

**Police et société :
Les processus de socialisation
professionnelle des recrues
policières québécoises**

**Rapport de recherche sur les résultats
de la quatrième phase de l'enquête
longitudinale**

Par
Marc Alain, Ph.D.

Juin 2008

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, 2008.

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, 2008.
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal – 4^e trimestre 2008

ISSN 1708-7708 (Imprimé)

ISSN 1708-7716 (En ligne)

Table des matières

1. Introduction	5
2. Première section : éléments de méthodologie et exposé des éléments descriptifs de l'état actuel de l'insertion professionnelle des répondants	9
2.1 Méthodologie et représentativité.....	9
2.2 État actuel de l'insertion professionnelle des répondants de la phase 4	12
3. Deuxième section : les croisements significatifs et les divers mouvements de changement d'opinion et d'attitudes	17
3.1 Les opinions et attitudes qui se démarquent en fonction du genre et en fonction de l'employeur des répondants. .	17
3.1.1 <i>Les représentations du métier et de la carrière</i>	17
3.1.2 <i>Les aspects plus éthiques et déontologiques du métier</i>	27
3.1.3 <i>Les croisements significatifs selon l'employeur des répondants</i>	32
3.2 Les changements d'opinion significatifs à travers les quatre phases de l'étude.	40
3.2.1 <i>Les « prises de conscience »</i>	41
3.1.2 <i>L'éthique des gratuités et des privilèges dus à la fonction</i>	43
3.1.3 <i>Les modalités du « code du silence » et des dérogations à la Loi</i>	45
3.1.4 <i>Remarques plus générales quant aux tendances observées jusqu'ici</i>	49
4. Section trois : comment établir les facteurs liés à l'amorce des tendances observées jusqu'ici, utilisation du potentiel prédictif des données	51
4.1. Les variables à l'essai, élaboration des construits d'attitude.....	53

4.1.1	<i>Présentation de la variable dépendante</i>	53
4.1.2	<i>Présentation des variables indépendantes</i>	58
5.	Section quatre : un court sommaire comparatif de nos données avec celles de l'enquête Monjardet	67
6.	Conclusion	71
	Références	75

1. Introduction

Voici maintenant tout près de six ans que les aspirants policiers et policières des cohortes 19 à 30 de l'École nationale de police du Québec ont terminé leur formation initiale en patrouille-gendarmerie. Cette formation leur a ouvert la porte d'une profession à laquelle la plupart d'entre eux aspiraient depuis longtemps et ardemment. Or, s'il est une constante à peu près inébranlable qui ressort du suivi que nous avons assuré auprès d'eux, c'est bien que cette passion pour le métier, de même que la quasi absolue certitude d'avoir fait le bon choix de carrière, demeure tout aussi vivante et forte qu'au tout début de leur engagement professionnel. Mais il est bien sûr, d'autres éléments de cet engagement qui ont eu à subir le choc, parfois brutal d'ailleurs, de la réalité. S'il semble aller de soi que le métier de policier n'est pas, loin s'en faut, de tout repos, il n'en demeure pas moins que seule l'expérience très concrète de cette réalité du métier est susceptible de confronter l'individu aux représentations idéales qu'il s'en faisait. Ce sont ces chocs, ces réaménagements des représentations, ces parcours idéologiques et culturels que, depuis près de six ans maintenant, nous avons eu le très grand privilège de suivre et de tenter de documenter.

Nous présentons donc ici aux lecteurs le fruit d'un travail de longue haleine qui constitue encore une toute première dans l'histoire de la profession policière au Québec¹, soit une étude des parcours d'insertion professionnelle des 731 finissants de l'ENPQ ayant réussi leur stage de formation initiale en patrouille-gendarmerie entre avril 2002 et janvier 2003. Cette étude, rappelons-le, a été en grande partie inspirée des travaux de Dominique Monjardet, directeur de recherche au CNRS récemment décédé et à qui nous aimerions dédier ce travail; ses inspirations, ses intuitions, ses doutes et ses questionnements ont toujours constitué au fil des ans, un formidable engrais pour la réflexion. À cet égard, nous présenterons, en guise d'avant dernier chapitre du présent rapport, une esquisse de ce qu'aurait pu être la comparaison transculturelle France Québec de ses propres données et des nôtres, un effort que son décès ne

1. C'est, en partie inspiré par nos travaux, cette même voie de l'étude des représentations du métier de policier que viennent tout juste de réaliser des chercheurs (Richard et Pacaud, 2008) du Collège Notre Dame de Foy, à Québec, auprès d'élèves en techniques policières.

nous a jamais permis de concrétiser bien qu'il envisageait le projet avec enthousiasme lors de nos dernières discussions.

Le présent rapport, peut-être un peu moins substantif que les précédents (ENPQ, 2004 et 2006), s'en tiendra autant que possible, à une description des phénomènes observés dans les réponses que nous ont données les participants. En effet, nous avons déjà eu l'occasion, lors de la parution des rapports de recherche précédents, de même qu'au gré de la publication de plusieurs articles dans des périodiques scientifiques francophones et anglophones (voir, dans les références du présent rapport, la liste de ces publications) d'explorer plusieurs éléments de sociologie du métier de policier, éléments sur lesquels nous ne reviendrons ici que s'il appert que des développements nouveaux le nécessitent. De fait, et comme nous ne manquerons pas de le voir dès l'exposé des premiers résultats, les tendances fortes amorcées dès la seconde phase se sont essentiellement toutes poursuivies, qu'il s'agisse d'un mouvement ou, au contraire, d'une stagnation. De plus, et fidèle en cela à l'idée que le sociologue n'a pas à s'immiscer – professionnellement, du moins – dans les affaires de l'État², nos commentaires se voudront aussi empiriques que possible. Ainsi, à titre d'exemple, nous évoquerons, lors de la seconde partie du rapport, quelques éléments de culture organisationnelle qui émergent maintenant clairement : alors qu'il était relativement difficile de le faire lors de l'analyse des phases antérieures, il est maintenant beaucoup plus évident de constater que certains traits d'opinion, auparavant plus spécifiquement individuels, sont de plus en plus teintés par l'organisation policière qui a engagé l'aspirant. Cet élément, nous tenons à le dire, ne constitue jamais, quelque forme que ce soit de jugement de valeur quant à l'organisation en question ; il s'agit de faits qui ressortent d'une analyse pragmatique des données d'un questionnaire administré dans toutes les règles de l'art en matière de respect des conditions d'anonymat et de confidentialité. Nous ne souhaitons finalement qu'une chose, soit que ces employeurs prennent acquis de ces éléments sans que quiconque ne

2. «Je n'écris point pour censurer ce qui est établi dans quelque pays que ce soit. Chaque nation trouvera ici les raisons de ses maximes; et on en tirera naturellement cette conséquence qu'il n'appartient de proposer des changements qu'à ceux qui sont assez heureusement nés pour pénétrer d'un coup de génie la constitution d'un État... Si je pouvais faire en sorte que tout le monde eût de nouvelles raisons pour aimer ses devoirs, son prince, sa patrie, ses lois, qu'on pût mieux sentir son bonheur dans chaque pays, dans chaque gouvernement, dans chaque poste où l'on se trouve, je me croirais le plus heureux des mortels.» Montesquieu, *L'esprit des Loix*, t.II, p.230.

cède à la tentation de porter un jugement de valeur sur ce font, ou non font pas « les autres ».

Plus prosaïquement, ce rapport comptera quatre sections distinctes. La première abordera les éléments de méthodologie ainsi que les questions relatives à la représentativité des répondants de cette phase ci par rapport aux participants de la première vague; cette première section touchera ensuite aux données descriptives de l'état actuel de la trajectoire d'insertion professionnelle de nos répondants. Nous aborderons ensuite, dans la seconde section, quelques-unes des nouvelles associations significatives à ressortir du lot; ainsi que nous le verrons alors plus en détail, il est maintenant très clair qu'après cinq ans de métier, nos policiers ne sont pas sans avoir intégré des éléments de culture organisationnelle qui diffèrent quelque peu d'un employeur à l'autre, selon qu'il s'agisse de la Sûreté du Québec, du Service de police de la ville de Montréal ou d'un service de police municipal, soit les trois catégories d'employeurs que nous avons retenues. Toujours dans cette même seconde section, nous analyserons ensuite quelles sont celles des opinions révélées par les répondants qui poursuivent les évolutions remarquées à partir de la seconde phase de l'étude, de même que celles qui, au contraire, semblent commencer à se stabiliser, voire même à s'inverser. Quant à la troisième section, elle sera entièrement consacrée à une exploration plus mathématique du potentiel prédictif de ces données. Nous avons effectivement commencé à aborder ce thème à l'occasion des travaux sur les réponses de la troisième phase de l'étude; or, l'objectif proposé ici diffère quelque peu. En fait, nous nous étions arrêté, lors de ces explorations, à une question importante : à partir duquel des différents temps de mesure pouvait-on observer l'amorce des « glissements » observés - particulièrement sur le plan de l'éthique du métier. Le lecteur comprendra que ces glissements ne sont pas susceptibles d'avoir le même sens ni la même portée s'ils surviennent avant que les aspirants ne soient engagés, que s'ils surviennent seulement après l'avoir été. Dans le premier cas, on pourra penser que le passage par l'ENPQ pourrait constituer l'amorce du développement d'attitudes pas nécessairement recherchées chez les policiers québécois, tandis que le second cas de figure illustrerait plutôt que ce sont les premiers contacts avec la réalité du métier et les nouveaux collègues qui pourront avoir eu cet effet initiateur³. Nous avons alors démontré que c'est effectivement

3. Notons qu'il serait également possible, et c'est là une hypothèse que nous avons soulevé, que le passage à l'ENPQ constitue une étape du cheminement vers la carrière policière où les futures recrues acceptent tacitement, pendant les 15 semaines de stage,

la seconde hypothèse que nos équations confirmaient : c'est bel et bien à partir de la seconde phase que s'amorcent quelques-unes des évolutions d'opinion assez typiques d'une culture policière plus ou moins traditionnelle faite d'insularité et de méfiance à l'égard du système de justice et de certaines autres institutions sociales. Ceci étant maintenant bien établi, il ne nous apparaissait plus aussi pertinent de poursuivre l'exploration. Ce sont donc d'autres potentiels prédictifs que nous aurons à cœur de démontrer pendant cette troisième section. Finalement, et en quatrième et dernière section, nous présenterons succinctement quelques éléments comparatifs de ce que nos données font ressortir avec ce que les données analysées par Monjardet et Gorgeon dans le contexte français laissent transparaître. À cet égard, le travail de comparaison transculturelle permet une lecture extrêmement riche qu'il conviendra, éventuellement, de poursuivre à d'autres occasions (à l'heure actuelle, les travaux de Monjardet ont fait l'objet d'une réplique en Belgique, et des chercheurs italiens se sont montrés très intéressés par cette approche). C'est, à l'occasion de la conclusion du présent rapport, que nous exposerons quelques recommandations potentielles et idées de développements pour un effort de recherche qui, hélas, prend maintenant fin au terme de cette quatrième passation du questionnaire.

de mettre de côté quelques-unes de leurs opinions et façons d'entrevoir les rapports entre la police et les citoyens qu'ils savent très bien ne pas correspondre aux modèles préconisés par l'École. C'est, en d'autres termes, évoquer l'idée que les réponses qui nous ont été données lors de la première passation du questionnaire pourraient être plus ou moins fortement teintées de désirabilité sociale et d'hétéroduperie (i.e., capacité de refléter à l'autre ce que l'on veut bien qu'il retienne de nous; Paulhus, 1994) et que ces attitudes tendent à s'amoinrir considérablement une fois qu'ils et elles sont à l'embauche d'un corps de police.

2. Première section : éléments de méthodologie et exposé des éléments descriptifs de l'état actuel de l'insertion professionnelle des répondants

2.1 Méthodologie et représentativité

Les données qui sont présentées dans le cadre de ce rapport ont été colligées selon une prémisse quelque peu différente de ce qui a présidé aux trois premières phases de l'étude. En effet, si les phases 2 et 3 se sont toutes deux déroulées à un an d'intervalle, il nous était apparu pertinent de laisser passer un peu plus de temps entre la troisième et la quatrième phase, soit deux ans ; deux raisons ont fondé notre décision de l'époque. Nous voulions autant que possible, en premier lieu, éviter que nos répondants ne s'en tiennent, dans leurs réponses, qu'à assurer une concordance avec ce qu'ils se rappelaient avoir répondu à la phase précédente, un problème méthodologique bien connu dans le cadre des études de sondages en panels. Nous postulions aussi, en second lieu, que de laisser un peu plus de temps aux participants pour poursuivre leur cheminement professionnel nous révélerait des éléments plus riches de sens et de contenu ; nous sommes d'ailleurs maintenant convaincus, à l'exploitation des données recueillies, que cet objectif est pleinement atteint.

Or, cette décision n'a pas été sans causer des problèmes logistiques assez considérables. Il va de soi qu'elle affectait tout d'abord le taux de réponse : en deux ans au lieu d'un seul entre deux passations, il est clair que plusieurs des répondants allaient moduler leur fidélité à poursuivre l'effort de compléter un questionnaire qui comporte pas moins de 170 items dont la grande majorité sont à choix multiples¹. Mais ce délais de 2 ans

1. Quelques répondants n'ont d'ailleurs pas manqué de nous signaler leur mécontentement à réaliser l'exercice : 19 répondants ont spécifiquement indiqué ne plus être intéressés à poursuivre l'étude, ce que d'autres ont également commenté, comme le montrent ces exemples :

- « *Le questionnaire est un peu long pour que nous puissions élaborer sur toutes nos réponses. Toutefois, comme je l'ai dit plus haut, sur certaines questions, j'aurais aimé vous partager plus en détail mes réponses. Bien à vous* »
- « *Je trouve ce sondage de plus en plus lourd à compléter. Est-ce que ça achève tout ça ? En tout cas, j'espère que des améliorations concrètes sont effectuées dans notre formation continue grâce à ce sondage. Merci.* »

plutôt qu'un seul a posé de plus plusieurs problèmes liés aux tentatives de relance des récalcitrants. Compte tenu que le premier envoi n'avait généré qu'un taux de réponse aux alentours de 30 %, et qu'une première relance n'avait pas eu les résultats escomptés, une campagne de sensibilisation a eu lieu dans tous les corps de police du Québec afin de rappeler à ceux et celles qui avaient été les participants de départ (les cohortes 19 à 30 de l'ENPQ) l'importance de participer à l'exercice. Finalement, décision fut prise en fin de 2007 – début 2008, de contacter personnellement ceux et celles des répondants qui avaient été jusqu'ici les plus fidèles à répondre et qui ne l'avaient pas encore fait pour la quatrième passation². C'est donc dire qu'il sera malheureusement impossible de poursuivre l'enquête pour une dernière et cinquième passation, tel qu'il avait été prévu de le faire initialement et ce, pour respecter autant que possible la démarche originale de Dominique Monjardet en France (qui avait été en mesure de récolter les réponses d'une cinquième passation et ce, 10 ans après la fin de la formation initiale³).

Au terme, donc, de ces efforts, ce sont finalement 281 des 731 répondants de départ qui ont complété et nous ont retourné le questionnaire de la quatrième vague de l'enquête, soit une proportion de 38 %. Cette proportion nous permet-elle d'avancer que les réponses qui nous sont données sont au moins statistiquement représentatives de celles de la population de départ; répondre à cette question se fait assez facilement par l'utilisation d'équations simples, dont celle, assez connue, de Sudman (1976) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

-
- « Questionnaire trop long. »
 - À un questionnaire retourné non rempli : « *Trop Long. Si vous voulez plus de candidats, payez...* »
2. Notons d'ailleurs que le personnel affecté à cette tâche tout à fait fastidieuse s'est parfois fait dire qu'on répondrait au questionnaire à condition que ce soit la dernière fois.
 3. On nous permettra d'évoquer, et ce sans aucunement bien sûr discréditer les travaux tout à fait remarquables accomplis en France, qu'il y est nettement plus facile que chez nous de retracer les participants policiers à des études longitudinales, compte tenu que ces participants travaillaient tous, pour ceux qui étaient encore en police, pour un seul et même employeur, soit la Police Nationale, un nombre qu'il nous faut ici multiplier par un facteur de plus de 30.

Où

n est la taille d'échantillon recherchée

N est la taille de la population de départ

e est la marge d'erreur tolérée, soit, dans notre cas 0.05

Nous obtenons, au terme de ce calcul, une taille minimale espérée de $n = 259$; comme nous avons 23 répondants de plus que cette norme minimale, nous disposons donc d'un échantillon statistiquement représentatif de la population de départ⁴. Deux courtes précautions s'imposent ici. Il va de soi, en premier lieu, que ces 281 répondants ne peuvent en aucun cas être considérés comme représentatifs de la population totale des policiers québécois. Ils pourraient cependant l'être de ceux et celles qui ont maintenant aux alentours de 5 ans d'expérience; mais nous devons toutefois convenir que ce n'est là qu'un postulat théorique. Mais, compte tenu de la quasi exclusivité de l'ENPQ en matière de formation initiale en patrouille gendarmerie au Québec (l'exception étant des policiers, cas plutôt rares, qui ont été formés à la GRC), nos 730 quelques recrues de départ devraient normalement représenter une majorité des policiers québécois qui ont été engagés au sein des corps policiers entre avril 2002 et janvier 2003. Quant à la seconde précaution, et bien qu'elle ait déjà fait l'objet de vérifications empiriques lors des rapports sur les phases précédentes à celle-ci, il convient maintenant d'autant plus de la rappeler : la question de ce moment consistait à se demander jusqu'à quel point le seul fait de répondre au questionnaire n'indiquait-il pas une propension à répondre dans un sens spécifique et différent des attitudes de ceux et celles qui refusent de répondre. Sans revenir sur les démonstrations évoquées dans les deux rapports de recherche précédents, nous avons alors montré, et ce au terme de deux raisonnements différents et indépendants l'un de l'autre, que c'était là, somme toute, une chose assez peu probable. Or, il nous serait maintenant très difficile de refaire cette démonstration, tout simplement en raison de la diminution importante du taux de réponse; car s'il est vrai que les 281 sujets de la quatrième phase sont statistiquement représentatifs des 731 individus de départ, à partir du moment où on isole des répondants de la quatrième phase seuls ceux et celles qui ont vraiment fait l'exercice à 4 reprises, on ne retrouve plus finalement que 191 personnes, un nombre trop petit pour tenter une

4. La représentativité statistique de cette taille d'échantillon nous est par ailleurs confirmée par les données de la table de Krejcie et Morgan (1970) qui l'estime, pour une population entre 700 et 750 individus à un chiffre entre 248 et 254 sujets.

validation statistique. Encore une fois, nous proposons donc le postulat plus théorique qu'autre chose à l'effet que nous avons de bonnes raisons de penser, surtout en vertu des démonstrations empiriques des rapports précédents, que les réponses qui nous sont données en phase 4 devraient être suffisamment fidèles pour nous permettre une extrapolation à l'ensemble des participants de la phase 1 de l'étude. Ceci étant maintenant posé, voyons maintenant plus en détails quelle est la situation générale de ces répondants de la quatrième phase.

2.2 État actuel de l'insertion professionnelle des répondants de la phase 4

Le tableau suivant fait état de la situation professionnelle actuelle de nos répondants. Peu d'éléments diffèrent de manière importante par rapport à ce que nous avons observé à la fin de la troisième vague, si ce n'est qu'il n'y a plus que 25 répondants (9 %) qui n'ont pas encore obtenus un statut d'emploi permanent.

Tableau 1 : les éléments descriptifs de la situation professionnelle des répondants

		<i>n</i>	<i>Pourcentage</i>
Situation actuelle	1- travaille comme policier	274	97,9
	2- dans un corps de police MAIS pas comme policier	5	1,8
	3- n'est pas à l'emploi d'un corps de police	1	,4
	Total	280	100,0
Avez-vous changé d'employeur ?	1- oui	N8	2,9
	2- non	271	97,1
	Total	279	100,0
Fonction actuelle :	1- patrouilleur	264	95,0
	2- enquêteur	8	2,9
	3- soutien opérationnel	2	,7
	4- soutien administratif	1	,4
	6- autre	3	1,1
	Total	278	100,0
Grade actuel	1- agent	276	98,9
	2- caporal	1	,4

	3- sergent	2	,7
	Total	279	100,0
Statut actuel	1- permanent	253	91,0
	2- temporaire	25	n9,0
	Total	278	100,0
Êtes-vous aux études?	1- OUI (64 d'entre ceux qui sont aux études le sont à temps partiel, et 65 le sont au niveau universitaire)	66	23,9
	2- NON	210	76,1
	Total	276	100,0

Nous nous sommes cependant demandé, à l'égard de cette observation qu'encore quelques-uns de nos répondants n'avaient pas encore acquis la permanence, jusqu'à quel point, comme c'était le cas à la vague précédente, certains employeurs tardaient plus que les autres à accorder ce statut à leurs recrues; le tableau suivant fait état des éléments de cette interrogation à la phase de mesure actuelle.

Tableau 2 : le statut d'emploi et l'employeur (Chi carré à 12,5, sig. à $p = .002$)

Statut d'emploi		n	Vous travaillez actuellement :			Total
			1- au SPVM	2- à la SQ	3- dans une SM	
1-permanent	n		66	86	99	251
	Pourcentage horizontal		26.3 %	34.3 %	39.4 %	100.0 %
	n		0	7	18	25
	Pourcentage horizontal		.0 %	28.0 %	72.0 %	100.0 %
2-temporaire	N		66	93	117	276
	Pourcentage total		23.9 %	33.7 %	42.4 %	100.0 %

Si, il y a de cela maintenant deux ans, la Sûreté du Québec était l'employeur qui accordait le plus tard la permanence à ses nouveaux employés, la donne a quelque peu changé. Ce sont maintenant les corps de police municipaux qui se démarquent à cet égard.

Chose certaine et pour revenir aux éléments du premier tableau, après cinq ans de métier, on est encore aux premiers stades hiérarchiques et compte tenu de l'accès à la permanence, il est tout à fait normal de demeurer chez le même employeur. La dernière ligne du tableau 1 montre toutefois un élément qui détone quelque peu. En effet, compte tenu que l'accession à des postes hiérarchiques plus élevés exige des candidats qu'ils suivent et réussissent des formations de niveau universitaire dans la plupart des cas (c'est aussi le cas des fonctions de travail qui se situent au-delà de celles de la patrouille et gendarmerie, l'enquête, par exemple), que moins de 25 % des répondants déclarent étudier a de quoi surprendre un peu, en particulier si l'on tient compte du fait que l'accès à la profession est très contingenté au Québec et que, donc, une telle sélection devrait se refléter sur les aspirations de développement de carrière des recrues. Ce constat appelle deux explications potentielles. La première se voudrait être celle de la lucidité : compte tenu qu'une organisation policière est faite à plus de 70 % de personnel situé au premier niveau hiérarchique, le fait que plus de 75 % de nos répondants déclarent ne pas poursuivre d'étude est peut-être révélateur d'une certaine prise de conscience de cet état des choses. La seconde, quant à elle, se voudrait plutôt refléter le fait que nos répondants, après tout de même plusieurs années d'études ininterrompues, aient tout simplement décidé de prendre une pause à cet égard, quitte à s'y remettre un peu plus tard⁵.

Toujours dans ce même thème des études, le tableau suivant illustre quels sont, parmi les différents programmes offerts au Québec, les choix des répondants.

5. Il se pourrait aussi, et sans que cela ne constitue nécessairement une troisième possibilité, que certains répondants, sachant que l'employeur assumera les frais et dépenses liés à une formation universitaire obligatoire pour un poste d'enquêteur, par exemple, attendent tout simplement qu'un concours se présente pour postuler et ainsi aller suivre la formation en question sans sacrifice de salaire et sans dépenses personnelles.

Tableau 3 : les divers programmes d'études que les répondants déclarent suivre.

	Fréquence	Pourcentage
1- Certif en gestion police/sécurité (UdM)	8	12,7
2- Prog court en enquête (UQTR/ENPQ)	7	11,1
3- Certif en criminologie	7	11,1
4- Gestion/administration (général)	12	19,0
5- BAC sécurité publique (UdM)	8	12,7
6- Psychologie	2	3,2
7- BAC sécurité publique (UQTR/ENPQ)	9	14,3
8- Droit	2	3,2
22- Autre (langues, anthropologie, etc.)	8	12,7
Total	63	100,0
Manquantes	218	
Total	281	

Ce sont, sans grande surprise là aussi, les programmes les plus directement liés à l'avancement dans la profession policière qui ont la cote auprès de nos répondants. En effet, si l'on regroupe les pourcentages des réponses qui indiquent un programme de baccalauréat en sécurité publique (celui de l'Université de Montréal, d'une part, et celui endossé par l'Université du Québec à Trois-Rivières mais qui est essentiellement donné à l'ENPQ, d'autre part), ce sont 27 % des répondants qui déclarent y être inscrit. Ce sont les programmes courts en gestion qui, toutefois, l'emportent avec près de 32 % des réponses fournies. Ces données reflètent la notion que des formations en gestion offrent probablement un peu plus de débouchés généraux dans la hiérarchie que des formations plus spécifiquement liées à des connaissances de pointe, telles que l'enquête et la criminologie.

Le lecteur aura probablement remarqué que la question du genre des répondants n'est pas traitée dans le tableau 1; c'est volontairement que nous avons extrait cette donnée, et ce, afin de la traiter plus spécifiquement en fonction de l'employeur, croisement qui fait l'objet du tableau suivant.

Tableau 4 : genre des répondants en fonction de leur employeur (Chi carré à 6,5, sig. à $p = .04$)

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1- au SPVM	2- à la SQ	3- dans une SM	
sexe	Homme	n	31	59	55	145
		Pourcentage horizontal	21,4 %	40,7 %	37,9 %	100,0 %
	Femme	n	36	34	60	130
		Pourcentage horizontal	27,7 %	26,2 %	46,2 %	100,0 %
Total	N total		67	93	115	275
	Pourcentage total		24,4 %	33,8 %	41,8 %	100,0 %

Si la Sûreté du Québec se démarque des deux autres catégories d'employeur en comptant dans ses rangs significativement plus d'hommes, en revanche, les corps de police municipaux comptent significativement plus de femmes. Sans avoir d'autres éléments supplémentaires susceptibles d'expliquer ce phénomène, nous proposons que le fait que les premières années passées pour le compte de la Sûreté du Québec le sont généralement à des endroits parfois éloignés des villes centres a peut-être comme effet de quelque peu décourager les femmes⁶.

6. L'extrait du commentaire suivant nous confirme d'ailleurs cette réalité des affectations dans des postes plus isolés lors des premières années, ce qui ne semble pas être, aux yeux de ce répondant à tout le moins, sans inconvénients : « *Je suis policier depuis 5 ans. Présentement, je suis affecté à ----- . J'ai été forcé de venir ici. Mon employeur a menti sur les avantages sociaux et la durée du contrat. Il a fait de même avec 5 autres policiers afin que les postes soient comblés. Une fois sur place, il était très difficile de quitter dû aux coûts que cela représentait.* »

3. Deuxième section : les croisements significatifs et les divers mouvements de changement d'opinion et d'attitudes

Deux sous-sections composent le corps de cette partie du rapport, la première, plus statique en ce qu'elle s'arrête à des attitudes et opinions observées à cette phase-ci de la démarche et une seconde, plus dynamique, s'attarde aux évolutions importantes et significatives de ces mêmes opinions et attitudes.

3.1 Les opinions et attitudes qui se démarquent en fonction du genre et en fonction de l'employeur des répondants.

Lors de l'analyse des données ayant été recueillies lors de la toute première phase de cette démarche longitudinale, nous avons montré que quelques variables descriptives avaient une incidence significative sur quelques questions importantes touchant la représentation que les répondants se faisaient à ce moment-là de leur futur métier. À ce titre, par exemple, le cegep où le répondant déclarait avoir suivi son cours en technique policière semblait avoir marqué cette représentation du métier ; cinq ans plus tard, il ne subsiste rien de cette association, mais une de ces variables de départ a encore une incidence importante, il s'agit du genre des répondants. Comme le montrent les tableaux suivants, selon que l'on est un homme ou une femme, plusieurs éléments de la fonction policière sont analysés différemment.

3.1.1 *Les représentations du métier et de la carrière*

Que l'on soit un homme ou une femme fait en sorte que l'on ne choisit pas cette carrière pour tout à fait les mêmes raisons : les femmes, significativement plus que les hommes le font pour le déroulement de la carrière, tandis que les hommes, de leur côté, choisissent plus spontanément qu'il le font pour le maintien de l'ordre public. Les deux tableaux suivants (tableaux 6 et 7) sont, à cet égard, encore plus éloquentes quant à cette tendance générale. Si les femmes sont quelque peu plus découragées que les hommes des contraintes d'horaire, les hommes, eux, le sont significativement plus de la question du surplus de « paperasse ». De même, les hommes vont privilégier le terrain potentiellement plus ancré dans l'action comme l'est celui de la gendarmerie que les femmes qui privilégient la gestion et la direction en terme d'ambitions professionnelles.

Tableau 6 : Les contraintes du métier et le genre (Chi carré à 21,37, sig. à p = .000)

Sexe	Homme	n	Ce qui me gêne surtout dans l'exercice de mon métier...					Total
			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 est qu'un maillon de la chaîne	
	Homme	37		6	0	55	17	115
	% horizontal	32.2 %	5.2 %	.0 %	47.8 %	14.8 %	100.0 %	
	Femme	31	20	3	24	16	94	
	% horizontal	33.0 %	21.3 %	3.2 %	25.5 %	17.0 %	100.0 %	
	N	68	26	3	79	33	209	
	% total	32.5 %	12.4 %	1.4 %	37.8 %	15.8 %	100.0 %	

Tableau 7 : Les ambitions professionnelles et le genre (Chi carré à 15,53, sig. à $p = .000$).

		Si vous passez des concours, dans quel domaine?			Total	
		1- gendarmerie	2- enquêtes	3- gestion (direction)		
Sexe	Homme	n	67	42	6	115
		% horizontal	58.3 %	36.5 %	5.2 %	100.0 %
	Femme	n	31	48	15	94
		% horizontal	33.0 %	51.1 %	16.0 %	100.0 %
		N	98	90	21	209
		% total	46.9 %	43.1 %	10.0 %	100.0 %

De façon tout aussi significative, les domaines privilégiés pour un changement potentiel de fonction confortent cette idée que les hommes favorisent ce qui rime avec de l'action et ce, nettement plus que les femmes.

Les tableaux suivants (tableaux 9, 10, 11 et 12) montrent comment hommes et femmes se distinguent significativement sur des aspects qui ont trait, de près ou de loin, aux interactions entre la police et le public. On observera tout particulièrement, au tableau n. 12, à quel point l'opinion est partagée quant aux vertus de l'approche communautaire.

Tableau 8 : Les domaines d'ambition et le genre (Chi carré à 17,53, sig. à p = .004)

Sexe	Homme	n	Souhaitez-vous changer de fonction ?						Total
			1- Non	2- oui - patrouilleur	3- oui - policier communautaire	4- oui - enquête	5- oui- maintien de l'ordre	6- oui - travail de bureau	
		N68		2	1	14	28	1	114
		59,6 %	1,8 %	.9 %	12,3 %	24,6 %	.9 %		100,0 %
	Femme	55	3	3	21	5	2	89	
		61,8 %	3,4 %	3,4 %	23,6 %	5,6 %	2,2 %		100,0 %
	N	123	5	4	35	33	3	203	
	% Total	60,6 %	2,5 %	2,0 %	17,2 %	16,3 %	1,5 %		100,0 %

Tableau 9 : L'opinion quant à la police et le genre (Chi carré à 7,43, sig. à $p = .024$)

			L'opinion générale de la police est...			Total
			1- plutôt favorable	2- plutôt défavorable	3- plutôt indifférente	
Sexe	Homme	n	52.	49	14	115
		% horizontal	45.2 %	42.6 %	12.2 %	100.0 %
	Femme	n	34	55	4	93
		% horizontal	36.6 %	59.1 %	4.3 %	100.0 %
		N	86	104	18	208
		% total	41.3 %	50.0 %	8.7 %	100.0 %

Tableau 10 : Le sentiment de peur avouée et le genre (Chi carré à 13,63, sig. à $p = .003$)

			Je vis constamment avec un sentiment de peur ?				Total
			1- oui et c'est OK	2- oui mais ça me pèse	3- non mais je devrais être plus prudent	4- non car il n'y a pas vraiment de danger	
Sexe	Homme	n	32	0	69	11	112
		Pourcentage horizontal	28.6 %	.0 %	61.6 %	9.8 %	100.0 %
	Femme	n	35	7	49	3	94
		Pourcentage horizontal	37.2 %	7.5 %	52.1 %	3.2 %	100.0 %
Total		n	67	7	118	14	206
		Pourcentage total	32.5 %	3.4 %	57.3 %	6.8 %	100.0 %

Tableau 11 : Rassurer les honnêtes gens versus faire peur aux délinquants et le genre (Chi carré à 4,67, sig. à $p = .031$)

			Pensez-vous que la police doit d'abord...		Total
			1- rassurer les honnêtes gens	2- faire peur aux délinquants	
Sexe	Homme	n	68	47	115
		Pourcentage horizontal	59.1 %	40.9 %	100.0 %
	Femme	n	69	25	94
		Pourcentage horizontal	73.4 %	26.6 %	100.0 %
Total		N	137	72	209
		Pourcentage total	65.6 %	34.4 %	100.0 %

Tableau 12 : L'approche communautaire et le genre (Chi carré à 9,23, sig. à $p = .002$)

			L'approche communautaire...		Total
			1- ...est un bon moyen d'assurer la sécurité	2- ...demande beaucoup de moyens pour peu de résultats	
Sexe	Homme	n	45	69	114
		Pourcentage horizontal	39.5 %	60.5 %	100.0 %
	Femme	n	57	37	94
		Pourcentage horizontal	60.6 %	39.4 %	100.0 %
		N	102	106	208
		Pourcentage total	49.0 %	51.0 %	100.0 %

On constatera (tableau 13) que les opinions divergent aussi à l'égard de la sécurité privée, où les femmes semblent nettement plus que les hommes, envisager la possibilité d'un échange entre les domaines de la police et celui de la sécurité privée.

Tableau 13 : La sécurité privée et le genre (Chi carré à 15,55, sig. à p = .009)

		En ce qui concerne la sécurité privée...					
		1- normal que chacun protège ses biens	2- dvpt 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	Total
Sexe	Homme	15	8	17	65	10	115
		13.0 %	7.0 %	14.8 %	56.5 %	8.7 %	100.0 %
	Femme	10	7	N5	72	1	95
		10.5 %	7.4 %	5.3 %	75.8 %	1.1 %	100.0 %
	N	25	15	22	137	11	210
	% Total	11.9 %	7.1 %	10.5 %	65.2 %	5.2 %	100.0 %

Une inversion importante ressort du tableau suivant (tableau 14) : on remarquera en effet que si les femmes considèrent que c'est en matière de contrôle de la circulation qu'elles estiment avoir été le moins bien formées, les hommes, eux, considèrent plutôt ce sont plutôt sur les tâches généralement associées à la gendarmerie soit, la surveillance et, d'autre part, la confection des rapports. Signalons qu'il s'agit ici d'une différence de perception importante, et signalée, qui plus est, par des personnes ayant suivi exactement la même formation aux mêmes moments. Cette différence d'attitude aurait probablement avantage à être exploitée par les organisations policières, ce qu'elles ne manquent peut-être pas de faire déjà, d'ailleurs, en assignant hommes et femmes à des fonctions un peu plus spécifiquement liées à ces différences de perception

Les deux derniers tableaux de cette section (tableaux 15 et 16) touchent à la question de l'encadrement où il est clair que les femmes jugent les règles officielles d'encadrement de la tâche moins contraignantes que leurs confrères.

Tableau 14 : Les lacunes sur le plan de la formation et le genre (Chi carré à 15,34, sig. à $p = .009$).

Sexe	Homme	n	Ce à quoi votre formation vous a le moins préparé ?						Total
			1-prêter assistance	2-s'occuper de la circulation	3-accueillir, écouter, renseigner les gens	4-remplir des papiers et des rapports	5-surveiller, patrouiller, contrôler, verbaliser	6-faire du maintien de l'ordre	
		8	22	1	32	36	15	114	
		7.0 %	19.3 %	.9 %	28.1 %	31.6 %	13.2 %	100.0 %	
	Femme	9	29	5	15	17	19	94	
		9.6 %	30.9 %	5.3 %	16.0 %	18.1 %	20.2 %	100.0 %	
	N	17	51	6	47	53	34	208	
	% Total	8.2 %	24.5 %	2.9 %	22.6 %	25.5 %	16.3 %	100.0 %	

Tableau 15 : L'encadrement dans le travail (Chi carré à 8,07, sig. à $p = .018$)

			L'encadrement dans notre travail est...			
			1- insuffisant	2- adéquat	3- trop important	Total
Sexe	Homme	n	3	92	19	114
		% horizontal	2.6 %	80.7 %	16.7 %	100.0 %
Femme		n	8	81	6	95
		% horizontal	8.4 %	85.3 %	6.3 %	100.0 %
		N	11	173	25	209
		% total	5.3 %	82.8 %	12.0 %	100.0 %

Tableau 16 : La contradiction entre « être efficace » et « suivre le règlement » et le genre (Chi carré à 4,28, sig. à $p = .039$)

			Sentez-vous une contradiction entre "être efficace" et "respecter le règlement" ?		Total
			1- souvent	2- rarement	
Sexe	Homme	n	75	40	115
		% horizontal	65.1 %	34.8 %	100.0 %
Femme		n	48	46	N94
		% horizontal	51.1 %	48.9 %	100.0 %
		N	123	86	209
		% total	58.9 %	41.1 %	100.0 %

3.1.2 Les aspects plus éthiques et déontologiques du métier

Nous avons donc constaté que sur plusieurs éléments liés aux perceptions des réalités du métier de policier, les hommes et les femmes se distinguent maintenant plus que ce n'était le cas lors de la première passation. C'est dire, en d'autres termes, que les processus de socialisation professionnelle sont teintés par le genre des employés. Les quelques tableaux suivants tournent tous autour de notions et d'aspects éthiques et déontologiques où, là encore, hommes et femmes se distinguent significativement.

Tableau 17 : La perception du « travail au noir » et le genre (Chi carré à 10,09, sig. à $p = .018$)

			Faut-il sanctionner le travail au noir ?				Total
			1- pas du tout d'accord	2- pas vraiment d'accord	3- plutôt d'accord	4- tout à fait d'accord	
Sexe	Homme	n	4	43	61	7	115
		Pourcentage horizontal	3.5 %	37.4 %	53.0 %	6.1 %	100.0 %
	Femme	n	0	25	54	15	94
		Pourcentage horizontal	.0 %	26.6 %	57.5 %	16.0 %	100.0 %
Total		N	4	68	115	22	209
		Pourcentage total	1.9 %	32.5 %	55.0 %	10.5 %	100.0 %

Très clairement, les hommes sont, par rapport à ce thème, passablement plus laxistes que leurs consœurs; par ailleurs, on obtient un résultat qui va exactement dans le même sens à la question « Le travail au noir est acceptable pour arrondir les fins de mois » (Chi carré à 10,49, sig. à $p = .015$). Les trois tableaux suivants (17, 18 et 19) touchent à la délicate question de l'usage de la force.

Tableau 17 : L'emploi de la force pour obtenir des aveux et le genre (Chi carré à 4,36, sig. à $p = .037$)

			L'emploi de la force est justifié pour obtenir des aveux ?		Total
			1-oui	2-non	
Sexe	Homme	n	8	107	115
		% horizontal	6.9 %	93.0 %	100.0 %
	Femme	n	1	93	94
		% horizontal	1.1 %	98.9 %	100.0 %
Total		N	9	200	209
		% total	4.3 %	95.7 %	100.0 %

Tableau 18 : L'emploi de la force pour se faire respecter et le genre (Chi carré à 7,69, sig. à $p = .006$)

			L'emploi de la force est justifié pour se faire respecter ?		Total
			1-oui	2-non	
Sexe	Homme	n	45	70	115
		% horizontal	39.1 %	60.9 %	100.0 %
	Femme	n	20	74	94
		% horizontal	21.3 %	78.7 %	100.0 %
		N	65	144	209
		% total	31.1 %	68.9 %	100.0 %

Tableau 19 : L'usage de l'arme à feu pour interpeller un individu récalcitrant et le genre (Chi carré à 18,72, sig. à $p = .000$)

			L'usage de l'arme à feu est justifié pour interpeller un individu récalcitrant		Total
			1-oui	2-non	
Sexe	Homme	n	63	51	114
		% horizontal	55.3 %	44.7 %	100.0 %
	Femme	n	24	70	94
		% horizontal	25.5 %	74.5 %	100.0 %
		N	87	121	208
		% total	41.8 %	58.2 %	100.0 %

Nous avons constaté, lors de la première passation du questionnaire que, déjà, les hommes et les femmes se distinguaient sur des questions éthiques et déontologiques (notamment, la question de l'usage d'un langage irrespectueux et de celui de moyens interdits pour parvenir à faire condamner un individu suspect), où ces dernières semblaient plus facilement reconnaître les réponses « vertueuses ». Cinq ans plus tard, une telle distinction ressort encore, mais sur d'autres aspects; comme nous le verrons plus loin par ailleurs, toute la question de l'usage des moyens interdits est maintenant considérée par les répondants, tous genres confondus, avec nettement plus de réalisme que lors des deux premières

passations⁷. Aux deux tableaux suivants (20 et 21), on traite de la question de l'éthique de manière plus générale ; là aussi, les femmes reconnaissent que la déontologie et l'éthique n'apparaissent pas aussi contraignantes que ce n'est le cas chez leurs confrères.

Tableau 20 : Le code de déontologie et le genre (Chi carré à 12,17, sig. à $p = .002$)

		Le Code de déontologie policière, c'est surtout...				
		1- un règlement comme les autres	2- un instrument de contrôle supplémentaire	3- un ensemble de normes professionnelles	Total	
Sexe	Homme	n	13	57	45	115
			11.3 %	49.6 %	39.1 %	100.0 %
	Femme	n	6	28	59	93
			6.5 %	30.1 %	63.4 %	100.0 %
		N	19	85	104	208
		% Total	9.1 %	40.9 %	50.0 %	100.0 %

Tableau 21 : Se faire parler d'éthique et le genre (Chi carré à 10,87, sig. à $p = .028$)

		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- neutre	4- moyennement d'accord	5- tout à fait d'accord	Total	
Sexe	Homme	n	14	17	31	31	21	114
			12.3 %	14.9 %	27.2 %	27.2 %	18.4 %	100.0 %
	Femme	n	16	24	24	26	5	95
			16.8 %	25.3 %	25.3 %	27.4 %	5.3 %	100.0 %
		N	30	41	55	57	26	209
		% Total	14.4 %	19.6 %	26.3 %	27.3 %	12.4 %	100.0 %

7. En fait, nous considérons cette opinion comme une marque de réalisme en ce sens que dorénavant, les répondants semblent mieux reconnaître qu'au bout du compte, il ne sert pas à grand-chose de tenter de « frauder le système », en exagérant une accusation par exemple, pour arriver à faire condamner quelqu'un.

Mais, comme le montrent les deux tableaux qui suivent (22 et 23), c'est sur le plan de ce qui a trait à la notion du « code du silence » que les distinctions les plus nettement significatives entre hommes et femmes ressortent et elles vont toutes dans le même sens : les hommes policiers adhèrent à cette notion plus que les femmes policières. Les exemples mentionnés à ces deux tableaux recourent de plus ce que l'on peut observer à deux autres questions, soit celle qui touche à la notion de courtoisie professionnelle (i.e., excuser un collègue en cas de transgression mineure ; Chi carré à 17,78, sig. à $p = .002$) et celle proposant de mentir pour sauver le poste d'un autre policier (Chi carré à 9,81, sig. à $p = .044$).

Tableau 22 : Le code du silence et le genre (Chi carré à 12,63, sig. à $p = .013$)

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- neutre	4- moyennement d'accord	5- tout à fait d'accord	Total	
Sexe	Homme	n	9	11	23	40	32	115
			7.8 %	9.6 %	20.0 %	34.8 %	27.8 %	100.0 %
	Femme	n	12	16	22	35	9	94
			12.8 %	17.0 %	23.4 %	37.2 %	9.6 %	100.0 %
	N		21	27	45	75	41	209
	% Total		10.0 %	12.9 %	21.5 %	35.9 %	19.6 %	100.0 %

Tableau 23 : Mentir pour sauver son emploi et le genre (Chi carré à 11,72, sig. à $p = .02$).

Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi								
		1- Tout à fait en désaccord	2- moyennement en désaccord	3- neutre	4- moyennement d'accord	5- tout à fait d'accord	Total	
Sexe	Homme	n	26	25	30	14	19	114
	Femme	% horizontal	22.8 %	21.9 %	26.3 %	12.3 %	16.7 %	100.0 %
		n	7	20	22	15	27	91
		% horizontal	7.7 %	22.0 %	24.2 %	16.5 %	29.7 %	100.0 %
	N		33	45	52	29	46	205
	% Total		16.1 %	22.0 %	25.4 %	14.1 %	22.4 %	100.0 %

Nous ne pouvons conclure cette section sans mentionner que tout programme qui viserait à mieux outiller et sensibiliser les policiers aux aspects éthiques du métier devrait autant que faire se peut, tenir compte de la dynamique des genres que nous avons constaté ici. À terme, compte tenu de la féminisation croissante des effectifs policiers québécois, il est possible que ces policières fassent pencher la balance « dans le bon sens », mais, de façon plus réaliste, disons qu'il reste encore un bout de chemin à parcourir à cet égard. Le décloisonnement et l'atténuation de cette distance parfois malheureuse entre le public et la police demeure encore à faire.

3.1.3 Les croisements significatifs selon l'employeur des répondants

Nous le mentionnions brièvement en introduction, la partie qui suit ne doit en aucun cas être considérée comme une forme ou une autre de procès d'intention à l'égard de l'un ou de l'autre des employeurs policiers québécois. Ce ne sont là que des faits significatifs à ressortir de ces données et elles ne sont mentionnées que pour le bénéfice général de la profession. De toute manière, comme nous allons maintenant le voir plus en détails, les croisements significatifs qui ressortent ne touchent pas à des aspects plus délicats tels que l'éthique et les comportements dérogatoires, mais beaucoup plus à des aspects franchement organisationnels.

Les tableaux 24 et 25 constituent d'ailleurs des exemples intéressants de la manière dont les répondants perçoivent deux réalités organisationnelles importantes, soit celle de la formation continue, d'une part, et celle de l'encadrement des recrues, d'autre part.

Tableau 24 : La formation continue chez les divers employeurs (Chi carré à 23,4, sig. à $p = .000$).

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
Votre service offre des formations de mise à jour...	1-souvent	n	18	5	33	56
		Pourcentage horizontal	32,1 %	8,9 %	58,9 %	100,0 %
		n	32	52	40	124
		Pourcentage horizontal	25,8 %	41,9 %	32,3 %	100,0 %
	3-rarement	n	17	37	44	98
		Pourcentage horizontal	17,3 %	37,8 %	44,9 %	100,0 %
Total		N total	67	94	117	278
		Pourcentage total	24,1 %	33,8 %	42,1 %	100,0 %

Tableau 25 : L'encadrement des nouveaux policiers (Chi carré à 7,4, sig. à $p = .03$)

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
Dans votre service, les nouveaux policiers...	1-...font l'objet d'un encadrement particulier	n	51	53	69	173
		Pourcentage horizontal	29.5 %	30.6 %	39.9 %	100.0 %
	2-...sont traités comme tous les autres	n	16	41	48	105
		Pourcentage horizontal	15.2 %	39.0 %	45.7 %	100.0 %
Total		N total	67	94	117	278
		Pourcentage total	24,1 %	33,8 %	42,1 %	100,0 %

Pour ce qui est de l'élément de la formation continue, on remarquera que les répondants qui travaillent dans une SM et au SPVM sont d'opinion que leur employeur en offre sur une base régulière nettement plus que ce qu'en pensent leurs collègues affectés à la SQ, ce que confirme la dernière rangée du tableau 24 où l'on remarque que cette tendance est plus marquée chez les répondants affectés au SPVM. Dans le cas suivant (tableau 25), ce sont ici justement ces mêmes répondants, affectés au SPVM, qui y vont d'un avis différent de celui de leurs collègues à savoir, que chez eux, les nouveaux policiers feraient nettement moins l'objet d'un encadrement spécifique.

On observera au tableau 26, que la perception du niveau de motivation des collègues diffère essentiellement entre les répondants affectés à une SM et ceux affectés à la SQ, où ceux-ci font montre d'une perception plus négative à l'endroit de cet aspect.

Tableau 26 : La perception du niveau de motivation des collègues et l'employeur (Chi carré à 6,9, sig. à $p = .03$).

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
Pour assurer une bonne sécurité...	1-les policiers sont bien motivés	n	55	62	93	210
		Pourcentage horizontal	26.2 %	29.5 %	44.3 %	100.0 %
	2-les policiers manquent de zèle	n	12	31	23	66
		Pourcentage horizontal	18.2 %	47.0 %	34.8 %	100.0 %
Total		N	67	93	116	276
		Pourcentage Total	24,3 %	33,7 %	42,0 %	100,0 %

Toujours en ce qui a trait aux perceptions du fonctionnement organisationnel, les éléments des tableaux 27 et 28 démontrent et ce, à raison d'écarts très significatifs, que les répondants de la SQ expriment l'idée d'une certaine coupure entre eux-mêmes et la hiérarchie. Cette opinion reflète probablement le fait d'appartenir à une très grande organisation où les étages hiérarchiques et le grand nombre de fonctions différentes fait en sorte qu'il se crée inévitablement cette impression de cloisonnement.

Tableau 27 : La perception du support des supérieurs et l'employeur (Chi carré à 11,5, sig. à $p = .003$).

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
Diriez-vous plutôt...	1-...les supérieurs facilitent la bonne marche du service	n	43	35	52	130
		Pourcentage horizontal	33.1 %	26.9 %	40.0 %	100.0 %
	2-...s'il y avait moins de petits chefs, le service marcherait mieux	n	24	58	65	147
		Pourcentage horizontal	23.1 %	39.5 %	44.2 %	100.0 %
Total	N		67	93	117	277
	Pourcentage total		24,2 %	33,6 %	42,2 %	100,0 %

Tableau 28 : La perception de la possibilité de contact avec la haute direction et l'employeur (Chi carré à 14,1, sig. à $p = .01$).

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
J'ai des contacts avec la haute direction de mon organisation	1-souvent	n	2	10	14	26
		Pourcentage horizontal	7.7 %	38.5 %	53.8 %	100.0 %
	2-quelquefois	n	8	25	34	67
		Pourcentage horizontal	11.9 %	37.3 %	50.7 %	100.0 %
	3-rarement	n	57	59	69	185
		Pourcentage horizontal	30.8 %	31.9 %	37.3 %	100.0 %
Total	N		67	94	117	278
	Pourcentage total		24.1 %	33.8 %	42.1 %	100.0 %

La question du sens de l'initiative (tableau 29) est, quant à elle, traitée de manière différente par les répondants affectés à une SM, où l'on est d'avis de s'en tenir plus aux ordres reçus que de prendre des initiatives. Les contingences d'affectation pourraient expliquer cette démarcation en ce que les policiers de la SQ, par exemple, parce que plus souvent affectés dans des zones où il leur est plus difficile de joindre un officier supérieur, doivent effectivement prendre plus d'initiatives.

Tableau 29 : Le sens de l'initiative et l'employeur (Chi carré à 7,8, sig. à $p = .02$).

		Vous travaillez actuellement :			Total	
		1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM		
Quand on me confie une mission...	1-...je m'en tiens aux ordres reçus	n	28	31	61	120
		Pourcentage horizontal	23.3 %	25.8 %	50.8 %	100.0 %
	2-...je prends des initiatives	n	38	63	56	157
		Pourcentage horizontal	24.2 %	40.1 %	35.7 %	100.0 %
Total			66	94	117	277
		Pourcentage total	23,8 %	33,9 %	42,2 %	100,0 %

Dans le cas du tableau suivant (tableau 30), ce sont là encore, les répondants de la SQ et ceux des SM qui se démarquent les uns les autres : chez les premiers, la question d'une frontière par rapport aux citoyens y est nettement plus prégnante que chez leurs collègues des SM. Si tant est que, selon le vieil adage de Sir Robert Peel, « la police est le public et le public est la police », il y aurait peut-être lieu, pour les autorités responsables de la SQ, de voir à tenter d'atténuer ou de minimiser cette opinion chez leurs recrues. À la limite, les données affichées au tableau 31 se trouvent à quelque peu tempérer notre dernière remarque : on notera qu'ici, les répondants de la SQ sont davantage d'accord avec la notion qu'une affectation dans le lieu d'origine du policier y est plus positive que ce n'est le cas de leurs collègues des autres organisations, particulièrement au SPVM. Ces derniers, toutefois, expérimentent probablement nettement plus que

leurs collègues de l'organisation provinciale cette réalité et y ont peut-être vu plus d'inconvénients que d'avantages pour réaliser la tâche.

Tableau 30 : Le sens du secret vis-à-vis des citoyens et l'employeur (Chi carré à 13,1, sig. à $p = .001$).

		Vous travaillez actuellement :			Total	
		1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM		
En cas de contrôle d'identité...	1-les citoyens doivent être informés des raisons	n	53	68	108	229
		Pourcentage horizontal	23.1 %	29.7 %	47.2 %	100.0 %
	2-la police peut garder le secret sur les raisons du contrôle	n	13	24	9	46
		Pourcentage horizontal	28.2 %	52.2 %	19.6 %	100.0 %
Total		n	66	92	117	275
		% of Total	24,0 %	33,5 %	42,5 %	100,0 %

Tableau 31 : Le lieu d'origine du policier, son efficacité et l'employeur (Chi carré à 22,4, sig. à $p = .000$)

		Vous travaillez actuellement :			Total	
		1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM		
Un policier affecté dans son lieu d'origine...	1-est plus efficace car il connaît tout le monde	n	31	75	86	192
		Pourcentage horizontal	16.1 %	39.1 %	44.8 %	100.0 %
	2-est moins efficace car tout le monde le connaît	n	36	19	31	86
		Pourcentage horizontal	41.9 %	22.1 %	36.1 %	100.0 %
Total			67	94	117	278
		Pourcentage total	24,1 %	33,8 %	42,1 %	100,0 %

Jusque dans une certaine limite, c'est peut-être cette question de la nuance entre le fait de vivre une grande proximité avec les citoyens et celui de l'imaginer de manière plus ou moins abstraite qui explique les données du tableau suivant (tableau 32). On remarquera en effet à quel point les répondants de la SQ se démarquent de leurs collègues des SM et du SPVM : pour les premiers, le fait de recourir à l'arme à feu pour interpellier un individu récalcitrant est moins justifié, tandis que la réponse négative, elle, est plus spontanément choisies par les répondants des SM, suivis ensuite par ceux de la SQ. Ce sont donc les répondants du SPVM qui vont montrer le plus de velléités à opter pour une réponse positive, tout comme ce sont aussi ces répondants qui sont plus récalcitrant à l'établissement d'un policier à son lieu d'origine. Qu'il s'agisse là d'une marque d'isolationnisme en développement chez les jeunes policiers affectés au SPVM pourrait être une piste à explorer davantage.

Tableau 32 : L'usage de l'arme à feu et l'employeur (Chi carré à 10,4, sig. à $p = .005$)

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
L'usage de l'arme à feu est justifié pour interpellier un individu récalcitrant	1-oui	n	38	35	41	114
		Pourcentage horizontal	33.3 %	30.7 %	36.0 %	100.0 %
	2-non	n	27	59	76	162
		Pourcentage horizontal	16.7 %	36.4 %	46.9 %	100.0 %
Total			65	94	117	276
		Pourcentage total	23,6 %	34,1 %	42,4 %	100,0 %

Nous aborderons, pour conclure cette section, deux éléments qui ont trait à la perception du déroulement de la carrière, selon que l'on soit affecté à l'un ou l'autre des trois catégories d'employeurs. Dans le cas du tableau 33, et bien que la différence soit statistiquement assez mince, d'une part, et que la très grande majorité des répondants choisissent de répondre positivement à la question, d'autre part, il demeure cependant que ce sont les répondants affectés dans les SM (12 sujets sur 17) qui envisagent la développement de leur carrière avec une certaine tiédeur. En revanche, ce sont aussi ceux-là qui sont le plus majoritairement certains d'y voir se réaliser leurs souhaits de développement d'une carrière.

Tableau 33 : La perception du succès dans la carrière et l'employeur (Chi carré à 6,04, sig. à $p = .049$)

			Vous travaillez actuellement :			Total
			1-au SPVM	2-à la SQ	3-dans une SM	
Pensez-vous que la police vous permettra de réaliser vos souhaits de carrière professionnelle	1-OUI	n	65	91	105	261
	2-NON	Pourcentage horizontal	24.9 %	34.9 %	40.2 %	100.0 %
		n	2	3	12	17
		Pourcentage horizontal	11.8 %	17.6 %	70.6 %	100.0 %
Total			67	94	117	278
		Pourcentage total	24,1 %	33,8 %	42,1 %	100,0 %

Un dernier élément, finalement, ressort de cette analyse trans-organisationnelle; nous le présentons au tableau 34. D'entre les trois employeurs, c'est à la SQ que l'on semble le plus spontanément avouer regretter son assignation.

Tableau 34 : Croisement de la question « Vous travaillez actuellement... » avec la question « Expérience faite, regrettez-vous cette assignation ? » (Chi carré à 8,9, sig à $p = .012$)

			Expérience faite, regrettez-vous cette assignation ?		Total horizontal :
			1-OUI	2-NON	
Vous travaillez actuellement ...	1-au SPVM	N total :	2	65	67
		Pourcentage horizontal	3,0 %	97,0 %	100,0 %
	2-à la SQ	N total :	14	79	93
		Pourcentage horizontal	15,1 %	84,9 %	100,0 %
	3-dans une SM	N total :	7	110	117
		Pourcentage horizontal	6,0 %	94,0 %	100,0 %
Total vertical :		N total :	23	254	277
		Pourcentage total :	8,3 %	91,7 %	100,0 %

Notons que lors des analyses des données de la première phase de notre démarche, c'est, au contraire, à la SQ que la majorité des répondants souhaitait pourtant être affectés. Ce commentaire que nous a écrit l'un des répondants va tout à fait dans le sens de notre observation statistique :

« J'ai constaté, durant mes 5 années, que le travail de patrouilleur est « l'enfant pauvre » du service. Peu ou pas de formation. Un équipement qui date de l'âge de Pierre (quand il y en a) et des conditions de travail ordinaires. Il y a un phénomène dans notre organisation qui décourage les hommes et les femmes à faire carrière comme policier patrouilleur. Le fait d'aimer et de vouloir rester à ce type d'emploi est perçu comme étant un manque de volonté et un signe que nous ne sommes pas très brillants. Je suis passionné par mon travail et je sais qu'une fois mon épreuve terminée, je vais redevenir le policier que j'étais. Ce « stage » a permis à mon employeur de boucher un trou par un matricule. Il ne se préoccupe pas de savoir si l'employé est heureux. Un employé heureux est un employé qui est productif (ce qui n'est pas mon cas). La GRC a compris ça et envoie maintenant ses policiers dans des régions qu'ils aiment. Ils sauvent beaucoup d'argent et gardent leurs policiers. Je regarde toujours ce qu'offrent les autres corps de police. Je vais peut-être aller voir ailleurs. La philosophie du corps de police ne correspond pas avec mon idéal. Ici, le « paraître » est plus important que le principe d'arrêter les criminels et d'aider les gens. L'image est extrêmement importante afin de donner un faux sentiment de sécurité. Merci de m'avoir lu et bonne chance dans votre recherche. » Extrait n. 47⁸.

3.2 Les changements d'opinion significatifs à travers les quatre phases de l'étude.

Mis à part le cas des deux tout premiers items dont nous traiterons, tous les autres font montre d'une poursuite significative⁹ des tendances décelées dès l'entrée en fonction, soit à partir de la phase 2. Mais avant

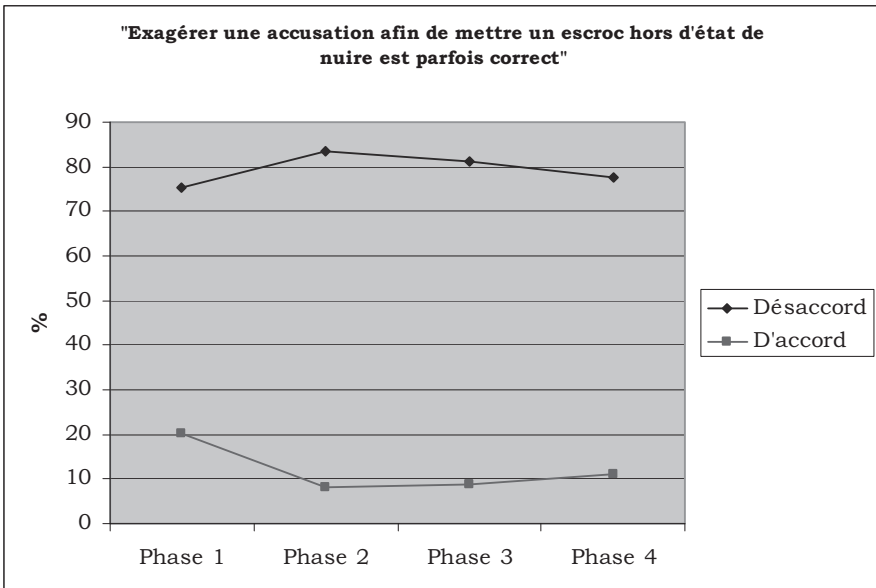
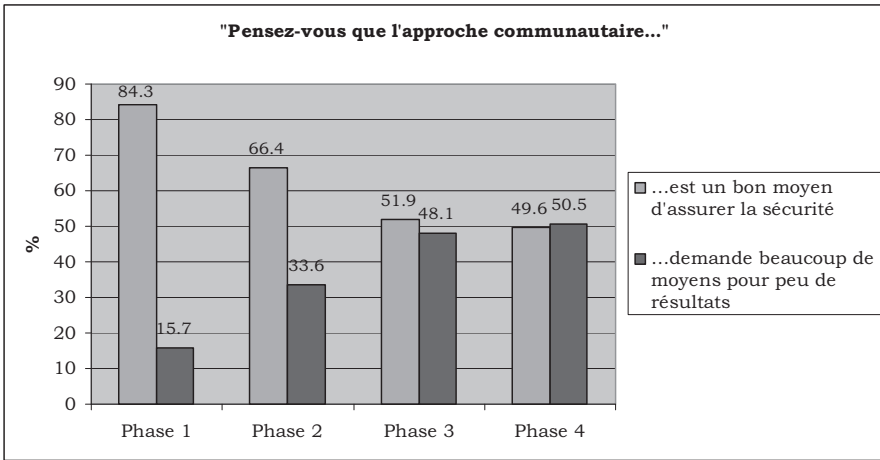
8. Tous les commentaires cités sont extraits des écrits que nous ont fournis des répondants à la phase 4.

9. Nous utilisons, pour établir la question de la signification (i.e., quant à savoir jusqu'à quel point une tendance de changement d'opinion d'une phase à une autre est ou n'est pas statistiquement significative) le coefficient de concordance de Kendall qui établit l'importance des changements sur les moyennes de rang d'une série de mesures consécutives (4 mesures dans le cas qui nous occupe). Tous les graphiques présentés dans cette section ont révélés les coefficients K significatifs à $p < 0.05$.

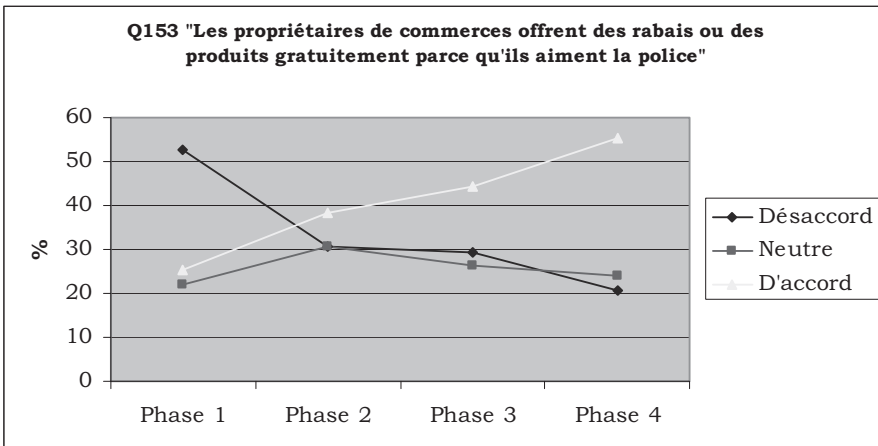
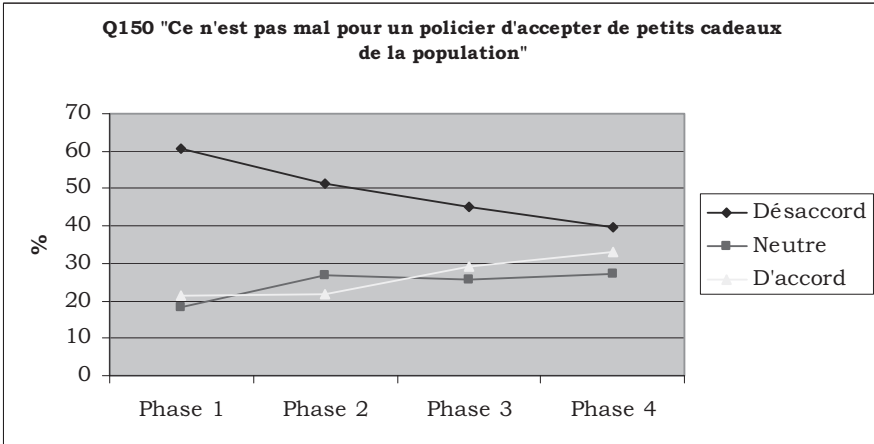
d'aborder ceux-ci, rappelons que si les éléments qui ont amorcés un mouvement à partir de la seconde phase de l'étude semblent à peu près tous poursuivre ces tendances dans les phases subséquentes, il demeure toutefois que les éléments stables entre la phase 1 et la phase 2 vont, en revanche, demeurer au même stade dans les phases suivantes. En fait, et tel que nous l'avons abordés dans les rapports des phases 2 et 3, ce sont les éléments liés aux raisons que les répondants ont données d'avoir choisi le métier qui demeurent constants. En d'autres termes, toute la question des motivations positives à avoir choisi le bon métier et d'avouer être tout-à-fait disposé à recommencer le même cheminement si besoin était, tout comme l'idéalisation que l'on se fait de l'importance du rôle des policiers en société demeure très vif chez la grande majorité des répondants. Comme nous l'avons souligné précédemment, ce sont sur ces mêmes éléments qu'une intervention organisationnelle susceptible de « corriger » les tendances plus négatives aurait avantage à porter, plutôt que de les considérer seulement comme des acquis sur lesquels on pourra toujours compter sans les entretenir un tant soit peu.

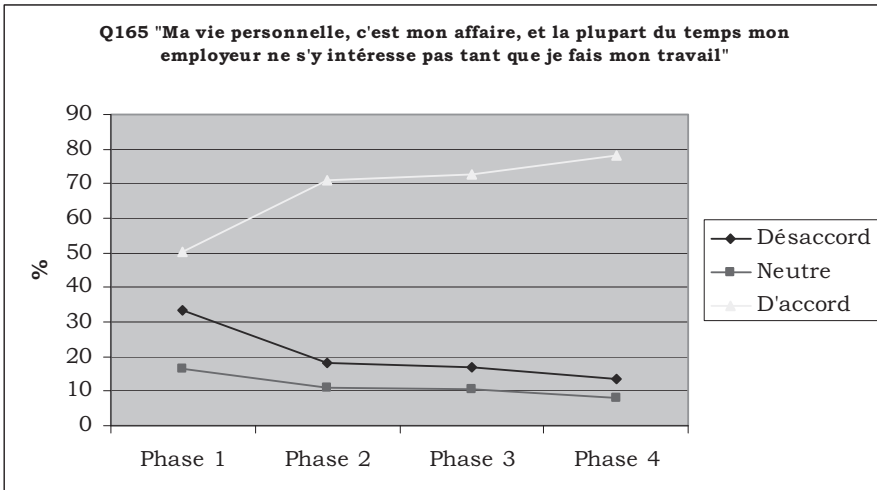
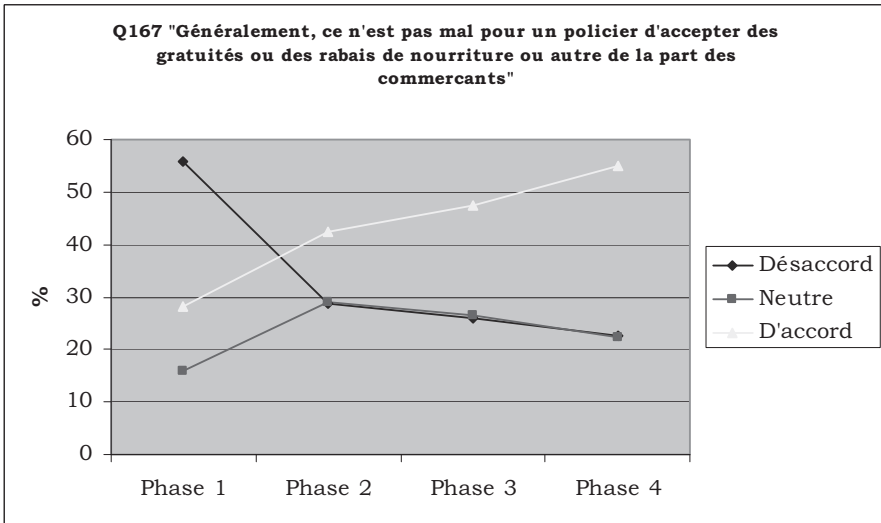
3.2.1 Les « prises de conscience »

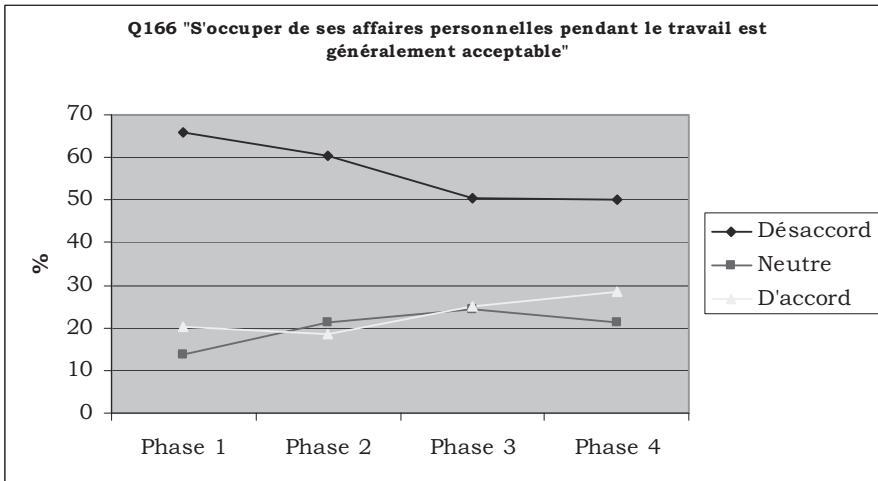
Dans le cas des deux items suivants (la question de l'approche communautaire et celle de l'exagération d'une accusation), et bien que les changements soient au mieux assez modestes, on pourra penser qu'une certaine prise de conscience semble s'amorcer chez les répondants. Dans le cas de l'approche communautaire, par exemple, et bien que la réponse plus négative demeure encore majoritaire, la tendance s'essouffle. Cette analyse vaut également pour le second cas (celui de l'exagération d'une accusation). Mais comme nous allons maintenant le voir plus en détail, deux thèmes plus typiques d'une certaine culture policière plus traditionnelle continuent à suivre les tendances amorcées en phase 2, alors même que les sujets suivis par Monjardet il y a une décennie amorçaient déjà, dès la quatrième phase de sa recherche, une nette stabilisation (que le chercheur avait d'ailleurs qualifié de cristallisation). Compte tenu du fait que les graphiques présentés dans les deux sections suivantes se passent, à notre avis, de commentaires, nous les réserverons pour la fin.



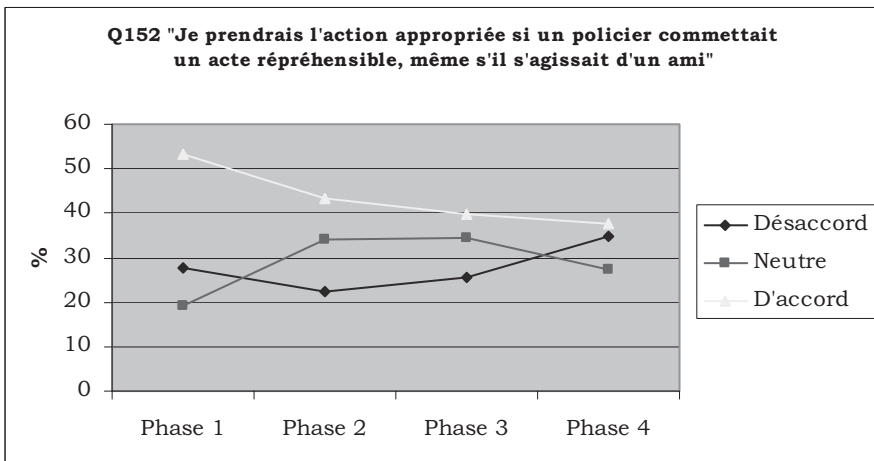
3.1.2 L'éthique des gratuités et des privilèges dus à la fonction

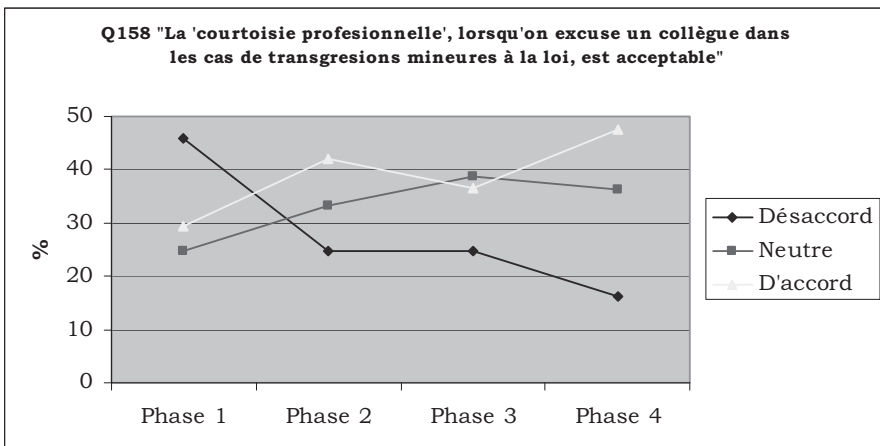
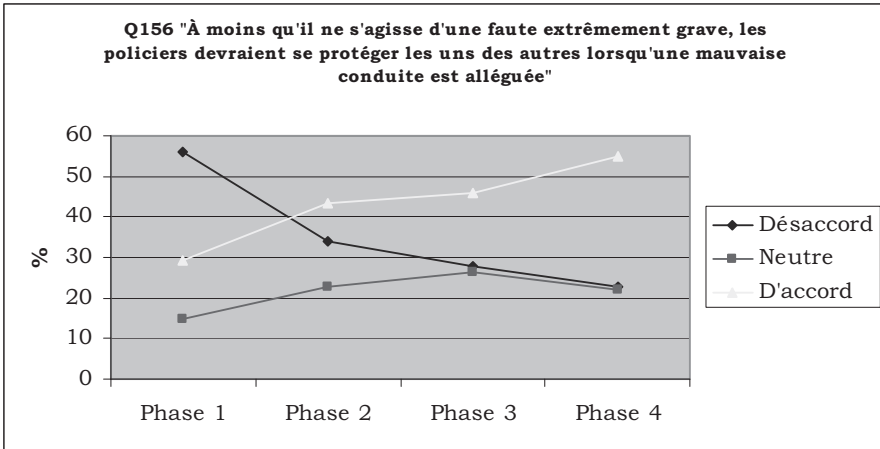


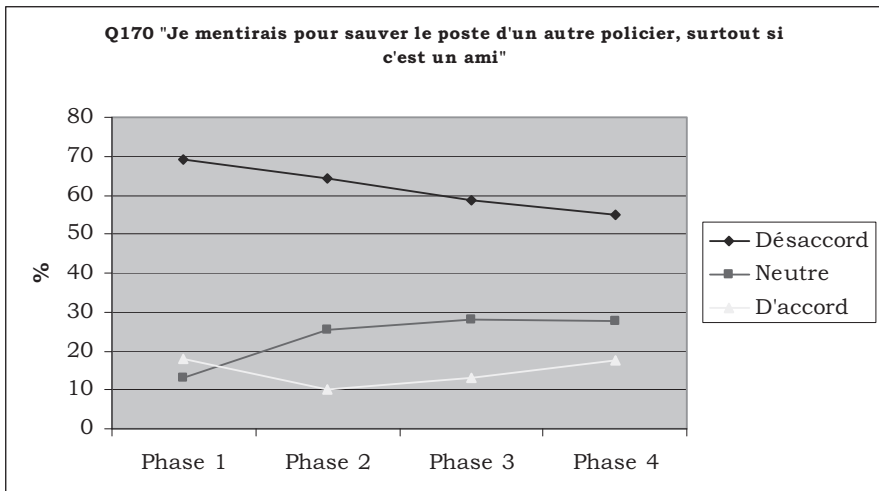
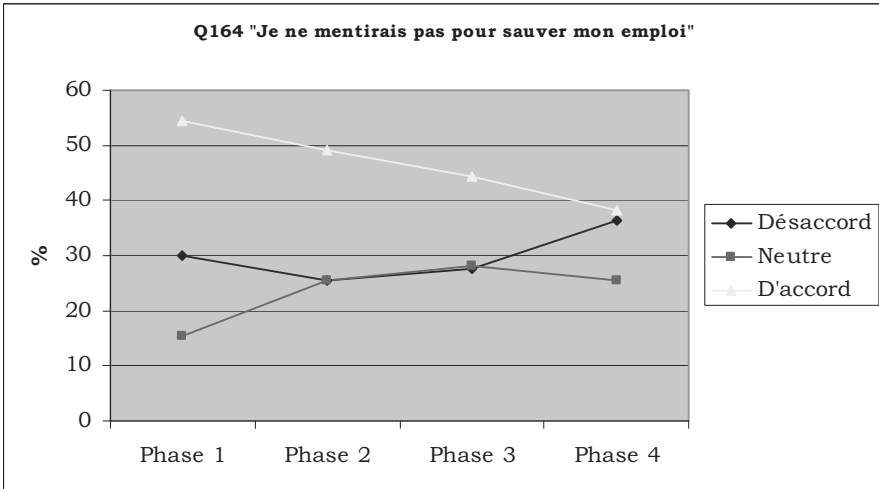


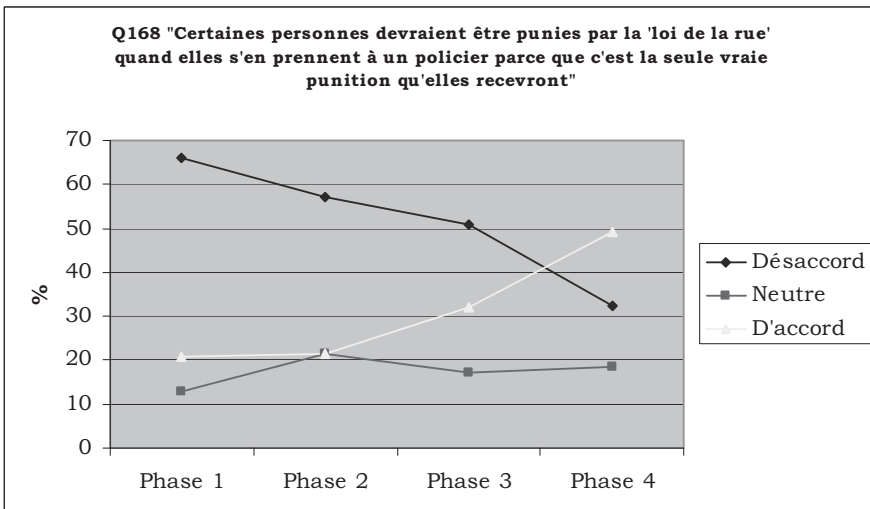
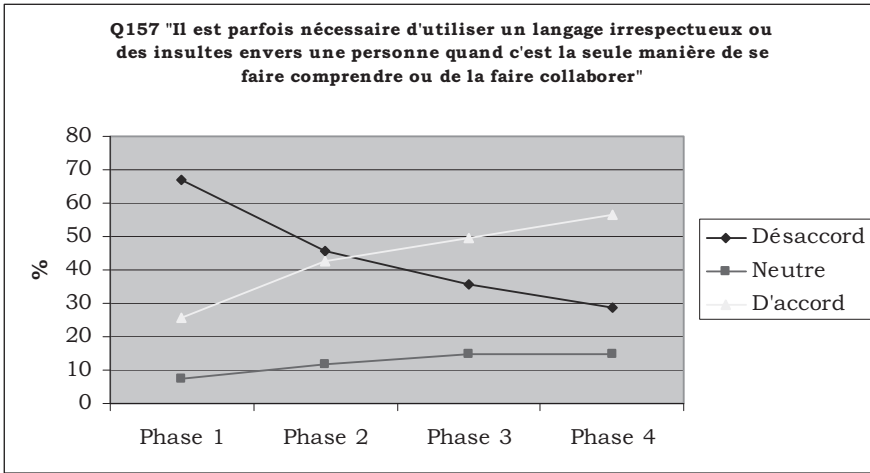


3.1.3 Les modalités du «code du silence» et des dérogations à la Loi









3.1.4 Remarques plus générales quant aux tendances observées jusqu'ici

Deux phénomènes jouent ici de concert : l'accentuation d'un sentiment d'isolement, non seulement par rapport aux citoyens, mais aussi par rapport aux autres instances du système de justice, d'une part, et celui, d'autre part, du développement du sentiment d'être quelque peu au dessus des lois et des règles de base de l'éthique, non seulement du métier de policier, mais de tout métier qui repose sur des contacts quotidiens avec des gens vis-à-vis de qui un minimum de confiance se doit d'exister. Les quelques extraits suivants tirés des commentaires écrits que nous ont fournis des répondants témoignent d'une autre manière de cet état de fait. Si certains de ces commentaires ne manquent pas de dénoncer cette situation, d'autres, au contraire, ne font que l'endosser.

«J'espère que votre étude aura ou apportera la vraie image de la police. Une police qui rajeunit, beaucoup qui sont motivés, mais qui n'ont pas assez de lois et d'outils pour lutter contre les criminels, gangs de rue, etc.

En même temps, beaucoup de policiers sont épuisés à Montréal puisqu'on n'arrête pas. Nous ne mangeons pas aux heures prévues, car nous sommes débordés d'appels et il y a un manque flagrant de personnel! (très gros problème) + (les vieilles polices sont blasées). Certains corps de police ne répondent presque pas à des appels. Au fait, ils dorment au travail et vont même sur le temps du service jouer au hockey ou faire autre chose.

UN SYSTÈME DE JUSTICE SÉVÈRE SERAIT TRÈS APPRÉCIÉ. Ex. Vol dans VR (criminel avoue 140 vols; il écope d'une amende de 150\$ et d'une année de probation). WOW! quel système!». Extrait n. 35

«Le métier policier est très intéressant; ce qui est déplaisant, c'est la perception que la population a de la police, et je crois que cette perception devra être changée. Le gros problème, c'est notre système de justice; combien d'argent gaspillé de tout côté! C'est cette réalité qui me décourage beaucoup. C'est au système de justice qu'il faut s'attaquer (argent, sentences bonbons, arrangements hors Cour...) D'un autre côté, je trouve que le citoyen devrait avoir une charte de devoirs, car les citoyens ne sont pas assez conscientisés à la paix et au bon ordre.» Extrait n.13

«Le gros problème, c'est la charte des droits et la déontologie.» Extrait n. 49

«Après 4 ans, nous comprenons, en tant que policiers, qu'il n'existe aucune justice; que ce soit au niveau des sentences criminelles, des

autorisations des plaintes par les procureurs, ou encore des interventions non faites à cause du manque de budget. Par exemple, au lieu de faire des perquisitions de drogues à des endroits connus depuis des années, qui coûteront trop cher au service de police, l'employeur exige plutôt que nous rapportions un certain nombre de constats d'infraction (quotas). Tout est limité par des budgets; il est impossible d'être efficace, mais ce qui importe, c'est l'image projetée à la population. De plus, je considère anormal que les policiers soient plus surveillés que les criminels.» Extrait n. 25

«Dans le métier de policier, toutes les interventions, soit avec les citoyens, bandits ou collègues, sont du cas par cas. Il est très difficile de juger une intervention d'autres policiers si nous n'étions pas sur les lieux de l'événement.

Pour ma part, je travaille depuis 5 ans dans le centre-ville de Montréal, avec les pires criminels, «Junkies», prostituées, pédophiles... Les suspects sont souvent armés ou possèdent des seringues souillées. Nous travaillons avec une clientèle difficile et défavorisée; nous ne voyons toujours que le côté noir des gens. Ce n'est pas facile de travailler toujours dans le négatif. Pour ma part, je dois faire 2 à 3 arrestations de bandits par jour. Je n'ai pas beaucoup de temps pour donner des contraventions. Mais lorsque je donne une contravention à un bon citoyen, ce qui est très rare, celui-ci n'hésite pas à nous envoyer paître et à nous dire «vous n'avez pas des bandits à arrêter au lieu de faire chier le bon monde?» Bref, ça vient nous chercher, mais nous devons rester polis et courtois. La police est avant tout un être humain et le commun des mortels l'oublie souvent. La perception de la société face à la police est très décevante. Le système de justice est énormément défaillant, ce qui fait que beaucoup de policiers deviennent «blasés». À force de voir des bandits sur la rue, que nous avons arrêtés 2 jours avant, nous arrêtons nous aussi de croire au système de justice.» Extrait n.52

4. Section trois : comment établir les facteurs liés à l'amorce des tendances observées jusqu'ici, utilisation du potentiel prédictif des données

Sans être alarmiste à tout prix, ce que nous venons de voir en dernière partie de la section précédente devrait toutefois susciter une forme ou une autre de réflexion sur le thème du « que peut-on maintenant faire ». Mais tout comme il n'appartient pas à l'analyste de porter quelque jugement que ce soit de la situation sous enquête, il ne lui appartient pas plus de dicter la marche à suivre, cette prérogative étant du ressort des organismes et pouvoirs ayant clairement reçu ce mandat. Les éléments qui seront donc abordés ici se veulent être essentiellement des pistes potentiellement utiles à guider une réflexion constructive.

Nous avons déjà vu (voir le rapport d'analyse des données de la troisième phase de l'enquête) que les tendances décrites jusqu'ici dans ce que nous avons alors qualifiés de glissements éthiques s'amorçaient réellement à partir du moment où les répondants étaient engagés comme policier, donc, à partir de la seconde passation. Cela revient à dire, en d'autres termes, qu'il nous apparaît relativement illusoire de penser déceler les candidats les plus susceptibles de « glisser » rapidement lorsque ces mêmes candidats n'en sont encore qu'au dernier stade de leur formation initiale¹. Ceci étant établi, c'est donc à partir des réponses données lors de la seconde passation que nous tenterons maintenant l'exercice de vérifier jusqu'à point certaines prédispositions et opinions exprimées à ce moment seraient des prédicteurs efficaces de ce que nous observons en quatrième passation. Compte tenu, également, que ce sont les éléments qui ont trait

1. Ceci dit, nous proposons toujours l'hypothèse, à vérifier bien sûr, que le passage par l'ENPQ pourrait constituer une rupture à l'intérieur de l'ensemble du processus menant à l'entrée en fonction. Cette hypothèse serait donc à l'effet que les prédispositions à « entrer dans le moule » se construiraient, dans le cas des individus les plus prompts à suivre les préceptes culturels d'un modèle policier plus traditionnel, dès le début de la formation notamment par les contacts avec des formateurs policiers ou ex-policiers qui proposent, sciemment ou non, un tel modèle. Cette hypothèse avait d'ailleurs déjà fait l'objet de considérations dans un texte de Brodeur (2003), considérations qu'avait aussi observées Chan (2003).

à l'éthique du métier qui affichent les tendances les plus persistantes, ce thème constituera donc la cible de ce qui va suivre.

Monjardet, dans le cadre de ses propres travaux, proposait déjà l'établissement de ce qu'il appelait les trajectoires d'insertion; sans recourir à des modèles mathématiques multivariés, mais simplement à analyser et en comparant à plat les pourcentages marginaux des réponses données par ses participants d'une phase à une autre, il décelait deux trajectoires types. La première, assez majoritaire, était le fait d'individus qui avaient choisi l'aspect service au public comme première motivation de leur choix de carrière; la seconde, plus marginale mais très typée, révélait au contraire des individus pour qui la mission première de la police consistait à pourchasser les criminels. Chez ces derniers, et au contraire des premiers, Monjardet notait une nette prédisposition à adhérer à un modèle culturel policier plus traditionnel, plus fermé vis-à-vis du public et plus tourné vers les aspects répressifs que préventifs du métier. Bien que le questionnaire élaboré par le chercheur français n'abordait pas avec autant de profondeur que ne le fait notre propre adaptation les éléments éthiques, quelques questions – celles touchant le thème du travail au noir, par exemple – s'y rapportaient tout de même, ce qui lui permettait de proposer une typologie opposant les «légalistes» aux «partisans de la clôture» :

« (...) il apparaît qu'une police plus ouverte aux coopérations est aussi plus soucieuse de «répondre à tous les appels», et préfère faire preuve de «souplesse» sur la voie publique. (...) Les partisans de la clôture sont aussi plus souvent partisans de la manière forte et des moyens coercitifs : plus du tiers (contre moins d'un cinquième [qui sont contre]) jugent que «l'emploi de la force est justifié pour se faire respecter et près de la moitié (44 % contre 21 %) justifient «l'usage de l'arme pour immobiliser un véhicule en fuite». Attitude qui entre en résonance avec l'analyse des causes de la délinquance : pour la majorité d'entre eux (57 %), ce serait «la tolérance de la justice» la première cause de son importance, alors que pour 58 % des plus ouverts, ce sont au contraire les causes «sociales» qui sont mises en avant. » Monjardet et Gorgeon, 2004 : 69.

4.1 Les variables à l'essai, élaboration des construits d'attitude

4.1.1 Présentation de la variable dépendante

Sans nécessairement suivre tout-à-fait les mêmes traces, c'est en respectant une logique à peu près similaire que nous élaborerons nos propres indicateurs, étant entendu ici que ce sont les scores généraux relatifs à l'éthique de la police qui nous permettront de dégager un continuum quantitatif dont les deux extrémités correspondraient grosso modo aux deux catégories évoquées par les responsables de l'étude française. Nous commencerons donc notre discussion en abordant les modalités de construction de la principale variable dépendante, à savoir, un score éthique complexe en phase 4; nous avons proposé, dans les travaux d'analyse des données de la troisième passation, une typologie en quatre thèmes, soit (1) organisation et éthique, (2) les gratitudes, (3) les moyens illégaux et, (4) le code du silence. Le tableau suivant fait état des statistiques descriptives de ces quatre indicateurs pris séparément en quatrième phase.

Afin de respecter la logique inhérente à la démonstration de la section précédente, nous ne conservons, pour tout ce qui a trait à l'élaboration du construit complexe de l'éthique, que les questions dont l'évolution, de la première à la quatrième phase de l'étude, révèlent des coefficients de différences de moyennes significatifs (coefficients de concordance de Kendall). Voici quelles sont, pour chacun des quatre thèmes pris indépendamment, les questions pertinentes (les répondants devaient ensuite choisir leur réponse dans une échelle de Likert à 5 possibilités, soit, de «tout à fait en désaccord» à un bout de l'échelle, à «tout à fait d'accord», à l'autre extrémité :

(1) Pour le thème Organisation et éthique au temps 4 :

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.
149. Je considère que l'on nous parle trop souvent d'éthique, et ce à la moindre occasion.
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.

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.
166. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable.
169. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire.

(2) Pour le thème des gratuités au temps 4 :

150. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population.
153. Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police.
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.

(3) Pour le thème des moyens illégaux au temps 4 :

151. Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation.
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.
154. Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps.
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.
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.
161. Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct.

- 162. Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation.
- 163. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner.
- 164. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi.
- 168. 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.

(4) Et, finalement, pour le thème du Code du silence au temps 4 :

- 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.
- 158. La «courtoisie professionnelle», lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable.
- 170. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami.

Le tableau suivant nous donne les statistiques descriptives de chacune de ces quatre variables prises indépendamment, et de la variable complexe² qui unit en un seul construit ces quatre thèmes.

2. Une variable complexe, souvent appelée aussi facteur, constitue un construit qui amalgame plus de deux variables de base (généralement, une question avec une échelle de réponse de type Likert comme celles que nous avons utilisé ici), en les additionnant ou en les combinant par recodage ou autre. On parvient à élaborer ces construits de deux manières différentes. Dans le premier cas, ils résultent d'une exploration en profondeur des données de base et émergent de regroupements statistiques factoriels (d'où le nom de facteurs) qui identifient mathématiquement lesquelles des différentes variables de base semblent les plus étroitement associées les unes aux autres. Dans le second cas, et c'est cette approche que nous avons adoptée ici, le regroupement de ces variables résulte d'associations à posteriori (i.e., après que les répondants aient émis leur opinion) que la théorie ou les recherches précédentes ont déjà démontré.

Tableau 35 : statistiques descriptives des quatre thèmes éthiques pris séparément, et de la variable dépendante principale qui regroupe ces thèmes

	N		Moyenne	Médiane	Écart type	Minimum	Maximum
	Valide	Manquante					
Organisation et éthique (score bas = éthique élevée)	255	469	18,4	18,0	3,87	10,00	28,00
Gratuités (score bas = éthique élevée)	271	453	9,6	10,0	2,87	3,00	15,00
Moyens illégaux (score bas = éthique élevée)	249	475	26,1	25,0	8,71	11,00	54,00
Code du silence (score bas = éthique élevée)	260	464	9,2	9,0	2,64	3,00	15,00
Éthique totale (score bas = éthique élevée)	213	493	63,7	64,0	14,72	33,0	105,0

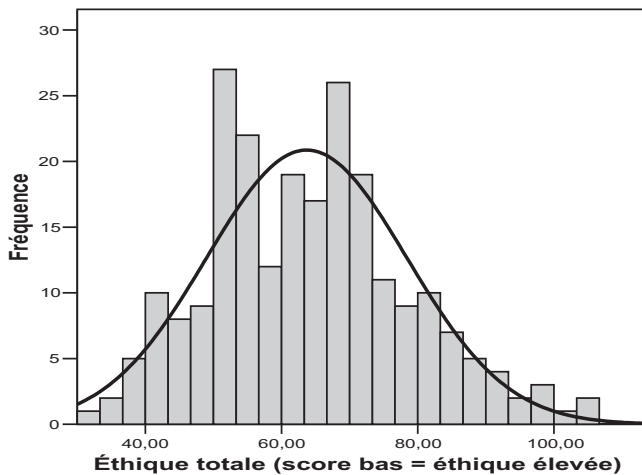
Comme le montrent les données de la matrice de corrélations présentées ci-bas, les niveaux d'association linéaire significatifs qui lient ces quatre construits les uns aux autres justifient amplement l'opération de les regrouper en un seul et même indicateur, soit celui de l'éthique totale. À la suite de ce tableau, le lecteur remarquera un diagramme de dispersion de cette variable complexe; ce diagramme montre bien que nous respectons ici amplement les postulats de la distribution normale, ce qui permet d'autant le recours ultérieur à l'équation de régression multiple.

Tableau 36 : Matrice de corrélation des quatre thèmes éthiques

		Organisation et éthique (score bas = éthique élevée)	Gratuités (score bas = éthique élevée)	Moyens illégaux (score bas = éthique élevée)	Code du silence (score bas = éthique élevée)
Organisation et éthique (score bas = éthique élevée)	Corrélation de Pearson	1			
	Sig.	.			
	N	255			
Gratuités (score bas = éthique élevée)	Corrélation de Pearson	,424(**)	1		
	Sig.	,000	.		
	N	251	271		
Moyens illégaux (score bas = éthique élevée)	Corrélation de Pearson	,564(**)	,325(**)	1	
	Sig.	,000	,000	.	
	N	238	246	249	
Code du silence (score bas = éthique élevée)	Corrélation de Pearson	,496(**)	,391(**)	,665(**)	1
	Sig.	,000	,000	,000	.
	N	248	256	241	260

** Significatif à $p < = 0.01$.

Diagramme de dispersion de la variable dépendante Éthique totale :



4.1.2 *Présentation des variables indépendantes*

Les données qui sont présentées ici font évidemment abstraction des assez longues démarches d'explorations empiriques qui y ont conduit. Précisons, sans aller plus loin, que ces démarches, essentiellement inductives, partent des connaissances et expériences accumulées par le chercheur au fur et à mesure du déroulement de presque sept ans de manipulation de l'ensemble de ces données ; telle une pelote de fils dont il est à prime abord difficile de déterminer à l'avance où elle commence et où elle achève, c'est en tirant un à un chacun des fils dépassant de la pelote en question que, peu à peu, les sens émergent, qu'une logique intrinsèque aux données elles-mêmes se révèle. La vérification mathématique s'en suit et c'est ensuite une série d'essais et d'erreurs qui permettent de paufiner le modèle autant que faire se peut.

La première de ces variables indépendantes a été baptisée CHIALAGET2. Elle combine les 12 possibilités de réponses données à la question suivante à la seconde passation (i.e. marquée, comme dans les cas suivants, par la mention T2) : « 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

En recodant les 6 possibilités de réponses n.1 en zéro, et les 6 autres possibilités de réponse n.2 en 1, et en additionnant les scores, on obtient une variable qui indique jusqu'à quel point un répondant se trouve à redire ou non des moyens donnés à l'institution policière pour accomplir sa mission. Plus le score est élevé, et plus le répondant critique d'autant le fait du manque de moyens.

La seconde variable indépendante, USFORCET2, mesure la propension du répondant à utiliser la force dans les quatre situations décrites dans les questions suivantes :

36. Pensez-vous que l'emploi de la force est justifié pour interpellier 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

La troisième variable indépendante est un indice composite indiquant la propension du répondant à être d'accord avec l'usage de l'arme à feu, USARMET2, qui se trouve à combiner les réponses données aux questions suivantes :

45. Pensez-vous que l'usage de l'arme est justifié pour interpellier 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

Dans le cas de ces deux indicateurs, en recodant les réponses négatives en zéro, et les additionnant toutes, plus le score est élevé, et plus le répondant se déclare d'accord avec l'usage de la force, dans le premier cas, et l'usage de l'arme à feu, dans le second.

La quatrième variable indépendante, ISOLT2, mesure le sentiment d'isolement relatif des répondants; elle est une combinaison des questions suivantes :

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

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

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

Dans la même logique que les indicateurs précédents, plus le score est élevé, et plus le répondant se trouve à exprimer une impression d'isolement ou de cloisonnement entre la police et le public.

Finalement, nous avons élaboré une cinquième variable intitulée MISSION, qui combine les réponses données aux temps deux et au temps trois à la question suivante :

23. Pensez-vous que la police doit d'abord :

1. rassurer les honnêtes gens
2. faire peur aux délinquants

Ici, plus le répondant choisit la seconde possibilité, plus il indique qu'il conçoit que la priorité de la police est répressive.

Nous avons vu, au cours de la section trois, que le fait d'être employé pour l'une ou l'autre des trois catégories d'organisations policières (i.e., le SPVM, la SQ ou une SM) n'était pas sans avoir, au temps 4, certains effets sur les attitudes des répondants, un effet que nous avons alors analysé comme reflétant la marque de cultures organisationnelles différentes. Or, sur le plan de l'éthique, il se trouve que les questions prises séparément n'entretiennent aucune relation statistiquement significative avec l'identification de l'employeur. Ce n'est cependant plus le cas lorsque, comme c'est le cas dans cette section ci, nous regroupons en variables complexes, une série de questions qui abordent les thèmes de l'éthique policière. L'une des trois catégories d'employeur corrèle significativement avec la variable dépendante de notre modèle, soit « l'éthique regroupée au temps 4 » ; il va de soi que le nom des organisations a été ici éliminé et que ne référons donc à l'organisation A (ORG_A_T2), B (ORG_B_T2) et C (ORG_C_T2) dans le modèle global.

On trouvera, au tableau 37, les différents indices de description et de dispersion de ces indicateurs et, au tableau 38, la matrice de corrélation de toutes ces variables.

Tableau 37 : statistiques descriptives et indices de dispersion des cinq variables indépendantes prédictives et des trois variables nominales de l'employeur

	N		Moyenne	Médiane	Écart type	Minimum	Maximum
	Valide	Manquante					
chialageT2	386	338	2.9	3.0	1.21	.00	6.00
usforceT2	379	345	2.1	2.0	.59	.00	4.00
usarmeT2	380	344	1.4	1.0	.68	.00	3.00
isolT2	376	348	.81	1.0	.84	.00	3.00
mission	196	528	.27	.00	.44	.00	2.00
ORG_A_T2	100	624	---	---	---	.00	1.00
ORG_B_T2	53	672	---	---	---	.00	1.00
ORG_C_T2	233	491	---	---	---	.00	1.00

Tableau 38 : matrice d'intercorrélation des variables du modèle de prédiction (r de Pearson)

	Éthique											
	totale	sexe	maison	alma	chialageT2	usforceT2	usarmeT2	isolT2	mission	ORG_A_T2	ORG_B_T2	ORG_C_T2
Éthique totale	1											
sexe	-.251**	1										
maison	.186**	.048	1									
alma	-.049	.015	-.148**	1								
chialageT2	.199**	-.058	.027	-.064	1							
usforceT2	.199**	-.177**	.000	-.039	.230**	1						
usarmeT2	.281**	-.154**	.012	-.076	.208**	.274**	1					
isolT2	.378**	-.080	.027	-.051	.190**	.221**	.153**	1				
mission	.229*	-.109	.151*	-.218**	.208**	.290**	.308**	.173*	1			
ORG_A_T2	.200**	.099**	.166**	-.084*	.067	.018	.062	.066	.146*	1		
ORG_B_T2	-.073	-.004	-.048	.063	-.048	-.095	-.033	.008	-.078	-.111**	1	
ORG_C_T2	-.051	.011	-.113*	.096*	-.031	.053	-.034	-.067	-.050	-.276**	-.192*	1

** Significatif à $p < 0.01$.* Significatif à $p < 0.05$.

Lors de l'analyse des réponses données par les 723 aspirants policiers de la phase 1, quelques-unes des dix institutions collégiales où les répondants disaient avoir suivi leur cours de technique policière faisaient montre de tendances un peu particulières en ce que certaines semblaient avoir développé chez leurs élèves des profils tendant soit un peu plus vers la répression, soit, au contraire, un peu plus vers l'aide aux citoyens. Or, en phase 4, deux de ces institutions se trouvent à être encore significativement associées avec la variable dépendante du score éthique ; il s'agit, d'une part, du collège de Maisonneuve, et, d'autre part, de celui d'Alma. Nous avons introduit ce fait dans l'équation de prédiction et nous avons également introduit le sexe des répondants, si tant est que les répondants (voir section 3.1) se distinguent des répondantes par le fait que ces dernières se montrent généralement plus promptes à reconnaître les préceptes éthiques fondamentaux.

Tableau 39.1 : Les données générales de l'équation de prédiction

R	R Carré	Erreur standard de l'estimation		
.593(a)	.351	11.89317		
Somme des carrés	Degrés de liberté	Moyenne des carrés	F	Sig.
7654.021	11	695.820	4.919	.000(a)
14144.756	100	141.448		
21798.777	101			

a Variables prédictives : (Constante), mission, isolT2, maison, sexe, alma, usforceT2, chialageT2, usarmeT2, ORG_A_T2, ORG_B_T2, ORG_C_T2

b Variable dépendante : Les 4 indicateurs éthiques regroupées (score bas = éthique élevée)

Tableau 39.2 : Les coefficients de poids individuels des variables du modèle de prédiction

	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur std.	Beta		
(Constante)	34.968	13.205		2.648	.009
sexe	-4.490	2.422	-.159	-1.854	.067
maison	-3.954	3.690	-.094	-1.072	.286
alma	1.483	3.209	.040	.462	.645
chialageT2	.881	1.019	.079	.865	.389
usforceT2	2.896	2.255	.117	1.284	.202
usarmeT2	2.858	2.101	.134	1.360	.177
isolT2	6.904	1.463	.396	4.718	.000
mission	1.429	3.067	.045	.466	.642
ORG_A_T2	15.482	12.532	.425	1.235	.220
ORG_B_T2	7.996	12.675	.206	.631	.530
ORG_C_T2	12.144	12.259	.412	.991	.324

Commençons tout d'abord par les statistiques générales de l'équation (tableau 39.1). À 35 pour cent de variance expliquée (à un F de 4.9 significatif à $p < .000$), nous nous trouvons à l'intérieur de marges plus que confortables pour ce qui est d'établir la validité d'un modèle. Rappelons, à cet égard, que nous nous situons ici dans le domaine des attitudes et opinions auto-révélees et bien que notre modèle n'explique qu'une petite part de la variance de la variable dépendante, c'est faire là amende du fait que nous ne sommes ni dans des conditions de laboratoire, ni dans un contexte de passation de tests standardisés. La littérature scientifique (Sherif, Sherif et Nebergall, 1965; Alain, 2004; Howell, 2008) reconnaît d'ailleurs que dans le domaine des sondages et de la mesure volontaire des attitudes et opinions, des scores généraux qui se situent entre 30 et 40 pourcent de variance expliquée constituent, toute chose étant égale par ailleurs et en tout respect des conditions et postulats de l'équation de régression linéaire multiple, un gage solide de la validité des modèles proposés.

Ces précautions établies, nous pouvons affirmer maintenant qu'une mesure des huit variables indépendantes (i.e., les prédicteurs) réalisées au moment où des candidats entreraient en fonction au sein d'une

organisation policière permettrait à l'employeur d'avoir une idée générale assez solide de ce vers quoi les recrues sont susceptibles de se diriger en terme de jugement éthique.

Voyons maintenant quels sont les poids relatifs de quelques-uns de ces prédicteurs considérés indépendamment les uns des autres. Comme les valeurs de la variable indiquant le sexe des répondants sont de zéro pour les hommes et de 1 pour les femmes, la valeur négatives des coefficients standardisés et non standardisés nous indique que les femmes ont une tendance à afficher des scores moins élevés à notre échelle éthique, ce qui corrobore les analyses réalisées à la section 3. De même, le fait d'avoir fréquenté le Collège de Maisonneuve indique la même tendance, tandis qu'à l'inverse, le fait d'avoir fréquenté le Collège d'Alma indique une tendance vers un score plus élevé de notre échelle éthique (i.e., donc, moins d'éthique relative). C'est toutefois la question du sentiment d'isolement au temps 2 (ISOLT2) et le fait d'avoir été engagé par l'organisation A qui sont, et d'assez loin, les plus puissants contributeurs à l'évolution du notre échelle éthique. Ici, plus on se considère d'accord avec une police relativement fermée sur le monde et les citoyens, d'une part, et plus on a été engagé par l'organisation A, plus on considère l'éthique du travail policier avec une certaine désinvolture. Sans aller plus loin pour le moment, mentionnons tout de même que nous nous trouvons à confirmer ici de manière mathématique ce que les travaux de Monjardet énonçait déjà il y a presque 10 ans. Dans une logique équivalente, plus le répondant se déclare ouvert à l'usage et de la force et de l'arme dans plus de situations, et plus, également, on devient laxiste dans l'application des préceptes de l'éthique du métier en phase 4.

C'est en conclusion du présent rapport que le lecteur pourra prendre connaissance des leçons potentielles que cet exercice statistique permettrait d'énoncer.

5. Section quatre : un court sommaire comparatif de nos données avec celles de l'enquête Monjardet

Il va de soi, bien entendu, qu'un tel travail de mise en comparaison, à posteriori, de données qui n'avaient pas nécessairement été pensées à cette fin et, par-dessus le marché, à plus de dix ans d'intervalle dans des contextes culturels et organisationnels extrêmement différents, qu'un tel travail, donc, devra être réalisé avec un maximum de précautions quant à ce qu'il permet d'affirmer. Quelques précédents existent toutefois; mentionnons, à titre d'exemple, les travaux de Klockars (Klockars, Ivkovic et Haberfeld, 2004) qui présentaient les résultats d'enquêtes sur l'éthique policière réalisées dans pas moins de 14 pays, des enquêtes qui, toutes, utilisent le même questionnaire¹. Si tant est, donc, que les deux contextes d'étude sont fort différents, il n'en demeure pas moins que nous avons l'occasion de suivre ici, et en parallèle, les parcours de socialisation professionnelle de deux échantillons de policiers. La principale question sera alors de voir jusqu'à quel point ces parcours se ressemblent ou non et ce, en mesurant les attitudes et opinions des répondants à peu près aux mêmes étapes.

Tableau 40 : La mission de la police, comparatif France-Québec

« Pensez-vous que la police doit d'abord...	Phase 1		Phase 2		Phase 3		Phase 4	
... rassurer les honnêtes gens »	60	83*	47	74	40	63	32	62
... faire peur aux délinquants »	40	17	53	26	60	37	67	38
Totaux :	100	100	100	100	100	100	100	100

* les pourcentages en gras et italiques correspondent aux fréquences de réponses des participants du Québec

On remarquera ici et bien que les positions de départ soient très différentes, un même phénomène de changement du sens de la mission

1. Nous avons d'ailleurs contribué à cet ouvrage collectif dans un chapitre (le troisième de l'ouvrage : « An Exploratory Study of Quebec's Police Officers' Attitudes Toward Ethical Dilemmas ») consacré aux résultats obtenus par un échantillon de policiers québécois à la passation de l'outil développé par Klockars.

de la police. Les Français, en revanche, affichent une opinion nettement plus insulaire que ce n'est le cas de leur homologues québécois et ce, tout au long des quatre temps de mesure. Clairement, donc, l'idée même des missions de la police diffère considérablement d'un pays à l'autre. Si cette question, somme toute assez fondamentale, diverge à ce point, nous verrons, dans le cas du tableau suivant ce qu'il en est des causes de la délinquance.

Tableau 41 : Les causes de la délinquance, comparatif France-Québec.

Selon vous, l'augmentation de la délinquance est principalement due à...	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4				
La situation économique et sociale	59	54*	60	47	40	33	26	24
La crise des institutions	4	N6	3	N3	2	2	4	1
L'afflux des immigrés	13	1	16	2	23	2	13	5
La tolérance de la justice	16	13	12	23	23	38	25	42
La démission des parents	8	25	8	25	12	26	32	28
Totaux :	100	100	100	100	100	100	100	100

* les pourcentages en gras et italiques correspondent aux fréquences de réponses des participants du Québec

On remarquera ici, à l'inverse des données du tableau précédent, beaucoup de similitude, sur les plans tout autant statiques que dynamiques. C'est autant en France qu'ici que la situation économique et sociale constitue, pour les répondants la principale cause initiale de la délinquance. Et, de même, les évolutions de cette réponse suivent des tracés parallèles. Pour ce qui est de la question des immigrés, et comme on sait que la situation française est très différente, il est normal de retrouver chez eux un niveau de préoccupation plus élevé que ce n'est le cas chez nous². C'est à peu de chose près la même tendance pour ce qui est de la question de la démission des parents, bien que la position de départ des répondants québécois soit nettement plus tranchée. On observe aussi une évolution presque parallèle dans les deux échantillons pour ce qui a trait à la tolérance de la justice ; les répondants québécois, cependant,

2. Mais si l'on isole les répondants québécois engagés au SPVM, on note toutefois que ce n'est qu'à la phase 4 qu'on observe une légère différence avec leurs confrères d'ailleurs au Québec, soit à 8.3 % contre 5 % et 13 % pour les Français.

vont aller nettement plus loin à cet égard que leur contrepartie française. Il s'agit peut-être ici d'un trait d'insularité plus typique à notre contexte, voire encore la marque que chez nous, la séparation des diverses instances du système de justice est beaucoup plus franche que ce n'est le cas en France.

Tableau 42 : La question du rapport à la hiérarchie, comparatif France-Québec.

Diriez-vous : ma hiérarchie ...	Phase 2*	Phase 3	Phase 4
...est trop présente	--- 7**	15	10 16 14
...intervient quand il le faut	--- 70	48	65 37 63
...je la vois peu	--- 20	30	24 32 20
...elle ne s'occupe pas de moi	--- 3	6	1 14 3
Totaux :	100	100	100 100 100

* les pourcentages en gras et italiques correspondent aux fréquences de réponses des participants du Québec

** La question n'avait pas été posée en vague 2 par les chercheurs français.

Dernier exemple, finalement, celui de la question de la place de la hiérarchie, où les différences sont très importantes. Ces tendances reflètent probablement des cultures organisationnelles très différentes; en fait, comme tous les répondants français sont issus de la même organisation – la Police Nationale – et que le pays n'en comptait à l'époque des travaux de Monjardet qu'une seule autre (la Gendarmerie; à ces deux grandes organisations se sont rajoutées, depuis une dizaine d'années maintenant, des corps de police municipaux, essentiellement dans les grandes villes), le fait d'appartenir à une très grosse organisation peut faire en sorte que l'on se sente effectivement assez loin de la hiérarchie. C'est sans compter aussi le fait que les postes d'encadrement dans la Police Nationale ne s'acquièrent pas par ancienneté, comme c'est généralement le cas chez nous, mais par voie de concours et d'entrées latérales.

6. Conclusion

Il serait probablement rédhibitoire de reprendre les grandes conclusions que nous soumettions à la fin du rapport d'analyse des données de la phase 3. Force nous est de constater ici qu'à peu de choses près, et ce malgré que deux années complètes se soient écoulées entre les temps de mesure trois et quatre, les tendances amorcées dès la seconde phase se sont tout simplement poursuivies et essentiellement raffermies. En lieu et place d'une grande conclusion générale qui ne pourrait être que plus ou moins défaitiste, nous proposerons plutôt quelques recommandations pour de futures considérations. De telles recommandations devraient donc nous permettre de clore ce cycle de recherche par des éléments aussi constructifs que possible.

- (1) L'éthique et la formation continue en emploi : s'il est vrai que certaines tâches policières pourraient profiter d'un apport de la formation continue sur le plan éthique (tout particulièrement les tâches sensibles comme l'enquête, mais aussi toutes les tâches qui exigent l'élaboration de liens étroits avec les citoyens), il nous appert toutefois qu'il serait illusoire d'en faire une panacée universelle et d'appliquer systématiquement à l'ensemble des policiers de telles formations de « mise à niveau éthique ». L'éthique du métier n'est pas une théorie, et ce ne sont que les situations réelles qui mettent au test la capacité d'un individu à relever le dilemme. D'ailleurs, nos répondants ne manquent pas de nous dire à quel point ils sentent, d'une part, avoir fait suffisamment d'études et, d'autre part, qu'il ne veulent pas qu'on leur parle d'éthique constamment. Il conviendrait donc d'aborder la chose différemment.
- (2) L'âge de l'emploi : si tant est, donc, que l'éthique n'est pas une matière théorique, mais qu'elle s'établit au cours d'un processus individuel de maturation, il serait peut-être temps de repenser la question de l'âge lors de l'entrée en fonction des policiers. S'il est vrai qu'être policier exige encore des capacités physiques qui sont plus caractéristiques de la jeunesse qu de son contraire, notons que c'est maintenant, à l'aire des technologies de pointe, beaucoup moins le cas. Pourquoi ne pas, en conséquence, tenter l'expérience de relever l'âge des candidats en exigeant un profil d'études plus avancées. Ceci, d'ailleurs, permettrait de palier à une autre carence actuelle.

- (3) Une formation plus longue et plus diversifiée : exiger des candidats policiers une formation plus avancée permettrait en fait, de résoudre le problème actuel d'un profil de formation endogène pas nécessairement garant de toute l'ouverture au monde possible. Malgré les réformes, malgré les discours et les tentatives d'instauration de régimes d'accès parallèle à la fonction policière, il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui encore au Québec, ce sont des policiers (ou d'ex-policiers) qui forment les futurs policiers, entre élèves policiers plus ou moins isolés des autres fonctions sociales. Les récents efforts de mise sur pied de véritables cursus universitaires (notamment le baccalauréat en sécurité publique élaboré conjointement par les deux maîtres d'œuvre que sont l'EN :PQ et l'Université du Québec à Trois-Rivières) pour qualifier un policier en fonction à une fonction hiérarchique plus élevée se sont d'ailleurs peu à peu transformés en des formations encore une fois données par des policiers, pour des policiers, dans un contexte uniquement policier, à savoir, dans les locaux de l'ENPQ à des classes exclusivement composées de policiers. La fonction policière au Québec n'est plus technique comme elle pouvait l'être vingt ans auparavant; si l'on exige maintenant des infirmières un baccalauréat universitaire pour la plupart des postes disponibles dans les hôpitaux, il nous semble qu'un remède similaire s'appliquerait d'autant plus en police. Et ce faisant, d'une part, on relèverait quelque peu l'âge de l'entrée en fonction tout en faisant en sorte que les candidats passent au travers d'une formation qui les mettrait en contact avec plusieurs autres professions, d'autre part. Toujours au chapitre de la formation, nous avons vu que deux institutions collégiales semblaient se démarquer en ce que plus de six ans après y être passé, les répondants qui en étaient issus avaient conservés, dans un cas, des prédispositions positives, dans l'autre, des prédispositions plus négatives par rapport à l'éthique générale; la question de savoir comment le Collège de Maisonneuve aborde les éléments de l'éthique et en quoi cette institution marque-t-elle plus ses élèves que les autres institutions aurait avantage à être considéré avec attention. À contrario, le fait d'enquêter aussi du côté de ce qui se fait – ou de ce qui ne se fait pas – au collège d'Alma pourrait révéler d'autres éléments tout aussi instructifs.
- (4) Des policières : nous l'avons vu plus haut, les policières se distinguent significativement de leurs collègues masculins sur le plan du respect des règles éthiques fondamentales. Or si tant est que les organisations policières québécoises engagent de plus en plus de candidates, il

conviendrait alors de carrément favoriser cette tendance. Il deviendrait dès lors, des plus pertinent d'entreprendre une enquête plus poussée sur les conséquences, tant positives que négatives, des effets et des modifications entraînées par la féminisation de la fonction au Québec.

- (5) Le retour des tests : certaines des formations qui mènent à des professions sensibles sur les plans de l'éthique personnelle et professionnelle exigent maintenant de leurs candidats qu'ils réussissent des tests psychologiques standardisés; c'est notamment le cas du programme de baccalauréat en psychoéducation de l'UQTR. Sans savoir s'il existe ou non des moyens de qualifier quantitativement les niveaux d'éthique personnelle d'un individu, l'idée d'au moins le vérifier pourrait également faire l'objet d'une vérification, voire même pourquoi pas, d'une réelle expérimentation.

Ce travail maintenant terminé, il reste que la recherche en général sur la profession policière doit, elle, continuer. Sans un questionnement externe et scientifique, jamais, en effet, la profession ne pourra continuer de s'améliorer et d'être au diapason de la société qui la mandate. Si ce n'est qu'en suscitant plus de questions que de réponses, notre travail n'aura finalement pas été vain.

Juin 2008

Références

- Alain Marc (2004). *An Exploratory Study of Quebec's Police Officers Attitudes Toward Ethical Dilemmas*. In Klockars C. ed. *The Contours of Police Integrity*, Thousand Oakes, Sage Publication.
- & *Grégoire, M. (2008) Can ethics survive the shock of the job? Quebec's police recruits confront reality. *Policing & society*, 18(2) : 169-189. (*Étudiant).
- & *Grégoire, M. (2007) L'éthique policière est-elle soluble dans l'eau des contingences de l'intervention? Les recrues québécoises, trois ans après la fin de la formation initiale. *Déviance et société*, 31(3) : 257-282. (*Étudiant).
- & Baril, C. (2005). *Crime Prevention, Crime Repression, and Policing : Predispositions of Police Recruits Toward their Role in Crime Control*. *Revue International Journal of Comparative & Applied Criminal Justice*, 29(2), 123-148.
- & Baril, C. (2005). *Attitudes et prédispositions d'un échantillon de recrues policières québécoises à l'égard de leur rôle, de la fonction policière et des modalités de contrôle de la criminalité*. *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. 58, 185-212
- (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) : 2-32.
- Alain Michel (2004). *Les us et les abus dans l'application de la régression multiple en sciences humaines*. Trois-Rivières, Les Éditions SMG.
- Brodeur Jean-Paul (2003). *Les Visages de la police. Pratiques et perceptions*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.
- Chan, J. (2003). *Fair cop : Learning the art of policing*. Toronto : University of Toronto Press.
- École nationale de police du Québec (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.
- (2005). *Police et Société : Les cahiers de la recherche en sécurité publique volume 3. Étude sur la socialisation professionnelle des policiers*

- québécois. Analyse des données de la troisième phase.* Québec : Bibliothèque nationale du Canada.
- Howell D.C. (2008). *Méthodes statistiques en sciences humaines.* Bruxelles, De Boeck.
- Krejcie R.V., Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-623.
- Klokars, C.B. Ivkovic S.K. and Haberfeld M.R. (Eds) (2004). *The Contours of Police Integrity.* Thousand Oaks : Sage Publications.
- Monjardet D. et C. Gorgeon (2004). *La socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard : la cristallisation.* Paris : Acadie-groupe reflex.
- Paulhus, D. L. (1994). Balanced Inventory of Desirable Responding : Reference manual for BIDR Version 6. Manuscrit non publié, Department of Psychology, University of British Columbia, Vancouver, BC.
- Richard É., et M.-C. Pacaud (2008). Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières. Rapport de recherche PREP, Campus Notre-Dame –de-Foy, Saint-Augustin-de-Desmaures.
- Sherif C.W. , M. Sherif et R.E. Nebergall (1965). Attitude and Attitude Change, The Social Judgment-Involvement Approach. Philadelphia, W.B. Saunders Co.
- Sudman, Seymour. 1976. *Applied Sampling.* New York : Academic Press.



Marquis imprimeur inc.

Québec, Canada
2008