

Rendre le terrain ACCESSible : l'art du positionnement ethnographique dans les contextes extrêmes

Stéphanie Gagnon, Ph. D.

École nationale d'administration publique (ÉNAP), Québec, Canada

Résumé

Cet article propose une réflexion sur l'accès au terrain de recherche et le caractère subjectif de cette démarche. À travers trois situations différentes d'accès vécus dans des organisations policières, je cherche à démystifier le phénomène d'accès en recherche. En particulier, je montre que le positionnement du chercheur évolue au gré des événements et des projets de recherche. De plus, je propose certains aspects du savoir-être qui aident dans l'accès au terrain. De la sorte, j'affirme que la recherche qualitative, particulièrement l'ethnographie, est une démarche subjective qui requiert une réflexivité particulière de la part du chercheur. Bref, ce dernier et son savoir-être sont fondamentaux dans le processus de recherche et son bon déploiement.

Mots clés

ACCÈS, POSITIONNEMENT, SUBJECTIVITÉ

Introduction

Lindberg & Eule (2020) dénoncent la façon dont sont « aseptisés » les défis relatifs à la recherche ethnographique dans les manuels méthodologiques. Parmi ces défis figurent la question de l'accès et le fait que celui-ci n'est pas acquis une fois pour toutes, mais s'avère plutôt un processus constant de négociation (Borrelli, 2020). À partir de ma propre expérience d'accès à trois terrains de recherche dits extrêmes, je discute de mon positionnement et de ses impacts sur l'accès. Je poursuis les objectifs de démystifier la façon d'accéder au terrain et de nuancer l'aspect objectif de la recherche.

Note de l'autrice : L'auteure remercie le CRSH pour le financement obtenu dans le cadre des projets suivants : *La traduction de la philosophie de police communautaire dans les pratiques policières* (chercheuse principale) et *Everyday life in extreme contexts: The role of identity, routines and emotions* (co-chercheuse).

RECHERCHES QUALITATIVES – Hors-série « Les Actes » – numéro 30 – pp. 139-155.

L'ACCÈS AU TERRAIN DE RECHERCHE : NÉGOCIATION, IMMERSION ET SORTIE

ISBN 978-2-925374-29-9- <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/>

© 2025 Association pour la recherche qualitative

Par positionnement, je fais référence à

la position du chercheur par rapport au terrain (laquelle) est influencée par une multiplicité de facteurs qui sous-tendent la vision du monde du chercheur (Cunliffe & Karunanayake, 2013; Empson, 2013) et, conséquemment, comment les défis de l'accès sont surmontés (Brown, 2011; Cunliffe & Alcadipani, 2016)¹ [traduction libre] (Bolade-Ogunfodun et al., 2023, p. 678).

Je m'insère dans une perspective critique de la neutralité (Aumais & Vasquez, 2023) et de la création de distance (Del Fa, 2024). Je fais le constat que mon positionnement a évolué au cours de trois terrains de recherche dans le milieu policier et que cela a eu un impact sur mon accès au milieu. Pour chaque cas, je fais état de mon positionnement ainsi que de son impact sur mon attitude et celle des gens à mon égard.

La mise en perspective de ces cas m'amène à discuter de la perception qu'a l'organisation du chercheur ainsi que de son projet de recherche et comment celle-ci est déterminante pour l'accès. Elle permet également de mettre en lumière que mon propre comportement ainsi que ma façon de me concevoir et, par conséquent, de me présenter, influencent également l'évolution de l'accès, notamment son caractère plus ou moins figé. En fait, le positionnement utilisé pour l'accès primaire peut se modifier lors de l'accès secondaire. Celui-ci se définit comme l'accès « à la documentation, aux données, aux personnes et aux réunions »² [traduction libre] (Brannick & Coghlan, 2007, p. 67). En effet, avoir l'assentiment de l'organisation pour mener le projet de recherche ne garantit nullement que les participants seront ouverts à partager leur expérience. De ce fait, le savoir-être du chercheur est donc fondamentalement important.

La nature de la science et le positionnement

L'intérêt pour le positionnement amène une discussion sur la conception de la nature de la science. Par exemple, Collins et McNulty (2020) discutent d'emblée de la rupture avec les prémisses positivistes lorsque le chercheur adopte une position « d'*insider* ». Corlett et Mavin (2018) affirment, pour leur part, que la position du chercheur en lien avec les participants à la recherche est le fruit de débats, lesquels sont soutenus par les différentes prémisses épistémologiques du chercheur. Ainsi, je débute par une brève présentation de la nature de la science associée à une perspective critique et j'enchaîne avec la notion de positionnement.

La nature des productions scientifiques et de la science

Voilà déjà plus de trente ans qu'il est admis que la science n'est pas d'emblée neutre. Dès 1991, Harding proposait l'idée que « la science n'est pas intrinsèquement neutre sur le plan des valeurs »³ [traduction libre] (p. 10). À la suite de Haraway (1988), elle propose d'ailleurs que la science est socialement située. Énoncé autrement, le

développement de la science s'effectue toujours dans un contexte social, politique et psychologique particulier.

Harding, reconnue comme féministe, érige sa réflexion à partir de ce mouvement. Elle affirme, suivant Flax (1990), que le genre est constamment défini en relation. Ainsi, être de sexe masculin ou féminin et toujours relatif à la définition retenue de la masculinité et de la féminité dans un contexte précis. Le genre prend donc toute sa signification selon la culture, la classe sociale, l'époque dont il est question. Ainsi, parler de la conception de la science et de femmes amène une pluralité de significations selon le contexte dans lequel le discours a lieu. En effet, les explications scientifiques de nature sociale sont contingentes au contexte dans lequel les phénomènes sont observés.

En outre, le contexte est également reconnu pour influencer le positionnement du chercheur. En effet, Fenge et al. (2019) affirment que la fluidité du positionnement se négocie durant la recherche par le chercheur et les participants. Le chercheur choisira de mettre en évidence son statut d'universitaire, de partenaire, de partisan politique, etc., selon ce qu'il percevra et ressentira face à ses interlocuteurs. Ce positionnement est donc éminemment contextuel.

Le positionnement

Bolade-Ogunfodun et al. proposent que « le positionnement est considéré comme le chevauchement des marqueurs de l'identité d'une personne (par exemple, le sexe, la race, la classe sociale, etc.) »⁴ [traduction libre] (2023, p. 684) ainsi que la compétence des gens à ressentir l'expérience et y faire face. Ainsi, effectuer de la recherche en étant un homme ou une femme sera différent, d'autant plus selon le contexte en présence. Une femme pourrait, par exemple, avoir accès plus aisément à un milieu typiquement féminin et a contrario, plus difficilement dans un milieu typiquement masculin. Cunliffe et Alcadipani mentionnent le capital réputationnel, c'est-à-dire le « statut et la crédibilité du chercheur ainsi que de son institution en tant que facteurs qui influent sur l'accès »⁵ [traduction libre] (2016, p. 542). Ainsi, le statut de chercheur est également un marqueur d'identité. Mahadevan et Moore quant à eux, ajoutent à la compréhension du positionnement en suggérant qu'ils « considèrent le fait que la perspective du chercheur est à la fois subjective et teintée de relations de pouvoir »⁶ [traduction libre] (2023, p. 2). D'ailleurs, Cunliffe et Alcadipani proposent qu'afin d'établir la confiance, « le chercheur prouve son engagement envers les participants à la recherche (...) par des actes qui humanisent les chercheurs »⁷ [traduction libre] (2016, p. 548). Cependant, le positionnement ne doit pas être perçu négativement, car selon ces auteurs, il s'agit d'une caractéristique essentielle de l'ethnographie. Collins et McNulty prônent une réflexivité à l'égard du positionnement afin « d'être explicite quant à la manière dont nos vies guident et teintent notre conception de la recherche »⁸ [traduction libre] (2020, p. 221). Mahadevan et Moore soutiennent, en conséquence, que le positionnement « implique donc que chaque accès et chaque position de chercheur sont limités et bénéfiques de

manière unique, et qu'aucun autre ethnographe n'aurait pu obtenir les mêmes informations sur le même contexte »⁹ [traduction libre] (2023, p. 3). Ainsi, l'habileté du chercheur va bien au-delà de son expertise théorique et méthodologique.

Méthodologie

Les réflexions et constats proposés dans cet article reposent sur l'accès à trois terrains de recherche. Ils ont été réalisés au fur et à mesure des échecs et succès constatés dans l'accès à ceux-ci. Ils ont été approfondis par ma réflexivité lors de l'approche d'un nouveau terrain (à l'égard de moi-même, de ma façon de me présenter, d'exposer le projet de recherche, etc.). D'ailleurs, Zilber et Meyer expliquent que : « la qualité et la rigueur de la recherche qualitative ne relèvent pas de la prise de décisions spécifiques, mais plutôt de la façon de faire des choix et de les expliciter »¹⁰ [traduction libre]. (2022, p. 378). Elles vont plus loin, en précisant qu'il faut être conscient de ces choix, les accepter et exposer leurs implications.

J'ai également discuté de mes succès et de mes difficultés avec des collègues. J'ai pris connaissance de la façon de fonctionner de certains d'entre eux. Bref, j'ai travaillé afin d'améliorer le processus menant à l'accès en étant davantage consciente des choix de mes mots et comportements.

La nature extrême des organisations policières au Québec

Les trois accès que je relate se sont déroulés dans un contexte extrême, c'est-à-dire :

un environnement dans lequel se produisent ou risquent de se produire des événements susceptibles de dépasser la capacité de l'organisation à les prévenir. Par conséquent, ces événements peuvent entraîner des conséquences physiques, psychologiques ou matérielles d'une ampleur considérable et être intolérables pour les membres de l'organisation¹¹ [traduction libre] (Hannah et al., 2009, p. 898).

Je considère que les organisations policières québécoises peuvent correspondre à ce contexte, dans la mesure où elles font face à des situations d'urgence régulièrement. Tous les services policiers du Québec doivent, par exemple, « intervenir en cas de présence d'objets suspects, fournir une assistance policière lors de sauvetage, enquêter sur l'extorsion auprès de personnes vulnérables, etc. »¹².

Ces contextes impliquent parfois une remise en question des façons de faire traditionnelles (Sharma et al., 2024). En effet, par leur complexité, ils peuvent nécessiter des façons différentes de réaliser la recherche. De cette manière, il est encore plus intéressant d'étudier l'accès dans des cas extrêmes, puisque nous pouvons en apprendre davantage, selon l'argument de Pettigrew (1990), dans le but de choisir des situations où le phénomène est « observable en toute transparence ».

Les organisations étudiées

Les trois organisations policières se différenciaient du point de vue de leur taille et de leur offre de services. La première est la plus grande organisation policière au Québec (Sûreté du Québec) et offre l'ensemble des services policiers (surveillance du territoire, enquêtes, mesures d'urgence et services de soutien) sur le territoire. Son effectif policier est composé à 28 % de femmes et son effectif civil à 67 % de femmes (Sûreté du Québec, 2024). En 2021, 5 842 policiers (Sûreté du Québec, 2021) y travaillaient afin de desservir 2 600 000 citoyens répartis sur un territoire de 105 000 km² et 117 postes. La seconde organisation correspond à un niveau 3, c'est-à-dire qu'elle offre des services sur le plan de la surveillance du territoire, ainsi que des trois autres missions (enquêtes, mesures d'urgence et services de soutien), mais celles-ci sont moins étendues. Par exemple, en ce qui concerne les enquêtes, elle ne traite pas le gangstérisme ni la pédophilie juvénile. Elle dessert une population de plus de 430 000 habitants. Son effectif inclut plus de 600 policiers dont 35 % sont des femmes (216 policières). Du côté du personnel civil, les femmes le composent à 85 %, pour un total de 213 civiles (Service de police anonyme, 2024). La ville est divisée en deux axes, le premier à l'ouest (représentant 57 % de la population) et le second, au centre-sud (correspondant au 43 % restant). L'ouest a le plus fort pourcentage de criminalité et de communautés culturelles. Le centre-sud est plus densément peuplé, vulnérable et implique des problématiques urbaines (Service de police anonyme, 2024, document inédit, diapo n° 7). Le territoire desservi est de 246 km² (diapo n° 7 et 8). Enfin, la troisième organisation correspond à un service policier de niveau deux. En termes d'habitants desservis, ils sont plus de 216 000. Les diverses activités des services policiers sont encore moindres à ce niveau par rapport à l'organisation précédente. Par exemple, ils sont responsables d'une seule activité relative aux mesures d'urgence, soit « le contrôle de foule avec risque d'agitation »¹³. En 2018, son effectif était composé de 171 policiers, dont 29 % étaient des femmes. Les civiles étaient, quant à elles, au nombre de 43. Ce service de police dessert trois territoires distincts. L'un de ceux-ci est « une ville avec des gens qui ont des moyens et l'un d'eux est moins aisé. Ça fait que les appels sont complètement différents selon le secteur qu'on a » (extrait d'entrevue auprès d'une patrouilleuse du service de police de niveau 2).

L'accès à trois organisations policières

Les accès dont je discute ont été obtenus sur une période de plus de huit ans, avec une interruption d'un peu plus d'un an, associée à la COVID. Dans le premier cas relaté, il s'agissait d'une première tentative d'effectuer des recherches dans le milieu de la sécurité publique. Comme j'enseigne la gestion dans les organisations publiques, mes recherches antérieures s'étaient déroulées dans le milieu de la santé.

Ces accès sont relatifs à deux projets de recherche différents. Le premier accès concernait un projet sur la traduction de la philosophie de police communautaire dans

les pratiques policières. Les accès deux et trois avaient trait à un projet de recherche intitulé *La vie quotidienne dans des contextes extrêmes : le rôle de l'identité, des routines et des émotions*.

L'accès avorté

Dans le premier cas, celui de la Sûreté du Québec, j'ai contacté un membre du personnel haut gradé (directeur général adjoint) afin de savoir s'il pouvait m'aider à obtenir des entrevues avec des dirigeants et des policiers de son organisation au sujet de la police communautaire. Je l'avais rencontré l'année précédente, alors que j'avais été membre de jury pour son activité de synthèse dans le cadre de sa maîtrise. Il a demandé à son adjointe de me mettre en contact avec le lieutenant responsable du développement et de l'implantation des programmes (Gaston Minville¹⁴) dans cette organisation. Elle lui a exposé mon besoin et il devait communiquer avec moi. Une dizaine de jours plus tard, n'ayant pas eu de nouvelles du lieutenant Minville, je lui ai écrit, lui demandant une entrevue et lui proposant plusieurs plages horaires afin de planifier la rencontre. Je l'ai informé de mes besoins et nous avons prévu une rencontre le 30 mai.

Le 30 mai, je croyais me présenter pour une entrevue. En arrivant au quartier général, j'ai eu la surprise de devoir passer dans un processus de détection comme celui que nous vivons à l'aéroport (point de contrôle de sécurité). C'était plutôt déstabilisant. Lors de la rencontre fixée, trois personnes du corps policier étaient présentes. Il s'agissait du lieutenant responsable de la division de la coordination et du soutien à la Direction du développement et soutien organisationnels, d'une conseillère en développement des ressources humaines ainsi que du chef du Service du développement et de l'implantation des programmes. J'ai alors appris qu'ils voulaient obtenir plus d'informations sur le projet de recherche. Après avoir répondu à leurs interrogations, j'ai tout de même insisté pour effectuer une entrevue immédiatement. L'une de ces personnes était ouvertement inamicale. Elle a affirmé à propos de l'entrevue : « j'ai l'impression de faire un discours ce matin... je n'aime pas ça ».

Le cortège de situations inattendues (point de sécurité, deux personnes sur trois en uniformes et le discours froid de l'une des trois personnes présentes) m'a amenée dans un état de vulnérabilité. Néanmoins, cette rencontre a donné lieu à la planification d'entrevues avec quatre autres personnes. Par la suite, j'ai décidé d'élargir la recherche. Il fallait donc procéder de manière plus formelle pour obtenir l'autorisation de poursuivre la recherche.

Il y avait déjà un moment que je devais amorcer la demande plus officielle, lorsqu'une personne que je connaissais et qui était employée de la même organisation (le conjoint d'une très bonne amie) m'a offert son aide. Il s'agissait d'un directeur de poste, qui m'a demandé d'écrire et d'expliquer ma demande à son supérieur, un inspecteur¹⁵. J'ai donc transmis une lettre ainsi qu'un descriptif de cinq pages du projet de recherche à son supérieur. Celui-ci a transféré ma demande à une coordonnatrice en

police de proximité (unité opérationnelle). La coordonnatrice a acheminé ma demande à une autre coordonnatrice, celle-ci travaillait à la Division de la coordination et du soutien. Elle l'a soumise à son supérieur, qui, à son tour, l'a fait parvenir au Service recherche, qualité et planification stratégique. Ce chef d'équipe a ensuite envoyé la demande à sa chef de service. Ces cinq transferts se sont réalisés sur sept jours et la dernière personne mentionnée m'a demandé de remplir un formulaire institutionnel afin de soumettre mon projet de recherche, ce que j'ai fait deux jours plus tard, soit le 24 janvier. Le 27 janvier, ma demande a été transmise à une chercheuse à l'interne.

Deux jours plus tard, la chercheuse me demandait de lui téléphoner afin de discuter de mon projet de recherche. À la suite de cette conversation téléphonique, je recevais une lettre d'appui de la supérieure de la chercheuse (30 janvier). Il s'agissait d'un avis conditionnel à la « précision de l'objet d'étude ».

La chercheuse a sollicité un second appel téléphonique durant lequel des spécifications concernant les aspects méthodologique et théorique de mon projet étaient demandées. Ces informations ont été transmises le 14 février. Le 3 mars, la chercheuse nous envoyait (à mon assistante de recherche et moi-même) des formulaires d'habilitation sécuritaire à remplir. Ces formulaires sont utilisés afin de vérifier si nous avons des antécédents judiciaires. En faisant un suivi en avril, de nouvelles demandes d'informations nous ont été acheminées. En mai, j'ai fourni un nouveau document qui spécifiait la biographie des gens impliqués dans le projet de recherche ainsi que les stratégies de recherche et de diffusion des données.

Le 29 mai, la chercheuse était en mesure de transmettre son avis sur notre projet et le soumettait à l'interne. Le 16 juin, je reprenais contact avec elle pour l'informer du fait que j'avais obtenu la subvention de recherche demandée en lien avec ce projet. Le 20 juin, j'obtenais une très brève lettre signifiant que le projet n'était pas autorisé.

Du point de vue du positionnement, ce projet de recherche était le premier où j'essayais d'accéder au milieu policier. À l'époque, j'étais consciente d'être une femme civile dans une organisation où le pourcentage de femmes policières était de 21 %¹⁶, donc dans une organisation majoritairement masculine. Je connaissais l'aspect de la culture policière qui tend à rendre les policiers méfiants envers les non-policiers (Boivin et al., 2020). Je me considérais alors dans une situation désavantageuse. Kiedrowski et al., 2015, font d'ailleurs état des résultats de l'étude de Chess voulant « qu'un sentiment de confrérie créant une situation d'exclusion, voire de caste, semble se développer à l'égard de l'exclusion des civils, qui ne font pas partie de ce cercle social »¹⁷ [traduction libre] (1959, p. 595). Plus récemment, Alderden et Skogan discutaient à ce sujet, disant que « pour quelque raison que ce soit, les civils peuvent être amenés – comme affirmé par King (2009) – à connaître leur place en tant que citoyens de second ordre »¹⁸ [traduction libre] (2014, p. 269).

De plus, mon interlocuteur était une chercheuse et j'avais l'impression que son comportement exprimait un certain jeu de pouvoir de sa part. Cette perception a été alimentée par sa propension à me laisser sans nouvelles ainsi que par ses nombreuses demandes d'informations, alors que celles-ci auraient pu être présentées en une seule fois.

Pour moi, ce cas illustre une situation où je me suis positionnée de façon désavantageuse, c'est-à-dire en tant que femme dans un milieu majoritairement masculin et une civile dans une organisation policière. Je n'ai pas l'habitude de me qualifier par rapport à mon rôle de femme, je me définis plutôt par mon statut professionnel de professeur-chercheur. Cependant, être civile et chercheuse dans le milieu policier amène à être perçue comme une « pelleteuse de nuages ». Ainsi, je me positionnais de trois façons non favorables dans ce milieu. De plus, puisque j'en étais à mes premières expériences dans le milieu policier, je me suis aperçu que je ne me présentais pas de façon suffisamment affirmée comme chercheuse. La chercheuse attirée à mon projet ne le concevait pas du tout de la même façon que moi. Elle voulait que mon design de recherche soit surtout axé sur l'observation, ce qui ne correspondait pas à mes objectifs de recherche à ce moment-là.

L'accès réussi grâce à de nouveaux acquis

Pour le deuxième cas, le début du projet n'a pas été si différent. Une de mes connaissances a facilité l'accès au terrain et a assuré le suivi tout au long du processus. Il s'agissait d'un policier qui avait suivi un de mes cours et qui avait été particulièrement actif dans le cours et avenant dans certaines circonstances. Il m'a invitée à le rencontrer pour discuter du projet. Il occupait alors le poste d'inspecteur à la gendarmerie. Comme dans le cas précédent, j'ai été surprise par la présence de deux autres membres du corps policier. C'est quand même imposant de se retrouver face à trois hauts gradés en uniforme. Cependant, après quelques minutes de discussion, le stress s'est estompé et le fait de parler d'une recherche qui me tenait à cœur est devenu prédominant. À la fin de la rencontre, le policier que je connaissais m'a demandé de leur envoyer un document expliquant le projet. Rapidement après l'envoi du document, le projet a été approuvé. Par la suite, mon assistante de recherche et moi avons dû nous soumettre à une procédure d'enquête de sécurité. Il y avait d'abord des informations nominatives à fournir et ensuite, une rencontre avec un enquêteur. Cette rencontre a suscité un stress, de l'incrédulité et de la surprise. D'abord, mon assistante et moi ne savions pas à quoi nous attendre de cette rencontre, d'où le stress. L'incrédulité était reliée au fait que les documents à remplir concernaient nos proches et nous avons trouvé cela intrusif. Dans mon cas, par exemple, mon ex-mari n'a pas choisi de faire de la recherche dans le milieu policier. Ensuite, la surprise concernait le fait que même le réseau « *ResearchGate* » était consigné. Ça signalait un écart important entre deux mondes (la sécurité publique et le milieu universitaire). Nous (mon assistante de recherche et moi) avons également

rencontré une employée civile qui a demandé des éclaircissements, essentiellement sur le plan théorique. Nous avons répondu à ses demandes. Enfin, nous avons dû signer des documents spécifiques, c'est-à-dire une promesse de discrétion et une assurance responsabilité civile. Le début de ce projet a donc été assez exigeant en termes administratifs, mais par la suite, ce milieu a été facilitant. En effet, nous y avons interviewé 19 personnes. Nous avons également pu observer deux sessions de formation, 7 réunions et 9 patrouilles.

Les entrevues dans ce milieu se sont déroulées comme dans n'importe quelle autre organisation ou tout autre contexte. C'est lors de l'observation que j'ai constaté l'aspect extrême du contexte. Lors d'une formation en milieu scolaire à l'intention des élèves de 6^e année, j'ai appris que les enfants étaient criminellement responsables dès l'âge de 12 ans. Au moment de cette formation, ma cadette avait 12 ans. Ça m'a bouleversée de savoir que si elle commettait une erreur, les répercussions étaient graves. Durant cette formation, je suis momentanément devenue mère et cela m'a ultérieurement servi pour expliquer à la policière qui donnait la formation comment je trouvais cela utile.

Lors d'une patrouille avec un patrouilleur solo (seul dans sa voiture), il a été interpellé pour aider des patrouilleurs dans un cas de fugue d'une jeune fille. Sa mère avait trouvé une lettre de suicide. Le patrouilleur solo que j'accompagnais a été demandé en renfort afin d'explorer les berges et de s'assurer que le corps de la jeune fille n'y gisait pas. Puisque la jeune fille habitait près d'un cours d'eau, toutes les avenues ont été explorées afin de la trouver. Julien (le patrouilleur solo) m'a expliqué que les policiers cherchent à fermer le plus de portes (c'est-à-dire éliminer des possibilités) lors de leurs interventions.

Avant d'aller explorer les berges, Julien m'a offert de rester dans la voiture, étant donné le temps froid. J'ai refusé. Cependant, j'ai eu une réflexion très brève en me demandant intérieurement si j'étais prête à trouver un corps (mon identité de femme et de mère prédominait durant cette réflexion). Puis, j'ai décidé que si j'étais là, c'était pour voir et comprendre le métier, peu importe ce que cela implique (l'identité de chercheuse réapparaît).

Lorsque nous (Julien et moi) avons exploré les berges, j'ai vu une gougoune rose au loin. Je le lui ai mentionné. Une autre policière a fait un appel afin de savoir si l'adolescente pouvait porter ce type de soulier. Cela aurait été très surprenant, car il faisait un froid de canard.

Durant l'exploration des berges, j'ai suivi Julien presque partout. Par moment, quand c'était un peu périlleux (terrain escarpé), je l'attendais en retrait. Durant ce parcours, j'ai rapidement constaté que la proximité entre polices peut se développer rapidement. Cette réflexion provenait de la nature des cas que j'avais observés (les cas : possibilité de retrouver un corps sur les berges) et de la proximité physique afin de gérer certaines situations (monter et descendre du terrain escarpé). Après un moment à

parcourir les berges, nous avons entendu à la radio que la jeune fille avait été retrouvée. Cela a mis fin à cette intervention.

Cette intervention m'a amenée à faire le constat que j'ai eu la capacité à démontrer le comportement de « gestion de soi » (Faure & Cucchi, 2020, p. 13) à cette occasion et à d'autres moments. Ce comportement implique : « la maîtrise ou le contrôle de soi, la gestion du stress et le travail sous tension ». De fait, une fois sur les berges, j'ai participé à la recherche avec le policier, lui faisant d'ailleurs remarquer la présence d'une gougoune dans l'eau.

Après avoir recueilli ces données, j'ai soumis trois documents à mon contact. Deux d'entre eux étaient des résultats que j'avais partagés avec l'organisation (un historique de la police communautaire au sein de l'organisation et un rapport sur les activités de l'organisation). Ce partage des résultats a vraiment été apprécié.

Mon positionnement dans ce second cas a été légèrement différent de la première fois. D'abord, j'avais déjà expérimenté un processus d'accès en milieu policier. Je me sentais davantage en terrain connu. Ensuite, mon interlocutrice civile n'était pas chercheuse et je me sentais confiante en mes capacités à son égard. Puis, j'avais déjà établi une certaine crédibilité auprès de mon contact lorsque je lui avais enseigné. Enfin, les clarifications que j'ai apportées aux demandes de l'organisation ont permis d'établir ma compétence.

De plus, lorsque j'étais dans le feu de l'action du contexte extrême, mon positionnement a fluctué. J'ai osé être authentique et affirmée lorsque j'étais affectée par la situation et j'oubliais momentanément mon statut de chercheuse. Je suis d'avis que cela a facilité mon acceptation, montrant mon côté humain plus accessible.

L'accès exemplaire

Dans le troisième cas, j'ai moi-même contacté le directeur d'un service de police afin de savoir s'il souhaitait participer à ma collecte de données pour la rédaction d'un livre. Je ne le connaissais pas du tout. Cependant, j'avais maintenant une assurance par rapport à mes recherches et aux résultats associés (j'avais publié un article sur la police et j'étais en processus pour en publier un second. J'avais également obtenu l'accord des PUQ [Presses universitaires du Québec] pour un manuscrit sur la sécurité publique). Je me suis présentée comme une partie favorable au milieu policier. L'accueil a été incroyable. En effet, j'ai été en mesure de rencontrer, rapidement, 13 policiers de la gendarmerie, dont deux recrues. Toutes les demandes que j'ai déposées ont reçu une réponse. Ces demandes étaient claires et toutes les rencontres ont été rapidement planifiées. Par la suite, j'ai partagé avec le directeur un chapitre de livre que j'avais rédigé et j'ai obtenu rapidement une rétroaction. À la suite de sa retraite, j'ai contacté son successeur afin de voir s'il poursuivrait la collaboration. Ce contact fut aussi aisé et le directeur actuel m'a permis de vérifier avec une personne interrogée si un segment qui la concernait la mettait mal à l'aise et il a également commenté les trois chapitres que je lui avais soumis.

Mon positionnement dans ce cas s'est avéré différent de deux manières par rapport aux exemples précédents. D'abord, j'avais moi-même entamé directement la démarche plutôt que de passer par une tierce personne. Ensuite, bien que j'avais souligné mon expérience en recherche dans le domaine, j'avais également discuté de ma position (favorable) à l'égard des gens du milieu de la sécurité publique.

Du point de vue du premier contact, je pense que mon approche très authentique relativement à mes besoins pour la recherche ainsi que mon expérience du milieu depuis plusieurs années ont été déterminantes. En effet, j'avouais un intérêt pour la police, lequel accroissait la possibilité d'intérêts partagés. De plus, lors de rencontres informelles avec le directeur de ce service de police, je parlais un peu de moi ainsi que de mes surprises en recherche dans ce milieu. Par conséquent, je me suis un peu dévoilée dans le processus.

Discussion

Les trois cas ont mené à des accès au terrain très différenciés. La façon de me présenter, la légitimité qu'on m'octroyait ainsi que la façon de proposer le projet de recherche se sont avérées déterminantes pour le type d'accès. Je fais le constat que mon positionnement a véritablement évolué au fil des trois cas. Au début (premier cas), je me suis d'abord positionnée par rapport à mon identité de genre et ensuite comme civile dans un contexte policier. Ces deux aspects n'étaient pas d'emblée persuasifs dans ce milieu. Dans le second cas, j'ai plutôt eu recours à mon identité de chercheuse et d'experte. Cela me positionnait dans un rapport de force plus imposant que le cas précédent. En fait, l'image de soi est considérée comme une ressource personnelle du savoir-être (Faure & Cucchi, 2020). Enfin, dans le dernier cas, je me suis positionnée par rapport au milieu policier (une personne favorable à ce milieu). Ce marqueur amenait un rapprochement avec les participants à la recherche. Cette façon d'agir correspond à l'un des comportements associés au savoir-être, soit la dimension communication. Elle se définit comme « l'efficacité directe dans la relation à autrui » (Faure & Cucchi, 2020, p. 15).

Bien que ces différents changements d'attitude n'aient pas tous été conscients, ils illustrent le fait que le chercheur, dans un tel cas, est considéré comme faisant partie intégrante de la recherche (Cunliffe, 2009). Puis, je confirme l'affirmation de Bolade-Ogunfodun et al. voulant que « la façon d'accéder à l'organisation est instructive quant à la position du chercheur »¹⁹ [traduction libre] (2023, p. 688).

Cela dit, mon positionnement a également évolué durant ma présence sur le terrain. Par exemple, au début de ma présence (les 3-4 premières fois sur un total de 12 présences) aux rassemblements²⁰ (seconde organisation), j'étais vraiment perçue comme externe à l'organisation. Les patrouilleurs que j'accompagnais durant la journée me saluaient à peine devant le groupe. Ce comportement est le reflet de leur forte identité de groupe (Workman-Stark, 2021). Avec le temps, j'ai créé des liens individuels avec

eux et certains en sont venus à se confier à moi. C'est le cas d'un lieutenant qui, un matin, me disait combien il était découragé face à la difficulté de gérer la nouvelle génération de policiers. Après cet échange, il m'a facilité l'accès secondaire, en me disant qu'il était plus aisé d'obtenir des entrevues avec les policiers lorsque ceux-ci étaient contactés privément. Cela illustre que « notre position fluctue au cours du processus de recherche et que nos actions et celles des participants à la recherche contribuent à évoluer d'une position d'initié à une position d'étranger »²¹ [traduction libre] (Borelli, 2020, p. 153).

Mon analyse de ces trois accès m'amène également à constater que mon degré d'expérience a eu un impact considérable sur l'accès, notamment la confiance que je manifestais lors des contacts initiaux. La question du genre et le fait d'y prêter attention ne sont pas non plus anodins à cet égard. Un collègue (masculin) ayant de nombreux accès dans des organisations policières et adoptant un comportement intrépide dans ses échanges avec le milieu tend à corroborer ce constat.

De plus, des compétences de savoir-être ont été déterminantes dans le second et le troisième cas. Dans le second cas, j'ai revu mon image (et mon positionnement) dans l'accès primaire et démontré la « gestion de soi » lors de l'accès secondaire (ex. : des berges). Dans le troisième cas, mes compétences communicationnelles ont été déterminantes dans la présentation de mes besoins et l'argumentation de mon profil de chercheuse informée sur le milieu.

Curieusement, le fait d'avoir une connaissance à l'interne n'a pas toujours été un atout. Il est arrivé que cela facilite l'accès primaire, mais puisse nuire à l'accès secondaire. De fait, dans le milieu policier, les gens qui participent sont souvent ceux qui sont choisis formellement par la hiérarchie. Il faut être conscient que cela peut amener à privilégier un certain type de policier et, par conséquent, à amenuiser l'apport des autres policiers qui ne correspondent pas à ce type. De plus, la hiérarchie dicte aux policiers le fait qu'ils devront participer à l'entrevue et cela est parfois en porte-à-faux avec l'éthique de la recherche. Il appartient donc au chercheur d'explicitier les enjeux éthiques et d'amener les participants à bien évaluer leur éventuelle participation.

Ces différentes réflexions m'amènent à réaliser que le positionnement et le savoir-être sont fondamentaux dans l'accès au terrain. Bolade-Ogunfodun et al. expriment un fait similaire lorsqu'ils discutent de la personnalité du chercheur et concluent qu'en prendre conscience implique que « le chercheur est capable de s'engager dans la recherche d'une façon qui soit aussi fidèle à lui-même qu'aux participants à la recherche (Harley & Cornelissen, 2020; Pratt et al., 2020) »²² [traduction libre] (2023, p. 696).

Conclusion

Par cet article, je souhaitais démontrer que l'accès au terrain est un processus complexe, qui est teinté de nombreuses étapes et de positionnements qui varient dans le temps. Dit autrement, l'accès n'est jamais acquis inconditionnellement et de façon indéterminée.

Accéder à l'organisation est différent d'accéder aux participants. De plus, le contexte dans lequel nous choisissons d'accéder a également ses particularités et le fait d'être bien informé à cet égard est important, mais ne garantit pas d'emblée le succès.

Accéder à l'organisation est une étape de la recherche qui est teintée par le chercheur et son identité. Reconnaître cela, c'est accepter que le chercheur soit lui-même un outil et une partie prenante du déroulement et du succès de son processus de recherche. Affirmer ce fait, c'est relativiser une quête d'objectivité absolue et consentir à être en rupture avec plusieurs préceptes méthodologiques reconnus.

Notes

¹ « *Positionality in research has been conceptualized as the researcher's stance in relation to the field and is informed by a multiplicity of factors that underpin the researcher's view of the world (Cunliffe & Karunanayake, 2013; Empson, 2013) and consequently how access challenges are navigated (Brown, 2011; Cunliffe & Alcadipani, 2016)* » (Bolade-Ogunfodun et al., 2023, p. 678).

² « *access to documentation, data, people, and meetings* » (Brannick & Coghlan, 2007, p. 67).

³ « *it is to oppose the view that "science is inherently value-neutral [...]"* » (Harding, 1991, p. 10).

⁴ « *This notion of positionality considers it as the overlap of markers of a person's identity (e.g. gender, race, social class, etc.)* » (Bolade-Ogunfodun et al., 2023, p. 684).

⁵ « *Reputational capital, that is, the status and credibility of the fieldworker and his or her institution, can be a key factor in negotiating access* » (Cunliffe & Alcadipani, 2016, p. 542).

⁶ « *The term 'positionality' (Collins & McNulty, 2020) refers to the combined insight that the researcher's perspective is subjective and is also shaped by power relations* » (Mahadevan & Moore, 2023, p. 2).

⁷ « *researcher proving her or his commitment to research participants and to the research through "commitment acts", acts that "humanize researchers"* » (Cunliffe & Alcadipani, 2016, p. 548).

⁸ « *to be more explicit in discussing the ways our situated lives guide and affect our research design* » (Collins & McNulty, 2020, p. 221).

⁹ « *Positionality thus implies that every access and researcher position is limited and beneficial in unique ways, and that no other ethnographer could have gained the same insights on the same setting* » (Mahadevan & Moore, 2023, p. 3).

¹⁰ « *Thus, quality and rigor in qualitative research are not about making specific decisions but about how one makes choices, reasons, and justifies them* » (Zilber & Meyer, 2022, p. 378).

¹¹ « *as an environment where one or more extreme events are occurring or are likely to occur that may exceed the organization's capacity to prevent and result in an extensive and intolerable magnitude of physical, psychological, or material consequences to—or in close physical or psycho-social proximity to—organization members* » (Hannah et al., 2009, p. 898).

- ¹² Services policiers fournis par les corps de police selon leur niveau de compétence. Gouvernement du Québec (quebec.ca).
- ¹³ Services policiers fournis par les corps de police selon leur niveau de compétence. Gouvernement du Québec (quebec.ca).
- ¹⁴ Tous les noms utilisés sont des pseudonymes.
- ¹⁵ L'inspecteur est un haut gradé de l'organisation policière.
- ¹⁶ Sûreté du Québec (2014). Rapport annuel de gestion 2013-2014.
- ¹⁷ « *Among certain police officers a feeling of fraternalism seems to be developing to the exclusion of civilians who are outside this social circle* » (Chess, 1959, p. 595).
- ¹⁸ « *For whatever reason, civilians can be made – as King (2009) put it – to “know their place” as second class organizational citizens* » (Alderden & Skogan, 2014, p. 269).
- ¹⁹ « *The mode of access into the organization also informs the researcher's positionality in relation to the research context* » (Bolade-Ogunfodun et al., 2023, p. 688).
- ²⁰ Le rassemblement est le lieu et le moment où tous les policiers qui vont travailler sur le territoire d'un service de police durant la journée se retrouvent. Il y a un aspect formel à ce moment où les lieutenants discutent de dossiers à considérer dans la journée, de nouvelles directives et de temps supplémentaire à combler. Il y a aussi un aspect informel de socialisation (humour noir et partage de goûters pour célébrer des occasions).
- ²¹ « *Concretely, it was argued that our positionality fluctuates during the research process, and we both move and are moved between being an insider and outsider* » (Borelli, 2020, p. 153).
- ²² « *Consequently, the researcher is able to engage in research in a way that is as true to themselves as it is to research participants* (Harley & Cornelissen, 2020; Pratt et al., 2020) » (Bolade-Ogunfodun et al., 2023, p. 696).

Références

- Alderden, M., & Skogan, W. G. (2014). The place of civilians in policing. *Policing: An international journal of police strategies & management*, 37(2), 259-284.
- Aumais, N., & Vásquez, C. (2023). Tisser des relations : dialogue autour de la pratique de la filature. *Recherches qualitatives*, 42(1), 92-113. <https://doi.org/10.7202/1100246ar>
- Boivin, R., Faubert, C., Gendron, A., & Poulin, B. (2020). The 'us vs them' mentality: A comparison of police cadets at different stages of their training. *Police Practice and Research*, 21(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1555480>
- Bolade-Ogunfodun, Y., Soga, L. R., & Laker, B. (2023). Entwined positionality and interpretive frames of reference: An autoethnographic account. *Organizational Research Methods*, 26(4), 678-704. <https://doi.org/10.1177/10944281221111401>
- Borrelli, L. M. (2020). Between suspicion, nicknames, and trust. Renegotiating ethnographic access with Swedish border police. *Journal of Organizational Ethnography*, 9(2), 143-157. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2019-0010>

- Brannick, T., & Coghlan, D. (2007). In defense of being “native”: The case for insider academic research. *Organizational research methods*, 10(1), 59-74.
- Chess, A. P. (1959). Civilian employees in a police department. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 50(6), 591-595.
- Collins, H., & McNulty, Y. (2020). Insider status: (Re)framing researcher positionality in international human resource management studies. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(2), 202-227. <https://doi.org/10.1177/2397002220908425>
- Corlett, S., & Mavin, S. (2018). Reflexivity and researcher positionality. Dans C. Cassell, A. Cunliffe, & G. Grandy (Éds), *The SAGE handbook of qualitative business and management research methods* (pp. 377-399). Sage Publications.
- Cunliffe, A. L. (2009). Retelling tales of the field: In search of organizational ethnography 20 years on. *Organizational Research Methods*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/1094428109340041>
- Cunliffe, A. L., & Alcadipani, R. (2016). The politics of access in fieldwork: Immersion, backstage dramas, and deception. *Organizational Research Methods*, 19(4), 535-561. <https://doi.org/10.1177/1094428116639134>
- Del Fa, S. (2024). As if we were not friends: From (de)objectifying and (re)positioning and back. *Ethnography and Education*, 19(1), 55-72. <https://doi.org/10.1080/17457823.2023.2272006>
- Faure, F., & Cucchi, A. (2020). Quelle caractérisation du savoir-être? Une revue de la littérature en deux temps. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 9(39), 3-25.
- Fenge, L. A., Oakley, L., Taylor, B., & Beer, S. (2019). The impact of sensitive research on the researcher: Preparedness and positionality. *International Journal of Qualitative Methods*, (18). <https://doi.org/10.1177/1609406919893161>
- Flax, J. (1990). *Thinking fragments: Psychoanalysis, feminism, and postmodernism in the contemporary west*. University of California Press.
- Hannah, S. T., Uhl-Bien, M., Avolio, B. J., & Cavarretta, F. L. (2009). A framework for examining leadership in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 897-919.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
- Harding, S. (1991), *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Cornell University Press.
- Kiedrowski, J., Melchers, R.-F., Ruddell, R., & Petrunik, M. (2015). *La civilisation des services de police au Canada*. Gouvernement du Canada.

- Lindberg, A., & Eule, T. G. (2020). Organisational ethnography as a project of unease. *Journal of Organizational Ethnography*, 9(2), 237-247. <https://doi.org/10.1108/JOE-12-2019-0043>
- Mahadevan, J., & Moore, F. (2023). A framework for a more reflexive engagement with ethnography in international business studies. *Journal of World Business*, 58(4). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101424>
- Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change: Theory and practice. *Organization science*, 1(3), 267-292.
- Service de police anonyme (2020). *Cap sur la nouvelle offre de service en sécurité publique à XXX* [document inédit]. Service de police XXX.
- Service de police anonyme (2024, 8 Mars). *Le 8 mars est une occasion de souligner la contribution des femmes à notre société. Au service de police de XXX, nos 216 policières et 213*. [Statut Facebook]. Service de police de xxx.
- Sharma, P., Toubiana, M., Lashley, K., Massa, F., Rogers, K., & Ruebottom, T. (2024). Honing the craft of qualitative data collection in extreme contexts. *Journal of Management Inquiry*, 33(2), 99-114.
- Sûreté du Québec (2014). Rapport annuel de gestion 2013-2014. <https://www.sq.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2016/11/rapport-annuel-de-gestion-2013-2014.pdf>
- Sûreté du Québec (2021). Rapport annuel de gestion 2020-2021. <https://www.sq.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/09/rapport-annuel-de-gestion-2020-2021.pdf>
- Sûreté du Québec (2024). Rapport annuel de gestion 2023-2024. <https://www.sq.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2024/10/rapport-annuel-de-gestion-2023-2024.pdf>
- Workman-Stark, A. L. (2021). Who am I? Who are we? Exploring the factors that contribute to work-related identities in policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(2), 995-1010.
- Zilber, T. B., & Meyer, R. E. (2022). Positioning and fit in designing and executing qualitative research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 58(3). <https://doi.org/10.1177/00218863221095332>

Pour citer cet article :

Gagnon, S. (2025). Rendre le terrain ACCESSible : l'art du positionnement ethnographique dans les contextes extrêmes. *Recherches qualitatives, Hors-série « Les Actes »*, (30), 139-155.

Stéphanie Gagnon est professeure titulaire en management à l'ENAP. Elle a obtenu son doctorat en management à HEC Montréal en 2005. Elle a publié sur les changements dans le réseau de la santé et sur la collaboration interorganisationnelle. Ses plus récents travaux de recherche portent sur l'approche de la police communautaire et sur la régulation des émotions des policiers en contextes extrêmes. Ces travaux ont été publiés dans *Journal of Organizational Behavior* ainsi que *Public Management Review*. Elle utilise l'approche qualitative (shadowing, entrevues,...) dans ses travaux de recherche.

Pour joindre l'autrice :
Stephanie.gagnon@enap.ca