

Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières

RAPPORT DE RECHERCHE PREP

Éric Richard

Marie-Christine Pacaud



Campus Notre-Dame-de-Foy

2008



Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN : 978-2-920956-13-1



© Tous droits réservés. La reproduction de ce document est interdite sans l'autorisation écrite des auteurs.

Cette étude figure sur le site Internet de l'ACPQ (et sur le site Internet du Campus Notre-Dame-de-Foy (www.cndf.qc.ca)). Il est aussi possible d'obtenir une copie en format papier du présent document en s'informant à :

Direction des études
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, rue Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec), G3A 1B3
Téléphone : 418.872.8242, poste 137; télécopieur : 418.872.3448

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	I
LISTE DES TABLEAUX.....	III
RÉSUMÉ	V
REMERCIEMENTS	VII
INTRODUCTION	1
CADRE CONCEPTUEL	4
Le travail policier contemporain et l'approche communautaire.....	4
<i>La police communautaire et ses principes.....</i>	<i>6</i>
Les qualités requises pour l'exercice du travail policier	12
La littérature sur les aspirants policiers	14
<i>Notre première étude</i>	<i>18</i>
Le concept d'attitude	23
<i>Conception théorique de l'attitude</i>	<i>25</i>
<i>Attitudes et comportements</i>	<i>28</i>
<i>Mesure des attitudes.....</i>	<i>30</i>
QUESTIONNEMENT ET OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	32
Questionnement	32
Objectifs de la recherche.....	33
ASPECTS DE LA MÉTHODOLOGIE	35
Choix méthodologique.....	35
Population à l'étude et échantillonnage des répondants.....	35
Collecte des données.....	37
Analyse des données.....	39
Considérations éthiques.....	40

LES RÉSULTATS	41
Les perceptions sur le métier de policier	41
<i>Les rôles de la police</i>	41
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les rôles de la police.....	45
<i>Perceptions sur les activités et interventions policières quotidiennes</i>	46
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les activités et interventions policières quotidiennes..	48
<i>L'attrait pour le métier : qu'est-ce qui les motive à vouloir devenir policier ?</i>	50
Comparaisons nouveaux et finissants sur les motivations à vouloir devenir policier	52
<i>Quels sont les aspects positifs du travail policier selon les nouveaux étudiants ?.....</i>	53
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les aspects positifs associés au travail policier.....	57
<i>Qu'est-ce qui inquiète les nouveaux étudiants en techniques policières ?.....</i>	59
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les difficultés associées au travail policier	62
<i>L'importance de la force physique</i>	64
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur la force physique dans le travail policier.	67
<i>Que signifie le concept de « police communautaire » ?.....</i>	67
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur la compréhension de la police communautaire.....	69
<i>Quelles faiblesses les nouveaux étudiants croient-ils avoir pour l'exercice du travail policier ?.....</i>	71
Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les faiblesses pour le travail policier	73
Les qualités du policier.....	76
<i>Quelles qualités les nouveaux étudiants interrogés considèrent-ils importantes pour l'exercice du</i> <i>métier policier ?.....</i>	77
Comparaisons entre les propos des nouveaux étudiants et ceux des étudiants finissants.	85
Comparaisons entre les qualités issues de nos sources d'information et celles identifiées par les	
répondants	86
Qu'ont dit les enseignants en techniques policières ?	90
<i>Explications des enseignants sur les qualités peu mentionnées par les sources d'information,</i> <i>mais très importantes pour les étudiants</i>	97
Reconnaissance des attitudes des étudiants à travers l'ensemble de leurs propos	99
CONCLUSION	105
Préoccupations sur la formation des aspirants policiers	113
ANNEXE 1.....	116
ANNEXE 2.....	118
ANNEXE 3.....	121
ANNEXE 4.....	126
BIBLIOGRAPHIE	131

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1: Qualités que se reconnaissent les finissants en techniques policières</i>	<i>21</i>
<i>Tableau 2: Principales qualités qu'un policier devrait posséder selon les finissants</i>	<i>21</i>
<i>Tableau 3: Liste des principales qualités pour l'exercice du travail policier selon l'ensemble des propos des finissants</i>	<i>22</i>
<i>Tableau 4: Activités et interventions policières selon les nouveaux étudiants et les finissants</i>	<i>46</i>
<i>Tableau 5: Comparaison des types d'intervention en % entre les nouveaux étudiants et les finissants</i>	<i>49</i>
<i>Tableau 6: Motivations à la carrière policière</i>	<i>52</i>
<i>Tableau 7: Aspects positifs associés au travail policier par les nouveaux et les finissants</i>	<i>57</i>
<i>Tableau 8: Comparaison des faiblesses que se reconnaissent les nouveaux étudiants</i>	<i>74</i>
<i>Tableau 9: Qualités reconnues importantes par les nouveaux étudiants dans l'ensemble de leurs propos</i>	<i>77</i>

RÉSUMÉ

Cette étude exploratoire privilégiant les méthodologies qualitatives nous a permis, d'une part, de connaître les perceptions du travail policier chez les étudiants nouvellement sélectionnés pour la formation en techniques policières et, d'autre part, d'identifier les qualités jugées importantes pour l'exercice de leur futur métier. Elle nous a également permis d'établir des comparaisons entre les perceptions des nouveaux étudiants et celles des finissants, qui avaient été recueillies lors d'une étude précédente. Pour y arriver, nous avons réalisé 20 entrevues semi-dirigées auprès de nouveaux étudiants du Campus Notre-Dame-de-Foy. Les résultats obtenus révèlent que la description du travail policier identifié par les répondants correspond assez bien aux rôles décrits dans *Loi sur la police*. Par contre, si on compare le travail actuel des policiers avec l'idée d'ensemble des interventions policières quotidiennes connues des étudiants, le portrait est plus ou moins réaliste. Les nouveaux étudiants et les finissants s'entendent sur quatre motivations pouvant expliquer leur ambition de devenir policier : *l'aspect social et l'aide* qu'ils peuvent apporter ; *l'influence des modèles* ; l'anticipation de nombreuses *possibilités de carrière* ; un *travail diversifié* leur permettant d'exécuter des tâches très variées. Les aspects positifs associés au métier sont assez semblables dans les deux groupes d'étudiants.

En ce qui concerne les difficultés liées à la carrière policière, outre la lourdeur des émotions, les nouveaux et les finissants n'identifient pas les mêmes difficultés. Les étudiants reconnaissent la force physique comme étant un aspect important du travail policier. Par contre, l'approche communautaire paraît moins bien connue, tant des finissants que des nouveaux étudiants. Les propos de ces derniers nous ont permis d'établir une liste de 23 qualités reconnues comme étant importantes par plus du quart des répondants. Ces qualités concordent assez fidèlement avec celles reconnues importantes par les finissants. Pour l'ensemble des étudiants, 75% des qualités identifiées correspondent aux qualités identifiées par différentes sources d'information. Ils insistent particulièrement sur trois qualités : *la capacité d'aider les gens et l'esprit de service* ; *la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner* ; *la capacité d'exercer un travail d'action*. Pour l'ensemble des étudiants interrogés, une liste de vingt et une attitudes importantes dans l'exercice du travail policier a également été établie.

La tenue de groupes de discussion conduits auprès d'enseignants en techniques policières nous a permis d'approfondir nos réflexions et notre compréhension des qualités jugées importantes, et d'établir des liens entre certaines d'entre elles. Globalement, les enseignants reconnaissent que la grande majorité des qualités sélectionnées par les étudiants des deux groupes correspond bien aux réalités du travail policier. Toutefois, ils remettent sérieusement en question *le goût du risque* et *l'intérêt pour le travail diversifié* et apportent des nuances sur *la capacité d'exercer un travail d'action*, sur *la minutie* et sur *le leadership*.

REMERCIEMENTS

L'achèvement d'une recherche ne peut être attribué au seul travail des chercheurs. Ainsi, nous tenons à exprimer toute notre reconnaissance aux différentes personnes qui ont contribué au bon déroulement de notre travail. Nous remercions sincèrement tous les étudiants de techniques policières qui ont bien voulu nous consacrer un peu de leur temps afin de répondre à nos nombreuses questions. Nous espérons que dans un avenir rapproché, nos travaux contribueront à améliorer la formation des aspirants policiers au Québec. Nous souhaitons également que vous en perceviez bientôt l'écho sur le marché du travail.

Nous aimerions ajouter nos remerciements chaleureux à toutes les personnes qui, chacune à leur manière, ont contribué à l'avancement et à l'achèvement de cette recherche. D'abord, nos amis et collègues des départements de sciences humaines et de techniques policières. Leur compréhension et leurs encouragements nous ont aidés à concilier travail d'enseignement et activités de recherche au cours des dernières années. De sincères remerciements à Murielle Poulin pour la transcription verbatim des enregistrements des entrevues et des groupes de discussion. Des remerciements particuliers sont aussi adressés à nos collègues enseignants qui ont participé aux groupes de discussion. Merci d'avoir partagé vos idées avec nous.

Nous remercions également monsieur Claude Roy, Directeur des études au Campus Notre-Dame-de-Foy, pour ses conseils et son support lors des deux dernières années de recherche.

Nous exprimons aussi notre reconnaissance à madame Denise Gamache pour la révision linguistique du manuscrit. Merci pour vos généreux conseils.

Évidemment, nous remercions l'Association des collèges privés du Québec pour avoir permis la réalisation de ce projet ainsi que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour leur subvention.

INTRODUCTION

Lors de la rédaction de notre premier rapport de recherche sur les étudiants en techniques policières (Richard et Pacaud, 2007), notre compréhension du point de vue et des perceptions des étudiants nous semblait incomplète puisque nous n'avions pas questionné d'étudiants au début du programme de formation. Par exemple, nous avons constaté que les finissants identifiaient un certain nombre de qualités qui leur semblaient importantes pour exercer efficacement le travail policier. Toutefois, malgré le fait qu'ils soient généralement capables d'expliquer pourquoi ils les trouvaient importantes, ils semblaient éprouver de la difficulté à discuter de l'évolution de leurs perceptions quant à ces qualités. Même si les étudiants finissants admettaient largement qu'il existait des différences entre les qualités qu'ils croyaient nécessaires au début de la formation et celles qu'ils jugeaient importantes à la fin de la formation, ils arrivaient difficilement à décrire leur évolution.

Motivés par le désir de mieux comprendre, nous nous sommes lancés dans un deuxième projet de recherche où, cette fois-ci, nous allons rencontrer et questionner de nouveaux étudiants admis au programme de techniques policières. Il nous fallait saisir ce qui se passe dans ce que nous appelons l'« expérience techniques policières ». À ce propos, il est important de souligner que le fait d'étudier en techniques policières ne renvoie pas uniquement à l'idée d'une formation dans un établissement d'enseignement collégial. Progressivement, les étudiants inscrits dans ce programme apprennent à vivre dans un univers particulier qui transcende les frontières de l'enseignement dispensé par les enseignants. Par exemple, dans le cadre de leur stage, ils sont largement influencés par des policiers de métier, par des amis et/ou par des parents policiers, qui leur expliquent souvent la « vraie réalité » du travail policier. Ils sont particulièrement influencés par l'impact provoqué par différents médias, qui discutent régulièrement d'affaires policières et critiquent le travail des policiers. Ils sont également influencés par des activités de sécurité où ils côtoient d'autres étudiants en techniques policières, des policiers et des personnes travaillant dans le domaine de la sécurité. Ils sont aussi préoccupés par le spectre de la formation à l'École nationale de police de Nicolet. Les aspirants policiers considèrent généralement cette étape comme une autre phase plutôt que comme la poursuite de leur formation. C'est pourquoi, dans le

présent rapport, nous ne parlerons jamais de l'impact de la formation. Nous parlerons plutôt de l'impact de l'« expérience techniques policières » pour formuler des hypothèses ou proposer des explications sur la perception, la compréhension et les propos des finissants en techniques policières par rapport à ceux des élèves nouvellement admis dans le programme.

Les origines de notre questionnement trouvent racines dans le fait que les aspirants policiers entreprennent une carrière dans un métier très complexe, exigeant et constamment en changement. D'ailleurs, nous nous sommes posés plusieurs questions à ce propos. Les étudiants sont-ils conscients des enjeux posés par la fonction actuelle de policier ? Comment comprennent-ils les exigences de la tâche policière ? Quelles idées se font-ils de la police ? Quels sont les aspects positifs et négatifs de ce travail ? Quelles qualités croient-ils nécessaires au travail policier ? Quelles attitudes considèrent-ils importantes et essentielles à l'exercice de leur future profession ?

Les résultats présentés dans ce rapport tentent de répondre à ces questions en décrivant les propos des nouveaux étudiants admis au programme de techniques policières et en les comparant à ceux d'une cohorte précédente de finissants. La première partie du rapport présente d'abord le cadre conceptuel auquel nous nous référons pour analyser les propos recueillis auprès des étudiants. Nous y développons les principes qui guident le travail policier contemporain au Québec, l'état de la recherche québécoise sur les aspirants policiers, ainsi qu'une revue de la littérature en ce qui concerne les qualités privilégiées requises pour l'exercice du métier de policier. De plus, nous décrivons le concept d'attitude. La deuxième partie fait état des préoccupations à l'origine de notre questionnement et les objectifs poursuivis par cette étude. La troisième partie expose les considérations méthodologiques de notre recherche. La quatrième partie présente les résultats obtenus, ceux-ci divisés en quatre sections : premièrement, y sont fournis des renseignements sur les perceptions des nouveaux étudiants à propos du travail policier ; deuxièmement, y sont présentées les qualités importantes identifiées par nos répondants pour l'exercice de leur futur métier ; troisièmement, y sont exposés les commentaires d'enseignants en techniques policières rencontrés lors de groupes de discussion ; quatrièmement, y sont développées les attitudes des étudiants à l'égard du travail policier. Il est important de noter que les résultats présentés pour les nouveaux étudiants sont toujours comparés à ceux

obtenus précédemment auprès des finissants (Richard et Pacaud, 2007). Le lecteur remarquera que nous avons laissé beaucoup d'espace aux propos de nos étudiants puisque nous croyons que le fait de leur laisser la parole est le meilleur moyen d'exposer ce qu'ils pensent. Enfin, nous discutons des conclusions que nous avons tirées suite à l'analyse des informations recueillies, tout en tenant compte des objectifs de la recherche.

CADRE CONCEPTUEL

Le cadre conceptuel autour duquel s'articule notre analyse touche principalement le travail policier contemporain et les qualités identifiées auprès des différentes sources d'information pertinentes à ce domaine d'étude, c'est-à-dire la littérature scientifique, les établissements d'enseignement offrant le programme de techniques policières et les services de police.

Le travail policier contemporain et l'approche communautaire

Dans la littérature, les rôles et les fonctions reconnus du travail policier sont 1) le contrôle et la répression de la criminalité (prévention et détection du crime, protection des biens et de la propriété, application des lois, appréhension des violateurs des lois, recouvrement des biens volés, préparation des dossiers pour les poursuites judiciaires) ; 2) le maintien de l'ordre et de la paix (réglementation d'activités de nature non criminelle, contrôle des foules et protection de certains droits individuels fondamentaux) ; 3) l'assurance de divers services publics à la communauté (régulation de la circulation, disponibilité pour les situations d'urgence, attention aux affaires de désordre et d'incivilité) (Wilson, 1970 ; Brodeur et Landreville, 1979 ; Gaines, Southerland et Angell, 1991 ; Prévost, 1999¹). Notons au passage que, traditionnellement, la majeure partie du travail policier est considérée comme étant de nature réactive. La mobilisation policière s'effectue à la suite d'appels provenant de citoyens requérant une assistance ou une intervention dans une situation d'urgence. Ajoutons que, en général, les policiers considèrent leur rôle comme étant

¹ Au Québec, les articles 48 et 69 de la *Loi sur la police* (L.R.Q. c. P-13.1) définissent la mission des services de police de la province : « Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective énoncée aux articles 50 et 69, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs. [...] Pour la réalisation de cette mission, ils assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, respectent les victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Dans leur composition, les corps de police favorisent une représentativité adéquate du milieu qu'ils desservent. [...] Chaque corps de police municipal a compétence sur le territoire de la municipalité à laquelle il est rattaché ainsi que sur tout autre territoire sur lequel il assure des services policiers, pour prévenir et réprimer les infractions aux règlements municipaux ». De plus, comme en témoigne le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), cette mission peut être enrichie : « En partenariat avec les institutions, les organismes socio-économiques, les groupes communautaires et les citoyens et citoyennes du territoire, le Service s'engage à promouvoir la qualité de vie de tous les citoyens et citoyennes sur le territoire de Montréal en contribuant à : réduire la criminalité ; à augmenter la sécurité routière sur le territoire ; à favoriser le sentiment de sécurité et à développer un milieu de vie paisible et sûr, dans le respect des droits et libertés garantis par les chartes canadienne et québécoise » (http://www.spvm.qc.ca/fr/profil/4_4_mission.asp, page consultée le 28 avril 2006).

d'avantage un effort collectif orienté vers la restauration de l'ordre et le maintien de la loi plutôt qu'une réponse à des besoins particuliers d'individus (Bittner, 1990 ; Bennett, 1995), ce qui parfois laisse croire que les activités policières associées à des aspects sociaux ou à des services rendus sont fréquemment renvoyées à une image de « police bonbon », à l'opposé de la « vraie police » celle des enquêtes criminelles (Bittner, 1990 : 126). On assiste alors à une marginalisation des « policiers communautaires » (Trojanowicz et Bucqueroux, 1994) où l'on perçoit la police communautaire comme une « facette » du travail policier. Pourtant, plusieurs auteurs (Sparrow, Moore et Kennedy, 1990 ; Bittner, 1990 ; Rosenbaum, 1994 ; Bayley, 1994) ont démontré que les policiers font beaucoup plus qu'appliquer la loi et agir sur la criminalité. En effet, les demandes de services formulées auprès des corps de police sont de plus en plus variées, complexes et étrangères à la lutte contre la criminalité ; plusieurs de ces demandes sont plutôt d'ordre social. Déjà, en 1974, Donald M. McIntyre, Herman Goldstein et Daniel M. Skoler établissaient que 80% du temps de travail d'un policier était consacré à d'autres tâches que la répression du crime. Selon Maurice Chalom (1998 : 120), les « demandes de services qui ne sont pas rattachées à un crime et qui ne s'inscrivent pas dans la logique de lutte contre le crime représentent plus de quatre-vingt pour cent de toutes les demandes transmises à la police² ». Donc, outre les questions concernant la criminalité³, les policiers doivent également répondre à des problèmes reliés à la sécurité routière, au désordre et à l'insécurité⁴.

Les problèmes de criminalité comprennent tous les actes interdits par le *Code criminel* et autres lois relatives à la criminalité. Les infractions au Code criminel et aux multiples lois sont généralement classifiées en trois catégories : les crimes avec violence (homicides, tentatives de meurtre, abus sexuels, voies de fait, etc.) ; les crimes contre la propriété (introductions par effraction, vols, etc.) ; les autres crimes (recel, fraude, prostitution, vandalisme, etc.). Selon Lionel Prévost (1999 : 3), 20% à 30% des appels reçus par les services de police sont reliés à la criminalité⁵. Les policiers assurent aussi la sécurité routière, interviennent sur les scènes

² Nous retrouvons aussi les mêmes proportions chez Lionel Prévost (1999), chez Chris Murphy et Graham Muir (1985) ainsi que chez d'autres auteurs canadiens et américains (Kelling, 1974 ; Ericson, 1982 ; Wycoff et al. 1982).

³ Notons aussi que l'on observe une baisse de la criminalité au Québec depuis le début des années 1990 (Ministère de la Sécurité publique, 2005 ; Dupont et Pérez, 2006).

⁴ Cette classification est empruntée à Lionel Prévost (1999). Elle est aussi utilisée par la revue *Intersection*.

⁵ Ces proportions comprennent aussi les infractions relatives aux articles du *Code criminel* qui concernent la sécurité routière.

d'accidents et émettent des constats d'infractions liées au *Code de la sécurité routière*. La catégorie des problèmes de désordre comprend les différents problèmes sociaux. D'une part, il peut s'agir d'intervenir dans des situations liées à la criminalité tout en étant associées à des malaises sociaux (pauvreté, toxicomanie, décrochage scolaire, « taxage », incivilités, etc.), d'autre part, être confronté à des problèmes sociaux et psychologiques plus complexes (maladie mentale, suicide, itinérance, etc.). Enfin, la catégorie des questions d'insécurité concerne les problèmes à caractère social tels que les bruits suspects, la médiation entre voisins (chicanes pour du bruit ou pour un animal dérangeant), l'aide aux personnes en détresse, etc. Ce type d'intervention est rarement en lien avec la criminalité et constitue le plus grand nombre d'appels auxquels les services policiers sont appelés à répondre (Prévost, 1999).

La police communautaire et ses principes

Fondamentalement, les principaux buts visés par la police communautaire sont l'amélioration de la qualité de la vie, la réduction de la peur du crime par la diminution de la criminalité, des incivilités, du vandalisme, des vols simples et du désordre ainsi que l'offre de services proactifs visant à trouver des solutions durables à divers problèmes qui touchent une communauté (Skogan, 1992 ; Normandeau, 1998). Les autres buts consistent à contrôler les désordres et les incivilités (Rosenbaum, 1998) et, pour reprendre l'expression de Jean-Paul Brodeur (2003), à contribuer à la « reconquête des espaces », c'est-à-dire à rendre l'accessibles des espaces publics sécuritaires pour tous les citoyens. Pour Luc Hébert (1998), le concept de police communautaire est tautologique, car la nature même de la police est d'intervenir dans un environnement social et communautaire. Elle n'a donc pas besoin de ce qualificatif puisque c'est ce qu'elle est : « Quotidiennement, le policier patrouilleur compose avec des situations de conflits entre personnes, des situations de détresse et de souffrance humaine et des cas de violence entre des gens. Il intervient régulièrement dans la diversité et la complexité des faits humains. Quoi de plus communautaire ? » (Hébert, 1998 : 85).

Au Québec, même s'il apparaît impossible de tirer une conclusion unique sur l'expérience communautaire de la police (Brien, 2005), on peut néanmoins identifier plusieurs actions concrètes dont la liste présentée ici n'est pas exhaustive et qui contribuèrent à son implantation et

à son développement au cours des années 1980 et 1990 : des programmes de prévention, de relations communautaires et de consultation des citoyens, initiés par la Sûreté du Québec ; l'ouverture de « postes de quartier » ou de « postes communautaires » à Québec, Hull, Montréal, Laval, etc. ; la mise sur pied du bulletin d'information et de liaison sur la police communautaire, intitulé *Intersection* ; l'adoption de la *Loi sur la police*, dont les articles 48 et 69 viennent actualiser la mission des services policiers et établir le caractère communautaire de l'action policière ; la révision du programme d'études collégiales en techniques policières en 1996, dont l'approche par compétence intègre l'approche communautaire. Depuis plus d'un quart de siècle, la « philosophie », les « stratégies » et les « méthodes de travail » de la police communautaire ont fait leur chemin de différentes manières dans le monde policier.

Un relevé de la littérature sur le thème de la police communautaire nous révèle rapidement qu'il s'agit d'un concept possédant une grande variété de définitions et de significations, ce qui amène une profonde confusion – et une certaine résistance – sur ce qu'elle est réellement (Sadd et Grinc, 1994 ; Skogan, 1994). À sa lecture, il en découle l'idée qu'il s'agit d'un concept malléable et souple (Hébert, 1998). Pour certains, la police communautaire est une sorte de recette réchauffée (Normandeau et Leighton, 1992) ou renouvelée (Normandeau 1994), inspirée des anciens principes de prévention énoncés en 1829 par Sir Robert Peel⁶. Pour d'autres, il s'agit d'un résidu de l'approche du « *Team Policing*⁷ » (Brodeur, 1995 ; Greene 1995), développée dans les années 1970, d'un simple retour aux sources (Prud'homme, 1994) ou d'une réforme du modèle traditionnel devant être adapté au nouvel environnement public (Murphy, 1993). Ainsi, la police n'aurait pas changé. Malgré tout ce qui a été dit sur l'importance de l'approche communautaire, la police demeurerait une institution principalement coercitive visant le simple respect des lois⁸. Pour Les Johnston (2005), le concept de « police communautaire » est toujours resté flou car l'idée de « communauté » ne correspond pas à une réalité objective aisément saisissable.

⁶ L'organisation policière telle qu'on la connaît aujourd'hui s'inspire des principes énoncés par le ministre britannique Sir Robert Peel, considéré comme le fondateur de la police moderne et comme le précurseur de la police professionnelle de type communautaire.

⁷ Le « *Team Policing* » est composé de trois éléments : la stabilité géographique de l'équipe de patrouille, l'interaction entre les membres de l'équipe qui permet d'établir un meilleur esprit d'équipe et qui assure un suivi des cas ainsi qu'une communication maximale entre les membres de l'équipe et la communauté (Sherman et al., 1973) . Ces éléments sont évidemment très en lien avec les principes de l'approche communautaire.

⁸ Cyniquement, Carl B. Klockars (1991) considère que la philosophie de la police communautaire a été mise en place afin de camoufler le pouvoir coercitif.

Pour Herman Goldstein (1987), le concept de police communautaire est un terme parapluie regroupant un large éventail d'activités, d'approches et de philosophies. Plusieurs auteurs, dont les rédacteurs de la revue *Intersection*⁹, ainsi que les orientations gouvernementales québécoises en matière de sécurité publique, conçoivent quatre composantes de la police communautaire : le rapprochement avec la population, le travail en partenariat, la résolution de problèmes et l'établissement de mesures préventives.

Premièrement, soulignons qu'avec le temps et malgré leur nécessité, plusieurs pratiques (patrouilles motorisées, grandes délimitations de territoires, changements fréquents d'affectation territoriale, développement d'une culture policière) ont contribué à établir une distance entre les policiers et les citoyens. Il semble qu'un rapprochement s'avère maintenant nécessaire et qu'« un meilleur équilibre doit être atteint entre l'efficacité des pratiques policières et la présence visible et rassurante sur le terrain de policiers connus des citoyens, disponibles pour répondre à leurs demandes et bien au fait de la vie des quartiers ou des secteurs auxquels ils sont affectés de façon plus permanente » (ministère de la Sécurité publique, 2000 : 19). L'ouvrage de Maurice Chalom (1998), *Le policier et le citoyen*, insiste d'ailleurs sur la nécessité impérieuse de ce rapprochement. Bien qu'il soit reconnu qu'une présence plus visible de la police au sein de la collectivité ne soit pas la technique de prévention du crime la plus rentable, il n'en demeure pas moins que cette présence réduit le sentiment d'insécurité de la population et accroît sa confiance envers la police (Reid, 1991). De plus, ce rapprochement amène une connaissance plus approfondie de la communauté, ce qui devrait améliorer la performance des services policiers en matière de résolution des délits. Le ministère de la Sécurité publique (2000 : 20) ajoute que la décentralisation amenée par le virage communautaire et le rapprochement avec la population ont « pour conséquence d'enrichir la tâche des policiers, d'accroître leurs responsabilités, leur autonomie et leur polyvalence et de renforcer leur motivation par la reconnaissance que les citoyens peuvent leur manifester ». Ainsi, la police communautaire n'est pas une question de relations publiques ou de simples relations sociales (Trojanowicz et Bucqueroux, 1994), mais plutôt une présence visible et rassurante sur le terrain de policiers connus des citoyens, disponibles pour répondre aux différentes demandes et capables d'assurer des suivis aux

⁹ Voir à cet effet les numéros 21 (2002), 22 (2003), 23 (2003) et 26 (2004).

dossiers. Le but est donc de retrouver des policiers au fait de la vie des quartiers auxquels ils sont affectés de façon permanente.

Deuxièmement, le travail de partenariat trouve son essence dans le fait que, d'une part, les services policiers ne possèdent pas toutes les ressources, les expertises et les connaissances pour affronter les causes des problèmes sociaux, de la criminalité et du sentiment d'insécurité et que, d'autre part, le moyen le plus efficace d'offrir des services de police est d'encourager la participation de la collectivité dans la définition de ses propres besoins en matière de sécurité. La police devient alors un réel partenaire de la collectivité, « c'est-à-dire qu'elle travaille *avec* elle plutôt que *pour* elle » (Reid, 1991 : 5). Pour Barry Leighton et André Normandeau (1990), le travail de partenariat est le principe de base de la police communautaire. Il implique le fait que les policiers ne sont plus les seuls garants de la prévention du crime, mais qu'ils partagent plutôt cette responsabilité avec la communauté. La sécurité devient ainsi l'affaire de tous. Les policiers sont alors considérés comme des citoyens à qui l'on confère des responsabilités et des pouvoirs particuliers en raison d'une formation spécifique pour s'occuper à temps plein des questions de sécurité (Chalom, 1998). Toutefois, pour y arriver, il faut établir un véritable partenariat avec les organismes et les institutions de la collectivité. Ce réel partenariat doit aller au-delà d'un simple processus de consultation (ministère de la Sécurité publique, 2000 : 21) et assurer la mise en place des mécanismes de participation de la communauté (Nancoo, 2004)¹⁰.

Troisièmement, l'approche en résolution de problèmes consiste « à regrouper et à analyser minutieusement des problèmes parfois disparates et sans rapports apparents, à trouver des causes communes ou convergentes et à mettre en œuvre de façon planifiée, rigoureuse et évaluée des solutions appropriées » (ministère de la Sécurité publique, 2000 : 22). L'objectif poursuivi par l'application de cette méthode est la réduction durable de certains types de délits et un recours plus efficace à des ressources et à des interventions policières (souvent réactives) face à la situation visée. Dans une comparaison entre l'approche européenne et l'approche québécoise, Maurice Chalom et Luce Léonard (2001) concluent que l'élément le plus efficace de l'action communautaire et de la police de proximité est la résolution de problèmes.

¹⁰ Selon différentes études américaines, cette participation demeure malheureusement minimale (Skogan, 1998, Bennett, 1998).

Quatrièmement, le renforcement des mesures préventives vise une action en amont, c'est-à-dire une prévention des actes délictueux plutôt qu'une réaction après les faits. D'ailleurs, de nombreuses études ont démontré l'échec de la pratique réactive de la police sur le taux de criminalité¹¹. La contribution principale des services policiers en matière de prévention est d'abord et avant tout de viser la réduction des situations propices à la perpétration des délits (généralement appelée « prévention situationnelle »). Le but visé est de rendre plus difficile l'accomplissement d'un délit, de diminuer le profit que les individus peuvent en tirer et d'augmenter les risques encourus. Bien entendu, les rôles de la police en matière de prévention de la criminalité vont au-delà de ces éléments. Les services policiers doivent aussi cibler les facteurs à l'origine des délits, ce qui nécessite un travail de partenariat. Ainsi, même si la responsabilité de la prévention incombe à tous les policiers, elle ne concerne pas uniquement les services policiers.

Pour d'autres auteurs, la police communautaire et la police de résolution de problèmes sont des modèles distincts. L'un d'eux est Herman Goldstein, maître à penser de l'approche de résolution de problèmes. À cet effet, Jean-Paul Brodeur (1995 : 16) soutient simplement que comme « Goldstein est, à toutes fins pratiques, l'inventeur du programme de la résolution des problèmes, il faut le suivre quand il déclare que ce dernier diffère de celui de la police communautaire ». Bien que la police de résolution de problèmes dépende de la police communautaire et qu'elle la soutienne, les deux ne sont pas *de facto* synonymes (Eck et Spelman 1987 : 46). En fait, réellement novatrice dans les milieux policiers, l'approche de résolution de problèmes est un « exercice de description, d'analyse et de synthèse, suivi de la conception d'une série de solutions ou d'alternatives potentielles, afin d'en arriver au choix d'une solution ajustée à [une] situation problématique précise et localisée. Lorsque requis, cette démarche se fait en collaboration et en coopération avec les citoyens touchés ou préoccupés par la problématique » (Hébert 1998 : 71). Selon Herman Goldstein (1990) et Gary W. Cordner (1988), cette approche nécessite la familiarisation avec les conditions et les facteurs sous-jacents aux problématiques sociales. Elle valorise la connaissance des caractéristiques sociales culturelles, économiques, démographiques, etc. du secteur de travail, privilégie une action proactive qui va au-delà du mode axé sur la

¹¹ Voir à cet effet Maurice Chalom (1994 et 1998).

réponse aux appels et aux incidents, une situation où le policier travaille en partenariat avec les personnes touchées par un problème afin de résoudre celui-ci. La police axée sur la résolution de problèmes vise la réduction et le contrôle des incidents et des phénomènes qui contribuent à l'émergence de la criminalité, au désordre public et à la dégradation de la sécurité et de la qualité de la vie (Hébert 1998). Selon Gary W. Cordner (1986, 1988), les expériences empiriques montrent que les interventions policières axées sur la résolution de problèmes ont un impact positif significatif sur le sentiment de sécurité des citoyens et que ceux-ci sont beaucoup plus satisfaits du travail policier.

La police de résolution de problèmes s'avère être une stratégie d'intervention qui privilégie la connaissance en profondeur des problématiques sociales auxquelles les policiers font face, ce qui implique nécessairement un rapprochement avec la population. Les stratégies d'intervention de cette police sont axées sur la prévention, le travail de partenariat et de concertation où l'accroissement de la sécurité et de la qualité de vie est l'affaire de tous (Chalom 1998 : 152). On parle alors de policiers bien au fait des caractéristiques de leur secteur de travail et capables d'analyser les façons de penser et d'agir des individus selon leurs appartenances sociales, des policiers qui soient à même de réagir efficacement sur cet environnement et de trouver des solutions durables aux problèmes qui se présentent, et ce, dans le but d'améliorer la qualité de vie des citoyens, d'assurer leur sécurité et de favoriser un développement social harmonieux. Les policiers sont ainsi considérés comme des agents de changements, capables d'agir positivement sur la société, sur les problèmes sociaux et sur la misère sociale.

Les qualités requises pour l'exercice du travail policier

Nous désirions connaître les principales qualités recherchées chez les aspirants policiers. Nous avons donc effectué l'inventaire de ce qui est présenté dans diverses sources d'information. Pour ce faire, nous avons considéré le travail des auteurs ayant proposé différentes listes de qualités : Georges M. Pugh (1986), Éline Pauzé (1989), Lyne Thomassin (1991 et 1995) et Anne Fillion (2005). Nous y avons ajouté la liste des qualités recherchées selon différents établissements d'enseignement collégial offrant le programme de techniques policières au Québec¹² (Cégep de Sherbrooke¹³, Collège Maisonneuve¹⁴, Collège François-Xavier-Garneau¹⁵, Collège Ahuntsic¹⁶, Collège Ellis¹⁷, Cégep d'Abitibi-Témiscamingue¹⁸, Campus Notre-Dame-de-Foy¹⁹). Nous avons également sollicité plusieurs services policiers au Québec et avons obtenu la collaboration de trois d'entre eux : le Service de police de la Ville de Montréal, la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Québec. Fréquemment, l'absence de collaboration était consécutive à un manque de contact favorisant la circulation d'information ou au simple refus pour des raisons de confidentialité liées à l'embauche. Cependant, nous croyons que les dix-sept sources d'information utilisées dans cette étude nous permettent d'obtenir un portrait pertinent des qualités recherchées chez les recrues.

À partir de l'ensemble des qualités identifiées par ces différentes sources, nous avons pu établir une liste de soixante qualités recherchées. Vingt d'entre elles ressortent plus fréquemment :

¹² Notons que douze établissements d'enseignement collégial offrent le programme de techniques policières. Nous avons récupéré les qualités privilégiées auprès de sept établissements qui affichaient ces qualités sur leur page web au mois de décembre 2005.

¹³ <http://www.cegepsherbrooke.qc.ca/officiel/fr/sections.php?pksections=217694598>, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁴ http://www.cmaisonneuve.qc.ca/programmes/tpo/tpo_1.html, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁵ <http://www.cegep-fxg.qc.ca/fr/formation/programme.php?secteur=2&id=24>, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁶ http://www.collegeahuntsic.qc.ca/enseigregulier/progretudes/sect_technique/technpoliciere.html, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁷ Voir : <http://www.ellis.qc.ca/>, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁸ Voir : <http://www.cegepat.qc.ca/prg/rn310A0.asp>, page consultée le 2 décembre 2005.

¹⁹ Voir : <http://www.cndf.qc.ca/index.php?s=12&m=104&m2=17>, page consultée le 2 décembre 2005.

- Le jugement
- La maîtrise de soi
- Les habiletés sociales
- La discipline
- L'équilibre émotif
- Les habiletés de communication
- L'esprit d'équipe
- Le sens des responsabilités et la fiabilité
- La confiance en soi
- La tolérance au stress
- La bonne forme physique
- La capacité d'adaptation et la souplesse
- L'intégrité
- L'esprit d'initiative
- L'esprit de décision
- Le leadership
- L'impartialité
- Le maintien d'une bonne réputation
- L'autonomie
- La maturité

Tout d'abord, le *jugement* est mentionné par onze des dix-sept sources utilisées. Vient ensuite la *maîtrise de soi* qui ressort à neuf reprises. Les *habiletés sociales*, la *discipline* et l'*équilibre émotif* sont identifiés par huit sources. Les *habiletés de communication*, l'*esprit d'équipe*, le *sens des responsabilités et la fiabilité*, la *confiance en soi*, la *tolérance au stress*, la *bonne forme physique* ainsi que la *capacité d'adaptation et la souplesse* sont reconnus importants par sept des dix-sept sources d'information. Nous retrouvons ensuite l'*intégrité* et l'*esprit d'initiative* qui sont nommés par six sources. Finalement, les six qualités qui complètent notre liste ont été nommées chacune à cinq reprises. Il s'agit de l'*esprit de décision*, du *leadership*, de l'*impartialité*, de l'importance de *maintenir une bonne réputation*, de l'*autonomie* et de la *maturité*.

Nous considérons que ces qualités correspondent au profil recherché chez les aspirants policiers. Tout au long des entrevues réalisées avec nos étudiants en techniques policières, elles nous serviront de cadre de référence pour examiner si ces qualités sont également reconnues par eux.

La littérature sur les aspirants policiers

La recherche collégiale en techniques policières est une activité rarissime. En effet, outre quelques études ponctuelles, peu de recherches ont été menées à propos de ce programme d'étude. Les chercheurs qui s'intéressent à la formation des aspirants policiers québécois travaillent généralement en collaboration avec l'École nationale de police du Québec (ÉNPQ)²⁰ sans que leurs travaux ne s'intéressent aux étudiants du collégial.

Soulignons, dans un premier temps, l'étude d'Élaine Pauzé (1989), qui s'est attardée :

- 1) à confronter les objectifs du programme de techniques policières avec le profil policier recherché ;
- 2) à identifier les préoccupations des professeurs à l'égard du développement affectif des étudiants en techniques policières ;
- 3) à constituer, pour chacun des cours, l'inventaire des laboratoires et des stages, des principaux moyens utilisés pour favoriser l'évolution des étudiants au plan affectif ;
- 4) à fournir à ses collègues des informations touchant les différents aspects abordés par la recherche ;
- 5) à informer les enseignants de la liste des variables d'ordre affectif à privilégier ;
- 6) à définir des comportements indicateurs de l'atteinte des objectifs d'ordre affectif.

La réalisation des deux premiers objectifs a permis à l'auteure d'affirmer qu'à la Sûreté du Québec et au Service de police de la communauté urbaine de Montréal (SPCUM aujourd'hui SPVM) les caractéristiques recherchées chez le « policier idéal » dans la littérature

²⁰ D'ailleurs, la *Loi sur la police*, sanctionnée en juin 2000, donne le mandat à l'École nationale de police du Québec d'effectuer et de faire réaliser des recherches dans les domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière.

correspondent aux qualités recherchées dans le programme offert aux étudiants. Ces qualités sont : la capacité de relations humaines (impliquant le respect d'autrui), l'initiative, la tolérance, le contrôle des émotions, la maturité, le jugement, le sens des responsabilités, la capacité de supporter le stress, la capacité à réagir rapidement (esprit de décision), la confiance en soi, le respect de l'autorité et la motivation (l'intérêt face à la carrière).

Toujours selon l'auteure, il semble que les autres objectifs de cette recherche n'aient été atteints que partiellement. Notons également que cette étude, bien que très intéressante, est antérieure aux changements apportés au programme de techniques policières en 1996 (approche par compétences). De plus, elle ne s'intéresse pas explicitement à connaître les étudiants en techniques policières.

Pour sa part, en 1991, Lyne Thomassin publie les résultats de trois études commandées par l'Institut de police du Québec (aujourd'hui École nationale de police du Québec) à propos des critères d'employabilité des aspirants policiers. Dans une première étude évaluant la prédictivité des tests MMPI (Inventaire multiphasique de personnalité) et de l'Inventaire de personnalité de Gordon sur le rendement professionnel futur des aspirants policiers, Lyne Thomassin conclut que très peu des outils utilisés donnent des résultats clairement significatifs. Dans une autre recherche qualifiée d'exploratoire auprès de 89 patrouilleurs et directeurs, l'auteure vérifie les qualités d'un policier bien adapté, à partir d'un questionnaire composé de trente qualités à évaluer en fonction de leur importance. Il en ressort que huit qualités obtiennent des cotes significatives pouvant permettre de reconnaître un bon candidat. Ces qualités sont : le jugement, l'esprit de décision, l'aptitude à apprendre, l'intérêt pour le travail, l'intégrité, la maturité, la diplomatie et la confiance en soi. Soulignons que cette recherche de Lyne Thomassin a permis de mettre en lumière le fait que, par exemple, l'esprit de décision, malgré qu'il soit reconnu comme la deuxième plus importante qualité par les policiers, ne semble pas plaire autant aux supérieurs. En effet, l'auteur affirme que plus les policiers semblent la posséder, moins les employeurs en sont satisfaits. Dans son étude principale sur la capacité de mesures psychologiques existantes à prédire la réussite professionnelle des stagiaires de l'IPQ, cette chercheuse conclut qu'à partir des tests utilisés et dans l'état actuel de la recherche, il n'est pas possible de prédire la réussite au stage pratique. À la suite de ces conclusions, elle a donc décidé de suspendre ses travaux, qui

devaient l'amener à interroger les milieux de travail sur le rendement professionnel des candidats, craignant que la poursuite de cette recherche n'aboutisse à une perte d'argent et d'énergie²¹.

Dans un article publié quelques années plus tard, Lyne Thomassin (1995) relate sa participation à une consultation provinciale effectuée en 1993 auprès des différents partenaires de la police et portant sur les composantes satisfaisantes ou insatisfaisantes de la formation policière à l'IPQ, des besoins additionnels dans la formation et de l'avenir de la police. Parmi ses conclusions, elle souligne tout particulièrement l'importance que les institutions de formation devraient accorder au développement des qualités et des attitudes personnelles chez les aspirants policiers. Il semble donc que, malgré le fait que Lyne Thomassin n'ait pu en arriver à recommander à l'IPQ des outils de mesures psychologiques lui permettant d'identifier les qualités essentielles à la réussite d'une carrière policière, elle reconnaisse l'enjeu de taille que représentent le développement et la reconnaissance de ces qualités chez les recrues. Conséquemment, quelque quinze ans plus tard, l'École nationale de police du Québec (ÉNPQ) se questionne toujours sur le profil des aspirants policiers, sur leurs attitudes, leurs qualités, leurs valeurs et leurs comportements pour l'exercice du travail policier. Le candidat idéal semble devenir de plus en plus difficile à reconnaître. On se demande s'il y a lieu « de revoir [les] critères d'admission, d'inclure des tests psychométriques, [...] d'aller encore plus en profondeur en matière d'éthique et de savoir-être policier » (dans *l'École aux postes*, 2006 : 7).

Pour sa part, la recherche de Claire Denis (2005) vise à cerner l'influence d'une stratégie pédagogique collaborative sur les valeurs et les attitudes des étudiants en techniques policières en ce qui concerne l'interculturel. Bien que cette étude s'intéresse aux attitudes des étudiants en techniques policières, elle se réfère à une dimension spécifique de la formation policière, c'est-à-dire celle de l'intervention en contexte interculturel. Ainsi, cette recherche veut comprendre la position des étudiants sur leurs attitudes par rapport à un aspect (l'intervention en contexte

²¹ Cependant, bien que cette étude ne se soit pas montrée très concluante et qu'elle ait été abandonnée, il est à souligner que certains outils permettaient de lier, du moins partiellement, la réussite académique aux résultats des tests. Une analyse de régression multiple permet de constater que l'échelle de schyzophrénie du MMPI et une échelle de motivation au contrôle sont reliées à la réussite scolaire et à celle du stage. Le nombre d'infractions reçues lors de leur passage à l'IPQ est lié à trois échelles du MMPI : dépression, déviation psychotique (tendance à la délinquance) et masculinité-féminité. Le dossier d'infraction est aussi lié à l'échelle de responsabilité de Gordon et au test d'estime de soi.

interculturel) de leur futur travail et non pas, comme nous le proposons, par rapport à l'ensemble du travail policier contemporain.

Plus récemment, Marc Alain, en collaboration avec l'ÉNPQ, a publié des rapports sur une enquête longitudinale portant sur la socialisation professionnelle des aspirants policiers québécois (École nationale de police du Québec, 2004 ; Alain et Baril, 2005 et Alain et Grégoire, 2006). Cette étude, qui est toujours en cours, s'emploie à observer la façon dont se réalise l'intégration au métier et à mesurer l'impact des récents changements légaux et structurels apportés notamment par la *Loi sur la police*, adoptée en juin 2000, sur la motivation, les attentes et la représentation que les recrues se font du rôle du policier. Pour y arriver, cette étude vise trois objectifs spécifiques : 1) explorer les attitudes et les attentes des policiers par rapport à leur métier ; 2) définir la culture policière québécoise du début du XXI^e siècle ; et 3) établir la correspondance objective et subjective entre la formation et la réalité de la fonction. Pour l'heure, les derniers résultats de cette étude nous apprennent que les motivations intrinsèques du choix de carrière qu'ont fait les aspirants policiers sont solidement ancrées. En d'autres termes, la confiance manifestée par les aspirants policiers à l'égard du fait que le choix de métier comblera leurs souhaits est encore très vive après trois ans de carrière. D'autre part, Marc Alain note qu'il y a davantage de désillusions et de frustrations en ce qui concerne les conditions d'exercice du travail policier ainsi que quelques « glissements » à propos des attitudes éthiques. Bien que très intéressante, cette étude longitudinale porte sur de jeunes policiers et exclut les étudiants en techniques policières.

Dans une plus large mesure, d'autres études réalisées au Québec se sont intéressées indirectement aux attitudes et aux qualités importantes des policiers. Malgré l'intérêt qu'elles présentent, ces études ne concernent pas la mesure et le développement d'attitudes ou la recherche des qualités nécessaires dans l'optique du travail policier contemporain. Il s'agit davantage de guides de formation à l'intention des policiers (Veillette, 1989 ; Poupart, 1999), d'analyses de situation de travail (Covey, 2001 ; Moreau, 1998), ou d'évaluations d'implantation de programme (Archambault, 1992 ; Theagene, 1994 ; Leclaire, 1998 ; Desbiens, 2002).

Force est de constater que, d'une part, un champ de recherches demeure à défricher et à explorer afin de bien connaître et comprendre les étudiants en techniques policières et, d'autre part, il paraît nécessaire d'améliorer la formation pour amener l'étudiant à développer des savoirs-faire et des savoir-être incontournables pour l'exercice de la profession policière. C'est pourquoi la recherche de moyens efficaces est essentielle pour mesurer les qualités et les attitudes souhaitées pour le travail policier contemporain chez les étudiants et futurs policiers.

Notre première étude

Étant donné le peu d'intérêt accordé aux étudiants en techniques policières dans ce type de recherche, nous avons ressenti le besoin de nous y intéresser de plus près. C'est ainsi que, en 2006, nous avons mené une première étude auprès de dix-sept étudiants finissants en techniques policières du Campus Notre-Dame-de-Foy (Richard et Pacaud, 2007). Les prochains paragraphes présentent les principaux résultats de cette étude. Le lecteur intéressé est invité à consulter le rapport dont la référence se trouve en bibliographie.

Premièrement, il existe une bonne concordance entre la compréhension des étudiants finissants en techniques policières et les rôles et la mission de la police tels que décrits dans les articles 48, 50 et 69 de la *Loi sur la police* et dans la littérature (Wilson, 1970 ; Brodeur et Landreville, 1979 et Prévost, 1999). Les finissants comprennent les rôles traditionnellement reconnus à la police. Dans une large mesure, et même s'ils ne l'expriment pas explicitement, ils semblent également conscients de leur statut d'agents de changements capables d'agir sur leur environnement en aidant les citoyens. Toutefois, lorsqu'ils sont questionnés sur les aspects positifs du travail policier, les éléments identifiés par les finissants concernent davantage les bénéfices (la valorisation, l'action, la variété et l'avancement) qu'ils pourront tirer de la profession, et ce, au détriment de l'esprit de service. Ajoutons que l'aspect social du travail policier et l'aide que les policiers peuvent apporter à autrui ne représentent pas des motivations importantes qui les auraient poussés à choisir une carrière de policier. La motivation la plus souvent mentionnée est le « métier d'action » : on va dans la police parce que ça bouge et parce qu'il y a peu de routine.

Deuxièmement, lorsqu'on se réfère aux proportions associées aux différents types de problèmes auxquels les policiers sont confrontés, force est de constater que les finissants n'ont pas une vision claire des activités quotidiennes et des interventions qu'ils devront effectuer. En effet, les finissants croient que plus de 40% de leurs interventions seront reliées à des problèmes de criminalité alors que selon les statistiques, 20% à 30% des appels reçus par les services policiers y font référence. Quant aux appels liés à des questions d'insécurité, qui représentent le plus grand nombre d'appels logés auprès des services de police, ils ne constituent que 17,4% des exemples fournis par les finissants.

Troisièmement, plusieurs répondants éprouvent de la difficulté à reconnaître les principes et les retombées positives de la police communautaire, qu'ils associent souvent à une tactique utilitaire pour servir le « vrai » travail policier. Ainsi, la police communautaire permet d'obtenir la collaboration des citoyens, de recueillir davantage d'informations sur les délinquants, de rehausser l'image de la police, etc. À peu près tous les finissants pour ne pas dire tous – considèrent qu'il y a d'abord le vrai travail policier, puis, le travail de deuxième ordre : la police communautaire. À l'exception d'un seul répondant, tous les finissants entretiennent des idées préconçues, biaisées ou inadéquates sur le travail de la police communautaire : moins répressive, plus molle, réservée à certains policiers et, dans le cas de la résolution de problèmes, une certaine forme d'élitisme puisque davantage l'apanage des gestionnaires que des policiers patrouilleurs. L'aspect réellement novateur de la « police communautaire » est que son mandat vise la réduction et le contrôle des incidents et des phénomènes qui contribuent à l'émergence de la criminalité, du désordre public et à la dégradation de la sécurité et de la qualité de la vie (Hébert 1998). Cette approche semble être minimisée ou ignorée par les finissants. De plus, ils critiquent beaucoup la mise en pratique des différents processus de résolution de problèmes (SMARE, SARA, SARE, etc.) parce que « c'est trop théorique alors que ça se fait instinctivement ». Toutefois, soulignons que près de la moitié des finissants de notre échantillon considèrent très positivement la présence de la police communautaire et que majoritairement, ils lui prédisent un bel avenir.

Quatrièmement, lorsque nous abordons la question de la force physique, trois finissants sur quatre affirment qu'elle est importante ou très importante dans l'exercice du métier de policier.

D'une part, elle permet d'assister des personnes en détresse, de les aider ou de les protéger et, d'autre part, d'intervenir efficacement pour mettre fin à certaines altercations et maîtriser les personnes qui refusent de collaborer. Les autres finissants croient que la force physique est peu ou pas importante dans le travail policier. Ils défendent ce point de vue en soulignant que le travail policier exige très rarement le recours à la force physique étant donné la nature même de la majorité des interventions. Les stratégies de désamorçage acquises au cours de leur formation, ainsi que les techniques enseignées pour maîtriser une personne avec un minimum de force physique, semblent être considérées comme des alternatives dignes de mention. Pour la majorité des finissants, la force physique est d'abord et avant tout considérée comme un outil parmi d'autres. Le travail policier actuel est un métier où la tête est considérée plus importante que les gros bras. Malgré tout, quelques finissants expriment une certaine inquiétude quant à la capacité de certaines policières à accomplir efficacement leur travail dans des situations plus « musclées ». D'autres étudiants croient que malgré le fait que les femmes aient, en général, moins de force physique, elles ont leur place dans la profession, principalement grâce aux techniques acquises lors de la formation. Quelques finissants exposent une vision plus traditionnelle des rôles sexuels attribués aux hommes et aux femmes dans notre société. Cette vision détermine même leur façon d'anticiper leurs futures interventions : quand ça va brasser, les hommes seront prêts ; les femmes s'occuperont davantage des victimes.

Cinquièmement, en ce qui concerne les difficultés associées au travail policier tel qu'elles sont perçues par les répondants, et même si certaines ressortent plus fréquemment (les horaires, l'atteinte de la perfection, la lourdeur émotionnelle de certaines interventions, les diverses pressions, l'adaptation à la culture policière), notons que chacun des finissants relève des difficultés différentes de celles énoncées par les pairs. Ajoutons aussi que chacun semble avoir sa petite recette pour traverser ces difficultés (bien que quelques-unes soient plus fréquemment mentionnées). Les stratégies identifiées semblent être assez générales (polyvalentes) et permettent de s'adapter aisément à une multitude de problèmes personnels ou professionnels.

Sixièmement, cette étude nous a permis d'établir trois listes distinctes de qualités qui apparaissent importantes pour les finissants rencontrés. La première liste regroupe les qualités personnelles qu'ils se reconnaissent, la deuxième comporte les qualités qu'ils jugent essentielles

pour le travail policier et la troisième réunit les qualités qui émergent spontanément de l'ensemble de leurs propos. Ces listes apparaissent dans l'ordre dans les tableaux 1, 2 et 3.

Tableau 1: Qualités que se reconnaissent les finissants en techniques policières

Qualités	Fréquence
Intégrité et honnêteté	6
Maîtrise de soi et équilibre émotif	6
Jugement et bon sens	5
Sociabilité	5
Empathie et compréhension	5
Capacité d'adaptation et de souplesse	5
Habilités de communication	4
Sens des responsabilités et fiabilité	4
Patience	4
Capacité d'écoute	3

Tableau 2: Principales qualités qu'un policier devrait posséder selon les finissants

Qualités	Fréquence
Empathie et compréhension	9
Jugement et bon sens	8
Intégrité et honnêteté	6
Impartialité et objectivité	6
Habilités de communication	4
Maîtrise de soi et équilibre émotif	4
Patience	4
Sociabilité	3
Esprit et travail d'équipe	3
Diplomatie, politesse et courtoisie	3
Respect d'autrui	3
Maintien d'une bonne réputation, modèle	3
Simplicité, authenticité et humilité	3
Capacité d'accepter la critique et imputabilité	3

Tableau 3: Liste des principales qualités pour l'exercice du travail policier selon l'ensemble des propos des finissants

Qualités	Fréquence
Habiletés de communication	13
Capacité à aider les gens et esprit de service	13
Maîtrise de soi et équilibre émotif	13
Capacité d'adaptation et de souplesse	13
Jugement et bon sens	12
Intégrité et honnêteté	12
Capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner	12
Empathie et compréhension	11
Capacité à résoudre les problèmes	10
Sociabilité	10
Capacité de maintenir une bonne réputation, modèle	10
Bonne forme physique, actif	10
Impartialité et objectivité	9
Capacité de faire la part des choses et de prendre du recul, détachement	9
Capacité d'exercer un travail d'action	9

Septièmement, nous avons comparé les qualités pour exercer le travail policier jugées importantes par les finissants en techniques policières à celles identifiées selon nos sources d'information. L'ensemble des propos recueillis nous a permis de conclure que les finissants interrogés reconnaissent la majeure partie des qualités importantes selon les services policiers, les établissements d'enseignement et la littérature scientifique, c'est-à-dire le *jugement*, la *maîtrise de soi*, les *habiletés de communication*, l'*esprit d'équipe*, le *sens des responsabilités*, la *bonne forme physique*, la *capacité d'adaptation*, l'*intégrité*, l'*impartialité*, l'*importance du maintien d'une bonne réputation*, les *habiletés sociales* ainsi que l'*équilibre émotif*. Cependant, certaines qualités sont moins fréquemment mentionnées par les finissants interrogés. Il s'agit de la *discipline*, la *confiance en soi*, la *tolérance au stress*, l'*esprit d'initiative*, l'*esprit de décision*, le *leadership*, l'*autonomie* et la *maturité*. Même s'il ne faut pas conclure que nos finissants nient l'importance de celles-ci, il est toutefois probable que ces dernières soient moins conscientes chez nos répondants et, par conséquent, qu'elles soient moins développées. Un autre fait nous apparaît également très intéressant : cinq qualités ressortent de manière régulière et spontanée

dans les propos de nos répondants, c'est-à-dire qu'ils les expriment sans qu'on les questionne explicitement sur les qualités essentielles au travail policier. En effet, tout au long des entrevues, nos répondants abordent régulièrement cinq qualités peu ou pas reconnues par les organismes et dans les différentes sources d'information consultées : la *capacité d'aider les gens*, la *capacité d'exercer l'autorité*, la *capacité de résoudre des problèmes*, la *capacité à exercer un travail d'action* et la *capacité de faire la part des choses*.

Le concept d'attitude

Selon Russel H. Fazio et Michael A. Olson (2003 : 139), en psychologie sociale, l'attitude est un concept indispensable pour comprendre le pourquoi de nos agissements, ce que ressentons et les raisons de nos actions²².

Ajoutons à cela que le terme « attitude » est un concept fréquemment utilisé dans le langage populaire et non pas seulement en psychologie sociale et en sociologie. Tel que le souligne Alice H. Eagly et Shelly Chaiken, le terme attitude est utilisé de manière plus large et de différentes façons dans le langage populaire, plus que dans le cadre des études scientifiques. Selon les circonstances, il peut être utilisé pour désigner une personne arrogante, très confiante en elle-même, ou encore, une personne ayant une mauvaise attitude ou un « problème d'attitude ». Le terme attitude semble alors signifier un trait de personnalité :

« Occasionally the term attitude is used in the natural language in a broader sense than it is used in the social scientific literature. For example, in contemporary American slang, a person is sometimes described as “having attitude”, when a trait of “pugnacity, sullen deviance, and self-confidence tipping over the arrogance” (Safire, 1990, p.18) is implied. Similarly, when an uncooperative person is described as having a “bad attitude” or an “attitude problem”, attitude has taken on personality-trait meaning, and no specific attitude object indicated. (1993 : 8-9)

²² « ...the attitude construct has proven indispensable in social psychology's understanding of why we think, feel, and don the things we do ».

Il semble également que l'on attribue plusieurs significations au mot « attitude ». Tout d'abord, nous observons qu'on s'y réfère couramment comme à un trait de personnalité, comme à un *synonyme de qualité*. En fait, dans le langage populaire, les gens semblent bien souvent échanger ou juxtaposer les termes « attitudes » et « qualités » pour signifier l'ensemble des caractéristiques et attributs d'une personne. On parle alors, par exemple, d'autonomie, d'engagement, de rigueur, de la serviabilité, etc.

Il apparaît évident que le mot attitude puisse aussi référer à la « *conduite que l'on adopte* dans un milieu déterminé. Par exemple, avoir une attitude choquante, provocante, rationnelle, résolue, sceptique, triomphaliste, odieuse. Attitude de commandement, de salut, de vaincu. Attitude ferme, décidée. Prendre une attitude. Changer d'attitude. Se donner, se composer une attitude²³ ». La même source propose une autre définition liée au positionnement du corps dans l'espace : « Manière de tenir son corps dans l'espace. Attitude gauche, gracieuse. L'attitude et le mouvement²⁴ ».

De l'utilisation du terme pour désigner la conduite d'un individu, il n'y a qu'un pas à franchir pour utiliser ce même terme en parlant de comportements. En effet, le concept d'attitude est employé quotidiennement pour décrire les *comportements* positifs ou négatifs des individus. Par exemple, on dira que tel étudiant présente une bonne attitude en classe. On décrit alors le comportement global d'une personne. À ce propos, Luc Bédard, Josée Déziel et Luc Lamarche (2006 : 100) expliquent que « [s]ouvent on confond l'attitude avec un comportement. Par exemple, on dira à une personne qu'on n'a pas aimé son attitude lors d'une soirée, évoquant ainsi des gestes qu'elle a ou n'a pas faits, des paroles qu'elle a ou n'a pas dites, des émotions qu'elle aurait ou n'aurait pas dû exprimer ».

En y réfléchissant bien, le terme attitude parle parfois, dans le langage populaire, d'*une façon d'être par rapport à quelque chose ou quelqu'un*. On dit alors que l'attitude de cette personne est défavorable à la modification d'un projet de loi, ou encore, qu'elle est favorable à l'élection de tel député. Comme vous pourrez le constater dans les paragraphes qui suivent, cette dernière

²³ Antidote

²⁴ *Idem.*

application s'approche des définitions utilisées dans les ouvrages spécialisés visant à définir le concept d'attitude. Gregory Maio et ses collègues (2003 : 284) lient en quelque sorte ces concepts en développant l'idée que les comportements sont influencés, en général, par trois construits psychologiques que sont les idéologies, les valeurs et les attitudes.

Conception théorique de l'attitude

Malgré une littérature scientifique diversifiée et très élaborée, il demeure difficile et fugace de vouloir doter d'une définition unique, juste et fixée le concept d'attitude puisque, depuis près d'un siècle, une multitude de chercheurs se sont heurtés à la difficulté de définir ce concept. Mentionnons tout d'abord que pour Marlene E. Henderson et ses collaborateurs, l'attitude est une création, un construit qui permet aux humains de satisfaire leur besoin de comprendre et d'organiser ce que les gens disent, pensent ou font, et qui permettrait, dans certains cas, de prédire leurs comportements :

« ... the concept of attitude, like many abstract concepts, is a creation- a construct. As such, it is a tool that serves the human need to see order and consistency in what people say, think and do, so that given certain behaviours, predictions can be made about future behaviours » (Henderson et al, 1987 : 11).

Mentionnons ensuite qu'en 1928, Louis L. Thurstone travaillait déjà à expliquer et à mesurer les attitudes. Par la suite, en 1935, Gordon W. Allport, tout en relevant seize définitions de l'attitude, affirmait que le concept d'attitude est probablement le plus distinct et le plus indispensable concept de la psychologie sociale²⁵.

Depuis, plusieurs auteurs plus contemporains (Staats et Staats, 1958 ; Festinger, 1964 ; Fishbein et Ajzen, 1975 ; Pauzé, 1989 ; Morissette et Gingras, 1989 ; Boily, 1994) ont tenté de fournir d'autres définitions ou de préciser celles déjà existantes. Ces nombreuses définitions témoignent

²⁵ « The concept of attitude is probably the most distinctive and indispensable concept in contemporary social psychology... This useful, one might almost say peaceful concept has been so widely adopted that it has virtually established itself as the keystone in the edifice of American social psychology » (Allport, 1935 p.798)

évidemment du grand intérêt porté à l'étude des attitudes, mais démontrent également la complexité de ce concept.

Alice H. Eagly et Shelly Chaiken (1993 : 1) expliquent qu'une attitude est une tendance psychologique qui s'exprime en évaluant un objet de manière favorable ou défavorable :

« An attitude is a psychological tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favour or disfavour ».

Elles rapportent également que ce construit psychologique abstrait inclut trois dimensions chez l'être humain : La *dimension des croyances* (ou des cognitions), qui représente ce que pense une personne à propos de l'objet d'attitude, la *dimension affective*, qui tient compte de ses sentiments (ou émotions) en relation avec l'objet d'attitude et, pour terminer, la *dimension comportementale*, qui comprend les agissements de la personne en fonction de l'objet d'attitude :

« ...social scientists often have assumed that responses that express evaluation and therefore reveal people's attitudes can be or should be divided into three classes-cognition, affect, and behavior. The cognitive category contains thoughts that people have about the attitude object. The affective category consists of feelings or emotions that people have in relation to the attitude object. The behavioural category encompasses people's action with respect to the attitude object ». (Eagly et Chaiken, 1993 : 10)

Pour Elliot Aronson et ses collaborateurs (2004 : 220), la majorité des psychologues sociaux définissent les attitudes comme l'évaluation d'une personne, d'un objet ou d'une idée. Les attitudes sont donc évaluatives puisqu'elles consistent en des évaluations positives ou négatives à l'égard de quelque chose (d'un objet)²⁶.

Ils reconnaissent également qu'il existe trois composantes des attitudes, qui sont : 1) les réactions émotionnelles, qui sont d'ordre affectif ; 2) les pensées et les croyances à l'égard de l'objet, qui sont d'ordre cognitif ; et 3) les réactions observables à l'égard de l'objet, qui représentent la

²⁶ « Most social psychologists define an attitude as an evaluation of a person, object, or idea. Attitudes are evaluative in that they consist of a positive or negative reaction to something » (2004 : 220).

dimension comportementale des attitudes. De plus, Elliot Aronson et ses collaborateurs (2004 : 225-227), nous informent que la force des attitudes est déterminée par plusieurs éléments tels que : 1) leur ambivalence (lorsque les sentiments sont ambivalents à l'égard d'un objet, notre attitude est plus facile à changer et plus difficile lorsque l'opinion est forte) ; 2) leur accessibilité (on est parfois peu conscient de certaines attitudes. Les personnes qui sont plus conscientes d'une attitude sont plus difficiles à faire changer d'opinion) ; 3) l'expérience subjective (plus un sujet peut offrir d'arguments dans le sens de son attitude, plus son attitude est forte) ; et 4) l'autobiographique (les attitudes sont plus fortes lorsqu'on rappelle des comportements personnels qui y sont reliés).

Selon Paul Dohmen, Jörg Doll et Hubert Feger (1989 : 19-20), une attitude est un état intérieur de la personne, favorable ou défavorable à l'égard d'un objet, qui influence ses comportements et sa façon d'agir ; qui l'attire ou la repousse ou lui donne envie d'agir de façon à soutenir ou à nuire à son objet. L'objet d'une attitude peut être n'importe quelle entité réelle ou imaginaire à l'égard de laquelle les pensées, l'évaluation ou l'intention d'une personne sont dirigées. Quelques exemples de l'objet d'une attitude pourraient être un avion, une personne, un chien, mais aussi une profession, un sport, un lieu ou un personnage de bande dessinée.

Enfin, pour Leandre R. Fabrigar, Tara K. Macdonald et Duane T. Wegeber (2005 : 80), la structure d'une attitude peut être représentée comme un lien entre un objet et son évaluation et comme la connaissance du lien qui les unit²⁷.

Toutes ces définitions permettent d'affirmer que le concept d'attitude tel que développé par les spécialistes s'éloigne passablement de l'interprétation populaire. De plus, la précision de ces définitions permet aux chercheurs de le différencier de concepts similaires.

²⁷ « ... the structure of an attitude can be presented as an object-evaluation and the knowledge structure linked to it ».

Attitudes et comportements

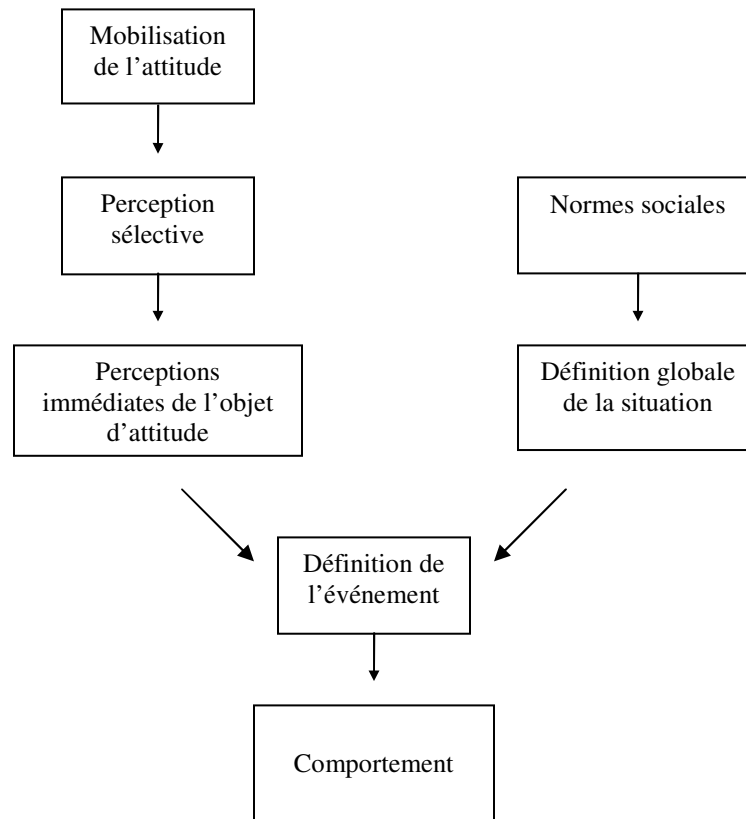
Ce qui rend le concept d'attitude particulièrement intéressant, c'est que selon plusieurs auteurs, il permettrait de prévoir certains comportements. De plus, les liens établis entre attitudes et comportements nous aident à mieux comprendre le fonctionnement des attitudes et leur utilité en tant que construit psychologique.

Mentionnons pour débiter que selon Brigitte Boily (1994 : 15), une attitude à l'égard de quelque chose devrait nous prédisposer à agir en réaction à cet objet. Elle dit que l'« attitude est une prédisposition à l'action ». Toutefois, et tel que discuté précédemment, précisons que tout comme une attitude n'est pas une qualité, l'attitude n'est pas non plus synonyme de comportement. En fait, l'attitude réfère davantage au processus interne qui engendrera une tendance à agir d'une certaine façon. Par exemple, Dominique Morissette et Maurice Gingras expliquent qu'« [u]ne attitude est une disposition intérieure de la personne qui se traduit par des réactions émotives modérées qui sont apprises puis ressenties chaque fois que cette personne est en présence d'un objet (ou d'une idée ou d'une activité) ; ces réactions émotives la portent à s'approcher (à être favorable) ou à s'éloigner (être défavorable) de cet objet » (1989, cités par Boily [1994 : 12]). Robert M. Gagné insiste aussi sur la dimension de l'apprentissage et de l'acquisition des attitudes : « Une attitude est un état interne acquis qui influence le choix d'une action personnelle vis-à-vis certaines catégories de choses, personnes et événements » (1976 cité par Boily [1994 : 12]).

Selon Joël Cooper et Robert T. Croyle (1984 : 397), deux points de vue prévalent pour expliquer le problème de congruence que soulève la relation attitude-comportement. D'un côté, la perspective « médiatrice » qui présume que l'influence de l'attitude sur le comportement est médiatisée par des variables telles que l'habitude du comportement, l'estime de soi, l'autocontrôle et l'intervalle de temps entre les mesures d'attitude et de comportement ; de l'autre côté, la perspective méthodologique, qui préconise un perfectionnement des techniques méthodologiques afin d'améliorer la force de la relation entre l'attitude et le comportement.

Russel H. Fazio (1986 : 212) présente un modèle fort intéressant pour expliquer les divers agents qui interviennent en amont du comportement et qui aident à comprendre pourquoi les comportements ne suivent pas toujours l'attitude.

Représentation schématique de la théorie de Fazio sur le processus attitude-comportement



Par ce modèle, Russel H. Fazio (1986 : 213-213) propose qu'il y ait plusieurs étapes préalables pour que l'attitude d'une personne l'amène à manifester un comportement donné à l'égard d'un objet. Premièrement, l'attitude doit être accessible à la mémoire dès l'observation de l'objet de l'attitude. Sans cela, l'attitude ne « guidera » pas le comportement. À ce moment-là, si l'attitude est accessible, elle servira de « filtre » à travers lequel l'objet sera perçu. Ce processus biaise considérablement la perception immédiate de l'individu sur l'objet. Si une personne adopte une attitude favorable à l'égard d'un objet et que son attitude est activée, elle est alors plus susceptible de remarquer les qualités de l'objet. De la même façon, une attitude négative mettra

l'emphase sur les défauts de l'objet. La perception sélective, deuxième étape du modèle, produit alors une perception de l'objet dans la situation immédiate qui est consistante avec l'attitude. Ces perceptions immédiates comprennent la définition de la situation que se fait la personne. Russel H. Fazio nous informe également que des règles normatives (en d'autres mots, faire ce qui est *politically correct*) peuvent affecter la définition de la situation que se fait la personne et, en fonction de l'attitude de cette dernière, en arriver à définir l'événement de telle manière que cet événement ne permettra pas à l'attitude de s'exprimer par le comportement. En situation où de telles règles ne dictent pas la définition de l'événement, la définition sera congruente avec l'attitude si elle est activée et perçue. C'est la définition de l'événement qui détermine la direction et la nature du comportement.

Mesure des attitudes

Le comportement, puisqu'il est visible, peut être analysé et mesuré, ce qui est beaucoup plus difficile pour l'attitude qui se cache quelque part dans les méandres du cerveau humain. « Une attitude n'est pas le comportement lui-même, mais l'état interne qui est inféré à partir de l'observation du comportement des individus. Une attitude est une disposition intérieure provenant des valeurs et dont l'organisation des facteurs perceptuels, émotifs et cognitifs guide l'individu et influence son comportement » (Boily, 1994 : 15). De plus, elle nous apprend que :

« Une attitude est généralement stable, comparée aux motivations qui vont guider le comportement. Ces motivations dépendent de la situation elle-même. L'attitude est donnée par les croyances et les intérêts, qui sont eux-mêmes guidés par les valeurs profondes de l'individu. En formation, lorsque l'on veut changer certains comportements, il faut travailler les attitudes, mais il ne faut pas ignorer les facteurs extérieurs qui peuvent influencer les comportements. De même, puisque changer une attitude est un comportement, il faut tenir compte des motivations qui interviendront dans la décision des apprenants de changer ou non cette attitude » (Boily, 1994 : 16).

Pour être mesurée, l'attitude devra, être auto-rapportée par une personne ou déduite à partir des comportements (par soi-même ou par un tiers) puisqu'elle est impossible à observer directement (Eagly et Chaiken, 1993 : 2).

Les chercheurs qui se sont intéressés à la mesure et à l'évaluation des attitudes (Thurstone, 1928, Ajzen et Fishbein, 1980, Eagly et Chaiken, 1993, Krosnick, Judd et Wittenbrink, 2005) ont donc dû chercher ou inventer des méthodes qui leur permettent d'inférer l'attitude d'une tierce personne ou d'eux-mêmes à partir d'intermédiaires « visibles ».

Depuis bien longtemps déjà, les spécialistes ont su développer des questionnaires à cette fin (Thurstone, 1928 ; Likert, 1932 ; Osgood, Suci et Tannenbaum, 1957). Par des questions écrites ou lues par une tierce personne, le répondant est amené à livrer ses attitudes positives ou négatives à l'égard de différents objets psychologiques. D'autres encore supposent que les attitudes peuvent également être déduites du comportement verbal ou non verbal, en observant les réactions physiologiques ou à partir de comportements observables que l'on associe à une attitude. Ils ont développé des expérimentations qui permettent d'interpréter les attitudes positives ou négatives d'une personne à l'égard d'un objet en fonction de leurs comportements²⁸.

Dans le cadre de la présente étude, nous chercherons à déduire les attitudes utiles à l'exercice du travail policier en considérant l'ensemble du discours des étudiants interrogés.

²⁸ À ce propos, l'expérience de Stanley Milgram utilisant la technique de la lettre perdue est célèbre (Milgram, Mann et Harter, 1965).

QUESTIONNEMENT ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Questionnement

Il ne fait aucun doute qu'à la fin de notre première enquête, nous possédions une meilleure compréhension de la perception des finissants en techniques policières à propos de leur conception du travail policier contemporain et des qualités qu'ils jugent importantes pour son exercice.

Il n'en demeurait pas moins vrai que notre compréhension nous apparaissait incomplète puisque nous n'avions questionné des étudiants qu'à la fin du programme de formation. Par exemple, nous avons constaté que les finissants étaient en mesure d'identifier un certain nombre de qualités qui leur semblaient importantes pour l'exercice du travail policier tout en justifiant parfois les raisons pour lesquelles ils les trouvaient importantes. Toutefois, nous observions aussi qu'ils éprouvaient de la difficulté à discuter de l'évolution de leurs perceptions quant à ces qualités. Admettant largement qu'il existait des différences entre les qualités qu'ils croyaient nécessaires au début de la formation et celles jugées importantes à la fin de la formation, ils arrivaient difficilement à nommer ces qualités et à les expliquer.

D'autres questions sont aussi apparues à la suite de l'analyse de ces premières données. Quelles qualités sont reconnues importantes par les étudiants avant même le début de leur formation ? Les qualités valorisées sont-elles les mêmes pour les étudiants en début de formation et pour les finissants ? Quelles qualités et attitudes le programme en techniques policières permet-il d'acquérir et de développer ? Les attitudes pourraient-elles être déduites du discours de nos répondants finissants et nouveaux dans le programme de techniques policières ?

Aussi, nous apparaissait-il pertinent de discuter des résultats de cette recherche avec nos collègues enseignants. Il nous semblait judicieux de connaître ce que les enseignants en techniques policières pensaient de ces qualités puisque ce sont les enseignants qui, pour reprendre l'expression de Philippe Perrenoud (1995), ont « à faire apprendre » en créant les situations favorables, les qualités souhaitables pour le travail policier contemporain et en

amenant les étudiants à développer des attitudes favorables à l'égard de ces qualités. Les qualités et attitudes que prônent les enseignants sont-elles en accord avec celles qui sont révélées par leurs étudiants ? C'est autour de ce questionnement que nous nous sommes lancés dans ce deuxième projet de recherche et que nous nous sommes penchés plus spécifiquement sur la question suivante : *Quelles sont les perceptions du travail policier contemporain et les qualités reconnues importantes pour son exercice chez les nouveaux étudiants inscrits au programme de techniques policières et comment se comparent-elles à celles des étudiants finissants, à celles énoncées dans la littérature et à celles identifiées par des enseignants en techniques policières ?*

Objectifs de la recherche

L'objectif général découle inévitablement de notre question de recherche et vise à *identifier les perceptions par rapport au travail policier contemporain et les qualités requises pour œuvrer au sein de la police contemporaine chez les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières et à voir comment elles se comparent à celles des étudiants finissants, à celles de la littérature et à celles des enseignants en techniques policières.*

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- 1) Définir le concept d'attitude au regard de la littérature scientifique ;
- 2) Connaître les perceptions des nouveaux étudiants en techniques policières par rapport au travail policier contemporain et les comparer à celles des finissants ;
- 3) Identifier, au début de la formation, les qualités jugées importantes par les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain ;
- 4) Identifier les qualités jugées importantes par les enseignants du programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain ;

5) Comparer les qualités jugées importantes et essentielles par les nouveaux étudiants en techniques policières pour exercer le travail policier à celles des étudiants finissants (Richard et Pacaud, 2007) et comparer l'ensemble des qualités identifiées par les nouveaux et les finissants à celles de la littérature ;

6) Identifier et décrire les attitudes utiles à l'exercice du travail policier en considérant l'ensemble du discours des étudiants interrogés.

ASPECTS DE LA MÉTHODOLOGIE

Choix méthodologique

Comme l'un de nos objectifs de recherche est d'établir une comparaison entre les résultats de la présente étude menée auprès des nouveaux étudiants inscrits au programme de techniques policières et les résultats obtenus lors de notre recherche précédente (Richard et Pacaud, 2007), nos choix méthodologiques devaient être identiques afin de nous permettre de comparer les données. Évidemment, comme il nous était impossible de revenir en arrière pour questionner les finissants sur le travail policier avant le début de leur formation, nous avons donc interrogé les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières de la même façon que nous l'avions fait avec les finissants au même programme une année plus tôt, c'est-à-dire en utilisant le même schéma d'entrevue. Nous avons ainsi poursuivi avec une orientation méthodologique qui s'inscrit dans une démarche empirico-inductive, favorisant une connaissance approfondie du thème à l'étude tout en mettant l'accent sur le point de vue des personnes concernées. Cette approche présente également l'avantage de nous familiariser avec les préoccupations et les perceptions des répondants. Comme notre thème de recherche en est un peu exploré et étudié, la démarche empirico-inductive est l'approche à privilégier pour documenter et comprendre ce type de phénomène (Guba et Lincoln, 1994). De plus, précisons que nos travaux sont d'inspiration descriptive et compréhensive. Selon Jean-Marie Van Der Maren (1995), une approche descriptive et compréhensive tente de rendre compte d'un phénomène en identifiant ses conditions d'apparition et ses dimensions et d'en dégager les lois, c'est-à-dire les principes et les structures dominantes de son fonctionnement et de son interaction avec l'environnement. C'est dans cette perspective que s'inscrivent nos travaux sur les étudiants en techniques policières.

Population à l'étude et échantillonnage des répondants

La population visée par cette étude est composée des étudiants admis en techniques policières au Campus Notre-Dame-de-Foy pour la session d'automne 2006, c'est-à-dire 88 personnes (en date

du 26 mai 2006). Rappelons que la population de notre première enquête était composée d'une cohorte de 24 étudiants finissants en techniques policières²⁹.

Pour sélectionner les répondants, nous avons repris les mêmes techniques d'échantillonnage que celles utilisées lors de notre première recherche, c'est-à-dire une méthode non probabiliste de volontaires jumelée à une méthode probabiliste de hasard simple. Le choix de cette stratégie d'échantillonnage est motivé par deux raisons : premièrement, elle est cohérente avec ce que nous avons déjà fait ; deuxièmement, elle nous permettait de constituer un échantillon plus grand puisque nous avons spontanément peu de volontaires qui faisaient d'eux-mêmes les démarches pour participer aux entrevues.

La technique de volontariat « consiste à faire appel à des volontaires pour constituer l'échantillon » (Beaud 1984 : 207). Dans un premier temps, nous avons donc fait parvenir une lettre invitant les nouveaux étudiants acceptés dans le programme de techniques policières à participer à notre recherche (voir annexe 1). Toutefois, comme le nombre de volontaires souhaités ne s'est pas manifesté spontanément, nous avons dû utiliser la technique de hasard simple qui « équivaut à un tirage au sort » (Dagenais 1991 : 107). La principale condition pour utiliser cette technique est celle-ci : le chercheur doit posséder une liste complète et à jour de la population étudiée, liste que nous pouvions aisément nous procurer. Nous avons donc contacté les étudiants concernés par cette méthode jusqu'à ce que notre échantillon ait atteint la dimension souhaitée. Nous avons ainsi constitué un échantillon de vingt répondants, ce qui représente 20,8% de la population à l'étude. Le fait d'avoir pu rencontrer une part aussi importante de la population à l'étude nous laisse croire que les données recueillies sont représentatives de la population.

²⁹ Nous soulignons dans notre première étude (Richard et Pacaud, 2007 : 23) que le « Campus Notre-Dame-de-Foy comptait aussi un autre groupe de finissants en techniques policières dans le profil appelé « accéléré ». Ces étudiants, qui ont déjà un diplôme d'études collégiales en poche, réalisent la formation en deux ans. Nous n'avons pas considéré ces derniers dans notre étude parce qu'ils nous semblaient, par la nature particulière du déroulement intensif de leur formation, moins représentatifs de l'ensemble des étudiants finissants en techniques policières au Québec ». Pour cette deuxième étude, nous avons considéré l'ensemble des étudiants admis puisqu'ils correspondaient au critère « nouvel étudiant admis au programme » et qu'aucun d'eux n'avait encore été soumis au programme. L'influence du programme intensif n'ayant pas encore affecté les répondants et plusieurs étudiants plus âgés se retrouvant indifféremment dans les groupes réguliers et accélérés. Il faut aussi noter qu'un autre groupe « accéléré » s'est ajouté au Campus Notre-Dame-de-Foy en 2006-2007. Ce sont ce choix méthodologique et l'augmentation du nombre d'étudiants admis en techniques policières qui expliquent pourquoi notre population est passée de 24 à 88 individus.

Notre échantillon est composé de trois répondantes de sexe féminin et de dix-sept répondants de sexe masculin³⁰. Ils sont âgés de 22 ans en moyenne, ce qui est assez élevé pour des étudiants en début de programme collégial. Ce fait peut s'expliquer facilement puisque plusieurs étudiants ont suivi d'autres formations avant d'être admis au programme de techniques policières.

Sept personnes interrogées déclarent avoir un membre de leur famille qui est déjà policier et dix autres ont déclaré avoir un ami policier, alors que cinq répondants n'ont aucun proche ni ami policier. La très grande majorité (17) d'entre eux travaille en plus d'étudier et sept répondants le font dans des domaines liés à la sécurité. De plus, quinze nouveaux étudiants rapportent des expériences de bénévolat précédant leur admission en techniques policières.

Collecte des données

La collecte des données s'est déroulée de mai à août 2006 auprès des étudiants nouvellement acceptés en techniques policières. Les entrevues se sont déroulées au Campus Notre-Dame-de-Foy et à la Grande bibliothèque nationale du Québec à Montréal. Pour accommoder certains répondants, nous avons pu les rencontrer à Montréal, leur évitant ainsi un déplacement important. Les entrevues se sont tenues avant leur entrée officielle en tant qu'étudiants en techniques policières, donc avant leur tout premier cours. Le but de cette démarche était de recueillir leurs opinions et perceptions personnelles avant qu'ils ne soient influencés d'une quelconque façon par leurs enseignants ou leurs nouveaux collègues de classe. C'était l'une des prémisses à laquelle les chercheurs tenaient beaucoup puisque l'un des objectifs de cette recherche était de comparer la perception des nouveaux et des finissants au programme.

À l'instar de notre première enquête, nous avons utilisé l'entrevue semi-dirigée comme technique de collecte des données. Cet outil, sans contredit l'un des plus populaires pour ce type de recherche (Fetterman, 1989 ; Savoie-Zajc, 2003), nous a permis de fouiller un sujet peu

³⁰ Il est à noter que les répondantes sont légèrement sous-représentées dans cette étude. En effet, notre base d'échantillonnage (qui est en fait notre population), qui était composée de 88 étudiants acceptés en techniques policières au Campus Notre-Dame-de-Foy en mai 2006, comptait 18 filles, ce qui représente une proportion de 20,5%, alors que notre échantillon contient 15% de répondantes. Lors de notre première recherche, les proportions de l'échantillon et de la population étaient identiques.

abordé, de relever différentes perceptions sur une même question, d'identifier et de décrire en profondeur les éléments choisis par nos étudiants répondants.

Cette technique d'enquête permet à l'interviewer d'utiliser un guide d'entrevue comportant un certain nombre de questions principales qui lui servent de points de repère. En même temps, la souplesse de la technique permet à l'interviewer d'aller au-delà des questions posées pour mieux comprendre les propos des répondants. Toutefois, il doit s'assurer d'obtenir les mêmes renseignements auprès des différentes personnes interrogées (Patton, 1980 : 200-201). Toutes les entrevues ont été effectuées en français et leur durée variait de quarante-cinq minutes à une heure et quinze minutes. Les entrevues ont été enregistrées sur support audio pour permettre de faire la transcription verbatim et de procéder à leur codification.

Rappelons que le protocole de l'entrevue semi-dirigée utilisé est le même que celui de notre précédente enquête. Il porte principalement sur les motivations des étudiants à devenir policier, les aspects positifs et négatifs qu'ils associent au métier, leurs perceptions des rôles des policiers et des interventions policières et les qualités qu'ils reconnaissent importantes pour exercer le travail policier, etc. Si nous voulions comparer des données, il nous fallait poser les mêmes questions que dans notre étude précédente. Bien entendu, certaines questions ont été adaptées à la population visée. Rappelons que ce protocole d'entrevue avait été élaboré par les deux chercheurs et avait été validé par des examinateurs externes et internes au Campus Notre-Dame-de-Foy : Francine Lavoie (professeure titulaire à l'Université Laval), Louis-Jacques Dorais (professeur titulaire à l'Université Laval), Jean-Marie-Angers (policier retraité et enseignant en techniques policières au Campus Notre-Dame-de-Foy), Alexandre Matte (policier retraité et enseignant en techniques policières au Campus Notre-Dame-de-Foy). Les qualités professionnelles de ces personnes nous apparaissaient tout à fait adéquates pour cette tâche puisqu'elles possèdent des expertises en recherche ou une excellente connaissance du domaine des études policières. Vous trouverez le schéma d'entrevue utilisé à l'annexe 2.

Pour recueillir le point de vue des enseignants en techniques policières, nous avons organisé deux groupes de discussion (*focus groups*), qui nous ont permis d'enrichir notre compréhension du phénomène à l'étude à partir du point de vue de personnes liées à la problématique (Morgan,

1998). En effet, tel que le souligne Paul Geoffrion (2003), les groupes de discussion permettent une compréhension plus approfondie d'un phénomène lorsque l'on veut comprendre le « pourquoi » des choses. Nos deux groupes de discussion nous ont permis de rencontrer neuf enseignants en techniques policières du Campus Notre-Dame-de-Foy. D'une part, nous désirions partager une partie de nos résultats avec nos collègues et, d'autre part, recueillir leur avis sur ces résultats. La composition des groupes d'enseignants participant aux groupes de discussion s'est faite à partir d'un échantillon de volontaires. Les discussions ont été enregistrées sur support audio pour permettre de faire la transcription verbatim et de procéder à leur codification.

Analyse des données

Afin de répondre aux objectifs de notre recherche, l'analyse de nos données s'est effectuée selon la même méthode que lors de notre première étude. Nous avons procédé de manière inductive à une analyse du contenu catégorielle des vingt entrevues semi-dirigées, en tentant de saisir les particularités et le détail des réflexions et des expériences personnelles de chacun des étudiants rencontrés. Bien entendu, nous avons développé tout un ensemble de catégories lors de notre première analyse, dont nous nous sommes servis pour la codification des nouvelles entrevues. Néanmoins, dans le but de garantir la plus grande fidélité possible aux propos de nos répondants, nous demeurions sensibles à la nécessité de créer de nouvelles catégories pour rendre compte le plus justement possible de leurs opinions et de leurs perceptions. La codification de nos données d'entrevue demeurait donc ouverte, tel que suggéré par Michael A. Huberman et Mathew B. Miles (1991). De plus, les connaissances provenant de la littérature sur les thèmes étudiés ont aussi été mises à profit dans le but de raffiner et d'appuyer cette analyse. « Analyser le contenu (d'un document ou d'une communication), c'est rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui est présenté, formuler et classer tout ce que « contient » ce document ou communication » (Muchielli, 1979 : 17). Il s'agit donc de faire subir aux données recueillies une série d'opérations intellectuelles pour 1) identifier des régularités dans les discours recueillis ; 2) leur conférer un caractère généralisable ; et 3) interpréter ce qu'on a appris (faire des liens avec la théorie) et en tirer des conclusions (Bardin, 1993 : 26 et 32). Rappelons qu'il est très difficile de décrire la démarche entreprise afin d'analyser toutes les données recueillies. Tel que le dit Bardin (1993 : 30), « [i]l n'y a pas de prêt-à-porter en analyse de

contenu, simplement quelques patrons de base ». Ainsi que le note Deslauriers (1987 : 147), cette démarche consiste principalement à « écouter, transcrire, prendre des notes, lire, ordonner le matériel, l'organiser, le regrouper, lui donner une forme ».

Considérations éthiques

Les chercheurs ont pris tous les moyens nécessaires pour respecter les règles d'éthique propres à la recherche, c'est-à-dire qu'ils ont pris en considération le bien-être physique, social, psychologique, ainsi que le droit à la vie privée et à la dignité. Ils ont veillé à ce que les droits des personnes en cause soient protégés. La confidentialité la plus totale, qui va de soi en recherche sociale (Crête, 2003), a été assurée à tous nos répondants.

Dans un premier temps, les personnes acceptant de participer aux entrevues ont été invitées à signer un formulaire de consentement les informant du projet de recherche, de leur implication audit projet, et signifiant leur libre acceptation d'agir à titre de répondants. De plus, les répondants d'âge mineur ont dû faire signer un formulaire de consentement par leurs parents. Vous retrouverez, à l'annexe 3, une copie type des formulaires de consentement utilisés.

Dans un deuxième temps, étant donné la petitesse de la population à l'étude et pour garantir l'anonymat et la confidentialité auxquels les répondants ont droit, nous nous sommes assurés de ne présenter aucune information permettant de les identifier (âge, sexe, expériences particulières, références à des événements) lorsque nous citons leurs propos. C'est pour cette même raison que nous avons choisi de ne pas attribuer de pseudonyme à nos répondants.

LES RÉSULTATS

Les perceptions sur le métier de policier

Les rôles de la police

Comme la base de notre questionnement concerne la perception et la compréhension du travail policier chez les étudiants en techniques policières, nous les avons interrogés sur les rôles qu'ils attribuent aux policiers.

De prime abord, les réponses les plus fréquemment obtenues se rapportent aux nomenclatures officielles énoncées notamment aux articles 48, 50 et 69 de la *Loi sur la police*³¹ : il s'agit de *protéger et de servir* ainsi que de *maintenir la paix et l'ordre*. Ces rôles sont, semble-t-il, largement bien connus par la population en général et le sont aussi, sans grande surprise, par les nouveaux étudiants admis en techniques policières. Pour certains répondants, il s'agit même de « formules clichés ». Les nouveaux étudiants paraissent bien conscients de leur futur rôle dans le maintien de l'ordre public. D'ailleurs, certains considèrent que les policiers en sont les derniers gardiens. « Sans la police, ce serait le chaos et l'anarchie », ils sont là pour « s'assurer que tout le monde reste dans le droit chemin » et « qu'il n'y ait pas de débordement et que tout fonctionne bien ». Ces deux rôles sont mentionnés à onze reprises par nos vingt répondants.

En lien avec ces deux rôles, les nouveaux étudiants mentionnent à dix reprises que les policiers ont pour devoir de *faire observer les lois*. On retrouve aussi, mentionné par deux répondants, le

³¹ **48.** « Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective énoncée aux articles 50 et 69, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs.

50. « La Sûreté du Québec, corps de police national, agit sous l'autorité du ministre de la Sécurité publique et a compétence pour prévenir et réprimer les infractions aux lois sur l'ensemble du territoire du Québec.

« La Sûreté a également compétence pour prévenir et réprimer les infractions aux règlements municipaux applicables sur le territoire des municipalités sur lequel elle assure des services policiers.

69. « Chaque corps de police municipal a compétence sur le territoire de la municipalité à laquelle il est rattaché ainsi que sur tout autre territoire sur lequel il assure des services policiers, pour prévenir et réprimer les infractions aux règlements municipaux.

Voir :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/P_13_1/P13_1.htm

rôle que les policiers assument de *rechercher les auteurs de crimes et d'infractions et de les traduire devant les tribunaux*. Voici quelques extraits qui montrent comment ils s'expriment à propos de l'ensemble de ces rôles explicitement mentionnés dans la *Loi sur la police* :

J'y vais avec la phrase fétiche entendue dans les films : « Protéger et servir les citoyens ». C'est cliché parce qu'on l'entend dans les films, mais je pense que c'est une affaire très importante. Protéger surtout, c'est vraiment le rôle premier. Protéger les citoyens du danger, c'est vraiment l'affaire la plus importante.

Le rôle principal, en gros, c'est d'assurer la paix puis protéger les citoyens.

Premièrement, faire respecter la loi parce que tout le monde sait que s'il n'y avait pas de loi, ce serait l'anarchie. Si tout le monde faisait à sa tête, ça n'irait pas bien. Ça irait encore plus mal que ça va actuellement sur la terre.

On a beau avoir les avocats et les juges, mais s'il n'y a personne pour les arrêter ces personnes-là [des criminels]...

En grande partie que c'est de maintenir l'ordre. [...] Parce que... vous serez d'accord avec moi, ce serait le chaos s'il n'y avait pas de police. C'est comme le bon sens de la société si on peut dire. [...] Parce que si tout le monde commence à sortir de la voie, du chemin qui est tracé, ça n'aura plus de sens.

Assurer, la paix en arrêtant des criminels et des bandits. S'il y en a moins en liberté, ça assure la paix des citoyens.

Ensuite, les répondants rencontrés soulignent différents rôles de la police, que l'on pourrait associer à l'« approche communautaire ».

Premièrement, six d'entre eux mentionnent le rôle *d'agent de prévention* des policiers, qui est souvent associé à des conférences dans les écoles et à l'idée de « mettre le doigt sur le danger avant qu'il n'arrive ». Ce rôle est associé à différentes idées : la prévention du crime, la sensibilisation à des règles de sécurité, la prévention du danger, etc. :

Ça peut être de la prévention dans les écoles. Ça peut être des avertissements au niveau de la sécurité routière. Si la personne roule à 120, on peut ne pas nécessairement lui donner un ticket, ça peut être de lui donner un avertissement pour lui dire d'aller plus lentement.

À mon école on avait un policier éducateur, il pouvait sensibiliser les jeunes sur toutes sortes de sujets.

Deuxièmement, chez cinq de nos répondants, on retrouve l'idée que les policiers ont pour rôle de *favoriser le sentiment de sécurité* auprès des citoyens afin de les rassurer et de les mettre en confiance :

Le rôle du policier, c'est de sécuriser les gens. Quand une personne est insécure (*sic*) [lire inquiète] dans sa maison, juste de voir une police passer en face de chez elle, ça va la sécuriser. Aussi, par exemple, dans un accident, si les gens savent qu'il y a une police, ils vont être plus relaxes.

D'aller sur les lieux, de veiller à la sécurité, à la confiance, ça, c'est la première chose. Bien, dans le fond, c'est d'établir une région sécuritaire pour rassurer tout le monde.

Troisièmement, bien que les nouveaux étudiants rencontrés n'associent pas la résolution de problèmes à un processus à long terme visant à agir sur des problématiques sociales, cinq d'entre eux soulignent que les policiers ont le rôle de *résoudre des problèmes* « un peu partout » et « dans diverses situations [souvent difficiles] de la vie quotidienne » :

Lorsqu'il y a une dispute, c'est de faire tomber la poussière, d'écouter les deux versions, de se servir de son jugement, de son expérience et des cours reçus pour résoudre la situation. C'est d'atténuer les difficultés, d'intervenir dans diverses situations de la vie quotidienne. Il y a une partie très communautaire dans le métier de policier.

C'est beaucoup de désamorcer des situations. Le rôle de la police, ça va être d'essayer d'empêcher des situations de dégénérer davantage. [...] S'il y a une bataille qui éclate dans un bar et que ça se ramasse dans la rue, la police va arriver et séparer les gens, demander ce qui s'est passé et ramener la situation à la normale.

Enfin, dans les rôles mentionnés que l'on peut associer aux principes de la police communautaire, un seul répondant élabore sur l'importance « d'être plus proche des citoyens ».

Un autre rôle identifié par six de nos nouveaux étudiants, qui ne figure pas explicitement dans la littérature ou dans la *Loi sur la police*, est celui d'*aider les gens*. Tout comme les finissants rencontrés lors de notre première étude, ils parlent principalement de « venir au secours » de

« victimes » dans diverses situations où elles sont en détresse lors d'un accident, d'un vol, d'une agression ou de n'importe quelles autres circonstances exigeant l'intervention des policiers. On y retrouve, en quelque sorte, l'idée que les policiers sont mandatés pour « aider la société » à mieux fonctionner.

D'autres rôles dignes de mention, décrits par nos répondants, dépassent les descriptions faites dans la *Loi sur la police*, dans la littérature et par la majorité des services de police. Notons que ces rôles, tout comme le précédent, ne s'y opposent toutefois pas. Ils sont, d'abord, *agir peu importe les circonstances* (quatre mentions), qui soulève l'idée que les policiers sont souvent « les premiers intervenants » et qu'ils ont pour devoir de « toujours intervenir, peu importe la situation », qu'ils soient en service ou en congé, parce qu'ils sont formés pour cela et « qu'ils savent quoi faire ». Ensuite, trois répondants identifient l'importance de leur *rôle de modèle et d'exemple* vis-à-vis leurs concitoyens. Les policiers doivent servir et donner l'exemple et adopter une conduite irréprochable. Enfin, deux différents rôles sont mentionnés à une reprise chacun : *comprendre la société et s'y adapter* ainsi qu'*améliorer la société*.

Il paraît donc exister une assez bonne concordance entre la compréhension des étudiants nouvellement admis en techniques policières lorsque nous les interrogeons sur leur rôle comme futurs policiers et les différentes descriptions du travail policier qu'il nous a été possible de recenser auprès de différents services de police et dans la littérature. Les répondants comprennent les rôles traditionnellement reconnus à la police, tout en étant capables de déborder de ce cadre et d'identifier des rôles relatifs à l'approche communautaire. On peut considérer que, dans leurs mots, les étudiants rencontrés ont décrit, en majeure partie, le travail policier tel que présenté par les articles 48, 50 et 69 de la *Loi sur la police*, ainsi que dans la littérature traitant du travail policier.

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les rôles de la police

Lorsque l'on compare les réponses obtenues auprès des nouveaux étudiants à celles fournies par les finissants, il est possible de constater que leur compréhension des rôles des policiers est à peu près semblable à quelques nuances près.

Soulignons premièrement que les nouveaux étudiants se sont davantage cantonnés dans des réponses proches du discours officiel des services policiers ou à des phrases « fétiches des films », pour reprendre les propos de l'un d'eux. En effet, 55% des nouveaux étudiants ont identifié *protéger et servir*, 55% *maintenir la paix et l'ordre* et 50% *faire observer les lois* ; alors que ces proportions sont respectivement de 41%, 35% et 47% chez les finissants.

Deuxièmement, nous nous attendions à ce que les rôles que l'on peut associer à l'approche communautaire (prévenir, résoudre des problèmes, favoriser le sentiment de sécurité et se rapprocher des citoyens) soient davantage identifiés par les finissants. Tel n'est pas le cas. En effet, ces rôles sont identifiés dans les mêmes proportions (variations de quelques pourcents) par les nouveaux et les finissants. C'est donc dire que les nouveaux étudiants inscrits au programme de techniques policières sont tout aussi conscients de ces rôles que les finissants après l'« expérience techniques policières ».

Troisièmement, le seul élément qui distingue réellement les nouveaux étudiants des finissants est le fait que 82% des finissants ont identifié le rôle que les policiers ont *d'aider les gens* contre seulement 30% chez les nouveaux. L'« expérience techniques policières » a donc laissé des traces en ce qui concerne l'importance de l'esprit de service (même si quelques bémols sont à y apporter, comme nous l'avons souligné dans notre premier rapport, – nous y reviendrons plus loin). En effet, selon les finissants interrogés, il semble qu'aider ses concitoyens soit un rôle de premier plan que les policiers se doivent de remplir. Notons aussi que les finissants sont deux fois plus nombreux que les nouveaux étudiants (29% contre 15%) à concevoir que les policiers ont le rôle de servir d'exemple devant leurs concitoyens.

Perceptions sur les activités et interventions policières quotidiennes

Pour bien saisir la compréhension du travail policier chez les nouveaux étudiants, nous avons jugé pertinent de les interroger sur les activités quotidiennes des policiers et sur des interventions pour lesquelles ils pensent être le plus souvent appelés à agir. Lors de l'entrevue, chacun des nouveaux étudiants était invité à identifier les cinq genres d'interventions qui représentent le mieux le travail que le policier peut devoir effectuer lors de ses quarts de travail. Cette question avait pour but de saisir la compréhension du travail policier quotidien chez nos répondants. Bien que quelques-uns des répondants aient insisté sur la difficulté qu'ils éprouvaient à répondre à cette question « parce qu'ils n'étudient pas encore en techniques policières », la majorité d'entre eux a identifié cinq genres ou plus d'interventions ou d'activités. Ainsi, tel que le montre le tableau 4, nos vingt répondants ont identifié au total cent onze éléments de réponse associés à des activités ou à des interventions policières qui représentent, selon eux, leurs futures activités professionnelles.

Tableau 4: Activités et interventions policières selon les nouveaux étudiants

Types d'interventions³²	Fréquence	Taux
<u>Activités criminelles</u>	<u>41</u>	<u>36,9%</u>
Crimes avec violence	23	20,7%
Crimes contre la propriété	8	7,2%
Autres crimes	10	9,0%
<u>Sécurité routière</u>	<u>30</u>	<u>27,0%</u>
<u>Questions d'insécurité</u>	<u>12</u>	<u>10,8%</u>
<u>Questions de désordre et de problèmes sociaux</u>	<u>18</u>	<u>16,2%</u>
<u>Autres³³</u>	<u>10</u>	<u>9,0%</u>
Interventions planifiées	5	4,5%
Rédaction des rapports	3	2,7%
Informations touristiques	1	0,9%
Services dépassant le mandat policier	1	0,9%
Total	111	100%

³² Cette classification est empruntée à Lionel Prévost (1999).

³³ Inspirés des propos de nos répondants.

Plus du tiers des éléments de réponse mentionnés (41) identifient des interventions en lien avec des activités criminelles. Dans cette catégorie, les nouveaux étudiants rencontrés ont d'abord fourni 23 exemples de crimes avec violence (dix-sept cas de violence conjugale, deux cas de violence familiale, deux cas de meurtre et un cas de voie de fait). Ensuite, ils ont identifié huit exemples d'interventions en lien avec des crimes contre la propriété (des vols ou des entrées par effraction). Enfin, ils ont mentionné des exemples relatifs à des crimes divers : trafic de stupéfiants (cinq mentions), vandalisme (deux mentions), conduite en état d'ébriété (une mention), délit de fuite (une mention) et alerte à la bombe (une mention).

Trente éléments concernent des activités reliées à la sécurité routière. Il s'agit généralement d'activités de radar pour contrôler la vitesse sur les routes, l'attribution de constats d'infraction, l'intervention lors d'accidents de la route et d'activités relatives à la circulation.

Douze exemples ont été fournis en ce qui a trait aux questions d'insécurité. On y souligne principalement les plaintes de bruit (sept mentions), les chicanes entre voisins où les policiers interviennent en tant que médiateurs (trois mentions) et les appels pour des alarmes (deux mentions).

Dix-huit mentions ont aussi été faites en ce qui concerne les questions de désordre et de problèmes sociaux. On y parle notamment des batailles à la sortie des bars (six mentions), des activités de prévention et de sensibilisation à propos de différents problèmes sociaux (cinq mentions), de désordre sur la voie publique (trois mentions), des tentatives de suicide (une mention), des descentes dans les bars (une mention), des interventions auprès des sans-abri (une mention) et de la recherche de personnes disparues (une mention).

Pour terminer, dix activités associées au travail policier, mais dépassant la typologie que nous empruntons à Lionel Prévost (1999), ont été soulignées par nos répondants. Cinq d'entre eux ont parlé d'activités que nous avons regroupées dans la catégorie des interventions planifiées. Il peut s'agir, par exemple, d'escorter des personnalités publiques, de superviser les activités lors d'une manifestation, d'assurer la sécurité lors d'événements, etc. Trois autres répondants ont souligné le fait que les policiers ont à rédiger des rapports. Enfin, une mention concerne le fait que les

policiers peuvent être amenés à fournir des informations d'ordre touristique pour aider des personnes qui sont quelque peu égarées et une autre mention est effectuée à propos de questions qui dépassent le mandat policier (référer une personne à la Régie du logement ou à la Cour des petites créances).

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les activités et interventions policières quotidiennes

Comment les perceptions des nouveaux étudiants inscrits en techniques policières se comparent-elles à celles des finissants ? Premièrement, nous pouvons affirmer que les deux groupes interrogés sont davantage conscients de la diversité des tâches qu'ils auront à accomplir (« on appelle la police pour tout ») que de leurs proportions réelles quotidiennes. En effet, ils surestiment l'importance de certaines activités au détriment des autres. Nous avons vu plus haut que les appels reçus par les services policiers concernent des activités criminelles dans des proportions variant entre 20% et 30%, alors que nos nouveaux étudiants les identifient dans une proportion de près de 37%. De surcroît, dans la catégorie des interventions policières reliées à des activités criminelles, il y a une surreprésentation des crimes contre la personne dans l'esprit de l'ensemble de nos répondants. Cinquante-six pourcent (56%) de l'ensemble des étudiants interrogés parlent des infractions criminelles, alors que selon les statistiques du ministère de la Sécurité publique (2006a : 17), les crimes contre la personne ne représentent que 19,5% des infractions au *Code criminel*. Aussi, toujours selon le ministère de la Sécurité publique (2006a : 17), les crimes contre la propriété, qui constituent 71,2% des crimes, ne sont reconnus que dans une proportion de 19,5% par nos nouveaux étudiants. D'autre part, même si l'on sait, selon Lionel Prévost (1999), que les appels liés aux questions d'insécurité représentent, dans la réalité, le plus grand nombre d'appels reçus par les services policiers, ils représentent seulement 10,9% des éléments de réponse fournis par nos répondants.

Lorsque nous comparons les réponses données par les nouveaux étudiants et celles apportées par les finissants (voir le tableau 5), force est de constater que dans de fortes proportions, leurs représentations des interventions et des activités qu'ils auront à effectuer sont à peu près les mêmes, c'est-à-dire que l'« expérience techniques policières » ne semble pas permettre aux

étudiants de prendre plus clairement conscience des activités et interventions policières quotidiennes qu'ils seront amenés à effectuer.

Tableau 5: Comparaison des types d'intervention en % entre les nouveaux étudiants et les finissants

Types d'interventions	Taux finissants	Taux nouveaux
<u>Activités criminelles</u>	<u>43,5%</u>	<u>36,9%</u>
Crimes avec violence	26,1%	20,7%
Crimes contre la propriété	8,7%	7,2%
Autres crimes	8,7%	9,0%
<u>Sécurité routière</u>	<u>21,7%</u>	<u>27,0%</u>
<u>Questions d'insécurité</u>	<u>17,4%</u>	<u>10,8%</u>
<u>Questions de désordre et de problèmes sociaux</u>	<u>13,1%</u>	<u>16,2%</u>
<u>Autres</u>	<u>4,3%</u>	<u>9,0%</u>
Interventions planifiées	-	4,5%
Rédaction des rapports	1,1%	2,7%
Informations touristiques	1,1%	0,9%
Services dépassant le mandat policier	2,2%	0,9%
Total	100%	100%

Ce qui frappe globalement dans ce tableau, c'est la conception qu'ont les étudiants en techniques policières des interventions qu'ils auront à effectuer en lien avec les infractions au *Code criminel*. En effet, bien que le taux de criminalité au Québec ait fléchi de 19% entre 1997 et 2005 (ministère de la Sécurité publique, 2006a : 15), les étudiants surestiment toujours ce genre d'intervention dans le travail quotidien des policiers. À titre d'exemple, il est intéressant de noter que la grande majorité des exemples fournis par nos répondants (82% chez les nouveaux et 70% chez les finissants) dans la catégorie « crimes avec violence » concerne des cas de violence familiale et de violence conjugale. Pourtant, selon les récentes statistiques du ministère de la Sécurité publique (2006b : iii), 23% des infractions enregistrées contre la personne avaient été commises dans un contexte conjugal. Il existe donc une surreprésentation de ce type de crime dans l'esprit des étudiants en techniques policières.

L'attrait pour le métier : qu'est-ce qui les motive à vouloir devenir policier ?

Nos entrevues nous ont permis de dégager plusieurs motivations qui poussent nos répondants à vouloir devenir policier. Celle qui a été nommée le plus fréquemment (onze reprises) fait référence au *rêve d'être policier ou à la fascination pour la profession*. Pour plusieurs nouveaux étudiants en techniques policières, ce choix de carrière représente un rêve caressé depuis plusieurs années, parfois même depuis qu'ils sont « tout-petits » :

C'est un désir personnel que j'ai depuis longtemps. [...] Si je ne devenais pas policier, j'aurais peut-être l'impression d'être passé à côté de quelque chose que j'aurais aimé faire.

J'ai toujours voulu travailler pour les urgences, le 911, les pompiers ou la police, un des trois. Et c'est celui-là que j'ai décidé de faire.

Certains répondants soulignent qu'ils viennent à la formation après avoir hésité ou tenté autre chose, notamment par manque de confiance en eux ou en leurs capacités à être admis au programme :

Je regarde beaucoup *Métier policier* à la télévision. Quand il y a des émissions là-dessus, je m'y intéresse. J'ai tout le temps aimé ça. Puis, comme je vous l'ai dit, en entrant au cégep la première fois, je n'ai pas osé faire une demande. Peut-être parce que j'avais peur que mes notes ne soient pas assez fortes.

Je dirais que c'est vraiment à l'intérieur de moi. Ça fait très longtemps que je regarde le métier de policier. J'ai juste jamais eu le *guts* [courage] de foncer vers ça.

La deuxième motivation la plus souvent soulignée (neuf reprises) concerne *l'aspect social du travail policier et l'aide* que nos répondants désirent apporter à leurs concitoyens afin de contribuer « à l'évolution et à la bonne marche de la société ». Voici ce que deux répondants en ont dit :

Je sentais toujours le besoin d'aider les gens. [...] Je voulais faire quelque chose pour aider les gens, je pense que c'est ça qui m'a emmené vers techniques policières.

Ça paraît « têteux », mais j'aime le contact avec les gens. Et je sens que je peux... je ne sais pas comment dire ça... Pas que je peux aider... mais oui, que je peux aider dans le fond.

Sept répondants ont expliqué, à l'aide de nombreux exemples, le fait que le travail policier semble représenter un *métier d'action* parce que « ça bouge », « qu'il n'y a pas de routine » et « qu'on n'est pas dans un bureau toute la journée ». Cet aspect semble grandement les motiver à vouloir s'investir dans cette carrière :

Premièrement, je ne voulais pas faire de travail de bureau de neuf à cinq et être assis dans un bureau. Je ne voulais pas faire un travail conventionnel comme ça, [...] Je suis plus une personne technique, je suis une personne d'action. C'est pour ça que j'ai choisi ça. C'est plus un métier d'action qui bouge.

J'aime l'action, les expériences, l'aventure un peu, puis là, j'ai tout le temps hésité. [...] C'est de l'action quand même, c'est plus mon genre de métier.

L'*influence des modèles policiers* (amis, membres de la famille ou représentations des policiers dans les médias) constitue une motivation importante pour six répondants. Le fait d'*aimer et de valoriser la justice*, d'y « croire vraiment » ou de « détester les injustices » est une motivation identifiée par quatre de nos nouveaux étudiants en techniques policières. Les *nombreuses possibilités de carrière* qu'offrent les milieux policiers, la *diversité des interventions* et le fait qu'on se reconnaît la *personnalité ou les qualités personnelles* pour exercer le métier de policier sont des motivations mentionnées à trois reprises chacune. Le *goût pour les défis* ainsi que la *sécurité et la stabilité d'emploi* sont des motivations dignes de mention pour deux répondants.

Comparaisons nouveaux et finissants sur les motivations à vouloir devenir policier

Le tableau 6 présente les principaux éléments de réponse fournis par nos deux échantillons sur ce thème ainsi que les proportions dans lesquelles ils ont été nommés.

Tableau 6: Motivations à la carrière policière

Motivations	Taux nouveaux	Taux finissants
Rêve et fascination	55%	41%
Aspect social/entraide	45%	35%
Métier d'action	35%	65%
Influence des modèles	30%	29%
Croire à la justice	20%	-
Personnalité et qualités personnelles	15%	53%
Métier diversifié	15%	18%
Possibilités de carrière	15%	18%
Défis, risques et challenges	10%	35%

Les nouveaux et les finissants semblent plutôt en accord sur quatre éléments. Il s'agit de l'*aspect social et de l'aide* qu'on peut apporter, de l'*influence des modèles*, des nombreuses *possibilités de carrière* anticipées ainsi que le fait qu'ils associent le travail policier à un *travail diversifié* leur permettant d'exécuter des tâches très différentes les unes des autres. Les principales différences résident dans les motivations suivantes.

Premièrement, les finissants se reconnaissent davantage la *personnalité et les qualités* pour l'exercice du métier de policier. Après avoir vécu l'« expérience techniques policières » qui a duré trois ans, on a eu le temps d'y réfléchir et d'en faire une motivation de premier plan. Les apprentissages augmentant, on a pu prendre confiance en sa capacité d'accomplir le travail policier. Le fait de savoir « qu'on va être bon là-dedans » semble être une motivation importante pour plusieurs finissants.

Deuxièmement, le fait que le travail policier soit considéré comme *un métier d'action* représente une motivation nettement plus importante pour les finissants que pour les nouveaux étudiants. Bien que cette conception ne soit pas totalement fautive, le travail policier est aussi, par moment, très routinier. À vrai dire, ça ne bouge pas toujours autant que certains étudiants paraissent parfois le souhaiter. En vérité, nous aurions cru que ces éléments seraient davantage identifiés par les étudiants nouvellement admis et qu'ils soient plus nuancés par nos finissants. Tel n'est cependant pas le cas. Notons également que les *défis, risques et challenges* (fréquemment nommés les « sensations fortes ») que procure le travail policier sont aussi une motivation sur laquelle les finissants insistent davantage que les nouveaux. Nous aimerions comprendre ce qui explique qu'après trois ans en techniques policières, cette perception du *travail d'action* persiste pour la moitié de nos répondants alors que selon plusieurs policiers, ça ne représente pas la réalité. Malheureusement, les données recueillies ne nous permettent pas de fournir une réponse à cette question.

En terminant, soulignons que deux motivations sont davantage présentes dans le discours des nouveaux étudiants. D'une part, il s'agit du *rêve de devenir policier* ainsi que de la *fascination* qu'il exerce sur nos répondants et, d'autre part, du fait de *croire à la justice*.

Quels sont les aspects positifs du travail policier selon les nouveaux étudiants ?

Afin de mieux comprendre l'intérêt des nouveaux étudiants admis au programme de techniques policières à s'engager dans la carrière policière, nous leur avons demandé quels sont, à leur avis, les aspects positifs du travail policier. Au total, quinze aspects positifs ont été identifiés par nos répondants.

La réponse la plus souvent avancée (douze reprises, 60%) par les nouveaux étudiants est l'*aide* qu'ils ressentent pouvoir apporter à leurs concitoyens. Ils valorisent particulièrement l'aide apportée aux victimes d'actes criminels, à des personnes dont la sécurité est en péril ou le fait de contribuer à maintenir la paix et de prévenir les situations où la sécurité des citoyens pourrait être en danger à cause d'actes délictueux (par exemple, arrêter quelqu'un en état d'ébriété). Voici quelques exemples des commentaires recueillis :

Dès qu'une personne aura besoin d'aide n'importe où dans la ville, tu sais que tu vas être là. Un autobus fait un accident, tu sais que tu vas être là. Tu sais que tu es formé pour ça. Tu vas être le premier sur les lieux, avant les pompiers et avant l'ambulance.

C'est un honneur d'avoir la chance d'intervenir pour aider les gens. (...) Par conséquent, c'est de contribuer à la sécurité et au mieux être de tous. Que ça soit le patrouilleur qui arrête quelqu'un qui est en état d'ébriété, ou un enquêteur qui finit par mettre le grappin sur un meurtrier, les deux ont un impact.

C'est l'aide directe qu'on apporte aux gens. Il y a un hold-up, si tu arrives à temps, tu sauves peut-être des vies. La plupart des appels ne sont pas pour de grosses choses, mais ça prend juste un appel important pour qu'il y ait la vie de quatre ou cinq personnes en danger. Une vie de sauvée, c'est quelque chose. Même une personne qui est blessée au bras, qui ne peut plus se servir de son bras, c'est important. Chaque chose comme ça, chaque petite chose que tu peux empêcher, tu peux te dire : « J'ai fait un bon travail ».

Le travail pour autrui, ça, je trouve ça génial.

Au deuxième rang des aspects positifs, notons que la moitié des nouveaux étudiants en techniques policières nous parle de *l'importance du travail d'action*, de l'impression qu'ils ont *d'éviter la routine* et d'aller vers la *diversité des tâches* lorsqu'ils choisissent le travail policier. Voici ce que deux d'entre eux en disent :

Le plus positif ? Le fait de ne pas travailler de neuf à cinq. Ce n'est pas que du travail de bureau, on est sur le terrain... Le fait que ce soit différent à chaque jour. Tu as beau faire de la patrouille, mais tu ne rencontres jamais les mêmes difficultés. C'est un métier d'action qui bouge. Tu fais quelque chose de concret, ce n'est pas juste sur papier.

Le travail est très plaisant à effectuer, ça bouge beaucoup. On n'est pas assis dans un bureau toute la journée, on est plutôt tout le temps sur un pied d'alerte.

Au troisième rang sont nommés les aspects positifs liés au *prestige et à la valorisation de soi*. En effet, près du tiers des personnes interrogées aborde l'importance que revêt la carrière policière quant à la valorisation et au prestige qu'elles en retirent. Certaines en parlent même comme d'un rêve. Voici quelques exemples de commentaires recueillis :

L'image qu'on a des policiers, je trouve, depuis que je suis jeune, que c'est du monde important qui protège les gens et j'aime beaucoup cette image-là.

C'est sûr que, globalement, le travail policier n'est pas toujours plaisant, mais je pense qu'il y a un sentiment de satisfaction. Quand on règle une situation violente ou qu'on la désamorce, ça doit être assez valorisant. On a aussi l'impression de faire quelque chose de bien pour la société, même si des fois, on a peut-être l'impression de tout le temps recommencer.

Au quatrième rang des aspects positifs du travail policier, le quart des nouveaux étudiants rencontrés ont identifié, d'une part, *l'importance du travail et de l'esprit d'équipe* et, d'autre part, *l'aspect social* (où l'important, c'est d'être « en contact avec du monde »). D'abord, voici quelques extraits d'entrevue au sujet du *travail et de l'esprit d'équipe* où nos répondants expliquent qu'ils apprécient le travail d'équipe et qu'ils aiment le fait de pouvoir compter les uns sur les autres à tout moment :

Moi, je suis un gars de coopération, j'aime travailler en équipe. J'aime aider autant que de me faire aider. Quand je suis en difficulté, j'aime qu'on m'aide et quand quelqu'un est en difficulté, j'aime ça aider.

Le travail d'équipe, je trouve que c'est un avantage. Moi, j'aime bien ça.

À propos des *aspects sociaux* qu'ils associent à l'exercice du travail policier, certains disent apprécier le travail humain, le fait de ne pas être seul, le fait de rencontrer des gens et d'échanger avec eux. Ils nous disent brièvement :

Il faut que je rencontre du monde et que j'aide des gens.

Tu travailles avec des gens aussi. Tu peux souvent parler avec du monde.

Au cinquième rang, quatre étudiants expriment apprécier le fait qu'ils se voient comme des travailleurs au mandat exceptionnel, qui viennent gérer des crises qui risqueraient de dégénérer sans leur apport. Ils se considèrent parfois un peu comme des *sauveurs*. Voici un exemple fourni par un répondant qui discute de violence conjugale :

J'arrive dans une situation où une madame se fait battre, j'interviens, j'arrête son mari, elle me dit merci, tu m'as sauvé la vie. Bien cela, c'est une satisfaction

personnelle. Donc, la satisfaction personnelle d'aider les gens, de savoir que tu les as protégés et que tu as donné un service qui a apporté quelque chose aux gens.

Ils croient que la carrière policière leur permettra de prendre le contrôle de situations exceptionnelles, voire dramatiques, qu'ils pourront gérer efficacement grâce au mandat qui leur a été confié, à l'expertise qu'ils auront acquise sur le terrain et à leurs qualités personnelles. Voici ce qu'ils en disent :

Quand il y a un ménage qui va mal, par exemple un monsieur bat sa femme... C'est sûr que moi, notre rôle, je le vois positivement. Si on peut libérer la personne de ça, je pense que c'est quelque chose qui va être très positif. Humainement, ça nous fait de quoi pareil. C'est la même affaire pour quelqu'un qui est en péril ou qui est menacé par une arme, si on peut réussir à la libérer sans avoir à utiliser notre arme et après la rassurer, c'est positif.

J'ai toujours dit aux autres lorsqu'il y avait quelque chose de difficile à faire, confie-le moi et je vais le faire. J'ai toujours voulu... pas être en première ligne, mais être là. J'ai l'impression que je peux bien juger, départager. J'ai ce sentiment-là.

Enfin, soulignons que les éléments suivants n'ont été soulignés que par quelques nouveaux étudiants comme étant des aspects positifs du métier de policier : *les défis* (trois mentions), *les avantages financiers et les bénéfices économiques* (trois mentions), *la possibilité de faire respecter la loi* (trois mentions), *l'importance accordée à la forme physique* (deux mentions), *les possibilités de carrière* (deux mentions), *servir de modèle* (une mention), *le fait d'avoir un certain pouvoir* (une mention), *la possibilité d'exercer un travail autant intellectuel que physique* (une mention) et *la possibilité de satisfaire sa curiosité* (une mention).

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les aspects positifs associés au travail policier

Tel que présenté dans le tableau 7, on peut constater qu'il y a plusieurs similitudes entre les aspects positifs identifiés par les nouveaux et les finissants.

Tableau 7:
Aspects positifs associés au travail policier par les nouveaux et les finissants

Aspects positifs	Taux nouveaux	Taux finissants
La possibilité de venir en aide	60%	59%
Un métier d'action/diversifié/peu routinier	50%	47%
La valorisation et le prestige	30%	59%
L'importance de l'esprit d'équipe/Solidarité	25%	35%
Les contacts sociaux	25%	29%
La variété de postes et de carrières	10%	41%
Les avantages financiers	15%	24%
Le goût des défis	15%	24%
Le fait de faire respecter la loi	15%	24%
Sauveur	20%	18%
Le pouvoir	5%	12%
Servir de modèle	5%	12%
L'importance de la forme physique	10%	-
La curiosité satisfaite	5%	-
Le travail intellectuel	5%	-

Pour les deux groupes d'étudiants interrogés, l'aspect positif le plus fréquemment identifié est la *possibilité de venir en aide*, reconnu dans une proportion de soixante et cinquante neuf pourcent. Il en va de même pour le *métier d'action, diversifié et peu routinier*, qui est reconnu par 50% des nouveaux et par 47% des finissants.

Également, l'*importance de l'esprit d'équipe et la solidarité* est un aspect positif pour les nouveaux (25%) et les finissants (35%). De même, sont assez semblablement reconnus l'importance des *contacts sociaux* (25% chez les nouveaux et 29% chez les finissants), le *goût*

des défis (15% et 24%), les *avantages financiers* (15% et 24%), d'*être un sauveur* (20% et 18%), le *pouvoir* qui leur est attribué (5% et 12%) et l'importance (ou l'avantage) de *servir de modèle* (5% et 12%).

Quelques différences sont cependant notables puisque, par exemple, la *valorisation* et le *prestige* sont reconnus par 59% des finissants, alors qu'ils sont identifiés par 30% des nouveaux admis en techniques policières. Il en va de même pour la *variété de postes* et les *possibilités de carrière*, qui sont reconnues par 41% des finissants alors qu'elles sont identifiées par 10% des nouveaux.

Est-ce à dire que pour ces deux aspects positifs associés au travail policier, l'« expérience en techniques policières » ait pu influencer la perception des étudiants ? Il est en effet possible de croire que les trois années de formation et les expériences d'implication communautaire et de stages aient permis aux finissants de reconnaître davantage ces aspects.

D'un autre côté, nous observons que les nouveaux étudiants interrogés ont identifié trois aspects positifs qui n'ont pu être observés parmi les réponses des finissants. Cependant, nous notons que ce sont des aspects assez marginaux puisqu'ils n'ont été nommés que par un ou deux répondants. Il s'agit de la *possibilité de satisfaire sa curiosité*, de *l'importance de la forme physique* et du *travail intellectuel*.

Curieusement, la valorisation à *servir de modèle* est peu mentionnée par les étudiants, tant nouveaux que finissants, comme étant un aspect positif du travail policier, alors qu'il est pourtant fréquemment présenté comme une qualité essentielle chez un policier, tant par les nouveaux (10/20) que par les finissants (10/17). Selon les finissants interrogés, il serait même reconnu comme un aspect plutôt négatif de la carrière policière.

Pour terminer, observons que la croyance que le travail policier est un métier d'action demeure persistante jusqu'à la fin de la formation en techniques policières, et ce, même si les finissants ont été sensibilisés au fait qu'en dépit de l'image présentée dans les films, les médias et les romans, la réalité du travail policier est fréquemment empreinte de régularité dans les tâches à effectuer. Quoi qu'il en soit, force est de constater que chez l'ensemble des étudiants interrogés,

l'espérance d'un travail d'action est l'un des moteurs importants dans le choix de la carrière policière.

Qu'est-ce qui inquiète les nouveaux étudiants en techniques policières ?

Nous avons demandé aux étudiants qui débutaient le programme de techniques policières quels étaient les aspects négatifs qu'ils associent au travail policier. À cela, nos vingt répondants ont donné vingt et une réponses différentes. Voici ce qu'ils nous ont raconté.

Tout d'abord, l'aspect négatif le plus fréquemment mentionné par les nouveaux (onze reprises) est la *difficulté émotionnelle* face à la lourdeur de certaines interventions où « tout peut arriver » et où on est exposé « à voir n'importe quoi ». En voici quelques exemples :

Avoir à agir dans les situations de crise... ça ne doit pas toujours être évident de gérer les émotions qui sont reliées à ces situations. Faire la part des choses et être capable de laisser ses émotions au travail sans que ça n'influence la vie personnelle.

C'est la difficulté de se détacher des situations. C'est vraiment de vivre les problèmes de la société sur une base quotidienne. [...] Je pense que le travail policier, c'est d'intervenir dans des situations où les gens ont un peu perdu le contrôle. Ce n'est pas facile.

On peut se faire appeler pour des tentatives de suicide ou pour n'importe quoi. Il y a vivre la violence aussi. Il faut être capable d'utiliser la violence dans certaines situations et aussi être capable d'en subir, puis malheureusement, d'en voir surtout. Le policier peut arriver dans une chicane de famille où le mari a poignardé sa femme ou d'autres choses comme ça. Il ne faut pas prendre ça trop à cœur, il faut être capable de se détacher de ça.

C'est le genre de travail qu'on ne peut pas laisser au bureau une fois la journée terminée. On traîne toujours avec nous ce qui s'y passe. C'est donc un mode de vie où l'on s'implique à 100%.

Sept nouveaux étudiants identifient aussi *les horaires et la surcharge de travail* comme une difficulté importante de la carrière policière. Ils nous parlent des horaires qui changent, des heures irrégulières, du travail de nuit et des effets probables sur leur santé, etc. Voici ce qu'ils en disent :

Peut-être la question des quarts de travail. Mettons qu'on fait nuit-jour, jour-soir... policier, c'est tout le temps différent. Je ne suis vraiment pas un gars de soir, je suis vraiment, soit de jour, soit de nuit. C'est ridicule, je suis comme un oiseau de nuit. Mais je vais peut-être m'adapter aux changements. Je vais le prendre comme ça va venir.

Il y a peut-être les heures de travail. Puis le travail de nuit aussi, mais en même temps, c'est ça qui m'intéresse parce que je ne veux pas faire du 9 à 5. Tant que je suis jeune dans le fond, je pense que je vais aimer cela, mais quand je vais avoir des enfants et une famille, puis que je vais avoir 40 ans et plus, peut-être que ça va commencer à me peser. Mais je pense que je vais être capable de bien fonctionner avec cela.

Ils nous parlent également de la *crainte des préjugés dont ils risquent d'être victimes* et de leur *peur de ne pas être aimés par certains citoyens*. Voici quelques extraits tirés des propos de sept nouveaux étudiants :

Le fait qu'on n'est pas tout le temps aimé. D'après moi, ça peut être pesant à vivre.

Ce que je trouve difficile, c'est la manière dont les gens voient les policiers. Souvent, je me le suis fait dire : « Tu t'en vas policier ! Ah non, pas un autre ». Il y a beaucoup de propos négatifs envers les policiers. Je sais que je ne pourrai pas les changer, sauf que je trouve ça dur que les gens pensent comme ça.

L'autre chose qui peut être embêtante, c'est l'entourage et la famille qui peuvent faire des *jokes* plates à ton égard.

Une chose qui peut être difficile, ce sont les insultes. Il faut savoir garder son sang froid. Moi, je pense être bon là-dedans, mais ça peut être une chose difficile parce que c'est connu que les policiers se font souvent écœurer.

Cinq répondants nous parlent des risques associés à la carrière policière. Plusieurs disent qu'il s'agit d'un *métier dangereux pour leur vie*. D'autres encore nous disent :

C'est sûr qu'il y a un risque d'être policier. C'est sûr que si je vais travailler le matin comme fonctionnaire et que je suis dans mon bureau, je ne risque pas de me faire tirer dessus ou autre chose...

Il faut toujours que tu sois prudent. J'ai entendu ça l'autre jour : Un policier qui était dans une ruelle a reçu un appel pour une « niaiserie ». Il est arrivé, ils étaient sept jeunes à l'attendre et ils ont essayé de le poignarder. Il a fait un 10-07, il a appelé tous ses collègues et ils sont arrivés. Il m'a dit : « S'ils étaient arrivés trente secondes plus

tard, j'étais mort ». Quand j'ai entendu ça, ça m'a fait peur, mais c'est ça. Il faut toujours être aux aguets, toujours être prudent.

Ensuite, tout ce qui pourrait être des blessures physiques ou mentales parce que cela fait aussi partie du travail et qu'il faut *dealer* avec cela.

Les difficultés qui suivent ont été mentionnées à trois reprises chacune. D'abord, soulignons la *crainte du jugement des autres et du fardeau de la perfection* :

Les policiers sont beaucoup surveillés. Ils sont énormément surveillés. Donc, il y a une façon d'agir qui est décrite dans un livre et il faut la suivre.

C'est certain que notre travail est épié... une erreur arrive si vite... J'ai peut-être peur de l'erreur... Je n'aimerais pas faire une erreur et que l'on parle de « ma bavure policière » à la télévision. Je saurais que l'on parle de moi. Tu sais, notre travail est beaucoup épié et jugé rapidement.

Ensuite, des *difficultés liées au travail d'équipe* :

Quand tu arrives dans une nouvelle équipe, il faut que tu apprennes à connaître rapidement tout le monde pour pouvoir travailler en équipe. Ce n'est quand même pas évident. C'est sûr que tu ne t'entendras pas nécessairement avec tout le monde, il y a toujours des personnes avec lesquelles tu vas moins bien t'entendre. L'important, c'est d'apprendre à *dealer* avec elles.

On va sûrement avoir à *dealer* avec des gens qu'on apprécie beaucoup et d'autres moins, des personnes qui sont plus bourruées ou quoi que ce soit, c'est normal, on est tous différents.

On nous parle aussi de la *crainte du stress* qu'ils associent au travail policier.

Bien, il y a le stress constant. Il faut toujours être prêt à ce qu'il arrive quelque chose. Des fois, on peut passer une carrière complète sans avoir de gros pépins, mais avec ce qu'on entend aux nouvelles, le travail de routine qui vire au drame, il faut toujours être sur le qui-vive.

Ce dernier extrait nous mène à la *difficulté anticipée de maintenir la vigilance*, qui préoccupe aussi trois nouveaux étudiants. Voici ce que nous dit l'un d'entre eux :

Quand tu arrives au travail, il faut tout le temps que tu sois prêt mentalement, il faut tout le temps que tu sois réveillé. Tu n'as pas le droit à l'erreur. La ligne entre l'erreur et le bien est vraiment mince, car souvent ce sont des situations assez corsées. [...]

Par exemple, quand ça fait longtemps que tu fais le métier de patrouilleur, il y a des situations qui deviennent routinières, comme pour donner un ticket. Mais il faut tout le temps garder une certaine prudence, il ne faut pas oublier de garder ses distances et les techniques d'approche. Par contre, quand ça fait deux ans qu'il ne s'est rien passé, tu peux peut-être avoir tendance à laisser faire ça. Et tout d'un coup, tu te fais « pagner » parce que tu as devant toi quelqu'un de fou. Il faut tout le temps garder les précautions même si ça ne t'est jamais arrivé. Ça peut arriver à n'importe qui, même si on est au Québec.

En terminant, mentionnons que plusieurs difficultés associées au métier de policier sont identifiées moins fréquemment par nos nouveaux étudiants. Il s'agit de la *difficulté de donner des contraventions* (deux mentions), la *lourdeur des responsabilités* (deux mentions), des *impacts sur la vie sociale* (une mention), du *Code de déontologie* (une mention), de la *lourdeur* et du *grand nombre de règles* (une mention), de la *moindre force physique des femmes* (une mention), des *difficultés liées à l'entraînement* (une mention), de *l'utilisation de l'arme de service* (une mention), de la *Crainte d'assumer les responsabilités des poursuites en voiture* (une mention), du *manque d'effectifs policiers* (une mention), de la *difficulté à demeurer intègre* (une mention), d'*être objectif et neutre* (une mention), de la *difficulté à garder son sang-froid, d'être calme et de demeurer poli* (une mention).

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les difficultés associées au travail policier

Bien que les nouveaux et les finissants en techniques policières reconnaissent semblablement certaines difficultés quant à la carrière policière, une seule retient vraiment notre attention, puisque dans tous les autres cas, elles n'ont été mentionnées que par peu de répondants (d'aucune à trois mentions). Cette difficulté, fréquemment identifiée par les nouveaux et les finissants, se rapporte à la lourdeur des émotions lors d'interventions difficiles (47% pour les finissants par rapport à 55% pour les nouveaux). Uniquement pour celle-ci, des préoccupations importantes apparaissent dans les propos des deux groupes.

En fait, des différences importantes existent entre le discours des nouveaux et celui des finissants sur plusieurs aspects lorsqu'on les interroge sur les difficultés qu'ils lient au travail policier.

Notons que les difficultés suivantes sont reconnues plus par les finissants que par les nouveaux étudiants :

- les horaires de travail et la surcharge (47% pour les finissants par rapport à 35% pour les nouveaux) ;
- le jugement des autres et le fardeau de la perfection (41% par rapport à 15%) ;
- la pression et le stress (29% par rapport à 15%) ;
- la lourdeur des responsabilités (décisions et pouvoir) (24% par rapport à 10%) ;
- le respect du Code de déontologie (18% par rapport à 5%) ;
- l'impartialité (18% par rapport à 5%).

De plus, plusieurs des difficultés reconnues par les finissants ne sont jamais nommées par les nouveaux étudiants :

- la conciliation travail et famille (41% par rapport à 0) ;
- l'adaptation à la culture policière (loi du milieu - règles informelles) (24% par rapport à 0) ;
- la crainte d'être étiqueté de ripoux – (18% par rapport à 0) ;
- la loi du silence (24% par rapport à 0) ;
- les frustrations liées au système judiciaire (12% par rapport à 0) ;
- le risque de choc post-trauma (12% par rapport à 0) ;
- l'impuissance face au système judiciaire (12% par rapport à 0).

Il apparaît donc que les nouveaux étudiants acceptés au programme de techniques policières sont peu conscients des aspects difficiles inhérents au travail policier, alors que les finissants au terme de l'« expérience techniques policières » et à l'aube de démarrer une nouvelle carrière, y perçoivent davantage de difficultés.

D'autre part, certaines difficultés sont reconnues par les nouveaux étudiants alors qu'elles sont peu mentionnées par les finissants. Il s'agit, notamment, des difficultés liées aux *préjugés et à la peur de ne pas être aimés* (35% pour les nouveaux et 24% pour les finissants), des *risques (le danger) associés à la profession* (25% chez les nouveaux par rapport à zéro pour les finissants),

de la *difficulté de rédiger des rapports* (10% chez les nouveaux par rapport à zéro pour les finissants), ainsi que de la *difficulté de donner des contraventions* (10% chez les nouveaux par rapport à zéro pour les finissants). Il est possible que la formation et l'« expérience techniques policières » aient permis aux finissants de développer des connaissances et des habiletés qui les ont rassurés quant à ces dimensions.

L'importance de la force physique

Lors de nos entrevues avec les nouveaux étudiants au programme, nous leur avons demandé l'importance qu'ils accordent à la force physique dans le travail policier. Disons tout d'abord que quinze répondants sur vingt jugent que la force physique est importante ou très importante dans l'exercice du travail policier. Ils expliquent qu'elle est utile, particulièrement dans les cas où les stratégies telles que la discussion et la persuasion n'ont pas fonctionné, mais qu'en général, il faut tenter de l'éviter. Aussi, plusieurs d'entre eux nuancent leur propos en précisant que les différentes techniques apprises lors de la formation augmentent leur capacité d'intervention. Soulignons que d'autres répondants font davantage ressortir l'importance de la bonne **forme** physique dans l'exercice du travail policier.

Voici quelques extraits d'entrevues qui illustrent l'ensemble de ces éléments :

Bien, ça vient avec... Je crois que le pourcentage d'intervention où les policiers ont à se servir de la force physique est vraiment minuscule, mais il faut toujours être prêt. Même si pendant tes cinq premières années de métier, tu n'as pas à te servir des techniques de combat que tu as apprises, il se peut qu'un soir tu sois appelé et que tu sois mis en danger physiquement. Donc, il faut que tu sois toujours prêt.

C'est sûr qu'elle est essentielle quand le moment se présente, mais ce n'est pas la première chose qu'on va utiliser. C'est à éviter, mais c'est sûr que si on n'a pas le choix, on y va. C'est aussi important d'être en bonne forme physique.

Oui, je pense que c'est important. Mais pas la force physique dans le sens de frapper quelqu'un, mais plus être capable de le maîtriser dans les situations qui l'exigent.

C'est beaucoup plus important quand il y a des chicanes et des émeutes qui virent au scandale. Parce qu'à part cela, c'est juste pour donner une bonne image. Moi, je n'irai pas m'attaquer à quelqu'un de six pieds et quatre pouces, bâti comme une armoire à glace. Ça sécurise la population parce qu'elle voit que les policiers sont entraînés et

qu'ils sont en forme. Dans le fond, ils se disent qu'ils sont mieux armés pour les protéger.

On peut ne jamais avoir à s'en servir, mais le jour où il va y avoir un début d'escarmouche ou quoi que ce soit, il faut être sûr de contrôler la situation.

C'est dommage à dire, mais c'est important. On a un rôle d'autorité. Notre présence, évidemment, il faut que ce soit une présence imposante, pas une question d'intimidation, mais presque. Veux, veux pas, c'est un travail qui peut être dur. Une situation peut toujours s'enflammer, s'envenimer. On ne sait jamais de quels outils on va avoir besoin. Je vous parlais tantôt de jugement, de confiance en soi, mais il y a aussi la force.

Il est intéressant de noter que lorsqu'ils nous parlent de l'importance de la force physique dans l'exercice du travail policier, certains nous rapportent des cas extrêmes ou des situations rarissimes qui exigent, à l'évidence, l'intervention de plusieurs agents :

Maintenant (rires), il faut éviter ça, selon moi. Ça, c'est ce que j'ai entendu dire, il faut l'éviter. J'ai déjà vu une affaire, c'était à mon école (cégep) et le gars était venu pour battre sa blonde. Il a cassé une vitre avec son poing et il criait partout. Cela a commencé par quatre policiers qui sont arrivés sur les lieux et ça s'est terminé avec huit policiers pour l'arrêter. Avec des menottes aux pieds et aux mains, il a continué à frapper les policiers. C'était nécessaire dans ce cas-là. Ils n'ont pas utilisé de force excessive, ils se sont justement mis à huit pour ne pas, selon moi, le blesser. Des fois, je trouve que c'est nécessaire, on n'a pas le choix.

C'est sûr que lorsque tu dois intervenir dans une bataille et que c'est deux hommes de 275 livres qui se battent, peut-être que je n'irais pas tout seul. Si on doit intervenir par la force, et bien, il faut être fort. Si une bataille éclate dans un bar et que je suis le premier rendu sur les lieux et que je dois les séparer, il me semble que la force est indispensable.

La force physique, c'est plus pour contenir un individu qui perd la tête et qui fait 300 livres.

Une petite fille de 100 livres va être capable de compenser avec autre chose, il faut qu'elle sorte le bâton. C'est sûr que si un gars de 250, 300 livres lui saute dessus, elle n'a pas le même poids qu'un gars de 225 livres.

Comme le démontre le dernier extrait et les deux suivants, certains répondants réfèrent spontanément à la force physique des femmes et à leur difficulté présumée à faire face aux situations de confrontation :

Je peux vous raconter une histoire ? J'étais dans un bar puis il y a eu du trouble et le propriétaire a appelé la police. Ce sont deux jeunes filles qui sont venues. Malheureusement, elles n'ont pas été capables de sortir le gars. Alors, elles ont appelé d'autres policiers et ce sont deux gars qui sont venus et l'ont sorti. Moi, je suis pour cela qu'il y ait des filles dans la police, je n'ai pas de problème avec cela. Malheureusement, ce soir-là, cela n'a pas bien été pour elles et ça a mal paru. Je trouvais cela dommage. Puis là, vous me parlez de force physique, moi je crois que c'est important. C'est un beau milieu, mais qui peut être dur aussi. Je vous dis que je préfère être comme je suis en ce moment [c'est un type bien bâti] parce que je suis conscient de ma force et je sais que j'aurai jamais de problème là-dessus. Mais quand j'ai vécu cette expérience-là, j'ai trouvé cela dommage pour les filles parce que je suis certain que ce sont d'excellentes policières.

Pour maîtriser un suspect qui est sur la coke et en train de semer le trouble sur la voie publique et lui passer les menottes, la force physique c'est important. Je pense que c'est une bonne idée de jumeler une femme et un homme. La femme fait son métier aussi bien que l'homme, mais, il ne faut pas se le cacher, elle va avoir plus de misère à contrôler un suspect violent.

D'autre part, cinq répondants affirment que la force physique est peu importante ou expriment d'autres points de vue intéressants et davantage nuancés sur les policiers et la forme physique.

Voici ce qu'ils en disent :

Il y en a beaucoup qui disent que les filles n'ont pas leur place dans la police, moi, je ne suis vraiment pas d'accord. La force physique, c'est un moyen qui ne devrait jamais être utilisé à part si on est vraiment obligé. Je veux dire que ça se passe dans la tête, ça se passe avec la parole [...] Exprime toi bien, sois clair, dis ce que tu as à dire, utilise ton jugement et tout va bien aller. La force physique, c'est secondaire. Il faut être en forme, mais pas obligé d'être monsieur Muscles.

Je dirais que c'est plus important d'être en forme que d'être fort. Pourquoi ? Parce que ça peut arriver, mais je pense que ce n'est pas tous les jours qu'un policier va se battre. [...] Il faut voir la force physique au même titre que le poivre de Cayenne, le bâton, l'arme de service et les menottes. C'est un outil que le policier doit posséder, mais ça demeure un outil. Si tu n'en as pas besoin, tu n'en as pas besoin. Mais la journée où tu vas en avoir besoin par contre, il faut que tu saches t'en servir.

C'est vraiment relatif, c'est plus ou moins utile, mais ça va dépendre des quartiers. Pour un policier qui travaille au centre-ville où il y a beaucoup d'altercations, où il y a beaucoup de batailles à séparer, ça va être plus important que le policier qui intervient dans les quartiers résidentiels. Mais c'est sûr que le policier doit être en forme physique à plusieurs niveaux. Pas juste pour les altercations, mais aussi pour

supporter la fatigue à long terme, pour ne pas avoir de blessures parce qu'on a un équipement à transporter. [...] Puis, je pense que la forme physique, ça donne de la confiance. Être en bonne forme physique, être capable de se défendre et de bouger, ça donne de la confiance au policier dans son travail quand il intervient avec des gens. S'il se sent faible, s'il ne se sent pas fort physiquement, il va avoir de la misère à dire aux gens de se calmer. Ça, je pense que ça va l'aider dans son travail.

Plus ou moins. C'est sûr qu'il y a toute sorte de policiers. Il y en des petits, il y en a des grands. C'est sûr qu'il y a des techniques de base à avoir, mais la force physique dans certaines situations, elle va servir, dans d'autres non.

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur la force physique dans le travail policier.

Observons tout d'abord que les nouveaux étudiants et les finissants en techniques policières évaluent dans des proportions équivalentes l'importance de la force physique dans le travail policier. En effet, 75% des nouveaux étudiants la jugent importante ou très importante, alors que 76% des finissants le pensaient également lors de notre première recherche. Ajoutons d'ailleurs que leurs propos sont assez semblables puisque des répondants de nos deux groupes rapportent des cas extrêmes et s'expriment sur la supposée moindre force des femmes. Aussi, pour nuancer l'importance de la force physique, les deux groupes abordent l'importance des techniques apprises de même que la communication pour désamorcer les conflits. Il semble donc que l'« expérience techniques policières » affecte peu la perception des étudiants quant à l'importance de la force physique.

Que signifie le concept de « police communautaire » ?

Un peu plus du tiers de notre échantillon (sept répondants) affirme ne rien connaître à propos de « la police communautaire ». Même s'ils sont hésitants, les treize autres répondants se risquent à émettre leurs points de vue. Premièrement, certains mettent de l'avant l'idée que la police communautaire est une forme de rapprochement ou de proximité avec les citoyens : « se familiariser avec le monde », « leur parler » et « être près d'eux ». Cet aspect est souvent mis en lien avec l'idée de relations publiques ou communautaires afin d'expliquer le travail policier, de redorer l'image de la police et de montrer aux citoyens un visage positif des services policiers :

Ce sont des policiers dans la communauté. Ils ne sont pas là pour surveiller réellement quelque chose, c'est plus pour montrer une image positive, pour se faire connaître, se familiariser avec tout le monde.

C'est de donner une bonne image à la police pour que les gens collaborent beaucoup plus avec la police.

Les policiers communautaires vont plus vers le monde. Ils ont pour but de sensibiliser les gens au corps policier. Peut-être aller dans les écoles pour montrer ce que fait un policier, ses fonctions, pour que les gens soient plus conscients de ce qu'un policier fait dans la vie. Ce n'est pas juste un gars avec une matraque, un fusil puis des menottes. Donc, ça sensibilise les gens au travail du policier puis à ce qu'il amène à la société.

Je pense que la police communautaire, c'est pour enlever cette espèce de peur qu'ont les gens envers la police. Pour comprendre que les policiers sont là pour les aider et non pour juste donner des tickets quand ils vont trop vite.

Rappelons-nous que même si le rapprochement avec la population – qui est l'un des principes de la police communautaire au Québec tel qu'énoncé par le ministère de la Sécurité publique (2000) – puisse avoir des retombées sur l'image de la police et sur des relations communautaires saines, tout porte à croire que l'on peut s'attendre à de piètres résultats si cette seule perception persiste chez les policiers (Trojanowicz et Bucqueroux, 1994).

Deuxièmement, sept de nos treize répondants s'étant exprimés sur la question de la police communautaire associent cette dernière à des activités de sensibilisation qui permettent de prévenir les comportements délictueux ou de renseigner les citoyens sur certaines normes qui ont cours :

C'est de sensibiliser les gens, les jeunes et les adultes. Admettons, l'ivresse au volant et les délits, la délinquance aussi.

C'est faire des activités, informer les gens, être près d'eux, leur donner des conseils de sécurité, leur faire voir des choses qu'ils ne connaissent pas nécessairement.

En fait, c'est plus de la prévention à ce moment-là que de la répression. Donc, avant que le crime soit commis. Je parlais des écoles, tous les programmes, comme alcool au volant, ça fait partie de l'aspect plus communautaire.

Troisièmement, des nouveaux étudiants rencontrés qui se sont exprimés au sujet de la police communautaire, 46% (6/13) associent souvent l'idée de la présence policière dans les écoles à la police communautaire. Selon nos répondants, les policiers dits communautaires font souvent des conférences dans les écoles afin de sensibiliser les jeunes sur les effets néfastes de la consommation de drogue, de prévenir les comportements violents et le « taxage » ou tout simplement pour exercer un effet dissuasif dans les milieux plus durs.

Quatrièmement, trois répondants sur treize considèrent que la police communautaire en est une moins répressive, plus tolérante :

La police qui t'aide au lieu de la police qui va te punir, au fond. C'est ça, selon moi, la police communautaire.

C'est de passer à une police moins répressive.

Enfin, trois éléments différents sont mentionnés à une seule reprise chacun. Un répondant dit que la police communautaire est une tactique particulière qui concerne uniquement une certaine catégorie de policiers :

Mais les « socio-comm. », eux, ils font beaucoup de rapports... ils font des activités, mais c'est plus... je ne sais pas comment le dire. Parce qu'eux, ils ne sont pas vraiment patrouilleurs. Ils prennent l'auto de police quand ils ont des choses à aller faire. Moi, je veux vraiment être plus dans l'intervention.

Un autre répondant associe la police communautaire à la recherche d'informations et un troisième dit qu'elle sert à favoriser le sentiment de sécurité chez les citoyens.

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur la compréhension de la police communautaire

Ce bref tour d'horizon des propos recueillis auprès des nouveaux étudiants en techniques policières nous permet de constater qu'ils sont plus hésitants que les finissants dans leurs affirmations de ce qu'est la police communautaire. De plus, leurs propos sont nettement moins articulés que ceux des finissants. Bien que ceci nous semble tout à fait normal, il nous apparaît

intéressant de souligner que les nouveaux étudiants n'entretiennent pas plus de fausses conceptions que les finissants à propos de ce qu'est la police communautaire. Rappelons-nous, à ce propos, que les finissants (à l'exception d'un seul répondant) éprouvent également de la difficulté à reconnaître les objectifs et les retombées positives des principes de la police communautaire et qu'ils traînent des idées préconçues, biaisées ou inadéquates sur celle-ci. Par exemple, les répondants, tant nouveaux que finissants, l'associent souvent à une tactique utilitaire pour servir le « vrai » travail policier, pour obtenir la collaboration des citoyens, pour recueillir des informations sur les délinquants, pour rehausser l'image de la police, etc. La police communautaire est fréquemment perçue comme moins répressive, plus molle, elle représente une tactique réservée à certains policiers. À titre d'exemple, 23% des nouveaux étudiants ont mentionné qu'ils considèrent la police communautaire comme moins répressive quand cette proportion est de l'ordre de 53% chez les finissants. En ce qui concerne le fait que la police communautaire serait une tactique particulière ou un deuxième type de police, ces proportions sont de 8% chez les nouveaux et de 47% chez les finissants. L'association faite entre la police communautaire et les relations publiques ou communautaires afin de redorer l'image de la police, d'offrir aux citoyens un visage positif des services policiers et de montrer que les policiers sont près de la population concerne 62% des nouveaux étudiants et 82% des finissants. Enfin, le fait que la police communautaire serve à obtenir des informations est mentionné par 8% des nouveaux et 41% des finissants.

Par conséquent, force est de constater que les fausses conceptions ainsi que les idées préconçues et inadéquates à propos des principes de la police communautaire ressortent encore plus fortement chez les finissants. Que s'est-il passé durant l'« expérience techniques policières » qui ait contribué à entretenir ou maintenir ces idées et/ou qui pourrait expliquer qu'elles soient aussi persistantes ? En définitive, nous devons nous demander si les orientations du ministère de la Sécurité publique (2000) quant à la police communautaire sont bien comprises par les étudiants ?

Quelles faiblesses les nouveaux étudiants croient-ils avoir pour l'exercice du travail policier ?

Nous avons également abordé la question des faiblesses personnelles anticipées par les nouveaux étudiants en techniques policières pour l'exercice du travail policier. Au total, vingt-trois faiblesses ont été mentionnées par ceux-ci. Soulignons qu'une seule d'entre elle, c'est-à-dire le *manque de patience*, est identifiée par un nombre important de répondants (huit). À ce propos, ils disent craindre de manquer de patience dans certaines situations plus exigeantes lors d'interventions ou dans l'exécution du travail clérical. Cependant, ils se disent conscients de l'importance de cette qualité dans le travail policier et ils croient devoir la développer s'ils souhaitent s'acquitter convenablement de leurs responsabilités. Voici quelques exemples des propos s'y rapportant :

Si je commence à parler avec quelqu'un puis... oui, je suis prêt à parler de cinq à dix minutes, mais je ne perdrai pas une demi-heure avec la personne si ça n'avance à rien. Je vais peut-être m'impatienter un peu pour que ça avance plus vite.

Je suis très impatient. Il va falloir vraiment que je travaille la maîtrise de moi. Veux, veux pas, quand tu arrêtes une personne, elle n'est pas tout le temps contente de se faire arrêter. Donc, il va falloir que je travaille là-dessus pour avoir une meilleure maîtrise sur moi.

C'est sûr que lorsque quinze personnes te crient après parce qu'ils veulent que tu répondes à leurs questions, mais qu'ils ne te laissent même pas le temps d'y répondre, des fois, ma patience diminue un peu. C'est sûr qu'un moment donné, s'ils ne veulent pas m'écouter, je ne crierai pas, mais (Rires)... il faudrait que je continue à faire preuve de patience.

Toutes les autres faiblesses ne sont mentionnées que par un nombre restreint de répondants. Quatre répondants mentionnent leur *trop grande empathie* comme l'une de leurs faiblesses. Ils ont peur que celle-ci ne les place dans des situations où ils pourraient trouver difficile d'appliquer les lois. Ils disent :

Peut-être que je suis un peu trop tolérante pour certaines choses ou certaines lois si je me compare à d'autres gens que j'ai vus. Je vais peut-être plus compatir, je vais tolérer...

Je suis un peu sensible des fois par rapport à certaines personnes. Par exemple, une personne a grillé un stop. Tu vois qu'elle n'est pas méchante, mais elle a enfreint la loi. C'est peut-être un côté sensible, un côté humain, mais c'est sûr que ça ne m'empêchera pas de faire mon travail. Ça va peut-être me traverser l'esprit, mais c'est sûr qu'il va falloir que je passe par-dessus.

Quatre autres nouveaux étudiants parlent de leur *difficulté à effectuer un travail clérical*. Ils mentionnent que le travail de bureau, tel que la rédaction de rapport, puisse être ardu pour eux. Ils craignent que ce manque d'intérêt les porte à négliger ces tâches, tout en réalisant qu'elles soient nécessaires au travail policier. Ils nous disent :

Je sais qu'il y a un côté monotone dans toutes les jobs. Des fois, il faut rédiger beaucoup de rapports, mais sans les *butcher* [négliger], sans les faire trop vite. Il faut que je m'assure d'être minutieux dans tous les petits détails.

Je ne l'ai pas encore vécu, mais je sais qu'il y a beaucoup de paperasse à remplir. J'ai peur de trouver ça long et puis de trouver qu'on remplit des papiers pour rien. (Rires) [...] J'ai peut-être peur de trouver cela long à remplir et que ça ne sert pas à grand-chose.

Plusieurs autres faiblesses ont été mentionnées par trois répondants. D'abord, certains craignent que leur *manque d'ouverture aux idées d'autrui*, voire même le fait qu'ils se voient comme têtus, obstinés ou bornés puisse leur nuire dans la carrière policière.

D'autres parlent d'une *trop grande sensibilité* face à des situations qui peuvent « venir les chercher » (violence conjugale, accidents de la route, etc.) comme une faiblesse risquant de nuire à leur travail. Du même souffle, l'un d'eux admet : « c'est un côté humain et c'est normal ». Ainsi, pour faire son travail, il faut mettre de côté ses sentiments et ses émotions.

Trois nouveaux étudiants identifient leur *tendance à agir rapidement ou leur impulsivité* comme une faiblesse risquant de leur nuire dans l'exercice du métier policier. Ils reconnaissent que dans certaines situations, ils risquent de s'emporter, compromettant ainsi des interventions.

Trois autres parlent de *leur minutie excessive ou de leur perfectionnisme* comme une faiblesse à combattre en vue d'une bonne carrière policière. Ils disent que, dans certains cas, il n'est pas toujours bon de trop figoler les détails ou de tenter de tout contrôler.

Trois autres répondants reconnaissent que *leur difficulté d'affirmation* pourrait nuire au bon exercice du travail policier et qu'il leur est parfois difficile de prendre leur place, voire même de s'affirmer dans certains cas. Aussi, les situations où ils auront à agir avec autorité les inquiètent un peu. En effet, certains d'entre eux ne sont pas très à l'aise avec l'idée d'imposer l'autorité tout en reconnaissant qu'il s'agit « d'un point assez important pour un policier ».

Enfin, trois étudiants parlent de la *force musculaire* qui, croient-ils, pourrait leur faire défaut.

En terminant, soulignons brièvement que le *manque de diplomatie, de politesse et de courtoisie*, la *difficulté à admettre ses erreurs* et l'*arrogance* sont des faiblesses mentionnées par deux répondants alors que d'autres faiblesses ne sont identifiées que par un seul répondant. Il s'agit de la *timidité et de la gêne*, du *besoin excessif de contrôle*, de la *susceptibilité*, de la *difficulté à s'adapter*, de l'*agressivité*, de l'*orgueil*, de l'*humeur changeante*, de la *difficulté d'observation*, du *stress et du manque d'autocontrôle*, du *manque d'autorité* et de *jugement*.

Comparaisons « nouveaux et finissants » sur les faiblesses pour le travail policier

Avec les nombreuses faiblesses mentionnées, nous pouvons constater qu'à l'instar des finissants, chacun des nouveaux étudiants possède une conception personnelle de ce qui pourrait leur nuire dans l'exercice de leur future profession.

Nous pouvons également voir que plusieurs des principales faiblesses identifiées par les nouveaux arrivants au programme de techniques policières sont également reconnues par les finissants, comme en témoigne le tableau de la page suivante. Il s'agit du fait d'être *têtu, obstiné et de manquer d'ouverture aux idées des autres*, de la *tendance à agir rapidement* et de *l'impulsivité*, le fait d'être *trop empathique*, le *manque de diplomatie, de politesse et de courtoisie* ainsi que la *minutie excessive et le perfectionnisme*.

Tableau 8: Comparaison des faiblesses que se reconnaissent les nouveaux étudiants

Faiblesses	Taux nouveaux	Taux finissants
Manque de patience	40%	18%
Grande sensibilité	15%	29%
Tendance à agir rapidement/impulsivité	15%	18%
Têtu, manque d'ouverture aux idées d'autrui/Obstiné	15%	24%
Besoin de contrôle excessif	5%	29%
Trop empathique	20%	12%
Manque de diplomatie, de politesse et de courtoisie	10%	18%
Minutie excessive/perfectionnisme	15%	12%
Difficulté à effectuer travail clérical	20%	-
Manque de confiance en soi	-	18%
Difficulté d'affirmation	15%	-
Force musculaire	15%	-

Cependant, nous notons que plusieurs faiblesses sont plus fréquemment reconnues par les finissants. À cet effet, soulignons la *grande sensibilité* et le *besoin excessif de contrôle*, qui sont identifiés par près du tiers des finissants, alors que peu de nouveaux étudiants nous en ont parlé. Aussi, le *manque de confiance en soi* est reconnu par 18% des finissants, alors que les nouveaux étudiants interrogés n'en parlent pas.

D'un autre côté, nous remarquons que trois faiblesses sont davantage reconnues par les nouveaux que par les finissants. Il s'agit du *manque de patience*, de la *difficulté à effectuer un travail clérical* et le *manque de force musculaire*. Ces faiblesses ayant peu ou pas été identifiées par les finissants, on pourrait croire qu'elles s'amenuisent au fil du temps grâce à l'« expérience techniques policières ». Il est possible de croire, qu'au fil des apprentissages et des expériences acquises, les étudiants deviendraient plus confiants en leurs capacités.

En terminant, il nous semble important de souligner que quelques faiblesses identifiées par les finissants n'ont pas du tout été mentionnées par les nouveaux. Il s'agit d'abord du *manque de*

confiance en soi, qui peut toutefois être associé aux difficultés d'affirmation soulignées uniquement par les nouveaux étudiants. Mentionnons également quelques faiblesses qui n'apparaissent pas au tableau 8 : le *manque de connaissance en droit*, les *difficultés d'attention*, les *difficultés liées à la communication*, ainsi que la *tendance à être renfermé*. Il est fort probable que l'« expérience techniques policières » ait rendu les finissants plus conscients de leurs propres difficultés et des exigences de la profession. Par exemple, plusieurs enseignants étant eux-mêmes policiers, ils ont pu témoigner de leurs expériences auprès des étudiants. De plus, le fait que les étudiants en formation s'impliquent peu à peu dans la profession, qu'ils vivent des expériences concrètes, des stages par exemple, et soient de plus en plus en contact avec les réalités du travail policier, contribuent à les sensibiliser à leurs faiblesses quant à l'exercice de leur future profession.

Les qualités du policier

L'un des objectifs de notre recherche était d'identifier, dès le début de la formation, les qualités jugées importantes pour exercer le travail policier par les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières. Nous souhaitions obtenir d'eux, la liste la plus complète possible des qualités qu'ils considèrent importantes pour le travail policier. Pour y arriver, nous les avons questionnés, d'une part, sur les qualités qu'ils pensent posséder et, d'autre part, sur les qualités qu'ils jugent essentielles chez un bon policier. Outre ces deux questions spécifiques, nous avons pu reconnaître d'autres qualités qu'ils jugent importantes en analysant l'ensemble de leur discours alors qu'ils étaient questionnés sur différents thèmes de la recherche (par exemple, sur leurs motivations à devenir policiers, sur les rôles de la police, sur leurs perceptions du métier policier, etc.) L'ensemble du travail de codification et d'analyse nous a permis d'établir une liste des qualités qui apparaissent importantes pour nos répondants. Cette section présentera de façon plus détaillée, les qualités mentionnées le plus fréquemment.

Il est à noter que nous avons demandé aux nouveaux étudiants de nommer spontanément les qualités qu'ils jugent essentielles au travail policier et non de se prononcer sur chacune des qualités dont il est question dans la présente section.

Un autre objectif de notre recherche est de comparer la liste des qualités jugées importantes par les nouveaux étudiants en techniques policières à deux autres listes. Tout d'abord, nous la comparons à celle élaborée à partir de sources d'information reconnues (littérature, services policiers et établissements d'enseignement offrant le programme de techniques policières), puis, à celle obtenue auprès des étudiants finissants lors de notre première recherche (Richard et Pacaud, 2007).

Cette section présente l'ensemble des informations qu'il a été possible d'extraire de nos entrevues sur ce thème.

Quelles qualités les nouveaux étudiants interrogés considèrent-ils importantes pour l'exercice du métier policier ?

L'analyse de l'ensemble des propos recueillis nous permet de constater que les vingt répondants nous parlent tout au long de l'entrevue des qualités qu'ils reconnaissent importantes à l'exercice de la profession policière. Nous discuterons de 23 qualités identifiées par au moins le quart des vingt répondants. Elles sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 9: Qualités reconnues importantes par les nouveaux étudiants dans l'ensemble de leurs propos

Qualités	Fréquence
Capacité à aider les gens et esprit de service	18
Sociabilité	17
Maîtrise de soi et équilibre émotionnel	17
Jugement et bon sens	15
Capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner	14
Capacité d'exercer un travail d'action	13
Bonne forme physique, actif	13
Patience	11
Esprit et travail d'équipe	10
Capacité de maintenir une bonne réputation, bon modèle et discipline	10
Diplomatie, la politesse et la courtoisie	8
Intégrité et honnêteté	8
Capacité de faire la part des choses et de prendre du recul, détachement	8
Habilités de communication	7
Intérêt pour le travail diversifié	7
Capacité d'adaptation et de souplesse	6
Capacité à agir rapidement	6
Esprit d'analyse et de synthèse	6
Esprit de décision	5
Capacité à résoudre des problèmes	5
Ouverture d'esprit	5
Impartialité et objectivité	5
Goût du risque et du défi	5

Presque tous les nouveaux étudiants admis en techniques policières identifient la *capacité à aider les gens et l'esprit de service* comme étant des qualités importantes pour exercer le travail policier. Selon eux, un policier doit être une personne qui désire et qui aime aider les autres. « À la base, un policier est là pour aider les gens ». Le travail policier est un « travail au service d'autrui ». Pour certains, il peut s'agir de secourir des personnes victimes d'un accident et dont la vie est danger, pour d'autres, il s'agit d'une aide proche de celle que peut apporter un travailleur social en tentant de contribuer au mieux-être de citoyens qui vivent des événements personnels difficiles :

Premièrement, c'est sûr qu'il faut avoir le goût d'aider, d'aller toujours au devant des choses, de comprendre pour aider les personnes, que ce soit des citoyens, que ce soit des familles, des enfants ou des adultes. C'est sûr que si on n'a pas le goût d'aider le monde, ça ne va pas bien, il faut le développer !

Aussi, bien sûr, être serviable. Dès que quelqu'un est dans le trouble, qu'il est perdu et qu'il te demande son chemin. En fait, qu'il te demande de l'aide pour quoi que ce soit, tu ne dis pas que tu n'as pas le temps... même si tu es en train de dîner. Non, non, c'est un citoyen, et moi, je suis là pour protéger et servir.

Dix-sept nouveaux étudiants croient que les policiers doivent être *sociables*. Selon eux, il faut aimer travailler avec le public pour devenir policier. Ils voient cette qualité comme facilitant les contacts avec les citoyens. Voici ce qu'ils en disent :

Je suis super sociable, je n'ai pas peur de parler à plein de personnes. En tant que policier, être sociable, c'est comme un pré-requis. Si on n'est pas capable de parler aux gens et d'être une personne aimable, ça part mal.

Je peux dire que j'ai de l'entregent, je vais aller chercher le monde. Il y a beaucoup de gens, de citoyens, qui sont gênés. Ils ne viendront pas te voir s'ils sont mal à l'aise.

Moi, je suis capable d'approcher les gens facilement, je n'ai pas de problème avec ça.

Dix-sept répondants nous parlent aussi de la *maîtrise de soi et de l'équilibre émotionnel* comme une qualité essentielle pour le travail policier. Ils disent qu'en situation difficile, il est important pour un policier d'avoir une certaine force personnelle (« être fort psychologiquement ») qui lui permettra de conserver son calme et ce qui est communément appelé le « sang-froid ». Ils croient pouvoir éviter de s'énerver et d'envenimer des situations d'intervention souvent stressantes et

exigeantes. Ils ajoutent que pour pouvoir être efficace, il faut avoir un bon contrôle de soi dans toutes les situations. Voici quelques brefs exemples :

Je suis capable de rester calme, j'ai un bon contrôle de moi-même.

Je ne pense pas que je vais « pogner les nerfs » si quelqu'un m'insulte. Là-dessus, j'ai une bonne patience.

Il faut savoir garder son sang froid. Moi, je pense être bon là-dedans.

Ce ne sera pas tout le temps beau ce que tu vas voir sur les lieux d'accidents. Si tu commences à paniquer, ce n'est pas normal. Si tu paniques, tu vas faire paniquer le civil à côté.

Ensuite, quinze répondants identifient le *jugement* comme une qualité importante pour le travail policier. Plusieurs nous disent « qu'il faut avoir du jugement », « faire preuve de discernement » et « être capable de prendre des décisions » pour mieux gérer les situations à affronter. Aussi, ils associent le jugement au discernement surtout lorsqu'il faut choisir entre l'utilisation d'une force physique adéquate ou d'une arme de service. Voici trois extraits qui résument bien l'ensemble des propos obtenus.

Je pense que c'est de toujours bien réagir devant les situations, de faire la meilleure chose au bon moment.

Je trouve que j'ai beaucoup de jugement. Je suis capable de juger quand quelque chose est correcte ou non.

J'ai une bonne tête sur les épaules et je suis capable de faire la différence. Je suis capable de porter un jugement clair.

Quatorze nouveaux étudiants abordent la question de la *capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner*, des aptitudes dont doivent faire preuve les policiers. Il faut être en mesure d'appliquer les lois et les règlements. Pour cela, il faut pouvoir se mettre en position d'autorité, donc s'affirmer pour y arriver. Il ne faut pas se laisser influencer par les subterfuges que pourraient employer certains citoyens. Il ne faut être ni trop naïf ni trop tolérant : « les règlements sont là pour être respectés ». Cette qualité représente sans aucun doute un incontournable dans l'exercice du travail policier. D'une part, elle est abordée avec conviction

par nos répondants : « ça fait partie intégrante du travail ». D'autre part, plusieurs expriment des craintes à son propos. Ils disent que ça ne sera pas facile et mentionnent qu'il s'agit d'une qualité qu'ils devront développer. Voici quelques extraits qui illustrent ces dires :

... avoir tendance à être, pas trop gentil, mais naïf. Toujours donner le bénéfice du doute. Je sais que ça pourrait être un truc auquel il faudrait que je fasse attention. Être trop tolérant pourrait peut-être me nuire éventuellement.

... comme donner des tickets... c'est sûr qu'on ne se fait pas aimer. C'est plus ça qui serait un peu difficile à faire, mais cela ne me dérangera pas de le faire. Ça va être ma job.

Il faut être strict, il ne faut pas se faire influencer. Si tu donnes un ticket et que la personne dit : « C'est parce que je suis en retard... » Ce ne sont pas ses beaux yeux qui vont te faire changer d'avis, parce qu'elle peut causer un accident le lendemain. Si tu ne donnes pas de ticket, elle ne sera pas domptée.

Treize nouveaux étudiants identifient la *capacité d'exercer un travail d'action* comme une qualité importante pour le travail policier. Ils le considèrent comme un métier où on est régulièrement soumis au stress et à l'adrénaline, où il y a constamment de l'action ou des nouveaux événements, ce qui exige qu'on soit « tout le temps sur le pied d'alerte ». Ils estiment qu'il faut posséder cette qualité.

Treize répondants identifient la *bonne forme physique* et l'*importance de demeurer actif*. Ils disent que c'est un préalable important pour bien s'acquitter des tâches à accomplir et pour faire face aux exigences du travail, mais aussi, parce que ça donne une meilleure image des policiers. Voici quelques commentaires recueillis à ce propos.

J'aime ça, je suis en forme, je me maintiens en forme, je fais beaucoup d'activités physiques et c'est l'une des qualités nécessaires.

Je trouve que c'est important d'être en forme dans ce métier-là. Ça fait partie de la formation et c'est intéressant.

Bien, j'allais dire une bonne forme physique. Je dirais que c'est très important. Premièrement, ça allonge l'espérance de vie et, deuxièmement, pour être policier, je pense que si on n'est pas en forme, on risque d'être moins performant.

Mais c'est sûr que le policier doit être en forme physique à plusieurs niveaux. Pas juste pour les altercations, mais aussi pour supporter à long terme, pour ne pas avoir de blessures parce qu'on a un équipement à transporter. Si on est assis toute la journée et que tout d'un coup, il faut se lever et partir à courir, il faut être capable de le faire. [...] Donc, c'est important que le policier reste en forme pour être capable de bouger vite.

La *patience* est nommée comme une qualité importante par onze nouveaux étudiants admis en techniques policières. Ils disent qu'il est important d'être patient puisque le travail policier exige beaucoup d'attention et de minutie. De plus, en d'autres circonstances, cette qualité peut être utile pour éviter que les conflits ne s'enveniment en raison de gestes d'impatience. En effet, lorsque le policier intervient auprès d'individus qui vivent des situations de toutes sortes, il doit éviter les réactions impulsives et faire preuve de patience pour prendre le temps de comprendre le problème et y apporter les bonnes solutions :

Tu peux avoir besoin de patience s'il y a des problèmes à régler.

S'il y a un conflit ou si on se fait insulter, ce qui va sûrement arriver, il faut être patient. Il faut être neutre vis-à-vis cela. Il ne faut pas commencer à rager puis à s'arracher les cheveux de sur la tête.

Dix répondants nous parlent de l'*importance de l'esprit et du travail d'équipe*. Pour être policier, « il faut aimer travailler en équipe ». Plusieurs pensent que cette qualité permet aux policiers de mieux travailler avec leurs collègues puisque un travail qui exige de la coopération afin d'optimiser l'efficacité des interventions. De plus, certains soulignent que c'est un avantage et une stimulation puisqu'ils trouvent agréable de travailler en équipe. Ils nous disent :

Le travail d'équipe, je trouve ça très stimulant et très motivant. De plus, le travail de policier, c'est loin d'être un travail qui se fait seul, on a toujours besoin des autres.

La coopération, parce que c'est un travail d'équipe dans la police. C'est sûr qu'il y a des situations où tu vas intervenir seul, mais quand tu as besoin de quelqu'un ou que quelqu'un à besoin de toi, il faut que tu sois prêt à intervenir. C'est sûr que quelqu'un qui n'a pas le sens de la coopération ne peut pas être policier.

Je pense à la capacité à travailler en équipe... Parce qu'il arrive souvent des interventions où un policier seul ne peut pas faire l'intervention. Donc, la capacité à travailler en équipe, je pense que c'est une qualité qu'il faut avoir. Sinon, je pense qu'on n'est pas dans le bon métier.

Dix nouveaux étudiants jugent qu'un policier doit pouvoir *maintenir une bonne réputation, être un bon modèle et se montrer discipliné* puisqu'un policier doit être « une personne modèle pour la société ». Les nouveaux étudiants disent qu'un policier « doit pouvoir donner le bon exemple ». Selon nos répondants, le policier est en quelque sorte un guide qui doit démontrer les bons comportements à adopter et les valeurs à privilégier. Que le policier porte ou non l'uniforme, puisque ses faits et gestes sont souvent épiés, il doit respecter une certaine discipline. Ainsi, par son comportement exemplaire, le policier devra inspirer confiance et respect auprès des citoyens. Voici ce que les répondants nous disent à ce propos :

Je trouve qu'un policier doit être un modèle à suivre et je sens que je suis quand même un bon modèle pour les autres.

Principalement, c'est ça qu'un policier devrait être : une personne modèle pour la société.

On est une élite. On est un exemple à donner et à suivre. Comment demander quelque chose aux autres si on ne le fait pas nous même ?

Il y a des gens qui te regardent faire et ils ne doivent pas avoir une mauvaise opinion de toi. Le policier doit essayer d'être une personne modèle.

La *diplomatie, la politesse et la courtoisie*, mentionnées huit fois, sont également des qualités jugées importantes. Selon les répondants, ce sont des marques de professionnalisme et des qualités essentielles à l'établissement de bonnes relations avec les citoyens. Ces qualités peuvent aussi être utiles pour atténuer la tension lors d'interventions, là où l'arrogance de certaines personnes à l'égard des policiers peut poser problème.

L'*intégrité et l'honnêteté* (huit mentions) font partie des qualités jugées importantes par les nouveaux étudiants admis en techniques policières. Pour être policier, il faut « être une personne droite », « au-dessus de tous soupçons ». Bref, un policier malhonnête, « ça ne marche pas ».

La *capacité de faire la part des choses et de prendre du recul* face aux événements (huit mentions) est une qualité qui peut se rapprocher de la *maîtrise de soi et de l'équilibre émotionnel* décrits plus haut. Ce qui distingue la *capacité de faire la part des choses et de prendre du recul*,

c'est que les répondants l'associent à l'équilibre personnel et au détachement dont ils souhaitent faire preuve face aux aspects négatifs liés à certaines interventions (« ne pas tout prendre personnel »), surtout lorsque la journée de travail est terminée et qu'on rentre à la maison. Il faut « être capable de laisser ses émotions au travail sans que ça influence la vie personnelle ».

Les *habiletés de communication* (sept mentions) représentent des qualités importantes. En effet, un policier doit pouvoir facilement communiquer ses idées, donner des explications qui amènent un échange harmonieux et susciter la collaboration des citoyens. Puisqu'à tout moment, le travail policier implique un contact avec les gens, les citoyens ou les collègues de travail, les policiers devront constamment faire appel à leurs habiletés de communication. Selon les répondants, des qualités de bon communicateur permettent aux policiers de régler plus facilement des situations conflictuelles et de calmer les gens. Trois nouveaux étudiants soulignent d'ailleurs que les habiletés de communication peuvent être très utiles pour éviter des interventions physiques.

L'*intérêt pour le travail diversifié* (sept mentions) signifie, pour nos nouveaux étudiants, qu'il faut aimer le travail varié. Un bon policier, selon eux, ne devrait pas rechercher la routine dans son travail puisqu'« on peut être appelé pour n'importe quoi ».

La *capacité d'adaptation et de souplesse* (six mentions) est valorisée de deux manières différentes par les répondants. Dans un premier temps, il s'agit de s'adapter aux conditions de travail du métier de policier : les horaires et les heures irrégulières. Dans un deuxième temps, il est question de capacité d'adaptation « à n'importe quelle situation » parce que, dans la police, « tu peux voir n'importe quoi ». Ce deuxième aspect peut être associé à *l'intérêt pour le travail diversifié* décrit plus haut.

La *capacité à agir rapidement* (six mentions) est une qualité qui permet aux policiers d'agir et de réagir rapidement face aux événements qu'ils rencontrent, principalement dans des situations d'urgence. Un policier doit être « vif », « alerte » et capable de prendre rapidement de bonnes décisions.

L'*esprit d'analyse et de synthèse* (six mentions) est une qualité qui permet aux policiers de raisonner et de comprendre des situations complexes. Dans le travail policier actuel, on nous dit que « l'intelligence est plus importante que les gros bras » et que les policiers doivent être en mesure d'effectuer des tâches exigeant d'eux de bonnes compétences intellectuelles.

L'*esprit de décision* (six mentions) est une qualité qui est généralement mise en lien avec le *jugement* et la *capacité à agir rapidement*. Les répondants disent que dans le feu de l'action et lorsque la situation l'exige, un policier doit être capable de prendre de bonnes décisions assez rapidement.

La *capacité à résoudre des problèmes* (cinq mentions) paraît davantage axée sur le fait de devoir régler des conflits et des chicanes « que les gens ne sont pas capables de régler par eux-mêmes », plutôt que sur l'analyse en profondeur des situations problématiques et de leurs solutions. Nous parlons ici de la gestion quotidienne des altercations et des conflits pour lesquels les policiers sont appelés à intervenir, c'est-à-dire le tapage nocturne, les chicanes de voisins ou de couples, les chiens errants, etc.

Pour certains répondants, l'*ouverture d'esprit* (cinq mentions) est associée à la diversité sociale et à l'ouverture aux autres cultures. D'autres parlent plutôt d'ouverture aux idées des autres, c'est-à-dire de ne pas être borné, ni « tête de cochon ».

L'*impartialité et l'objectivité* (cinq mentions) sont des qualités qui font référence à l'équité dont les policiers doivent faire preuve envers tous les citoyens dans toutes les situations. Il faut que le comportement de la police soit « juste », « neutre » et « égal » avec tout le monde.

Enfin, le *goût du risque et du défi* (cinq mentions) fait généralement référence à l'aventure, au challenge et aux défis que peut procurer le travail policier. Selon ces nouveaux étudiants, pour devenir policier, il faut avoir le goût de relever des défis à chaque jour.

Comparaisons entre les propos des nouveaux étudiants et ceux des étudiants finissants.

Plusieurs ressemblances existent entre les propos des nouveaux étudiants et ceux des finissants en techniques policières quant aux qualités jugées importantes pour l'exercice du travail policier. Notons que seuls les résultats les plus significatifs sont discutés dans cette section³⁴.

Tout d'abord, mentionnons qu'un grand nombre de qualités sont reconnues importantes, autant par les nouveaux étudiants que par les finissants. Les qualités les plus fréquemment mentionnées sont les suivantes³⁵ :

- La capacité à aider les gens et l'esprit de service (90% des nouveaux et 76% finissants) ;
- La sociabilité (85% et 59%) ;
- La maîtrise de soi et l'équilibre émotif (85% et 76%) ;
- Le jugement (75% et 71%) ;
- La capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner (70% et 71%) ;
- La capacité d'exercer un travail d'action (65% et 53%) ;
- La bonne forme physique, actif (65% et 50%) ;
- La capacité de maintenir une bonne réputation, bon modèle et discipline (50% et 59%) ;
- La patience (55% et 41%) ;
- La capacité de faire la part des choses et de prendre du recul (40% et 53%).

D'un autre côté, mentionnons que quelques qualités ont été reconnues plus fréquemment par les étudiants finissants que par les nouveaux. C'est particulièrement le cas pour :

³⁴ Le lecteur intéressé trouvera à l'annexe 4 un tableau présentant l'ensemble des qualités nommées par les nouveaux étudiants et les finissants.

³⁵ Soulignons néanmoins que d'autres qualités ont aussi été mentionnées, par autant de nouveaux étudiants que de finissants, mais que les fréquences de leur mention sont plus faibles. Il s'agit de *la diplomatie, politesse et courtoisie, l'intérêt pour le travail diversifié, la capacité à agir rapidement, l'esprit d'analyse et de synthèse, l'esprit de décision, l'ouverture d'esprit, le goût du risque et du défi, le leadership, la capacité de persuasion, le respect d'autrui, la capacité d'accepter la critique et l'imputabilité, le sens des responsabilités, la minutie et la tolérance au stress.*

- L'intégrité et l'honnêteté (40% des nouveaux et 71% des finissants) ;
- Les habiletés de communication (35% et 76%) ;
- La capacité d'adaptation et souplesse (30% et 76%) ;
- L'empathie et la compréhension (20% et 65%) ;
- La capacité à résoudre les problèmes (25% et 59%) ;
- L'impartialité et l'objectivité (25% et 53%) ;
- La capacité d'agir selon les directives et les normes (10% et 41%) ;
- Solidarité et fraternité policière (0% et 41%).

D'autre part, soulignons qu'une seule qualité, *l'esprit et le travail d'équipe*, a été mentionnée plus fréquemment par les nouveaux étudiants (50%) que par les étudiants finissants (29%).

Somme toute, nous pouvons observer que, à quelques exceptions près, il existe une bonne concordance entre les nouveaux étudiants et les finissants en ce qui concerne leur perception des qualités jugées importantes pour l'exercice du travail policier. Bien entendu, les finissants insistent davantage sur certaines qualités dont l'importance a fort probablement été soulignée tout au long des années de formation et dont ils ont dû prendre conscience au cours de leur « expérience techniques policières ». Regardons maintenant les conclusions auxquelles il est possible d'arriver lorsque nous comparons l'ensemble des qualités mentionnées par les nouveaux étudiants et les finissants aux principales qualités tirées de nos sources d'information.

Comparaisons entre les qualités issues de nos sources d'information et celles identifiées par les répondants

À la suite de la compilation et de la comparaison des qualités jugées importantes par les nouveaux étudiants et les finissants en techniques policières, il est utile de vérifier leur correspondance avec les qualités identifiées par la littérature spécialisée, les organisations policières et les établissements d'enseignement collégial³⁶. Rappelons que nous avons colligé les

³⁶ Rappelons que les sources d'information utilisées sont sept établissements d'enseignement offrant le programme de techniques policières (Cégep de Sherbrooke, Collège Maisonneuve, Collège François-Xavier-Garneau, Collège Ahuntsic, Collège Ellis, Cégep d'Abitibi-Témiscamingue, Campus Notre-Dame-de-Foy), trois services de police qui ont accepté de contribuer à la recherche (Service de police de la Ville de Montréal, la Sûreté du Québec et le Service

vingt principales qualités recherchées pour l'exercice du métier de policier selon ces différentes sources d'information. Ces qualités sont les suivantes : *jugement, maîtrise de soi, habiletés sociales, discipline, équilibre émotionnel, habiletés de communication, esprit d'équipe, sens des responsabilités et fiabilité, confiance en soi, tolérance au stress, bonne forme physique, capacité d'adaptation et souplesse, intégrité, esprit d'initiative, esprit de décision, leadership, impartialité, importance de maintenir une bonne réputation, autonomie et maturité.*

Disons tout d'abord qu'il existe une assez bonne concordance entre ces qualités puisque 75% d'entre elles, jugées importantes par la littérature, sont également reconnues importantes (plus fréquemment mentionnées) par l'ensemble des étudiants interrogés. C'est particulièrement le cas pour les *habiletés sociales, l'équilibre émotionnel, la maîtrise de soi, le jugement, l'esprit d'équipe, le maintien d'une bonne réputation, l'intégrité et l'honnêteté, les habiletés de communication, la capacité d'adaptation et la souplesse, la bonne forme physique, le sens des responsabilités, la tolérance au stress, l'esprit de décision, le leadership* ainsi que *l'impartialité*³⁷.

Il apparaît intéressant de noter que trois qualités ressortent fréquemment des propos des répondants, alors qu'elles sont peu ou pas reconnues par les sources d'information³⁸. Il s'agit d'abord de la *capacité à aider les gens* et de *l'esprit de service*. À la lumière de nos résultats, nous pouvons constater que l'esprit de service et l'importance accordée à l'aide qu'ils peuvent apporter à leurs concitoyens représentent l'une des pierres angulaires de leurs propos, et ce, dans l'ensemble de leur discours, tant chez les nouveaux que chez les finissants. En effet, pour 41% de tous les étudiants rencontrés, l'aide et l'esprit de service constituent une motivation à vouloir devenir policier. Pour 60% d'entre eux, l'aide et l'esprit de service représentent un aspect positif associé au travail policier. Enfin, 84% des étudiants nomment la *capacité à aider les gens et l'esprit de service* comme des qualités importantes. De plus, à notre sens, la formation n'a rien à

de police de la Ville de Québec) et différentes sources de la littérature (Pugh, 1986 ; Pauzé, 1989 ; Thomassin, 1991 et 1995 ainsi que Filion, 2005).

³⁷ Notons ici que plusieurs autres qualités ont été mentionnées dans des proportions semblables. Nous ne nous intéressons ici qu'aux qualités les plus fréquemment discutées.

³⁸ Nous rappelons une fois de plus que bien que quelques autres qualités aient été reconnues plus importantes par les étudiants que par nos différentes sources d'information, nous discutons ici les résultats les plus significatifs. Nous pouvons toutefois souligner que *la capacité de faire la part des choses et de prendre du recul, détachement, l'intérêt pour le travail diversifié, la capacité à résoudre les problèmes, la patience, la diplomatie, la politesse et la courtoisie, l'empathie et compréhension, le respect des directives et des normes* ont été reconnues plus fréquemment importantes par les étudiants que par nos différentes sources d'information.

y voir puisque les nouveaux étudiants en parlent autant, sinon plus, que les finissants. Ainsi, les étudiants semblent considérer que « quand on est policier, on est là pour aider ». Toutefois, les propos recueillis auprès des étudiants nous laissent parfois songeur à propos du sens que revêt l'idée d'aider les gens. Par exemple, il semble que certains groupes sociaux ou catégories de personnes mériteraient davantage d'être aidés que d'autres ou que certaines situations incitent davantage à aider, etc.

Nous retrouvons ensuite la *capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner*. Cette qualité concerne davantage la responsabilité que les étudiants se verront confiée dans le cadre de leurs futures fonctions. Ils comprennent bien qu'une partie de leur mandat est de faire respecter les lois ; dans ce cadre, ils comprennent qu'ils auront à exercer une certaine autorité et à agir de façon répressive à l'égard de leurs concitoyens, une responsabilité avec laquelle ils paraissent parfois mal à l'aise : « Il faut être capable de le faire » ou « Il va falloir que je m'impose ». C'est parfois même perçu comme une difficulté du travail policier. Déjà, au cours de la formation, on élabore des stratégies pour y parvenir, notamment pour les constats d'infraction au Code de la sécurité routière. D'ailleurs, voici ce qu'un étudiant mentionne à ce propos :

Admettons que je donnerais un ticket, j'essaierais toujours de faire quelque chose pour que la personne soit satisfaite en lui disant : « J'aurais pu vous donner un ticket pour ça, ça et ça, mais je vous en donne un sur les trois ».

Enfin, tout au long des entrevues que nous avons menées avec eux, les étudiants ont souvent abordé la *capacité d'exercer un travail d'action*. L'ensemble des données recueillies nous permet de constater que pour 49% de tous les étudiants rencontrés, le travail d'action constitue une motivation à vouloir devenir policier. L'idée que le métier de policier soit un travail d'action représente un aspect positif pour 60% d'entre eux. Enfin, 59% des étudiants nomment la *capacité d'exercer un travail d'action* comme une qualité importante. Ainsi, pour plus de la moitié des répondants, on peut conclure que la *capacité d'exercer un travail d'action* leur semble être un aspect très important pour l'exercice du travail policier. Cependant, bien que cette qualité semble très importante pour l'ensemble des étudiants, elle est fréquemment remise en question par les policiers et les enseignants qui craignent que ces étudiants ne soient pas dans le métier pour les bonnes raisons.

Enfin, nous avons constaté que cinq qualités sont peu reconnues par les étudiants alors qu'elles semblent recherchées par les services de police, les établissements d'enseignement et les auteurs ayant traité de la question dans des ouvrages spécialisés. Ces qualités sont :

- *L'autonomie*
- *La confiance en soi*
- *L'esprit d'initiative*
- *La maturité*
- *La discipline*

Ces qualités, jugées importantes par les organisations policières, sont omises par les étudiants. Devrait-on s'en inquiéter ? Si les étudiants ne les ont pas mentionnées, les jugent-elles inutiles ? Nous croyons que non puisque que nous avons demandé aux étudiants de nommer spontanément les qualités qu'ils jugeaient essentielles au travail policier et non de se prononcer sur toutes les qualités dont il est question ici. Il est donc fort probable que si on les interrogeait directement sur chacune d'elles, les étudiants les reconnaîtraient dans leur ensemble. Toutefois, on peut supposer et craindre que s'ils en parlent moins, c'est qu'ils les ont moins en tête et qu'à partir de cela, ces qualités ne font peut-être pas partie de celles qu'ils s'efforcent de développer au cours de leur formation en techniques policières.

Par ailleurs, nous pouvons nous demander s'il existe certaines qualités qui soient inutiles à un policier ? Probablement pas. En effet, plus l'individu exerçant le travail policier a de qualités, plus il répondra aux diverses exigences de la profession. Cependant, nous croyons qu'il doit exister certaines qualités essentielles à la réussite d'une carrière policière. Pourrait-on en arriver à les identifier pour ensuite les reconnaître chez nos étudiants ? En fait, c'est l'exercice que nous avons tenté d'accomplir avec des enseignants en techniques policières dans le cadre des groupes de discussion. Comme vous pourrez le constater dans la section suivante, l'atteinte de cet objectif fut périlleuse.

Qu'ont dit les enseignants en techniques policières ?

L'un de nos objectifs de recherche était d'identifier les qualités jugées importantes par les enseignants du programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain. Pour y arriver, nous avons rencontré neuf enseignants de ce programme au Campus Notre-Dame-de-Foy dans le cadre de groupes de discussion. Nous les avons interrogés sur les qualités reconnues importantes par plus de la moitié des étudiants finissants et des nouvelles recrues. Forte était alors la tentation d'en arriver à identifier avec eux les qualités les plus importantes chez un policier. Toutefois, malgré de longs pourparlers, il ne fut pas possible d'y arriver. Ils ont plutôt exprimé l'idée que l'ensemble de ces qualités, à peu d'exceptions près, était utile à l'exercice du métier policier. Dans leurs mots, ils ont cependant décrit ce qu'ils pensaient de l'importance de chacune des qualités identifiées. Dans cette section vous pourrez mieux comprendre les aspects importants à considérer, selon les enseignants en techniques policières, lorsque l'on recherche un bon policier. Voici donc ce qu'ils disent des qualités recensées par nos étudiants. Notez que les qualités ne sont pas présentées ici en ordre d'importance.

D'emblée, mentionnons que dans l'ensemble, les enseignants et les étudiants interrogés s'entendent sur l'importance de la majorité des qualités discutées. Pour débiter, ils affirment que : « La bonne forme physique, c'est essentiel ! », et l'un d'entre eux nous explique :

Ce n'est pas seulement pour courir après les voleurs. C'est que si tu n'es pas en bonne forme physique, comme on est continuellement assis dans notre véhicule et à manger à des heures différentes, le système ne le prendra pas, puis tu ne pourras pas t'adapter aux différents quarts de travail.

Ils nous disent aussi : « Au départ, s'ils ne sont pas capables d'exercer l'autorité, il y a un problème ». Le propos est cohérent, « c'est la job, alors si tu n'es pas capable de la faire trouve un autre métier ».

En ce qui concerne *la capacité de maintenir une bonne réputation et d'être un bon modèle*, un enseignant dit : « Le modèle, c'est important parce que c'est ce que les gens remarquent. C'est l'image des organisations ». Un autre ajoute même : « L'image impose le respect ». Un troisième

pose la question : « Comment quelqu'un qui n'est pas un bon modèle et qui n'a pas une bonne réputation peut-il faire appliquer les lois ? » Ce point de vue est d'ailleurs tout à fait partagé par les étudiants interrogés dans le cadre de nos deux recherches.

L'empathie et la compréhension sont aussi des qualités très importantes selon les enseignants. L'un d'eux explique : « L'empathie, c'est d'être capable de voir les choses à travers les yeux de l'autre, de se mettre dans la peau des criminels, pour être capable d'avoir un pas d'avance sur eux, parce qu'on sait ce qu'ils pourraient faire ».

La capacité de faire la part des choses, de prendre du recul et du détachement est un aspect un peu moins discuté, tout en étant reconnue très importante par les enseignants. Cette qualité réfère au fait que dans certaines situations, l'incapacité à prendre du recul et à faire la part des choses pourrait nuire à l'intervention. Il faut cependant noter que la compréhension de certains enseignants sur cette qualité nous a semblé légèrement différente de la description que les étudiants nous en avaient faite. Les étudiants l'associent davantage à la nécessité de prendre du recul pour eux-mêmes pour les protéger en quelque sorte de la lourdeur de la profession, alors que les enseignants s'y réfèrent en la considérant plutôt comme une façon de prendre le temps d'analyser les événements.

L'équilibre émotif est l'une des qualités qui a rallié l'ensemble des collègues sans que plus d'explications ne paraissent nécessaires, la tâche de travail l'exigeant.

Quant à *l'ouverture d'esprit et l'ouverture à la diversité sociale*, un enseignant rappelle qu'il est parfois fort utile d'investir un peu plus de temps auprès de citoyens qui auraient de la difficulté à comprendre les motifs d'agir des policiers. Ce serait par exemple le cas avec certains citoyens originaires de communautés ethnoculturelles, où les mœurs policières dans les pays d'origine sont très différentes de celles valorisées au Québec. L'extrait suivant permet de constater que l'ouverture d'esprit et la patience sont deux qualités qui permettent aux policiers de combler le fossé qui les sépare de certains groupes sociaux et ainsi de faciliter un rapprochement :

Surtout dans un contexte interculturel, si le policier ne comprend pas d'abord les enjeux, la culture, la représentation de la police pour le citoyen appartenant à une communauté culturelle et qu'il agit trop vite, le problème est encore plus difficile à résoudre.

Nos échanges avec les enseignants dans le cadre de ces groupes de discussion ont également mené à établir, sans que nous l'ayons sollicité, des liens entre certaines qualités jugées pertinentes.

Ce fut le cas pour *l'impartialité et l'objectivité*, qu'il était facile d'associer à *l'intégrité et l'honnêteté*. Ces qualités reçoivent évidemment l'appui unanime des enseignants sans que plus de discussions ne soient nécessaires.

L'esprit et le travail d'équipe ont été liés spontanément à *la solidarité*. Notons cependant que même si les enseignants sont d'accord pour dire qu'il est bon pour un policier d'avoir l'esprit d'équipe, ils craignent qu'une trop grande solidarité entre les policiers ne les mène à couvrir des comportements délinquants :

Dans la solidarité, il y a un aspect négatif parce que, autant c'est bon dans un sens, autant ça amène des travers. Quand on regarde les biais au niveau des organisations policières, souvent c'est dû à une solidarité qui est malsaine. Dans le travail comme tel, tu n'as pas besoin de solidarité, tu as besoin de cohésion pour assurer la sécurité et pour être efficace. La solidarité est souvent sollicitée dans des aspects qui sont moins reluisants. La solidarité, on le voit parfois en déontologie, est un aspect qui peut devenir négatif. Ça cache parfois des comportements déviants. Pas tout le temps, mais ça peut arriver.

Des liens importants semblent aussi exister entre *la capacité de résoudre des problèmes* et *la capacité à aider les gens (l'esprit de service)*. En effet, la *capacité à résoudre des problèmes* est l'une des qualités essentielles selon les enseignants puisque « 75% des appels sont pour des incidents mineurs où il faut trouver une solution aux problèmes ». Plusieurs nuancent toutefois ce propos en exprimant l'opinion que les policiers devraient être là pour « aider les gens » à trouver des solutions plutôt que pour solutionner le problème à la place des personnes concernées, mais que l'aide « rentre dans le cadre de la résolution de problèmes ».

C'est comme si les citoyens avaient tendance à leur remettre leurs problèmes : « Bon, la police est arrivée, elle va régler ça ». Souvent je dis à mes étudiants : « Écoutez les gens, les citoyens font partie de la solution ». Je pense que dans plusieurs cas, les policiers devraient offrir davantage du soutien que des solutions.

Sur le thème de *l'esprit de service* et de *la résolution de problèmes*, une discussion s'est amorcée entre les enseignants autour de la question suivante : « On a l'impression que les étudiants croient avoir à tout solutionner et tout prendre en charge pour être de bons policiers. Faut-il vraiment qu'ils aient réponse à tout ? » Une partie de la tâche de l'enseignant semble parfois consister à aider les étudiants à prendre conscience qu'ils n'ont pas autorité dans toutes les situations, que bien souvent, leur rôle en est plutôt un de soutien aux gens pour les amener à faire des choix, à se prendre en main. « Quand je dis, je vais t'aider, c'est que je suis avec toi, face à un problème. Quand je dis, je vais résoudre ton problème, je suis à l'extérieur de toi et je viens te donner une solution », résume l'un des enseignants.

Tout comme il semble primordial pour les enseignants que le policier aide les citoyens, ils nous disent qu'il est essentiel que le policier puisse s'adapter au contexte (*capacité d'adaptation et de souplesse*), qu'il soit *capable d'exercer l'autorité* et apte à *prendre de bonnes décisions* en manifestant une bonne *capacité d'analyse et de synthèse* :

Parfois, dans un problème, il faut que tu aies l'esprit de service, mais pour le même problème, il faut aussi que tu fasses du contrôle et de l'autorité. Dans le fond, oui c'est l'esprit de service, mais c'est aussi une façon de régler un problème. Si j'arrive face à un détenu, ça se peut qu'il me faille exercer de l'autorité, mais si j'arrive face à une dame qui est en crise, seule sur le bord du chemin, je vais donner plus d'aide. Donc, la façon de résoudre le problème va être différente en fonction de mon analyse, de même que l'aide ou l'autorité que je vais utiliser.

On peut donc croire que pour intervenir efficacement, les policiers doivent analyser les situations, et conséquemment, posséder ce qu'il est convenu d'appeler *l'esprit d'analyse et de synthèse*. Cet enseignant explique également que les policiers doivent avoir *l'esprit de décision* puisque dans la majorité des appels, on leur demande « de régler » des problèmes et de gérer de façon autonome diverses situations. Ils mentionnent d'ailleurs qu'on ne souhaite pas « qu'ils appellent le boss à tout propos pour lui demander quoi faire ».

Le jugement et le bon sens sont aussi mentionnés en lien avec *l'esprit de décision, d'analyse et la capacité de résoudre des problèmes* :

Le jugement est à la base. Les policiers travaillent énormément seul, donc c'est à la base de l'esprit de décision qui est à la base de la capacité de résoudre les problèmes.

Tel que mentionné plus haut, *la capacité d'adaptation* est également reconnue très importante par les étudiants et les enseignants dans la résolution de problèmes et l'aide que les policiers ont à apporter aux citoyens.

D'autres liens semblent également s'établir entre plusieurs qualités telles que *les habiletés de communication, la diplomatie, la politesse et la courtoisie, la capacité de persuasion et la capacité de convaincre*. En effet, les enseignants affirment qu'il faut aux policiers une très bonne maîtrise des habiletés de communication pour pouvoir s'adapter aux divers contextes d'intervention. Que ce soit pour venir en aide à une victime et la soutenir adéquatement, demeurer poli avec un « client » difficile ou lorsqu'une intervention se corse et qu'il est utile d'amener le citoyen à collaborer, il faut pouvoir exprimer clairement nos attentes et trouver les mots pour convaincre efficacement :

La diplomatie, ça fait partie de la communication. Parce que ça fait partie des qualités globales d'un individu qui va aller vers d'autres pour régler un problème.

Ce que je leur dis c'est qu'il y a une grande différence dans la vie entre convaincre et contraindre. Contraindre ça prend 50 livres de plus et tu fais venir un partenaire. Convaincre ça prend cinq minutes de plus, les mâchoires et un peu d'imagination, puis t'arrives à ne pas avoir besoin du partenaire ou de toute la quincaillerie. Donc, convaincre c'est ce qui fait que tu puisses résoudre le problème. Si vous n'avez pas de capacité à convaincre vous êtes dans le trouble dans bien des dossiers.

De nombreux liens sont établis entre *la capacité d'adaptation et de souplesse, l'ouverture d'esprit et la diversité sociale, l'empathie et la compréhension et les habiletés de communication* :

L'adaptation, c'est l'ingrédient qui lie tout le reste. Parce que c'est un travail de généraliste et il faut que tu t'adaptes. Tu pars du médecin, puis tu vas chez l'assisté social, puis tu vas chez le travailleur de nuit qui est dérangé. Le registre des émotions

varie à travers les appels. Donc, quand tu arrives, moi je leur dis, tu as quinze secondes pour mettre cela au diapason et entrer dans le personnage qui va communiquer comme il faut avec les personnes.

Tout comme c'était le cas pour l'excès de solidarité, les collègues se montrent perplexes ou mitigés quant à certaines qualités jugées utiles par les étudiants. C'est notamment le cas pour *la minutie*, *la capacité d'exercer un travail d'action* et *le leadership*. À propos de la minutie, on nous dit :

Trop minutieux, des fois ça peut être très long. Écrire un rapport en deux heures parce que tu es très minutieux, c'est peut-être trop long. Il y a des tâches que tu n'arriveras pas à faire. Des gens qui ont beaucoup de minutie ont de la difficulté. C'est long pour eux de prendre des décisions lorsqu'il faut tout soupeser.

Un autre ajoute :

Ce ne sont pas des neurochirurgiens dont on a besoin, ce sont des gens à l'urgence.

En ce qui concerne *la capacité d'exercer un travail d'action*, qualité souvent mentionnée par les étudiants, tant nouveaux que finissants, des points de vue divergents sont présentés. Voici ce qu'ils en disent :

J'ai souvent eu des commentaires de la part de mes étudiants suite à leur stage. Ils avaient l'impression avant leur stage que le travail policier comportait énormément d'action. Lorsqu'ils reviennent, oups ! Ce n'est pas tout à fait cela. Ils me disent : « Il y a des grands bouts où je n'ai pas eu de travail et je n'avais pas pensé à cela ».

C'est quelque chose qui a à voir avec l'image idéalisée de la police. Il y a un fait brutal pour les stagiaires qui on fait trois nuits de suite et qui n'ont pas reçu d'appel. Ils ont tourné autour des bars et ils ont trouvé cela *plate*. Parfois, le travail policier, c'est ça.

Notons que même si les enseignants n'adhèrent pas à l'image d'un métier d'action telle que présentée au cinéma, ils s'entendent tout de même pour dire qu'il y a une part d'action dans le travail policier. Il faut être capable d'action quand les situations se présentent. Voici ce que l'un des enseignants avait à dire à ce sujet :

Il faut quand même rester réaliste, c'est un métier d'action. Parce que même si les appels ne sont pas toujours en mode extrêmement urgents, il y a tout de même un déplacement rapide à faire et un temps limité. Alors, l'action ça ressemble à peu près à ça.

Bien que *le leadership* soit reconnu comme une qualité importante chez un policier, certaines précisions sont apportées par un enseignant :

Trop de leadership, ou un leadership trop fort, peut mener à prendre des décisions qui ne respectent pas les procédures. Le leadership peut être important pour les *boss*. Souvent les bons leaders vont être importants dans l'équipe, mais trop de leadership, à mon avis, pourrait, par exemple, mener à prendre des décisions trop rapidement.

Un autre enseignant précise que *le leadership* souhaité : « C'est face aux citoyens et face aux interventions où il faut que tu sois capable de décider et où tu orientes les gens pour qu'ils adhèrent à ta décision (pour résoudre le problème) ». Un autre renchérit : « Pour moi, c'est du leadership sur le site, pas nécessairement dans le poste de police. Effectivement, dans le poste de police, le leadership, ce n'est pas toujours efficace ».

En résumé, à propos du *leadership*, on nous dit : « Il faut qu'ils soient capables d'avancer tout seuls, sans toujours demander au *boss* quoi faire » et que, dans le fond, « c'est de l'autonomie que l'on demande ». Dans l'esprit des enseignants, il semble donc exister un lien clair entre le leadership et l'autonomie. À cet effet, rappelons-nous que l'autonomie est l'une des cinq qualités peu nommée par l'ensemble des étudiants rencontrés, alors qu'elle est souvent soulignée dans les différentes sources d'information que nous avons dépouillées.

Certaines qualités ont soulevé plus de discussions. Notons que *le goût du défi et du risque*, de même que *l'intérêt pour le travail diversifié*, qui ont été reconnues importantes par les étudiants en techniques policières, ont été contestées par les enseignants.

En effet, les enseignants émettent de grandes réserves quant à la qualité *goût du défi et du risque*, reconnue pourtant fort importante par les étudiants interrogés. Ils nous disent craindre cette

tendance parce que « ça fait des petits cow-boys ». Loin d'être une qualité utile à un policier, ce serait même une tendance dangereuse selon eux. Voici ce que l'un des enseignants en dit :

Des cow-boys, on essaie d'en avoir le moins possible. On peut leur dire que s'ils sont là pour le goût de l'aventure et du risque, on n'a pas besoin d'eux.

En ce qui concerne *l'intérêt pour le travail diversifié*, l'un d'entre eux dit : « Si t'es trop intéressé par le travail diversifié, tu vas peut-être avoir des problèmes à apprécier ton travail ». En y réfléchissant bien, certains propos d'étudiants allaient en ce sens puisque plusieurs d'entre eux nous disaient souhaiter faire leurs années de patrouille jusqu'au moment où ils auraient « la chance » d'accéder à d'autres fonctions telles qu'enquêteur, maître-chien, membre de l'escouade tactique, etc.

Pour conclure, nous conviendrons que les enseignants avaient bien des choses à dire concernant les qualités utiles à la carrière policière. L'ensemble des qualités a été commenté et évalué sans que l'on en arrive à raccourcir de beaucoup la liste des qualités utiles au travail policier. Il apparaît donc que de très nombreuses qualités soient souhaitables dans l'exercice du travail policier et que si l'on désire en arriver à soupeser la pertinence de chacune pour en reconnaître de plus essentielles parmi elles, il faille poursuivre nos recherches.

Explications des enseignants sur les qualités peu mentionnées par les sources d'information, mais très importantes pour les étudiants

Dans la section précédente, nous avons vu que trois qualités (*l'esprit de service, la capacité de faire la part des choses et de prendre du recul, la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner*) ressortent fréquemment des propos des répondants, alors qu'elles sont peu ou pas reconnues par les sources d'information. Comment expliquer que ces qualités nommées par les étudiants ne se retrouvent pas dans la liste des qualités jugées importantes par les sources policières reconnues ? Elles semblent pourtant très pertinentes à l'exercice du travail policier. Interrogés à ce propos dans le cadre des groupes de discussion, les enseignants ont avancé quelques hypothèses pour expliquer ces divergences.

Premièrement, les enseignants pensent que certaines qualités pourraient avoir été nommées différemment par les étudiants et les organisations. Ce serait par exemple le cas pour *l'esprit de service*, qui serait lié à *la capacité à résoudre des problèmes*, une qualité valorisée par plusieurs organisations :

Peut-être que l'esprit de service est intégré dans résoudre un problème. Parce que pour résoudre un problème, il faut que tu aies l'esprit de service.

Cette explication mérite qu'on s'y attarde puisque dans le cadre de nos recherches, nous avons recueilli les propos des étudiants sans tenter de les faire entrer dans un vocabulaire épuré et organisé. De plus, bien que nous ayons encouragé nos répondants à expliquer leurs réponses, il n'a pas été possible, par l'analyse de leurs propos, d'établir des définitions bien précises des qualités énumérées. À cet effet, notons que les sources d'informations ne nous donnaient pas plus de définitions des qualités souhaitées chez les policiers. Une telle analyse serait évidemment souhaitable puisqu'elle permettrait de s'entendre plus spécifiquement sur les qualités recherchées.

De plus, pour *la capacité de faire la part des choses et de prendre du recul*, on nous dit : « Ça revient au jugement ». Pour les enseignants, *l'empathie et la compréhension* seraient proches du *respect d'autrui*. Aussi, *la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner* serait peut-être semblable à *la capacité de résoudre des problèmes*. D'autres encore nous disent que : « L'autonomie, ça peut être aussi la capacité de résoudre des problèmes. C'est peut-être dit d'une autre façon » ou « La capacité de prendre des décisions et l'initiative se ressemblent... ». Ainsi, un effort de définition devrait être fait pour décrire chacune des qualités jugées importantes pour l'exercice du travail policier.

Une deuxième possibilité pour expliquer les qualités importantes non nommées par les organisations policières serait que certaines d'entre elles soient tellement évidentes qu'il n'apparaisse pas nécessaire de les mentionner. « Ils se disent probablement que ça va de soi ». Ce serait par exemple le cas pour *la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner*, qui semble être une préoccupation importante pour les étudiants et qui relève essentiellement des responsabilités et du mandat qu'ils se verront confier lorsqu'ils seront policiers.

Une troisième explication est avancée par les enseignants : le travail policier a tellement changé dans les dernières années avec l'avènement du travail communautaire que les responsables d'établissements d'enseignement et les dirigeants des services policiers n'auraient tout simplement pas eu le temps de mettre à jour leurs critères de sélection pour s'adapter aux nouveaux rôles des policiers.

L'histoire d'aider, c'est récent dans l'histoire de la police. Il y a dix, douze ou quinze ans, ça n'existait pas. La résolution de problèmes ça n'existait pas. Ils ont commencé à parler de ça en 1985 et c'est seulement depuis 2000 que les policiers sont formés pour ça. Avant, on en parlait juste dans l'organisation. Ça fait donc cinq ou six ans que les policiers sont formés là-dessus.

D'autres encore croient que les critères d'embauche sont établis par des policiers plus âgés qui n'ont pas été formés aux nouvelles exigences du travail policier.

Les *boss* sont de la vieille école. Pour eux, l'approche communautaire... Donc les changements, il va falloir que ce soit les jeunes qui les amènent.

Reconnaissance des attitudes des étudiants à travers l'ensemble de leurs propos

L'un des objectifs de notre recherche est d'identifier les attitudes présentes chez nos étudiants à l'égard du travail policier. Comme nous l'avons expliqué dans le développement du contexte théorique, rappelons que les attitudes, puisqu'elles ne sont pas observables directement, doivent être mesurées à l'aide de questionnaires ou être déduites des comportements observés (Thurstone, 1928 ; Fishbein et Ajzen, 1975 ; Eagly et Chaiken, 1993 ; Krosnick, Judd et Wittenbrink, 2005). Puisque aucune des recherches précédentes ne s'était employée à identifier les attitudes favorables au programme de techniques policières ou à développer un questionnaire qui permette de les mesurer, nous avons dû, tel que le suggère la littérature, les débusquer « en observant les comportements des répondants ». Dans le cas présent, il s'agissait de les déduire des expressions verbales tirées de l'ensemble de leurs propos.

Dans un premier temps, puisque les étudiants interrogés ont reconnu un ensemble de qualités qu'ils jugent essentielles à l'exercice du travail policier, il est logique de croire que pour eux, un policier devrait avoir une attitude favorable à l'égard de l'ensemble de ces qualités. Nous

jugeons donc que pour nos répondants, si l'on interrogeait un aspirant policier, il devrait se montrer favorable à l'égard de chacune des qualités reconnues importantes par l'ensemble de nos répondants.

Donc, à l'aube de la formation en techniques policières, si l'on mesurait les attitudes des aspirants au programme à l'égard de ces qualités, il devrait être possible de reconnaître les étudiants favorables à leur développement. Le grand avantage d'une telle connaissance serait qu'elle permette de reconnaître les étudiants ayant le plus d'intérêt à développer ces qualités puisqu'ils y croient déjà, plutôt que de passer trois ans à tenter de les convaincre qu'elles sont importantes et qu'il leur faut les développer.

Dans un deuxième temps, en analysant l'ensemble de leur discours, nous nous sommes demandé, selon nos répondants, quelles attitudes les policiers devraient avoir pour exercer convenablement la profession policière. Voici donc les vingt et une attitudes qu'il nous a été possible de recenser à partir du discours des étudiants interrogés :

Une attitude...

- positive à l'égard de la diversité culturelle et sociale ;
- favorable à l'égard de l'aide à apporter aux citoyens ;
- négative à l'égard du crime et de la criminalité ;
- favorable à l'exercice de l'autorité ;
- favorable à l'application des lois et des règles ainsi qu'au respect des règles et des normes ;
- positive à l'égard de la justice et du système judiciaire ;
- respectueuse à l'égard des citoyens, des patrons, des collègues ou de toutes autres personnes avec lesquelles le policier doit travailler ;
- positive à l'égard de l'utilité et de l'efficacité des stratégies de communication pour réaliser le travail ;
- favorable au style de vie particulier qu'exige le travail policier et au maintien d'un comportement irréprochable ;
- favorable au stress ;
- favorable à l'approche communautaire ;
- favorable au travail d'action ;
- favorable face au travail méthodique exigeant réflexion et analyse ;
- positive à l'égard du travail exigeant de la patience ;
- défavorable pour le travail bâclé ;
- défavorable à l'égard de l'impulsivité ;
- favorable face à l'autonomie ;

- défavorable au favoritisme ;
- positive à l'égard du travail d'équipe ;
- défavorable à l'égard de la résolution de conflits par la force s'il est possible de faire autrement ;
- favorable à l'utilisation de la force physique lorsque nécessaire.

Dans les paragraphes qui suivent, nous décrivons brièvement ces attitudes, qu'il a été possible de reconnaître chez les étudiants nouvellement admis et chez les finissants en techniques policières, à l'égard de la profession.

Les étudiants interrogés nous disent de différentes façons que pour être un bon policier, il faut manifester *une attitude positive à l'égard de la diversité culturelle et sociale*. Ils soutiennent qu'un policier doit manifester et faire preuve d'ouverture d'esprit quant aux différences culturelles, religieuses, sexuelles, styles de vie ou liées à l'orientation sexuelle.

Il serait aussi utile de démontrer *une attitude favorable à l'égard de l'aide à apporter aux citoyens* (ou à autrui). Un policier devrait se montrer ouvert et sensible aux difficultés des autres (empathie). Cette attitude devrait faire qu'il désire venir en aide aux citoyens. Pour ce faire, il ne devrait pas manifester d'attitudes négatives à l'égard de certains groupes sociaux marginalisés (jeunes de la rue, itinérants, toxicomanes, etc.) ou des personnes criminalisées, mais nécessitant de l'aide (conjoints(es) violents(es), ex-détenus).

Un policier devrait aussi manifester *une attitude négative à l'égard du crime et de la criminalité*, ce qui le mènera à vouloir les contrer, à agir pour les combattre, à désirer procéder à l'arrestation des contrevenants, à appliquer les pénalités prévues par le code de la route, etc. Le policier devrait par conséquent présenter *une attitude favorable à l'exercice de l'autorité*. Ce qui peut également être lié à l'affirmation de soi. « Y'a une job à faire, ils doivent être capables de la faire » !

Le policier devrait également manifester *une attitude favorable à l'application des lois et des règles* ainsi qu'au *respect des règles et des normes*. Le policier doit obéir aux lois et appliquer les procédures prévues. Cette attitude sous-tend que le policier doit manifester *une attitude positive à l'égard de la justice et du système judiciaire*, c'est-à-dire qu'il doit se montrer confiant envers

le processus judiciaire et ne pas considérer avoir « la loi entre les mains ». Le policier est la main de la justice et veille à son application, mais il n'en décide pas.

Le policier doit présenter *une attitude respectueuse à l'égard des citoyens, des patrons, des collègues ou de toutes autres personnes avec lesquelles il doit travailler*. Dans un travail où les contacts humains sont aussi fréquents, il est primordial que le policier fasse preuve de diplomatie, de politesse et de courtoisie.

Il doit aussi présenter *une attitude positive à l'égard de l'utilité et de l'efficacité des stratégies de communication pour réaliser le travail* (explications, médiation, etc.) comme outil de désamorçage de situations conflictuelles (ou de non collaboration). Cette attitude concerne tant les enjeux de la communication dans les interventions avec les citoyens que les relations de travail avec les collègues et les supérieurs.

Le policier devrait se montrer *favorable au style de vie particulier qu'exige le travail policier et au maintien d'un comportement irréprochable*, c'est-à-dire qu'il doit, par exemple, être ouvert aux horaires changeants et au temps supplémentaire souvent exigé par les organisations (l'accepter ou y trouver des avantages), être intéressé à maintenir une bonne forme physique, manifester de bonnes habitudes de vie (saines), incluant le maintien d'une bonne santé mentale. Le style de vie particulier implique aussi de maintenir une bonne réputation et une probité sans tache.

Il doit également avoir une attitude *favorable au stress*, c'est-à-dire qu'un policier doit être prêt à vivre du stress et à s'exposer, ainsi qu'à gérer les émotions qui y sont liées. Cette attitude devrait lui permettre de mieux accueillir ou de tolérer plus facilement le stress inévitable lié au travail policier.

Le policier doit manifester *une attitude favorable à l'égard du travail communautaire* ainsi qu'à l'égard des principes de l'approche communautaire préconisée par le ministère de la Sécurité publique. D'une part, le policier doit manifester de l'intérêt envers la communauté pour laquelle il travaille et, d'autre part, envers les outils de l'approche communautaire qui lui sont proposés.

Selon les étudiants, un policier devrait *apprécier le travail d'action* (travail physique, risqué, peu routinier et non monotone, etc.). Rappelons que les enseignants interrogés à ce propos sont plus circonspects quant à la pertinence de cette attitude.

Un policier devrait aussi se montrer favorable au *travail méthodique* exigeant réflexion et analyse, être ouvert au *travail exigeant de la patience* pour accomplir les tâches telles que la rédaction de rapports ou l'utilisation des méthodes de résolution de problèmes enseignées (ou recommandées). Il doit, par conséquent, présenter *une attitude défavorable pour le travail bâclé* et *une attitude défavorable à l'égard de l'impulsivité*.

Le policier doit également démontrer *une attitude favorable face à l'autonomie*. Il doit se montrer ouvert à prendre des initiatives et des responsabilités pour accomplir ses tâches de travail.

Le policier doit également avoir *une attitude défavorable au favoritisme*, c'est-à-dire qu'il évite de tomber dans le piège d'appliquer les lois de façon à favoriser certaines personnes. La fonction exige que le policier se montre neutre et impartial et qu'il effectue son travail sans être influencé par des considérations personnelles. Il doit être conscient qu'il ne lui appartient pas de juger puisque son rôle se limite à appliquer les lois.

Le policier doit aussi présenter *une attitude positive face au travail d'équipe*. Il doit y prendre plaisir et être conscient de l'efficacité et de la protection qu'il peut offrir. Il devrait apprécier de pouvoir exercer son travail en ayant des équipiers avec lesquels il peut discuter, réfléchir, solutionner des problèmes, partager ses sentiments, qu'il souhaite soutenir et sur lesquels il peut également compter.

Le policier doit également se montrer *favorable à l'utilisation de la force physique lorsque la situation l'exige*, mais les étudiants disent régulièrement qu'il faut avoir suffisamment de jugement pour l'éviter en général (*attitude négative à l'égard de la résolution de conflits par la force s'il est possible de faire autrement*). Pour le policier, la force physique est un outil parmi

d'autres qu'il peut utiliser pour intervenir dans certaines situations qui, somme toute, seraient assez rares.

L'ensemble de ces vingt et une attitudes serait idéalement présent chez les aspirants policiers, selon les données recueillies au cours de nos deux recherches.

CONCLUSION

Cette recherche avait pour objectif principal d'*identifier les perceptions par rapport au travail policier contemporain et les qualités requises pour œuvrer au sein de la police chez les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières et de voir comment elles se comparent à celles des étudiants finissants, à celles de la littérature et à celles des enseignants en techniques policières*. Nous pouvons affirmer qu'à la suite de la présente recherche et de celle menée précédemment (Richard et Pacaud, 2007), nous avons une bonne compréhension des étudiants en techniques policières du Campus Notre-Dame-de-Foy à propos de leurs perceptions du métier qu'ils entreprendront bientôt et des qualités qu'ils jugent importantes pour son exercice. La force de nos travaux réside dans le fait que nous avons tenté de comprendre en profondeur l'opinion des étudiants dans leurs propres mots et d'en rendre compte, nous l'espérons, le plus justement possible. Le travail effectué au cours des deux dernières années nous permet aussi de comparer les perceptions et la compréhension de nouveaux étudiants inscrits en techniques policières à celles de finissants. Ce travail nous a également mené à réfléchir sur le concept « expérience techniques policières » dont nous avons parlé en introduction et dont il faut considérer l'importance si nous voulons comprendre en profondeur les principales influences qui agissent sur les perceptions des étudiants en techniques policières à propos du travail policier contemporain. De plus, nous avons pu comparer ces perceptions et compréhensions aux commentaires d'enseignants en techniques policières.

Le premier objectif spécifique de notre recherche visait à *définir le concept d'attitude au regard de la littérature scientifique*. Le cadre conceptuel que nous avons développé nous a permis de cerner les caractéristiques les plus importantes selon différents auteurs. Ainsi, nous concevons qu'une attitude n'est pas une qualité. Selon Dominique Morissette et Maurice Gingras (cités par Boily [1994 : 12]), « elle est une disposition intérieure de la personne qui se traduit par des réactions émotives modérées qui sont apprises puis ressenties chaque fois que cette personne est en présence de l'objet ». Pour Russel H. Fazio et Michael A. Olson (2003 :139), il s'agit d'un concept indispensable à la psychologie sociale pour comprendre pourquoi nous pensons, ressentons et faisons les choses que nous faisons. Donc, l'attitude est un construit théorique qui permet de mieux comprendre le processus interne de l'être humain (Henderson, Morris et Fitz-

Gibbon, 1987) et l'état intérieur de la personne, favorable ou défavorable à l'égard d'un objet, qui influence ses comportements et sa façon d'agir ; qui l'attire ou la repousse ou lui donne envie d'agir de façon à soutenir ou à nuire à son objet.

Nous avons aussi vu que ce qui rend le concept d'attitude particulièrement intéressant, c'est qu'il pourrait être précurseur du comportement, c'est-à-dire qu'une attitude à l'égard de quelque chose devrait nous prédisposer à agir en réaction à cet objet (Boily, 1994 : 15). Toutefois, tout comme une attitude n'est pas une qualité, elle n'est pas plus synonyme de comportement. Il faut alors se montrer prudent à propos de la prédiction des comportements par les attitudes. En effet, il existe plusieurs influences qui agissent avec l'attitude pour déterminer les comportements des êtres humains ; des erreurs de mesures peuvent également expliquer leurs difficultés prédictives (Cooper et Croyle, 1984). Comme l'attitude se cache quelque part dans les méandres du cerveau humain, elle ne peut être analysée et mesurée facilement. Pour y arriver, l'attitude devra être auto-rapportée par une personne ou déduite à partir des comportements (par soi-même ou par un tiers) puisqu'elle est impossible à observer directement.

Le deuxième objectif voulait nous amener à *connaître les perceptions des nouveaux étudiants en techniques policières par rapport au travail policier contemporain et les comparer à celles des finissants*. Premièrement, nous désirions connaître les rôles qu'ils associaient au travail policier. Nous pouvons constater que tout comme les finissants, il y a une bonne concordance entre la compréhension des nouveaux étudiants en techniques policières et les rôles et la mission de la police tels que décrits dans la littérature (Wilson, 1970 ; Brodeur et Landreville, 1979 ainsi que Prévost, 1999). Les rôles le plus souvent mentionnés à cet effet sont : *protéger et servir, maintenir la paix, faire observer les lois*. Les étudiants soulignent aussi différents rôles de la police que l'on pourrait associer à l'« approche communautaire » : *agent de prévention, favoriser le sentiment de sécurité, résoudre des problèmes, être plus proche des citoyens*. On peut donc en conclure que dans leurs mots et à peu de choses près, les étudiants rencontrés ont décrit le travail policier tel que le font les articles 48, 50 et 69 de la *Loi sur la police*. Trois différences sont cependant observables entre les nouveaux et les finissants : 1) les nouveaux étudiants mentionnent davantage des réponses proches du discours officiel ; 2) les finissants ne reconnaissent pas davantage les rôles liés à l'intervention communautaire que ne le font les

nouveaux ; 3) la seule réponse qui distingue réellement les deux groupes est que 82% des finissants reconnaissent qu'ils ont le rôle d'aider les gens alors que seulement 30% des nouveaux le font.

Deuxièmement, nous les avons interrogés sur les activités quotidiennes des policiers et sur les problèmes pour lesquels ils sont appelés. Bien que certains nouveaux étudiants aient dit qu'ils éprouvaient de la difficulté à répondre en considérant le fait qu'« ils n'étudiaient pas encore en techniques policières », la majorité d'entre eux a identifié cinq genres d'interventions ou d'activités. Notons que : 1) plus du tiers des éléments mentionnés est en lien avec des activités criminelles ; 2) près du tiers concerne des activités liées à la sécurité routière ; 3) 16% concernent les questions de maintien de l'ordre et des problèmes sociaux, 4) quelques exemples sont mentionnés concernant les questions d'insécurité et quelques autres, plus originaux, dépassent la typologie de Lionel Prévost (1999), sans pour autant s'y opposer (la contredire). Lorsque l'on compare les résultats obtenus par les nouveaux et les finissants à ce sujet, nous observons que l'« expérience techniques policières » ne semble pas permettre aux finissants rencontrés de prendre davantage conscience (ou de modifier leurs perceptions) des interventions policières qu'ils auront à effectuer. En effet, dans l'esprit des étudiants en techniques policières, il y a une surreprésentation des interventions qu'ils auront à effectuer en lien avec les infractions au *Code criminel*, alors qu'on minimise l'importance du nombre d'interventions en lien avec les questions d'insécurité ou de problèmes sociaux. Est-il possible qu'en fait, l'« expérience techniques policières » modifie peu les perceptions des étudiants quant aux activités quotidiennes des policiers ? Dès leur admission, ils arriveraient avec leur propre perception du travail policier, celle-ci basée sur les images présentées et sur leur expérience. Ils la conserveraient jusqu'à la fin de la formation, nonobstant les enseignements, les expériences proposées, l'influence des pairs et les témoignages reçus tout au long de la formation.

Troisièmement, nous avons interrogé les répondants pour connaître leurs motivations à devenir policier. Les nouveaux étudiants nous disent qu'ils ont été attirés principalement par *le rêve d'être policier ou la fascination* pour la profession, par *l'aspect social du travail* et *l'aide* qu'ils désirent apporter aux citoyens, par l'impression qu'ils ont qu'il s'agit d'un *travail d'action* qui « bouge » et par *l'influence des modèles policiers*, parents et amis. Lorsque l'on compare les

motivations des nouveaux à celles des finissants, deux éléments concordent assez bien. Il s'agit de *l'aspect social et l'aide* et de *l'influence des modèles*. Cependant, quelques différences sont notables. D'abord, les finissants identifient davantage certaines motivations. 1) *La personnalité et les qualités* pour l'exercice du travail policier, ce qui semble compréhensible considérant leur expérience de trois ans au programme, qui les aura aidés à en prendre conscience et probablement aidés à les développer ; 2) le travail policier est considéré comme *un métier d'action*, bien que l'« expérience techniques policières » doive les avoir renseignés sur l'aspect parfois répétitif et routinier du travail policier. Dans le même ordre d'idées, les finissants nomment également plus fréquemment *le goût du risque et du défi* que procure le travail policier, nous laissant l'impression que l'« expérience techniques policières » puisse même amplifier l'importance de cette motivation. Ensuite, deux motivations sont plus fréquemment mentionnées par les nouveaux étudiants. Il s'agit du *rêve et de la fascination* pour le métier de policier, ainsi que le fait de *croire à la justice*. Cette dernière motivation n'a même pas été mentionnée par les finissants. Y aurait-il une forme de désillusion envers le système judiciaire au terme de l'« expérience techniques policières » ?

Quatrièmement, nous désirions connaître les aspects positifs que nos étudiants en techniques policières associaient au travail policier. Les nouveaux étudiants ont nommé, entre autres, *la possibilité de venir en aide aux citoyens, l'importance du travail d'action, le prestige et la valorisation de soi, l'importance du travail et de l'esprit d'équipe, l'aspect social* (les contacts sociaux) du métier, ainsi que le fait de se considérer un peu comme des *sauveurs* de par le mandat exceptionnel qu'ils ont à remplir. Lorsque l'on compare leurs résultats aux aspects positifs précédemment identifiés par les finissants, plusieurs ressemblances sont observées. Les aspects le plus souvent reconnus par les deux groupes sont : *la possibilité de venir en aide, l'importance du travail d'action, la valorisation et le prestige, le travail et l'esprit d'équipe, l'importance des contacts sociaux, les défis, la très grande variété de postes et de carrières possibles*. Cependant, quelques différences sont à noter puisque, par exemple, *le prestige* et la *multiplicité des possibilités de carrière* sont davantage identifiés par les finissants. Nous pouvons à nouveau observer que la croyance que le travail policier puisse être un métier d'action persiste à la fin de la formation en techniques policières. Une telle constatation nous amène à nous interroger. Les attentes de ces futurs policiers sont-elles réalistes ? Seront-ils satisfaits

dans l'exercice du travail policier puisque les tâches qu'ils auront à accomplir ne seront vraisemblablement pas toutes dans l'action ? Rechercheront-ils, dans l'exercice de leur profession, les tâches impliquant davantage d'action (de stimulation) ? Risquent-ils de négliger les mandats qu'ils jugent moins stimulants ?

Cinquièmement, nous avons demandé aux nouveaux étudiants d'identifier les principales difficultés qu'ils associent au travail policier. Ils nous ont notamment parlé *des difficultés émotives* associées à certaines interventions, *des horaires et de la surcharge de travail, de la crainte des préjugés et de ne pas être aimé*, ainsi que *des risques associés à la carrière*. Les *difficultés émotives* associées à certaines interventions représentent la seule difficulté fréquemment reconnue par les deux groupes d'étudiants interrogés. Il existe cependant de nombreuses différences entre les aspects négatifs identifiés par les nouveaux et les finissants. Plusieurs d'entre elles ne sont jamais nommées par les nouveaux étudiants. Nous en concluons que l'« expérience techniques policières » a certainement permis aux finissants de prendre conscience qu'il n'existe pas que des avantages à exercer le travail policier et d'être au fait des aspects difficiles inhérents au travail policier.

Sixièmement, tout comme les finissants l'avaient dit lorsque nous les avons interrogés à ce propos, la majorité des nouveaux étudiants jugent que la force physique est importante ou très importante dans l'exercice du travail policier. Les propos des deux groupes sont assez semblables à ce sujet puisque, tant chez les nouveaux que les finissants, des étudiants rapportent des cas extrêmes et s'expriment sur la moindre force supposée des femmes. Aussi, pour nuancer l'importance de la force physique, les deux groupes abordent l'importance des techniques apprises et de la communication pour désamorcer les conflits. Il semble donc qu'au-delà de l'« expérience techniques policières », les perceptions des étudiants quant à l'importance de la force physique demeurent semblables.

Septièmement, nous avons voulu connaître la compréhension de la police communautaire qu'ont les nouveaux étudiants admis au programme. Tout d'abord, sept répondants nous ont dit ne rien connaître de la « la police communautaire ». Les treize autres expliquent principalement que la police communautaire : 1) favorise une forme de rapprochement et de proximité avec les

citoyens ; 2) aide à redorer l'image de la police auprès des citoyens ; 3) permet des activités de sensibilisation afin de prévenir les comportements délictueux ou de renseigner les citoyens sur les normes existantes. Plusieurs étudiants associent la police communautaire à l'idée de la présence policière dans les écoles ou à l'idée qu'elle est moins répressive et plus tolérante que la police traditionnelle. Lors de la comparaison des propos recueillis auprès des nouveaux et des finissants, il est étonnant de constater que les finissants entretiennent le même genre de conceptions (police moins répressive, tactique réservée à certains policiers) sur le travail communautaire des policiers que les nouveaux étudiants. Ces perceptions n'étant pas représentatives du mandat communautaire de la police, nous pouvons nous demander ce qui s'est passé durant l'« expérience techniques policières » pour que ces idées ne soient pas démystifiées et demeurent aussi persistantes ?

Le troisième objectif consistait à *identifier, au début de la formation, les qualités jugées importantes par les nouveaux étudiants inscrits dans le programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain*. Les qualités reconnues par plus de la moitié des nouveaux sont *la capacité à aider les gens et l'esprit de service, la sociabilité, la maîtrise de soi et l'équilibre émotif, le jugement et le bon sens, la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner, la capacité d'exercer un travail d'action, le maintien d'une bonne forme physique, la patience, l'esprit et travail d'équipe, la capacité de maintenir une bonne réputation et d'être un bon modèle*.

Le quatrième objectif voulait *identifier les qualités jugées importantes par les enseignants du programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain*. L'origine de cet objectif venait du fait que ce sont les enseignants en techniques policières qui ont « à faire apprendre » (Perrenoud,1995) les qualités souhaitables pour le travail policier contemporain et à amener les étudiants à développer des attitudes favorables à l'égard de ces qualités. Nous désirions savoir si les qualités que prônent les enseignants sont en accord avec celles que leurs étudiants relèvent. Soulignons que cet objectif est en partie atteint. En effet, nous devons nous montrer prudents dans la comparaison des qualités jugées importantes par les étudiants en techniques policières et celles reconnues par leurs enseignants parce ces derniers n'ont pas été questionnés de la même manière que les étudiants à propos des qualités. Par conséquent, on ne

peut prétendre comparer la même chose. Toutefois, les propos recueillis auprès des enseignants sont très riches, d'une part, pour approfondir nos réflexions et notre compréhension et, d'autre part, afin d'établir, sans que nous l'ayons sollicité, des liens entre certaines qualités jugées pertinentes. Mentionnons que, dans l'ensemble, les enseignants se sont montrés en accord avec les qualités identifiées par les étudiants rencontrés. Ils se sont néanmoins montrés plus nuancés en ce qui concerne *la capacité d'exercer travail d'action, la minutie et le leadership*. De plus, ils remettent sérieusement en question *le goût du risque et l'intérêt pour le travail diversifié*. Ces deux exceptions leur laissent croire que certains mythes persistent au-delà de la formation quant à l'exercice du travail policier. Les neuf enseignants rencontrés lors des groupes de discussion avaient bien des choses à dire concernant les qualités utiles à la carrière policière. Malgré tout, bien que l'ensemble des qualités a été commenté et évalué, nous n'en sommes pas arrivés à raccourcir de beaucoup la liste des qualités utiles au travail policier. Il apparaît donc que de très nombreuses qualités soient souhaitables dans l'exercice du travail policier et que si l'on désire en arriver à soupeser la pertinence de chacune pour en reconnaître de plus essentielles parmi elles, il faille poursuivre nos recherches.

Le cinquième objectif visait à comparer les qualités jugées importantes et essentielles par les nouveaux étudiants en techniques policières pour exercer le travail policier à celles jugées importantes par les étudiants finissants (Richard et Pacaud, 2007) et, dans un deuxième temps, à comparer l'ensemble des qualités identifiées par les nouveaux et les finissants à celles jugées importantes par nos sources d'information.

Premièrement, lorsque nous comparons les qualités jugées importantes pour l'exercice du travail policier identifiées par les nouveaux étudiants, avec celles identifiées par les finissants, nous pouvons observer qu'à quelques exceptions près, il y a une bonne concordance pour l'ensemble des qualités discutées. Les finissants insistent davantage sur certaines qualités (*l'intégrité et l'honnêteté, les habiletés de communication, la capacité d'adaptation et souplesse, l'empathie et la compréhension, la capacité à résoudre les problèmes, l'impartialité et l'objectivité, la capacité d'agir selon les directives et les normes, la solidarité et la fraternité policière*), dont l'importance a fort probablement été soulignée tout au long des années de formation et dont ils ont dû prendre conscience au cours de leur « expérience techniques policières ». De leur côté, les

nouveaux étudiants inscrits mentionnent une seule qualité dans une proportion nettement plus élevée que celle des finissants. Il s'agit de *l'esprit et du travail d'équipe*.

Deuxièmement, la comparaison de l'ensemble des qualités identifiées par les nouveaux et les finissants à l'ensemble des qualités de nos sources d'information nous permet d'identifier trois listes de qualités : les qualités mentionnées par les étudiants et qui concordent avec les qualités les plus fréquemment soulignées dans les sources d'information ; trois qualités très importantes pour les étudiants, mais peu ou pas identifiées dans les sources d'information ; et, enfin, cinq qualités rarement nommées par les étudiants, mais qui sont considérées importantes par les services de police, les établissements d'enseignement ainsi que par différents auteurs ayant traité de cette question dans des publications spécialisées. Les qualités importantes pour les étudiants sont *la capacité à aider les gens et l'esprit de service, la capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner et la capacité d'exercer un travail d'action* ; celles qu'ils mentionnent très rarement sont *l'autonomie, la confiance en soi, la discipline, l'initiative, et la maturité*.

Le sixième objectif voulait *identifier les attitudes utiles à l'exercice du travail policier en considérant l'ensemble du discours des étudiants interrogés*. Dans le contexte particulier de cette étude qualitative et à partir de l'ensemble des propos des étudiants interrogés, nous avons pu déduire vingt et une attitudes favorables ou défavorables à l'exercice du travail policier. Dans une recherche à venir, il serait intéressant d'évaluer ce qui n'a pu être fait dans le cadre de cette étude, c'est-à-dire de vérifier la présence de ces attitudes chez nos étudiants avant même la formation et après celle-ci, afin d'évaluer leur progression. Une telle évaluation pourrait également permettre de reconnaître les candidats à la formation policière possédant, au départ, de bonnes attitudes personnelles à la carrière policière ; de même, elle pourrait permettre aux organisations policières de reconnaître dès leur embauche les aspirants policiers les plus prometteurs. En effet, nous savons que nos étudiants peuvent apprendre les comportements utiles à l'exercice du travail policier, mais qu'en est-il de l'apprentissage des attitudes ? Puisque la littérature nous informe sur le caractère persistant d'une attitude³⁹, il paraît souhaitable de chercher à évaluer leur présence lorsqu'elles concernent la pratique de la profession policière.

³⁹ Plus une attitude est profondément ancrée, plus la personne est consciente de son attitude à l'égard d'un objet, plus celle-ci est durable et a de chance de s'exprimer dans les comportements (Aronson et ses collaborateurs, 2004).

Les attitudes évaluées seraient idéalement favorables au développement des pratiques policières, ou au moins connues des enseignants. Ces derniers pourraient alors œuvrer à les renforcer ou à les modifier, pour les rendre plus compatibles au développement des compétences liées au travail policier. Il paraît en effet souhaitable, à moyen et long terme, d'investir dans la formation policière auprès des étudiants ayant les attitudes favorisant l'enracinement de ces qualités et attitudes. Avec des étudiants qui n'adhèrent pas à ces attitudes dès le début de leur formation, le risque serait que tout au long de cette formation et au début de leur carrière, ils adoptent le profil recherché, du moins en apparence, mais qu'au fil du temps, ils se comportent conformément à leurs attitudes réelles.

Préoccupations sur la formation des aspirants policiers

La formation des aspirants policiers au Québec suscite actuellement beaucoup de questionnements et d'intérêt. D'ailleurs, le 7 juin 2007, l'ÉNPQ organisait le premier Forum sur le profil des aspirants policiers. Il s'agissait de la première fois que l'ÉNPQ, les établissements d'enseignement collégial, les corps de police et autres partenaires de la formation policière au Québec étaient réunis autour d'une même table pour réfléchir et échanger sur la formation et la sélection des futurs(es) policiers(es) québécois(es). Ces questionnements trouvent leur source dans les milieux de travail. En effet, de nombreux enseignants en techniques policières et plusieurs formateurs de l'ÉNPQ reçoivent des commentaires de la part des services policiers concernant les valeurs, les qualités, les attitudes face au travail et les comportements de certaines recrues. La question soulevée est généralement celle-ci : prépare-t-on adéquatement les étudiants au travail policier contemporain ? Le candidat idéal semble de plus en plus difficile à reconnaître. De plus, et nous avons pu maintes fois le percevoir dans les propos de plusieurs de nos répondants, la fonction de policier patrouilleur est parfois trop peu valorisée. Pour nos répondants, qui aspirent souvent à travailler comme enquêteur sur des escouades spécialisées, etc., le travail du patrouilleur est perçu comme un passage obligé « en attendant de pouvoir faire autre chose ».

Ainsi, malgré l'état des connaissances actuelles, grâce aux deux recherches que nous venons de mener, des discussions avec nos collègues enseignants, ainsi que du questionnaire lancé

officiellement par l'ÉNPQ, la réalisation d'un portrait détaillé et objectif des étudiants à qui nous enseignons et qui seront sous peu chargés de nombreux pouvoirs et responsabilités en tant que policiers, paraît extrêmement pertinent et précieux. Cet enjeu est d'autant plus important que la conjoncture est au renouvellement des effectifs policiers et à des besoins ponctuels importants⁴⁰. Toutefois, les besoins quantitatifs ne doivent pas nous faire perdre de vue la qualité des candidats formés. Les établissements d'enseignement offrant le programme de techniques policières doivent demeurer proactifs en ce qui concerne ce nouveau profil du policier. La compréhension des perceptions des étudiants à l'égard du travail policier devient un moyen pour favoriser une meilleure intégration des qualités et des attitudes en demande pour ces travailleurs.

Dans un proche avenir, il serait pertinent de poursuivre les investigations sur ce thème. Loin de répondre à toutes les questions, nos travaux permettent de lever le voile sur plusieurs enjeux et soulèvent d'autres questions intéressantes. Par exemple, il serait intéressant de vérifier l'impact de la formation sur l'évolution des perceptions des étudiants à propos du travail pour chacune des années de formation. À ce propos, il est important de souligner que nos travaux nous laissent croire qu'il existe peu de différence entre les étudiants de première et de troisième années quant à leurs perceptions du travail policier.

Il serait aussi intéressant d'identifier le réel impact de l'« expérience techniques policières » sur ces perceptions. Rappelons, à cet effet, que le fait d'étudier en techniques policières ne renvoie pas uniquement à l'idée d'une formation dans un établissement d'enseignement collégial. Les étudiants de ce programme d'études commencent à vivre progressivement dans un univers particulier qui transcende les frontières de l'enseignement formel. Dans le cadre de leur stage, par exemple, ils sont largement influencés par des policiers de métier ou par des amis et des parents policiers. Ils sont également particulièrement influencés par l'impact des différents médias, qui discutent régulièrement d'affaires policières et critiquent le travail des policiers, ainsi que par des activités de sécurité où ils côtoient d'autres étudiants en techniques policières, des policiers et des personnes travaillant dans le domaine de la sécurité. De même, il serait judicieux

⁴⁰ Bisailon (2006) révèle que le Service de Police de la Ville de Montréal vient d'embaucher 133 policiers et que la Sûreté du Québec en aura bientôt besoin d'une centaine.

de vérifier les effets des perceptions du travail policier des étudiants en techniques policières sur les qualités et attitudes qu'ils jugent utiles de développer.

Enfin, mentionnons que cette étude exploratoire ne permet pas de tirer des conclusions représentatives des étudiants inscrits en techniques policières dans l'ensemble de la province. Une enquête provinciale de grande envergure sur ce thème permettrait, d'une part, de valider les résultats recueillis jusqu'à maintenant et d'enrichir notre compréhension des perceptions des étudiants québécois quant à l'exercice du travail policier et, d'autre part, d'effectuer des recommandations d'ordre pédagogique afin d'améliorer la formation en techniques policières.

Annexe 1

Lettre invitant les nouveaux étudiants admis en techniques policières à participer à la recherche

**Lettre invitant les nouveaux étudiants admis en techniques policières
à participer à la recherche**

St-Augustin-de-Desmaures, le 15 mai 2006

Objet : participation à une entrevue pour les étudiants acceptés en techniques policières

Étudiant(e) en techniques policières,

Nous désirons vous informer que dans le but de mieux connaître nos étudiants en techniques policières et leurs besoins, nous avons récemment débuté une recherche pour laquelle nous sollicitons votre participation. Plusieurs étudiants y ont déjà participé et ont semblé apprécier leur expérience. Dans le but de poursuivre cette enquête, il se peut donc que, dans les prochaines semaines, nous communiquions avec vous pour vous inviter à y collaborer aussi. Il s'agirait alors tout simplement pour vous d'accepter de participer à une entrevue d'environ 45 minutes visant à mieux connaître et comprendre la vision des étudiants à l'égard du métier de policier. Pour faciliter ce premier contact, nous apprécierions que vous nous communiquiez vos coordonnées par courriel ou par téléphone.

En espérant vous rencontrer très bientôt, nous vous prions d'agréer nos meilleures salutations.

Eric Richard
Enseignant en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
richarde@cndf.qc.ca

Marie-Christine Pacaud
Enseignante en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
pcaudmc@cndf.qc.ca

Annexe 2

Schéma d'entrevue

SCHÉMA D'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE

Le but de cette entrevue est de connaître les perceptions des nouveaux étudiants en techniques policières par rapport au travail policier. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, vous dites ce que vous pensez le plus franchement possible.

PROFIL INDIVIDUEL

Questions factuelles objectives

1. Sexe
2. Âge
3. Travaillez-vous en plus de vos études ? Si oui, dans quel domaine ? Nombre d'heures ?
4. Bénévolat ? Quels domaines ?
5. Cheminement scolaire ?
6. Expérience concrète en sécurité ou police ? Stage ?
7. Membres de la famille ou amis dans la police ? Si oui, qui ?

QUALITÉS PERSONNELLES

Questions factuelles subjectives et questions d'opinion

1. Qu'est-ce qui vous a motivé à étudier en techniques policières? Est-ce en lien avec un événement ou une personne en particulier ?
2. Quels sont vos objectifs professionnels ?
3. Quelles sont les 3 ou 4 qualités personnelles que vous pensez posséder qui feront de vous un bon policier? Pourquoi ces qualités ?
4. Quelles pourraient être 2 ou 3 de vos faiblesses? Pourquoi ces faiblesses ?
5. Quelles sont les principales difficultés (3) que vous associez au travail de policier ? Comment pensez-vous vous y adapter ?
6. Quels sont les aspects positifs (3) que vous associez au travail de policier ?
7. Pouvez identifier cinq (5) genres d'intervention dans lesquelles vous pensez être appelé le plus souvent à intervenir comme policier ? C'est-à-dire, dans une semaine de travail, qu'est-ce qu'un policier fait le plus souvent?

Lien : nous avons parlé de toi, maintenant nous allons parler de la police en général

QUALITÉS DU BON POLICIER

Questions d'opinion

1. Selon vous, quels sont les rôles du policier ?
2. Quelle image avez-vous des policiers ?
3. Comment croyez-vous que les policiers sont perçus par les citoyens ?
4. Quelles sont les 3 ou 4 qualités personnelles et professionnelles qu'un bon policier devrait posséder? Pourquoi ces qualités ?
5. Si on vous parle de « police communautaire », qu'est-ce que cela signifie pour vous ?
6. Quelle est l'importance de la force physique dans le travail policier ? Pourquoi ?

PROJECTIONS

1. Vous allez bientôt entreprendre une formation en techniques policières, à quoi vous attendez-vous de manière générale ? Quels cours pensez-vous avoir ? Quelles sont vos attentes ? Quelles sont vos craintes ?
2. Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter ?

Annexe 3

Formulaires de consentement

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche : *Attitudes favorables pour le travail policier contemporain : perspectives étudiantes et enseignantes*

La nature et les procédés de la recherche se définissent comme suit :

1. Cette recherche a pour but de mieux connaître la compréhension du travail policier des nouveaux étudiants du programme de techniques policières. Plus précisément elle nous permettra : 1) De connaître les perceptions des nouveaux étudiants en techniques policières par rapport au travail policier contemporain. 2) D'identifier, au début de la formation, les attitudes jugées importantes par les nouveaux étudiants inscrits au programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain. 3) De comparer les attitudes jugées importantes et essentielles par les nouveaux étudiants en techniques policières pour exercer le travail policier à celles de la littérature, à celles identifiées par les étudiants finissants et à celles des enseignants. Ce projet est effectué dans le cadre d'une subvention accordée par les fonds du Programme de recherche et d'expérimentation pédagogique (PREP) 2006-2007 et est approuvé par l'association des collèges privés du Québec (ACPQ) et par la direction du Campus Notre-Dame-de-Foy.

2. L'étude prend la forme d'une entrevue de 45 minutes à une heure enregistrée sur magnétophone.

3. Chaque répondant et chaque répondante pourra se retirer de cette recherche en tout temps, sans avoir à fournir de raison, ni à subir de préjudice.

4. La participation à cette recherche fournira aux répondants une occasion de contribuer à une meilleure compréhension des nouveaux étudiants en techniques policières.

5. Les risques possibles liés à la participation à la recherche sont les suivants:

Entraîner des comportements introspectifs chez les participants quant à la carrière policière. Par exemple :

- Profession policière
- Qualités personnelles
- Attentes et objectifs professionnels
- Attentes et objectifs personnels

Pour éviter qu'ils ne se retrouvent sans ressource à la suite des entrevues, les étudiants finissants recevront les coordonnées des services d'aide pouvant leur permettre de poursuivre une réflexion personnelle.

- Orienteur CNDF : Josée Corriveau
- Intervenante sociale CNDF : Hélène Desmeules
- CLSC
- Lignes d'écoute téléphonique :
 - Jeunesse j'écoute 1-800-668-6868
 - Tel-jeunes :1-800-263-2266

6. La confidentialité la plus complète est assurée aux répondantes et aux répondants. Pour ce faire, les mesures suivantes sont prévues:

- Les chercheurs s'engagent à ne divulguer aucune information nominale ou renseignements qui pourraient permettre d'identifier un participant.
- En aucun cas les résultats individuels des répondantes et des répondants ne seront communiqués à qui que ce soit.
- Un code remplaçant le nom des étudiants sera utilisé sur les divers documents de la recherche; seuls les chercheurs participant à la recherche auront accès à la liste des noms et des codes des répondants et des répondantes.
- Les enregistrements audio seront identifiés par un code et seront conservés dans une armoire barrée pour la durée de la recherche, soit 1 an.

7. La recherche fera l'objet d'une publication sous la forme d'un rapport de recherche.

8. Un court résumé des résultats de la recherche sera envoyé aux répondants et aux répondantes qui en manifesteront le désir. Ils pourront aussi consulter dans son intégralité le rapport de recherche au Campus Notre-Dame-de-Foy.

Toutes questions concernant le projet pourront être adressées aux responsables de la recherche, dont les coordonnées apparaissent au bas de cette page.

Toute plainte ou critique pourra être adressée à la Direction des études du Campus Notre-Dame-de-Foy

Je, soussigné ou soussignée _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : « *Attitudes favorables pour le travail policier contemporain : perspectives étudiantes et enseignantes* ».

Participant(e) : _____ Date : _____

Chercheurs : _____ Date : _____

Responsables de la recherche:

Eric Richard
Enseignant en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
ericrichard@vif.com

Marie-Christine Pacaud
Enseignante en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
pcaudmc@cndf.qc.ca

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT - PARENTS

Titre du projet de recherche : *Attitudes favorables pour le travail policier contemporain : perspectives étudiantes et enseignantes*

La nature et les procédés de la recherche se définissent comme suit :

1. Cette recherche a pour but de mieux connaître la compréhension du travail policier des nouveaux étudiants du programme de techniques policières. Plus précisément elle nous permettra : 1) De connaître les perceptions des nouveaux étudiants en techniques policières par rapport au travail policier contemporain. 2) D'identifier, au début de la formation, les attitudes jugées importantes par les nouveaux étudiants inscrits au programme de techniques policières pour exercer le travail policier contemporain. 3) De comparer les attitudes jugées importantes et essentielles par les nouveaux étudiants en techniques policières pour exercer le travail policier à celles de la littérature, à celles identifiées par les étudiants finissants et à celles des enseignants. Ce projet est effectué dans le cadre d'une subvention accordée par les fonds du Programme de recherche et d'expérimentation pédagogique (PREP) 2006-2007 et est approuvé par l'association des collèges privés du Québec (ACPQ) et par la direction du Campus Notre-Dame-de-Foy.

2. L'étude prend la forme d'une entrevue de 45 minutes à une heure enregistrée sur magnétophone.

3. Chaque répondant et chaque répondante pourra se retirer de cette recherche en tout temps, sans avoir à fournir de raison, ni à subir de préjudice.

4. La participation à cette recherche fournira aux répondants une occasion de contribuer à une meilleure compréhension des nouveaux étudiants en techniques policières.

5. Les risques possibles liés à la participation à la recherche sont les suivants:

Entraîner des comportements introspectifs chez les participants quant à la carrière policière. Par exemple :

- Profession policière
- Qualités personnelles
- Attentes et objectifs professionnels
- Attentes et objectifs personnels

Pour éviter qu'ils ne se retrouvent sans ressource à la suite des entrevues, les étudiants finissants recevront les coordonnées des services d'aide pouvant leur permettre de poursuivre une réflexion personnelle.

- Orienteur CNDF : Josée Corriveau
- Intervenante sociale CNDF : Hélène Desmeules
- CLSC
- Lignes d'écoute téléphonique :
 - Jeunesse j'écoute 1-800-668-6868
 - Tel-jeunes :1-800-263-2266

6. La confidentialité la plus complète est assurée aux répondantes et aux répondants. Pour ce faire, les mesures suivantes sont prévues:

- Les chercheurs s'engagent à ne divulguer aucune information nominale ou renseignements qui pourraient permettre d'identifier un participant.
- En aucun cas les résultats individuels des répondantes et des répondants ne seront communiqués à qui que ce soit.
- Un code remplaçant le nom des étudiants sera utilisé sur les divers documents de la recherche; seuls les chercheurs participant à la recherche auront accès à la liste des noms et des codes des répondants et des répondantes.
- Les enregistrements audio seront identifiés par un code et seront conservés dans une armoire barrée pour la durée de la recherche, soit 1 an.

7. La recherche fera l'objet d'une publication sous la forme d'un rapport de recherche.

8. Un court résumé des résultats de la recherche sera envoyé aux répondants(es) et aux parents qui en manifesteront le désir. Ils pourront aussi consulter dans son intégralité le rapport de recherche au Campus Notre-Dame-de-Foy.

Toutes questions concernant le projet pourront être adressées aux responsables de la recherche, dont les coordonnées apparaissent au bas de cette page.

Toute plainte ou critique pourra être adressée à la Direction des études du Campus Notre-Dame-de-Foy

Je, soussigné ou soussignée _____ consens à ce que mon enfant participe à la recherche intitulée : « *Attitudes favorables pour le travail policier contemporain : perspectives étudiantes et enseignantes* ».

Parent: _____ Date : _____

Responsables de la recherche:

Eric Richard
Enseignant en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
ericrichard@vif.com

Marie-Christine Pacaud
Enseignante en Sciences humaines
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
pacaudmc@cndf.qc.ca

Annexe 4

Ensemble des qualités identifiées par les nouveaux et les finissants

ENSEMBLE DES QUALITÉS IDENTIFIÉES PAR LES NOUVEAUX ET LES FINISSANTS

Rang	Qualités	Nouveaux (n = 20)	Finissants (n = 17)	Total (n = 37)
		n %	n %	n %
1	Capacité à aider les gens et esprit de service	13 76%	18 90%	31 84%
2	Maîtrise de soi et équilibre émotif	13 76%	17 85%	30 81%
3	Jugement et bon sens	12 71%	15 75%	27 73%
	Sociabilité	10 59%	17 85%	27 73%
4	Capacité d'exercer l'autorité et de sanctionner	12 71%	14 70%	26 70%
5	Bonne forme physique, actif	10 59%	13 65%	23 62%
6	Capacité d'exercer un travail d'action	9 53%	13 65%	22 60%
7	Capacité de maintenir une bonne réputation, bon modèle	10 59%	10 50%	20 54%
	Habilités de communication	13 76%	7 35%	20 54%
	Intégrité et honnêteté	12 71%	8 40%	20 54%
8	Capacité d'adaptation et de souplesse	13 76%	6 30%	19 51%
9	Patience	7 41%	11 55%	18 49%
10	Capacité de faire la part des choses et de prendre du recul, détachement	9 53%	8 40%	17 46%
11	Capacité à résoudre des problèmes	10 59%	5 25%	15 41%
	Diplomatie, politesse et courtoisie	7 41%	8 40%	15 41%
	Empathie et compréhension	11 65%	4 20%	15 41%
	Esprit et travail d'équipe	5 29%	10 50%	15 41%
12	Impartialité et objectivité	9 53%	5 25%	14 38%
	Intérêt pour le travail diversifié	7 41%	7 35%	14 38%

Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières

13	Capacité à agir rapidement	5 29%	6 30%	11 30%
	Esprit de décision	6 35%	5 25%	11 30%
	Ouverture d'esprit et ouverture à la diversité sociale	6 35%	5 25%	11 30%
14	Leadership	6 35%	4 20%	10 27%
	Capacité d'accepter la critique et imputabilité	6 35%	4 20%	10 27%
15	Goût du risque et du défi	4 24%	5 25%	9 24%
	Minutie	5 29%	4 20%	9 24%
	Respect d'autrui	6 35%	3 15%	9 24%
	Respect des directives et capacité d'appliquer les normes	7 41%	2 10%	9 24%
	Tolérance au stress	5 29%	4 20%	9 24%
	Sens des responsabilités et fiabilité	5 29%	4 20%	9 24%
	16	Esprit d'analyse et de synthèse	2 12%	6 30%
Capacité de persuasion		6 35%	2 10%	8 22%
17	Capacité d'écoute	4 24%	3 15%	7 19%
	Solidarité et fraternité policière	7 41%	-	7 19%
	Vigilance, attention et prudence	4 24%	3 15%	7 19%
18	Confiance en soi	2 12%	4 20%	6 16%
	Courage	4 24%	2 10%	6 16%
	Désir d'apprendre	3 18%	3 15%	6 16%
	Professionalisme	3 18%	3 15%	6 16%
	Simplicité, authenticité et humilité	4 24%	2 10%	6 16%

Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières

19	Capacité de partager son vécu et ses émotions	4 24%	1 5%	5 14%
	Connaissance du droit	4 24%	1 5%	5 14%
	Intérêt pour le travail et motivation	3 18%	2 10%	5 14%
	Sens de l'observation	2 12%	3 15%	5 14%
20	Capacité d'affirmation	1 6%	3 15%	4 11%
	Esprit d'initiative	4 24%	-	4 11%
	Maintien habitude vie saine	4 24%	-	4 11%
	Maturité	-	4 20%	4 11%
21	Autonomie	2 12%	1 5%	3 8%
	Discipliné	-	3 15%	3 8%
	Force physique	-	3 15%	3 8%
	Justicier	2 12%	1 5%	3 8%
	Loyauté	2 12%	1 5%	3 8%
	Passion du travail	3 18%	-	3 8%
	Ténacité et persévérance	3 18%	-	3 8%
22	Concret et terre à terre	2 12%	-	2 5%
	Confiance à la justice	-	2 10%	2 5%
	Discrétion et capacité à garder le secret professionnel	2 12%	-	2 5%
	Curiosité	1 6%	1 5%	2 5%
	Rationalité	2 12%	-	2 5%
23	Acuité visuelle	-	1 5%	1 3%
	Débrouillardise	1 6%	-	1 3%

Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières

Générosité	-	1 5%	1 3%
Instruit/+diplômé	-	1 5%	1 3%
Intuition/instinct	-	1 5%	1 3%
Maîtrise des langues	1 6%	-	1 3%
Ordonné/organisé	-	1 5%	1 3%

BIBLIOGRAPHIE

Alain, Marc et Chantal Baril, 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.

Alain, Marc et Martin Grégoire, 2006, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la troisième phase de l'enquête longitudinale*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

Allport, Gordon W., 1935, « Attitude » : 798-844, in C. A. Murcheson (ed.), *A Handbook of Social Psychology*. New York, Russell & Russell.

Archambault, Sylvie, 1992, *L'influence d'un programme communautaire de prévention appliqué par le service de police de la Communauté urbaine de Montréal et la perception qu'en ont les citoyens*. Montréal, Université de Montréal, mémoire de maîtrise en criminologie.

Aronson, Elliot et al., 2004, *Social Psychology*. Toronto, Prentice Hall.

Ajzen, Izek et Martin Fishbein, 1980, *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Bardin, Laurence, 1993, « L'analyse de contenu » : 26-47, in L. Bardin, *L'analyse de contenu*. Paris, Presses Universitaires de France.

Bayley, David H., 1994, *Police for the Future*. New York, Oxford University Press.

Beaud, Jean-Pierre, 1984, « Les techniques d'échantillonnage » : 175-200, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

Bédard, Luc, Déziel, Josée et Luc Lamarche, 2006, *Introduction à la psychologie sociale : Vivre, penser et agir avec les autres*. Saint-Laurent, Éditions du Renouveau pédagogique.

Bennett, Trevor, 1998, « Police and Public Involvement in the Delivery of Community Policing » : 193-214, in J.-P. Brodeur (ed.), *How to Recognize Good Policing: Problems and Issues*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Bennett, Trevor, 1995, « Evaluating Police and Public Performance in the Delivery of Community Policing » : 316-347, in Centre international de criminologie comparée, *Colloque sur l'évaluation de la performance policière*. Montréal, Université de Montréal.

Bittner, Egon, 1990, *Aspects of Police Work*. Boston, Northeastern University Press.

Boily, Brigitte, 1994, *L'enseignement d'attitudes en entreprise*. Québec, Université Laval, Mémoire de maîtrise en Sciences de l'éducation.

Brien, Pierre, 2005, Bilan de la police au Québec : 1990 à 2005. Perspective d'un praticien. Communication présentée au *Colloque international francophone sur la police et les citoyens*, Nicolet, 31 mai.

Brodeur, Jean-Paul, 2003, *Les visages de la police : pratiques et perceptions*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

Brodeur, Jean-Paul, 1995, « L'évaluation des prestations de la police », *Intersection*, 3 : 16.

Brodeur, Jean-Paul et Pierre Landreville, 1979, *Finalités du système de l'administration de la justice pénale et planification des politiques*. Montréal, École de criminologie, Université de Montréal.

Chalom, Maurice, 1994, « L'organisation policière de proximité », *Revue internationale de criminologie et de police*, 47-3 : 339-354.

Chalom, Maurice, 1998, *Le policier et le citoyen : pour une police de proximité*. Montréal, Éditions Liber.

Chalom, Maurice et Luce Léonard, 2001, *Insécurité, police de proximité et gouvernance locale*. Paris, L'Harmattan.

Cooper, Joel et Robert T. Croyle, 1984, « Attitude and Attitude Change », *Annual Review of Psychology*, 35 : 395-426.

Cordner, Gary W., 1986, « Fear of Crime and the Police: An Evaluation of a Fear-Reduction Strategy », *Journal of Police Sciences and Administration*, 14-3: 223-233.

Cordner, Gary W., 1988, « A Problem-Oriented Approach to Community-Oriented Policing » : 135-152 in, J. D. Greene, S. A. Maskofski (eds.), *Community Policing Rhetoric or Reality*. New York, Praeger.

Covey, Stephen, 2001, *Community Policing : a Model for Change in Service Delivery in the Public Sector*. Montréal, Concordia University, Département de Sciences politiques.

Crête, Jean, 2003, « L'éthique en recherche sociale » : 243-265, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

Dagenais, Sylvie, 1991, *Sciences humaines et méthodologie. Initiation pratique à la recherche*. Laval, Éditions Beauchemin.

Denis, Claire, 2005, *Travail en équipe et apprentissage collaboratif dans un climat de grande compétitivité. Étude sur les effets d'une stratégie pédagogique fondée sur l'apprentissage*

collaboratif appliquée à formation en interculturel. Sherbrooke, Cegep de Sherbrooke, Rapport de recherche PAREA.

Desbiens, Daniel, 2002, *Opinions et attitudes des policiers face à un changement organisationnel important - l'implantation du programme ACES au SPVM*. Montréal, Université de Montréal, Thèse de doctorat en criminologie.

Deslauriers, Jean-Pierre, 1987, « L'analyse en recherche qualitative », *Cahiers de recherche sociologique*, 5-2: 145-152.

Dohmen, Paul, Doll, Jörg et Hubert Feger, 1989, « A Component Theory for Attitude Objects » : 19-59, in A. Upmeyer (éd.), *Attitude and Behavioral Decisions*. New York, Springer.

Dupont, Benoît et Émile Pérez, 2006, *Les polices au Québec*. Paris, Presses universitaires de France.

Eck, John E. et William Spelman, 1987, « Who Ya Gonna Call ? The Police as Problem-Busters », *Crime and Delinquency*, 33-1 : 31-52.

Eagly, Alice H. et Shelly Chaiken, 1993, *The Psychology of Attitudes*. New York, Hartcourt Brace Jovanovich College Publishers.

École nationale de police du Québec, 2004, *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*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

Ericson, Richard, 1982, *Reproducing Order : A Study of Police Patrol Work*. Toronto, University of Toronto Press.

Fabrigar, Leandre R., MacDonald, Tara K. et Wegener, Duane T., 2005, « The Structure of Attitudes » : 79-124, in D. Albarracin, T. J. Blair et M. P. Zanna (eds.), *Handbook of Attitudes*. Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Fazio, Russel H., 1986, « How Do Attitudes Guide Behavior ? » : 204-243, in R.M. Sorentino et E. T. Higgins (eds.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*. New-York, Guilford Press.

Fazio, Russel H. et Michael A. Olson, 2003, « Attitudes : Foundations, Functions, and Consequences » : 139-160, in M. A. Hogg et J. Cooper (eds.). *The Handbook of Social Psychology*. London, Sage.

Festinger, Leon, 1964, « Behavioral Support for Opinion Change », *Public Opinion Quarterly*, 28 : 404-417.

Fetterman, David M., 1989, *Ethnography: Step by Step*. Newbury Park, Sage Publications.

Filion, Anne, 2005, *Policière-patrouilleuse et policier-patrouilleur : rapport d'analyse de la situation de travail/Formation professionnelle et technique et formation continue*. Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'éducation.

Fishbein, Martin et Ajzen, Izek, 1975, *Belief, Attitude, Intension, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, Addison-Wesley.

Gagné, Robert M., 1976, *Les principes fondamentaux de l'apprentissage : application à l'enseignement*. Montréal, Les Éditions HRW.

Gaines, Larry K., Southerland, Mittie D., et John E. Angell, 1991, *Police Administration*. Montréal, McGraw-Hill.

Geoffrion, Paul, 2003, « Le groupe de discussion » : 333-356, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Goldstein, Herman, 1987, « Toward Community-Oriented Policing : Potential, Basic Requirements, and Threshold Questions », *Crime and Delinquency*, 33-1 : 6-30.

Goldstein, Herman, 1990, *Problem-oriented Policing*. New York, McGraw-Hill Publishing.

Greene, J.R., 1995, « Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing » : 99-145, in Centre international de criminologie comparée, *Colloque sur l'évaluation de la performance policière*. Montréal, Université de Montréal.

Guba, Egon G. et Yvonna S. Lincoln, 1994, « Competing Paradigms in Qualitative Research » : 105-117, in N. K. Denzin et Y.S. Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Newbury Park, Sage Publications.

Hébert, Luc, 1998, *L'évaluation du rendement des patrouilleurs : proposition d'un système et d'un protocole adaptés aux nouvelles réalités*. Montréal, Université de Montréal, thèse de doctorat en criminologie.

Henderson, Marlene E., Morris, Lynn L. et Carol T. Fitz-Gibbon, 1987, *How to Measure Attitudes*. Newbury Park, Sage Publications.

Huberman, Michael A. et Mathew B. Miles, 1991, *Analyse des données qualitative : recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, De Boeck Université.

Intersection, 2002, *La résolution de problèmes*, 21.

Intersection, 2003, *Le rapprochement: qu'en est-il?*, 22.

Intersection, 2003, *Zoom sur le partenariat*, 23.

Intersection, 2004, *Le renforcement des mesures préventives*, 26.

Johnston, Les, 2005, « From Community to Neighbourhood Policing : Police Community Support Officers and the Police Extended Family in London », *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15-3 : 241-254.

Kelling, George L., 1974, *The Kansas City Preventive Patrol Experiment*. Washington, Police Foundation.

Klockars, Carl B., 1991, « The Rhetoric of Community Policing » : 239-258, in J.R. Greene, S.D. Mastroski (eds.), *Community Policing Rhetoric or Reality*. New York, Praeger.

Krosnick, Jon A., Judd, Charles M. et Bernd Wittenbrink, 2005, « The Measurement of Attitudes » : 21-76, in D. Albarracín, B. T. Johnson et M. P. Zanna (eds.), *The Handbook of Attitudes*. Mahwah, Erlbaum.

L'École aux poste, 2006, « Le profil actuel des aspirants policiers mis en question », *l'École aux postes. Le journal de l'école nationale de police du Québec*, 5-1 : 7.

Leclaire, Nathalie, 1998, *L'implantation d'une police communautaire à Montréal au sein du service de police de la Communauté urbaine de Montréal: étude sur des résistances*. Montréal, Université du Québec à Montréal, Mémoire de maîtrise en sociologie.

Leighton, Barry et André Normandeau, 1990, *La vision de l'avenir de la police au Canada : Police-défi 2000*. Ottawa, Solliciteur général du Canada.

Likert, Rensis, 1932, « A Technique for Measurement of Attitudes », *Archives of Psychology*, 140 : 1-55.

Maio, Gregory R. et al., 2003, « Ideologies, Values, Attitudes, and Behavior » : 283-308, in J. Delamater (ed.), *Handbook of Social Psychology*. New York, Academic/Plenum Publishers.

McIntyre, Donald M., Goldstein, Herman et Daniel M. Skoler, 1974, *Criminal Justice in the United States*. Chicago, American Bar Foundation

ministère de la Sécurité publique, 2000, *Vers une police plus communautaire*. Sainte-Foy, Ministère de la sécurité publique.

ministère de la Sécurité publique, 2005, *Criminalité au Québec. Statistiques 2004*. Sainte-Foy, Direction de la prévention et de la lutte contre la criminalité.

ministère de la Sécurité publique, 2006a, *Sur la criminalité au Québec. Statistiques 2005*. Sainte-Foy, Direction de la prévention et de la lutte contre la criminalité.

ministère de la Sécurité publique, 2006b, *La criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec. Statistiques 2005*. Sainte-Foy, Direction de la prévention et de la lutte contre la criminalité.

Milgram, Stanley, Mann, Leon, et Susan Harter, 1965, « The Lost-Letter Technique : A tool of Social Research », *Public Opinion Quarterly*, 29 : 437-438.

Moreau, Nancy, 1998, *La police de quartier : nouvelle organisation policière au SPCUM*. Montréal, Université du Québec à Montréal, Mémoire de maîtrise en sociologie.

Morgan, David-L., 1998, *The Focus Group Guidebook*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Morissette, Dominique et Maurice Gingras, 1989, *Enseigner des attitudes ? : planifier, intervenir, évaluer*. Bruxelles/Sainte-Foy, De Boeck-Wasmael/Presses de l'Université Laval.

Muchielli Roger, 1979, *L'analyse de contenu des documents et des communications*. Paris, Éditions ESF.

Murphy, Chris, 1993, « Community Problems, Problem Communities and Community Policing in Toronto » : 193-210, in J.Chacko et S.E. Nancoo (eds.), *Community Policing in Canada*. Toronto, Canadian Scholars' Press Inc.

Murphy, Chris et Graham Muir, 1985, *Les services de police communautaires : un examen de la question*. Ottawa, Solliciteur général Canada.

Nancoo, Stephen E., 2004, « Ontario Community Policing Model: An Integrated Approach to Policing » : 30-60, in S. Nancoo (ed.), *Contemporary Issues in Canadian Policing*. Mississauga, Canadian Educators' Press.

Normandeau, André, 1994, « La police professionnelle de type communautaire au Québec, au Canada, aux États-Unis : 1980-1995... », *Intersection*, 0 : 4-5.

Normandeau, André (éd.), 1998, *Une police professionnelle de type communautaire*. Montréal, Éditions du Méridien.

Normandeau, André et Barry Leighton, 1992, « La police communautaire en Amérique », *Revue internationale de criminologie et de police technique*, XLV : 51-61.

Osgood, Charles E., Suci, George J. et Percy H. Tannenbaum, 1957, *The Measurement of Meaning*. Urbana, University of Illinois Press.

Patton, Micheal Q., 1980, *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills, Sage Publications.

Pauzé, Éline, 1989, *Le développement affectif des étudiants inscrits au programme de techniques policières*. Montréal, Collège d'Ahuntsic.

Perrenoud, Philippe, 1995, « Des savoirs aux compétences : les incidences sur le métier d'enseignant et sur le métier d'élève », *Pédagogie collégiale*, 9-2: 6-10.

Poupart, Lise, 1999, *La victime au centre de l'intervention : guide de formation à l'intention des policiers*. Montréal, Association québécoise Plaidoyer-victimes.

Prévost, Lionel, 1999, *Résolution de problèmes en milieu policier*. Mont-Royal, Modulo.

Prud'homme, Yves, 1994, « Un retour aux sources », *Intersection*, 1 : 16.

Pugh, Georges M., 1986, « The good Police Officer : Analities, Roles and Concepts », *Journal of Police Sciences and Administration*, 14-1 : 1-5.

Reid, Linda, 1991, *Travailler de concert avec la collectivité : guide pour l'établissement de partenariats entre la police et la collectivité*. Ottawa, Solliciteur général du Canada.

Rosenbaum, Dennis P., 1998, « The Changing Role of the Police: Assessing the Current Transition to Community Policing » : 193-214, in J.-P. Brodeur (ed.), *How to Recognize Good Policing: Problems and Issues*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Rosenbaum, Dennis P., 1994, *The Challenge of Community Policing : Testing the Promises*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Sadd, Susan et Randolph Grinc, 1994, « Innovative Neighborhood Oriented Policing : An Evaluation of Comunity Policing Program in Eight Cities »: 27-52, in D. P. Rosenbaum (ed.), *The Challenge of Community Policing : Testing the Promises*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Savoie-Zajc, Lorraine, 2003, « L'entrevue semi-dirigée » : 293-316, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Sherman, Lawrence W., Milton, Catherine H. et Thomas V. Kelly, 1973, *Team Policing : Seven Case Studies*. Washington, Police Foundation.

Skogan, Wesley G., 1998, « Community Participation and Community Policing » : 193-214, in J.-P. Brodeur (ed.), *How to Recognize Good Policing: Problems and Issues*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Skogan, Wesley G., 1994, « The Impact of Community Policing on Neighborhood Residents » : 167-181, in D.P. Rosenbaum (ed.), *The Challenge of Community Policing : Testing the Promises*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Skogan, Wesley G., 1992, *Community Policing in the United States*, Communication présentée au *International Conference on Policing Systems and Police Cooperation in Europe*, Paris, Cité Université de Paris, Décembre.

Sparrow, Malcom K., Moore, Mark H., et David M. Kennedy, 1990, *Beyond 911, A New Era for Policing*. New York, Basic Books Inc.

Staats, Arthur W. et Staats, Carolyn K., 1958, « Attitudes Established by Classical Conditioning », *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57 : 37-40.

Theagene, Jean-Manassé, 1994, *Les perceptions des groupes ethno-culturels face aux programmes communautaires du S.P.C.U.M.* Montréal, Université de Montréal, mémoire de maîtrise en criminologie.

Thomassin, Lyne, 1991, *Étude exploratoire pour le projet d'employabilité des aspirants policiers : consultation auprès de patrouilleurs et d'officiers sur les qualités d'un policier adapté*. Nicolet, Institut de Police du Québec.

Thomassin, Lyne, 1995, « Consultation provinciale sur la formation policière au Québec par l'Institut de police du Québec », *Intersection*, 2 : 4-5.

Thurstone, Louis L., 1928, « Attitudes Can Be Measured », *American Journal of Sociology*, 33 : 529-554.

Trojanowicz, Robert C. et Bonnie Bucqueroux, 1994, *Community Policing : How to Get Started*. Cincinnati, Anderson Publishers.

Van der Maren, Jean-Marie, 1995, *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Veillette, Linda, 1989, *La formation des policiers en matière de violence conjugale*. Montréal, Université de Montréal, mémoire de maîtrise en criminologie.

Wilson, James Q., 1970, *Varieties of Police Behavior*. New York, Atheneum.

Wycoff, Mary A., et al., 1982, *The Role of Municipal Police: Research as a Prelude to Changing It : Technical Report*. Washington, Police Foundation.