entre le milieu des années 1980 et une bonne part des années 1980. Dans la décennie suivante, on a donc assisté à l'entrée massive de recrues policières afin de combler le départ à la retraite, là aussi massif, d'une partie substantielle de l'effectif policier québécois et il semble bien que cette vague de remplacement se poursuit encore aujourd'hui. Cet état de fait pose, entre autres problèmes pragmatiques, celui des difficultés à faire en sorte que les recrues soient supervisées par des collègues expérimentés. C'est notamment le cas au Service de police de la ville de Montréal où ces superviseurs ont parfois à peine deux ans d'expérience¹². De manière plus générale, ce phénomène fait en sorte que les jeunes policiers vont avoir plus de difficulté à identifier des points de repère normatifs stables, par rapport aux réalités et aux attentes du métier, mais aussi, et nous allons l'explorer plus en détail lors de la troisième partie de ce rapport, par rapport aux dilemmes moraux qui font pourtant partie de leur quotidien¹³.

Mais, et c'est maintenant sur cet aspect précis que nos analyses se porteront, il est indéniable que les lacunes de l'expérience accumulée vont avoir un effet sur l'autre plan des désillusions et des frustrations, celui des désillusions exogènes. En fait, il s'agit de comprendre ici comment certaines attitudes se construisent, non pas au contact de la réalité et à la confrontation entre celle-ci et un idéal internalisé avec plus ou moins de fermeté, mais à celui des contacts quotidiens auprès des pairs qui vont créer ou confirmer des attitudes et des opinions.

12. Cet extrait de témoignage montre comment, avec à peine deux ans d'expérience, il s'est déjà installé une certaine distance entre les sujets de notre enquête et les « nouveaux » : *« C'est plus avec les nouveaux que j'ai de la misère. (...). Ils sont soit vulgaires avec le monde, les clients là ou dans le char, quand on croise quelqu'un qui n'a pas fait son stop ou qui n'a pas fait sa rouge, moi dans le véhicule, je ne sacre pas après. Je dis : « Bien voyons... » On va l'intercepter, puis on va aller le voir, puis on va le chicaner là. Pas sacrer après... »*. L.D., interviewé en phase 3.

13. L'Australie (Dupont, 2004) faisait face, il y a une dizaine d'années, à une situation tout à fait similaire; la province de la Nouvelle-Galles Du Sud a alors ouvert l'accès à la fonction policière à des candidats plus âgés et possédant déjà une expérience professionnelle, notamment comme intervenant social. Les avis sont cependant partagés quant à la mesure du succès de cette initiative : il se serait en fait créé des « castes », selon que le policier était fraîchement issu de la formation de base ou qu'il avait été engagé en vertu de la politique de recrutement de candidats issus d'une autre formation.

Tableau 3.4 – Évolution des éléments de désillusion et de frustration exogènes, de la phase 1 à la phase 3

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses aux trois phases		
	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité ($W = -4,391^{***}$) :			
– les policiers ont les pouvoirs légaux nécessaires	40 %	31 %	21 %
– les pouvoirs de la police sont insuffisants	60 %	69 %	79 %
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité ($W = -4,252^{***}$) :			
– l'organisation des services est efficace	74 %	56 %	43 %
– l'organisation est à revoir	26 %	44 %	57 %
Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité ($W = -2,268^*$) :			
– les effectifs de police sont suffisants	33 %	11 %	5 %
– les effectifs sont insuffisants	67 %	89 %	95 %
Pensez-vous que l'approche communautaire... ($W = -4,696^{***}$)			
– est un bon moyen d'assurer la sécurité	84 %	66 %	52 %
– demande beaucoup pour peu de résultats	16 %	44 %	48 %
Diriez-vous plutôt que ($W = -6,325^{***}$) :			
– les supérieurs facilitent la bonne marche du service	90 %	73 %	53 %
– s'il y avait moins de petits chefs, le service marcherait mieux	10 %	27 %	47 %
Un policier qui porte souvent des accusations pour entrave...			
– sait se faire respecter	25 %	45 %	48 %
– ne sait pas se faire respecter	75 %	55 %	52 %
Si, en service, un collègue vous dit : Ne fais pas de vagues, c'est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis, êtes-vous plutôt :			
– d'accord	34 %	51 %	54 %
– pas d'accord	66 %	49 %	46 %

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996); * $p < .05$; *** $p < .001$.

Nous convenons tout de suite que la distinction entre les caractères endogènes ou exogènes des attitudes décrites ici demeurera toujours en partie arbitraire; quiconque n'aurait aucune connaissance des réalités

concrètes de la fonction policière et des contingences organisationnelles de ce secteur d'activité serait évidemment dans la quasi impossibilité d'effectuer cette distinction. Nous tenons cependant le pari que la plupart des éléments décrits dans le tableau précédent ne peuvent qu'assez difficilement être construits de manière complètement autonome par les répondants, tant ces éléments ont été documentés par la recherche depuis déjà longtemps comme faisant intimement partie du substrat culturel policier occidental¹⁴ (Alain, 2001, 2004; Paoline, 2003, 2004; Manning, 1978, 2004). Ceci dit, que l'on conserve ou non la distinction entre ces qualifications d'endogène ou d'exogène des attitudes décrites ici n'enlève rien à l'observation que nous assistons ici à des changements d'opinion qui, d'une année à l'autre, sont de plus en plus marqués et fermes.

On remarque, dès la première question, à quel point les répondants sont de plus en plus convaincus que leurs pouvoirs légaux sont lacunaires, un discours, s'il en est, que l'on entend avec insistance de la part des représentants policiers officiels à chaque crise ou à chaque occasion de réforme législative en matière de sécurité. Cette opinion, par ailleurs, ressort régulièrement des propos des volontaires interviewés :

« C'est vraiment trop mou. Tu sais, c'est sûr que c'est frustrant, tu sais... Bien, frustrant, pas frustrant, souvent on trouve ça drôle là, tu sais. Tu ramasses un gars pour telle affaire, puis le lendemain, bien tu le ramasses pour la même affaire, tu sais. Puis, là-dedans, il a tout passé! Il a passé en cours. Il a été arrêté. Il a passé du temps en dedans. Puis, il te le dit en sortant : « Je retourne en dedans, tu sais. » Il y a un problème là, tu sais. Tu regardes des dossiers des fois, souvent tu enquêtes... Je te dirais là, je ne veux pas m'avancer trop là, il y a des soirées là que tu enquêtes le monde là, c'est admettons juste les plaques d'immatriculation. Tu te rends compte que sur 20 chars que tu as enquêté, tu en as 18 qui avait un dossier criminel. Puis les 18, ils se promènent quand même là. » P.H.L., interviewé en phase 2.

Ces changements d'attitude sont encore plus marqués pour l'item suivant, soit celui touchant la question de l'organisation des services; on y constate un renversement d'attitude presque complet entre les phases un et trois. Encore une fois, il est ici difficile de croire qu'un tel mouvement d'opinion puisse être autonome d'un construit culturel dans

14. Notons que la construction de cette identité professionnelle ne débute pas nécessairement à l'entrée en fonction, mais bien avant, soit dès l'entrée des candidats au programme collégial de formation initiale (Alain et Baril, 2005).

lequel baignent les recrues. Dans les témoignages recueillis, on retrouve la trace de cette frustration, essentiellement exprimée à l'égard de l'autorité, comme l'exprime l'un des volontaires :

« En tout cas, à la ville de ..., il y a une grosse restructuration, puis la grosse affaire qui se passe là. La grosse affaire, c'est que c'est des civils qui sont en haut de la hiérarchie, puis eux autres, ils ne sont pas dans la police, puis ils n'ont pas l'uniforme sur le dos. Puis ils prennent des décisions sans le consentement des policiers en bleu qui sont toujours sur la route 24 heures sur 24. C'est plate à dire parce que là, ils ont fusionné des postes partout, puis ils coupent du personnel. Là, on va se retrouver cet été là, ils vont peut-être avoir un duo... Parce que moi là, le poste n. ..., j'avais un secteur. Mais là, on a fusionné le poste n. ... et le n. ... On est supposé d'être le même personnel, mais pour couvrir le même secteur. Mais, on se trouve à avoir des coupures. L'autre est en vacances. L'autre est ci. L'autre est ça. Fait que là, il reste un duo, il y a deux duos qui répondent juste à des appels prioritaires, puis ces affaires-là. Mais, ils sont tout le temps sur la route. Tout le temps go, go, go. Mais, tu sais, dans le fond, la valorisation du personnel n'est plus là. Moi, en tout cas, je vois beaucoup de monde qui chialent. Puis, c'est plate à dire (...) ils veulent couper encore plus. C'est ridicule parce qu'on est là pour servir les citoyens. » L., interviewé en phase 2.

Le même sujet, interviewé un an plus tard : *« C'est parce que au niveau, tu sais, le métier est bien le fun. C'est juste que c'est la pyramide qui est au-dessus qui est plus déplaisante là. (...) Dans le fond, c'est ça qui rend le métier frustrant là au bout de la ligne là. C'est que ceux en haut, bien on dirait qu'ils perdent la notion de c'est quoi la job d'être en bleu en bas admettons là. »*

Mais c'est indéniablement sur le plan de l'approche communautaire que la désillusion tranche le plus; bien qu'une faible majorité des répondants admette que cette approche vaut encore le coup, cette même majorité a littéralement fondu entre les trois phases. Cette observation est d'autant plus surprenante que l'ensemble de la formation policière québécoise contemporaine table sur les notions de partenariat, de prévention, et de partage des responsabilités en matière de sécurité, trois éléments clés de l'approche communautaire. Or, à constater les glissements d'opinion que nous mesurons ici, de deux choses l'une : ou, d'une part, cette formation est mal intégrée par les recrues au point où elle est considérée comme théorique et fondamentale, ou, d'autre part, c'est

encore une fois le discours des collègues qui prend le dessus, un discours qui tourne autour du manque de ressources, donc de temps à consacrer au travail préventif, voire même du fait que l'approche communautaire ne sert finalement pas à grand chose. Mais il est également probable que ce soit du cœur même du fonctionnement de l'organisation policière qu'origine cette attitude que l'approche communautaire constitue une méthode d'intervention qui soit à part du travail policier régulier, comme le laisse sous-entendre cette policière :

« On n'a pas le temps. On ne fait pas de suivi de dossiers. On n'a pas le temps de faire ça. Peut-être que c'est différent à la Sûreté du Québec. Peut-être que c'est différent dans d'autres corps de police. Mais à la ville de ..., même dans le quartier de ..., on n'a pas le temps. On en fait des fois. On leur laisse... Par exemple, si on veut être plus sociocommunautaire, on va leur laisser notre numéro de pagette. Souvent, ce n'est pas nous qui va rappeler, parce qu'on va leur laisser le numéro de la policière sociocommunautaire aussi. (...) Il y a des gens, il y a tout le temps des comités qui font ça, qui font juste ça. Ils sont payés pour faire ça. Ils sont dégagés pour faire ça. Ils ne veulent pas que le patrouilleur sur la route il fasse ça. » J.M.D., interviewée en phase 3.

Nous avons déjà constaté, sous des rubriques précédentes, à quel point les rapports avec la hiérarchie ne sont pas exactement au beau fixe. L'évolution de l'opinion à l'égard des supérieurs, clairement posée ici à la cinquième question du tableau 3.4, renforce encore un peu plus l'idée d'une fracture certaine entre l'autorité et la base. À l'égard des mécanismes de déontologie, on retrouve également cette fracture par rapport à l'autorité, mais aussi par rapport aux citoyens :

« On dirait qu'on est tout le temps confrontés là. Tu sais, il y a tellement de plainte de faites des citoyens. Du moment que le citoyen il sait que si tu fais une petite erreur, regarde, il peut te graisser et go. Il peut t'amener en déontologie et tout ça. On dirait là que tu es tout le temps sur un stress. Surtout quand tu es auxiliaire là, comme moi. Tu arrives pour deux ans là, si tu as une plainte en déonto ou quoi que ce soit, ta permanence est remise. Tu peux être deux ans à ne rien faire, un an à ne rien faire. Tu vis tout le temps un stress là. Tu sais, des fois, ils veulent juste te faire peur ou quoi que ce soit. Mais, tu sais, des fois, tu ne fais quasiment rien de mal là, puis câline, il faut tout le temps que tu penses à ça. » C.R., interviewée en phase 2

Comme nous allons maintenant aborder le thème de l'éthique et du rapport que les répondants entretiennent à celle-ci, deux des éléments que nous venons de voir méritent d'être mis en exergue. Ces deux éléments tournent autour des désillusions et frustrations exogènes ; il s'agit, d'une part, du développement d'une certaine insularité caractéristique d'un corps professionnel qui se coupe peu à peu du public qu'il doit pourtant servir et, d'autre part, du développement d'un sentiment de méfiance à l'égard de l'autorité. Nous nous permettrons ici une remarque à la limite éditoriale : si nous constatons une poursuite des tendances amorcées entre les phases un et deux quant aux glissements éthiques constatés alors, que nous lions ces glissements avec les deux éléments du développement de l'insularité et de la méfiance à l'égard de l'autorité, il nous apparaît que les stratégies actuelles préconisées par les organisations policières et les autorités ministérielles – qu'elles prennent l'allure de campagnes d'éducation ou d'accroissement des mécanismes de surveillance et de punition – sont vouées à n'avoir finalement que très peu d'effets sur les nouveaux policiers. Comme ces stratégies émanent de l'autorité – en laquelle on note une perte de confiance – et de mécanismes de dénonciation de la part du public – par l'entremise des bureaux du Commissaire à la déontologie policière –, ils peuvent générer des attitudes contraires à celles qui sont recherchées, en accroissant le cynisme et en décourageant les initiatives vouées à faire en sorte que les interventions des jeunes policiers s'améliorent et se peaufinent, pour peu à peu se cantonner dans une routine sans cesse répétée.

3.3 Les torts et les retors : aléas de la pratique quotidienne et perméabilité à la cultures policière traditionnelle, confirmation et accentuation des tendances amorcées

Nous proposons, dans le cadre d'une publication scientifique liée à une enquête réalisée, cette fois, auprès d'un échantillon représentatif de policiers québécois (Alain, 2001), que le discours politique à l'égard de la déontologie policière et du respect de normes éthiques aussi élevées que possible reposait en grande partie sur une contradiction de fond : on tient, d'une part, un discours sur la professionnalisation croissante de la fonction policière, bref, de la nécessaire autonomie de l'intervenant tandis que, d'autre part, tout ce qui a trait au respect des normes éthiques est sans cesse plus contraignant et réglementé. Car le fait est que les stratégies de promotion de l'éthique sont à peu près toutes d'ordre répressif, qu'il s'agisse des articles 260 et 261 de la Loi sur la police, ou encore, de

l'existence, depuis 1990, du Bureau du Commissaire à la déontologie policière.

En d'autres termes, le comportement éthique peut-il être imposé de force ? Et, dans un même ordre d'idée, peut-on générer des dénonciateurs par la seule force de la loi, surtout au sein d'une culture professionnelle encore assez marquée par l'isolement et le silence ? À cet égard, il est clair que les policiers ne se gênent jamais de dénoncer leur organisation (nous l'avons vu plus haut), voire même le ministère dont ils dépendent, tout comme c'est le cas dans d'autres domaines publics ou privés (Perry, 1998). De là, toutefois, à dénoncer publiquement non pas une organisation ou une pratique, mais un individu, surtout qu'il puisse s'agir d'un collègue, constitue un pas que peu de personnes dans très peu de milieux seront prêtes à faire (Snell, 2000), qu'il y ait ou non obligation légale. Ce sont des éléments du discours des recrues qui nous montrent probablement avec le plus d'éloquence à quel point, seulement deux ans, voire une seule année après leur embauche, ce phénomène n'a plus rien de rhétorique :

« Moi, ce qui se passe sur le char, ça reste sur le char. Mais, il y a des affaires, il y a une ou deux choses que j'ai vues que j'étais plus ou moins d'accord avec la façon que ça s'est déroulé. Puis je n'ai rien dit. Moi, je ne dirai rien. » G., interviewé en phase 2.

« Dans le char, on se parle. Il y a une politique ce qui est dit dans le char reste dans le char. Tu ne dis pas aux autres collègues là... Si on te conte quelque chose, ça reste sur le char. » J.M.D., interviewé en phase 2.

Dans un autre cas, on saisit ici à quel point la dénonciation du comportement potentiellement dérogatoire d'un collègue s'accompagne d'une série de tracas que l'on tente d'éviter :

« Tu sais, le système fait que c'est bien touchy. Je ne le sais pas. Moi, je ne dénoncerai pas un collègue. Exemple, l'alcool au volant. Il y en a encore un qui s'est fait pigner en fin de semaine à Montréal. Il a eu un accident là. Mais, quand tu arrêtes la personne, un véhicule, tu as une différence entre soupçon et motif, tu sais. Écoute là, tu sais que c'est un policier au volant là, tu vas-tu tout compromettre sa vie, sa carrière parce qu'il est à 0.8, 0.9. Tu peux lui caller un taxi. Je pense que s'il ne prend pas la chance, bien... S'il est à 200 et que ça n'a pas de bon sens, non, moi je pense que personnellement, j'agis. Mais, chaque situation est différente. C'est facile à dire devant une cassette comme ça mais... Moi, j'en connais des policiers qui ont arrêté des policiers chauds.

Tableau 3.5 – Positions et attitudes plus traditionnelles face au travail policier, de la phase 1 à la phase 3.

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses aux trois phases		
	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Pensez-vous que l'emploi de la force soit justifié pour se faire respecter ?			
– oui	14 %	22 %	22 %
– non	86 %	78 %	78 %
Diriez-vous en cas de contrôle d'identité :			
– il est normal que les citoyens soient informés des motifs de ce contrôle	96 %	88 %	88 %
– il est normal que la police garde le secret sur les raisons de ce contrôle	4 %	12 %	12 %
Porter l'uniforme entre le domicile et le travail, à votre avis :			
– cela accroît la présence policière dans la rue	27 %	10 %	11 %
– cela menace la sécurité personnelle du policier	73 %	90 %	89 %
Pensez-vous que la police doit d'abord ($W = -4,123^{***}$) :			
– rassurer les honnêtes gens	83 %	75 %	63 %
– faire peur aux délinquants	17 %	25 %	37 %
Pensez-vous que les policiers doivent de temps à autre faire des stages dans d'autres milieux de travail ? ($W = -3,628^{***}$)			
– en milieu social	28 %	15 %	10 %
– dans d'autres services de police	25 %	26 %	25 %
– (autres réponses)	19 %	19 %	16 %
– non, pas de stage	26 %	40 %	49 %
Il est de rigueur de ne pas tutoyer les jeunes immigrés ($W = -3,628^{***}$)			
– mais je le fais car ça me rapproche d'eux, c'est le langage qu'ils comprennent	34 %	63 %	68 %
– je ne les tutoie pas	66 %	37 %	32 %
À votre avis, en patrouille, on est plus efficace :			
– en voiture car on est plus mobile	79 %	85 %	86 %
– à pied car on voit mieux les choses	21 %	15 %	14 %

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996); *** $p < .001$.

Puis, j'en connais un entre autre, il a été obligé de démissionner parce que ce n'était plus vivable. Ces collègues ne lui faisaient plus confiance. Tu sais, il y a une certaine solidarité.» M.L., interviewé en phase 2.

Kennison (2002), tout comme Lewis (1999) montrent à quel point ces mécanismes peuvent engendrer du cynisme¹⁵ et de la suspicion de la part des policiers à l'égard des lois et du public, conséquences d'une telle stratégie unique de coercition. Mais ces conséquences peuvent être encore plus lourdes, comme c'est le cas lorsqu'il se développe, particulièrement chez le jeune policier, un état d'ambivalence tel qu'il se demandera s'il doit bel et bien agir dans une situation qui attend effectivement une action de sa part, craignant d'avoir à faire face à ses responsabilités devant des effets inattendus de son action.

Comme nous l'avions constaté lors de l'analyse des données de la phase 2, des glissements d'opinion importants se remarquaient par rapport aux questions éthiques, soit, au travers des 21 derniers items du questionnaire. Nous avons regroupé ces questions en deux sous-thèmes, soit celui des gratuités et celui du code du silence. Le tableau suivant présente les résultats obtenus au premier de ces deux sous-thèmes.

Nous pouvons constater ici, notamment dans le cas de la première question, à quel point même le point neutre suscite moins d'adhésion que lors de la phase 2; en d'autres termes, les attitudes se raffermissent, et elles vont de plus en plus vers l'acceptation du principe des gratuités qui seraient offertes par les commerçants. Et ces mêmes remarques valent également pour les deux items suivants. Voici ce qu'en mentionnent certains volontaires interviewés :

« Mais, tu sais, eux autres, ils nous expliquent les commerçants que c'est une sécurité qu'ils ont d'avoir la police dans leur commerce. Ils nous encouragent à aller et à faire différents commerces pour que ce soit égal. Eux autres, ils se sentent bien. Puis, c'est les gérants qui disent à leurs employés : Les policiers, vous ne les faites pas payer.» C.R., interviewé en phase 2.

15. Voir à cet effet le court texte de Van Maanem (1978), parodiant ce cynisme dans un essai très caustique intitulé « *The asshole* », où un jeune policier commence par se méfier de la population, ensuite des enquêteurs, puis, au fur et à mesure qu'il prend des années d'expérience, de ses supérieurs, pour englober son propre partenaire, jusqu'au matin où, regardant son miroir, il finit par y voir, là aussi, un « *asshole* ».

Tableau 3.6 – Positions concernant les gratuités durant le travail des policiers, de la phase 1 à la phase 3.

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses aux trois phases		
	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants ($W = -2,059^*$).			
– en désaccord	63 %	29 %	26 %
– position neutre	16 %	29 %	27 %
– en accord	21 %	42 %	47 %
Ce n'est pas mal d'accepter de petits cadeaux de la population ($W = -3,643^{***}$).			
– en désaccord	71 %	52 %	45 %
– position neutre	18 %	27 %	26 %
– en accord	11 %	21 %	29 %
Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police.			
– en désaccord	60 %	31 %	29 %
– position neutre	23 %	31 %	26 %
– en accord	17 %	38 %	45 %
S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable ($W = -2,535^{**}$).			
– en désaccord	78 %	60 %	50 %
– position neutre	14 %	21 %	25 %
– en accord	8 %	19 %	25 %

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996); * $p < .05$; ** $p < .01$;

*** $p < .001$.

On peut constater comment, pour d'autres, le phénomène des gratuités peut, à la limite, se relativiser :

« Ça chiale beaucoup là-dessus. Il y a beaucoup de personnes qui chialent. Sauf que je me dis, comment je pourrais dire. Moi, j'ai un de mes copains qui travaille chez Pharmaprix. Bien, il a le cost plus 10 %. Lui, c'est un avantage qu'il a à sa job. Mon père, c'est la même chose. Partout, tout le monde ont des avantages où qu'ils travaillent. Moi, je n'en ai pas d'avantages. Je ne peux pas rien acheter. Je ne peux pas... Fait que moi, je vois ça comme ça. C'est pour ça que je ne trouve pas ça si grave que ça. Quelqu'un qui

en abuse peut-être là. Mais, je ne suis pas tout le temps en train d'aller manger aux places que c'est gratuit là. Je ne suis pas tout le temps en train d'aller manger là. Puis, d'en profiter! Fait que je ne vois pas pourquoi le monde capote avec ça. Je ne comprends pas.» G., interviewé en phase 2.

Ou encore, on trouve des moyens pour atténuer l'importance monétaire des avantages reçus :

«Bien, c'est parce que, en même temps, le commerçant il est content de nous voir là. Si c'est pour un café, ça ne me dérange pas. De toute façon, je vais tout le temps acheter d'autre chose. Je vais lui donner soit du tip un petit peu plus, tu sais. Moi, je m'arrange comme ça. Pour des repas, tu ne t'en aperçois pas bien bien, parce que c'est peut-être un 5 % ou 10 %. Mais, les personnes sont contentes parce que de nuit là, admettons on va manger au restaurant, bien regarde, les personnes qui ont beaucoup de boisson là... À 2 ou 3 heures, ils s'en font là. S'il y a une présence policière, ils ne sont pas portés à faire des niaiseries. Fait que tu sais, c'est un échange de services. Mais quelqu'un qui irait tout le temps admettons à cette place-là, ça je trouverais ça moyen. Tu sais, quelqu'un qui sait que le repas est gratuit là puis qu'il y va tout le temps. Moi, je ne trouve pas ça correct. Mais, d'en avoir de temps en temps, quand tu sais que c'est un échange de services, tu sais, moi je trouve ça correct. Mais tant que ce n'est pas de l'abus. Mais moi, je vais le laisser plus en tip. Admettons mon 10 % là, bien regarde, je vais lui donner deux ou trois piastres de plus, puis ça va être équivalent là.» M.E.D., interviewée en phase 2.

La dernière question du tableau 3.6 mérite également quelque attention; en fait, on voit ici s'accroître tant la position neutre que la position d'accord. Il se trouve donc qu'à l'égard du devoir d'exclusivité, les choses sont moins tranchées que pour ce qui est des gratuités, ce dernier thème faisant d'ailleurs partie prenante d'un certain folklore autour de la fonction policière.

Si, jusque dans une certaine limite, l'observateur pourra, si non pardonner, au moins relativiser les avantages indus des gratuités offertes aux policiers, il demeure qu'il risque d'être nettement moins compréhensif à l'égard d'une autre réputation qu'entretient la population – pas toujours à tort, si l'on se donne la peine d'analyser les contenus d'enquêtes publiques à l'endroit des pratiques de certains corps de police, ici et ailleurs en occident, qui émergent des coupures de presse de façon régulière –, c'est le cas du silence dont les policiers s'entourent lorsque vient le temps de protéger les

actes dérogatoires de certains de leurs collègues. C'est à ce thème qu'est consacré le dernier tableau de cette section de notre rapport.

Tableau 3.7 – Attitudes et opinions associées au code du silence, de la phase 1 à la phase 3.

Questions et choix de réponse	Pourcentage des réponses aux trois phases		
	Phase 1	Phase 2	Phase 3
Un collègue commet des fautes graves pendant le service. A votre avis, il faut avant tout :			
– éviter que le public le sache	26 %	35 %	35 %
– appliquer le règlement et le sanctionner	73 %	61 %	56 %
– éviter que la hiérarchie le sache	1 %	4 %	9 %
Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami ($W = -3,392^{**}$).			
– en désaccord	82 %	64 %	58 %
– position neutre	13 %	26 %	28 %
– en accord	5 %	10 %	14 %
Certaines personnes devraient être punies par la loi de la rue quand elles s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront ($W = -3,828^{***}$).			
– en désaccord	79 %	57 %	50 %
– position neutre	13 %	21 %	17 %
– en accord	8 %	22 %	33 %
La courtoisie professionnelle, lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions à la loi, est acceptable.			
– en désaccord	51 %	24 %	25 %
– position neutre	25 %	34 %	38 %
– en accord	24 %	42 %	37 %
À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres en cas de mauvaise conduite alléguée ($W = -2,691^{**}$).			
– en désaccord	63 %	35 %	28 %
– position neutre	14 %	23 %	26 %
– en accord	24 %	42 %	40 %
Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami ($W = -2,234^{*}$).			
– en désaccord	21 %	22 %	26 %
– position neutre	18 %	35 %	34 %
– en accord	61 %	43 %	40 %

Test de différence de Wilcoxon (Miller & Whitehead, 1996); * $p < .05$; ** $p < .01$;

*** $p < .001$.

Dans ce cas, et contrairement à la notion de caractère, soit endogène, soit exogène des attitudes analysées quant aux désillusions et frustrations, disons que la nuance devient ici plus difficile à établir. En d'autres termes, s'agit-il d'attitudes induites par le contact avec les pairs et l'organisation, ou encore, d'attitudes qui reposent sur une conception internalisée du métier que se sont faite les recrues. Penchons pour un possible amalgame de ces deux explications. À cela s'ajoute aussi l'importance de préserver la confiance mutuelle d'un collègue à un autre, sachant qu'à tout moment, c'est ce même collègue qui pourrait vous sauver la vie, ainsi qu'en témoigne cette volontaire :

« C'est parce que, tu as la loi qui est écrite, puis tu as la loi non écrite. Tu sais, on est une sorte de famille. Mais, en même temps, tu sais, on essaie de se protéger tout le temps, que ce soit admettons quand on a à combattre un petit peu, mais tu sais, physiquement, bien là, il faut que tu y ailles, il faut que tu aides ton partner. Tu as des situations là que ton partner il est vraiment un bon soutien. Tu sais, tu développes des bonnes relations avec eux autres. Puis là, tu arrives et il fait de quoi de même, tu sais. Moi, je serais débalancée premièrement de savoir pourquoi il a fait ça. Parce que moi, non. On ne peut jamais dire jamais. Mais, tu sais, des fois, c'est dans le profil de l'individu là. Bien moi, je ne perdrai pas ma job pour ça. Mais, en même temps, je ne perdrais pas ma job pour lui. Je le backerais dans le plus que je peux. Mais pas à l'encontre de mes valeurs. Tu sais, s'il l'a fait, il l'a fait. Tu sais, je me... Tu sais, ça dépend c'est pourquoi aussi là. » M.E.D., interviewée en phase 2.

On retrouve, dans la trame de cet extrait, une notion qui, encore là, était ressortie d'une démarche de recherche précédente, celle que nous avions évoqué plus haut : il s'agit du relativisme qu'appliquent beaucoup des policiers rencontrés quant au type de situation appelant ou non une dénonciation. Les analyses que nous avons effectuées dans le cadre de cette même recherche faisaient ressortir que l'une des caractéristiques marquantes du groupe de répondants les moins prompts à dénoncer les comportements dérogatoires était leur jeunesse. Il se trouvait en fait que plus un répondant avait de l'expérience accumulée, plus il devenait tout d'abord, «relativiste», pour finalement se ranger dans le camp des conformistes. Sans que l'échantillon de cette recherche ne se compare en aucune manière avec celui que constitue les répondants de la présente enquête, il n'en demeure pas moins que, s'agissant dans un cas comme dans l'autre de policiers, le fait que notre échantillon de la

phase trois est encore très jeune pourrait en partie expliquer le manque de velléité à dénoncer. Cela demeure toutefois pour le moment, et nous en sommes bien convaincus, une hypothèse de discussion que les étapes à venir devraient ou non confirmer. Mentionnons, avant de conclure, que l'adéquation entre les éléments de formation à l'éthique proposés tout autant lors de la formation initiale que pendant le service actif et les dilemmes réellement vécus par les policiers demeure encore à faire; c'est en ce sens qu'il nous faut comprendre les propos de cet interviewé :

«Moi, j'aurais mis l'argent ailleurs [que dans une formation en éthique]. Il y a un des formateurs qui est sur mon équipe. Il m'en a parlé l'autre fois. Moi, je considère avoir une très bonne éthique. Sauf que c'est sûr qu'ils vont répondre à des questions peut-être que je me pose. Ça ne sera pas mauvais. Mais moi, j'aurais passé à autre chose avant. C'est encore pour l'image.» G., interviewé en phase 2.

Néanmoins, certaines explorations prédictives à l'égard des prédispositions éthiques peuvent d'hors et déjà être tentées; c'est ce potentiel que nous allons maintenant explorer dans la quatrième et dernière section de ce rapport.

4. Troisième partie : prospective et explorations sur les thèmes de l'éthique en milieu policier¹⁶

La troisième partie de ce rapport se veut être une exploration du potentiel plus prédictif des données dont nous disposons ici. Compte tenu des limites inhérentes au présent rapport, il va de soi qu'il ne s'agira ici que d'une ébauche visant à démontrer ce potentiel à partir de données extrêmement riches. Mais un second bémol à l'égard des opérations de ce genre s'impose aussi : s'il est évident qu'elles se doivent d'être contextualisées avec d'innombrables précautions, elles se doivent aussi d'être relativisées. Comme nous allons le voir plus en détail, le potentiel prédictif de données longitudinales constituera toujours une avenue fort attrayante pour qui doit prendre un certain nombre de décisions, serait-ce, par exemple, pour établir le portrait type du candidat à retenir pour fin d'embauche. Or, toute équation prédictive, et c'est particulièrement le cas pour des données de sondage, n'apportera toujours qu'une contribution au mieux modeste à la possibilité de réellement « prédire » une trajectoire sociale ou psychologique. C'est dire, en d'autres termes, que la part du changement de trajectoire qui **n'est pas expliquée** par les variables retenues pour fin d'équation est généralement plus grande que celle qui l'a été. Même dans les cas fortuits où, après une opération de sélection de variables particulièrement efficace, le chercheur parvient à élever le coefficient d'explication d'une équation, ou R carré, au-delà de 50 % – nous insistons sur le fait que ce genre de résultat est extrêmement rare – il demeurera toujours que la part qui n'est pas expliquée par l'équation est, elle aussi, d'au moins 50 %, ce qui est énorme. Et c'est énorme tout simplement parce qu'on multiplie ainsi la possibilité de prédire faussement la trajectoire d'un candidat (c'est le « vrai positif ») ou encore d'exclure un candidat qui aurait quand même fort bien réussi la trajectoire attendue (c'est le « faux négatif »).

16. Une partie substantielle de cette section du rapport est tirée du travail de stage de niveau doctoral confié à un étudiant du département de psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, M. Martin Grégoire. Ce travail a été supervisé conjointement par le signataire principal de ce rapport, lui-même professeur régulier au département de psychoéducation, de même que par Mme Michelle Dumont, Ph.D., professeure agrégée au département de psychologie.

Au-delà de ces précautions d'ordre plus méthodologique, il demeure cependant que l'opération vaut le coup d'être tentée. Elle le vaut en raison, d'une part, de la très grande richesse des données qui sont ici à notre disposition, richesse qui est notamment due au fait que ce sont les mêmes personnes qui répondent à un même questionnaire à intervalles réguliers, et, d'autre part, au fait que les questions qui y sont abordées constituent des éléments à propos desquels les organisations policières de même que celles qui sont chargées du cursus menant à la profession sont très préoccupées. Et elles le sont, fort probablement, en raison du fait que la population n'est que de moins en moins disposée à accorder le bénéfice du doute à qui que ce soit ni à quelque corps de métier que ce soit sans le maximum d'assurance possible.

4.1 Sélection et description des participants retenus pour fin d'analyse longitudinale ; processus de construction des variables à l'étude

Compte tenu des limites méthodologiques inhérentes aux équations statistiques qui seront utilisées au cours de la présente section, nous avons choisi de ne sélectionner que les sujets ayant répondu aux trois phases de l'étude. Ce sous-échantillon comprend donc 254 aspirants policiers ayant répondu aux trois phases de la recherche (P1, P2 et P3). Des 254 aspirants, on compte 114 femmes (44,9 %) et 140 hommes (55,1 %) dont l'âge moyen était de 24 ans au moment de la première collecte de données, ce qui correspond approximativement à la distribution de l'ensemble des cohortes et au fait que les femmes affichent légèrement plus que les hommes leur propension à répondre au questionnaire¹⁷. L'âge des répondants varie entre 20 et 36 ans. Les participants de 22 ans sont les plus représentés dans une proportion de 25 % alors que 41 % des recrues sont nés avant 1979 (24 ans et plus).

Pour les analyses qui suivront et pour ce qui est de la première partie du questionnaire (i.e., les questions adaptées de l'outil de Monjardet et Gorgeon), seules les questions concernant les éléments descriptifs de l'échantillon ont été retenues. Nos principales analyses seront réalisées à partir des questions de la seconde partie du questionnaire, soit les questions portant sur les aspects éthiques du métier, questions adaptées de l'outil développé par Hyams (1990). Dix-neuf des 21 items ont servi à l'élaboration

17. Ce, bien sûr, sans qu'il n'y ait de différence statistiquement significative, ce que nous avons établi lors des sections précédentes du présent rapport.

de trois indices se référant aux aspects éthiques du travail des policiers. Ces catégories déterminent si ces derniers sont : 1) en faveur ou contre les gratuités qui leurs sont offertes par la population et les commerçants ; 2) en faveur ou contre l'utilisation de moyens interdits par la pratique pour arriver à leurs fins et 3) en faveur ou non de l'organisation et des valeurs éthiques véhiculées par les organisations policières. Comme toutes ces questions sont évaluées par les répondants à l'aide d'une même échelle de Likert à cinq points (de « tout à fait d'accord » à « tout à fait en désaccord » en passant par un point central neutre), il devient alors possible de créer des indices composites à additionnant les réponses données à chacune de ces questions, en fonction, bien sûr, de l'un ou l'autre des trois thèmes constituant nos trois catégories.

L'indice *gratuité* est composé de deux items et son score varie de 2 à 10 (2 : davantage contre, 10 : davantage pour)¹⁸. L'indice *moyens illégaux* comporte sept items et son score se situe entre 7 et 35 (7 : davantage contre, 35 : davantage pour)¹⁹. Finalement, l'indice *organisation et éthique* est construit de neuf items et son score varie de 9 à 45 (9 : davantage contre, 45 : davantage pour)²⁰.

Différentes analyses seront effectuées : dans un premier temps, nous décrirons, par le biais des indices statistiques courants, les valeurs de nos trois grandes variables composites ce, afin de dresser un portrait statique de la perception des participants. Ensuite, dans un second temps, nous procéderons à des analyses bivariées, par le biais de corrélations de Pearson, afin d'identifier la force et la direction des relations que les

18. Les deux items sont les questions « *Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population* » et « *Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants* ». Un alpha de Cronbach a été calculé pour chacune des phases. Les scores obtenus sont de 0,69 à la phase 1 ; 0,60 à la phase 2 et 0,67 à la phase 3, indiquant ainsi une forte consistance interne.

19. Voici deux exemples des questions ayant servi à constituer cet indice : « *Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation* » ; « *Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct* ». Les indices de consistance interne sont de 0,94 à la phase 1 ; 0,78 à la phase 2 et 0,84 à la phase 3.

20. Voici deux exemples des questions ayant servi à constituer cet indice : « *Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami* » ; « *Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer* ». Les indices de consistance interne varient entre 0,60 et 0,67.

variables sont susceptibles d'entretenir entre elles. Nous procéderons, en troisième lieu, à une série de régressions multiples pour déterminer la contribution de la position des répondants à la phase 1 et à la phase 2 sur l'opinion observée à la phase 3 et ce, pour les trois indices. Enfin, nous comparerons les moyennes sur les données longitudinales afin de vérifier l'hypothèse d'un mouvement ou d'un changement dans la perception des participants sur les aspects éthiques de leur métier d'une phase à l'autre de l'étude.

4.2 – Principaux résultats

Les résultats du tableau 4.1 présentent les moyennes obtenues pour les variables *gratuités*, *moyens illégaux* et *organisation et éthique* pour chaque phase de l'enquête (P1, P2 et P3). Concernant les gratuités, on remarque que la moyenne à la phase 3 est plus élevée qu'à la phase 1 et qu'à la phase 2. Les participants passent donc d'une perception qui est davantage contre les gratuités lors de la collecte de données à l'École de police ($M = 4,80$) à une opinion davantage pour les gratuités à la phase 3 ($M = 6,00$). Ce résultat porte à croire que le policier accepte plus facilement les gratuités que lorsqu'il était élève. On constate également que les participants ont une position variable quant à l'utilisation de moyens illégaux. Ils adoptent en moyenne une position qui est davantage contre les moyens interdits par la pratique lors de leur passage à l'École de police ($M = 13,99$) et qui est plus élevée qu'à la phase 2 ($M = 12,98$) alors qu'à la phase 3, la moyenne est légèrement supérieure que l'année précédente ($M = 14,38$), demeurant toutefois davantage contre l'utilisation de ces moyens. Enfin, l'observation des moyennes associées à l'organisation et à l'éthique permet de montrer que l'opinion favorable a tendance à diminuer entre le passage à Nicolet ($M = 30,42$) et la réalité du métier à la phase 3 ($M = 26,38$). Il appert donc que, globalement, les participants, une fois devenus policiers, attachent moins d'importance à l'organisation policière et aux valeurs éthiques, ce que les analyses des sections précédentes nous montraient déjà.

Lorsque l'on compare les moyennes obtenues chez les femmes à celles obtenues chez les hommes, on remarque qu'elles ont tendances à être plus élevées chez ceux-ci. Des différences statistiquement significatives ressortent toutefois uniquement au niveau des variables *moyens illégaux* de la phase 3 ($f : 13,03$; $h : 15,49$) et *organisation et éthique* de la phase 2 ($f : 29,41$; $h : 26,46$). Les hommes affichent donc une position davantage contre l'organisation et les valeurs éthiques de la profession dès leur sortie

de l'école. Ils sont également plus en faveur de l'utilisation de moyens interdits que leurs consœurs après deux années d'expérience.

Ces moyennes laissent entrevoir un déplacement dans la perception concernant certains aspects éthiques de la police, notamment en ce qui a trait aux gratuités et à l'organisation policière. Nous vérifierons ultérieurement jusqu'à quel point ce mouvement, entre le moment à l'École de police (phase 1) et les collectes de données sur le terrain (phases 2 et 3), est statistiquement significatif ou non.

Tableau 4.1 : Moyenne et écart-type des variables composites tirées de la seconde partie du questionnaire.

	Hommes et femmes		Femmes		Hommes	
	Moyenne	(e.t.)	Moyenne	(e.t.)	Moyenne	(e.t.)
Gratuités P1	4,80	(2,387)	4,62	(2,348)	4,94	(2,418)
Gratuités P2	5,51	(1,970)	5,20	(1,887)	5,76	(2,007)
Gratuités P3	6,00	(2,072)	5,59	(2,064)	6,34	(2,024)
Moyens illégaux P1	13,99	(8,373)	13,88	(9,061)	14,08	(7,800)
Moyens illégaux P2	12,98	(4,876)	12,22	(4,147)	13,61	(5,332)
Moyens illégaux P3	14,38	(5,840)	13,03	(4,903)	15,49	(6,308)
Organisation et éthiqueP1	30,42	(6,277)	30,99	(6,956)	29,95	(5,647)
Organisation et éthique P2	27,79	(5,041)	29,41	(4,384)	26,46	(5,167)
Organisation et éthique P3	26,38	(5,309)	27,81	(5,020)	25,22	(5,273)

C'est par le biais d'une analyse de comparaison de moyennes selon que le répondant est un homme ou une femmes que nous pouvons mieux comprendre leur position respective concernant les gratuités, les moyens illégaux et l'organisation policière, et ce, à travers le temps. Les données présentées au tableau 4.2 montrent une différence significative entre les policiers et les policières au niveau de la perception des gratuités dès la phase 2 ($p < 0,05$) et qui devient encore plus significative à la phase 3 ($p < 0,01$). Que ce soit après une ou après deux années d'expérience dans la police, les hommes ont tendance à adopter une position qui est plus favorable aux gratuités que les femmes policières. L'écart le plus important est noté à la phase 3 (h : $M = 6,34$; f : $M = 5,59$).

Le même phénomène est observé tant du côté de l'utilisation des moyens interdits par la pratique que du côté de l'organisation et de l'éthique policière. Les analyses indiquent une différence de moyenne significative

entre les participants et les participantes pour la phase 2 ($p < 0,05$) et la phase 3 ($p < 0,001$). Encore une fois, les hommes ont tendance à avoir une perception davantage en faveur de l'utilisation des moyens illégaux, et cette tendance s'accroît au fil des ans. Notons qu'en aucun temps les différences de moyennes obtenues entre les hommes et les femmes à la phase 1, soit à l'École de police, n'apparaissent significatives.

Tableau 4.2 : Différence de moyennes entre les hommes et les femmes.

	t	Degré de liberté	Différence de moyennes	(e.t.)
Gratuités P1	1,039	252	0,313	0,301
Gratuités P2	2,253*	252	0,555	0,246
Gratuités P3	2,904**	252	0,748	0,258
Moyens illégaux P1	0,190	252	0,201	1,058
Moyens illégaux P2	2,275*	252	1,388	0,610
Moyens illégaux P3	3,408***	252	2,459	0,722
Organisation et éthique P1	-1,317	252	-1,041	0,791
Organisation et éthique P2	-4,837***	252	-2,948	0,610
Organisation et éthique P3	-3,971***	252	-2,586	0,651

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Les corrélations de Pearson présentées au tableau 4.3 montrent à quel point les trois variables entretiennent des liens significatifs importants les unes avec les autres. Ainsi, plus le répondant est en faveur des gratuités, plus il est en faveur des moyens illégaux, moins il en faveur de l'organisation policière et de ses valeurs éthiques et moins il le sera à sa première année en tant que policier (phase 2). Ces résultats montrent donc que l'acceptation de gratuités est associée à l'utilisation de moyens illégaux et à un relâchement face à l'organisation et l'éthique policière dès la première année de service, et que, de plus, ces attitudes s'accroissent l'année suivante.

Ces corrélations mettent en évidence certaines relations significatives importantes annonçant une constance au niveau de la perception des aspects éthiques à travers le temps. Effectivement, on note parfois que l'opinion à la phase 1 est en relation avec des éléments au temps 2 et au temps 3. Est-ce que la position face à la perception des aspects éthiques du métier de policier à la phase 1 ou à la phase 2 contribue à prédire la position actuelle (phase 3)? Les analyses de régressions multiples permettent de constater que dans

Tableau 4.3 : Corrélations de Pearson entre les 9 variables composites

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Gratuités P1	1	,19**	,19**	,60***	,07	,07	-,56***	-,25***	-,15*
2. Gratuités P2		1	,53***	,07	,34***	,21***	-,13*	-,47***	-,29***
3. Gratuités P3			1	,07	,38***	,41***	-,20***	-,41***	-,46***
4. Moyens illégaux P1				1	,14*	,09	-,70***	-,15*	-,10
5. Moyens illégaux P2					1	,66***	-,22***	-,58***	-,47***
6. Moyens illégaux P3						1	-,21***	-,46***	-,60***
7. Organisation et éthiqueP1							1	,37***	,29***
8. Organisation et éthique P2								1	,65***
9. Organisation et éthique P3									1

* p< .05 ** p< .01 ***p< .001

chacune des phases, c’est la perception à la phase 2 (opinion après un an de travail comme policier) qui contribue le plus à expliquer significativement la position adoptée à la phase 3 (opinion actuelle de la police). Les données de la phase 1 (opinion à l’École de police) n’apparaissent aucunement significatives²¹. L’opinion sur les moyens illégaux lors de l’exécution des fonctions policières à la phase 2 explique le mieux la position adoptée à la phase 3 dans une proportion de 44 % (tableau 4.4).

Des analyses à mesures répétées sur les données longitudinales, présentées au tableau 4.5, 4.6 et 4.7 montrent la présence d’un changement significatif dans la perception des dimensions éthiques entre la phase 1 (École de police), la phase 2 (un an d’expérience terrain) et la phase 3 (deux années d’expérience en milieu policier).

21. Cette observation a ceci d’important qu’elle supporte notre hypothèse de départ à l’effet que le temps de passage des futures recrues au stage de l’ENPQ constitue ni plus ni moins qu’une sorte de trêve dans le processus de construction de l’identité professionnelle des policiers. À cet égard, on nous permettra la digression éditoriale suivante : en conséquence de ces observations et de cette hypothèse, il nous apparaîtrait plutôt hasardeux de prétendre que le stage de l’ENPQ constitue un moment de choix pour déterminer qui, d’entre les candidats et candidates, a ou non « l’étoffe » du métier sans pousser bien davantage l’étude des caractéristiques individuelles de ces mêmes candidats et ce, avant de les accepter pour le stage final. À cet égard, Palmiotto (2001) va même jusqu’à recommander la généralisation de l’utilisation du polygraphe au momen de la pré-sélection des candidats, une pratique établie dans certains des plus gros corps de police américains.

Tableau 4.4 : Régressions multiples

	B	ET B	Bêta	t
Gratuités P1	,079	,047	,091	1,669
Gratuités P2	,534	,057	,508	9,332***
Constante	2,680			
$R^2 = 0,28$, $F(2, 253) = 49,67$; $p < ,001$				
Moyens illégaux P1	,001	,033	,001	,023
Moyens illégaux P2	,791	,057	,660	13,801***
Constante	4,101			
$R^2 = 0,44$, $F(2, 253) = 97,19$; $p < ,001$				
Organisation et éthique P1	,053	,044	,063	1,215
Organisation et éthique P2	,655	,054	,622	12,027***
Constante	6,571			
$R^2 = 0,42$, $F(2, 253) = 90,48$; $p < ,001$				

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tableau 4.5 : Analyses à mesures répétées *Gratuités*

Phases (I)	Phases (J)	Différence de moyennes (I-J)	(e.t.)
1	2	-0,713***	(0,175)
	3	-1,205***	(0,179)
2	1	0,713***	(0,175)
	3	-0,492***	(0,124)
3	1	1,205***	(0,179)
	2	0,492***	(0,124)

*** $p < 0,001$

Tableau 4.6 : Analyses à mesures répétées *Moyens illégaux*

Phases (I)	Phases (J)	Différence de moyennes (I-J)	(e.t.)
1	2	1,004	(0,570)
	3	-0,394	(0,612)
2	1	-1,004	(0,570)
	3	-1,398***	(0,282)
3	1	0,394	(0,612)
	2	1,398***	(0,282)

*** $p < 0,001$

Tableau 4.7 : Analyses à mesures répétées *Organisation et éthique*

phases (I)	phases (J)	Différence de moyennes (I-J)	(e.t.)
1	2	2,630***	(0,405)
	3	4,035***	(0,436)
2	1	-2,630***	(0,405)
	3	1,406***	(0,274)
3	1	-4,035***	(0,436)
	2	-1,406***	(0,274)

*** p < 0,001

On remarque un effet principal entre les phases pour les trois variables (*Gratuités* : F = 28,209 ; p < 0,001 ; *Moyens illégaux* : F = 4,003 ; p < 0,05 ; *Organisation et éthique* : F = 58,643 ; p < 0,001). Les résultats indiquent des différences de moyennes significatives entre la phase 1, 2 et 3 pour les perceptions concernant les gratuités et l’organisation policière. En ce qui concerne la perception sur l’utilisation des moyens illégaux, une différence de moyennes apparaît uniquement entre la phase 2 et la phase 3.

Les trois figures suivantes illustrent le mouvement des perceptions à travers le temps. Du côté des gratuités (figure 4.1), la moyenne augmente significativement à chaque collecte de données, passant d’une perception davantage contre l’acceptation de gratuités offertes par la population, lors du passage des participants à l’École de police, à une position davantage en faveur des gratuités après deux ans années d’expérience comme policier. Il y a donc une différence significative entre la perception du participant à l’École de police et la perception après deux ans dans la police.

Au niveau de l’utilisation des moyens interdits par la pratique policière, les résultats des analyses répétées montrent une différence de moyenne significative entre la perception à la phase 2 et la perception à la phase 3. La moyenne augmente légèrement indiquant un relâchement au niveau de la rigueur professionnelle. C’est donc dire que les policiers, après deux années d’expérience, ont plus tendance à adopter une opinion en faveur de l’utilisation de moyens illégaux pour arriver à leurs fins contrairement aux mêmes policiers à leur première année de service. L’opinion révélée lors du passage des participants à Nicolet n’apparaît pas significative par rapport à celles révélées après l’entrée en fonction. Toutefois, lorsque l’on étudie attentivement la figure 4.2, on note que la perception des moyens illégaux à la phase 1 est supérieure à la perception

Figure 4.1 : Perception des gratuités à la phase 1, 2 et 3

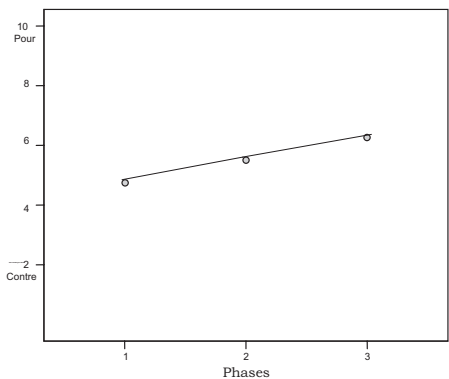


Figure 4.2 : Perception des moyens illégaux à la phase 1, 2 et 3

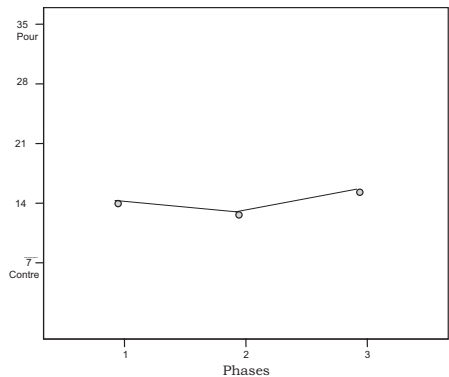
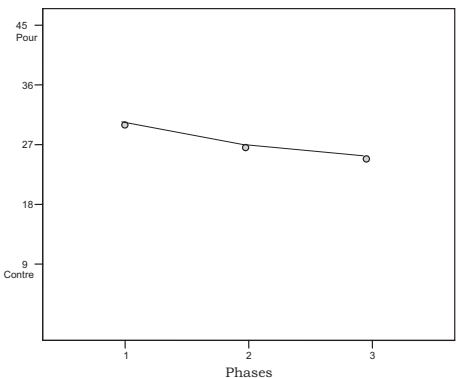


Figure 4.3 : Perception de l'organisation et de l'éthique à la phase 1, 2 et 3



à la phase 2. Enfin, concernant la variable organisation et éthique, les résultats indiquent une diminution significative de la moyenne entre les phases 1, 2 et 3. La moyenne la plus élevée est enregistrée alors que les participants sont en formation à l'École de police. Par la suite, la moyenne diminue au fur et à mesure que le policier avance en expérience de travail (figure 4.3).

5. CONCLUSION

Les données de la troisième phase de l'étude sur les processus de socialisation professionnelle d'un échantillon de recrues policières québécoises nous ont permis de confirmer davantage certains des principaux éléments relevés lors de l'analyse des données de la seconde phase. C'est ainsi que nous avons pu confirmer que les motivations intrinsèques du choix de carrière qu'ont fait ces recrues sont encore solidement ancrées. Nous avons également pu démontrer que les premiers glissements observés en phase deux semblent se poursuivre, et ce, tout autant pour les éléments liés aux désillusions et aux frustrations, qu'aux éléments potentiellement plus problématiques et liés à l'éthique du métier. À cet égard, nous sommes convaincus que d'importantes réflexions restent à faire, et ce, essentiellement en considérant la carrière policière comme un continuum dont chacune des phases s'enchaînent l'une à l'autre, et non, comme une succession d'étapes plus ou moins isolées.

L'idée, ici, ne consiste pas à critiquer l'une ou l'autre des composantes qui mènent un individu des portes du collège jusqu'à sa retraite comme policier, mais bien de s'arrêter à l'importance des liens qui unissent chacune de ces étapes, tant sur le plan individuel que collectif. Si, donc, apparaît la nécessité de poursuivre et d'accroître les efforts et la réflexion, nous proposons que ces efforts doivent tenir compte du chevauchement des différents plans de ce continuum. À cet égard, il est clair que les éléments de formation donnés lors du passage des aspirants policiers à l'ENPQ pour tout ce qui a trait au développement de la compétence éthique sont fort probablement très bien campés et d'un niveau aussi élevé que possible. Le problème dans ce cas-ci, est que nos données ne nous permettent pas de constater que ces mêmes éléments de compétence soutiennent encore les interventions de nos recrues, et ce, tout de suite après leur embauche. Et nous sommes d'avis que ce problème ne réside ni dans les méthodes et enseignements de l'ENPQ, ni dans les politiques organisationnelles en matière d'éthique dont les corps de police se sont dotés, mais bien dans le relatif manque de souci qu'il y ait autant d'intégration et de suivi à ce chapitre qu'il y en a pourtant dans les domaines plus techniques de l'intervention policière.

La génération actuelle des policiers québécois est plus jeune et moins expérimentée. Ces policiers sont pourtant, nous l'avons vu très

clairement, très motivés et certains de leur choix de carrière. Or, dans l'état actuel des choses où la plupart des organisations policières québécoises sont devenues des bureaucraties complexes et imposantes, il demeure à démontrer que celles-ci ont à cœur de bien mettre à profit ces sentiments pour au moins tenter de palier au manque d'expérience accumulée. Ce sont, bien sûr les données des phases à venir de cette recherche qui nous permettront d'analyser jusqu'à quel point il se passe ou non ce phénomène de la cristallisation qu'avaient observés Monjardet et Gorgeon (1999) dans le cas de leurs sujets. Si tant est que les attitudes de méfiance envers la population, les désillusions et les glissements éthiques que nous avons constaté finissent effectivement par se « cristalliser », c'est toute la société québécoise qui court le risque de se trouver à disposer d'une police qui ne correspond pas exactement à ce qu'une société ouverte et démocratique comme la notre attend de cette institution. Cette idée absolument fondamentale en démocratie que la police a toujours beaucoup plus de devoirs que de droits n'aurait alors plus de résonance concrète et demeurera une sorte d'idéal théorique, amplifiant ainsi le phénomène révélé par Lipovetski :

« Nos sociétés ont liquidé toutes les valeurs sacrificielles, qu'elles soient commandées par l'autre vie ou par des finalités profanes, la culture quotidienne n'est plus irriguée par les impératifs hyperboliques du devoir mais par le bien-être et la dynamique des droits subjectifs, nous avons cessé de reconnaître l'obligation de nous attacher à autre chose qu'à nous-mêmes. » G. Lipovetski, Le crépuscule du devoir, 1992, p.14.

Bibliographie

- Alain, M. (2001). Transnational Police Cooperation in Europe and in North America : Revisiting the Traditional Border Between Internal and External Security Matters, or How Policing is Being Globalized. *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 9(2), 113-129.
- Alain, M. (2004). Une mesure de la propension des policiers québécois à dénoncer des comportements dérogatoires, éléments de culture policière et cultures organisationnelles. *Déviance et société*, 28(1), 3-31.
- Alain, M. & Baril, C. (2005a). Polices et policing de la route : un nouveau regard sur la sécurité. *Les Cahiers de la sécurité*, 58, 3^e trimestre 2005, 185-212.
- Alain, M. & Baril, C. (2005b). Crime Prevention, Crime Repression, and Policing : Attitudes of Police Recruits Towards Their Role in Crime Control. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 29(2), 1-26.
- Chan, J. (2003). *Fair cop : Learning the art of policing*. Toronto : University of Toronto Press.
- Dubar, C. & Tripier, P. (2003). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.
- Dupont, B. (2004). La technicisation du travail policier : ambivalences et contradictions internes. « Criminologie : discipline et institutionnalisation. Trois exemples francophones. », *Criminologie*, 37(1), Printemps 2004.
- École Nationale de Police du Québec (ENPQ). (2004). Police et société : Les cahiers de la recherche en sécurité publique volume 2. *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la première année : Position initiale des aspirants policiers des cohortes 19 à 30*. Québec : Bibliothèque nationale du Canada.
- Ericson, R.V. (1982). *Reproducing order : A study of police patrolwork*. Toronto : University of Toronto Press.
- Etter, B. (1992). The future direction of policing in Australia. *Paper to the Australian and New Zealand Society of Criminology Annual Conference, Melbourne*, 30 septembre – 2 octobre 1992.
- Fielding, N.G. (1988). *Joining forces : Police training, socialization, and occupational competence*. New York : Routledge.
- Hyams, M.T. (1990). *The relationship of role perception and narcissism to attitudes toward professional ethical behavior among police officers. A dissertation presented to the Graduate Faculty of the School of Human Behavior*. San Diego : United-States International University.
- Kennison, P. (2002). « Policing diversity : Managing complaints against the police. » *The Police Journal*, 75, 117-135.

- Lewis, C. (1999). *Complaints against police : the politics of reform*. Leichhardt, N.S.W. : Hawkins Press.
- Manning, P.K. (1978). *Lying, Secrecy and Social Change*, in P. Manning, and J. Van Maanen (Eds), *Policing : A View From the Street*, 238–255.
- Manning, P.K. (2004). Environment, technology and organizational change : notes from the police world. In A. Pattavina (ed.), *Technology and organizational change*. Thousand Oaks : Sage.
- McNamara, J.H. (1967). *Uncertainties in police work : Recruits' backgrounds and training*. Indianapolis : John Wiley and Sons.
- Monjardet, D. & Gorgeon, C. (1992). *La socialisation professionnelle : 1167 recrues- Description de la 121e promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*. Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure.
- Monjardet, D. & Gorgeon, C. (1993). *La socialisation professionnelle des policiers : Étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix – La formation initiale. Tome I*. Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure.
- Monjardet, D. & Gorgeon, C. (1996). *La socialisation professionnelle des policiers : Étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix – La titularisation. Tome II*. Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure.
- Monjardet, D. & Gorgeon, C. (1999). *La socialisation professionnelle des policiers : Étude longitudinale de la 121e promotion des élèves gardiens de la paix – La titularisation. Tome III*. Paris : Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure.
- Monjardet, D., & Gorgeon, C. (2004). *La socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard : la cristallisation*. Paris : Acadie-groupe reflex.
- Paoline, E.A. (2003). Taking stock : Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 2003, 31, 199-214.
- Paoline, E.A. (2004). Shedding light on police culture : An examination of officers' occupational attitudes. *Police Quarterly*, 2004, 7(2), 205-236.
- Perry, N. (1998). Indecent exposures : theorizing whistleblowing, *Organization Studies*, 19(2), 1-27.
- Snell, R.S. (2000). Studying moral ethos using an adapted kohlbergian model. *Organization Studies*, 1(21), 20-71.
- Van Maanen, J. (1973). Observations on the making of policemen. *Human Organisation* 32(4), 407-418.
- Van Maanen, J. (1974). Working the street : A developmental view of police behaviour. In H. Jacob (Ed.), *The potential for reform of criminal justice*. Beverly Hills, CA : Sage.

- Van Maanen, J. (1975). Police socialization : a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, p. 207-228.
- Van Maanen, J. (1977). Experimenting organization : Notes on the meaning of careers and socialization. In J. Van Maanen (Ed.), *Organizational careers : Some new perspectives*. New York : John Wiley.
- Van Maanen, J. (1978). The Asshole. In P.K. Manning & J. Van Maanen (Eds.), *Policing : A view from the Street*, Santa Monica, CA : Goodyear

Annexe I : Questionnaire de la phase 1



Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois

Votre participation à ce sondage est extrêmement importante, il s'agit de la toute première étude sur ce sujet en Amérique du Nord. Toutes vos réponses demeureront complètement anonymes et ne feront l'objet de publications, scientifiques ou autres, que sous une forme statistique agrégée. En appréciation pour votre contribution à cette étude, nous vous ferons parvenir, dès que disponible, un sommaire des résultats obtenus à l'analyse.

Instructions :

- Commencez par répondre à la partie identification; cette partie du questionnaire ne sert qu'à des fins de suivi et **demeurera strictement confidentielle**.
- Veuillez répondre aux questions directement sur le questionnaire, en inscrivant le plus clairement possible le numéro correspondant à votre choix de réponse dans la case appropriée.
- Ne **répondez pas** aux questions qui sont encadrées et ombragées.

Partie 1 : Identification

Nom : _____ Prénom : _____

N° de cohorte : _____

Adresse personnelle : _____

Adresse de vos parents : _____

(ou l'un de vos deux parents)

Adresse de courrier électronique : _____

(préférez si vous disposez d'une adresse

« HOTMAIL »)

Partie 2 : Les questions sur votre perception du métier de policier

1. Sexe :
 1. masculin
 2. féminin
 2. Année de naissance : 19

--	--
 3. Indiquez à quelle institution collégiale vous avez étudié les techniques policières (qu'il s'agisse du programme long – 3 ans – ou de l'attestation d'étude collégiale – AEC).
 1. Collège F.-X. Garneau
 2. Collège Ahuntsic
 3. Collège de Maisonneuve
 4. Collège de Sherbrooke
 5. Campus Notre-Dame-de-Foy
 6. Collège de Rimouski
 7. Collège John Abbott
 8. Collège de l'Outaouais
 9. Collège d'Alma
 10. Collège de Trois-Rivières
 4. Avez-vous fait ces études collégiales ...
 1. dans le cadre d'une formation technique régulière?
 2. dans le cadre d'une Attestation d'Étude Collégiale (AEC)?
 5. Diriez-vous que vous êtes entré(e) dans la police surtout :
 1. parce qu'on a la sécurité d'emploi
 2. parce qu'on contribue au maintien de l'ordre public
 3. parce qu'on y gagne bien sa vie
 4. parce qu'on est utile
 5. par hasard
 6. pour le déroulement de carrière
 6. Si vous aviez eu le choix, auriez-vous choisi un autre emploi?
 1. oui
 2. non
 7. Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due :
 1. à la détérioration de la situation économique et sociale
 2. à la crise des institutions (école, église, etc.)
 3. à l'afflux d'immigrés
 4. à la tolérance de la justice
 5. à la démission des parents
- Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité :
8.
 1. la police a les moyens matériels nécessaires
 2. la police manque de moyens matériels
 9.
 1. les effectifs de police sont suffisants
 2. les effectifs de police sont insuffisants
 10.
 1. les policiers sont bien formés
 2. la formation des policiers laisse à désirer
 11.
 1. les policiers sont bien motivés
 2. les policiers manquent de zèle
 12.
 1. l'organisation des services est efficace
 2. l'organisation est à revoir
 13.
 1. les policiers ont les pouvoirs légaux nécessaires
 2. les pouvoirs de police sont insuffisants
 14. Dans votre métier, auprès de quelle catégorie de population pensez-vous qu'il faut être le plus vigilant?
 1. les automobilistes
 2. les drogués
 3. les jeunes
 4. les immigrés
 5. les trafiquants de drogue
 6. les autres truands
 15. Le travail au noir est une infraction qui doit être sanctionnée. Que pensez-vous de cette affirmation?
 1. pas du tout d'accord
 2. pas vraiment d'accord
 3. plutôt d'accord
 4. tout à fait d'accord
 16. Le travail au noir est compréhensible pour arrondir les fins de mois. Que pensez-vous de cette affirmation?
 1. pas du tout d'accord
 2. pas vraiment d'accord
 3. plutôt d'accord
 4. tout à fait d'accord
 17. D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me plaît dans ce métier, c'est surtout... »
 1. on se trouve dans des situations variées
 2. on travaille en équipe
 3. on peut prendre des initiatives
 4. on n'a personne sur le dos
 5. on a beaucoup de contacts humains
 6. on a des responsabilités
 18. D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me déplaît dans ce métier, c'est surtout... »
 1. on s'ennuie, c'est monotone
 2. on est mal vu
 3. on ne peut pas être assez efficace

4. c'est dangereux
 5. on ne voit que le mauvais côté des gens
 6. on s'use nerveusement
 7. on n'a pas assez d'autonomie
 8. on n'a pas de vie de famille
 9. on a trop de responsabilités
- 19.** Lors de votre arrivée dans l'organisation policière où vous travaillez, qui vous a informé du fonctionnement quotidien ?
1. un gradé
 2. les collègues
 3. je me suis débrouillé tout seul
- 20.** Dans votre service, les nouveaux policiers...
1. font l'objet d'un encadrement particulier
 2. sont traités comme tous les autres
- 21.** Diriez-vous qu'être policier, c'est faire un métier comme les autres ?
1. oui
 2. non
- 22.** Porter l'uniforme entre le domicile et le travail, à votre avis :
1. cela accroît la présence policière dans la rue
 2. cela menace la sécurité personnelle du policier
- 23.** Pensez-vous que la police doit d'abord :
1. rassurer les honnêtes gens
 2. faire peur aux délinquants
- 24.** Selon vous, quelle est la mission première du policier ?
1. faire respecter la loi
 2. secourir les personnes en danger
 3. protéger les institutions publiques
 4. lutter contre les délinquants
- 25.** Dans votre travail, les rapports avec les policiers en civil (enquêteurs) sont :
1. fréquents
 2. inexistantes
- 26.** Un policier qui porte souvent des accusations pour entrave est un policier :
1. qui sait se faire respecter
 2. qui ne sait pas se faire respecter
- 27.** Selon vous, assurer la sécurité des enfants à la sortie des écoles, c'est :
1. une charge anormale qui devrait être confiée à d'autres
 2. une tâche comme une autre
- 28.** Lors d'un grand événement sportif, c'est avant tout
1. à la police d'assurer le service d'ordre
 2. aux organisateurs de prendre les mesures nécessaires
- 29.** Pensez-vous que l'approche communautaire
1. est un bon moyen d'assurer la sécurité
 2. demande beaucoup de moyens pour peu de résultats
- 30.** Il est de rigueur de ne pas tutoyer les jeunes immigrés
1. mais je le fais parce que ça me rapproche d'eux, c'est le langage qu'ils comprennent
 2. je ne les tutoie pas
- 31.** En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous dites ?
1. il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut
 2. il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de la société
 3. il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter
- 32.** Selon vous, la première qualité du policier, c'est surtout ...
1. d'être honnête
 2. d'être courageux
 3. d'être débrouillard
 4. d'être ouvert aux autres
 5. d'être discipliné
 6. d'avoir les nerfs solides
 7. d'être observateur
- 33.** Selon vous le premier défaut du policier, c'est surtout ...
1. d'être passif
 2. d'être indiscipliné
 3. d'être craintif
 4. d'être malhonnête
 5. d'être trop indulgent
 6. de se coller aux ordres
 7. d'être individualiste
 8. de prendre trop d'initiatives
- 34.** Diriez-vous plutôt : « quand on me confie une mission ... »
1. je m'en tiens aux ordres reçus
 2. je prends des initiatives
- 35.** Diriez-vous plutôt :
1. les supérieurs facilitent la bonne marche du service
 2. s'il y avait moins de « petits chefs », le service marcherait mieux
- 36.** Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour interpellé un individu récalcitrant ?
1. oui
 2. non

37. Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?
1. oui
2. non
38. Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?
1. oui
2. non
39. Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se faire respecter ?
1. oui
2. non
- Considérez-vous ou non comme une atteinte aux libertés individuelles chacune des choses suivantes ?
40. Les règlements municipaux pour construire des maisons particulières
1. oui
2. non
41. Le dépistage obligatoire de certaines maladies
1. oui
2. non
42. Les interdictions de stationner dans les centres-villes
1. oui
2. non
43. Les limitations de vitesse
1. oui
2. non
44. Diriez-vous : « En cas de contrôle d'identité »...
1. il est normal que les citoyens soient informés des motifs de ce contrôle
2. il est normal que la police garde le secret sur les raisons de ce contrôle
45. Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour interpellé un individu récalcitrant ?
1. oui
2. non
46. Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour immobiliser un véhicule en fuite ?
1. oui
2. non
47. Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?
1. oui
2. non
48. À votre avis, en patrouille, on est plus efficace
1. en voiture, car on est plus mobile
2. à pied, car on voit mieux les choses
49. Selon vous, le plus important dans le métier de policier, c'est surtout...
1. de faire un travail intéressant
2. de travailler dans une bonne ambiance
3. de pouvoir compter sur les collègues
4. de respecter le règlement
50. Si en service un collègue vous dit : « ne fais pas de vagues, c'est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis », êtes-vous plutôt :
1. d'accord avec lui
2. pas d'accord avec lui
51. Dans l'exercice de votre métier, vous arrive-t-il de sentir une contradiction entre « être efficace » et « respecter le règlement » ?
1. souvent
2. rarement
52. Si cela arrive, vaut-il mieux ?
1. s'en tenir au règlement
2. mener à bien la mission
53. Diriez-vous : « Ma hiérarchie... »
1. est trop présente
2. intervient quand il faut
3. je la vois peu
4. elle ne s'occupe pas de moi
54. Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre lors d'une intervention :
1. sont à moduler selon les situations
2. sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver
55. Certains disent que la police se montre parfois agressive sans raison à l'égard de certaines catégories de gens (jeunes, immigrés,...), êtes-vous ?
1. plutôt d'accord
2. plutôt pas d'accord
56. Selon vous, l'opinion générale du public sur la police est :
1. plutôt favorable
2. plutôt défavorable
3. plutôt indifférente
57. Selon vous, quelle est la principale critique adressée par le public aux policiers ?
1. inefficacité
2. manque de courtoisie, de politesse
3. injustice, favoritisme
4. interventions autoritaires non légitimes
5. brutalité

6. application pointilleuse des règlements
 7. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants
58. Quelle est votre principale critique adressée personnellement aux policiers ?
1. inefficacité
 2. manque de courtoisie, de politesse
 3. injustice, favoritisme
 4. interventions autoritaires non légitimes
 5. brutalité
 6. application pointilleuse des règlements
 7. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants
59. Lorsque le public critique la police, pensez-vous que la cause de ces critiques est :
1. le comportement de certains policiers
 2. les préjugés du public
 3. les missions de la police par nature
 4. l'influence des médias, (presse, télévision, radio)
 5. l'utilisation que font les pouvoirs publics de la police
60. Pensez-vous que le public devrait être mieux informé de l'activité de la police ?
1. oui, parce que c'est normal dans un régime démocratique
 2. non, cela risque d'être préjudiciable à l'activité de la police
61. En pensant à quelqu'un qui prend l'autobus ou le métro sans payer, qu'est-ce que vous dites ?
1. il a raison, chacun fait comme il veut
 2. il a raison s'il ne fait pas prendre
 3. il a tort, si tout le monde en faisait autant, il n'y aurait plus de transport public pour personne
 4. il a tort, c'est le règlement, chacun doit le respecter
62. Pensez-vous que les médias donnent une image de la police :
1. plutôt favorable
 2. plutôt défavorable
 3. plutôt objective
63. Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou des amis d'entrer dans la police ?
1. oui
 2. non
64. Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui :
1. vous gêne un peu
 2. vous plaît
 3. vous est indifférent
65. Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier, vous répondez :
1. fonctionnaire
 2. fonctionnaire de police
 3. agent de la paix
 4. policier
 5. vous ne répondez pas précisément
66. Le métier que j'exerce aujourd'hui...
1. est plus intéressant que ce que j'imaginais
 2. correspond à ce que j'attendais
 3. est moins intéressant que je le pensais
 4. m'intéresse même s'il ne correspond pas à ce que j'imaginais
67. Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier, c'est...
1. je n'ai pas assez de moyens
 2. j'ai des horaires impossibles
 3. je suis mal préparé à certaines tâches
 4. il y a trop de paperasse
 5. on n'est qu'un maillon de la chaîne
68. Après quelques années d'expérience, pensez-vous que vous aurez envie de passer des concours de promotion ?
1. oui
 2. non
69. Si vous choisissez de passer des concours, quel domaine aurait votre préférence ?
1. gendarmerie
 2. enquêtes
 3. gestion (direction)
70. Seriez-vous prêt à poursuivre des études universitaires afin de vous qualifier aux concours de promotion ?
1. oui
 2. non
71. Pensez-vous que la police vous permettra de réaliser vos souhaits de carrière professionnelle ?
1. oui
 2. non
72. Diriez-vous :
1. je serai policier jusqu'à la retraite
 2. si l'occasion se présente, je pourrais faire autre chose
73. Si un policier est affecté dans son lieu d'origine :
1. il est plus efficace, car il connaît tout le monde
 2. il est moins efficace car tout le monde le connaît

74. Diriez-vous plutôt :
1. je fais un travail qui n'est pas bien vu de tout le monde, mais où je trouve des avantages
 2. je préférerais être mieux considéré même si je devais renoncer aux avantages de mon métier
75. S'il vous arrive un problème pendant votre service, à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?
1. les collègues
 2. la famille
 3. les syndicats
 4. la hiérarchie
 5. les amis
76. Attendez-vous avant tout de vos supérieurs :
1. qu'ils vous associent à leurs décisions
 2. qu'ils vous laissent prendre des initiatives
77. Quelle doit être selon vous la principale qualité de votre supérieur ?
1. qu'il ait le sens du dialogue avec ses subordonnés
 2. qu'il vous guide professionnellement
 3. qu'il soit près de ses « hommes »
78. Un collègue commet des fautes graves pendant le service, à votre avis, il faut avant tout :
1. éviter que le public le sache
 2. appliquer le règlement et le sanctionner
 3. éviter que la hiérarchie le sache
79. Diriez-vous : « Au cours des dernières années, les relations police-public se sont améliorées »...
1. grâce à un meilleur recrutement et à une meilleure formation des policiers
 2. grâce à l'évolution générale des mentalités
 3. elles n'ont pas changé
 4. elles se sont détériorées
80. En ce qui concerne la sécurité privée (surveillants, gardes, vigiles, etc.), c'est à votre avis :
1. normal que chacun protège ses biens
 2. le développement d'une police des pauvres et d'une police des riches
 3. dangereux car ils ne sont pas formés
 4. utile, la police ne peut pas tout faire
 5. inadmissible, la sécurité doit rester l'affaire de l'État
81. Dites-vous « le fait d'appartenir à la police... » :
1. cela favorise le contact avec mes voisins
 2. cela rend mes voisins distants
 3. mes voisins ne connaissent pas mon métier
82. Pour vous, le Code de déontologie des policiers, c'est surtout ...
1. un règlement comme un autre
 2. un instrument de contrôle supplémentaire
 3. un ensemble de normes professionnelles
- Pensez-vous que pour être plus efficace à l'égard de la délinquance, la police doit travailler en concertation étroite avec :
83. Les élus locaux
1. oui
 2. non
84. Les procureurs
1. oui
 2. non
85. Les services sociaux
1. oui
 2. non
86. Les écoles
1. oui
 2. non
87. Que pensez-vous de la discipline dans les organisations policières ?
1. cela ne me pèse pas
 2. c'est une nécessité
 3. c'est une contrainte inutile
 4. elle est insuffisante
88. Je passe le plus clair de mon temps à :
1. prêter assistance, régler des conflits
 2. accueillir, écouter, renseigner les gens
 3. remplir des papiers, écrire des rapports
 4. surveiller, patrouiller, contrôler
 5. attendre
 6. faire du maintien de l'ordre
 7. régler la circulation
89. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous vous faites de votre métier a-t-elle...
1. évolué positivement
 2. évolué négativement
 3. n'a pas changé
90. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous aviez de l'administration de la police et de la sécurité publique a-t-elle...
1. évolué positivement
 2. évolué négativement
 3. n'a pas changé

Après un an d'expérience, jugez-vous que votre formation aurait dû comporter :

91. Plus de tir ?

1. oui
2. non

92. Plus de connaissances de la société (sociologie) ?

1. oui
2. non

93. Plus de connaissances administratives ?

1. oui
2. non

94. Plus de techniques policières (intervention, enquête, etc.) ?

1. oui
2. non

95. Plus de formation aux relations humaines ?

1. oui
2. non

96. Plus de connaissances juridiques ?

1. oui
2. non

97. Plus d'expression écrite (rédaction de rapports) ?

1. oui
2. non

98. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le mieux préparé c'est à :

1. prêter assistance
2. s'occuper de la circulation
3. accueillir, écouter, renseigner les gens
4. remplir des papiers, écrire des rapports
5. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
6. faire du maintien de l'ordre

99. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le moins préparé, c'est à :

1. prêter assistance
2. s'occuper de la circulation
3. accueillir, écouter, renseigner les gens
4. remplir des papiers, écrire des rapports
5. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
6. faire du maintien de l'ordre

100. Pensez-vous que votre formation vous a bien préparé à affronter les divers contextes dans lesquels vous devez intervenir et à comprendre les différents publics auxquels vous avez à faire ?

1. oui
2. non

101. S'il arrive qu'une tâche ne se fasse pas comme on vous l'a enseigné à l'école...

1. vous le faites remarquer
2. vous vous adaptez sans commentaires

102. À la sortie de l'ENPQ, vous souhaitez être affecté...

1. au Service de la police de la Ville de Montréal
2. à la Sûreté du Québec
3. à un service de police municipal

103. Vous avez été affecté

1. au Service de police de la Ville de Montréal
2. à la Sûreté du Québec
3. à un service de police municipal

104. Expérience faite, regrettez-vous cette affectation ?

1. oui
2. non

105. Dans l'avenir, avez-vous l'intention de demander une mutation pour une autre organisation ?

1. oui
2. non

106. Lors de votre entrée en service, laquelle de ces fonctions avez-vous occupée ?

1. policier-patrouilleur
2. policier communautaire
3. affecté à une unité d'enquête
4. affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
5. affecté dans un travail de bureau
6. autre (précisez)

107. Souhaitez-vous changer ?

1. non
2. oui, pour celle de policier-patrouilleur
3. oui, pour celle de policier communautaire
4. oui, pour être affecté à une unité d'enquête
5. oui, pour être affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
6. oui, pour être affecté à un travail de bureau

108. Pensez-vous que pendant votre carrière, la formation continue vous sera utile surtout pour ?

1. remettre à jour des connaissances oubliées
2. vous faire rencontrer d'autres personnes
3. avoir un entraînement physique

4. avoir une promotion
 5. vous tenir au courant de l'évolution de la législation et de la réglementation
 6. aborder des situations ou des technologies nouvelles
 7. acquérir une spécialisation
 8. sera inutile
109. Pensez-vous que les policiers devraient de temps à autre faire des stages dans d'autres milieux de travail?
1. en milieu social
 2. dans l'industrie ou le commerce
 3. dans d'autres services de police
 4. en milieu judiciaire (tribunaux, prisons)
 5. ailleurs
 6. non, pas de stages
110. À votre avis, les promotions doivent-elles être...
1. automatique (par acquis d'ancienneté)
 2. l'occasion d'une sélection sur critères professionnels
111. Si c'était à refaire, recommenceriez-vous aujourd'hui des études en technique policière (programme régulier ou AEC)?
1. oui
 2. non
112. Avez-vous quelque chose à ajouter à ce questionnaire?
-
-
-

Partie 3 : Votre perception des aspects éthiques du métier de policier

1. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
2. Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
3. Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
4. Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
5. Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
6. Je vais probablement recourir à des moyens interdits pour procéder à l'arrestation d'un criminel si je pense que c'est la seule manière de le faire.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
7. À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres lorsqu'une mauvaise conduite est alléguée.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
8. Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord

3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
9. La « courtoisie professionnelle », lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 10. Je connais de nombreux policiers qui ont dû enfreindre ou contourner la loi pour la faire respecter.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 11. La plupart des supérieurs acceptent que les règles soient brisées ou contournées pour que le travail soit fait, mais ils ne l'admettront pas.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 12. Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 13. Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 14. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 15. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 16. Ma vie personnelle, c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 17. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 18. Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou des rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 19. Certaines personnes devraient être punies par la « loi de la rue » quand elle s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 20. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord
 21. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami.
 1. tout à fait en désaccord
 2. moyennement en désaccord
 3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
 4. moyennement d'accord
 5. tout à fait d'accord

Le sondage est maintenant terminé. Merci de votre patience et de votre collaboration et à dans un an. Entre-temps, n'hésitez pas à me joindre à l'adresse électronique suivante : malain88@hotmail.com pour tout commentaire ou questions supplémentaires.



Marc Alain, Ph.D.

Responsable du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche (CIDRAP) à l'ENPQ

Annexe 2 : questionnaire utilisé à la phase 2



Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois Phase 2

Voici le deuxième volet de l'étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois à laquelle vous avez contribué l'année dernière lors de votre passage à l'École nationale de police du Québec.

Votre participation à ce sondage est extrêmement importante, il s'agit de la toute première étude sur ce sujet en Amérique du Nord. Toutes vos réponses demeureront anonymes. La publication des résultats, scientifiques ou autres, ne se fera que sous une forme statistique agrégée. En appréciation pour votre contribution à cette étude, nous joignons à cet envoi un sommaire des résultats obtenus suite à l'analyse des données de la phase 1. Vous recevrez encore un questionnaire par année pour les trois prochaines années puisque l'étude s'échelonne sur cinq ans.

Instructions :

- Veuillez répondre aux questions sur la feuille-réponse en **noircissant la case** du numéro correspondant à votre choix de réponse. Utilisez un crayon HB ou un stylo à encre bleue ou noire. **NE PAS ÉCRIRE AU VERSO DE LA FEUILLE-RÉPONSE.**
- Veuillez-nous retourner la **feuille-réponse seulement** dans l'enveloppe-réponse affranchie ci-jointe dès que possible. Ne pas brocher ou plier la feuille-réponse.

Partie 1 : Vous et vos occupations

1. **Sexe :**
 1. masculin
 2. féminin
2. **À quelle institution collégiale avez-vous étudié les techniques policières (programme long ou attestation d'études collégiales) ?**
 10. Collège F.-X. Garneau
 11. Collège Ahuntsic
 12. Collège de Maisonneuve
 13. Collège de Sherbrooke
 14. Campus Notre-Dame-de-Foy
 15. Collège de Rimouski
 16. Collège John Abbott
 17. Collège de l'Outaouais
 18. Collège d'Alma
 19. Collège de Trois-Rivières
3. **Laquelle de ces affirmations correspond le plus à votre situation :**
 3. Je travaille actuellement dans un corps de police en tant que policier : passez à la question 4.

4. Je travaille actuellement pour un corps de police dans une fonction autre que policier : passez à la question 15.
5. Je ne suis pas à l'emploi d'un corps de police : passez à la question 23.

Je travaille actuellement dans un corps de police en tant que policier

4. **Avez-vous changé d'employeur au cours de la dernière année ?**
 1. Oui
 2. Non, passez à la question 7.
5. **Si oui, combien de fois ?**
 1. 1
 2. 2
 3. 3
 4. 4
 5. + de 4
6. **Certains de ces emplois étaient-ils permanents ?**
 1. Oui
 2. Non
7. **Quelle est votre fonction ?**
 1. Patrouilleur(e)
 2. Enquêteur(e)
 3. Soutien opérationnel
 4. Soutien administratif
 5. Gestionnaire
 6. Autre
8. **Quel est votre grade ?**
 1. Agent
 2. Caporal
 3. Sergent
 4. Lieutenant
 5. Autre
9. **Dans votre emploi actuel, votre statut est :**
 1. Permanent
 2. Temporaire
10. **Poursuivez-vous des études ?**
 1. Oui
 2. Non, passez question 33.
11. **Si oui**
 1. À temps plein ?
 2. À temps partiel ?
12. **A quel niveau ?**
 1. Universitaire
 2. Collégial
 3. Professionnel (Métier)
13. **Dans quel domaine ?**
 1. Art et Sciences humaines

2. Langues et lettres
3. Psychologie
4. Gestion et économie
5. Santé
6. Informatique et génie
7. Éducation
8. Métiers ouvriers (ex : construction, électricien)
9. Techniques
10. Autres

14. Quel est le nom du programme ?

Cette section est terminée. Passez maintenant la question 33.

Je travaille actuellement pour un corps de police dans une fonction autre que policier.

15. **Quelle est votre fonction ?**
 1. Cadre supérieur
 2. Cadre intermédiaire
 3. Professionnel
 4. Technicien
 5. Personnel de bureau
 6. Autre
16. **Quel est votre statut ?**
 1. Permanent
 2. Temporaire
17. **Aimeriez-vous éventuellement travailler comme policier ?**
 1. Oui
 2. Non
18. **Poursuivez-vous des études ?**
 1. Oui
 2. Non, passez à la question 33.
19. **Si oui**
 1. À temps plein ?
 2. À temps partiel ?
20. **A quel niveau ?**
 1. Universitaire
 2. Collégial
 3. Professionnel (Métier)
21. **Dans quel domaine ?**
 1. Art et Sciences humaines
 2. Langues et lettres
 3. Psychologie
 4. Gestion et économie
 5. Santé
 6. Informatique et génie
 7. Éducation
 8. Métiers ouvriers (ex : construction, électricien)
 9. Techniques
 10. Autres

22. Quel est le nom du programme ?

Cette section est terminée. Passez maintenant la question 33.

Je ne suis pas à l'emploi d'un corps de police.

23. Avez-vous déjà été à l'emploi d'un corps de police ?

1. Oui
2. Non, passez à la question 25.

24. Si oui combien de temps ?

1. 0 à 3 mois
2. 3 à 6 mois
3. 6 à 9 mois
4. Plus de 9 mois

Passez à la question 26.

25. Si non, pourquoi ?

1. Je ne me suis jamais trouvé de travail
2. Je n'ai pas terminé ma formation à l'ENPQ
3. Cet emploi ne m'intéressait plus
4. Autre (maternité, maladie, voyages, etc)

26. Souhaiteriez-vous travailler comme policier éventuellement ?

1. Oui
2. Non

27. Quelle est votre occupation ? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses)

1. Chômage ou autre assistance
2. A la maison, congé de maternité
3. Études
4. Maladie
5. Je travaille dans une agence de sécurité (sécurité, huissier, garde du corps, etc)
6. Je travaille comme agent de correction
7. Je travaille comme détective privé
8. Je travaille dans un autre domaine en rapport avec la sécurité
9. J'ai travaillé complètement dans un domaine autre que la sécurité

28. Poursuivez-vous des études ?

1. Oui
2. Non. Merci, le questionnaire est terminé pour vous.

29. Poursuivez-vous des études :

1. À temps plein ?
2. À temps partiel ?

30. À quel niveau ?

1. Universitaire
2. Collégial
3. Professionnel (Métier)

31. Dans quel domaine ?

1. Art et Sciences humaines
2. Langues et lettres
3. Psychologie
4. Gestion et économie
5. Santé
6. Informatique et génie
7. Éducation
8. Métiers ouvriers(ex :construction, électricien)
9. Techniques
10. Autres

32. Quel est le nom du programme ?

**LE QUESTIONNAIRE EST TERMINÉ POUR VOUS!
MERCI!**

Partie 2 : Les questions sur votre perception du métier de policier

33. Diriez-vous que vous êtes entré(e) dans la police surtout :

7. parce qu'on a la sécurité d'emploi
8. parce qu'on contribue au maintien de l'ordre public
9. parce qu'on y gagne bien sa vie
10. parce qu'on est utile
11. par hasard
12. pour le déroulement de carrière

34. Si vous aviez eu le choix, auriez-vous choisi un autre emploi ?

3. oui
4. non

35. Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due :

6. à la détérioration de la situation économique et sociale
7. à la crise des institutions (école, église, etc.)
8. à l'afflux d'immigrés
9. à la tolérance de la justice
10. à la démission des parents

Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité :

36. 3. la police a les moyens matériels nécessaires
4. la police manque de moyens matériels
37. 3. les effectifs de police sont suffisants
4. les effectifs de police sont insuffisants
38. 3. les policiers sont bien formés
4. la formation des policiers laisse à désirer

39. 3. les policiers sont bien motivés
4. les policiers manquent de zèle
40. 3. l'organisation des services est efficace
4. l'organisation est à revoir
41. 3. les policiers ont les pouvoirs légaux nécessaires
4. les pouvoirs des policiers sont insuffisants
42. **Dans votre métier, auprès de quelle catégorie de population pensez-vous qu'il faut être le plus vigilant ?**
7. les automobilistes
8. les drogués
9. les jeunes
10. les immigrés
11. les trafiquants de drogue
12. les autres truands
43. **Le travail au noir est une infraction qui doit être sanctionnée. Que pensez-vous de cette affirmation ?**
5. pas du tout d'accord
6. pas vraiment d'accord
7. plutôt d'accord
8. tout à fait d'accord
44. **Le travail au noir est compréhensible pour arrondir les fins de mois. Que pensez-vous de cette affirmation ?**
5. pas du tout d'accord
6. pas vraiment d'accord
7. plutôt d'accord
8. tout à fait d'accord
45. **D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me plaît dans ce métier, c'est surtout... »**
7. on se trouve dans des situations variées
8. on travaille en équipe
9. on peut prendre des initiatives
10. on n'a personne sur le dos
11. on a beaucoup de contacts humains
12. on a des responsabilités
46. **D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me déplaît dans ce métier, c'est surtout... »**
10. on s'ennuie, c'est monotone
11. on est mal vu
12. on ne peut pas être assez efficace
13. c'est dangereux
14. on ne voit que le mauvais côté des gens
15. on s'use nerveusement
16. on n'a pas assez d'autonomie
17. on n'a pas de vie de famille
18. on a trop de responsabilités
47. **Lors de votre arrivée dans l'organisation policière où vous travaillez, qui vous a informé du fonctionnement quotidien ?**
4. un gradé
5. les collègues
6. je me suis débrouillé tout seul
48. **Dans votre service, les nouveaux policiers...**
3. font l'objet d'un encadrement particulier
4. sont traités comme tous les autres
49. **Diriez-vous qu'être policier, c'est faire un métier comme les autres ?**
3. oui
4. non
50. **Porter l'uniforme entre le domicile et le travail, à votre avis :**
3. cela accroît la présence policière dans la rue
4. cela menace la sécurité personnelle du policier
51. **Pensez-vous que la police doit d'abord :**
3. rassurer les honnêtes gens
4. faire peur aux délinquants
52. **Selon vous, quelle est la mission première du policier ?**
5. faire respecter la loi
6. secourir les personnes en danger
7. protéger les institutions publiques
8. lutter contre les délinquants
53. **Dans votre travail, les rapports avec les policiers en civil (enquêteurs) sont :**
3. fréquents
4. inexistant
54. **Un policier qui porte souvent des accusations pour entrave est un policier :**
3. qui sait se faire respecter
4. qui ne sait pas se faire respecter
55. **Selon vous, assurer la sécurité des enfants à la sortie des écoles, c'est :**
3. une charge anormale qui devrait être confiée à d'autres
4. une tâche comme une autre
56. **Lors d'un grand événement sportif, c'est avant tout**
3. à la police d'assurer le service d'ordre
4. aux organisateurs de prendre les mesures nécessaires

57. **Pensez-vous que l'approche communautaire**
 3. est un bon moyen d'assurer la sécurité
 4. demande beaucoup de moyens pour peu de résultats
58. **Il est de rigueur de ne pas tutoyer les jeunes immigrés...**
 3. mais je le fais parce que ça me rapproche d'eux, c'est le langage qu'ils comprennent
 4. je ne les tutoie pas
59. **En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous dites ?**
 4. il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut
 5. il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de la société
 6. il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter
60. **Selon vous, la première qualité du policier, c'est surtout ...**
 8. d'être honnête
 9. d'être courageux
 10. d'être débrouillard
 11. d'être ouvert aux autres
 12. d'être discipliné
 13. d'avoir les nerfs solides
 14. d'être observateur
61. **Selon vous le premier défaut du policier, c'est surtout ...**
 9. d'être passif
 10. d'être indiscipliné
 11. d'être craintif
 12. d'être malhonnête
 13. d'être trop indulgent
 14. de se coller aux ordres
 15. d'être individualiste
 16. de prendre trop d'initiatives
62. **Diriez-vous plutôt : « quand on me confie une mission ... »**
 3. je m'en tiens aux ordres reçus
 4. je prends des initiatives
63. **Diriez-vous plutôt :**
 3. les supérieurs facilitent la bonne marche du service
 4. s'il y avait moins de « petits chefs », le service marcherait mieux
64. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour interpellé un individu récalcitrant ?**
 3. oui
 4. non
65. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?**
 3. oui
 4. non
66. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?**
 3. oui
 4. non
67. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se faire respecter ?**
 3. oui
 4. non
- Considérez-vous ou non comme une atteinte aux libertés individuelles chacune des choses suivantes ?**
68. **Les règlements municipaux pour construire des maisons particulières ?**
 3. oui
 4. non
69. **Le dépistage obligatoire de certaines maladies ?**
 3. oui
 4. non
70. **Les interdictions de stationner dans les centres-villes**
 3. oui
 4. non
71. **Les limitations de vitesse**
 3. oui
 4. non
72. **Diriez-vous : « En cas de contrôle d'identité »...**
 3. il est normal que les citoyens soient informés des motifs de ce contrôle
 4. il est normal que la police garde le secret sur les raisons de ce contrôle
73. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour interpellé un individu récalcitrant ?**
 3. oui
 4. non
74. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour immobiliser un véhicule en fuite ?**
 3. oui
 4. non

75. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?**
 3. oui
 4. non
76. **À votre avis, en patrouille, on est plus efficace**
 3. en voiture, car on est plus mobile
 4. à pied, car on voit mieux les choses
77. **Selon vous, le plus important dans le métier de policier, c'est surtout...**
 5. de faire un travail intéressant
 6. de travailler dans une bonne ambiance
 7. de pouvoir compter sur les collègues
 8. de respecter le règlement
78. **Si en service un collègue vous dit : « ne fais pas de vagues, c'est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis », êtes-vous plutôt :**
 3. d'accord avec lui
 4. pas d'accord avec lui
79. **Dans l'exercice de votre métier, vous arrive-t-il de sentir une contradiction entre « être efficace » et « respecter le règlement » ?**
 3. souvent
 4. rarement
80. **Si cela arrive, vaut-il mieux ?**
 3. s'en tenir au règlement
 4. mener à bien la mission
81. **Diriez-vous : « Ma hiérarchie... »**
 5. est trop présente
 6. intervient quand il faut
 7. je la vois peu
 8. elle ne s'occupe pas de moi
82. **Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre lors d'une intervention :**
 3. sont à moduler selon les situations
 4. sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver
83. **Certains disent que la police se montre parfois agressive sans raison à l'égard de certaines catégories de gens (jeunes, immigrés,...), êtes-vous ?**
 3. plutôt d'accord
 4. plutôt pas d'accord
84. **Selon vous, l'opinion générale du public sur la police est :**
 4. plutôt favorable
 5. plutôt défavorable
 6. plutôt indifférente
85. **Selon vous, quelle est la principale critique adressée par le public aux policiers ?**
 8. inefficacité
 9. manque de courtoisie, de politesse
 10. injustice, favoritisme
 11. interventions autoritaires non légitimes
 12. brutalité
 13. application pointilleuse des règlements
 14. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants
86. **Quelle est votre principale critique adressée personnellement aux policiers ?**
 8. inefficacité
 9. manque de courtoisie, de politesse
 10. injustice, favoritisme
 11. interventions autoritaires non légitimes
 12. brutalité
 13. application pointilleuse des règlements
 14. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants
87. **Lorsque le public critique la police, pensez-vous que la cause de ces critiques est :**
 6. le comportement de certains policiers
 7. les préjugés du public
 8. les missions de la police par nature
 9. l'influence des médias, (presse, télévision, radio)
 10. l'utilisation que font les pouvoirs publics de la police
88. **Pensez-vous que le public devrait être mieux informé de l'activité de la police ?**
 3. oui, parce que c'est normal dans un régime démocratique
 4. non, cela risque d'être préjudiciable à l'activité de la police
89. **En pensant à quelqu'un qui prend l'autobus ou le métro sans payer, qu'est-ce que vous dites ?**
 5. il a raison, chacun fait comme il veut
 6. il a raison s'il ne fait pas prendre
 7. il a tort, si tout le monde en faisait autant, il n'y aurait plus de transport public pour personne
 8. il a tort, c'est le règlement, chacun doit le respecter
90. **Pensez-vous que les médias donnent une image de la police :**
 4. plutôt favorable
 5. plutôt défavorable
 6. plutôt objective

91. **Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou des amis d'entrer dans la police ?**
3. oui
4. non
92. **Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui :**
4. vous gêne un peu
5. vous plaît
6. vous est indifférent
93. **Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier, vous répondez :**
6. fonctionnaire
7. fonctionnaire de police
8. agent de la paix
9. policier
10. vous ne répondez pas précisément
94. **Le métier que j'exerce aujourd'hui...**
5. est plus intéressant que ce que j'imaginai
6. correspond à ce que j'attendais
7. est moins intéressant que je le pensais
8. m'intéresse même s'il ne correspond pas à ce que j'imaginai
95. **Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier, c'est...**
6. je n'ai pas assez de moyens
7. j'ai des horaires impossibles
8. je suis mal préparé à certaines tâches
9. il y a trop de paperasse
10. on n'est qu'un maillon de la chaîne
96. **Après quelques années d'expérience, pensez-vous que vous aurez envie de passer des concours de promotion ?**
3. oui
4. non
97. **Si vous choisissez de passer des concours, quel domaine aurait votre préférence ?**
4. gendarmerie
5. enquêtes
6. gestion (direction)
98. **Seriez-vous prêt à poursuivre des études universitaires afin de vous qualifier aux concours de promotion ?**
3. oui
4. non
99. **Pensez-vous que la police vous permettra de réaliser vos souhaits de carrière professionnelle ?**
3. oui
4. non
100. **Diriez-vous :**
3. je serai policier jusqu'à la retraite
4. si l'occasion se présente, je pourrais faire autre chose
101. **Si un policier est affecté dans son lieu d'origine :**
3. il est plus efficace, car il connaît tout le monde
4. il est moins efficace car tout le monde le connaît
102. **Diriez-vous plutôt :**
3. je fais un travail qui n'est pas bien vu de tout le monde, mais où je trouve des avantages
4. je préférerais être mieux considéré même si je devais renoncer aux avantages de mon métier
103. **S'il vous arrive un problème pendant votre service, à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?**
6. les collègues
7. la famille
8. les syndicats
9. la hiérarchie
10. les amis
104. **Attendez-vous avant tout de vos supérieurs :**
3. qu'ils vous associent à leurs décisions
4. qu'ils vous laissent prendre des initiatives
105. **Quelle doit être selon vous la principale qualité de votre supérieur ?**
4. qu'il ait le sens du dialogue avec ses subordonnés
5. qu'il vous guide professionnellement
6. qu'il soit près de ses « hommes »
106. **Un collègue commet des fautes graves pendant le service, à votre avis, il faut avant tout :**
4. éviter que le public le sache
5. appliquer le règlement et le sanctionner
6. éviter que la hiérarchie le sache
107. **Diriez-vous : « Au cours des dernières années, les relations police-public se sont améliorées »...**
5. grâce à un meilleur recrutement et à une meilleure formation des policiers
6. grâce à l'évolution générale des mentalités
7. elles n'ont pas changé
8. elles se sont détériorées

108. En ce qui concerne la sécurité privée (surveillants, gardes, vigiles, etc.), c'est à votre avis :

6. normal que chacun protège ses biens
7. le développement d'une police des pauvres et d'une police des riches
8. dangereux car ils ne sont pas formés
9. utile, la police ne peut pas tout faire
10. inadmissible, la sécurité doit rester l'affaire de l'État

109. Dites-vous « le fait d'appartenir à la police... » :

4. cela favorise le contact avec mes voisins
5. cela rend mes voisins distants
6. mes voisins ne connaissent pas mon métier

110. Pour vous, le Code de déontologie des policiers, c'est surtout ...

4. un règlement comme un autre
5. un instrument de contrôle supplémentaire
6. un ensemble de normes professionnelles

Pensez-vous que pour être plus efficace à l'égard de la délinquance, la police doit travailler en concertation étroite avec :

111. Les élus locaux

3. oui
4. non

112. Les procureurs

3. oui
4. non

113. Les services sociaux

3. oui
4. non

114. Les écoles

3. oui
4. non

115. Que pensez-vous de la discipline dans les organisations policières ?

5. cela ne me pèse pas
6. c'est une nécessité
7. c'est une contrainte inutile
8. elle est insuffisante

116. Je passe le plus clair de mon temps à :

8. prêter assistance, régler des conflits
9. accueillir, écouter, renseigner les gens
10. remplir des papiers, écrire des rapports
11. surveiller, patrouiller, contrôler
12. attendre
13. faire du maintien de l'ordre
14. régler la circulation

117. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous vous faites de votre métier a-t-elle...

4. évolué positivement
5. évolué négativement
6. n'a pas changé

118. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous aviez de l'administration de la police et de la sécurité publique a-t-elle...

4. évolué positivement
5. évolué négativement
6. n'a pas changé

Après un an d'expérience, jugez-vous que votre formation aurait du comporter :

119. Plus de tir ?

3. oui
4. non

120. Plus de connaissances de la société (sociologie) ?

3. oui
4. non

121. Plus de connaissances administratives ?

3. oui
4. non

122. Plus de techniques policières (intervention, enquête, etc.) ?

3. oui
4. non

123. Plus de formation aux relations humaines ?

3. oui
4. non

124. Plus de connaissances juridiques ?

3. oui
4. non

125. Plus d'expression écrite (rédaction de rapports) ?

3. oui
4. non

126. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le mieux préparé c'est à :

7. prêter assistance
8. s'occuper de la circulation
9. accueillir, écouter, renseigner les gens
10. remplir des papiers, écrire des rapports
11. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
12. faire du maintien de l'ordre

- 127. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le moins préparé, c'est à :**
7. prêter assistance
 8. s'occuper de la circulation
 9. accueillir, écouter, renseigner les gens
 10. remplir des papiers, écrire des rapports
 11. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
 12. faire du maintien de l'ordre
- 128. Pensez-vous que votre formation vous a bien préparé à affronter les divers contextes dans lesquels vous devez intervenir et à comprendre les différents publics auxquels vous avez à faire ?**
3. oui
 4. non
- 129. S'il arrive qu'une tâche ne se fasse pas comme on vous l'a enseigné à l'école...**
3. vous le faites remarquer
 4. vous vous adaptez sans commentaires
- 130. À la sortie de l'ENPQ, vous souhaitez être affecté...**
4. au Service de la police de la Ville de Montréal
 5. à la Sûreté du Québec
 6. à un service de police municipal
- 131. Vous avez été affecté**
4. au Service de police de la Ville de Montréal
 5. à la Sûreté du Québec
 6. à un service de police municipal
- 132. Expérience faite, regrettez-vous cette affectation ?**
3. oui
 4. non
- 133. Dans l'avenir, avez-vous l'intention de demander une mutation pour une autre organisation ?**
3. oui
 4. non
- 134. Lors de votre entrée en service, laquelle de ces fonctions avez-vous occupée ?**
7. policier-patrouilleur
 8. policier communautaire
 9. affecté à une unité d'enquête
 10. affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
 11. affecté dans un travail de bureau
 12. aucune de ces fonctions
- 135. Souhaitez-vous changer ?**
7. non
 8. oui, pour celle de policier-patrouilleur
 9. oui, pour celle de policier communautaire
 10. oui, pour être affecté à une unité d'enquête
 11. oui, pour être affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
 12. oui, pour être affecté à un travail de bureau
- 136. Pensez-vous que pendant votre carrière, la formation continue vous sera utile surtout pour ?**
1. remettre à jour des connaissances oubliées
 2. vous faire rencontrer d'autres personnes
 3. avoir un entraînement physique
 4. avoir une promotion
 5. vous tenir au courant de l'évolution de la législation et de la réglementation
 6. aborder des situations ou des technologies nouvelles
 7. acquérir une spécialisation sera inutile
- 137. Pensez-vous que les policiers devraient de temps à autre faire des stages dans d'autres milieux de travail ?**
7. en milieu social
 8. dans l'industrie ou le commerce
 9. dans d'autres services de police
 10. en milieu judiciaire (tribunaux, prisons)
 11. ailleurs
 12. non, pas de stages
- 138. À votre avis, les promotions doivent-elles être...**
1. automatique (par acquis d'ancienneté)
 2. l'occasion d'une sélection sur critères professionnels
- 139. Si c'était à refaire, recommenceriez-vous aujourd'hui des études en technique policière (programme régulier ou AEC) ?**
3. oui
 4. non

Partie 3 : Votre perception des aspects éthiques du métier de policier

- 140. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population.**
6. tout à fait en désaccord
 7. moyennement en désaccord
 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)

9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
141. **Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
142. **Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
143. **Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
144. **Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
145. **Je vais probablement recourir à des moyens interdits pour procéder à l'arrestation d'un criminel si je pense que c'est la seule manière de le faire.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
146. **À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres lorsqu'une mauvaise conduite est alléguée.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
147. **Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
148. **La « courtoisie professionnelle », lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
149. **Je connais de nombreux policiers qui ont dû enfreindre ou contourner la loi pour la faire respecter.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
150. **La plupart des supérieurs acceptent que les règles soient brisées ou contournées pour que le travail soit fait, mais ils ne l'admettront pas.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
151. **Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord
152. **Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation.**
6. tout à fait en désaccord
7. moyennement en désaccord
8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
9. moyennement d'accord
10. tout à fait d'accord

153. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

154. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

155. Ma vie personnelle, c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

156. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

157. Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou des rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord

- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

158. Certaines personnes devraient être punies par la « loi de la rue » quand elle s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

159. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

160. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami.

- 6. tout à fait en désaccord
- 7. moyennement en désaccord
- 8. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 9. moyennement d'accord
- 10. tout à fait d'accord

Si vous désirez nous faire part de vos commentaires, inscrivez-les sur la feuille suivante.

Ne pas écrire au dos de la feuille-réponse!

Nous envoyer seulement la feuille-réponse et la feuille de commentaires s'il y a lieu.

Le sondage est maintenant terminé. Merci de votre patience et de votre collaboration et à dans un an. Entre-temps, n'hésitez pas à me joindre à l'adresse électronique suivante : malain88@hotmail.com pour tout commentaire ou questions supplémentaires.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc Alain', with a stylized flourish at the end.

Marc Alain, Ph.D.

Responsable du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche (CIDRAP) à l'ENPQ,

Annexe 3 : questionnaire utilisé à la phase 3



Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois Phase 3

Voici le troisième volet de l'étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois à laquelle vous avez contribué les deux années précédentes et qui a débuté lors de votre passage à l'École nationale de police du Québec.

Toutes vos réponses demeurent toujours anonymes. En appréciation pour votre contribution à cette étude, nous joignons à cet envoi un sommaire des résultats obtenus à la suite à l'analyse des données de la phase 2. Vous recevrez encore un questionnaire par année pour les deux prochaines années puisque l'étude s'échelonne sur cinq ans.

Instructions :

- Veuillez répondre aux questions sur la feuille-réponse en **noircissant la case** du numéro correspondant à votre choix de réponse. Utilisez un crayon HB ou un stylo à encre bleue ou noire. **NE PAS ÉCRIRE AU VERSO DE LA FEUILLE-RÉPONSE.**
- Veuillez-nous retourner la **feuille-réponse seulement** dans l'enveloppe-réponse affranchie ci-jointe dès que possible. Ne pas brocher ou plier la feuille-réponse.

Partie 1 : Vous et vos occupations

- | | |
|--|---|
| <p>1. Sexe :</p> <p>3. masculin</p> <p>4. féminin</p> <p>2. Laquelle de ces affirmations correspond le plus à votre situation :</p> <p>6. Je travaille actuellement dans un corps de police en tant que policier : passez à la question 3.</p> <p>7. Je travaille actuellement pour un corps de police dans une fonction autre que policier : passez à la question 14.</p> <p>8. Je ne suis pas à l'emploi d'un corps de police : passez à la question 22.</p> | <p>Je travaille actuellement dans un corps de police en tant que policier</p> <p>3. Avez-vous changé d'employeur au cours de la dernière année ?</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non, passez à la question 6.</p> <p>4. Si oui, combien de fois ?</p> <p>6. 1</p> <p>7. 2</p> <p>8. 3</p> <p>9. 4</p> <p>10. + de 4</p> |
|--|---|

5. Certains de ces emplois étaient-ils permanents ?
 3. Oui
 4. Non
6. Quelle est votre fonction actuelle ?
 7. Patrouilleur(e)
 8. Enquêteur(e)
 9. Soutien opérationnel
 10. Soutien administratif
 11. Gestionnaire
 12. Autre
7. Quel est votre grade ?
 6. Agent
 7. Caporal
 8. Sergent
 9. Lieutenant
 10. Autre
8. Dans votre emploi actuel, votre statut est :
 3. Permanent
 4. Temporaire
9. Poursuivez-vous des études ?
 3. Oui
 4. Non, passez question 32.
10. Si oui
 3. À temps plein ?
 4. À temps partiel ?
11. A quel niveau ?
 4. Universitaire
 5. Collégial
 6. Professionnel (Métier)
12. Dans quel domaine ?
 11. Art et Sciences humaines
 12. Langues et lettres
 13. Psychologie
 14. Gestion et économie
 15. Santé
 16. Informatique et génie
 17. Éducation
 18. Métiers ouvriers (ex : construction, électricien)
 19. Techniques
 20. Autres
13. Quel est le nom du programme ?

Cette section est terminée. Passez maintenant la question 32.

Je travaille actuellement pour un corps de police dans une fonction autre que policier.
14. Quelle est votre fonction ?
 7. Cadre supérieur
 8. Cadre intermédiaire
 9. Professionnel
 10. Technicien
 11. Personnel de bureau
 12. Autre
15. Quel est votre statut ?
 3. Permanent
 4. Temporaire
16. Aimeriez-vous éventuellement travailler comme policier ?
 3. Oui
 4. Non
17. Poursuivez-vous des études ?
 3. Oui
 4. Non, passez à la question 32.
18. Si oui
 3. À temps plein ?
 4. À temps partiel ?
19. A quel niveau ?
 4. Universitaire
 5. Collégial
 6. Professionnel (Métier)
20. Dans quel domaine ?
 11. Art et Sciences humaines
 12. Langues et lettres
 13. Psychologie
 14. Gestion et économie
 15. Santé
 16. Informatique et génie
 17. Éducation
 18. Métiers ouvriers (ex : construction, électricien)
 19. Techniques
 20. Autres
21. Quel est le nom du programme ?

Cette section est terminée. Passez maintenant la question 32.

Je ne suis pas à l'emploi d'un corps de police.
22. Avez-vous déjà été à l'emploi d'un corps de police ?
 3. Oui
 4. Non, passez à la question 24.
23. Si oui combien de temps ?
 5. Moins de 6 mois
 6. 6 à 12 mois
 7. 12 à 18 mois
 8. Plus de 18 mois

Passez à la question 25.

24. **Si non, pourquoi ?**
 5. Je n'ai pas trouvé de travail
 6. Je n'ai pas terminé ma formation à l'ENPQ
 7. Cet emploi ne m'intéressait plus
 8. Autre (maternité, maladie, voyages, etc)
25. **Souhaiteriez-vous travailler comme policier éventuellement ?**
 3. Oui
 4. Non
26. **Quelle est votre occupation ? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses)**
 10. Chômage ou autre assistance
 11. A la maison, congé de maternité
 12. Études
 13. Maladie
 14. Je travaille dans une agence de sécurité (sécurité, huissier, garde du corps, etc)
 15. Je travaille comme agent de correction
 16. Je travaille comme détective privé
 17. Je travaille dans un autre domaine en rapport avec la sécurité
 18. J'ai travaillé complètement dans un domaine autre que la sécurité
27. **Poursuivez-vous des études ?**
 3. Oui
 4. Non. **Merci, le questionnaire est terminé pour vous.**
28. **Poursuivez-vous des études :**
 3. À temps plein ?
 4. À temps partiel ?
29. **A quel niveau ?**
 4. Universitaire
 5. Collégial
 6. Professionnel (Métier)
30. **Dans quel domaine ?**
 11. Art et Sciences humaines
 12. Langues et lettres
 13. Psychologie
 14. Gestion et économie
 15. Santé
 16. Informatique et génie
 17. Éducation
 18. Métiers ouvriers (ex : construction, électricien)
 19. Techniques
 20. Autres
31. **Quel est le nom du programme ?**

LE QUESTIONNAIRE EST TERMINÉ POUR VOUS !

MERCI !

Partie 2 : Les questions sur votre perception du métier de policier

32. **Diriez-vous que vous êtes entré(e) dans la police surtout :**
 13. parce qu'on a la sécurité d'emploi
 14. parce qu'on contribue au maintien de l'ordre public
 15. parce qu'on y gagne bien sa vie
 16. parce qu'on est utile
 17. par hasard
 18. pour le déroulement de carrière
33. **Votre choix pour la carrière policière a été principalement influencé par :**
 1. le fait de côtoyer un policier
 2. la télévision et les médias
 3. vos intérêts personnels
34. **Avant vos études en techniques policières, avez-vous côtoyé un parent ou un proche qui était policier ?**
 5. oui
 6. non
35. **Si vous aviez eu le choix, auriez-vous choisi un autre emploi ?**
 1. oui
 2. non
36. **Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due :**
 11. à la détérioration de la situation économique et sociale
 12. à la crise des institutions (école, église, etc.)
 13. à l'afflux d'immigrés
 14. à la tolérance de la justice
 15. à la démission des parents

Diriez-vous aujourd'hui que, pour assurer une bonne sécurité :

37. 5. la police a les moyens matériels nécessaires
 6. la police manque de moyens matériels
38. 5. les effectifs de police sont suffisants
 6. les effectifs de police sont insuffisants
39. 5. les policiers sont bien formés
 6. la formation des policiers laisse à désirer
40. 5. les policiers sont bien motivés
 6. les policiers manquent de zèle
41. 5. l'organisation des services est efficace
 6. l'organisation est à revoir

42.
 5. les policiers ont les pouvoirs légaux nécessaires
 6. les pouvoirs des policiers sont insuffisants
43. **Dans votre métier, auprès de quelle catégorie de population pensez-vous qu'il faut être le plus vigilant ?**
 13. les automobilistes
 14. les drogués
 15. les jeunes
 16. les immigrés
 17. les trafiquants de drogue
 18. les autres truands
44. **Le travail au noir est une infraction qui doit être sanctionnée. Que pensez-vous de cette affirmation ?**
 9. pas du tout d'accord
 10. pas vraiment d'accord
 11. plutôt d'accord
 12. tout à fait d'accord
45. **Le travail au noir est compréhensible pour arrondir les fins de mois. Que pensez-vous de cette affirmation ?**
 9. pas du tout d'accord
 10. pas vraiment d'accord
 11. plutôt d'accord
 12. tout à fait d'accord
46. **D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me plaît dans ce métier, c'est surtout... »**
 13. on se trouve dans des situations variées
 14. on travaille en équipe
 15. on peut prendre des initiatives
 16. on n'a personne sur le dos
 17. on a beaucoup de contacts humains
 18. on a des responsabilités
47. **D'après l'expérience que vous avez de la police, diriez-vous « Ce qui me déplaît dans ce métier, c'est surtout... »**
 19. on s'ennuie, c'est monotone
 20. on est mal vu
 21. on ne peut pas être assez efficace
 22. c'est dangereux
 23. on ne voit que le mauvais côté des gens
 24. on s'use nerveusement
 25. on n'a pas assez d'autonomie
 26. on n'a pas de vie de famille
 27. on a trop de responsabilités
48. **Votre service vous offre des formations de mise à jour :**
 7. souvent
 8. quelquefois
 9. rarement
49. **Dans votre service, les nouveaux policiers...**
 5. font l'objet d'un encadrement particulier
 6. sont traités comme tous les autres
50. **Diriez-vous qu'être policier, c'est faire un métier comme les autres ?**
 5. oui
 6. non
51. **Diriez-vous que faire du travail de répression :**
 1. vous pèse
 2. vous plaît
 3. vous indiffère
52. **Dans mon travail quotidien, je vis constamment avec un sentiment de peur ?**
 1. Oui et c'est correct comme ça
 2. Oui et ça me pèse
 3. Non mais je devrais être plus prudent
 4. Non car il n'y a pas vraiment de danger
53. **Porter l'uniforme entre le domicile et le travail, à votre avis :**
 5. cela accroît la présence policière dans la rue
 6. cela menace la sécurité personnelle du policier
54. **Je porte l'uniforme entre le domicile et le travail :**
 1. oui
 2. non
55. **Pensez-vous que la police doit d'abord :**
 5. rassurer les honnêtes gens
 6. faire peur aux délinquants
56. **Selon vous, quelle est la mission première du policier ?**
 9. faire respecter la loi
 10. secourir les personnes en danger
 11. protéger les institutions publiques
 12. lutter contre les délinquants
57. **Dans votre travail, les rapports avec les policiers en civil (enquêteurs) sont :**
 5. fréquents
 6. inexistant
58. **Un policier qui porte souvent des accusations pour entrave est un policier :**
 5. qui sait se faire respecter
 6. qui ne sait pas se faire respecter
59. **Selon vous, assurer la sécurité des enfants à la sortie des écoles, c'est :**
 5. une charge anormale qui devrait être confiée à d'autres
 6. une tâche comme une autre

60. **Lors d'un grand événement sportif, c'est avant tout**
 5. à la police d'assurer le service d'ordre
 6. aux organisateurs de prendre les mesures nécessaires
61. **Pensez-vous que l'approche communautaire**
 5. est un bon moyen d'assurer la sécurité
 6. demande beaucoup de moyens pour peu de résultats
62. **Il est de rigueur de ne pas tutoyer les jeunes immigrés...**
 5. mais je le fais parce que ça me rapproche d'eux, c'est le langage qu'ils comprennent
 6. je ne les tutoie pas
63. **Dans mon travail policier :**
 1. en général, je tutoie les citoyens
 2. en général, je vouvoie les citoyens
64. **En pensant à quelqu'un qui ne met pas sa ceinture de sécurité, qu'est-ce que vous dites ?**
 7. il a raison, c'est sa vie, chacun fait comme il veut
 8. il a tort, les accidents coûtent à l'ensemble de la société
 9. il a tort, c'est la loi, chacun doit la respecter
65. **Selon vous, la première qualité du policier, c'est surtout ...**
 15. d'être honnête
 16. d'être courageux
 17. d'être débrouillard
 18. d'être ouvert aux autres
 19. d'être discipliné
 20. d'avoir les nerfs solides
 21. d'être observateur
66. **Selon vous le premier défaut du policier, c'est surtout ...**
 17. d'être passif
 18. d'être indiscipliné
 19. d'être craintif
 20. d'être malhonnête
 21. d'être trop indulgent
 22. de se coller aux ordres
 23. d'être individualiste
 24. de prendre trop d'initiatives
67. **Diriez-vous plutôt : « quand on me confie une mission ... »**
 5. je m'en tiens aux ordres reçus
 6. je prends des initiatives
68. **Diriez-vous plutôt :**
 5. les supérieurs facilitent la bonne marche du service
 6. s'il y avait moins de « petits chefs », le service marcherait mieux
69. **J'ai des contacts avec la haute direction de mon organisation**
 1. souvent
 2. quelquefois
 3. rarement
70. **Les relations avec la haute direction sont :**
 1. très bonnes
 2. correctes
 3. passables
 4. médiocres
71. **Les relations avec mes supérieurs immédiats sont :**
 1. très bonnes
 2. correctes
 3. passables
 4. médiocres
72. **L'encadrement que nous avons dans notre travail est :**
 1. insuffisant
 2. adéquat
 3. trop important
73. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour interpeller un individu récalcitrant ?**
 5. oui
 6. non
74. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?**
 5. oui
 6. non
75. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?**
 5. oui
 6. non
76. **Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour se faire respecter ?**
 5. oui
 6. non
- Considérez-vous ou non comme une atteinte aux libertés individuelles chacune des choses suivantes ?**
77. **Les règlements municipaux pour construire des maisons particulières ?**
 5. oui
 6. non

78. **Le dépistage obligatoire de certaines maladies ?**
5. oui
6. non
79. **Les interdictions de stationner dans les centres-villes**
5. oui
6. non
80. **Les limitations de vitesse**
5. oui
6. non
81. **Diriez-vous : « En cas de contrôle d'identité »...**
5. il est normal que les citoyens soient informés des motifs de ce contrôle
6. il est normal que la police garde le secret sur les raisons de ce contrôle
82. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour interpellé un individu récalcitrant ?**
5. oui
6. non
83. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour immobiliser un véhicule en fuite ?**
5. oui
6. non
84. **Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour se protéger ou protéger autrui ?**
5. oui
6. non
85. **À votre avis, en patrouille, on est plus efficace**
5. en voiture, car on est plus mobile
6. à pied, car on voit mieux les choses
86. **Selon vous, le plus important dans le métier de policier, c'est surtout...**
9. de faire un travail intéressant
10. de travailler dans une bonne ambiance
11. de pouvoir compter sur les collègues
12. de respecter le règlement
87. **Si en service un collègue vous dit : « ne fais pas de vagues, c'est la meilleure façon de ne pas avoir d'ennuis », êtes-vous plutôt :**
5. d'accord avec lui
6. pas d'accord avec lui
88. **Dans l'exercice de votre métier, vous arrive-t-il de sentir une contradiction entre « être efficace » et « respecter le règlement » ?**
5. souvent
6. rarement
89. **Si cela arrive, vaut-il mieux ?**
5. s'en tenir au règlement
6. mener à bien la mission
90. **Diriez-vous : « Ma hiérarchie... »**
9. est trop présente
10. intervient quand il faut
11. je la vois peu
12. elle ne s'occupe pas de moi
91. **Diriez-vous que les mesures de sécurité à prendre lors d'une intervention :**
5. sont à moduler selon les situations
6. sont impératives, on ne sait jamais ce qui peut arriver
92. **Certains disent que la police se montre parfois agressive sans raison à l'égard de certaines catégories de gens (jeunes, immigrés,...), êtes-vous ?**
5. plutôt d'accord
6. plutôt pas d'accord
93. **Selon vous, l'opinion générale du public sur la police est :**
7. plutôt favorable
8. plutôt défavorable
9. plutôt indifférente
94. **Selon vous, quelle est la principale critique adressée par le public aux policiers ?**
15. inefficacité
16. manque de courtoisie, de politesse
17. injustice, favoritisme
18. interventions autoritaires non légitimes
19. brutalité
20. application pointilleuse des règlements
21. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants
95. **Quelle est votre principale critique adressée personnellement aux policiers ?**
15. inefficacité
16. manque de courtoisie, de politesse
17. injustice, favoritisme
18. interventions autoritaires non légitimes
19. brutalité
20. application pointilleuse des règlements
21. tendance à parler aux gens comme s'ils étaient délinquants

- 96. Lorsque le public critique la police, pensez-vous que la cause de ces critiques est :**
11. le comportement de certains policiers
 12. les préjugés du public
 13. les missions de la police par nature
 14. l'influence des médias, (presse, télévision, radio)
 15. l'utilisation que font les pouvoirs publics de la police
- 97. Pensez-vous que le public devrait être mieux informé de l'activité de la police ?**
5. oui, parce que c'est normal dans un régime démocratique
 6. non, cela risque d'être préjudiciable à l'activité de la police
- 98. En pensant à quelqu'un qui prend l'autobus ou le métro sans payer, qu'est-ce que vous dites ?**
9. il a raison, chacun fait comme il veut
 10. il a raison s'il ne fait pas prendre
 11. il a tort, si tout le monde en faisait autant, il n'y aurait plus de transport public pour personne
 12. il a tort, c'est le règlement, chacun doit le respecter
- 99. Pensez-vous que les médias donnent une image de la police :**
7. plutôt favorable
 8. plutôt défavorable
 9. plutôt objective
- 100. Conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou des amis d'entrer dans la police ?**
5. oui
 6. non
- 101. Le fait d'avoir à porter un uniforme est quelque chose qui :**
7. vous gêne un peu
 8. vous plaît
 9. vous est indifférent
- 102. Si dans une conversation on vous demande quel est votre métier, vous répondez :**
11. fonctionnaire
 12. fonctionnaire de police
 13. agent de la paix
 14. policier
 15. vous ne répondez pas précisément
- 103. Le métier que j'exerce aujourd'hui...**
9. est plus intéressant que ce que j'imaginai
 10. correspond à ce que j'attendais
 11. est moins intéressant que je le pensais
 12. m'intéresse même s'il ne correspond pas à ce que j'imaginai
- 104. Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier, c'est...**
11. je n'ai pas assez de moyens
 12. j'ai des horaires impossibles
 13. je suis mal préparé à certaines tâches
 14. il y a trop de paperasse
 15. on n'est qu'un maillon de la chaîne
- 105. Après quelques années d'expérience, pensez-vous que vous aurez envie de passer des concours de promotion ?**
5. oui
 6. non
- 106. Si vous choisissez de passer des concours, quel domaine aurait votre préférence ?**
7. gendarmerie
 8. enquêtes
 9. gestion (direction)
- 107. Seriez-vous prêt à poursuivre des études universitaires afin de vous qualifier aux concours de promotion ?**
5. oui
 6. non
- 108. Pensez-vous que la police vous permettra de réaliser vos souhaits de carrière professionnelle ?**
5. oui
 6. non
- 109. Diriez-vous :**
5. je serai policier jusqu'à la retraite
 6. si l'occasion se présente, je pourrais faire autre chose
- 110. Si un policier est affecté dans son lieu d'origine :**
5. il est plus efficace, car il connaît tout le monde
 6. il est moins efficace car tout le monde le connaît
- 111. Diriez-vous plutôt :**
5. je fais un travail qui n'est pas bien vu de tout le monde, mais où je trouve des avantages
 6. je préférerais être mieux considéré même si je devais renoncer aux avantages de mon métier
- 112. S'il vous arrive un problème pendant votre service, à qui pensez-vous surtout pouvoir faire confiance pour vous aider ?**
11. les collègues

12. la famille
 13. les syndicats
 14. la hiérarchie
 15. les amis
- 113. Attendez-vous avant tout de vos supérieurs :**
5. qu'ils vous associent à leurs décisions
 6. qu'ils vous laissent prendre des initiatives
- 114. Quelle doit être selon vous la principale qualité de votre supérieur ?**
7. qu'il ait le sens du dialogue avec ses subordonnés
 8. qu'il vous guide professionnellement
 9. qu'il soit près de ses « hommes »
- 115. Un collègue commet des fautes graves pendant le service, à votre avis, il faut avant tout :**
7. éviter que le public le sache
 8. appliquer le règlement et le sanctionner
 9. éviter que la hiérarchie le sache
- 116. Diriez-vous : « Au cours des dernières années, les relations police-public se sont améliorées »...**
9. grâce à un meilleur recrutement et à une meilleure formation des policiers
 10. grâce à l'évolution générale des mentalités
 11. elles n'ont pas changé
 12. elles se sont détériorées
- 117. En ce qui concerne la sécurité privée (surveillants, gardes, vigiles, etc.), c'est à votre avis :**
11. normal que chacun protège ses biens
 12. le développement d'une police des pauvres et d'une police des riches
 13. dangereux car ils ne sont pas formés
 14. utile, la police ne peut pas tout faire
 15. inadmissible, la sécurité doit rester l'affaire de l'État
- 118. Dites-vous « le fait d'appartenir à la police... » :**
7. cela favorise le contact avec mes voisins
 8. cela rend mes voisins distants
 9. mes voisins ne connaissent pas mon métier
- 119. Pour vous, le Code de déontologie des policiers, c'est surtout ...**
7. un règlement comme un autre
 8. un instrument de contrôle supplémentaire
 9. un ensemble de normes professionnelles
- 120. Que pensez-vous de la discipline dans les organisations policières ?**
9. cela ne me pèse pas
 10. c'est une nécessité
 11. c'est une contrainte inutile
 12. elle est insuffisante
- 121. Je passe le plus clair de mon temps à :**
15. prêter assistance, régler des conflits
 16. accueillir, écouter, renseigner les gens
 17. remplir des papiers, écrire des rapports
 18. surveiller, patrouiller, contrôler
 19. attendre
 20. faire du maintien de l'ordre
 21. régler la circulation
- 122. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous vous faites de votre métier a-t-elle...**
7. évolué positivement
 8. évolué négativement
 9. n'a pas changé
- 123. Depuis la fin de votre passage à l'ENPQ, l'idée que vous aviez de l'administration de la police et de la sécurité publique a-t-elle...**
7. évolué positivement
 8. évolué négativement
 9. n'a pas changé
- Pensez-vous que pour être plus efficace à l'égard de la délinquance, la police doit travailler en concertation étroite avec :**
- 124. Les élus locaux**
5. oui
 6. non
- 125. Les procureurs**
5. oui
 6. non
- 126. Les services sociaux**
5. oui
 6. non
- 127. Les écoles**
5. oui
 6. non
- Après deux ans d'expérience, jugez-vous que votre formation aurait dû comporter :**
- 128. Plus de tir ?**
5. oui
 6. non
- 129. Plus de connaissances de la société (sociologie) ?**
5. oui
 6. non

130. Plus de connaissances administratives ?
5. oui
6. non
131. Plus de techniques policières (intervention, enquête, etc.) ?
5. oui
6. non
132. Plus de formation aux relations humaines ?
5. oui
6. non
133. Plus de connaissances juridiques ?
5. oui
6. non
134. Plus d'expression écrite (rédaction de rapports) ?
5. oui
6. non
135. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le mieux préparé c'est à :
13. prêter assistance
14. s'occuper de la circulation
15. accueillir, écouter, renseigner les gens
16. remplir des papiers, écrire des rapports
17. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
18. faire du maintien de l'ordre
136. Pensez-vous que ce à quoi votre formation vous a le moins préparé, c'est à :
13. prêter assistance
14. s'occuper de la circulation
15. accueillir, écouter, renseigner les gens
16. remplir des papiers, écrire des rapports
17. surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser
18. faire du maintien de l'ordre
137. Pensez-vous que votre formation vous a bien préparé à affronter les divers contextes dans lesquels vous devez intervenir et à comprendre les différents publics auxquels vous avez à faire ?
5. oui
6. non
138. S'il arrive qu'une tâche ne se fasse pas comme on vous l'a enseigné à l'école...
5. vous le faites remarquer
6. vous vous adaptez sans commentaires
139. Vous travaillez actuellement :
7. au Service de police de la Ville de Montréal
8. à la Sûreté du Québec
9. à un service de police municipal
140. Expérience faite, regrettez-vous cette affectation ?
5. oui
6. non
141. Dans l'avenir, avez-vous l'intention de demander une mutation pour une autre organisation ?
5. oui
6. non
142. Lors de votre entrée en service, laquelle de ces fonctions avez-vous occupée ?
13. policier-patrouilleur
14. policier communautaire
15. affecté à une unité d'enquête
16. affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
17. affecté dans un travail de bureau
18. aucune de ces fonctions
143. Souhaitez-vous changer ?
13. non
14. oui, pour celle de policier-patrouilleur
15. oui, pour celle de policier communautaire
16. oui, pour être affecté à une unité d'enquête
17. oui, pour être affecté à une unité d'intervention spécialisée (maintien de l'ordre)
18. oui, pour être affecté à un travail de bureau
144. Pensez-vous que pendant votre carrière, la formation continue vous sera utile surtout pour ?
8. remettre à jour des connaissances oubliées
9. vous faire rencontrer d'autres personnes
10. avoir un entraînement physique
11. avoir une promotion
12. vous tenir au courant de l'évolution de la législation et de la réglementation
13. aborder des situations ou des technologies nouvelles
14. acquérir une spécialisation sera inutile
145. Pensez-vous que les policiers devraient de temps à autre faire des stages dans d'autres milieux de travail ?
13. en milieu social
14. dans l'industrie ou le commerce

15. dans d'autres services de police
16. en milieu judiciaire (tribunaux, prisons)
17. ailleurs
18. non, pas de stages
- 146. À votre avis, les promotions doivent-elles être...**
3. automatique (par acquis d'ancienneté)
4. l'occasion d'une sélection sur critères professionnels
- 147. Si c'était à refaire, recommenceriez-vous aujourd'hui des études en technique policière (programme régulier ou AEC) ?**
5. oui
6. non
- 148. Je trouve abusif que mon organisation s'attende de moi que je me préoccupe en tout temps et même durant ma vie personnelle, de mon image de policier.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 149. Je considère que l'on nous parle trop souvent d'éthique, et ce à la moindre occasion.**
1. tout à fait en désaccord
2. moyennement en désaccord
3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
4. moyennement d'accord
5. tout à fait d'accord
- Partie 3 : Votre perception des aspects éthiques du métier de policier**
- 150. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 151. Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 152. Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 153. Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police.**
1. tout à fait en désaccord
2. moyennement en désaccord
3. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
4. moyennement d'accord
5. tout à fait d'accord
- 154. Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 155. Je vais probablement recourir à des moyens interdits pour procéder à l'arrestation d'un criminel si je pense que c'est la seule manière de le faire.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 156. À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres lorsqu'une mauvaise conduite est alléguée.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 157. Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord

- 158. La « courtoisie professionnelle », lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 159. Je connais de nombreux policiers qui ont dû enfreindre ou contourner la loi pour la faire respecter.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 160. La plupart des supérieurs acceptent que les règles soient brisées ou contournées pour que le travail soit fait, mais ils ne l'admettront pas.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 161. Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 162. Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 163. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 164. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 165. Ma vie personnelle, c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 166. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 167. Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou des rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 168. Certaines personnes devraient être punies par la « loi de la rue » quand elle s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord
- 169. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire.**
11. tout à fait en désaccord
12. moyennement en désaccord
13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
14. moyennement d'accord
15. tout à fait d'accord

170. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami.

- 11. tout à fait en désaccord
- 12. moyennement en désaccord
- 13. ni d'accord ni en désaccord (neutre)
- 14. moyennement d'accord
- 15. tout à fait d'accord

Si vous désirez nous faire part de vos commentaires, inscrivez-les sur la feuille suivante.

Ne pas écrire au dos de la feuille-réponse !

Nous envoyer seulement la feuille-réponse et la feuille de commentaires s'il y a lieu.

Le sondage est maintenant terminé. Merci de votre patience et de votre collaboration et à dans un an. Entre-temps, n'hésitez pas à me joindre à l'adresse électronique suivante : malain88@hotmail.com pour tout commentaire ou questions supplémentaires.



Marc Alain, Ph.D.

Responsable du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche (CIDRAP) à l'ENPQ,



Québec, Canada
2006