

Article court: Comprendre les trajectoires professionnelles et académiques des policiers : le cas des futurs policiers du Québec

Short article: Understanding the professional and academic trajectories of police officers: The case of future police officers in Quebec

Rémi Boivin, Annie Gendron, Frédéric Ouellet et Vincent Mousseau

Volume 2, numéro 3, 2024

Devenir policier

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1117853ar>

DOI : <https://doi.org/10.26034/la.cfs.2024.4747>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association internationale des criminologues de langue française (AICLF)

ISSN

2813-6098 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Boivin, R., Gendron, A., Ouellet, F. & Mousseau, V. (2024). Article court: Comprendre les trajectoires professionnelles et académiques des policiers : le cas des futurs policiers du Québec. *Criminologie, Forensique, et Sécurité*, 2(3), 1-5. <https://doi.org/10.26034/la.cfs.2024.4747>

Résumé de l'article

Les inconduites policières sont-elles des « accidents de parcours », résultats de circonstances spécifiques à un moment précis, ou, au contraire, la manifestation d'un trait latent qui perdurera tout au long de la carrière? La réponse à cette question est cruciale puisqu'elle a de nombreuses implications allant de la sélection des futurs policiers à leur formation continue en cours de carrière. Pourtant, la recherche ne permet pas, pour le moment, d'adopter une position claire sur le sujet. Cet article se concentre sur trois des problèmes identifiés par Harris (2016), soit la définition d'inconduite, la détection des « policiers problématiques » et la pertinence d'une étude longitudinale de la question. La discussion de ces trois enjeux est agrémentée d'exemples tirés de l'Étude de suivi sur les trajectoires académiques et professionnelles des candidats à la profession policière en cours depuis 2019 au Québec.

© Rémi Boivin, Annie Gendron, Frédéric Ouellet et Vincent Mousseau, 2024



Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>



Article court: Comprendre les trajectoires professionnelles et académiques des policiers : le cas des futurs policiers du Québec

Rémi Boivin^{1,3}, Annie Gendron^{2,3}, Frédéric Ouellet^{1,3} et Vincent Mousseau¹

¹ École de Criminologie, Université de Montréal

² École Nationale de Police du Québec

³ Centre International de Criminologie Comparée

Contact : Remi.Boivin@umontreal.ca

Résumé

Les inconduites policières sont-elles des « accidents de parcours », résultats de circonstances spécifiques à un moment précis, ou, au contraire, la manifestation d'un trait latent qui perdurera tout au long de la carrière? La réponse à cette question est cruciale puisqu'elle a de nombreuses implications allant de la sélection des futurs policiers à leur formation continue en cours de carrière. Pourtant, la recherche ne permet pas, pour le moment, d'adopter une position claire sur le sujet. Cet article se concentre sur trois des problèmes identifiés par Harris (2016), soit la définition d'inconduite, la détection des « policiers problématiques » et la pertinence d'une étude longitudinale de la question. La discussion de ces trois enjeux est agrémentée d'exemples tirés de l'Étude de suivi sur les trajectoires académiques et professionnelles des candidats à la profession policière en cours depuis 2019 au Québec.

Mots clés

Police, formation, étude longitudinale, cohorte, comportements

Short article: Understanding the professional and academic trajectories of police officers: the case of future police officers in Quebec.

Abstract

Are police misconduct “accidents”, the results of specific circumstances at a specific moment, or, on the contrary, the manifestation of a latent trait which will persist throughout one's career? The answer to this question is crucial since it has numerous implications ranging from the selection of future police officers to their continuing training during their career. However, research does not currently allow us to adopt a clear position on the subject. This article focuses on three of the problems identified by Harris (2016), namely the definition of misconduct, the detection of “problem police officers” and the relevance of a longitudinal study of the issue. The discussion of these three issues is complemented by examples taken from the Study on the academic and professional trajectories of candidates for the police profession underway since 2019 in Quebec.

Keywords

Police, training, longitudinal study, cohort, behaviors

Citation : Boivin, R. et al (2024) Comprendre les trajectoires professionnelles et académiques des policiers : le cas des futurs policiers du Québec. *Criminologie, Forensique et Sécurité*, 2 (3): 4747.

Introduction

Les inconduites policières sont-elles des « accidents de parcours », résultats de circonstances spécifiques à un moment précis, ou, au contraire, la manifestation d'un trait latent qui perdurera tout au long de la carrière? La réponse à cette question est cruciale puisqu'elle a de nombreuses implications allant de la sélection des futurs policiers à leur formation continue en cours de carrière. Pourtant, la recherche ne permet pas, pour le moment, d'adopter une position claire sur le sujet. La recherche longitudinale menée actuellement au Québec a l'ambition d'offrir des pistes de réponse utiles pour l'avenir.

L'Étude de suivi sur les trajectoires académiques et professionnelles des candidats à la profession policière sonde annuellement une cohorte d'aspirants policiers depuis le début de leur formation, en 2019. Il faut dire que le parcours des policiers du Québec est assez long et relativement prévisible, ce qui permet ce genre d'étude : la majorité des policiers du Québec suivent une formation collégiale de trois années dans un de treize établissements d'enseignement offrant celle-ci, avant la formation initiale obligatoire en patrouille et gendarmerie offerte par la seule École nationale de police du Québec (ENPQ). La réussite de ces deux formations permet, mais ne garantit pas, l'embauche par un des 29 corps de police québécois. Il s'agit d'une présentation simplifiée du parcours, qui permet évidemment des exceptions. Parmi celles-ci, on retrouve notamment des programmes raccourcis (notamment l'Attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières, d'une durée d'environ un an), des parcours académiques moins linéaires (par exemple, compléter la formation en quatre années au lieu de trois) et des interventions ponctuelles (comme l'augmentation temporaire des contingents de l'ENPQ en réponse à une pénurie d'effectifs). Malgré tout, l'Étude est une première dans la province et a pu bénéficier de la collaboration de tous les collèges offrant la formation de base des policiers de même que de l'ENPQ, qui y ont vu l'occasion de mieux connaître le profil des futurs policiers. L'Étude s'inscrit aussi dans un climat de remise en question de la sélection des candidats à la profession, qui implique deux grandes étapes, soit une première sélection par les établissements d'enseignement, par le biais de l'admission à la formation collégiale et à l'ENPQ, ainsi qu'une seconde par les organisations policières, qui embauchent les candidats et doivent s'assurer du maintien de leurs compétences. Au moment d'écrire ces lignes, la tension entre les collèges et les organisations policières était forte, les seconds se plaignant que les candidats sélectionnés par les premiers ne répondaient pas à leurs besoins – cette plainte revient d'ailleurs régulièrement depuis l'établissement de ce mode de fonctionnement il y a quelques décennies. À l'inverse, les collèges soulignent que la formation qu'ils offrent découle du suivi qu'ils assurent en continu avec le Ministère de la sécurité publique, qui supervise tous les corps policiers de la province. Bref, les débats sur la question de la sélection des futurs candidats à la profession sont particulièrement forts en raison du décalage manifeste entre les attentes et les besoins exprimés par les milieux d'enseignement et les organisations policières.

La question a aussi des échos importants au sein de la recherche académique, telle qu'identifiée, entre autres, par Harris (2016) dans un article au titre éloquent « *Towards a career view of police misconduct* ». Il reproche notamment à la recherche sur les inconduites policières une conceptualisation trop restreinte de la question et un accent trop prononcé sur les facteurs statiques, c'est-à-dire

ceux qui ne changent pas dans le temps, comme l'origine culturelle, le genre et la personnalité, permettant de les expliquer. Autrement dit, il argumente en faveur du développement d'études et de la considération de facteurs variables dans le temps pour expliquer le phénomène des inconduites policières. Après une brève présentation méthodologique de l'Étude, cet article se concentre sur trois des problèmes identifiés par Harris (2016), soit la définition d'inconduite, la détection des « policiers problématiques » et la pertinence d'une étude longitudinale de la question. La discussion de ces trois enjeux est agrémentée d'exemples tirés de l'Étude en cours au Québec.

Méthodologie de l'étude

La recherche nous apprend donc que l'inconduite policière est le résultat de la convergence de facteurs statiques et dynamiques. C'est sur cette base empirique que s'est construite l'Étude de suivi sur les trajectoires académiques et professionnelles des candidats à la profession policière. À partir de 2019, une cohorte de près de 800 nouveaux étudiants au programme de Techniques policières a été sondée chaque année sur une foule de caractéristiques, perceptions et attitudes, allant de l'adhésion à la culture policière, à l'intégrité au travail, en passant par le contrôle de soi et les aspirations professionnelles. Cette collecte se fait par questionnaires quasi identiques d'une collecte à l'autre de façon à faciliter les comparaisons. Les collectes sont relativement longues (jusqu'à 45 minutes), mais leur durée est de moins en moins grande au fil du temps puisque les facteurs statiques ne sont recueillis qu'une fois. Comme mentionné plus haut, il s'agit de la première étape de formation des policiers au Québec ; les candidats ont ensuite l'autorisation de poursuivre en étant admis à l'École nationale de police du Québec.

Les participants ayant décidé d'abandonner la trajectoire les menant au métier de policier ont aussi été rencontrés afin de comprendre les raisons sous-jacentes à leur choix, dans le but d'améliorer la sélection des candidats, le cas échéant. Ceux-ci sont contactés en deux étapes. D'abord, ils sont identifiés par le fait qu'ils ont participé à une collecte, mais pas à la suivante. Par exemple, M. Untel a complété la première collecte, mais pas la deuxième, ce qui suggère qu'il a abandonné la trajectoire de formation. À noter que plusieurs des participants potentiels identifiés ainsi jusqu'à maintenant avaient simplement omis de participer à la collecte subséquente, une conséquence probable de la pandémie de COVID-19 et des changements qu'elle a amenés. Les personnes identifiées sont ensuite contactées par courriel afin de savoir si elles ont bien abandonné la formation et, le cas échéant, s'ils seraient intéressés à participer à un entretien de recherche. Le nombre d'entrevues d'abandon de trajectoire est pour le moment limité (moins de dix), mais il est envisagé que ce nombre augmentera considérablement aux prochains passages (du collège à l'ENPQ et de l'ENPQ au monde du travail).

Définir l'inconduite

Définir ce qu'est une inconduite revient à identifier ce qu'on ne veut pas qu'un policier fasse dans le cadre de ses fonctions ou lorsqu'il n'est pas en service. Il est relativement simple de définir le comportement des policiers hors service en adoptant une vision syndicale de la fonction policière : en dehors des heures de travail, le policier est un citoyen comme les autres et devrait donc avoir un comportement tout aussi respectueux des lois et règlements en vigueur sur un territoire. Le seul problème avec cette définition

simpliste, c'est qu'elle ne correspond ni à la réalité ni à certains principes du droit du travail (Commission externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, 1991). Un policier n'est jamais vraiment un citoyen « ordinaire » dès lors qu'il agit en société, comme en font foi les attentes de l'opinion publique ou la tendance des policiers de restreindre leur cercle social à d'autres policiers, qui sont à même de mieux comprendre « leur » réalité (horaires de travail, vie familiale, etc.).

Face à ce flou définitionnel quant aux bonnes conduites hors service, il devient donc plus facile de définir ce qu'un policier devrait ou ne devrait pas faire dans le cadre de ses fonctions. Au Québec, le Code de déontologie policière suggère que ces limites peuvent être encadrées par sept articles généraux, précisés par des exemples de comportements proscrits ; l'article 5 du Code indique que « Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction » en évitant par exemple de « faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux ». Par exemple, un policier de l'agglomération de Longueuil a été destitué en juillet 2024 après avoir eu des relations sexuelles avec une plaignante, parfois alors qu'il était en service. De tels énoncés font l'objet d'un grand consensus, dans la mesure où la plupart des gens favorisent l'évitement de ce genre de comportements. Sauf que les policiers sont aussi des travailleurs qui doivent faire affaire avec un employeur, qui sera plus souvent confronté à des irritants mineurs, comme des retards au travail, qu'à des fautes claires dans les relations avec le public. Autrement dit, les policiers doivent démontrer à la fois une conduite déontologique acceptable et respecter les normes disciplinaires de leur organisation. Un policier peut donc être un employé peu apprécié par son employeur en raison de ses nombreux retards au travail tout en étant irréprochable dans le cadre de ses relations avec le public. Est-ce à dire qu'il s'agit d'un mauvais policier?

Ce genre de questionnements est peu compatible avec les systèmes d'identification hâtive (*Early Intervention systems*) mis en place dans plusieurs organisations policières pour détecter les inconduites, notamment aux États-Unis (Gullion & King, 2020). Le fonctionnement de ces systèmes est théoriquement simple : un certain nombre d'indicateurs de performance est compilé et mis à jour régulièrement, ce qui permet d'identifier les policiers qui dépassent les seuils attendus de façon à leur offrir/imposer des correctifs (ex : formation, traitement) pour éviter que la situation ne s'aggrave. Ces systèmes sont mis en place dans une optique de correction des comportements à éviter et non dans une optique de sanction. Puisque la compilation de ces données se fait à grande échelle, il devient aussi possible d'identifier les tendances d'unités ou de territoires spécifiques et d'ajuster les seuils critiques en fonction des réalités. Les études sur le sujet montrent des résultats prometteurs, entre autres parce que les policiers identifiés par le système et ayant conséquemment fait l'objet d'une intervention de la part de l'organisation ont tendance à être impliqués dans un plus petit nombre d'incidents problématiques par la suite que ceux auprès de qui il n'y a pas eu d'intervention (Worden *et al.*, 2013). Autrement dit, il ne faut pas se limiter à détecter les policiers problématiques, il faut les aider à « retrouver le droit chemin ».

Les systèmes d'identification hâtive ne sont toutefois pas exempts de limites. Ainsi, l'appellation regroupe un certain nombre de systèmes qui varient en termes d'indicateurs sélectionnés, de période considérée (la plus fréquente étant « au cours de l'année précédente ») et de seuils attendus. Autrement dit, il n'existe pas à l'heure actuelle

un système unique que différentes organisations pourraient mettre en place, mais plusieurs, avec leurs forces et faiblesses respectives. L'Étude québécoise a été mise en place de façon à suivre deux des recommandations de Gullion & King (2020) : permettre un suivi des policiers (et non offrir un portrait figé dans le temps) et déterminer empiriquement les seuils adaptés aux réalités du travail. Puisque l'Étude a été mise sur pied au début de la formation d'un certain nombre d'aspirants policiers en 2019, elle ne permet pas pour l'instant d'identifier ces seuils.

La question des indicateurs de performance est aussi cruciale. Plusieurs études (voir Gullion & King (2020) pour une revue) utilisent le nombre d'utilisations de la force physique, postulant qu'il s'agit d'une mesure de mauvais travail, ce qui n'est pas cohérent avec la formation offerte à plusieurs endroits : la force est plutôt présentée comme un moyen de dernier recours qui peut être légitime s'il est bien utilisé. L'autre enjeu est que la validité des indicateurs reste à démontrer. Le cas des plaintes en déontologie illustre bien l'enjeu : au Québec, le système déontologique vise à vérifier le bien-fondé des plaintes et ensuite de permettre une résolution de l'affaire axée sur la prévention des comportements problématiques plutôt que la sanction. Par conséquent, le nombre de plaintes qui font l'objet d'une procédure judiciaire devant le Tribunal administratif de déontologie policière, pour lesquelles le Commissaire à la déontologie policière estime que les motifs de croire à une inconduite sont suffisamment forts pour justifier une citation devant le Tribunal, est très faible (pour 2023, on parle de 42 citations pour 2139 plaintes, soit environ 2% du total ; Commissaire à la déontologie policière, 2023). La question de la validité de cet indicateur reste ouverte : ces 42 citations indiquent-elles nécessairement des actes dérogatoires, puisqu'elles n'ont pas encore été jugées? À l'inverse, la participation à une conciliation, obligatoire pour la majorité des plaintes reçues, est-elle une reconnaissance du bien-fondé de la plainte? De plus, l'utilisation des plaintes comme indicateur implique nécessairement que l'incident a été signalé, qu'en est-il des comportements inappropriés qui ne sont jamais signalés?

La détection des « policiers problématiques »

Harris (2016) rappelle que la recherche indique que les comportements problématiques peuvent être liés à des facteurs dynamiques, c'est-à-dire qui varient dans le temps, comme l'expérience professionnelle. Il n'y a qu'un pas à faire pour affirmer que les comportements problématiques eux-mêmes sont dynamiques et qu'il est inutile de rechercher des causes profondes pour les expliquer. Pourtant, Harris souligne, dans une analyse de 2010, que certaines caractéristiques démographiques permettent d'identifier le petit nombre de policiers problématiques impliqués à répétition dans des interventions condamnables. L'existence de ce noyau dur de policiers problématiques justifie à elle seule les études qui visent à les identifier et à réduire le risque qu'ils font courir à la société.

L'enjeu, c'est que bien que ces policiers problématiques se distinguent de leurs collègues sous certains aspects, ils ne sont pas diamétralement différents, notamment en raison du processus de sélection et de formation des candidats, qui tend vers l'homogénéisation de ceux-ci (Faubert, 2019). Par exemple, l'adhésion à la culture policière est depuis longtemps associée aux comportements policiers, ce qui implique qu'une mesure adéquate de cette adhésion permettrait d'améliorer la compréhension des inconduites (Paoline, 2003). L'étude d'Ingram *et al.* (2018) indique toutefois que cette relation

n'est pas linéaire (qu'une plus grande adhésion ne signifie pas nécessairement une plus grande propension à l'inconduite) ni absolue (d'autres facteurs entrent en ligne de compte). Ainsi, il est hasardeux de restreindre la sélection des futurs policiers uniquement à des traits statiques qui sont effectivement associés à l'inconduite, mais dont l'effet se fait ressentir en conjonction avec des facteurs dynamiques. L'ENPQ a bien compris cette implication : l'admission au programme de formation initiale des futurs policiers se fait entre autres sur la base d'une probabilité d'inconduite et non d'une garantie d'inconduite. Cette approche ne permet pas d'éliminer le risque d'inconduite, mais de le réduire : la possibilité de faux positifs (un individu à haut risque d'inconduite qui ne commettra jamais de tels actes) et de faux négatifs (un individu à faible risque qui commet tout de même une ou plusieurs inconduites au cours de sa carrière) vient entacher la qualité du processus. Donc, la possibilité d'inconduite existe, même si sa probabilité est plus faible grâce à un tel processus de sélection. Jusqu'à preuve du contraire, il est encore possible de réduire cette probabilité, mais le risque zéro d'inconduite ne sera jamais atteint.

La pertinence d'une étude longitudinale de la question

Les trois premiers sondages de l'Étude, effectués alors que les participants étaient tous étudiants collégiaux, ont permis de recueillir les réponses de 1014 répondants, dont 511 avaient répondu aux trois vagues de collecte. Ces données ont déjà permis trois grandes constatations : d'abord, que les motivations à devenir policier ne sont pas les mêmes pour tous et que l'importance accordée à chacune peut varier au cours de la trajectoire. Dans son analyse, en continuité des travaux d'autres chercheurs (ex : Pruvost & Roharik, 2011 ; Ragnella & White, 2004 ; Richard & Pacaud, 2008), Beaucage (2022) a démontré l'existence de deux grands profils, le missionnaire et le judicieux. Les deux profils ne sont toutefois pas fixés dans le temps, dans le sens où elle a trouvé que la proportion de « missionnaires » avait passé de 50 à 60% entre les deux premières collectes. Elle a donc démontré deux éléments cruciaux : les recrues policières ne forment pas un bloc monolithique, c'est-à-dire qu'elles commencent leur formation pour des raisons diverses, et les motivations à devenir policier peuvent varier dans le temps. D'autres travaux avaient déjà démontré un processus d'homogénéisation des attitudes en cours de formation (ex : Faubert, 2019), mais l'Étude a montré que ce processus pouvait commencer dès le début de la formation.

Ensuite, l'Étude a souligné le lien entre motivations et aspirations professionnelles, ce qui n'est pas surprenant : les apprenants ont souvent des objectifs au début de toute formation, ce qui veut dire qu'il faudrait prendre en compte leur parcours avant le début de la formation si on veut influencer leurs croyances, perceptions et comportements futurs. Autrement dit, les recrues policières ne commencent pas leur trajectoire académique complètement exempte de bagage personnel, ce qu'il faut garder en tête lors de la construction des programmes. Par exemple, les personnes qui montraient un profil missionnaire étaient plus susceptibles de vouloir occuper un poste de patrouilleur-gendarme pendant plusieurs années tandis qu'elles étaient moins nombreuses à vouloir devenir techniciennes en identité judiciaire¹. Dans un contexte de pénurie de candidats à

la fonction policière, il est important de connaître les recrues les plus susceptibles d'être intéressées à poursuivre un apprentissage spécialisé ou, au contraire, à occuper des fonctions plus générales.

Enfin, l'Étude a rappelé le fait que la plupart des recrues policières sont à une étape cruciale du développement humain, la « vie adulte émergente », que les chercheurs définissent comme la période de 18 à 29 ans (Arnett, 2000). À cet âge, les individus sont plus susceptibles d'être influencés durablement et aussi sont plus réceptifs aux connaissances qui vont à l'encontre de leurs croyances. Autrement dit, cette période est idéale pour « modeler » les recrues policières en vue d'offrir aux organisations policières les candidats qui correspondent le mieux aux besoins de la société. L'envers de la médaille est que bon nombre de leurs caractéristiques, qui peuvent être liées à leurs comportements futurs, ne sont pas stabilisées et sont appelées à changer. Ainsi, près des deux tiers (64,7%) des futurs policiers de l'Étude ont rapporté un niveau de contrôle de soi en troisième année de formation au moins 10% plus ou moins élevé que celui qu'ils avaient rapporté à la première collecte, même si cette caractéristique est censée être à peu près stable dans le temps (Gottfredson & Hirshi, 1990). Ceux qu'on forme pour devenir policier changeront donc en cours de formation, tant parce qu'on les forme comme policiers que parce qu'ils se développent comme êtres humains.

Conclusion

La recherche académique tend de plus en plus à considérer l'étude des trajectoires policières en général, et celle des inconduites en particulier, comme susceptible de s'inscrire dans un cadre développemental : les policières et policiers sont des humains qui sont formés à occuper une fonction dans laquelle le jugement et la capacité analytique sont cruciaux. Or, on sait que ces deux concepts sont susceptibles de varier en fonction des caractéristiques, expériences et perceptions de ceux qui les utilisent (Kahneman, 2011). Il est crucial que les études à venir tiennent compte de cette réalité.

L'ambition de l'étude décrite plus haut est de suivre l'évolution des aspirants policiers jusqu'à l'établissement de leur carrière. Dans cette logique, les participants sont sondés de nouveau au cours de la 15^e semaine de formation à l'École nationale de police du Québec, depuis 2022. Il y a ici un changement : comme les personnes sont admises à l'ENPQ en fonction de plusieurs critères autres que le collège d'étude, chaque cohorte d'aspirants-policiers de l'ENPQ comporte un certain nombre de « non-participants » aux trois premières collectes (en moyenne, autour de 60% des répondants à l'ENPQ). Afin d'assurer l'anonymat et la confidentialité des répondants de l'Étude, autant les « participants » que les « non-participants » aux premières collectes sont alors sondés, résultant en la création d'un deuxième échantillon de répondants pour lesquels, par définition, il n'existe pas de données longitudinales préalables à l'ENPQ. Cet échantillon est de taille considérable et sera intégré aux collectes subséquentes. Autrement dit, si les trois premières collectes de l'Étude ont permis de sonder plus de mille candidats, la quatrième collecte comptera à terme plus de 2000 participants, dont plus de la moitié en sera à sa première participation.

Il est aussi prévu, dans les prochaines collectes de données – qui auront lieu alors que les participants auront intégré la fonction policière –, d'inclure des indicateurs comportementaux, comme le recours à la force et les promotions professionnelles, afin de voir si la dynamique des trajectoires professionnelles est liée aux caractéris-

¹ Au Québec, la grande majorité des techniciens en identité judiciaire sont policiers et peuvent faire appel, si besoin, aux experts du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)

tiques mesurées au début du parcours. Des mesures de soutien social et de fatigue, de compassion seront également intégrées à l'Étude dès le passage à l'ENPQ afin d'identifier les moments charnières de la carrière policière. Par exemple, Emeriau-Farges *et al.* (2019) ont montré que le niveau de bien-être psychologique des policiers pouvait varier au cours de la carrière, sans pour autant déterminer l'ensemble des facteurs pouvant avoir un impact. Bref, l'Étude vise à produire des résultats de recherche qui répondent mieux aux critiques soulevées, entre autres, par Harris (2016).

Worden, R.E., Kim, M., Harris, C.J., Pratte, M.A., Dorn, S.E. & Hyland, S.S. (2013). Intervention with problem officers: an outcome evaluation of an EIS intervention. *Criminal Justice and Behavior*, 40(4), 409–437.

Références

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Beaucage, M.-E. (2022). *Les trajectoires professionnelles des policiers du Québec : Étude des motivations à devenir policier*. Rapport de stage de maîtrise, École de Criminologie, Université de Montréal.
- Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (1991). *Conduite en dehors des heures de service*. Document de recherche 7, Ottawa : Gendarmerie royale du Canada.
- Emeriau-Farges, C., Deschênes, A.-A. & Dussault, M. (2019). Emotional self-efficacy and psychological health of police officers. *Policing: An International Journal*, 42(4), 598–610.
- 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, École de criminologie, Université de Montréal.
- Gottfredson, M.R. & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford : Stanford University Press.
- Gullion, C.L. & King, W.R. (2020). Early intervention systems for police: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 43(4), 643–658.
- Harris, C. (2016). Towards a career view of police misconduct. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 219–228.
- Ingram, J.R., Terrill, W. & Paoline, E.A. III (2018). Police culture and officer behavior: Application of a multilevel framework. *Criminology*, 56(4), 780–811.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York : Farrar, Straus and Giroux.
- Paoline, E.A. III (2003). Shedding light on police culture: An examination of officers' occupational attitudes. *Police Quarterly*, 7(2), 205–236.
- Pruvost, G. et Roharik, I. (2011). Comment devient-on policier ? 1982–2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles. *Déviance et Société*, 35(3), 281–312.
- Raganella, A.J. et White, M.D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32, 501– 513.
- Richard, É. et Pacaud, M.-C. (2008). *Perception du travail policier : le point de vue d'étudiants en TP. Rapport de recherche PREP*. Saint-Augustin-de-Desmaures, Campus Notre-Dame-de-Foy.