

Université de Montréal

Les candidats à la formation policière et leurs attitudes entourant l'éthique :  
portrait des facteurs associés à l'éthique policière chez les étudiants de dernière année en  
Techniques policières

*Par*

Justine Pineault

École de criminologie, Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maître en criminologie, option mémoire

30 avril 2021

© Justine Pineault, 2021

Université de Montréal

École de criminologie

---

*Ce mémoire intitulé*

*Les candidats à la formation policière et leurs attitudes entourant l'éthique :*

*Portrait des facteurs associés à l'éthique policière chez les étudiants de dernière année en  
Techniques policières*

*Présenté par*

**Justine Pineault**

*A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes*

**Marc Ouimet**

Président-rapporteur

**Rémi Boivin**

Directeur de recherche

**Marc Alain**

Membre du jury

## Résumé

Il existe peu d'études sur les facteurs qui expliquent les attitudes par rapport à l'éthique policière, et ce, particulièrement chez les futurs policiers. Effectivement, peu d'études ont été faites sur les candidats à la formation policière, étant donné la rareté des systèmes qui permettent l'étude des policiers avant qu'ils soient engagés par une organisation policière. Il existe donc peu d'études ayant testé un modèle multifactoriel pour identifier les facteurs associés à l'éthique policière chez cette catégorie de futurs policiers, et peu d'études en général qui ont reprises l'échelle d'éthique policière de (Hyams, 1990) et ses quatre sous-types identifiés par Alain (2011). Cette étude tente d'identifier les facteurs associés à l'éthique policière parmi le sexe, l'âge, le fait d'avoir un emploi dans le domaine, le fait d'avoir un membre de famille policier, l'intégrité, le respect des règles, la déviance organisationnelle au travail et la déviance interpersonnelle au travail chez les étudiants en troisième année du programme de Techniques policières. 293 étudiants ont été questionnés sur ces thèmes. Les résultats d'analyses obtenus à l'aide de modèles de régression linéaire multiple ayant pour but l'identification de facteurs associés à l'éthique policière générale et quatre sous-types de l'éthique policière révèlent des pistes de réflexion par rapport à l'utilisation de quatre types de données pour la sélection des candidats : des données qui informent sur les milieux dans lesquels les candidats évoluent à l'extérieur du programme de Techniques policières et des relations qu'ils entretiennent avec les gens qu'ils côtoient dans ces milieux, des données qui informent sur les caractéristiques sociodémographiques, des données qui informent sur les attitudes par rapport à l'intégrité générale et à l'éthique policière et des données qui informent sur les comportements déviants et criminels auto-rapportés des candidats.

**Mots-clés:** éthique policière, candidats à la formation policière, formation policière, déviance policière.

## Abstract

Few studies have attempted to find associated factors to attitudes toward professional ethical behavior, especially among students of Police technology in Quebec colleges. Few studies have been done on applicants for police training, given the scarceness of systems that allow the study of police officers that have not yet been hired by a police organization. There are therefore few studies that have tested a multifactorial model to identify factors associated with attitudes toward professional ethical behavior within this particular population of future police officers, and few studies in general that have used Hyams' scale of attitudes toward professional ethical behavior (1990) and its four subtypes identified by Alain (2011). This study identifies factors associated to attitudes toward professional ethical behavior among sex, age, having a job in security, having a family member in police, general integrity, general respect of rules, workplace organizational deviance and workplace interpersonal deviance among third year students in Police technology. 293 students were questioned on these themes. The results obtained with multiple linear regression models to identify the associated factors to attitudes toward general professional ethical behavior and four themes of attitudes toward professional ethical behavior reveal avenues for reflection in relation to the use of four data types for candidates selection: data that informs about the environments in which candidates evolve outside the Police technology program and the relationships they have with the people they come in contact with in these environments, candidate's sociodemographic characteristics, attitudes towards general integrity and candidates' self-reported deviant and criminal behavior.

**Keywords:** police ethics, candidates to police training, police training, police deviance.

# Table des matières

<b>Résumé</b> .....	<b>3</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>Table des matières</b> .....	<b>5</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>7</b>
<b>Liste des figures</b> .....	<b>8</b>
<b>Liste des sigles et abréviations</b> .....	<b>9</b>
<b>Remerciements</b> .....	<b>11</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>12</b>
<b>Chapitre 1 – Recension des écrits</b> .....	<b>15</b>
1. La déviance policière.....	15
1.1 Déviance des organisations ou déviance policière? .....	17
1.2 Déviance policière ou déviance des policiers? .....	18
1.3 Déviance exogène ou déviance endogène? .....	22
1.4 Déviance par rapport à quoi?.....	25
2. Le cadre théorique de la socialisation professionnelle .....	28
2.1 La socialisation formelle des policiers au Québec .....	30
2.2 La socialisation informelle ou culture professionnelle.....	34
3. L'éthique policière chez les candidats à la formation policière .....	41
3.1 Conceptualisation des facteurs associés à l'éthique policière .....	42
3.2 Les sous-types d'éthique policière et leurs spécificités.....	49
4. Problématique.....	52
<b>Chapitre 3 – Méthodologie</b> .....	<b>55</b>
1. Données et échantillon .....	55
2. Opérationnalisation des variables.....	56
2.1 Variables dépendantes .....	57
2.2 Variables indépendantes.....	59
3. Stratégie d'analyse .....	60
<b>Chapitre 4 – Résultats</b> .....	<b>65</b>
1. Analyses univariées .....	65
2. Analyses bivariées.....	66
3. Analyses multivariées.....	69

<b>Chapitre 5 – Discussion</b> .....	<b>72</b>
1. Les facteurs associés à l'éthique policière.....	73
1.1 L'éthique policière générale.....	73
1.2 L'éthique policière par rapport à l'organisation.....	73
1.3 L'éthique policière par rapport aux gratuités.....	74
1.4 L'éthique policière par rapport aux moyens illégaux.....	74
1.5 L'éthique policière par rapport au code du silence.....	75
2. Pistes de réflexion pour améliorer l'éthique policière.....	76
2.1 L'utilisation des facteurs en lien avec le mésosystème des candidats à la formation policière dans la sélection.....	77
2.2 L'utilisation des facteurs individuels des candidats à la formation policière dans la sélection.....	78
<b>Conclusion</b> .....	<b>81</b>
<b>Références bibliographiques</b> .....	<b>85</b>
<b>Annexe</b> .....	<b>100</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1. – Caractéristiques de l'échantillon .....	56
Tableau 2. – Statistiques descriptives des variables indépendantes de l'échantillon.....	65
Tableau 3. – Statistiques descriptives de l'éthique policière des participants de l'étude.....	66
Tableau 4. – Relations bivariées entre les variables indépendantes : coefficients de chi-carré ( $\phi$ ), de tests de moyenne ( $\hat{\eta}$ ) et de corrélation ( $r$ ) .....	67
Tableau 5. – Relations bivariées entre les variables indépendantes et les variables dépendantes : coefficients de tests de moyenne ( $\hat{\eta}$ ) et coefficients de corrélation ( $r$ ).....	68
Tableau 6. – Analyse de régression linéaire multiple des facteurs qui expliquent l'éthique policière.....	70
Tableau 7. – Composition et caractéristiques des échelles mesurant les variables dépendantes.....	100
Tableau 8. – Composition et caractéristiques des échelles mesurant les variables indépendantes.....	101

## Liste des figures

Figure 1. – Modèle conceptuel des facteurs associés à l'éthique policière chez les étudiants en Techniques policières .....	43
Figure 2. – Modèle proposé pour mesurer les facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière .....	53
Figure 3. – Modèle final proposé des facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière .....	62
Figure 4. – Modèle final des facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière.....	76



## **Liste des sigles et abréviations**

ENPQ : École nationale de police du Québec

TP : Techniques policières

SRAM : Service Régional d'Admission du Montréal Métropolitain

*Ce mémoire est dédié à Raynald Pineault, chercheur, grand-père et source d'inspiration*

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Rémi Boivin pour ses commentaires précieux. Merci de m'avoir soutenu à travers ces deux années. J'ai débuté ma maîtrise en ne sachant pas quelle voie emprunter, mais j'en ressors avec une idée beaucoup plus claire de ce que je veux accomplir durant le reste de ma carrière.

Merci aux réviseurs de ce mémoire, Marc Ouimet et Marc Alain, pour leurs commentaires essentiels qui ont grandement amélioré ce mémoire.

Je tiens ensuite à remercier l'École de criminologie, ses professeurs et le Centre international de criminologie comparée qui m'ont offert un parcours scolaire enrichissant et qui m'ont permis de m'impliquer dans plusieurs projets de recherche.

Un gros merci aux membres de ma famille, Louis-Thomas, Clémence, Marc, Johanne, Pascal, Laurent, Lise et Raynald, pour le support, les conseils, les encouragements et les zooms réguliers qui ont permis de structurer mes semaines et de conserver un semblable de normalité durant cette période étrange.

Merci à Vincent de m'avoir supporté et de m'avoir accompagné 24 heures sur 24 et sept jours sur sept pendant cette étape importante de ma vie. Un petit clin d'œil à Christiane et Robin qui m'ont accueilli chez eux pour un séjour prolongé et qui ont aussi fait partie de cette épreuve.

Un merci spécial à Angélique qui est à mes côtés depuis le premier jour de nos études en criminologie.

## Introduction

La crise d'octobre au Québec fut un événement révélateur des pratiques policières de l'époque, comme l'a mis en évidence la Commission Keable en 1981 (Alain, 2004; Keable, 1981). Cette commission d'enquête a ouvert le bal à une multitude d'autres rapports d'enquête qui ont mené à l'adoption de la Loi sur la police (P-13.1) en 2000 afin de mieux encadrer le travail de policier (Alain, 2004). Cette loi détermine la fonction policière, le découpage des territoires et les services offerts en fonction de six niveaux. Depuis 2001, la Loi a connu plusieurs changements, et ce toujours dans le but de mieux encadrer cette profession (Alain, 2004). C'est d'ailleurs seulement depuis 2010 que des tests psychométriques sont utilisés afin de prévenir la déviance policière à l'École nationale de police du Québec Cette mesure aurait été mise en place car les corps policiers refusaient certains aspirants policiers avec un diplôme de l'École étant donné qu'ils avaient des valeurs incompatibles avec leurs institutions (Denoncourt, 2010).

Malgré ces changements, certaines organisations policières québécoises ont récemment connu de grands scandales par rapport à leur légitimité et à leur éthique. En parallèle, la police évolue maintenant dans un contexte où l'information est de plus en plus accessible et où les citoyens ont tous le potentiel de devenir en un instant des producteurs de contenu médiatique (Gomez del Prado et Lemay-Langlois, 2020). Cette médiatisation des interventions policières aurait d'ailleurs un impact négatif sur la perception des citoyens de l'emploi de la force par la police. Effectivement, dans l'étude de Boivin et al. (2017), les étudiants universitaires exposés à quatre vidéos mettant en scène des interventions policières dans lesquelles différents niveaux de force sont employés avaient tendance à surestimer l'emploi de la force par les policiers, contrairement aux étudiants qui n'étaient pas exposés aux vidéos.

Sans la confiance des citoyens, l'institution policière ne peut fonctionner correctement, étant donné qu'elle dépend de la coopération de ces derniers (Faubert, 2019; Jobard et de Maillard, 2015). Gomez del Prado et Lemay-Langlois (2020) vont même jusqu'à catégoriser le fait qu'une organisation policière ne réponde pas aux attentes de sa population comme de la déviance organisationnelle. Ainsi, la relation entre les citoyens et l'institution policière est très fragile, mais

aussi très importante. C'est pourquoi il importe plus que jamais de comprendre ce qui explique l'éthique policière chez les futurs policiers, afin de proposer des pistes de perfectionnement du recrutement de ces derniers.

Dans la littérature sur la déviance policière, les chercheurs se penchent majoritairement sur les policiers ou encore les recrues policières. Notre contexte québécois nous permet effectivement un accès exclusif à l'étude des futurs policiers, soit les candidats à la formation policière et les aspirants policiers avant qu'ils ne soient engagés par les organisations policières, étant donné notre système de formation des policiers. Cette étude s'inscrit dans le cadre théorique de la socialisation professionnelle qui nous permet de situer les attitudes des candidats à la formation policière en prenant compte de la trajectoire entière de la carrière des policiers (Chan et al., 2003; ENPQ, 2004; Ericson, 1982; Fielding, 1988; C. Harris, 2014; McNamara, 1967; Monjardet et Gorgeon, 2003; Van Maanen, 1973).

De plus, les études qui nous permettent d'avoir une idée de ce qui pourrait expliquer l'éthique policière chez les candidats à la formation policière se penchent souvent sur un seul type de facteur, comme les attitudes (Richard et Pacaud, 2011) ou encore les facteurs sociodémographiques (Pruvost et Roharik, 2011), alors que la littérature sur la déviance policière semble conclure à l'importance d'utiliser des modèles multiniveau et multifactoriels pour comparer les effets de différents types de facteurs (Brennan et al., 2009; Lim et Sloan, 2016). Finalement, le concept d'éthique policière a été peu exploré comme mesure de déviance policière.

Cette étude permettra d'établir un portrait de l'éthique policière chez des étudiants de troisième année en Techniques policières et les facteurs qui y sont associée, de contribuer à la littérature sur le concept d'éthique policière et ses quatre sous-types et de présenter des pistes de solutions pratiques pour améliorer l'éthique des candidats à la formation policière au travers du processus de sélection.

Pour ce faire, ce mémoire est divisé en quatre sections. Le premier chapitre comporte une recension de la littérature scientifique afin de présenter un portrait de la déviance policière, du cadre théorique de la socialisation professionnelle ainsi que de la littérature sur l'éthique policière et les facteurs qui pourraient y être associés. Ces sections permettront d'identifier les lacunes dans la littérature, qui seront ensuite résumées et présentées dans la problématique. La problématique servira aussi à présenter les objectifs et les hypothèses qui seront testées dans le cadre de l'étude.

Le deuxième chapitre permettra de présenter la méthodologie quantitative choisie pour analyser nos données. Plus précisément, nous présenterons nos données et notre échantillon, l'opérationnalisation de nos variables et notre stratégie d'analyse, ainsi que le modèle final des facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière.

Le troisième chapitre présente les résultats en trois sections, soit les analyses descriptives, les analyses bivariées et les analyses multivariées.

Finalement, le quatrième chapitre présente la discussion des résultats, ainsi que leur portée scientifique et leur portée pratique. Les limites de l'étude et des pistes pour les prochaines recherches qui seront conduites sur cet objet d'étude seront aussi présentées dans cette section.

# **Chapitre 1 – Recension des écrits**

Le présent chapitre se divise en quatre sections distinctes. La première section servira à présenter la déviance policière en quatre sous-sections qui permettront de clarifier plusieurs notions entourant cette problématique. Ces clarifications permettront de définir l'éthique policière et les comportements auxquels elle fait référence par rapport aux autres mesures de déviance policière. Elles permettront aussi de justifier notre choix d'utiliser un modèle multiniveau.

La deuxième section servira à présenter le cadre théorique de la socialisation professionnelle en deux sous-sections, la socialisation formelle et la socialisation informelle des policiers. Elle permettra de situer notre objet d'étude au travers de la trajectoire professionnelle des policiers.

La troisième section permettra de présenter de manière plus détaillée le concept d'éthique policière ainsi que ses facteurs associés. Cette section sera divisée en deux sous-sections, soit la conceptualisation des facteurs associés à l'éthique policière, qui nous permettra de faire une revue de littérature sur les facteurs qui ont servi à expliquer l'éthique policière ou d'autres attitudes qui y sont reliées, et les sous-types d'éthique policière et leurs spécificités, qui permettra de mettre en évidence le fait qu'il existe des variations dans les facteurs qui expliquent les attitudes par rapport à différents comportements déviants chez les policiers.

Finalement, la quatrième section sert à présenter les lacunes dans la littérature scientifique, la problématique qui en découle, ainsi que les objectifs de notre étude et les hypothèses qui seront testées.

## **1. La déviance policière**

La déviance policière fait référence à plusieurs concepts différents dans la littérature. Effectivement, nous avons identifié quatre aspects qui nécessitent d'être clarifiés et qui nous

permettront de définir notre objet d'étude. Ces quatre éléments seront présentés dans quatre sous-sections distinctes.

Premièrement, il importe de différencier les comportements des organisations des agissements des individus. Effectivement, la déviance organisationnelle fait référence à deux concepts dans la littérature, soit la déviance des organisations et la déviance policière exogène. La déviance des organisations fait référence aux comportements des organisations, alors que la déviance policière exogène fait référence aux comportements des policiers qui proviennent de la structure organisationnelle dans laquelle ils évoluent. Cette distinction nous permet donc de mettre de côté la déviance des organisations pour nous pencher plus en profondeur sur la déviance policière, qui fait ici référence aux comportements déviants des policiers.

Deuxièmement, il importe de différencier la déviance policière de la déviance des policiers. La déviance policière fait référence aux déviations commises alors que le policier est en fonction, tandis que la déviance des policiers fait référence à des déviations commises alors que le policier n'est pas en fonction. Comme nous le verrons plus bas, malgré l'inclusion de ces deux types de déviance dans des études, il ressort que la déviance policière serait plus fréquente que la déviance des policiers.

Troisièmement, il importe de différencier la déviance policière exogène de la déviance policière endogène. La déviance policière endogène provient de l'initiative d'un ou de plusieurs individus, alors que la déviance exogène trouve sa source dans la structure dans laquelle les policiers évoluent. Pour clarifier ce qui explique la déviance, nous présentons des études qui se sont penchées sur des facteurs provenant de l'environnement extérieur aux organisations policières, provenant des organisations policières et provenant des facteurs individuels qui caractérisent les policiers. Nous concluons que l'utilisation d'un modèle multifactoriel est nécessaire pour comprendre d'où provient la déviance.



Quatrièmement, il faut aussi présenter les types de données qui permettent d'étudier la déviance policière, étant donné qu'elles ne mesurent pas exactement les mêmes déviances policières. Effectivement, elles peuvent mesurer des comportements qui contreviennent à trois niveaux de normes différentes, elles peuvent inclure ou non les déviances des policiers et elles peuvent inclure ou non différents types de déviances. Nous concluons que la mesure la plus intéressante dans le cadre de notre étude est l'échelle d'éthique policière.

### **1.1 Déviance des organisations ou déviance policière?**

Tel que mentionné plus haut, la déviance des organisations fait référence aux comportements des organisations, alors que la déviance policière exogène fait référence aux comportements des policiers qui proviennent de la structure organisationnelle dans laquelle ils évoluent.

La déviance des organisations touche deux aspects : la gestion des déviances individuelles et la relation avec le public. Premièrement, une organisation est déviante lorsqu'elle décide de ne pas intervenir ou de protéger les déviances individuelles de ses employés, ce que Punch (2015) a nommé le « manque ou dysfonctionnement institutionnel ». L'organisation peut aussi mettre de la pression sur ses employés en les poussant à briser certaines règles à son avantage (Punch, 2012) ou encore afficher publiquement les déviances d'un individu ou d'un groupe afin de s'en débarrasser (Gomez del Prado et Lemans-Langlois, 2020). L'organisation agit souvent de telle manière dans le but de protéger son image, ce qui nous mène au deuxième aspect de la déviance des organisations.

Deuxièmement, selon Gomez del Prado et Lemans-Langlois (2020), une organisation est déviante lorsqu'elle manque de transparence afin de présenter une meilleure image, et qu'elle ne répond pas aux besoins de la population qu'elle sert. Un exemple donné par les auteurs pour illustrer ce type de déviance est celui du Service de police de la Ville de Québec qui a falsifié le nombre de crimes haineux qui ont eu lieu entre 2017 et 2018 en « expliquant cette baisse par le meilleur travail des policiers ». Ces déviances mènent parfois la population à ne plus faire confiance à l'organisation policière, ce qui peut mener à un « dysfonctionnement épidémique » quand cette méfiance de la

population se généralise au système de justice criminelle au complet (Gomez del Prado et Leman-Langlois, 2020; Punch, 2015).

La déviance des organisations a été beaucoup moins étudiée que la déviance policière, soit les comportements déviants des policiers. Punch (2003) avance le caractère systémique de la déviance policière présente dans trois scandales en Belgique, en Angleterre et aux Pays-Bas. Ce chercheur décrit donc des systèmes dans lesquels la déviance devient institutionnalisée.

Il existe donc une différence entre la déviance des organisations et la déviance policière. Ces deux types de déviance ne sont pas nécessairement interreliées, dans le sens où il peut y avoir présence de déviance policière sans qu'il y ait présence de déviance des organisations. Dans le cadre de notre étude, l'étude des comportements déviants des organisations s'avère complexe, étant donné que nous nous penchons sur des candidats à la formation policière qui ne font pas encore partie d'organisations policières. La déviance policière, qui fait donc référence aux comportements des policiers, s'applique beaucoup mieux à notre échantillon. Maintenant que nous avons établi que nous nous pencherons sur les comportements déviants des policiers, il importe de différencier la déviance policière et la déviance des policiers.

## **1.2 Déviance policière ou déviance des policiers?**

Tel que mentionné plus haut, la déviance policière fait référence aux déviances commises alors que le policier est en fonction, tandis que la déviance des policiers fait référence à des déviances commises alors que le policier n'est pas en fonction.

La déviance des policiers n'est pas toujours reconnue et incluse dans l'étude de la déviance policière. Brodeur (1981) et Gomez del Prado et Leman-Langlois (2020) ne considèrent pas que la déviance commise par des policiers qui ne sont pas en fonction est de la déviance policière. La déviance des policiers n'est pas non plus abordée dans les études de Alain (2011), Blumberg et al. (2016) et Klockars et al. (2000), alors que Harris (2014) et Kane et White (2009) les incluent dans leurs

études qui se penchent sur la déviance policière. Les déviances des policiers incluent plus de comportements déviants que la déviance policière, mais Kane et White (2009) ont identifiés les crimes lucratifs, l'agression physique, les infractions routières et les infractions en lien avec la drogue comme étant les principales infractions commises par des policiers hors fonction parmi un échantillon de policiers renvoyés pour mauvaise conduite.

Une partie de la littérature s'est aussi penchée sur certains types spécifiques de déviances des policiers, comme la violence familiale et conjugale commise par des policiers (Erwin et al., 2005; Gershon et al., 2009; Johnson et al., 2005). Effectivement, il y aurait un lien entre l'exposition à la violence et la commission de ce type de violence (Johnson et al., 2005). La violence conjugale commise par les policiers serait associée au stress du travail, qui serait expliqué par le fait d'être exposé à des événements traumatisants, d'être discriminé au travail, de vivre de l'insatisfaction par rapport au travail et de vivre un manque de coopération entre collègues. Elle serait aussi associée à la dépression (Gershon et al., 2009).

Les policiers qui commettent de la violence conjugale auraient au moins sept années d'ancienneté et travailleraient dans un quartier où le taux de criminalité est élevé, ce qui augmente nécessairement l'exposition à la violence (Erwin et al., 2005). De plus, le fait d'avoir un syndrome de choc post-traumatique, le fait d'avoir des habitudes de consommation d'alcool dangereuses et le fait d'être dépendant à l'alcool sont des facteurs qui augmentent le risque de commettre de la violence conjugale chez les policiers (Oehme et al., 2012).

La prévalence de la commission de violence conjugale par des policiers est difficile à évaluer étant donné qu'il n'existe pas de données officielles sur ce type d'événement (Stinson et Liederbach, 2012). Pour étudier ce phénomène, les chercheurs utilisent donc des données auto-rapportées (Mennicke et Ropes, 2016; Stinson et Liederbach, 2012). Mennicke et Ropes (2016) ont conduit une revue systématique qui leur ont permis de conclure que le taux de violence conjugale commise par des policiers se trouvait entre 4,8% et 40%. Cette variation serait justement expliquée entre autres par les limites qui sont associées aux données auto-rapportées (Mennicke et Ropes, 2016).

En se basant sur des études datant des années 90, Lonsway (2006) suggère que le taux de violence conjugale commise par des policiers serait « au moins élevé aussi élevé que celui de la population générale, et possiblement considérablement plus élevé ». À cette époque, le taux de violence conjugale dans les familles de policier était entre 20 et 40%, contrairement à 10% dans la population générale (Johnson, 1991; Lonsway, 2006; Neidig et al., 1992; Oehme et al., 2012; Stinson et Liederbach, 2012). Deux études publiées en 2000 ont cependant trouvé des taux plus similaires aux taux que l'on retrouve chez la population générale (Mennicke et Ropes, 2016), soit 9% (Gershon, 2000) et 4,8% (Klein et Klein, 2000). En 2012, deux études ont trouvé des taux plus élevés (Mennicke et Ropes, 2016), soit 12,2% (Blumenstein et al., 2012) et 28,6% (Oehme et al., 2012).

Pour ce qui est de la déviance policière, il est possible de la catégoriser en six types de déviances qui sont commises alors que le policier est en fonction. Tout d'abord, les abus physiques comprennent les exécutions policières (Brodeur, 1981), l'usage abusif de la force physique (Barker et Roebuck, 1973; Gomez del Prado et Lemay-Langlois, 2020; Harris, 2014; Kane et White, 2009), l'agression sexuelle, comme les violences sexuelles qui auraient été commises contre des femmes autochtones « le plus souvent, par des policiers dans l'exercice de leur fonction » à Val-d'Or, (Barker et Roebuck, 1973; Gomez del Prado et Lemay-Langlois, 2020; Lafontaine, 2016) et l'usage abusif d'armes à feu (Harris, 2014). Les abus psychologiques (Barker et Roebuck, 1973; Gomez del Prado et Lemay-Langlois, 2020; Kane et White, 2009) comprennent plus particulièrement le chantage (Brodeur, 1981), le harcèlement, dont le harcèlement sexuel (Brodeur, 1981; Harris, 2014), les gestes discriminatoires, dont la discrimination raciale (Harris, 2014; Kane et White, 2009) et les introductions par effraction dans le but de déstabiliser quelqu'un (Brodeur, 1981).

Ensuite, le crime lucratif comprend le vol, soit garder des objets provenant de fouilles ou de saisie, incluant la drogue ou encore vendre des informations policières (Barker et Roebuck, 1973; Brodeur, 1981; Gomez del Prado et Lemay-Langlois, 2020). La corruption inclut le fait de protéger des activités illégales, entre autres en négligeant de démanteler un réseau de vente après avoir fait une transaction, le fait de détourner la justice en détournant les règles pour faire avancer un dossier, entre autres en faisant la fouille d'une propriété sans mandat pour trouver des preuves, et le fait de

faire de la corruption classique, de la corruption de l'autorité ou de l'extorsion (Barker et Roebuck, 1973; Brodeur, 1981; Gomez del Prado et Leman-Langlois, 2020; Kane et White, 2009).

Puis, les deux dernières catégories sont les infractions routières qui ont été identifiées par Brodeur (1981) et Harris (2014) et la déviance administrative qui rejoint la déviance organisationnelle identifiée par Bennett et Robinson (2000) que l'on retrouve dans tous les milieux de travail et qui comprennent entre autres le vol de temps (Barker et Roebuck, 1973; Gomez del Prado et Leman-Langlois, 2020; Harris, 2014; Kane et White, 2009).

Parmi toutes ces déviances, qu'elles soient des déviances policières ou des déviances des policiers, il est possible d'identifier celles qui sont les plus fréquentes étant donné que certaines études incluent les deux types de déviance dans leur échantillon. Effectivement, Kane et White (2009) identifient l'entrave à la justice et les infractions en lien avec les drogues comme étant les formes les plus fréquentes de déviance chez des policiers renvoyés pour mauvaise conduite, alors que Harris (2014) identifie la déviance en lien avec le service aux citoyens (45,2%), la déviance administrative (29,6%) et l'usage de la force (17,5%) comme étant les plus fréquentes chez des policiers qui ont fait l'objet de plaintes. De leur côté, Porter et Warrender (2009), sans spécifier si elle a été commise en fonction ou hors fonction, ont trouvé que la majorité de la corruption est commise entre membres des forces de l'ordre (46%) ou seul (44%), alors que seulement 10% de leur échantillon ont commis de la corruption avec des personnes extérieures.

Ainsi, malgré l'inclusion de déviances des policiers, les catégories de déviances qui sont plus fréquentes sont plutôt des déviances policières, donc qui ont lieu alors que le policier est en fonction. Il est donc pertinent de se pencher sur les déviances policières que les candidats à la formation pourraient potentiellement commettre, étant donné que ce sont celles qui semblent être les plus fréquentes (Harris, 2014; Kane et White, 2009).

### **1.3 Déviance exogène ou déviance endogène?**

En s'inspirant de Punch (2012), Jobard et de Maillard (2015) définissent la déviance exogène comme étant un comportement déviant qui provient de la structure dans laquelle le policier évolue, qui peut être petite, comme une équipe de travail, ou grande, comme une organisation policière, et la déviance endogène comme étant un comportement qui provient de l'initiative d'un policier.

La structure qui influence les policiers à commettre une déviance peut être aussi petite qu'une équipe de travail. Par exemple, Gomez del Prado et Lemay-Langlois (2020) considèrent que toutes les déviances policières individuelles ne pourraient être commises lorsque le policier est en fonction sans le silence d'un ou de plusieurs collègues policiers. Ainsi, ils font référence au rôle du code du silence dans la déviance policière qui serait dans ce cas-ci fondamentalement exogène.

La source des déviances peut aussi être dans la manière dont les lois sont rédigées. Jobard et de Maillard (2015) soulèvent le fait que les lois et les règles peuvent être « rédigées de manière suffisamment floues pour permettre au policier de pouvoir rendre son action conforme au texte de la règle ». Effectivement, les policiers peuvent apprendre à exploiter des vides juridiques dans les lois qui auraient pu être laissés en connaissance de cause.

Brodeur (1981) va encore plus loin en avançant que c'est la structure entourant le travail du policier qui crée la déviance policière. Effectivement, c'est le fait que, dans le contexte de leur travail, les policiers ont le droit de commettre des actions qui sont dans le Code criminel, et donc illégales pour les citoyens, qui les mèneraient à commettre ces actions dans des situations où ils n'ont plus le droit. Par exemple, les policiers ont le droit de dépasser la limite de vitesse sur la route dans des situations d'urgence. Cependant, cette nécessité organisationnelle peut mener à de la déviance si un policier dépasse la limite de vitesse sur la route sans motif raisonnable, comme le dans le cas de Patrick Ouellet qui a été condamné à 8 mois de prison pour conduite dangereuse causant la mort (ICI.Radio-Canada.ca, 2021).

Cependant, les policiers qui s'engagent dans des déviations exogènes telles qu'elles sont décrites plus haut commettent tout de même une déviation qui sera souvent jugée comme provenant de leur initiative. Effectivement, ils seront condamnés à titre individuel peu importe à quel point ils pensaient ou non agir selon des règles de fonctionnement organisationnel.

Plusieurs chercheurs se sont penchés sur cette question en utilisant l'image de la pomme pourrie. Effectivement, la déviation policière peut être expliquée par l'approche du verger pourri qui se penche sur les facteurs qui proviennent de l'environnement extérieur au service de police, par l'approche du baril pourri, qui se penche sur les facteurs qui proviennent du service de police en tant que tel et par l'approche de la pomme pourrie qui se penche sur les facteurs statiques qui caractérisent les policiers (Lim et Sloan, 2016).

Premièrement, l'approche du verger pourri s'intéresse à l'environnement extérieur au service de police dans lequel le policier évolue, comme la ville ou le quartier dans lequel se trouve le service de police (Lim et Sloan, 2016). Certaines études se sont penchées sur les quartiers, plus particulièrement sur la désorganisation sociale. Effectivement, les quartiers qui présentent des caractéristiques de désorganisation sociale seraient associés à une plus grande déviation policière (Kane, 2002), à des plaintes plus graves contre les policiers (Moss, 2017), à plus d'activités coercitives (Sun et al., 2008) et à plus d'usage de la force de la part des policiers (Klinger, 1997; Lee et al., 2014; Lim et al., 2014; Terrill et Reisig, 2003).

Certaines études ont aussi trouvé des différences entre les organisations policières en milieu rural et en milieu urbain (Kutnjak Ivković et al., 2016; Kutnjak Ivković et Khechumyan, 2014). Finalement, il existe plusieurs études qui ont repris la même mesure de déviation policière pour établir des portraits de villes et de pays, rendant ces études facilement comparables entre elles (Hickman, Piquero, et al., 2016; Huberts et al., 2003; Ivkovic et Shelley, 2007; Johnson, 2003; Klockars et al., 2006; Kutnjak Ivković et Kang, 2012; Kutnjak Ivkovich et al., 2020; Prenzler et Ronken, 2001; Wu et al., 2018). De plus, en comparant la déviation policière dans 497 services

policiers de villes différentes, Eitle et al. (2014) ont trouvé un lien entre le taux de criminalité et la déviance policière.

Deuxièmement, l'approche du baril pourri, qui a été introduite par la Commission Mollen (1994), se penche sur les facteurs liés au service de police et à la manière dont ils peuvent avoir un impact par la transmission de normes et de valeurs qui incitent à commettre de la déviance. Certaines études se sont penchées sur le type d'organisation policière et sa taille (Eitle et al., 2014; Hickman, Piquero, et al., 2016; Klockars et al., 2006; Lim et Sloan, 2016), alors que d'autres se sont penchées sur le style de supervision (Guclu, 2012; Lim et al., 2014), le rang (Ivković, 2012; Maskaly et al., 2017; Schafer et Martinelli, 2008) et la justice organisationnelle (Reynolds, 2015; Roberts et Herrington, 2013). Le climat organisationnel (Klockars et al., 2006; Lim et Sloan, 2016) et le code du silence (Klockars et al., 2006; Lee et al., 2013) ont aussi été étudiés. Finalement, une autre partie de la littérature s'est penchée sur les systèmes disciplinaires (Eitle et al., 2014; Harris et Worden, 2014; Klockars et al., 2006; Lee et al., 2013; Lim et Sloan, 2016; W. Terrill et Ingram, 2016).

Troisièmement, l'approche de la pomme pourrie a été présentée par la Commission Knapp (1972) dans le but d'identifier les « pommes pourries », donc une petite quantité d'individus malintentionnés responsables des déviances (Klockars et al., 2000). Bien que cette approche ait été introduite en 1972, donc une vingtaine d'années avant l'approche du baril pourri, plusieurs études s'inscrivent encore aujourd'hui dans cette approche. Certaines études se sont penchées sur le sexe (Alain, 2011; Henson et al., 2010; Hickman, Piquero, et al., 2016; Kane et White, 2009), l'origine ethnique (Harris, 2014; Hickman et al., 2016; Kane et White, 2009), la performance à l'École de police (Harris, 2014; Henson et al., 2010), le diplôme (Dilchert et al., 2007; Harris, 2014; Kane et White, 2009; Rydberg et Terrill, 2010), l'âge à laquelle le policier débute sa carrière (Harris, 2014; Henson et al., 2010), la famille (Aita et al., 2018; Chappell et Piquero, 2004; Kane et White, 2009), les expériences de travail, dont l'historique de déviance au travail, (Harris, 2014; Henson et al., 2010; Kane et White, 2009) et l'historique criminel (Kane et White, 2009) des policiers.



Finalement, la majorité des études qui se penchent sur des facteurs environnementaux et organisationnels utilisent des modèles multiniveaux pour comprendre l'effet réel des différents niveaux sur la déviance policière. Cependant, les études mentionnées dans cette section incluent majoritairement des facteurs environnementaux et organisationnels et ont été critiquées à cause de l'absence d'inclusion de facteurs statiques (Hickman, Piquero, et al., 2016).

D'autre part, la majorité des études qui se penchent sur des facteurs statiques ne comparent pas ces derniers avec des facteurs environnementaux ou organisationnels, ce qui est problématique. Effectivement, Brennan et al. (2009) soulignent que, au niveau bivarié, plusieurs facteurs statiques sont corrélés avec un renvoi pour mauvaise conduite. Cependant, à la suite d'une analyse de régression, ces mêmes facteurs statiques n'expliquent qu'à 4,5% le renvoi pour mauvaise conduite.

Il est donc très important d'étudier la déviance policière à l'aide de modèles multiniveaux pour comprendre ce qui explique la déviance policière. Une approche qui reconnaît la présence simultanée de différentes influences menant à la déviance semble être un meilleur outil que la théorisation des déviances policières comme étant uniquement exogènes ou uniquement endogènes.

#### **1.4 Déviance par rapport à quoi?**

Généralement, les policiers peuvent être déviants en enfreignant trois niveaux de normes et de règles : les normes et les règles qui permettent le bon fonctionnement de leur organisation et le respect de leurs collègues, celles du code de déontologie des policiers, qui ne sont pas nécessairement illégales, mais qui sont particulières au travail policier, et le Code criminel (Gomez del Prado et Leman-Langlois, 2020). Dans la littérature scientifique, on retrouve deux sources de données principales qui permettent d'étudier la déviance policière, mais qui ne permettent pas toujours de peindre un portrait complet de cette dernière.

La première source de données utilisée sont les données officielles. Les données officielles utilisées pour mesurer la déviance policière sont les renvois (Aita et al., 2018; Brennan et al., 2009; Kane et White, 2009), les plaintes (Chappell et Piquero, 2004; C. Harris, 2014; Harris et Worden, 2014; Henson et al., 2010; Moss, 2017; Terrill et Ingram, 2016; Terrill et al., 2018), les affaires judiciaires (Gottschalk, 2010; Porter et Warrender, 2009) et les comportements contreproductifs détectés (Dilchert et al., 2007). Ces données permettent d'étudier les déviances au travail, les déviances par rapport au code de déontologie et les actes criminels. Cependant, les causes derrière les renvois et les plaintes sont souvent classées dans de grandes catégories qui fournissent peu de détails sur les déviances en tant que telles. De plus, les données officielles contiennent seulement les déviances policières qui ont été détectées et dénoncées.

La deuxième source de données sont les données auto-rapportées. Ce type de données permet aussi de mesurer les déviances policières par rapport aux trois niveaux de normes, mais d'une manière beaucoup plus détaillée. Effectivement, elles permettent de questionner en détails les policiers sur une multitude de comportements. De plus, elles ne contiennent pas seulement les déviances qui ont été détectées. Nous présenterons trois concepts qui permettent de mesurer la déviance policière à différents niveaux : la déviance au travail, l'intégrité et l'éthique.

Premièrement, la déviance au travail réfère à la commission d'un « comportement volontaire qui viole des normes organisationnelles significatives et qui menace le bien-être de l'organisation ou de ses membres, ou des deux » (traduction libre) (Robinson et Bennett, 1995) et elle se retrouve dans tous les milieux de travail. L'échelle de la déviance au travail développée par Bennett et Robinson (2000) permet de mesurer quatre types de déviance : la déviance de production, comme le fait de voler du temps à son employeur en arrivant en retard, la déviance de propriété, comme le fait de voler directement son employeur, la déviance politique, comme le fait de répandre des rumeurs, et l'agression personnelle, comme le fait de commettre du harcèlement sexuel. La mesure de déviance au travail permet d'adresser le premier niveau de norme mentionné plus haut, soit les normes qui permettent le bon fonctionnement de l'organisation et le respect entre collègues.

Deuxièmement, les études qui se basent sur des données auto-rapportées pour mesurer la déviance policière se sont particulièrement penchées sur le concept d'intégrité. L'intégrité est le fait d'être engagé dans l'adhésion à une idéologie éthique. Cette idéologie éthique peut être basée sur des principes ou elle peut être opportuniste. Une idéologie opportuniste permet facilement de justifier la transgression d'un principe quand il y a possibilité d'obtenir un gain personnel (Schlenker, 2008).

Il existe deux échelles mesurant l'intégrité. La première mesure l'intégrité générale et a été développée par Schlenker (2008). Elle a rarement été utilisée pour étudier le contexte policier (Blumberg et al., 2016). La deuxième mesure de l'intégrité policière a été développée par Klockars et al. (2000). Cette mesure permet de déterminer à quel point les policiers sont prêts à respecter les principes qui encadrent le travail de policier, ou à agir selon ce qui les avantage. Elle permet aux policiers de déterminer la gravité des infractions présentées, la sévérité de la punition associée aux infractions et à quel point ils dénonceraient l'infraction décrite.

La mesure d'intégrité policière est celle que l'on retrouve le plus dans la littérature sur la déviance policière. Elle a surtout été utilisée dans les études sur des facteurs environnementaux (Klockars et al., 2006; Kutnjak Ivković et al., 2016; Kutnjak Ivković et Khechumyan, 2014) et sur des facteurs organisationnels (Guclu, 2012; Hickman, Piquero, et al., 2016; Ivković, 2012; Klockars et al., 2006; Lee et al., 2013; Lim et Sloan, 2016; Schafer et Martinelli, 2008). Cependant, cette mesure vise particulièrement la corruption, plus précisément le fait d'être opportuniste dans le but d'avoir un gain matériel, et laisse donc de côté d'autres formes de déviance policière (Gottschalk, 2010).

Troisièmement, l'éthique est une « règle ou un standard qui gouverne les comportements d'une profession » (Hyams, 1990). Dans notre cas, l'éthique policière est dictée par le Code de déontologie policière au Québec (Loi sur la police, P-13.1). La mesure d'éthique policière a été développée par Hyams (1990) qui s'est inspiré de Felkenes (1984) et elle se base sur le *Law Enforcement Code of Ethics* et le *Canon of Ethics*. L'échelle d'éthique policière de Hyams (1990) a peu été utilisée dans l'étude de la déviance policière (Alain, 2011; ENPQ, 2004, 2006).

Contrairement à l'intégrité policière qui permet principalement d'étudier la corruption, le fait que la mesure d'éthique policière se base sur le code d'éthique des policiers permet d'étudier un éventail de déviances policières plus large.

Dans le cas des candidats à la formation policière, il semble que la mesure d'éthique policière soit celle qui permette d'établir le portrait le plus complet. Effectivement, elle couvre une plus grande variété de comportements déviants, comportements qui sont dictés par un code de règles que ces derniers devront respecter lorsqu'ils seront policiers. De plus, elle a déjà été utilisée auprès de candidats à la formation policière, ce qui facilite la comparaison.

Finalement, cette section nous a permis de mettre de côté la déviance des organisations pour nous pencher plus en profondeur sur la déviance policière, qui fait référence aux comportements déviants des policiers et qui est plus appropriée pour notre échantillon. Ensuite, nous avons établi qu'il est pertinent de se pencher sur la déviance policière, à l'instar de la déviance des policiers, étant donné que cette dernière semble être plus fréquente. Nous avons aussi établi l'importance d'étudier la déviance policière avec des modèles multifactoriels. Finalement, nous avons justifié notre choix d'utiliser la mesure d'éthique policière, qui nous permettra d'étudier la déviance policière par rapport au code d'éthique des policiers.

Étant donné que notre étude se penche sur l'éthique policière des candidats à la formation policière, il importe d'intégrer nos analyses dans le cadre de la socialisation professionnelle pour les contextualiser. Dans la prochaine section, nous présenterons donc le cadre théorique de la socialisation professionnelle qui permet de comprendre l'évolution du policier à travers différentes étapes.

## **2. Le cadre théorique de la socialisation professionnelle**

La socialisation professionnelle correspond à « l'ensemble des étapes qui permettent à un professionnel de le devenir à part entière » (Alain et Pruvost, 2011). En s'inspirant de Goffman

(1991) et Hughes (1996), ces chercheurs avancent que les policiers passeraient au travers d'une trajectoire spécifique qui transforme une identité personnelle en une identité professionnelle. Dans les faits, plusieurs sphères de la vie du policier seront modifiées par l'entrée dans ce processus de socialisation, comme leur conception du monde, leur manière de se présenter, ou même leur entourage (Alain et Pruvost, 2011; Fielding, 1988).

Le cadre de la socialisation professionnelle permet donc d'étudier la cristallisation de l'identité professionnelle chez le policier et ce, en se penchant sur les attitudes des policiers à chaque étape de leur trajectoire dans le but de comprendre ce qui les a formées. La socialisation professionnelle dure le temps d'une carrière et varie selon les événements de vie personnels et professionnels, ainsi que des facteurs structurels comme la réorganisation du métier ou encore un nouvel encadrement légal (Alain et Pruvost, 2011; Hughes, 1996).

Les études sur la socialisation professionnelle s'inscrivent souvent dans une perspective longitudinale qui prend en compte les facteurs individuels et organisationnels, ainsi que l'effet de la formation formelle et informelle sur les policiers (Alain et Pruvost, 2011). Effectivement, certains ont suivi des policiers au cours de leurs trajectoires professionnelles (Alain, 2011; McNamara, 1967; Monjardet et Gorgeon, 2004), alors que d'autres se sont penchés sur certains moments spécifiques des trajectoires des policiers, particulièrement la transition entre la formation et l'entrée en fonction (Chan et al., 2003; Ericson, 1982; Fielding, 1988; Van Maanen, 1973). À travers ces travaux, les chercheurs ont pu identifier les différentes étapes de la trajectoire professionnelle des policiers, les motivations des aspirants policiers à devenir policier, l'évolution de leurs attitudes par rapport à leur métier et les différents profils de policiers.

Certains auteurs se sont aussi inspirés des trajectoires criminelles en se basant sur les travaux de Farrington (2000), entre autres. Effectivement, les policiers qui s'engagent dans la déviance policière plus tôt dans leur trajectoire seraient plus à risque de s'engager à plus grande fréquence et à plus long terme dans la déviance (Harris, 2010). Cette approche permet donc de comprendre

les mécanismes qui se cachent derrière les déviances policières, et de donner des pistes claires sur les solutions à mettre en place pour gérer adéquatement cette problématique.

Il importe de clarifier deux éléments, soit les différentes étapes que les policiers doivent traverser, ainsi que les types de socialisation qui les influenceront. Premièrement, la formation policière au Québec est particulière. Par exemple, aux États-Unis et en France, les organisations policières recrutent des candidats avant de les former. Ainsi, on retrouve dans la littérature américaine et française sur la socialisation professionnelle des études sur ces recrues qui sont en formation et sur les policiers (Faubert, 2019).

Au Québec, les policiers doivent compléter deux formations que nous détaillerons dans la prochaine section avant d'être recrutés dans une organisation et de devenir policier. Ils devront tout d'abord compléter le programme collégial de Techniques policières qui dure généralement trois ans, puis, ensuite, et s'ils sont sélectionnés, ils devront compléter la formation de quinze semaines de l'École nationale de police du Québec et seront des aspirants policiers (Faubert, 2019).

Deuxièmement, les policiers évoluent à travers deux sphères, soit la formation professionnelle ou socialisation formelle, et la culture professionnelle ou socialisation informelle (Alain et Pruvost, 2011; Fielding, 1988). La formation professionnelle correspond à ce qui est enseigné aux candidats à la formation policière, aux aspirants policiers et aux policiers, alors que la culture professionnelle correspond à tous les éléments qui sont acquis par les aspirants policiers et les policiers de manière informelle. Ces deux types de socialisation seront présentés dans la prochaine section.

## **2.1 La socialisation formelle des policiers au Québec**

Au Québec, la formation professionnelle du policier se fait à travers la formation collégiale, la formation de l'École nationale de police du Québec ainsi qu'une formation continue. Nous présenterons ces trois formations différentes, ainsi que les mécanismes de sélection mis en place

pour sélectionner les candidats à la formation policière en formation collégiale et les aspirants policiers à l'ENPQ.

### 2.1.1 La formation collégiale

En général, une formation collégiale de trois ans est obligatoire pour rentrer à l'ENPQ. Ce programme est offert par douze collèges à travers le Québec (Faubert, 2019). Sur les 36 compétences spécifiques au travail de policier, 9 d'entre elles sont dédiées à l'apprentissage de réalités sociologiques et criminologiques qui permettent entre autres aux candidats à la formation policière d'apprendre à intervenir auprès de populations plus marginalisées (Lépine, 2020). La formation inclut aussi des visites de postes de police, de l'ENPQ, de milieux communautaires et de milieux « dits marginaux », ainsi qu'un stage en milieu policier (Cégep de Sherbrooke, 2021a; Collège Ahuntsic, 2021). Le port d'un uniforme est parfois requis et certains programmes sont mêmes encadrés par un code de déontologie pour les étudiants (Cégep de Sherbrooke, 2020, 2021a).

Afin de s'assurer d'une uniformité dans les douze programmes collégiaux offerts et de s'assurer « de l'adéquation de la formation avec les besoins de main-d'œuvre des organisations policières », le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec, qui existe depuis 1988, se réunit minimalement deux fois par année (Lépine, 2020). L'ENPQ organise aussi un forum sur la formation policière auquel les enseignants du programme de Techniques policières, les instructeurs de l'ENPQ et les membres du personnel des services de formation ou de recrutement des organisations policières sont conviés (ENPQ, 2019).

Le programme de Techniques policières sélectionne les étudiants en se basant principalement sur deux aspects : le dossier scolaire et les tests physiques (Cégep de Rimouski, 2021; Cégep de Sherbrooke, 2021b; Collège Ahuntsic, 2021; Collège de Maisonneuve, 2020). Certains collèges obligent également les étudiants à répondre à des critères de sélection obligatoires à l'ENPQ, comme le fait de passer des examens médicaux et le fait de détenir un permis de conduire (Cégep de Rimouski, 2021; Cégep de Sherbrooke, 2021b; Collège de Maisonneuve, 2020). Finalement, il

existe aussi un programme d'accès à l'égalité basé sur le sexe, le fait d'appartenir à un peuple autochtone, le fait de faire partie d'une minorité visible et d'appartenir à une communauté ethnique ou culturelle (Collège de Maisonneuve, 2021).

### 2.1.2 L'École nationale de police du Québec

Contrairement à la formation collégiale, la formation de 15 semaines n'est donnée que par une seule institution : l'École nationale de police du Québec (Loi sur la police, P-13.1). Cette formation s'intitulait en 2021 la formation initiale en patrouille-gendarmerie. Les activités de cette formation permettent de consolider les apprentissages acquis au collège dans un contexte professionnel (ENPQ, 2020).

Pour être admis à l'École nationale de police du Québec et devenir des aspirants policiers, les candidats à la formation policière doivent avoir complété le programme de Techniques policières et doivent détenir un permis de conduire valide. Ils doivent répondre à trois types d'exigences : l'examen médical, le test physique et les tests d'entrée. L'examen médical comprend un test d'acuité visuelle, un test auditif et un test de dépistage de drogues et d'autres substances interdites. Le test physique correspond à une épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ENPQ, 2021). Cependant, l'ENPQ accepte aussi des candidats qui font

Enfin, les tests d'entrée en vigueur en 2021 sont le test de jugement situationnel et le M-Pulse, et ils sont utilisés depuis 2010 (Denoncourt, 2010). Le test de jugement situationnel comprend trente mises en situation et compte pour 30% de la cote de rangement (ENPQ, 2013). Le M-Pulse est un outil actuariel qui a été créé en 2008 par Davis et Rostow à partir d'un échantillon de policiers aux États-Unis. Il est utilisé aux États-Unis et au Canada. Il comprend 455 items, divisés en quatre catégories d'échelle : les échelles de validité, les échelles empiriques, qui mesurent les attitudes, les croyances et les valeurs en lien avec le milieu policier, les échelles de responsabilité, qui mesurent les problématiques de déviance policière, et les échelles POST, qui mesurent des comportements et attitudes problématiques (Ellingwood et al., 2018).



### 2.1.3 Le travail policier

Après avoir complété leur formation, les aspirants policiers sont réputés d'avoir les qualifications requises pour devenir policier, mais ils doivent être recrutés par une organisation policière. Ils peuvent intégrer l'un ou l'autre des trois types de corps policiers que l'on retrouve sur le territoire québécois : la Sûreté du Québec, qui est provinciale, les corps policiers municipaux et les corps de police autochtone (Gouvernement du Québec, 2019). Effectivement, les aspirants policiers qui veulent intégrer la Gendarmerie royale du Canada doivent compléter une formation différente de 26 semaines à l'École de la GRC, car le territoire d'action des policiers de la GRC n'est pas limité au Québec (Gendarmerie royale du Canada, 2020).

Les corps policiers québécois sont soumis à des contrôles institutionnels, par certains rendements soumis au ministère de la Sécurité publique, et des contrôles individuels, par la discipline interne et le Code de déontologie des policiers du Québec (Gouvernement du Québec, 2019). Les fonctions des corps policiers sont déterminées par la taille de la population qui leur est assignée selon la Loi sur la police (P-13.1).

Il existe six niveaux différents : le niveau 1 correspond à moins de 100 000 habitants, le niveau 2 correspond à une population entre 100 000 et 249 999 habitants, le niveau 3 correspond à une population entre 250 000 à 499 999 habitants, le niveau 4, une population de 500 000 à 999 999 habitants, le niveau 5, une population de 1 000 000 et plus, et le niveau 6 correspond aux services assurés par la Sûreté du Québec sur tout le territoire québécois (Ministère de la Sécurité publique, 2017). En 2015, on comptait 11 641 policiers travaillant dans des corps policiers municipaux et 7758 policiers travaillant pour la Sûreté du Québec (Ministère de la Sécurité publique, 2017).

À travers leur carrière, les policiers ont accès à des programmes de formation professionnelle qui touchent trois domaines différents, soit la patrouille-gendarmerie, l'enquête policière et la gestion policière. Ces formations peuvent servir de perfectionnement professionnel, donc pour mettre à jour les compétences ou acquérir une spécialité, et de perfectionnement de service, qui a pour but de « faciliter l'intégration du policier dans le corps de police auquel il appartient et à lui assurer

une pratique professionnelle aussi harmonieuse et fonctionnelle que possible à l'intérieur de ce corps. » (Loi sur la police, P-13.1).

## **2.2 La socialisation informelle ou culture professionnelle**

Comme nous avons vu dans la section précédente, le travail policier nécessite l'apprentissage d'une multitude de connaissances théoriques et techniques. En plus de ce bagage, la formation policière transmettrait aux candidats à la formation policière, aspirants policiers et policiers « les philosophies, les valeurs et les attentes de leurs employeurs », et ce, à travers l'acquisition d'attitudes (Fyfe, 1996). Nous nous pencherons donc dans cette section sur l'effet des différentes étapes de la socialisation informelle sur les attitudes des candidats, aspirants policiers et policiers.

### **2.2.1 La socialisation informelle à l'extérieur des lieux de formation policière**

Van Maanen (1973) identifiait l'attente du début de la formation comme étant la phase initiale du processus. De leur côté, Richard et al. (2011) considèrent que c'est bien avant l'entrée en formation, et même l'attente du début de la formation, que les attitudes et opinions des candidats à la formation policière se construisent sur leur futur métier. Déjà entre 8 et 12 ans, les enfants se représentent les métiers en vertu de l'idéologie sociale qui est transmise par la famille, l'école ou encore les médias (Fontanini, 2009). Effectivement, les futurs policiers sont influencés par « leur famille, par leurs amis, par les films qu'ils ont vus, par l'image des policiers présentée dans les médias ainsi que par leurs expériences personnelles » (Richard et Pacaud, 2011). De plus, avant même de commencer leur formation à l'ENPQ, certains candidats à la formation policière sont socialisés informellement dans le contexte d'emplois dans le domaine de la sécurité. Il est donc très important de tenir compte de ces influences sur les attitudes des candidats à la formation policière par rapport au travail de policier.

### **2.2.2 La socialisation informelle à travers la formation collégiale**

Il y a beaucoup moins d'informations sur la formation collégiale que sur les autres étapes de la socialisation professionnelle, étant donné que cette étape est très particulière au contexte québécois.

Les étudiants qui sont plus ouverts d'esprit sont aussi ceux qui veulent respecter les règles et qui sont d'accord avec les principes de la police communautaire (Richard et Pacaud, 2011). Ces derniers reconnaissent aussi plus l'importance des différentes tâches du travail policier. En se basant sur des données de 2004, Alain (2011) avait trouvé une différence de profils d'étudiants lorsqu'on regarde le collège qu'ils ont fréquenté. Les étudiants, dépendamment du collège qu'ils ont fréquenté, auraient des attitudes différentes par rapport à leur approche du travail policier, soit répressive ou communautaire, par rapport à la cause de la criminalité et à l'augmentation de la délinquance (ENPQ, 2004). Finalement, Alain (2011) a aussi trouvé que le fait d'avoir fréquenté certains collèges permettraient de prédire les attitudes des policiers par rapport à l'éthique policière, trois ans après la fin de leur formation.

### 2.2.3 La socialisation informelle à travers l'École de Police

Au stade de l'admission à l'école, une solidarité se formerait entre les étudiants qui suivent la même formation et qui font donc face aux mêmes épreuves (Alain et Pruvost, 2011; Van Maanen, 1973). Alain (2011) rapporte que les aspirants policiers, durant leur passage à l'ENPQ, ont des opinions plus conformistes que sur le marché du travail, étant donné qu'ils veulent garder la tête basse pour se trouver un emploi.

La formation policière a été critiquée par McNamara (1967) et par Alain et al. (2011), puisqu'elle préparerait mal les recrues à la réalité du terrain qui est beaucoup plus tranquille que ce qui est appris aux futurs policiers. Pichonnaz (2011) considère que la formation policière suisse est contradictoire, puisqu'elle enseigne aux recrues à utiliser la violence face à un monde extérieur hostile, alors qu'elle prône explicitement le contraire.

Certains auteurs soulignent les aspects positifs liés à la formation. Blumberg et al. (2016) considèrent que la formation policière ne diminue pas l'intégrité générale des recrues policières, parce qu'il n'y a pas de différence entre leur niveau d'intégrité avant et après la formation. D'ailleurs, leur intégrité générale serait plus élevée que celle de la population générale.

L'échantillon de participants suisses de l'étude de Pichonnaz (2011) considère avoir été bien formé pour la réalité du terrain.

Les différences de style dans les formations lorsqu'on compare différents pays peuvent permettre d'avoir une bonne idée des attitudes des recrues. Par exemple, la France et l'Angleterre ont deux modèles complètement différents (Cassan, 2011). Le modèle français est beaucoup plus autoritaire et paternaliste, et donc est un modèle qui forme des policiers avec une approche beaucoup plus répressive, alors que le modèle anglais est beaucoup plus égalitaire et gratifiant, et donc est un modèle qui forme des policiers plus axés vers la police communautaire (Cassan, 2011).

#### 2.2.4 La socialisation informelle à travers le travail policier

Au début de leur carrière, les policiers ont un niveau d'intégrité supérieur à celui de la population générale (Blumberg et al., 2016). L'âge d'entrée dans le travail policier constitue un moment déterminant dans la formation identitaire d'un individu. Le développement de leur identité a donc lieu dans un environnement très encadrant qui dicte des valeurs claires à adopter (Marcotte et Dion, 2011). Ce phénomène amplifierait la distance entre les policiers et le reste de la population qui serait de son côté de plus en plus libre professionnellement (Woody, 2005). Ce phénomène augmenterait avec l'ancienneté des policiers. Effectivement, les policiers se sentiraient de plus en plus isolés des citoyens et d'autres instances de justice, et ils se sentiraient « au-dessus des lois et des règles de base de l'éthique », et ce, durant le premier tiers de leur carrière (Alain, 2011).

Au début de leur carrière, plus le temps avance, plus les policiers seraient cyniques par rapport à leur métier, entre autres parce que le public manquerait de respect aux policiers et à cause de la grande place que prennent les tâches bureaucratiques dans le métier. Ce cynisme serait aussi ce qui les rendrait plus vulnérables à dériver vers la déviance (Alain et Pruvost, 2011; Chan et al., 2003). Cette solitude et ce cynisme sont associés à une éthique moins élevée. Ces glissements débuteraient quand les participants sont engagés comme policiers (Alain, 2011).

Effectivement, le développement de nouvelles opinions, comme la méfiance envers le public et le système de justice, aurait lieu après avoir été engagé, donc au contact de la réalité du métier et des nouveaux collègues (Alain, 2011). Il se peut aussi que ces opinions aient toujours été présentes, mais que les participants soient à l'aise de les partager seulement lorsqu'ils ont un emploi et ne sont plus en formation (Alain, 2011).

#### 2.2.5 Les profils des policiers et l'effet des facteurs attitudinaux et sociodémographiques

Les sections précédentes nous ont permis d'éclairer les processus que traversent les policiers québécois, ainsi que l'évolution de leurs attitudes à travers le temps. Effectivement, le cadre de la socialisation professionnelle permet d'établir une tendance générale de la manière dont la culture professionnelle modifie les attitudes des policiers. Cependant, comme le mentionnent Pruvost et Roharik (2011), « la socialisation professionnelle [...] ne s'imprime pas sur une pâte vierge, remodelée à un point tel que le profil initial des candidats n'aurait pas d'importance ».

Certains chercheurs ont établi des différences entre les policiers par rapport à différents thèmes. Cependant, peu d'entre eux ont eu la possibilité d'établir ce qui permettrait de prédire qu'un policier fasse partie d'un profil plutôt que d'un autre, et que ces profils étaient significativement différents. Nous présenterons trois études qui ont utilisé des modèles de régression logistique afin de prédire l'appartenance à différents profils en utilisant des attitudes et des facteurs sociodémographiques.

Premièrement, Alain (2004) a identifié trois profils de policiers par rapport au fait d'adhérer au code du silence, soit les *réticents*, qui correspondent à 28,2% de l'échantillon, les *relativistes*, qui correspondent à 31,9% de l'échantillon et les *conformistes*, qui représentent 39,9% de l'échantillon. À l'aide de trois modèles de régression logistique incluant huit variables indépendantes, il a pu identifier quelles attitudes étaient associées aux trois profils parmi un échantillon de 455 policiers québécois.

Les facteurs associés au fait d'être *réticent* sont le fait de moins penser que l'usage excessif de la force est incompatible avec la fonction policière, le fait de moins penser que le statut socio-économique des gens n'influence pas le travail policier, le fait de moins penser que les collègues dénonceraient les comportements dérogatoires et le fait d'être moins sévère en termes de mesure disciplinaire à appliquer à l'endroit d'un comportement dérogatoire.

Les facteurs associés au fait d'être *relativiste* sont le fait d'être moins sévère en termes de mesure disciplinaire à appliquer à l'endroit d'un comportement dérogatoire et le fait d'avoir moins d'années d'expérience. Ce groupe correspondrait donc, selon Alain (2004), à des policiers plus jeunes qui veulent se conformer à la culture policière.

Finalement, les facteurs associés au fait d'être *conformiste* sont le fait de plus penser que l'usage excessif de la force est incompatible avec la fonction policière, le fait de plus penser que ses collègues dénonceraient les comportements dérogatoires, le fait d'être plus sévère en termes de mesure disciplinaire à appliquer à l'endroit d'un comportement dérogatoire et le fait d'avoir plus d'années d'expérience.

Cette typologie nous permet de distinguer trois profils de policiers qui semblent être reliés, pour les *relativistes* et les *conformistes*, à leur nombre d'années d'expérience. Cependant, le modèle nous renseigne peu sur ce qui explique le fait d'être réticent. À l'aide de facteurs sociodémographiques, Coulangeon et al. (2012) et Pruvost et Roharik (2011) réussissent à peindre un portrait un peu plus complet des profils qu'ils ont identifiés.

Deuxièmement, Pruvost et Roharik (2011) et Coulangeon et al. (2012) ont identifié trois profils par rapport aux idéologies professionnelles et quatre profils construits par rapport à ce qui a incité les policiers à choisir cette profession avec un échantillon de 5221 policiers français questionnés en 2003. Effectivement, Coulangeon et al. (2012) ont identifié les *préventifs*, qui représentent 10% de l'échantillon, les *répressifs*, qui représentent 45% de l'échantillon et les *médians*, qui

représentent 45% de l'échantillon, alors que Pruvost et Roharik (2011) ont identifié quatre profils de policiers par rapport aux motivations des policiers à faire cette profession, soit les *rigoristes*, qui correspondent à 10% de l'échantillon, les *missionnaires*, qui correspondent à 19% de l'échantillon, les *aventuriers*, qui correspondent à 31% de l'échantillon, et les *réalistes*, qui correspondent à 39% de l'échantillon.

Tout d'abord, les *missionnaires* sont caractérisés par le fait d'avoir été incité à devenir policier pour « faire un métier utile », « faire respecter l'ordre et la loi » et « faire un métier de contact ». Il existe peu de facteurs associés à cette vocation, mais plus les policiers ont des motivations de *missionnaires*, moins ils ont une idéologie répressive du métier (Pruvost et Roharik, 2011). Ainsi, cette motivation n'est pas reliée directement à une idéologie préventive.

De leur côté, les *préventifs* auraient une « conception du métier plus « citoyenne » à la fois orientée vers le service rendu à la population et à l'État » et ils mettent aussi plus de l'avant les facteurs socioéconomiques comme cause de l'augmentation de la délinquance. Les facteurs associés au fait d'être *préventif* sont le fait d'occuper un poste de contact avec le public et le fait d'être plus âgé (Coulangeon et al., 2012).

Ensuite, les *rigoristes* sont caractérisés par avoir été incité à devenir policier pour « le commandement » et « parce qu'on est respecté ». Les facteurs associés au fait d'être *rigoriste* sont le fait d'avoir eu l'idée du métier pendant le service militaire, le fait d'être une femme, le fait d'avoir grandi à l'extérieur de grandes villes françaises et le fait d'avoir étudié en droit.

Tout comme les *rigoristes*, le fait d'être *réaliste* n'est pas relié à une idéologie préventive ou répressive. Les *réalistes* sont caractérisés par avoir été incité à devenir policier pour « le salaire » et « la sécurité d'emploi ». Les facteurs associés au fait d'être *réaliste* sont le fait d'être un homme, le fait d'être gardien de la paix (et non officier ou brigadier), le fait que le répondant ait une mère au foyer, le fait que le répondant ait un membre de famille policier, le fait d'être moins diplômé et

le fait d'avoir connu une expérience de chômage. Le fait d'être entré dans la police pour ces raisons n'a pas d'incidence sur le fait d'avoir une idéologie répressive ou préventive par rapport au métier de policier (Pruvost et Roharik, 2011).

De leur côté, les *médians* présentent des caractéristiques associées aux *répressifs* et aux *préventifs*, mais se caractérisent particulièrement par leur intérêt pour les familles. Ils considèrent donc plus que l'augmentation de la délinquance est due « au manque d'encadrement de la famille et de l'école », pensent plus devoir collaborer avec les enseignants et les parents et pensent plus que la police devrait être vigilante par rapport aux jeunes. Les facteurs associés au fait d'être *médian* sont le fait d'être moins âgé, d'être une femme et d'avoir un conjoint policier (Coulangeon et al., 2012).

Finalement, les *aventuriers* sont caractérisés par avoir été incité à devenir policier pour « faire un métier où l'on bouge », « faire un métier hors du commun » et « les romans/séries/films policiers ». Les facteurs associés au fait d'être *aventurier* sont le fait d'avoir moins de 36 ans et d'avoir 45 ans et plus, le fait de monter en grade, le fait d'avoir un père cadre supérieur, mais aussi le fait d'avoir des parents commerçants et artisans et le fait de ne pas connaître son père, le fait d'avoir un père policier et le fait d'être plus diplômé, le fait d'avoir passé son enfance dans une grande ville. Cette vocation est reliée à une idéologie répressive du métier (Pruvost et Roharik, 2011).

De leur côté, les *répressifs* considèrent que la mission de la police est de faire respecter la loi et d'arrêter les délinquants. Ils « considèrent majoritairement que l'augmentation de la criminalité est due au manque de sanctions de la justice et au manque de places en prison » et pensent qu'ils doivent collaborer avec les magistrats et les gendarmes. Les facteurs associés au fait d'être *répressif* sont le fait d'être officier, soit celui qui assure « les fonctions de commandement opérationnel des services et d'expertise supérieure en matière de police et de sécurité intérieure », le fait de faire certaines tâches, dont des tâches associées à la position de commandement des officiers, le fait de vivre une frustration professionnelle, d'être plus diplômé, d'être moins âgé et d'avoir un conjoint policier (Coulangeon et al., 2012; Police Nationale, 2021).



Ces trois études mettent donc de l'avant l'utilisation des attitudes et des facteurs sociodémographiques des policiers pour expliquer les différents profils établis (Alain, 2004; Coulangeon et al., 2012; Pruvost et Roharik, 2011).

Maintenant que nous avons montré qu'il est possible d'identifier des facteurs associés à différents profils de policiers, nous allons nous pencher sur les facteurs associés à une éthique policière plus élevée chez les étudiants en Techniques policières. La prochaine section servira justement à présenter un modèle multiniveau qui permet de mettre de l'avant les divers facteurs qui peuvent avoir une influence sur l'éthique policière des futurs policiers, soit les candidats à la formation policière au Québec dans notre cas.

### **3. L'éthique policière chez les candidats à la formation policière**

Dans cette section, nous présenterons tout d'abord l'éthique policière et ce que la mesure développée par Hyams (1990) aborde par rapport aux normes qui réglementent la profession de policier au Québec. Ensuite, un modèle écologique permettra de présenter les différents facteurs qui peuvent influencer l'éthique policière chez les candidats à la formation policière au Québec.

Finalement, une dernière section servira à décrire les sous-types d'éthique policière identifiés par Alain (2011), ainsi que les facteurs qui sont spécifiquement associés à chacun des sous-types, soit l'éthique policière par rapport à l'organisation, l'éthique policière par rapport aux gratuités, l'éthique policière par rapport aux moyens illégaux et l'éthique policière par rapport au code du silence.

Comme nous l'avons établi dans la section 1.4 de ce document, l'éthique policière correspond à une « règle ou un standard qui gouverne les comportements d'une profession » (Hyams, 1990). La mesure d'éthique policière développée permet de mesurer les déviations policières qui contreviennent au *Law Enforcement Code of Ethics* et le *Canon of Ethics* (Hyams, 1990). Dans notre cas, c'est la Loi sur la police (P-13.1) et le Code de déontologie des policiers du Québec, qui

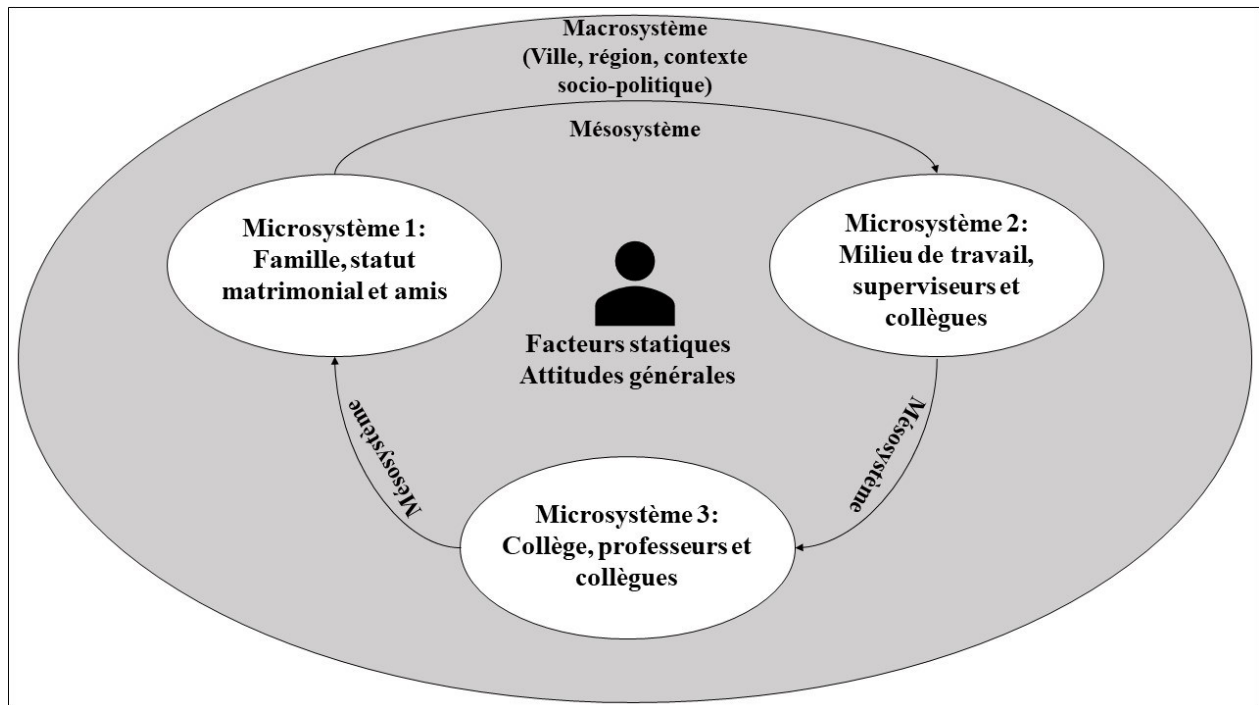
découle de cette loi, qui encadrent la profession de policier. Un manquement ou une omission au Code de déontologie du Québec des policiers peut mener à une ou plusieurs sanctions, soit l'avertissement, la réprimande, le blâme, la suspension sans traitement pour une période d'au plus 60 jours ouvrables, la rétrogradation et la destitution (RLRQ, c P-13.1).

La mesure d'éthique policière aborde cinq dispositions de la Loi sur la police (P-13.1) et du Code de déontologie des policiers du Québec et, soit l'article 260 qui oblige le policier d'« informer son directeur du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une infraction criminelle » (RLRQ, c P-13.1), l'article 5(1) qui interdit au policier de « faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux », l'article 6(2) qui interdit au policier de « faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement », l'article 7(2) qui interdit au policier de « cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne » et l'article 9(1) qui interdit au policier de « solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté » (RLRQ, c P-13.1, r 1).

### **3.1 Conceptualisation des facteurs associés à l'éthique policière**

Inspirée du modèle écologique de Bronfenbrenner (1977), la figure 1 à la page suivante présente un modèle simplifié qui contient trois niveaux d'analyse qui jouent un rôle sur les attitudes des candidats à la formation policière : le macrosystème, le mésosystème, qui contient trois microsystèmes, et les facteurs individuels. Les facteurs associés à ces trois niveaux d'analyse seront présentés dans trois sections distinctes.

Figure 1. – Modèle conceptuel des facteurs associés à l'éthique policière chez les étudiants en Techniques policières



### 3.1.1 L'influence du macrosystème sur l'éthique policière des candidats

Premièrement, le macrosystème des candidats à la formation policière correspond ici au contexte socio-politique du moment, au type de région, à la ville ou encore au quartier dans lesquels les candidats évoluent. Dans la littérature, les études qui se sont penchées sur l'effet des influences environnementales sur l'éthique policière sont peu transposables aux étudiants en Techniques policières. Cependant, il est tout de même possible d'établir certains liens.

Effectivement, selon Alain et Pruvost (2011), le contexte socio-politique est toujours lié au fonctionnement de la police, et donc à la formation des policiers. De plus, il est souvent lié à la manière dont la police est perçue par la population, ce qui peut influencer les perceptions des futurs policiers.

Ensuite, la région, qu'elle soit rurale ou urbaine, la ville et même le quartier peuvent avoir une influence sur les candidats. Par exemple, le fait d'avoir grandi dans une région rurale plutôt permet d'expliquer en partie la motivation à devenir policier par choix rigoriste, alors que le fait d'avoir grandi dans une région urbaine permet d'expliquer en partie la motivation à devenir policier par choix aventurier dans l'étude de Pruvost et Roharik (2011).

De plus, dans son enquête longitudinale, Alain a aussi pu tirer certaines conclusions par rapport à la région dans laquelle les candidats ont fait leur formation collégiale. Effectivement, il note que « les répondants des collèges des régions semblent plus enclins à privilégier le modèle de la police communautaire que ceux de la métropole » (ENPQ, 2004).

### 3.1.2 L'influence du mésosystème sur l'éthique policière des candidats

Deuxièmement, le mésosystème des candidats correspond à l'interaction entre les microsystèmes dans lesquels l'individu évolue. Nous avons identifié trois microsystèmes qui semblent jouer un rôle important dans le développement d'attitudes sur l'éthique policière. Le premier microsystème comprend les relations que le candidat entretient à l'extérieur de sa vie professionnelle, soit ses relations familiales, amoureuses et amicales. Plusieurs études se sont intéressées aux relations familiales et amoureuses des policiers, mais beaucoup moins à leurs relations amicales.

Tout d'abord, l'occupation des parents expliquerait en partie le fait de devenir policier pour l'aventure, tel que vu plus haut (Pruvost et Roharik, 2011). Effectivement, le fait d'avoir un père cadre supérieur, mais aussi le fait d'avoir des parents commerçants et artisans et le fait de ne pas connaître son père, le fait d'avoir un père policier (à l'instar d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur) ont été associés à entrer dans la police par choix aventurier.

Cependant, la socialisation familiale par un père policier ou militaire ne prédirait pas l'idéologie professionnelle du policier, soit répressive ou préventive (Coulangeon et al., 2012). Le fait d'avoir un père policier est un facteur qui protégerait les policiers d'un renvoi pour mauvaise conduite

(Kane et White, 2009). En revanche, nous ne pouvons écarter l'idée que c'est peut-être justement parce que leur père est policier qu'ils bénéficient d'une certaine protection.

Ensuite, le fait d'être un père célibataire et le fait de ne pas payer la pension alimentaire pour ses enfants dans un contexte de divorce ou de séparation est associé à la déviance policière (Aita et al., 2018; Kane et White, 2009). Cependant, Chappell et Piquero (2004) n'ont pas trouvé de liens entre le fait d'être marié et le nombre de plaintes contre un policier. Ces résultats suggèrent que le statut matrimonial seul n'est pas un facteur significatif pour expliquer la déviance policière, mais que, plutôt, certains facteurs entourant la situation familiale le seraient.

Le deuxième microsystème fait référence aux milieux de travail, qu'ils soient en lien ou non avec le programme de Techniques policières, dans lesquels les étudiants évoluent. Il inclut donc les relations que les étudiants entretiennent avec leurs superviseurs et leurs collègues au travail. Certaines études se sont effectivement penchées sur les expériences de travail passées des policiers.

Tout d'abord, dans l'étude de Wright et al. (2011), qui se base sur un échantillon de 503 policiers recrutés par une organisation policière de Baltimore entre 1999 et 2005, les recrues qui ont une expérience de travail générale auraient plus de chance de réussir leur formation policière que ceux qui ont eu une expérience dans le milieu policier ou militaire. Les auteurs avancent qu'il se pourrait que les recrues en formation avec une expérience de travail en lien avec la police ou militaire soient plus âgés, donc en moins bonne forme physique et psychologique, et moins ouverts aux nouvelles connaissances que la formation procure. D'un autre côté, les candidats avec une expérience de travail générale ont « déjà démontré qu'ils possèdent une bonne éthique du travail en tant que citoyens » (traduction libre) (Wright et al., 2011).

Ensuite, Kane et White (2009) ont établi que le fait d'avoir eu des problèmes antérieurs détectés dans un contexte professionnel avant de devenir policier serait un bon prédicteur d'un renvoi d'un milieu policier à cause de mauvaise conduite en se basant sur un échantillon de 1543 policiers qui

ont dû quitter le NYPD entre 1975 et 1996 qu'ils ont comparé à un groupe contrôle de 1542 policiers qui ne se sont pas fait renvoyer.

Effectivement, deux dimensions par rapport aux expériences de travail antérieures ont été identifiées par ces chercheurs : les problèmes disciplinaires et la fiabilité par rapport à l'emploi. Les problèmes disciplinaires incluent le nombre d'emplois desquels le policier a été renvoyé, les actions disciplinaires qui ont concerné le policier et les commentaires négatifs d'employeurs, alors que la fiabilité par rapport à l'emploi inclut le nombre des demandes d'indemnisation en tant que travailleur, le nombre d'emplois que le policier a réussi à garder et les périodes de 30 jours ou plus sur le chômage.

Évidemment, les standards de sélection des policiers sont aujourd'hui beaucoup plus développés, ce qui rend l'identification de ces problèmes chez les policiers assez improbable. Cependant, ces résultats confirment tout de même l'importance des comportements au travail avant de devenir policier sur la conduite en tant que policier. Il peut donc être intéressant d'utiliser des outils de mesure auto-rapportée qui pourraient identifier des déviances au travail non détectées, comme l'échelle de déviance au travail de Bennett et Robinson (2000).

Le troisième microsysteme fait référence au collège fréquenté, ainsi qu'aux professeurs et aux collègues de classe que les candidats côtoient. Alain, dans le cadre de son enquête longitudinale, est le seul à avoir comparé les différents collèges fréquentés par les aspirants policiers en fonction de leurs attitudes par rapport à différents thèmes (ENPQ, 2004).

Effectivement, il a noté des différences significatives par rapport aux raisons derrière l'augmentation de la délinquance. Par exemple, les aspirants policiers ayant fréquenté certains collèges considèrent en majorité que cette augmentation est due à « la détérioration de la situation économique et sociale », alors que d'autres considèrent qu'elle est due à « la démission des parents ». Ensuite, il note aussi des différences par rapport aux réponses concernant une question,

soit « Généralement, ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gracieusetés ou des rabais sur la nourriture ou autre de la part des commerçants ». Les répondants ayant fait leur formation dans quatre collèges seraient plus en faveur de ce comportement que les autres (ENPQ, 2004).

Cependant, il est important de noter que les données sur lesquelles ces analyses ont été conduites datent, et que ceux qui semblent avoir des attitudes plus déviantes sont minoritaires, et ce, peu importe le collège fréquenté.

### 3.1.3 L'influence des facteurs sociodémographiques et des attitudes générales sur l'éthique policière des candidats

Troisièmement, les facteurs individuels correspondent ici aux facteurs sociodémographiques que présente l'individu et ses attitudes générales. Pour ce qui est des facteurs sociodémographiques, la littérature s'est particulièrement penchée sur le sexe, l'origine ethnique, l'âge et le niveau de diplomation des policiers.

Tout d'abord, le sexe n'est pas un prédicteur significatif dans les modèles de Alain (2011), qui utilise un modèle de régression linéaire multiple pour prédire l'éthique policière des policiers, et de Kane et White (2009), qui utilisent un modèle de régression logistique pour prédire le renvoi pour mauvaise conduite de policiers.

Cependant, Hickman, Piquero, et al. (2016) ont trouvé des liens significatifs entre le sexe et les attitudes des policiers par rapport à des scénarios mettant en scène des policiers avec des comportements déviants. Ils ont aussi trouvé des liens entre l'origine ethnique et ces mêmes attitudes. Ainsi, le sexe et l'origine ethnique seraient plutôt liés à des comportements déviants spécifiques, plutôt qu'à l'éthique policière générale.

Ensuite, les policiers de 22 ans ou moins ont plus de risque d'être renvoyés et les policiers qui débutent leur carrière plus jeunes recevraient plus de plaintes que ceux qui débutent leur carrière plus tard dans la vie (Henson et al., 2010; Kane et White, 2009). Ces résultats, qui sont basés sur des événements de déviance policière officiels, permettent d'avancer que le fait d'augmenter l'âge d'entrée en fonction pourrait diminuer la déviance policière, comme le proposait Alain (2011).

Kane et White (2009) ont aussi trouvé un prédicteur intéressant d'un renvoi pour mauvaise conduite, soit l'historique criminel. Cependant, il est impossible d'être engagé comme policier au Québec et d'avoir un historique criminel. Toutefois, tel que mentionné plus haut par rapport aux comportements problématiques au travail, il est possible d'utiliser des données auto-rapportées qui pourraient permettre de mesurer ce type de comportement non détecté. Ces chercheurs ont aussi identifié le fait d'avoir un diplôme d'études supérieures comme étant un facteur qui protège les policiers d'un renvoi pour mauvaise conduite (Kane et White, 2009).

Finalement, Richard et Pacaud (2011) mettent aussi de l'avant l'utilisation de mesures des attitudes générales des étudiants en techniques policières pour leur recrutement. En se basant sur un échantillon de 1835 étudiants en Techniques policières de première, deuxième et troisième année, ils ont vérifié si les attitudes générales des étudiants déterminaient leurs perceptions de la police communautaire et du travail policier, en incluant des variables sociodémographiques dans leur modèle, et ont trouvé que ce sont les attitudes, présentes dès l'arrivée des étudiants dans le programme collégial, qui ont une influence sur leurs perceptions du travail policier. Bien qu'ils ne mesurent pas l'éthique ou la déviance policière, ces résultats justifient l'intérêt de s'intéresser à des mesures d'attitudes générales auprès de candidats à la formation policière.

Alain (2011) a trouvé que le sentiment d'isolement des policiers deux ans après leur formation à l'ENPQ était le seul facteur significatif dans un modèle de régression linéaire multiple ayant pour but la prédiction de l'éthique policière générale de policiers sept ans après leur formation à l'ENPQ. Le sentiment d'isolement est une échelle de trois items qui mesure l'expression d'« une impression d'isolement ou de cloisonnement entre la police et le public » chez le policier (Alain, 2011). Bien



que ce facteur n'ait pas été mesuré chez les candidats à la formation policière, il est possible qu'il explique significativement l'éthique policière chez ce type de futurs policiers.

Tel que mentionné plus haut, certains facteurs, comme le sexe et l'origine ethnique, seraient associés à certains comportements déviants mais pas à tous. Il est donc important de se pencher sur les quatre sous-types d'éthique policière et leurs facteurs associés, étant donné qu'ils ne semblent pas toujours être expliqués par les mêmes facteurs. Alain (2011) a identifié ces quatre sous-types d'éthique en se basant sur les items de l'échelle d'éthique policière développée par Hyams (1990). Ces derniers sont l'éthique policière par rapport à l'organisation, l'éthique policière par rapport aux gratuités, l'éthique policière par rapport aux moyens illégaux et l'éthique policière par rapport au code du silence.

### **3.2 Les sous-types d'éthique policière et leurs spécificités**

Premièrement, l'éthique concernant l'organisation porte sur la relation du policier avec son organisation et avec les valeurs éthiques que cette dernière véhicule (ENPQ, 2006). Il existe peu d'études qui se sont penchées sur l'éthique policière par rapport à l'organisation. Cependant, les policiers seraient moins éthiques que les policières par rapport à leur organisation et aux valeurs qu'elles véhiculent, et ce, lors dès leur sortie de l'ENPQ (ENPQ, 2006).

De plus, il existerait aussi un lien entre le fait d'être moins âgé et le fait d'avoir une éthique policière élevée par rapport à l'organisation chez les candidats à la formation policière. En effet, les aspirants policiers de l'ENPQ plus âgé seraient plus d'accord avec l'affirmation suivante : « Ma vie personnelle, c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail » (ENPQ, 2004).

Deuxièmement, l'éthique policière par rapport aux gratuités fait référence à l'article 9(1) du Code de déontologie des policiers qui interdit au policier de « solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne,

un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté ». Selon Alain (2011), toujours en se basant sur des données datant de 2004, ce type de déviance serait de plus en plus normalisé au fil de la socialisation professionnelle des policiers.

De plus, dans une étude états-unienne, les femmes policières considèrent la déviance par rapport aux gratuités comme étant moins grave que les hommes. Les policiers noirs considéreraient aussi ce type de déviance comme étant moins grave que les policiers blancs (Hickman, Piquero, et al., 2016). À la lecture d'un scénario présentant une infraction dans cette catégorie, les femmes policières considèrent qu'elles rapporteraient moins cette infraction et qu'elles attribueraient une peine moins sévère en réaction à cette infraction que leurs collègues masculins. De leur côté, les policiers noirs associent une punition moins sévère que les policiers blancs par rapport au fait d'accepter des cadeaux des commerces, au fait de voler un objet sur une scène de crime et au fait de voler l'argent dans un portefeuille perdu (Hickman, Piquero, et al., 2016).

Troisièmement, l'éthique policière par rapport aux moyens illégaux fait référence à l'article 5(1) du Code de déontologie des policiers qui interdit au policier de « faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux », l'article 6(2) du Code qui interdit au policier de « faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement » et l'article 7(2) du Code qui interdit au policier de « cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne ».

Selon Alain (2011), certains comportements, comme le fait d'utiliser un langage irrespectueux et le fait de penser que « certaines personnes devraient être par la « loi de la rue » quand elles s'en prennent à un policier », seraient aussi normalisés au fil de la socialisation professionnelle des policiers, alors que d'autres comportements, comme le fait d'« exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire », seraient de moins en moins acceptés.

Les aspirantes policières auraient des attitudes plus éthiques par rapport à l'utilisation de moyens interdits et à l'utilisation d'un langage irrespectueux que leurs collègues masculins (ENPQ, 2004). Les femmes policières seraient plus éthiques par rapport aux moyens illégaux et elles considèreraient aussi que le fait commettre des violences physiques non nécessaires comme étant plus graves que les hommes policiers. Les policiers noirs considèrent aussi le fait de commettre des violences physiques non nécessaires comme étant plus graves que les policiers blancs (ENPQ, 2006; Hickman, Piquero, et al., 2016).

Quatrièmement, l'éthique policière par rapport au code du silence fait référence à l'article 260 de la Loi sur la police qui oblige le policier « d'informer son directeur du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une infraction criminelle ». Encore une fois, selon Alain (2011), toujours en se basant sur des données datant de 2004, ce type de déviance serait aussi de plus en plus normalisé au fil de la socialisation professionnelle des policiers, mais pas tous les comportements. Effectivement, la majorité des aspirants policiers et des policiers (entre 55% et 69,1%) restent en désaccord avec le fait de mentir pour sauver le poste d'un collègue, particulièrement si c'est un ami, et ce à travers le temps (Alain, 2011).

Finalement, ce serait encore une fois les aspirantes policières qui auraient des attitudes plus éthiques par rapport au fait de protéger ses collègues que leurs collègues masculins et les femmes policières qui considèreraient le fait de protéger un collègue intoxiqué au volant comme étant plus graves que les hommes policiers. On retrouve aussi encore une fois le même lien entre les policiers noirs et la protection d'un collègue intoxiqué, qu'ils seraient, pour leur part, aussi plus prêts à dénoncer que les policiers blancs (ENPQ, 2004; Hickman, Piquero, et al., 2016).

Il est possible de retenir de cette section que le concept d'éthique policière comme mesure de déviance policière a peu été utilisée, et ce malgré sa pertinence. Effectivement, il existe très peu d'études qui ont identifié les facteurs associés à cette mesure. De plus, il existe encore moins d'études qui se sont penchées sur les facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière.

## 4. Problématique

Au travers de cette revue de littérature, particulièrement dans le chapitre sur la déviance policière, nous avons établi l'importance d'étudier ce phénomène en utilisant des modèles multiniveau et multifactoriels. Nous avons aussi établi l'importance d'étudier les attitudes par rapport aux déviances policières avec l'utilisation de données auto-rapportées puisque ces deux éléments méthodologiques permettent l'étude détaillée de la déviance policière, et ce, à travers le temps. Puis, nous avons justifié notre choix d'utiliser la mesure d'éthique policière, qui nous permettra d'étudier la déviance policière par rapport au code d'éthique des policiers.

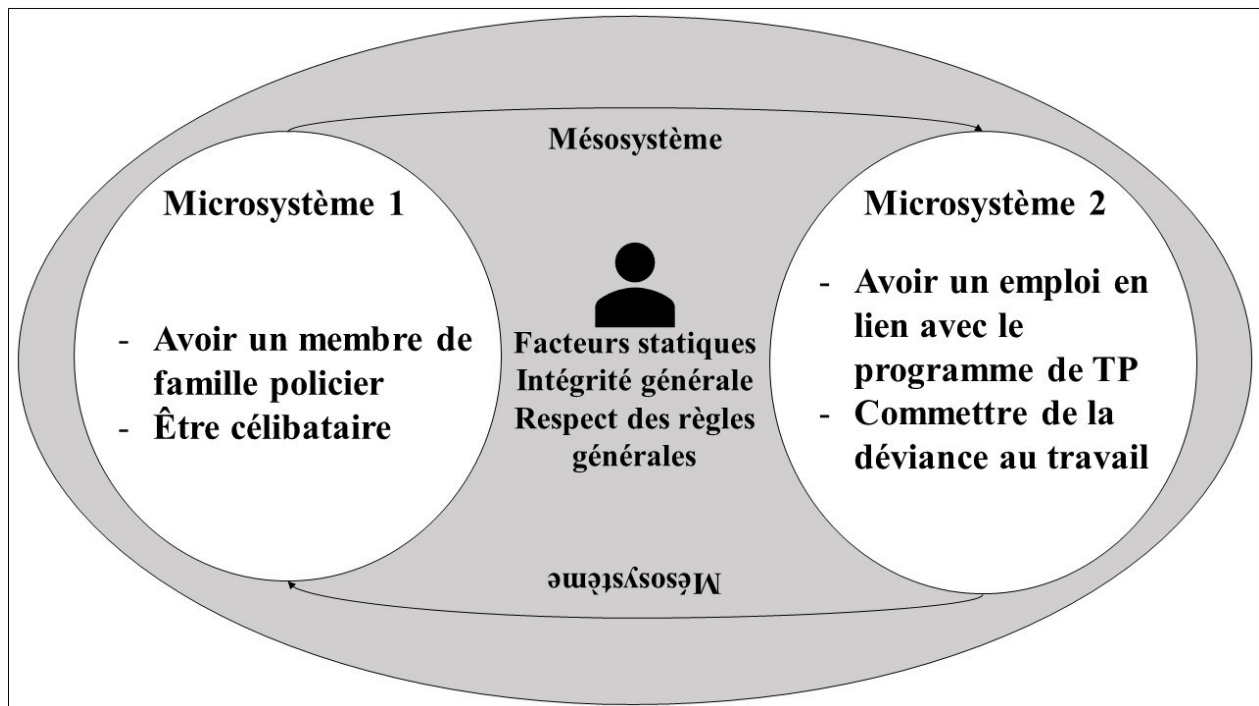
Ensuite, il ressort que les candidats à la formation policière ont fait l'objet de peu de recherches, alors que le système de formation policière québécois nous permet d'étudier de manière exceptionnelle ces derniers. Il existe aussi une grande lacune dans la littérature scientifique par rapport aux facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière, mais encore plus par rapport à l'utilisation de modèles multivariés pour déterminer ces facteurs.

Finalement, tel que mentionné dans ce chapitre, la littérature suggère que les attitudes des candidats à la formation policière et des aspirants policiers devraient être considérées lors de l'embauche de nouveaux policiers, étant donné qu'elles sont présentes avant la formation, que la formation ne les influence pas et qu'elles sont un bon indicateur des idéologies et des perceptions des futurs policiers (Alain, 2004, 2011; Blumberg et al., 2016; Richard et Pacaud, 2011), alors que d'autres mettent plutôt de l'avant l'utilisation de facteurs sociodémographiques dans la sélection de candidats (Pruvost et Roharik, 2011).

Nous proposons donc d'étudier l'éthique policière chez les candidats à la formation policière avec un modèle, illustré par la figure 2 ci-dessous, composé de facteurs au niveau du mésosystème des candidats et des facteurs au niveau individuel.

Premièrement, notre modèle permet de mesurer l'effet du mésosystème en incluant des facteurs en lien avec deux microsystèmes du modèle conceptuel présenté à la figure 1. Le premier microsystème correspond aux relations que le candidat entretient à l'extérieur de sa vie professionnelle, plus particulièrement aux relations familiales et amoureuses, et il est mesuré par le fait d'avoir un membre de famille policier et le fait d'être célibataire. Le deuxième microsystème correspond aux milieux de travail dans lesquels les candidats évoluent et il est mesuré par le fait d'avoir un emploi en lien avec le programme de TP et les échelles développées par Bennett et Robinson (2000), soit l'échelle de déviance organisationnelle au travail et l'échelle de déviance interpersonnelle au travail.

Figure 2. – Modèle proposé pour mesurer les facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière



Deuxièmement, les facteurs individuels incluent des facteurs sociodémographiques, soit l'âge, le sexe, l'origine ethnique et le niveau de diplôme des candidats. Ils incluent aussi une échelle d'attitudes générales, soit l'échelle d'intégrité générale de Schlenker (2008), ainsi qu'une échelle mesurant des comportements déviants auto-rapportés en lien avec le respect des règles générales.

Le but de cette étude est d'établir un portrait de l'éthique policière chez les étudiants de troisième année en Techniques policières et les facteurs qui y sont associés. Effectivement, cette étude permettra d'identifier les facteurs individuels et au niveau du mésosystème des candidats à la formation policière qui sont liés à une meilleure éthique policière, ainsi que de contribuer à la littérature sur le concept d'éthique policière et ses quatre sous-types.

Dans le cadre de cette étude, les hypothèses suivantes seront testées :

- 1) Les facteurs associés à un niveau supérieur **d'éthique policière générale** seront le fait d'être plus âgé, le fait d'avoir un diplôme d'études supérieures, le fait d'avoir un respect des règles générales plus élevé, le fait d'avoir une intégrité générale plus élevée et le fait de commettre moins de déviance au travail, qu'elle soit organisationnelle ou interpersonnelle (Henson et al., 2010; Kane et White, 2009; Richard et Pacaud, 2011).
- 2) Les facteurs associés à un niveau supérieur **d'éthique policière par rapport à l'organisation** seront le fait d'être une femme et le fait d'être moins âgé (ENPQ, 2004, 2006).
- 3) Les facteurs associés à un niveau supérieur **d'éthique policière par rapport aux gratuités** seront le fait d'être un homme et le fait de s'identifier comme étant canadien/qubécois (Hickman, Piquero, et al., 2016).
- 4) Les facteurs associés à un niveau supérieur **d'éthique policière par rapport aux moyens illégaux** seront le fait d'être une femme et le fait de ne pas s'identifier comme étant canadien/qubécois (Hickman, Piquero, et al., 2016).
- 5) Les facteurs associés à un niveau supérieur **d'éthique policière par rapport au code du silence** seront le fait d'être une femme et le fait de ne pas s'identifier comme étant canadien/qubécois (ENPQ, 2004; Hickman, Piquero, et al., 2016).

## Chapitre 3 – Méthodologie

### 1. Données et échantillon

Les données proviennent de questionnaires auxquels des étudiants ont répondu dans des établissements d'enseignement collégiaux. La cueillette de données a été faite dans le cadre du pré-test d'une étude longitudinale d'envergure visant la constitution d'une cohorte d'étudiants du programme de Techniques policières. Le pré-test a eu lieu au printemps 2019. L'échantillon comporte 293 étudiants en troisième année de Techniques policières provenant de sept programmes de Techniques policières différents au Québec. Le questionnaire utilisé comporte des questions sur les caractéristiques sociodémographiques des participants, ainsi que des questions sur différents thèmes, tels que le contrôle de soi, les habitudes de consommation, les comportements au travail, les raisons qui motivent le choix de carrière, l'éthique policière et l'intégrité. Les participants intéressés à participer à l'étude ont rempli le questionnaire individuellement durant quarante minutes.

Les caractéristiques de l'échantillon sont présentées dans le tableau 1 ci-dessous. Il est possible de constater que l'échantillon est constitué majoritairement d'hommes québécois célibataires qui ont un diplôme d'études secondaires seulement. Effectivement, 68% des participants sont des hommes, ce qui est très similaire à l'échantillon d'étudiants en Techniques policières de 1<sup>ère</sup> à 3<sup>ème</sup> année de l'étude de Richard et Pacaud (2011) qui est composé de 70% d'hommes. 60% de l'échantillon est célibataire, 91% de l'échantillon est canadien/québécois et 80% de l'échantillon détient un diplôme d'études secondaires. Il y a donc très peu de candidats autochtones (1%) et de candidats qui se considèrent comme étant une minorité (7%) dans l'échantillon.

La majorité des participants sont âgés de 20 ans, ce qui correspond à 37% de l'échantillon. Plus précisément, 55% de l'échantillon est âgé de 19 et 20 ans, et a donc commencé ses études en Techniques policières immédiatement après l'obtention de leur diplôme d'études secondaires, alors que le reste de l'échantillon a attendu entre une et quinze années avant d'intégrer le programme. À

partir de 23 ans, la majorité, soit 38 sur 50 (76%), des participants ont un autre diplôme d'études supérieures, qu'il soit collégial, universitaire ou professionnel.

Tableau 1. – Caractéristiques de l'échantillon

<b>Caractéristique</b>	<b>% de l'échantillon</b>
Le candidat est un homme	68%
Âge (avoir 20 ans)	37%
Le candidat est canadien/qubécois	91%
Le candidat est autochtone	1%
Le candidat est une minorité	7%
Le candidat est célibataire	60%
Le candidat a un emploi	86%
Le candidat a un emploi en lien avec le programme de Techniques policières	52%
Le candidat détient seulement un DES	80%
Le candidat a un membre de famille policier	37%

La majorité de l'échantillon a un emploi (86%), et 52% de cette tranche de l'échantillon a un emploi en lien avec le programme de Techniques policières. Finalement, seulement 37% des participants ont un membre de famille policier, ce qui est similaire à la proportion de policiers avec un membre de famille policier dans l'échantillon de Pruvost et Roharik (2011).

## **2. Opérationnalisation des variables**

Dans le but d'identifier des facteurs associés au concept d'éthique policière ainsi que de ses sous-types, cinq variables dépendantes sont utilisées dans l'étude, soit l'éthique policière concernant l'organisation, l'éthique policière concernant les gratuités, l'éthique policière concernant les moyens illégaux, l'éthique policière concernant le code du silence et l'éthique policière générale, et huit variables indépendantes, soit le fait d'être un homme, l'âge des participants, le fait d'avoir un emploi dans le domaine, le fait d'avoir un membre de famille policier, l'intégrité, le respect des règles, la déviance organisationnelle au travail et la déviance interpersonnelle au travail. Nous avons choisi d'utiliser des échelles déjà construites et utilisées dans la littérature afin qu'il soit



possible de reproduire notre étude. De plus, ce choix méthodologique facilitera la comparaison de nos résultats.

Les échelles ont toutes été calculées à partir des moyennes des réponses ordinales aux items, ce qui permet de conserver le même nombre de réponses à toutes les questions. Nous avons aussi conduit des tests d'alpha de Cronbach pour vérifier la consistance interne des échelles utilisées. Généralement, un alpha de Cronbach de moins de 0,70 révèle des niveaux problématiques de consistance interne dans le domaine de la psychologie (Cripps, 2017). De plus, « un item qui est relié négativement aux autres ou [qui] a un coefficient item-total trop faible doit être retiré » (Ouimet, 2020). Finalement, étant donné que nos données sont individuelles, nous considérons qu'un coefficient de chi-carré ( $\phi$ ), de tests de moyenne ( $\hat{\eta}$ ) ou de corrélation ( $r$ ) entre 0,05 et 0,10 représente un lien faible, qu'un coefficient entre 0,10 et 0,20 représente un lien modeste, qu'un coefficient entre 0,20 et 0,30 représente un lien modéré, qu'un coefficient entre 0,30 et 0,45 représente un lien fort et qu'un coefficient de 0,45 et plus représente un lien très fort entre les variables, alors qu' « un coefficient de plus de 0,80 indique une redondance » (Ouimet, 2020).

## **2.1 Variables dépendantes**

Tel que mentionné, les variables dépendantes sont l'éthique policière concernant l'organisation, l'éthique policière concernant les gratuités, l'éthique policière concernant les moyens illégaux, l'éthique policière concernant le code du silence et l'éthique policière générale, qui est une combinaison des items de chacune des échelles mesurant les sous-types de ce concept. Les échelles d'éthique policière sont basées sur les quatre thèmes trouvés par Alain, qui ont des coefficients de différences de moyennes différents (Alain, 2011). Alain a repris les items de Hyams (1990) sur l'éthique policière, pour ensuite identifier quatre thèmes. Nos résultats confirment que ces quatre thèmes sont bels et bien indépendants les uns des autres. Un score élevé à ces échelles signifie une éthique policière élevée et les items sont mesurés par une échelle de Likert de cinq choix de réponses, allant d'éthique policière très basse (1) à éthique policière très élevée (5).

La variable d'éthique policière concernant l'organisation est mesurée par une échelle qui comprend quatre items, qui sont énumérés dans le tableau 1 de l'annexe. L'échelle conçue par Alain (2011) comprend originellement six items, ce qui peut expliquer entre autres le fait que l'alpha de Cronbach de notre échelle n'est que de 0,20, ce qui est faible et qui suggère que les items ne mesurent pas le même concept. Il est donc important de prendre cette limite en compte dans l'analyse des résultats. La variable d'éthique policière concernant les gratuités est mesurée par une échelle qui comprend trois items, qui sont énumérés dans le tableau 1 de l'annexe. Ces items correspondent à ceux utilisés par Alain (2011). L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,68, ce qui est acceptable.

La variable d'éthique policière concernant les moyens illégaux est mesurée par une échelle qui comprend dix items, qui sont énumérés dans le tableau 1 de l'annexe. Ces items correspondent à ceux utilisés par Alain (2011). L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,75, ce qui est acceptable. La variable d'éthique policière concernant le code du silence est mesurée par une échelle qui comprend trois items, qui sont énumérés au tableau 1 de l'annexe. Ces items correspondent à ceux utilisés par Alain (Alain, 2011). L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,54, ce qui est acceptable.

Finalement, la variable d'éthique policière générale est mesurée par une échelle qui comprend les vingt items utilisés dans les quatre échelles mentionnées plus haut. L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,79, ce qui est bon. Cependant, comme il est possible de voir au tableau 1 de l'annexe, certains items sont faiblement corrélés au total ou encore inversement corrélés au total, ce qui pose un problème. Effectivement, l'échelle d'éthique totale de Alain (2011) comprend vingt-deux items, soit deux items de plus dans le sous-type de l'éthique policière concernant l'organisation. L'échelle d'éthique totale de Alain a un alpha de Cronbach de 0,94 au temps 1 de son étude longitudinale, soit lorsque les aspirants policiers sont à l'ENPQ (Alain et al., 2013). Malgré les limites concernant deux de nos échelles, elles sont nécessaires pour la comparaison de nos résultats.

## 2.2 Variables indépendantes

### 2.2.1 Les facteurs sociodémographiques et en lien avec le mésosystème des candidats

Les variables sociodémographiques utilisées comme variables indépendantes dans le modèle sont le fait d'être un homme et l'âge des participants alors que deux des variables indépendantes en lien avec le mésosystème des candidats sont le fait d'avoir un emploi dans le domaine et le fait d'avoir un membre de famille policier. Les variables mesurant le fait d'être un homme, le fait d'avoir un emploi dans le domaine et le fait d'avoir un membre de famille policier ont été dichotomisées en deux réponses : oui, qui équivaut à 1, et non, qui équivaut à 0. La variable mesurant l'âge des participants n'a pas été dichotomisée, étant donné que l'âge des participants varie beaucoup et que la richesse de cette variation aurait été perdue. Ces quatre variables ont été conservées à la suite des analyses bivariées, étant donné que ce sont les seules qui étaient liées significativement avec les autres variables de l'étude.

### 2.2.2 L'intégrité générale

La variable d'intégrité est mesurée par l'échelle d'intégrité de Schlenker (2008) qui comprend 18 items. Un score élevé à ces échelles signifie une intégrité élevée et les items sont mesurés par une échelle de Likert de cinq choix de réponses qui varient d'intégrité très basse (1) à intégrité très élevée (5). Comme il est possible de voir au tableau 2 de l'annexe, l'alpha de Cronbach de l'échelle est de 0,68, mais les items corrélaient seulement à au moins 0,07 avec le total, ce qui n'est pas idéal. L'alpha de Cronbach de Schlenker (2008), qui base ses travaux sur des populations d'étudiants réguliers, varie entre 0,84 et 0,90, mesuré sur des échantillons composés de 145 participants à 1341 participants. Avec un échantillon de 309 recrues policières, Blumberg et al. (2016) ont obtenu un alpha de Cronbach de 0,77, ce qui se rapproche de notre résultat. Malgré le fait que certains items sont faiblement corrélés avec le total, nous avons décidé de conserver l'échelle telle quelle, étant donné qu'il sera possible de comparer nos résultats avec d'autres études qui ont aussi repris cette échelle.

### 2.2.3 Le respect des règles

La variable de respect des règles comprend six items qui touchent au respect du code de la route, au respect des règles concernant le vol et le recel, et au respect des règles par rapport aux déchets et aux bruits la nuit. Cette variable est mesurée par une échelle de Likert de cinq choix de réponses variant de jamais (1) à toujours (5). Un score élevé à cette échelle signifie un respect des règles élevé. Comme il est présenté dans le tableau 2 de l'annexe, l'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,77.

### 2.2.4 La déviance au travail

Les variables de déviances organisationnelle et interpersonnelle sont mesurées par deux échelles développées par Bennett et al. (2000). Le score des échelles est mesuré par une échelle de Likert de sept choix de réponses variant de jamais (1) à chaque jour (7). Un score élevé à cette échelle correspond à une déviance au travail élevée. L'échelle de déviance organisationnelle comprend onze items, contrairement à l'échelle de Bennett et Robinson (2000) qui en comprend douze, en raison d'une erreur d'impression des questionnaires. L'alpha de Cronbach de notre échelle est de 0,72, ce qui est bon. Cependant, les items corrélaient seulement à au moins 0,06 avec le total, ce qui n'est pas idéal (voir le tableau 2 de l'annexe). L'alpha de Cronbach de l'échelle de déviance organisationnelle est de 0,81 dans l'étude de Bennett et Robinson (2000). L'échelle de déviance interpersonnelle comprend les mêmes sept items que celle de ses développeurs. De plus, elle a un alpha de Cronbach de 0,64. Dans l'étude de Bennett et Robinson (2000), l'alpha de Cronbach est de 0,78 pour la déviance interpersonnelle.

## 3. Stratégie d'analyse

La littérature sur la déviance, l'intégrité et l'éthique policière utilise majoritairement une méthodologie quantitative. Effectivement, certaines des études tentent de prédire des renvois ou des plaintes en utilisant des facteurs historiques de la vie des policiers, tels que, entre autres, l'historique de déviance, de mauvaise conduite au travail en général et de problèmes de consommation (Harris, 2014; Henson et al., 2010; Kane et White, 2009). En utilisant le concept d'éthique policière, Alain, dans une perspective longitudinale, a utilisé les attitudes concernant

l'éthique policière aux temps 1, 2 et 3 pour prédire leurs attitudes au temps 4 (Alain, 2011; Alain et Grégoire, 2007).

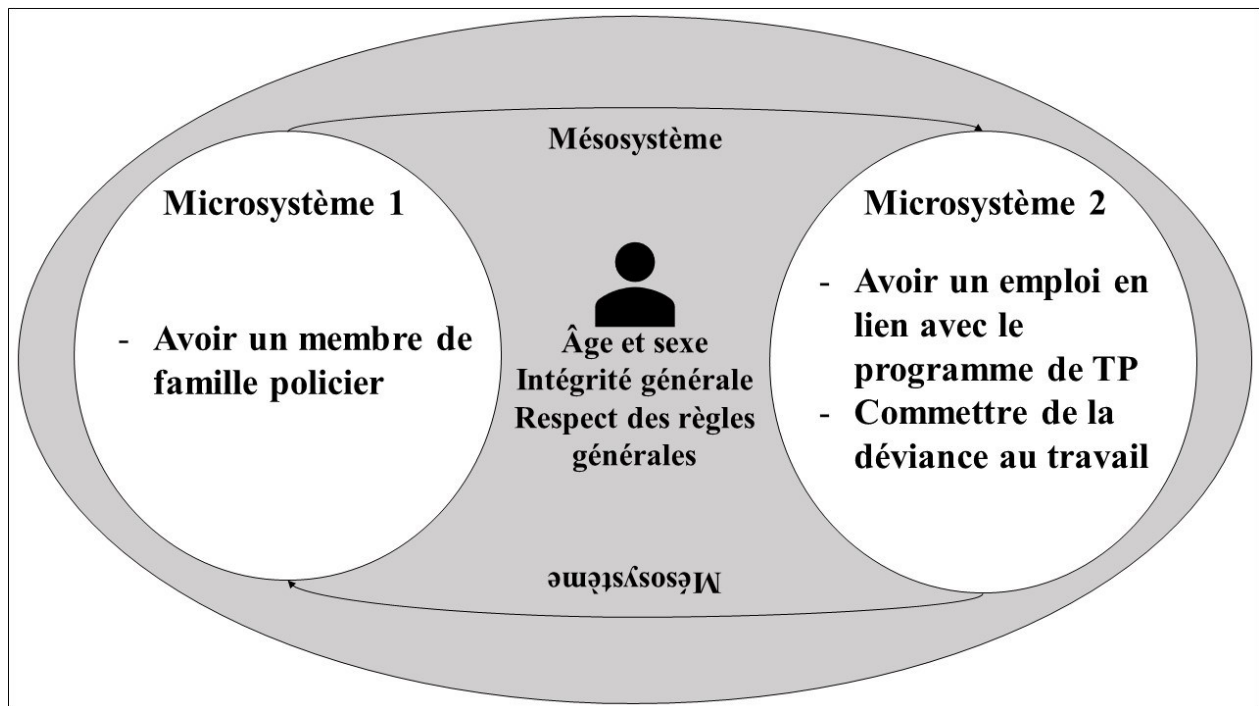
D'autres chercheurs, pour leur part, ont tenté de comprendre les facteurs qui prédisent et expliquent l'éthique policière des candidats à la formation policière, des aspirants policiers, des futurs policiers et des policiers à différents moments de leur socialisation professionnelle (Coulangeon et al., 2012; ENPQ, 2004; Hickman, Powell, et al., 2016; Pruvost et Roharik, 2011; Wright et al., 2011). C'est dans cette dernière perspective que notre méthodologie s'inscrit.

Effectivement, nous tenterons d'identifier les facteurs associés à l'éthique policière et ce, à un temps donné, soit la troisième année de Techniques policières, afin de préciser les mécanismes qui se cachent derrière l'éthique à ce moment précis de la socialisation professionnelle des policiers. Pour ce faire, nous avons utilisé la version 25 du logiciel SPSS afin de faire nos analyses. Tout d'abord, des analyses univariées ont été conduites afin d'avoir une description des variables de l'échantillon. Ensuite, des analyses bivariées, soit des corrélations et des tests de moyenne, ont été conduites afin de comprendre les liens entre les variables de l'étude, pour s'assurer qu'il n'y a pas de multicolinéarité entre nos variables et pour identifier les facteurs les plus importants dans le but de constituer le modèle de régression.

Dans le but de diminuer le nombre de variables indépendantes, nous avons pris la décision de retirer du modèle la variable mesurant le fait d'avoir un diplôme d'études supérieures, la variable mesurant l'origine ethnique et la variable mesurant le fait d'être célibataire, qui étaient toutes dichotomisées. Effectivement, ces trois variables n'étaient liées à aucunes variables, indépendantes ou dépendantes, dans les analyses bivariées, sauf la variable qui mesure le fait d'avoir un diplôme d'études supérieures qui était trop corrélée avec l'âge des participants, ce qui peut cacher une multicolinéarité simple. De plus, notre échantillon est très peu varié au niveau de l'origine ethnique, il aurait donc été difficile de comparer nos résultats avec les études qui ont analysé les différences selon l'origine ou l'ethnicité, étant donné que la majorité sont des études américaines qui comparent les policiers blancs aux policiers noirs.

Ces modifications nous mènent à un modèle final, illustré à la figure 3 ci-dessous, et à l’infirmité de certaines de nos hypothèses, soit le fait que d’avoir un diplôme d’études supérieures soit associé à une meilleure **éthique policière générale**, que le fait de s’identifier comme étant canadien/qubécois soit associé à une meilleure **éthique policière par rapport aux gratuités** et que le fait de ne pas s’identifier comme étant canadien/qubécois soit associé à une meilleure **éthique policière par rapport aux moyens illégaux** et à une meilleure **éthique policière par rapport au code du silence**.

Figure 3. – Modèle final proposé des facteurs associés à l’éthique policière chez les candidats à la formation policière



Bref, à la suite des analyses univariées et bivariées, nous avons pu constituer un modèle de régression linéaire simple incluant cinq variables dépendantes et huit variables indépendantes. Nous avons aussi construit un modèle de régression logistique ordinaire avec les mêmes variables, mais avons pris la décision de ne conserver que le modèle de régression linéaire simple dans le cadre de ce mémoire, car les résultats étaient plus simples à présenter.

Bien que les quatre thèmes d'éthique policière qui représentent nos variables dépendantes sont significativement corrélés entre eux, sauf l'éthique policière concernant les gratuités et l'éthique policière concernant l'organisation, nous avons pris la décision de les analyser séparément, étant donné qu'ils ne sont pas corrélés avec les mêmes variables indépendantes, ce qui sous-entend qu'ils ne sont pas nécessairement expliqués par les mêmes facteurs.

Effectivement, il sera très intéressant de définir les facteurs associés aux sous-types de l'éthique policière. Pour sa part, Alain (2011) a identifié les prédicteurs de l'éthique policière totale, qu'il a combiné en une seule échelle étant donné que les quatre sous-types étaient corrélés entre eux et il a utilisé trois des quatre sous-types de l'éthique policière pour prédire ces mêmes sous-types, mais quand le policier est rendu plus avancé dans sa socialisation professionnelle dans l'article de Alain et Grégoire (2007).





## Chapitre 4 – Résultats

### 1. Analyses univariées

Les statistiques descriptives des variables indépendantes sont présentées dans le tableau 2 ci-dessous. La moitié de l'échantillon est de sexe masculin, a un emploi en lien avec le programme de Techniques policières, et n'a pas de membre de famille policier. La moitié de l'échantillon est âgé d'au moins 20 ans.

Tableau 2. – Statistiques descriptives des variables indépendantes de l'échantillon

Variables indépendantes	Moyenne	Médiane	Écart-type	Minimum	Maximum	N
<b><i>Facteurs individuels</i></b>						
Être un homme (0-1)	0,68	1,00	0,47	0	1	293
Âge	21,15	20,00	2,44	19	35	284
Échelle d'intégrité (1-5)	3,78	4,00	0,49	2	5	292
Échelle de respect des règles (1-5)	4,27	5,00	1,05	1	5	291
<b><i>Microsystème 1</i></b>						
Avoir un membre de famille policier (0-1)	0,37	0,00	0,48	0	1	291
<b><i>Microsystème 2</i></b>						
Avoir un emploi dans le domaine (0-1)	0,59	1,00	0,49	0	1	256
Échelle de déviance organisationnelle (1-7)	1,60	2,00	0,64	1	5	293
Échelle de déviance interpersonnelle (1-7)	1,46	1,00	0,66	1	4	293

La moitié des candidats de l'étude ont une intégrité élevée ou très élevée et respectent toujours les règles. Avec une moyenne de déviance organisationnelle de 1,60, les candidats à la formation policière sont moins déviants que les échantillons de population générale de Bennett et Robinson (2000) qui ont des moyennes de 2,67 dans l'étude 2, qui a servi au raffinement des échelles à l'aide d'un échantillon de 226 de travailleurs et d'étudiants, et de 1,66 dans l'étude 3, lorsque l'on calcule la moyenne des items des échelles. L'étude 3 a servi à valider les échelles à l'aide de 352 travailleurs. Pour la déviance interpersonnelle, les candidats sont encore moins déviants, avec une moyenne de 1,46, que les échantillons de Bennett et Robinson (2000) qui ont des moyennes de 2,66 dans l'étude 2 et de 1,85 dans l'étude 3.

Les statistiques descriptives des participants par rapport à l'éthique policière sont présentées dans le tableau 3 ci-dessous. La moitié des participants ont une éthique policière élevée ou très élevée.

La médiane des participants est moins élevée en ce qui a trait à l'éthique policière par rapport à l'organisation, au code du silence et aux gratuités que la médiane en ce qui a trait à l'éthique policière par rapport aux moyens illégaux.

Tableau 3. – Statistiques descriptives de l'éthique policière des participants de l'étude

Variabiles dépendantes	Moyenne	Médiane	Écart-type	Minimum	Maximum	N
Échelle d'éthique concernant l'organisation (1-5)	3,52	4,00	0,66	2	5	289
Échelle d'éthique concernant les gratuités (1-5)	3,57	4,00	0,97	1	5	289
Échelle d'éthique concernant les moyens illégaux (1-5)	4,28	4,00	0,65	3	5	289
Échelle d'éthique concernant le code du silence (1-5)	3,55	4,00	0,82	2	5	289
Échelle d'éthique policière générale (1-5)	3,84	4,00	0,54	3	5	289

Aucun participant n'a une éthique policière basse ou très basse en ce qui concerne les moyens illégaux, alors que 6% d'entre eux ont une éthique basse en ce qui concerne l'organisation, 13% en ce qui concerne les gratuités et 9% en ce qui concerne le code du silence. De plus, 1% des candidats ont une éthique très basse en ce qui concerne les gratuités.

## 2. Analyses bivariées

Les relations entre les variables indépendantes sont présentées dans le tableau 4. Le fait d'être un homme est modestement relié au fait d'avoir un emploi dans le domaine ( $\hat{\eta}a=0,15$ ;  $p < 0,05$ ). Effectivement, 49% des femmes ont un emploi en lien avec leur programme d'études, alors que 64% des hommes ont un emploi dans le domaine. Le fait d'être un homme est aussi modestement relié à la déviance organisationnelle ( $\hat{\eta}a=0,15$ ;  $p < 0,05$ ). Les femmes ont une moyenne de 1,46 à l'échelle de déviance organisationnelle, alors que les hommes ont une moyenne de 1,66, ce qui veut dire qu'ils rapportent commettre plus de déviance organisationnelle au travail.

Ensuite, il existe un lien modeste entre l'intégrité et le respect des règles. Effectivement, plus un candidat dit être intègre, plus il dit respecter les règles ( $r=0,12$ ;  $p < 0,05$ ). Il existe aussi un lien

modéré entre l'intégrité et la déviance organisationnelle, mais pas entre l'intégrité et la déviance interpersonnelle. En effet, plus un candidat se dit intègre, moins il dit faire de la déviance organisationnelle ( $r=-0,19$ ;  $p < 0,01$ ).

Tableau 4. – Relations bivariées entre les variables indépendantes : coefficients de chi-carré ( $\phi$ ), de tests de moyenne ( $\hat{\eta}$ ) et de corrélation ( $r$ )

Variables indépendantes	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Facteurs individuels</b>								
1. Être un homme		0,07	0,04	0,05	0,01	0,15*	0,15*	0,01
2. Âge			0,05	-0,02	0,09	0,03	0,01	0,08
3. Échelle d'intégrité				0,12*	0,06	0,02	-0,19**	-0,06
4. Échelle de respect des règles					0,00	0,03	-0,14*	-0,18**
<b>Microsystème 1</b>								
5. Avoir un membre de famille policier						0,10	0,00	0,00
<b>Microsystème 2</b>								
6. Avoir un emploi dans le domaine							0,00	0,00
7. Échelle de déviance organisationnelle								0,33**
8. Échelle de déviance interpersonnelle								

$p < 0,05 = *$ ;  $p < 0,01 = **$ ;  $p < 0,00 = ***$

Le respect des règles est modestement lié aux deux types de déviance au travail. Plus un candidat dit respecter les règles, moins il commet de déviance organisationnelle ( $r=-0,14$ ;  $p < 0,05$ ) et de déviance interpersonnelle ( $r=-0,18$ ;  $p < 0,01$ ). Finalement, il existe un lien fort entre les deux types de déviance au travail. Effectivement, moins un candidat rapporte des comportements de déviance organisationnelle au travail, moins il rapporte des comportements de déviance interpersonnelle au travail ( $r=0,33$ ;  $p < 0,01$ ).

Dans le tableau 5 ci-dessous, les relations bivariées entre les variables indépendantes et les variables dépendantes sont présentées. Les seuls facteurs qui sont reliés à l'éthique policière concernant l'organisation sont les deux types de déviance au travail. Effectivement, moins un candidat rapporte commettre de déviance organisationnelle ( $r=-0,15$ ;  $p < 0,05$ ) et de déviance interpersonnelle ( $r=-0,25$ ;  $p < 0,01$ ), plus il a une éthique policière élevée concernant l'organisation.

L'éthique policière concernant les gratuités est aussi reliée à seulement deux variables du modèle. Plus un candidat est éthique par rapport aux gratuités, plus il se dit intègre ( $r=0,17$ ;  $p < 0,01$ ). Il existe aussi un lien modeste entre le fait d'avoir un emploi en lien avec son programme et l'éthique concernant les gratuités ( $\hat{\eta}=0,16$ ;  $p < 0,05$ ). Les candidats qui n'ont pas un emploi en lien avec leur programme seraient en moyenne plus éthiques, avec un score de 3,77, que celles qui en ont un, avec en moyenne un score de 3,46.

Tableau 5. – Relations bivariées entre les variables indépendantes et les variables dépendantes : coefficients de tests de moyenne ( $\hat{\eta}$ ) et coefficients de corrélation ( $r$ )

Variables indépendantes	Éthique policière concernant l'organisation	Éthique policière concernant les gratuités	Éthique policière concernant les moyens illégaux	Éthique policière concernant le code du silence	Éthique policière générale
<b>Facteurs individuels</b>					
1. Être un homme	0,02	0,05	0,15*	0,22***	0,11
2. Âge	0,05	0,06	0,12*	0,14*	0,20**
3. Échelle d'intégrité	0,10	0,17**	0,15*	0,10	0,18***
4. Échelle de respect des règles	0,11	0,06	0,23**	0,08	0,14**
<b>Microsystème 1</b>					
5. Avoir un membre de famille policier	0,02	0,02	0,02	0,12*	0,03
<b>Microsystème 2</b>					
6. Avoir un emploi dans le domaine	0,06	0,16*	0,06	0,01	0,01
7. Échelle de déviance organisationnelle	-0,15*	-0,08	-0,29**	-0,12*	-0,21**
8. Échelle de déviance interpersonnelle	-0,25**	-0,07	-0,28**	-0,13*	-0,25**

$p < 0,05 = *$ ;  $p < 0,01 = **$ ;  $p < 0,00 = ***$

Pour ce qui est de la variable mesurant l'éthique policière concernant les moyens illégaux, elle est reliée à six variables du modèle. Plus un candidat est éthique par rapport aux moyens illégaux, plus il est âgé ( $r=0,12$ ;  $p < 0,05$ ), plus il se dit intègre ( $r=0,15$ ;  $p < 0,05$ ), plus il respecte les règles ( $r=0,23$ ;  $p < 0,01$ ), moins il dit commettre de déviance organisationnelle ( $r=-0,29$ ;  $p < 0,01$ ) et moins il dit commettre de déviance interpersonnelle ( $r=-0,28$ ;  $p < 0,01$ ). De plus, il existe un lien modeste entre le fait d'être un homme et l'éthique concernant les moyens illégaux ( $\hat{\eta}=0,15$ ;  $p < 0,05$ ). Sur une échelle de 1 à 5, les femmes ont en moyenne un score de 4,42, alors que les hommes ont en moyenne un score de 4,21.

L'éthique policière concernant le code du silence est reliée à cinq variables du modèle. Plus un candidat est éthique par rapport au code du silence, plus il est âgé ( $r=0,14$ ;  $p < 0,05$ ), moins il dit commettre de déviance organisationnelle ( $r=-0,12$ ;  $p < 0,05$ ) et moins il dit commettre de déviance interpersonnelle ( $r=-0,13$ ;  $p < 0,05$ ). Il est possible de voir un lien modeste entre le fait d'avoir un membre de famille policier et l'éthique concernant le code du silence ( $\beta=0,12$ ;  $p < 0,05$ ). Effectivement, les candidats qui n'ont pas de membre de famille policier ( $M=3,63$ ) seraient plus éthiques par rapport au code du silence que celles qui ont un membre de famille policier ( $M=3,43$ ). Il existe aussi un lien modéré entre le fait d'être un homme et l'éthique concernant le code du silence ( $\beta=0,22$ ;  $p < 0,00$ ). Sur une échelle de 1 à 5, les femmes ont en moyenne un score de 3,82, alors que les hommes ont en moyenne un score de 3,42. Les femmes seraient donc plus éthiques que les hommes en ce qui a trait aux moyens illégaux et au code du silence.

Finale, l'éthique policière générale est aussi liée à cinq variables du modèle. Plus un candidat est éthique en général, plus il est âgé ( $r=0,20$ ;  $p < 0,01$ ), plus il est intègre ( $r=0,18$ ;  $p < 0,00$ ), plus il respecte les règles ( $r=0,14$ ;  $p < 0,01$ ) et moins il commet de déviance organisationnelle ( $r=-0,21$ ;  $p < 0,01$ ) et de déviance interpersonnelle ( $r=-0,25$ ;  $p < 0,01$ ).

### **3. Analyses multivariées**

Dans le tableau 6 ci-dessous, une analyse de régression multiple des facteurs qui expliquent l'éthique policière concernant l'organisation, les gratuités, les moyens illégaux, le code du silence et l'éthique policière générale est présentée.

Tout d'abord, le modèle explique 10,4% des variations de l'éthique policière concernant l'organisation. Le seul facteur significatif est le fait de commettre de la déviance interpersonnelle et il représente un lien modéré avec la variable dépendante ( $-0,26^{***}$ ). Effectivement, moins les candidats commettent de déviance interpersonnelle au travail, plus ils sont éthiques par rapport à leur organisation, ce qui est intéressant puisque l'on se serait attendu à ce que ce soit plutôt la déviance organisationnelle au travail qui soit en lien avec ce type d'éthique policière.

Pour ce qui est de l'éthique concernant les gratuités, le modèle explique 6,6% des variations de la variable dépendante, ce qui est faible. Le seul facteur significatif est le fait d'avoir un emploi en lien avec le programme de Techniques policières et il représente un lien modeste avec la variable dépendante (-0,19\*\*). Effectivement, les candidats qui n'ont pas d'emploi dans le domaine seraient plus éthiques en ce qui concerne les gratuités que les candidats qui sont déjà intégrés d'une manière ou d'une autre dans le domaine de la sécurité à travers un emploi étudiant.

Tableau 6. – Analyse de régression linéaire multiple des facteurs qui expliquent l'éthique policière

Facteurs	Éthique policière concernant l'organisation	Éthique policière concernant les gratuités	Éthique policière concernant les moyens illégaux	Éthique policière concernant le code du silence	Éthique policière générale
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Facteurs individuels</b>					
Être un homme	0,07	-0,02	-0,08	-0,24***	-0,06
Âge	0,02	0,04	0,13*	0,14*	0,18**
Échelle d'intégrité	0,07	0,13	0,08	0,04	0,13*
Échelle de respect des règles	0,05	0,05	0,19**	0,07	0,07
<b>Microsystème 1</b>					
Avoir un membre de famille policier	0,02	0,03	-0,02	-0,11	-0,01
<b>Microsystème 2</b>					
Avoir un emploi dans le domaine	0,03	-0,19**	-0,04	0,05	-0,01
Échelle de déviance organisationnelle	-0,08	-0,03	-0,14*	-0,02	-0,07
Échelle de déviance interpersonnelle	-0,26***	-0,04	-0,23***	-0,14*	-0,26***
N	239	239	239	239	239
R <sup>2</sup>	10,4%	6,6%	20,1%	12,9%	16,1%
F	3,37**	2,07*	7,32***	4,33***	5,58***

p<0,05 = \*; p<0,01 = \*\*; p<0,00 = \*\*\*

Ensuite, le modèle explique 20,1% de l'éthique concernant les moyens illégaux, ce qui est modéré. Le facteur le plus important dans l'explication de ce type d'éthique est la déviance interpersonnelle, qui a un lien modéré avec la variable dépendante (-0,23\*\*\*), suivi du respect des règles (0,19\*\*), de la déviance organisationnelle (-0,14\*) et de l'âge du candidat (0,13\*). Ainsi, moins un candidat commet de déviance interpersonnelle et de déviance organisationnelle au travail, plus il respecte les règles générales et plus il est âgé, plus il est éthique par rapport aux moyens illégaux.

Le modèle explique 12,9% de l'éthique concernant le code du silence, ce qui est faible. Effectivement, le fait d'être une femme (-0,24\*\*\*), le fait d'être plus âgé (0,14\*) et le fait de commettre moins de déviance interpersonnelle au travail (-0,14\*) sont en lien avec une éthique policière élevée par rapport au code du silence.

Finalement, le modèle explique 16,1% de la variance de l'éthique policière générale. Les trois variables qui sont en lien avec l'éthique sont le fait d'être âgé (0,18\*\*), le fait d'avoir un score élevé sur l'échelle d'intégrité (0,13\*) et le fait de commettre moins de déviance interpersonnelle au travail (-0,26\*\*\*). Notre modèle explique moins bien l'éthique policière générale que celui de Alain (2011) qui explique 35% de l'éthique totale chez des policiers. Les variables qu'il a incluses dans ce modèle sont différentes des nôtres, et seul le sentiment d'isolement est significatif dans son modèle avec un lien fort (0,40\*\*\*) et relié à une éthique policière basse. Il est intéressant de noter que les quatre types d'éthique policière, ainsi que l'éthique policière générale, ne sont pas expliqués par les mêmes facteurs, et que le modèle n'explique par leurs variations avec la même force. Les implications de ces résultats seront discutées dans le chapitre suivant.

## Chapitre 5 – Discussion

Il existe très peu d'études qui se sont penchées sur l'éthique policière et les différentes formes qu'elle peut prendre, telles qu'identifiées par Alain (2011). Cette étude s'intéresse donc aux facteurs associés aux différents types d'éthique policière chez les candidats à la formation policière en troisième année. Les objectifs de ce mémoire sont d'approfondir les connaissances théoriques sur l'éthique policière et ses sous-types, d'identifier les facteurs qui sont liés à une meilleure éthique policière et de comprendre l'effet de la socialisation informelle sur les candidats.

Au Québec, une tendance générale qui a été documentée par Alain (2011) est le fait que les candidats à la formation policière et les aspirants policiers sont reconnus pour être plus conformistes et avoir une meilleure éthique que les policiers, étant donné que ces derniers vivraient un choc au moment de leur entrée en fonction. Il existe tout de même des différences parmi les attitudes des futurs policiers, qui ne sont pas toutes éthiques au même niveau.

Les résultats de cette étude montrent en effet que les sous-types d'éthique policière sont différents les uns des autres et qu'ils ne sont pas tous expliqués par les mêmes facteurs. Cependant, les facteurs inclus dans notre modèle n'expliquent qu'une mince partie des attitudes des candidats à la formation policière par rapport à l'éthique policière.

Nous présenterons donc dans cette section les facteurs associés à l'éthique policière et à ses sous-types ainsi que des pistes de réflexion qui en découlent et qui seraient susceptibles d'améliorer le sens de l'éthique chez les futurs policiers. Ce chapitre présentera donc les implications théoriques et les implications pratiques qui découlent des résultats.



# **1. Les facteurs associés à l'éthique policière**

## **1.1 L'éthique policière générale**

Il était attendu que les candidats plus âgés, les candidats qui respectent plus les règles, les candidats avec une intégrité générale plus élevée et les candidats moins déviants au travail aient une éthique policière générale plus élevée (Henson et al., 2010; Kane et White, 2009; Richard et Pacaud, 2011). Finalement, c'est le fait d'être plus âgé, d'avoir une meilleure intégrité et de commettre moins de déviance interpersonnelle au travail qui sont associés à une meilleure éthique policière générale.

Nos résultats confirment en partie ceux de Henson et al. (2010) qui ont trouvé que les policiers qui débutent leurs carrières plus jeunes recevraient plus de plaintes que ceux qui débutent leur carrière plus vieux. De plus, il est intéressant de noter que l'intégrité n'est associée qu'à l'éthique policière générale, mais pas aux différents sous-types de l'éthique. Ainsi, elle permet d'avoir une idée générale de l'adhésion à un ensemble de règles. Il serait important d'inclure l'échelle de sentiment d'isolement dans un modèle concernant l'éthique policière générale étant donné que cette variable a un lien plus fort avec l'éthique policière que les variables que nous avons incluses dans notre modèle.

## **1.2 L'éthique policière par rapport à l'organisation**

Il était attendu que les femmes et les candidats à la formation policière moins âgés aient une éthique plus élevée par rapport à leur organisation (ENPQ, 2004, 2006). Cependant, le seul facteur qui permet d'expliquer l'éthique par rapport à l'organisation est le fait de commettre moins de déviance interpersonnelle, ce qui est surprenant, étant donné qu'elle réfère à des comportements déviants dirigés vers les collègues et non l'organisation. Cependant, l'éthique policière concernant l'organisation ne fait pas nécessairement référence au fait d'être déviant par rapport à son organisation, mais plutôt par rapport au fait d'accepter que son organisation intègre toutes les sphères de la vie du policier. Il se peut que les candidats qui commettent des déviations interpersonnelles au travail soient plus réfractaires au niveau d'éthique qu'on demande aux

policiers dans leur vie professionnelle et personnelle et qu'elles soient donc particulièrement incompatibles avec le fait de travailler dans ce type d'institution.

### **1.3 L'éthique policière par rapport aux gratuités**

Il était attendu que les hommes aient une éthique plus élevée par rapport aux gratuités, ce qui n'est pas confirmé par nos résultats (Hickman, Piquero, et al., 2016). Les femmes policières dans l'échantillon de Hickman et al. (2016) trouvent moins grave le fait d'accepter des cadeaux de la population à cause de leur statut de policières. Il n'est cependant pas surprenant de ne pas retrouver le même résultat, étant donné que les candidats sont généralement plus éthiques que les policiers, et que ce sont plutôt les jeunes policiers qui seraient moins éthiques (Alain, 2011; Kane et White, 2009; Pruvost et Roharik, 2011).

Le seul facteur du modèle de régression qui explique ce type d'éthique est le fait d'avoir un emploi dans le domaine. Effectivement, les candidats qui n'ont pas d'emploi en lien avec le programme de Techniques policières auraient une meilleure éthique policière par rapport aux gratuités. Ces candidats ne seraient donc pas d'accord avec le fait d'accepter des cadeaux et d'avoir des avantages à cause de leur statut de policier. Ce résultat est cohérent avec les résultats de Wright et al. (2011) qui ont trouvé que le fait d'avoir un emploi général était un facteur de réussite de la formation policière, à l'instar d'avoir un emploi dans le milieu policier ou militaire. Il serait possible d'avancer que la formation informelle acquise à travers des expériences dans le domaine de la sécurité transmettrait aux candidats des attitudes moins éthiques, et ce particulièrement par rapport au fait d'accepter des gratuités reliées à son statut, ce qui serait relié à un sentiment de supériorité par rapport au reste de la population.

### **1.4 L'éthique policière par rapport aux moyens illégaux**

L'éthique policière concernant les moyens illégaux est la variable dépendante la mieux expliquée par notre modèle. Cependant, l'hypothèse que les femmes aient une éthique plus élevée par rapport à l'utilisation de moyens illégaux n'est pas confirmée par nos résultats (ENPQ, 2004; Hickman, Piquero, et al., 2016). Les candidats plus jeunes seraient moins éthiques par rapport aux moyens

illégaux, ce qui est cohérent avec le résultat de Henson et al. (2010) qui a trouvé que les policiers qui débutent leurs carrières plus jeunes recevraient plus de plaintes que ceux qui débutent leur carrière plus vieux. Les variables concernant le respect des règles, la déviance organisationnelle au travail et la déviance interpersonnelle au travail viennent confirmer les résultats trouvés par Kane et White (2009), qui ont identifié l'historique criminel et le fait d'avoir eu des mauvaises conduites au travail, comme le fait de se faire renvoyer, le fait de prendre plus de congés de maladie et le fait d'arriver en retard, comme étant prédicteurs d'un renvoi pour mauvaise conduite.

### **1.5 L'éthique policière par rapport au code du silence**

Il était attendu que les femmes aient une éthique plus élevée par rapport au code du silence (ENPQ, 2004; Hickman, Piquero, et al., 2016). Cette hypothèse est confirmée par nos résultats. Effectivement, pour ce qui est du sexe, nous obtenons les mêmes résultats que Alain avait obtenu auprès d'un échantillon de candidats (ENPQ, 2004). Pour ce qui est de l'âge, le résultat est intéressant, car il supporte encore une fois les résultats de Henson et al. (2010) qui a trouvé que le fait de commencer sa carrière plus tôt est lié à un plus grand nombre de plaintes. La déviance interpersonnelle au travail est aussi un facteur associé à l'éthique policière concernant le code du silence, malgré le fait qu'elle prédise moins bien cette forme d'éthique que les autres.

Ces résultats nous permettent de présenter quatre avenues qui pourraient permettre d'améliorer l'éthique policière des candidats et de sélectionner des candidats avec une éthique plus élevée. Effectivement, nous proposons des pistes de réflexion par rapport à l'utilisation de quatre types de données pour la sélection des candidats :

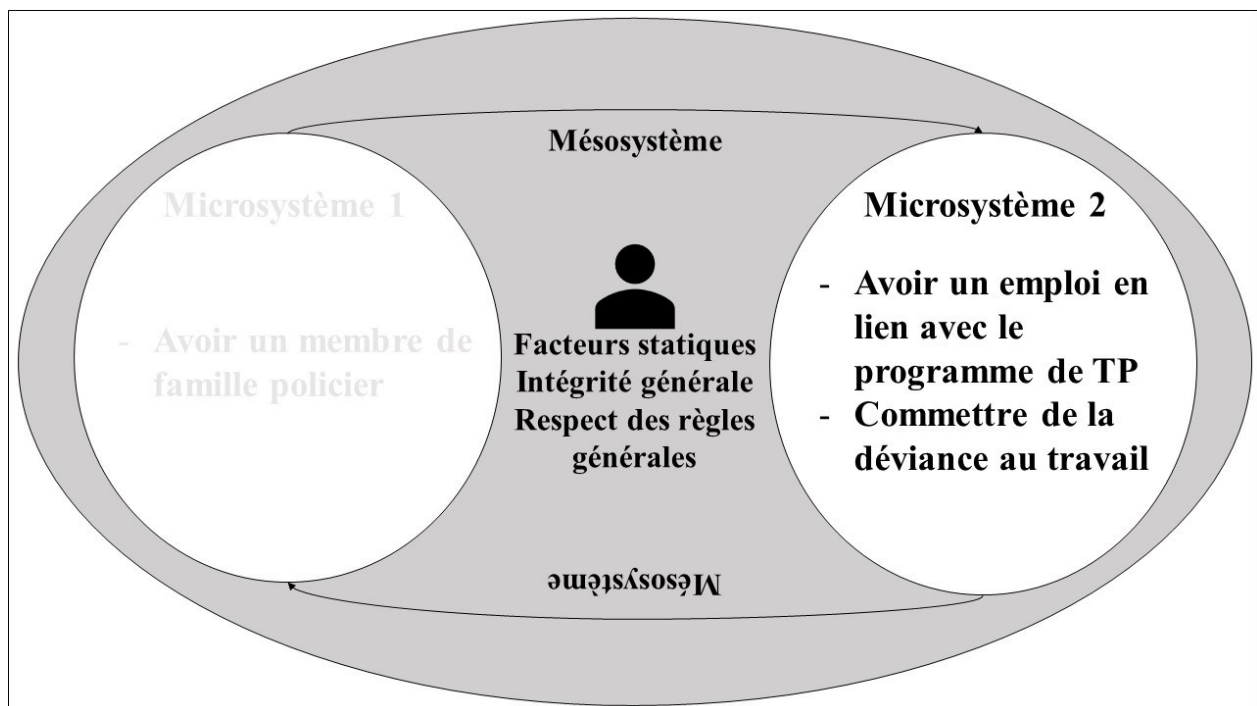
- 1) Les données qui informent sur les milieux dans lesquels les candidats évoluent à l'extérieur du programme de Techniques policières et des relations qu'ils entretiennent avec les gens qu'ils côtoient dans ces milieux;
- 2) Les données qui informent sur les caractéristiques sociodémographiques;
- 3) Les données qui informent sur les attitudes par rapport à l'intégrité générale et à l'éthique policière;

- 4) Les données qui informent sur les comportements déviants et criminels auto-rapportés des candidats.

## 2. Pistes de réflexion pour améliorer l'éthique policière

Nous avons intégré dans notre modèle d'analyse deux niveaux d'analyse : les facteurs en lien avec le mésosystème des participants, qui incluait deux microsystèmes, et les facteurs individuels, qui incluait des facteurs sociodémographiques, une échelle mesurant des attitudes et une échelle mesurant des comportements. La figure 4 illustre le modèle final à la lumière des résultats obtenus.

Figure 4. – Modèle final des facteurs associés à l'éthique policière chez les candidats à la formation policière



Nous présenterons les conclusions tirées de ces deux types de facteurs et des pistes de réflexion pour améliorer l'éthique policière qui en découlent.

## **2.1 L'utilisation des facteurs en lien avec le mésosystème des candidats à la formation policière dans la sélection**

La prise en considération de facteurs en lien avec le mésosystème dans lequel les candidats évoluent, qui inclut particulièrement les microsystèmes qu'il fréquente à l'extérieur du programme de Techniques policières, est rare et peu documentée dans la littérature.

Premièrement, comme nous l'avons vu, les facteurs en lien avec les relations familiales et amoureuses des candidats, qui était notre premier microsystème, ne sont pas significatifs dans notre modèle. Cependant, nous ne savions pas quel effet aurait le fait d'avoir un membre de famille policier, étant donné que ce facteur, selon la littérature, varie selon le lien de parenté qui les relie, information à laquelle nous n'avions pas accès dans cette étude. Effectivement, les policiers qui ont un père policier seraient plus motivés par l'aventure, mais seraient aussi moins congédiés pour mauvaise conduite (Kane et White, 2009; Pruvost et Roharik, 2011). De plus, le fait d'avoir un autre membre de famille policier qu'un père n'aurait pas d'effet sur les attitudes des policiers (Pruvost et Roharik, 2011). Sachant cela, il n'est pas surprenant que le fait d'avoir un membre de famille policier n'explique aucun type d'éthique policière, étant donné qu'il faudrait préciser quel membre de leur famille est policier afin de mieux en saisir l'impact sur les candidats.

Deuxièmement, les trois facteurs en lien avec le milieu de travail étudiant, qui était notre deuxième microsystème, sont tous significativement associés avec au moins une des variables mesurant l'éthique policière. Tout d'abord, le fait que d'avoir un emploi en lien avec le programme de Techniques policières est lié à une éthique policière moins élevée concernant les gratuités est très intéressant. Il est possible d'avancer que l'immersion dans le domaine de la sécurité en général pourrait déjà transmettre aux candidats un sentiment d'être isolé des autres citoyens, et qu'il est normal qu'ils aient des avantages à cause de leur statut supérieur et différent. Alain (2011) avançait aussi que les candidats auraient une confiance supplémentaire par rapport à leur future carrière, et donc ces derniers auraient moins tendance à se conformer dans le but d'être sélectionné à l'ENPQ.

Ensuite, le concept de déviance interpersonnelle au travail est relié à plusieurs formes d'éthique policière et devrait avoir une place importante dans le processus de recrutement des étudiants en Techniques policières. Ce résultat rejoint la théorie du contrôle social de Hirschi, qui a été confirmée auprès de superviseurs dans la police par Donner et al. (2016). Effectivement, les policiers qui ont un attachement à des pairs prosociaux et des organisations prosociales seraient moins tentés de commettre des déviances (Donner et al., 2016). De plus, les policiers impulsifs et colériques seraient plus tentés de protéger les déviances de leurs collègues et ainsi d'adhérer au code du silence (Donner et al., 2018). Ainsi, le fait que les candidats aient de bonnes relations avec leurs collègues au travail est un facteur important à prendre en compte dans le recrutement.

Finalement, ces résultats mettent de l'avant l'importance des milieux dans lesquels les candidats évoluent à l'extérieur du programme de Techniques policières et des relations qu'ils entretiennent avec les gens qu'ils côtoient dans ces milieux. Nous avançons donc qu'il serait intéressant de se pencher sur les milieux dans lesquels les candidats travaillent, et les relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues, qu'il est possible de mesurer avec l'échelle de déviance interpersonnelle de Bennett et Robinson (2000), lors de leur sélection.

## **2.2 L'utilisation des facteurs individuels des candidats à la formation policière dans la sélection**

Nous avons inclus trois types de facteurs individuels dans notre modèle, soit les facteurs sociodémographiques, un facteur attitudinal et des facteurs comportementaux. Nous présenterons l'implication de ces trois types de facteurs dans cette section.

### **2.2.1 Les facteurs sociodémographiques**

Nous avons inclus deux facteurs sociodémographiques dans notre modèle, soit le sexe et l'âge. Tout d'abord, il y a déjà des mécanismes en place dans le processus de sélection de l'ENPQ par rapport au sexe. Effectivement, un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes en situation d'handicap ainsi que les minorités visibles et ethniques est en place depuis 2005, ce qui permet la présence de 58,2% de femmes parmi l'effectif régulier des corps policiers québécois en 2019-2020 (ENPQ, 2020). Nos résultats indiquent que le recrutement

de femmes policières contribuerait à l'éthique des organisations policières, étant donné qu'elles seraient plus éthiques que les hommes par rapport au code du silence. Leur présence serait donc importante pour briser la culture policière traditionnelle.

Ensuite, une autre caractéristique des candidats qui est associée à une meilleure éthique policière est le fait d'être plus âgé à la fin des études en Techniques policières. Comme l'avait proposé Alain (2011), le fait d'augmenter l'âge d'entrée à l'École nationale de police du Québec est une solution intéressante pour augmenter l'éthique policière dans les corps policiers, étant donné que ceux qui commencent leur carrière plus tôt seraient potentiellement moins éthiques que ceux qui la commencent plus tard (Henson et al., 2010). Cependant, cette recommandation nécessite un changement plus profond du système de socialisation professionnelle des policiers, ainsi qu'une réflexion pour déterminer quel âge minimal d'entrée dans la formation serait celui qui favorise de meilleures attitudes par rapport à l'éthique policière.

Effectivement, les québécois commencent leurs études collégiales dès l'âge de 17 ans, ce qui fait en sorte que les étudiants en dernière année de Techniques policières sont habituellement âgés entre 19 et 20 ans (SRAM, 2021). Les participants les plus jeunes de notre échantillon sont d'ailleurs âgés de 19 ans (16%). Bien que les étudiants puissent être finissants du programme de Techniques policières à 19 ans, « l'entrée à l'ENPQ, pour ne parler qu'une seule source possible de délai, nécessite le plus souvent une attente supérieure à six mois », ce qui mène l'âge d'entrée à 21 ans minimum, ce qui est rare (Lépine, 2020). Étant donné que les candidats à la formation policière doivent attendre avant d'intégrer l'ENPQ, il serait important de mesurer l'effet de l'âge sur l'éthique policière à cette étape de leur socialisation pour justifier l'imposition d'un âge minimal obligatoire plus élevé que 21 ans.

De plus, le rapport de Lépine (2020) souligne qu'une « que la population étudiante en Techniques policières est composée d'une proportion très importante d'adultes qui effectuent un retour aux études », et ce, particulièrement grâce à l'attestation d'études collégiales en TP qui permet « aux aspirants policiers adultes qui possèdent un bagage professionnel particulier et une promesse

d'embauche ». Nos résultats supportent le recrutement de ces candidats à la formation policière qui sont plus âgés.

### 2.2.2 Les attitudes

Nous avons un facteur mesurant les attitudes générales des candidats, soit la mesure d'intégrité générale de Schlenker (2008). Cette mesure est associée à une éthique policière générale plus élevée. Elle permet donc de donner une idée sur l'éthique policière générale des futurs policiers, ce qui fait en sorte qu'elle est un outil de sélection intéressant. Effectivement, elle peut permettre d'identifier les étudiants qui ont une intégrité basse, qui représentent 0,3% de notre échantillon.

Ensuite, les mesures d'éthique policière peuvent aussi être des outils de sélection intéressants, étant donné qu'elles permettent d'identifier les étudiants qui adhèrent moins au cadre qui entoure le travail de policier. Le Code de déontologie des policiers du Québec est intégré à la formation collégiale en Techniques policières. Effectivement, ce concept revient dans la majorité des descriptions de cours du programme donné au Collège Ahuntsic (2015) et le Cégep de Sherbrooke (2021a) a même élaboré un Code d'éthique et de déontologie à l'intention des étudiants en Techniques policières.

Cependant, malgré le fait que la très grande majorité de notre échantillon ait une éthique élevée ou très élevée, il est possible d'identifier en dernière année certains étudiants avec une éthique policière moins élevée que les autres. En effet, 6% d'entre eux ont une éthique basse en ce qui concerne l'organisation, 13% en ce qui concerne les gratuités et 9% en ce qui concerne le code du silence. De plus, 1% des candidats ont une éthique très basse en ce qui concerne les gratuités.

### 2.3 Les comportements auto-rapportés

Finalement, les échelles qui mesurent des comportements déviants et criminels auto-rapportés, que ce soit au travail ou en général, sont reliées à une éthique policière moins élevée en ce qui concerne l'utilisation de moyens illégaux dans le travail policier. Ainsi, l'utilisation de ces tests permet



d'éliminer des candidatures d'individus qui sont fondamentalement incompatibles avec la profession policière.

## Conclusion

Le but de l'étude était d'identifier les facteurs associés à une meilleure éthique policière chez les étudiants de troisième année en Techniques policières. Effectivement, il existe peu d'études qui se sont penchées sur les attitudes des étudiants en Techniques policières et sur le concept d'éthique policière. Cet objectif général nous permettait de répondre à deux objectifs. Premièrement, nous avons pour but d'approfondir les connaissances théoriques sur l'éthique policière et ses sous-types identifiés par Alain (2011) en identifiant les facteurs qui sont liés à une meilleure éthique policière. Deuxièmement, nous avons pour but de proposer des recommandations pour le recrutement de candidats avec une éthique policière élevée.

Ce mémoire permet de faire avancer les connaissances sur un sujet peu exploré, soit les attitudes des candidats sur l'éthique policière et les facteurs qui expliquent celles-ci. Le concept d'éthique policière utilisé par Alain (2011) et repris de Hyams (1990) est important car il permet de mesurer l'adhésion au cadre qui entoure le travail de policier et qu'il permet d'obtenir des données détaillées sur différents comportements déviants spécifiques.

Notre étude présente toutefois des limites qu'il faut prendre en compte. Premièrement, bien qu'elle permette la comparaison avec les résultats d'autres études, certaines échelles présentent des items qui ne sont pas assez corrélés avec le reste des items, ce qui sous-entend qu'ils ne mesurent pas le même concept. Ce problème ressortait particulièrement par rapport à l'échelle d'éthique policière par rapport à l'organisation. Effectivement, cette dernière semble mesurer le fait que les candidats acceptent ou non que l'organisation intègre toutes les sphères de leur vie et le fait que les candidats acceptent ou non la déviance de leur supérieur. De plus, il manquait des items à certaines de nos échelles, ce qui limite aussi la validité de nos résultats. Nous n'avons aussi pas pu inclure

l'échelle de sentiment d'isolement dans notre modèle par manque de données, alors que cette variable semble très importante dans l'explication de l'éthique policière générale.

Deuxièmement, le biais de désirabilité sociale est une limite importante dans le cas de notre étude, étant donné que notre échantillon est composé de candidats qui sont plus conformistes que ceux et celles qui sont déjà en emploi (Alain, 2011). Effectivement, les candidats auraient tendance à avoir des réponses plus éthiques, étant donné qu'ils ne sont pas encore entrés à l'ENPQ et qu'ils ne sont pas encore engagés comme policier. Cependant, comme nous l'avons vu, il est tout de même possible d'identifier des différences significatives dans les attitudes des candidats, bien que ces dernières soient beaucoup moins exacerbées que quand le policier est davantage engagé dans sa trajectoire professionnelle.

Troisièmement, la variance de méthode commune (*Common-method variance*) est une autre limite importante dans le cas de cette étude, étant donné que les données proviennent toutes du même questionnaire, ce qui peut faire en sorte qu'il existe des risques que les participants aient répondu à toutes les questions avec le même biais (Orth, 2013). De plus, cette limite vient aussi atténuer le caractère prédictif des données, qui doit absolument être prise en compte dans leur appréciation. Pour pallier cette limite, il serait pertinent d'obtenir les données à l'aide de différentes sources, telles que des données officielles rapportant les comportements des participants. Cependant, il est difficile de trouver des données officielles de comportements déviants au travail. Une autre solution serait de comparer les résultats à des questionnaires remplis à d'autres moments du parcours professionnel du futur policier ou du policier, ce qui permettrait de mieux comprendre l'évolution des facteurs associés à l'éthique policière à travers la socialisation professionnelle des policiers et l'évolution de leurs attitudes.

Finalement, ce mémoire a soulevé plusieurs lacunes dans la littérature qui méritent d'être explorées dans de futures recherches. Tout d'abord, la déviance des organisations et le caractère systémique de la déviance policière a été beaucoup moins étudiée que la déviance policière et mérite une attention particulière.

Ensuite, les études qui se penchent sur des facteurs environnementaux et organisationnels ont été critiquées à cause de l'absence d'inclusion des facteurs statiques (Hickman, Piquero, et al., 2016), alors que la majorité des études qui se penchent sur des facteurs statiques ne comparent pas ceux-ci avec des facteurs environnementaux ou organisationnels. Effectivement, il serait important de continuer à tester des modèles multiniveaux qui permettent de comparer les effets des facteurs de différents niveaux sur la déviance policière (Brennan et al., 2009; Lim et Sloan, 2016).

Il existe aussi certaines lacunes quant à l'utilisation des données auto-rapportées à l'aide d'échelle mesurant des attitudes ou des comportements. Par exemple, l'échelle d'intégrité générale de Schlenker (2008) a rarement été utilisée pour étudier le contexte policier, la mesure d'intégrité policière de Klockars et al. (2000) a rarement été utilisée dans des études qui incluaient des facteurs individuels et l'échelle d'éthique policière de Hyams (1990) et les échelles des sous-types d'éthique policière de Alain (2011) ont été peu utilisées en général dans l'étude de la déviance policière.

Peu de chercheurs ont eu la possibilité d'identifier différents profils et trajectoires de policiers ainsi que d'établir ce qui permettrait de prédire qu'un policier fasse partie d'un profil plutôt que d'un autre ou emprunte une trajectoire plutôt qu'une autre à l'aide de modèles d'analyses statistiques multivariées.

Plus près de l'objet spécifique de ce mémoire, il serait intéressant de préciser certains facteurs qui ont été utilisés dans cette étude. Effectivement, pour mesurer l'effet de la socialisation familiale sur les candidats à la formation policière, il serait pertinent de préciser quel membre de famille est policier comme l'ont fait Coulangeon et al. (2012), Kane et White (2009) et Pruvost et Roharik (2011). Il serait aussi intéressant d'intégrer une mesure qui permet d'obtenir des informations sur les perceptions du travail policier de l'entourage des candidats et les effets que ces perceptions ont sur les candidats.

Pour mesurer l'effet de la socialisation professionnelle à l'extérieur du programme de Techniques policières, il serait aussi intéressant de préciser dans quelle catégorie d'emploi les candidats évoluent, et de poser des questions sur le fonctionnement de ces milieux. Par exemple, Kane et White (2009) et Wright et al. (2011) spécifient le fait que les policiers aient des expériences de travail dans un milieu militaire ne serait pas associé à la déviance policière ni au fait de compléter avec succès sa formation policière.

## Références bibliographiques

- Aita, S. L., Hill, B. D., Musso, M. W. et Gouvier, Wm. D. (2018). Can We Identify Bad Cops Based on History? Base Rates of Historical Markers in Law Enforcement Pre-employment Evaluations. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 201-208. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9258-0>
- Alain, M. (2004). Une mesure de la propension des policiers québécois à dénoncer des comportements dérogatoires, éléments de culture policière et cultures organisationnelles. *Déviance et Société*, 28(1), 3-31. <https://doi.org/10.3917/ds.281.0003>
- Alain, M. (2011). Les facteurs de perméabilité aux valeurs traditionnelles du métier de policier. *Déviance et Société*, 35(3), 385-413. <https://doi.org/10.3917/ds.353.0385>
- Alain, M. et Grégoire, M. (2007). L'éthique policière est-elle soluble dans l'eau des contingences de l'intervention ? Les recrues québécoises, trois ans après la fin de la formation initiale. *Déviance et Société*, 31(3), 257-282.
- Alain, M. et Pruvost, G. (2011). Police : une socialisation professionnelle par étapes. *Déviance et Société*, 35(3), 267-280. <https://doi.org/10.3917/ds.353.0267>
- Alain, M., Rousseau, M. et Desrosiers, D. (2013). Regards croisés sur les processus de construction d'une identité professionnelle policière en France et au Québec. *Criminologie*, 46(2), 43-67. <https://doi.org/10.7202/1020986ar>
- Barker, Thomas. et Roebuck, J. B. (1973). *An Empirical typology of police corruption: a study in organizational deviance*. III. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb35383915g>
- Bennett, R. J. et Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>

- Blumberg, D. M., Giromini, L. et Jacobson, L. B. (2016). Impact of Police Academy Training on Recruits' Integrity. *Police Quarterly*, 19(1), 63-86. <https://doi.org/10.1177/1098611115608322>
- Blumenstein, L., Fridell, L. et Jones, S. (2012). The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(1), 147-164. <https://doi.org/10.1108/13639511211215496>
- Boivin, R., Gendron, A., Faubert, C. et Poulin, B. (2017). The malleability of attitudes toward the police: immediate effects of the viewing of police use of force videos. *Police Practice and Research*, 18(4), 366-375. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1230063>
- Brennan, A. M., Rostow, C. D., Davis, R. D. et Hill, B. D. (2009). An Investigation of Biographical Information as a Predictor of Employment Termination among Law Enforcement Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 24(2), 108-112.
- Brodeur, J.-P. (1981). Legitimizing Police Deviance. Dans *Organizational Police Deviance: Its Structure and Control* (p. 127-160). Butterworth & Co.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Lewinian Space and Ecological Substance. *Journal of Social Issues*, 33(4), 199-212. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1977.tb02533.x>
- Cassan, D. (2011). Une ethnographie de l'intégration professionnelle du gardien de la paix et du police constable. *Déviance et Société*, 35(3), 361-383.
- Cégep de Rimouski. (2021). Informations à l'intention des candidates et des candidats pour l'admission au programme Techniques policières (310.A0) au Cégep de Rimouski. [https://www.cegep-rimouski.qc.ca/sites/default/files/informations\\_admission\\_automne\\_2021\\_r4.pdf](https://www.cegep-rimouski.qc.ca/sites/default/files/informations_admission_automne_2021_r4.pdf)

- Cégep de Sherbrooke. (2020). Code vestimentaire des étudiants en Techniques policières (T.P.) du Cégep de Sherbrooke.  
[https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/code\\_vestimentaire\\_tp.pdf](https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/code_vestimentaire_tp.pdf)
- Cégep de Sherbrooke. (2021a). Code d'éthique de déontologie à l'intention des étudiantes et étudiants du programme des Techniques policières.  
[https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/stories/communic/publications/code\\_deonto\\_tp.pdf](https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/sites/default/files/stories/communic/publications/code_deonto_tp.pdf)
- Cégep de Sherbrooke. (2021b). *Techniques policières*. Cégep de Sherbrooke.  
<https://www.cegepsherbrooke.qc.ca/fr/programmes-etudes/programmes-techniques/techniques-policieres>
- Chan, J. B. L., Devery, C. et Doran, S. (2003). *Fair Cop: Learning the Art of Policing*. University of Toronto Press.
- Chappell, A. T. et Piquero, A. R. (2004). Applying social learning theory to police misconduct. *Deviant Behavior*, 25(2), 89-108.
- Collège Ahuntsic. (2015). Techniques policières.  
<https://www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/0512010d-e8d1-4c53-bc39-532544d64e9a.pdf>
- Collège Ahuntsic. (2021). *Techniques policières | Techniques humaines*. Collège Ahuntsic.  
<https://www.collegeahuntsic.qc.ca/programmes-dec/techniques/techniques-policieres>
- Collège de Maisonneuve. (2020). *Techniques policières*. Collège de Maisonneuve.  
<https://www.cmaisonneuve.qc.ca/programme/techniques-policieres/>
- Collège de Maisonneuve. (2021). Programme d'accès à l'égalité.  
[https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2014/12/tpo\\_formulaire\\_acces\\_egalite.pdf](https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2014/12/tpo_formulaire_acces_egalite.pdf)

- Coulangeon, P., Pruvost, G. et Roharik, I. (2012). Les idéologies professionnelles Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police. *Revue française de sociologie*, 53(3), 493-527.
- Cripps, B. (dir.). (2017). *Psychometric Testing: Critical perspectives* (1<sup>re</sup> éd.). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119183020>
- Denoncourt, F. (2010, 14 octobre). Des candidats policiers rejetés pour « facteurs d'inconduite ». *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/actualite/education/des-candidats-policiers-rejetes-pour-facteurs-dinconduite-2dc5a11b2818b2277d1701905b012102>
- Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D. et Rostow, C. D. (2007). Cognitive Ability Predicts Objectively Measured Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 616-627.
- Donner, C. M., Maskaly, J. et Thompson, K. N. (2018). Self-control and the police code of silence: Examining the unwillingness to report fellow officers' misbehavior among a multi-agency sample of police recruits. *Journal of Criminal Justice*, 56, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.10.002>
- Donner, C., Maskaly, J. et Fridell, L. (2016). Social bonds and police misconduct: An examination of social control theory and its relationship to workplace deviance among police supervisors. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 416-431.
- 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. *Police et société: Les cahiers de la recherche en sécurité publique*, 2, 114.



École nationale de Police du Québec. (2006). Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois: Analyse des données de la troisième phase. *Police et société: Les cahiers de la recherche en sécurité publique*, 3, 108.

École nationale de Police du Québec. (2013). Le test de jugement situationnel. Centre d'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles. [http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/centre\\_documentaire/admissions/Le\\_test\\_de\\_jugement\\_situationnel.pdf](http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/admissions/Le_test_de_jugement_situationnel.pdf)

École nationale de Police du Québec. (2019). *Forum sur la formation policière 2019*. <http://www.enpq.qc.ca/colloques-et-evenements/forum-sur-la-formation-policiere-2019>

École nationale de Police du Québec. (2020). *Continuum de formation policière*. <http://www.enpq.qc.ca/lecole/continuum-de-formation>

École nationale de police du Québec. (2020). *Rapport annuel de gestion 2019-2020* (p. 132). École nationale de police du Québec. [http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/centre\\_documentaire/RAGRapStat/RAG\\_2019-2020\\_ENPQ\\_VF\\_2020-11-24.pdf](http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/RAGRapStat/RAG_2019-2020_ENPQ_VF_2020-11-24.pdf)

École nationale de Police du Québec. (2021). *Étapes d'admission — ENPQ*. <http://www.enpq.qc.ca/futur-policier/etapes-dadmission>

Eitle, D., D'Alessio, S. J. et Stolzenberg, L. (2014). The Effect of Organizational and Environmental Factors on Police Misconduct. *Police Quarterly*, 17(2), 103-126. <https://doi.org/10.1177/1098611114522042>

Ellingwood, H., Williams, K., Sitarenios, G. et Solomon, J. (2018). Psychometric Properties of a Contextualized, Actuarially Informed Assessment for Law Enforcement Personnel Selection: The M-PULSE Inventory. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9290-0>

- Ericson, R. V. (1982). *Reproducing Order: A Study of Police Patrol Work*. University of Toronto Press. <https://www.jstor.org/stable/10.3138/j.ctt2ttn9h>
- Erwin, M. J., Gershon, R. R. M., Tiburzi, M. et Lin, S. (2005). Reports of Intimate Partner Violence Made Against Police Officers. *Journal of Family Violence*, 20(1), 13-19. <https://doi.org/10.1007/s10896-005-1505-3>
- Farrington, D. P. (2000). Explaining and Preventing Crime: The Globalization of Knowledge—the American Society of Criminology 1999 Presidential Address. *Criminology*, 38(1), 1-24. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2000.tb00881.x>
- Faubert, C. (2019). *Mise en lumière des écarts d'attitudes face à la légitimité de la police et l'emploi de la force à divers stades de la formation policière : Démystification du processus de socialisation des policiers* [thèse de doctorat]. Université de Montréal.
- Felkenes, G. T. (1984). Attitudes of police officers toward their professional ethics. *Journal of Criminal Justice*, 12(3), 211-220. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(84\)90069-2](https://doi.org/10.1016/0047-2352(84)90069-2)
- Fielding, N. (1988). *Joining forces: police training, socialization, and occupational competence*. Routledge.
- Fontanini, C. (2009). Les représentations des métiers par les élèves de cycle 3 : permanences et perspectives d'évolution. *Recherches & Éducatives*, 2, 163-177.
- Ford, R. E. (2003). Saying One Thing, Meaning Another: The Role of Parables In Police Training. *Police Quarterly*, 6(1), 84-110. <https://doi.org/10.1177/1098611102250903>
- Fyfe, J. J. (1996). Training to Reduce Police-Civilian Violence. Dans *Police Violence: Understanding and Controlling Police Abuse of Force* (p. 379). Yale University Press.
- Gendarmerie royale du Canada. (2020). *Qualifications et exigences pour devenir agent ou agente de la GRC | Gendarmerie royale du Canada*. <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/qualifications-et-exigences>

- Gershon, R. R. M. (2000). *Project shields: Final Report* (n° NCJ 185892). Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/185892.pdf>
- Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X. et Vlahov, D. (2009). Mental, Physical, and Behavioral Outcomes Associated With Perceived Work Stress in Police Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), 275-289. <https://doi.org/10.1177/0093854808330015>
- Goffman, E. (1991). *Les cadres de l'expérience*. Éditions de Minuit.
- Gomez del Prado, G. et Lemay-Langlois, S. (2020). *Police et Policing au Québec* (Éditions Yvon Blais). Thomson Reuters.
- Gottschalk, P. (2010). Crime-based survey instrument for police integrity measurement. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 52-68. <https://doi.org/10.1108/13639511011020593>
- Gouvernement du Québec. (2019). *Réalité policière au Québec: modernité, confiance, efficience* (p. 56). Ministère de la Sécurité publique.
- Guclu, T. (2012). *The Impact of Perceptions of Ethical Leadership Styles on Perceptions of Police Integrity Violations: The Case of Diyarbakir Police* [thèse]. Spalding University.
- Harris, C. J. (2010). Problem officers? Analyzing problem behavior patterns from a large cohort. *Journal of Criminal Justice*, 38, 216-225.
- Harris, C. J. (2014). The onset of police misconduct. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(2), 285-304. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2012-0043>
- Harris, C. J. et Worden, R. E. (2014). The Effects of Sanctions on Police Misconduct. *Crime & Delinquency*, 60(8), 1258-1288.

- Henson, B., Reyns, B. W., Klahm IV, C. F. et Frank, J. (2010). Do Good Recruits Make Good Cops? Problems Predicting and Measuring Academy and Street-Level Success. *Police Quarterly*, 13(1), 5-26.
- Hickman, M. J., Piquero, A. R., Powell, Z. A. et Greene, J. (2016). Expanding the measurement of police integrity. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 246-267. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2015-0104>
- Hickman, M. J., Powell, Z. A., Piquero, A. R. et Greene, J. (2016). Understanding police integrity attitudes toward ethical behavior outcomes scale in understanding police integrity outcomes 319. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 319-337.
- Huberts, L., Lamboo, T. et Punch, M. (2003). Police integrity in the Netherlands and the United States: Awareness and alertness. *Police Practice and Research*, 4(3), 217-232.
- Hughes, E. C. (1996). *Le regard sociologique: essais choisis*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Hyams, M. T. (1990). *The relationship of role perception and narcissism to attitudes toward professional ethical behavior among police officers* [doctor of philosophy]. United States International University.
- Ivković, S. K. (2012). Exploring the Relation Between Police Integrity and Rank: A Croatian Example. *International Criminal Justice Review*, 22(4), 372-396. <https://doi.org/10.1177/1057567712465753>
- Ivkovic, S. K. et Shelley, T. O. (2007). Police Integrity and the Czech Police Officers. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 31(1), 21-49. <https://doi.org/10.1080/01924036.2007.9678759>

- Jobard, F. et de Maillard, J. (2015). *Sociologie de la police: politiques, organisations, réformes*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.jobar.2015.01>
- Johnson, L. B. On the front lines: police stress and family well-being. Hearings before the Select Committee on Children, Youth, Families, House of Representatives, 102 Congress, First Session (1991). Government Printing Office.
- Johnson, D. T. (2003). Above the Law? Police Integrity in Japan. *Social Science Japan Journal*, 6(1), 19-37. <https://doi.org/10.1093/ssjj/6.1.19>
- Johnson, L. B., Todd, M. et Subramanian, G. (2005). Violence in Police Families: Work-Family Spillover. *Journal of Family Violence*, 20(1), 3-12. <https://doi.org/10.1007/s10896-005-1504-4>
- Kane, R. J. (2002). The Social Ecology of Police Misconduct. *Criminology*, 40(4), 867-896. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2002.tb00976.x>
- Kane, R. J. et White, M. D. (2009). Bad cops: A study of career-ending misconduct among New York City police officers. *Criminology & Public Policy*, 8(4), 737-769.
- Keable, J. F. (1981). *Rapport de la Commission d'enquête sur des opérations policières en territoire québécois*. Ministère de la justice.
- Klein, R. et Klein, C. (2000). The extent of domestic violence within law enforcement: An empirical study. Dans D. C. Sheehan (dir.), *Domestic violence within law enforcement: An empirical study*. United States Department of Justice; United States Government Printing Office.
- Klinger, D. A. (1997). Negotiating Order in Patrol Work: An Ecological Theory of Police Response to Deviance. *Criminology*, 35(2), 277-306. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1997.tb00877.x>

- Klockars, C. B., Ivkovich, S. K., Harver, W. E. et Haberfeld, M. R. (2000). The Measurement of Police Integrity. U.S. Dept. of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice. <https://doi.org/10.1037/e526382006-001>
- Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S. et Haberfeld, M. R. (2006). *Enhancing police integrity*. Springer.
- Kutnjak Ivković, S., Cajner Mraović, I. et Borovec, K. (2016). An empirical test of the influence of society at large on police integrity in a centralized police system. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 302-318. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0119>
- Kutnjak Ivković, S. et Kang, W. (2012). Police integrity in South Korea. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(1), 76-103. <https://doi.org/10.1108/13639511211215469>
- Kutnjak Ivković, S. et Khechumyan, A. (2014). Measuring police integrity among urban and rural police in Armenia: from local results to global implications. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 38(1), 39-61. <https://doi.org/10.1080/01924036.2013.777869>
- Kutnjak Ivkovich, S., Sauerman, A., Faull, A., Meyer, M. E. et Newham, G. (2020). *Police Integrity in South Africa*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315637068>
- Lee, H., Lim, H., Moore, D. D. et Kim, J. (2013). How Police Organizational Structure Correlates with Frontline Officers' Attitudes toward Corruption: A Multilevel Model. *Police Practice and Research*, 14(5), 386-401.
- Lee, H., Vaughn, M. S. et Lim, H. (2014). The impact of neighborhood crime levels on police use of force: An examination at micro and meso levels. *Journal of Criminal Justice*, 42(6), 491-499.

- Lépine, M. (2020). *Réalité policière au Québec: Modernité, Confiance et Efficience* (p. 32). Fédération des cégeps.
- Lim, H., Fridell, L. A. et Lee, H. (2014). The Impact of Supervision and Neighborhood Context on Police Use of Less-Lethal Force: A Multi-Level Analysis. *Journal of Police Studies*, 14(2), 155-182.
- Lim, H. et Sloan, J. J. (2016). Police officer integrity: a partial replication and extension. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(2), 284-301. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0127>
- Lonsway, K. A. (2006). Policies on Police Officer Domestic Violence: prevalence and Specific Provisions Within Large Police Agencies. *Police Quarterly*, 9(4), 26. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611104268884>
- Marcotte, J. et Dion, A. (2011). Regards croisés des notions relatives au développement identitaire des jeunes adultes et de la socialisation professionnelle propre au métier de policier. *Deviance et Societe, Vol. 35(3)*, 439-449.
- Maskaly, J., Donner, C. M. et Fridell, L. (2017). Police CEOs and subordinates' perceptions of workplace misconduct: Examining the effect of demographic similarity on attitudinal congruence. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(1), 57-70. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2016-0112>
- McNamara, J. H. (1967). *Uncertainties in Police Work: Recruits' Backgrounds and Training*. John Wiley & Sons Inc.
- Mennicke, A. M. et Ropes, K. (2016). Estimating the rate of domestic violence perpetrated by law enforcement officers: A review of methods and estimates. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 157-164.

- Ministère de la Sécurité publique. (2017). *La Desserte policière au Québec : profil organisationnel 2015*. Données statistiques sur la desserte policière 2015. <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/desserte-policiere/2015/en-ligne.html>
- Monjardet, D. et Gorgeon, C. (2004). *La socialisation professionnelle des policiers, dix ans plus tard: la cristallisation*. Acadie-groupe reflex.
- Moss, B. (2017). Police Misconduct: Mapping its Location, Seriousness and Theoretical Underpinning. *Policing*, 13(4), 455-469.
- Neidig, P. H., Russell, H. E. et Seng, A. F. (1992). Interspousal Aggression in Law Enforcement Families: A Preliminary Investigation. *Police Studies: The International Review of Police Development*, 15(1), 30-38.
- Oehme, K., Donnelly, E. A. et Martin, A. (2012). Alcohol Abuse, PTSD, and Officer-Committed Domestic Violence. *Policing*, 6(4), 418-430. <https://doi.org/10.1093/police/pas023>
- Orth, U. (2013). How Large Are Actor and Partner Effects of Personality on Relationship Satisfaction? The Importance of Controlling for Shared Method Variance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(10), 1359-1372. <https://doi.org/10.1177/0146167213492429>
- Ouimet, M. (2020, 12 février). *Corrélations. Causalité. Échelles*. Communication présentée au Méthodologie quantitative en criminologie.
- Pichonnaz, D. (2011). Réformer les pratiques policières par la formation? Les obstacles à la transformation des relations entre les policiers et leurs publics. *Déviance et Société*, 35(3), 335-359.
- Police Nationale. (2021). *Corps et grades | Police nationale*. <https://www.devenirpolicier.fr/corps-grades>



- Porter, L. E. et Warrender, C. (2009). A multivariate model of police deviance: examining the nature of corruption, crime and misconduct. *Policing & Society*, 19(1), 79-99.
- Prenzler, T. et Ronken, C. (2001). Police Integrity Testing in Australia. *Criminal Justice*, 1(3), 319-342. <https://doi.org/10.1177/1466802501001003004>
- Pruvost, G. et Roharik, I. (2011). Comment devient-on policier? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles. *Déviance et Société*, 35(3), 281. <https://doi.org/10.3917/ds.353.0281>
- Punch, M. (2003). Rotten Orchards: “Pestilence”, Police Misconduct and System Failure. *Policing & Society*, 13(2), 171-196.
- Punch, M. (2012). *Police Corruption: Exploring Police Deviance and Crime*. Willan Publishing. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/umontreal-ebooks/detail.action?docID=477313>
- Punch, M. (2015). What Really Matters in Policing? *European Law Enforcement Research Bulletin*, 13(9), 9-18.
- Radio-Canada. (2021, 9 mars). *Conduite dangereuse causant la mort : la prison pour le policier Patrick Ouellet*. Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1775992/agent-sq-prison-enfant-mort-longueuil-filature>
- Reynolds, P. D. (2015). *The impact of fairness, organizational trust, and perceived organizational support on police officer performance* [thèse de doctorat]. Texas State University.
- Richard, É. et Pacaud, M.-C. (2011). Le travail policier vu par les étudiants en techniques policières : une question d’attitude. *Déviance et Société*, 35(3), 313. <https://doi.org/10.3917/ds.353.0313>
- Roberts, K. et Herrington, V. (2013). Organisational and procedural justice: a review of the literature and its implications for policing. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 8(2), 115-130.

- Robinson, S. L. et Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rydberg, J. et Terrill, W. (2010). Education on Police Behavior. *Police Quarterly*, 13(1), 92-120.
- Schafer, J. A. et Martinelli, T. J. (2008). First-line supervisor's perceptions of police integrity: The measurement of police integrity revisited. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 306-323. <https://doi.org/10.1108/13639510810878749>
- Schlenker, B. R. (2008). Integrity and Character: Implications of Principled and Expedient Ethical Ideologies. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(10), 1078-1125. <https://doi.org/10.1521/jscp.2008.27.10.1078>
- Service régional d'admission du montréal métropolitain. (2021). Qu'est-ce qu'un cégep? <https://sram.qc.ca/>
- Stinson, P. M. et Liederbach, J. (2012). Fox in the Henhouse. *Criminal Justice Policy Review*, 24(5), 601-625. <https://doi.org/10.1177/0887403412453837>
- Sun, I. Y., Payne, B. K. et Wu, Y. (2008). The impact of situational factors, officer characteristics, and neighborhood context on police behavior: A multilevel analysis. *Journal of Criminal Justice*, 36, 22-32.
- Terrill, W. et Ingram, J. R. (2016). Citizens complaints against the police: An eight city examination. *Police Quarterly*, 19(2), 150-179.
- Terrill, William, Ingram, J. R., Somers, L. J. et Paoline, I. E. A. (2018). Examining police use of force and citizen complaints. *Policing: An International Journal*, 41(4), 496-509. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0024>
- Terrill, William et Reisig, M. D. (2003). Neighborhood Context and Police Use of Force. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 40(3), 291-321. <https://doi.org/10.1177/0022427803253800>

- Van Maanen, J. (1973). Observations on the Making of Policemen. *Human Organization*, 32(4), 407-418.
- Woody, R. H. (2005). The Police Culture: Research Implications for Psychological Services. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(5), 525-529.
- Wright, B., Dai, M. et Greenbeck, K. (2011). Correlates of police academy success. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(4), 625-637.  
<https://doi.org/10.1108/13639511111180243>
- Wu, G., Makin, D. A., Li, Y., Boateng, F. D. et Abess, G. (2018). Police integrity in China. *Policing: An International Journal*, 41(5), 563-577. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2017-0008>

## Annexe

Tableau 7. – Composition et caractéristiques des échelles mesurant les variables dépendantes

Items des échelles d'éthique policière	Alpha de Cronbach	Corrélations avec le total
<b>Échelle d'éthique concernant l'organisation</b>	<b>0,20</b>	
11. La plupart des supérieurs acceptent que les règles soient brisées ou contournées pour que le travail soit fait, mais ils ne l'admettront pas		0,12
16. Ma vie personnelle c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail		0,04
17. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable		0,19
20. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire		0,05
<b>Échelle d'éthique policière concernant les gratuités</b>	<b>0,68</b>	
1. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population		0,38
4. Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police		0,50
18. Généralement ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou des rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants		0,63
<b>Échelle d'éthique concernant les moyens illégaux</b>	<b>0,75</b>	
2. Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation		0,49
3. Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami		0,31
5. Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps		0,44
6. Je vais probablement recourir à des moyens interdits pour procéder à l'arrestation d'un criminel si je pense que c'est la seule manière de le faire		0,58
8. Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer		0,36
12. Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct		0,58
13. Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation		0,52
14. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner		0,45
15. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi		0,22
19. Certaines personnes devraient être punies par la « loi de la rue » quand elles s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront		0,42
<b>Échelle d'éthique policière concernant le code du silence</b>	<b>0,54</b>	
7. À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres lorsqu'une mauvaise conduite est alléguée		0,47
9. La « courtoisie professionnelle », lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable		0,30
21. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami		0,31
<b>Échelle d'éthique policière générale</b>	<b>0,79</b>	
1. Ce n'est pas mal pour un policier d'accepter de petits cadeaux de la population		0,26
2. Un policier doit parfois utiliser des moyens interdits ou illégaux pour faire respecter la loi ou procéder à une arrestation		0,48
3. Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami		0,30
4. Les propriétaires de commerces offrent des rabais ou des produits gratuitement parce qu'ils aiment la police		0,23
5. Un policier ne peut être invariablement productif sans contourner ou briser les règles de temps en temps		0,51
6. Je vais probablement recourir à des moyens interdits pour procéder à l'arrestation d'un criminel si je pense que c'est la seule manière de le faire		0,56
7. À moins qu'il ne s'agisse d'une faute extrêmement grave, les policiers devraient se protéger les uns les autres lorsqu'une mauvaise conduite est alléguée		0,44
8. Il est parfois nécessaire d'utiliser un langage irrespectueux ou des insultes envers une personne quand c'est la seule manière de se faire comprendre ou de la faire collaborer		0,41
9. La « courtoisie professionnelle », lorsqu'on excuse un collègue dans les cas de transgressions mineures à la loi, est acceptable		0,34
11. La plupart des supérieurs acceptent que les règles soient brisées ou contournées pour que le travail soit fait, mais ils ne l'admettront pas		0,44
12. Exagérer une accusation afin de mettre un escroc hors d'état de nuire est parfois correct		0,57
13. Il est parfois nécessaire pour un policier de mentir un peu en cour ou dans son rapport pour obtenir une condamnation		0,50
14. Le travail policier est comme un jeu. Tant qu'en apparence les règles sont respectées, tous les moyens sont bons pour gagner		0,48
15. Je ne mentirais pas pour sauver mon emploi		0,11
16. Ma vie personnelle c'est mon affaire, et la plupart du temps mon employeur ne s'y intéresse pas tant que je fais mon travail		-0,04
17. S'occuper de ses affaires personnelles pendant le travail est généralement acceptable		0,35
18. Généralement ce n'est pas mal pour un policier d'accepter des gratuités ou des rabais de nourriture ou autre de la part des commerçants		0,45
19. Certaines personnes devraient être punies par la « loi de la rue » quand elles s'en prennent à un policier parce que c'est la seule vraie punition qu'elles recevront		0,42
20. Je ne ferais jamais la grève, quelle que soit ma perception de l'iniquité des conditions de travail ou du salaire		0,11
21. Je mentirais pour sauver le poste d'un autre policier, surtout si c'est un ami		0,49

Tableau 8. – Composition et caractéristiques des échelles mesurant les variables indépendantes

Items des échelles des variables indépendantes	Alpha de Cronbach	Corrélations avec le total
<b>Échelle d'intégrité</b>	<b>0,68</b>	
a. Il est stupide de dire la vérité alors que le mensonge nous permet de faire d'importants profits		0,16
b. Peu importe la quantité d'argent qu'on gagne, la vie n'est pas satisfaisante sans un sens profond du devoir et d'intégrité		0,19
c. Peu importe vos préoccupations quant à vos principes, dans le monde d'aujourd'hui, vous devez être pragmatique, vous adapter aux occasions qui se présentent, et faire ce qui est le plus avantageux pour vous		0,19
d. C'est bien d'être inflexible et de refuser de faire des compromis, si c'est pour défendre ce qui est juste		0,07
e. Dire la vérité est important en raison de ce que les autres vous feront subir si vous ne le faites pas et non parce qu'il s'agit d'une question de bien ou de mal		0,14
f. La véritable épreuve de la force de caractère est la volonté de défendre ses principes, quel que soit le prix à payer		0,22
g. Aucun principe ne vaut la peine que l'on meure pour lui		0,13
h. C'est important pour moi d'avoir le sentiment que je n'ai pas compromis mes principes		0,24
i. Si l'on croit que quelque chose est juste, on doit défendre cette croyance même si cela signifie que l'on perdra des amis ou que l'on ratera des occasions lucratives		0,39
j. Renier ses principes n'est jamais acceptable, peu importe les circonstances ou le bénéficiaire personnel pouvant être réalisé		0,47
k. Il existe des principes éthiques universels qui devraient être appliqués en toutes circonstances et ce, sans exception		0,27
l. Le mensonge est parfois nécessaire à la réalisation d'objectifs importants et qui en valent la peine		0,22
m. L'intégrité est plus importante que le gain financier		0,47
n. Il est important de respecter ses obligations en tout temps même si nul ne saura si on ne le fait pas		0,43
o. Le fait de mentir ou de tricher est acceptable si c'est fait pour les bonnes raisons		0,22
p. Certaines actions sont inacceptables peu importe les conséquences ou la justification		0,31
q. On ne devrait pas compromettre nos principes, quel que soit le gain possible qu'on pourrait retirer		0,56
r. Certaines transgressions sont inacceptables et ne peuvent être légitimement justifiées ou défendues, peu importe les efforts qu'on y met		0,31
<b>Échelle de respect des règles</b>	<b>0,77</b>	
<i>À quelle fréquence avez-vous suivi les règles en ce qui concerne...</i>		
a. l'endroit où vous pouviez stationner légalement votre véhicule?		0,32
b. la façon de se débarrasser des déchets et des ordures?		0,41
c. les bruits excessifs la nuit?		0,53
d. les excès de vitesse ou la violation d'autres règles de circulation?		0,40
e. l'achat sur la rue d'articles possiblement volés?		0,74
f. le vol d'articles peu coûteux dans les magasins?		0,74
<b>Échelle de déviance organisationnelle au travail</b>	<b>0,72</b>	
2. J'ai pris, sans autorisation, des biens de mon lieu de travail		0,21
3. J'ai passé trop de temps à fantasmer ou rêvasser plutôt qu'à travailler		0,38
5. J'ai falsifié un reçu afin d'obtenir un remboursement plus élevé que le montant de mes frais professionnels		0,06
7. J'ai pris des pauses supplémentaires ou plus longues que ce qui est acceptable à mon travail		0,46
10. Je suis arrivé en retard au travail sans autorisation		0,34
11. J'ai laissé des débris dans mon environnement de travail		0,30
16. J'ai négligé de suivre les instructions de mon patron		0,52
17. J'ai intentionnellement travaillé plus lentement que ce que je suis capable		0,53
18. J'ai discuté de renseignements confidentiels de l'organisation avec une personne non autorisée		0,31
25. J'ai consommé une drogue illégale ou de l'alcool au travail		0,13
26. J'ai mis peu d'efforts dans mon travail		0,60
<b>Échelle de déviance interpersonnelle au travail</b>	<b>0,64</b>	
4. Je me suis moqué de quelqu'un au travail		0,44
6. J'ai dit des choses blessantes à quelqu'un au travail		0,39
9. J'ai fait une remarque ou une blague à caractère ethnique, religieux ou racial au travail		0,33
12. J'ai proféré des jurons envers quelqu'un au travail		0,44
20. J'ai joué un sale tour à quelqu'un au travail		0,41
22. J'ai agi grossièrement envers quelqu'un au travail		0,39
27. J'ai embarrassé quelqu'un publiquement au travail		0,23