

## **INFORMATION TO USERS**

**This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.**

**The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.**

**In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.**

**Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps.**

**Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.**

**Bell & Howell Information and Learning  
300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA  
800-521-0600**

**UMI<sup>®</sup>**





**Université d'Ottawa • University of Ottawa**



**Le stress chez les policières et policiers : qu'en est-il lorsque le  
conjoint(e) occupe la même profession?  
Étude exploratoire**

 **Éric Lamarche**

0000848701

Thèse présentée au Département de criminologie  
de l'Université d'Ottawa en complément des  
exigences de la maîtrise ès arts (M.A.)

Février 2000



**National Library  
of Canada**

**Acquisitions and  
Bibliographic Services**

**395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada**

**Bibliothèque nationale  
du Canada**

**Acquisitions et  
services bibliographiques**

**395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada**

*Your file Votre référence*

*Our file Notre référence*

**The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.**

**The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.**

**L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.**

**L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.**

**0-612-52302-0**

**Canada**

**À la mémoire d'un collègue de classe  
et surtout d'un ami,  
Patrick Lachance (1970-1999)**

## Remerciements

L'accomplissement d'un tel projet ne se fait pas sans le support, l'amour et l'amitié de plusieurs personnes. Dans mon cas, ces personnes sont nombreuses et je tiens à les remercier du fond du cœur. C'est au début de mes études de premier cycle que cette enseignante m'a complètement émerveillé. Elle a dès lors su captiver mon attention par son excellente pédagogie, son perfectionnisme et sa disponibilité. J'ai tout de suite su que dans l'éventualité d'une thèse, Line Beauchesne était la personne à aller consulter. Merci chère directrice pour tes conseils, ta discipline, tes encouragements, et ta grande disponibilité. Je dois aussi une fière chandelle aux corps de police municipaux de Laval, Montréal et Deux-Montagnes représentés par M. John Alexander Green et M. Michel Beauchemin. Merci beaucoup à Patrick Lachance, Jean-François Cauchie, Serge Laliberté et Gilbert Desjardins qui ont facilité à leur manière la réalisation de ce projet. Un merci tout spécial à Stéphane, mon ami de toujours à qui j'ai souvent demandé conseil et avec qui j'ai oublié quelques instants les dates limites et les échéanciers serrés. Merci surtout à mes parents, mes amours Marcel et Ginette qui, avec leur support financier, leur amour et leurs encouragements ont grandement contribué à être ce que je suis aujourd'hui. J'aimerais aussi remercier ma petite sœur Julie, son conjoint Pascal et ma belle-famille pour les petits soupers « relax » qui m'ont permis de souffler un peu.

Enfin, merci à toi chère Audrey pour la patience que tu as su démontrer lors des moments de frustration et de «stress ». Merci pour le support et l'amitié que tu m'offres toujours sans condition. Merci mon bel amour pour la tendresse de tes mots et la chaleur de ton amour qui sont la nourriture de mon âme.

*Le danger le plus sournois est celui des mots  
qui suscitent dans notre esprit de fausses  
essences et qui peuplent l'histoire d'universaux  
qui n'existent pas. (Paul Veyne)*

## Résumé

Dans les études sur les divers milieux de travail, le stress professionnel occupe de plus en plus de place ces dernières années. Des études se font tant en amont (sources du stress) qu'en aval (gestion du stress). Notre réflexion porte essentiellement sur la gestion du stress. Nous nous sommes demandés plus précisément si le fait d'avoir un-e conjoint-e occupant la même profession, en l'occurrence ici la profession policière, pouvait aider ou, au contraire, desservir la gestion du stress professionnel.

Si la littérature abonde en ce qui a trait au stress professionnel et même au stress policier, il y a très peu d'études en ce qui concerne les particularités de la gestion du stress par des conjoints occupant la même profession, et elles se comptent sur les doigts quand il est question des couples policiers. Cette situation de couple policier n'est pourtant pas une réalité marginale dans la mesure où l'on sait que la moitié des policières ont un conjoint dans la profession. Le peu de littérature mis à notre disposition nous a dès lors encouragé à rencontrer les couples policiers sur le terrain afin de voir comment ils définissaient et géraient leur « stress ». Cette gestion se faisait-elle à deux ? Une profession similaire pouvait-elle aider la gestion de ce « stress » ? Si la littérature était timide par rapport à notre travail empirique, elle n'en permit pas moins de reprendre certaines typologies jugées *après coup* très fécondes sur la gestion du stress en couple policier, certes, mais aussi sur les sources de stress liées à des logiques de productivité, des logiques organisationnelles ou encore à des contraintes administratives.

Nos entretiens, quant à eux, nous ont montré combien le fait d'avoir un conjoint dans la même profession (la profession policière) pouvait être perçu tantôt positivement

(évacuation du stress relié aux pratiques du métier ainsi qu'à la perception négative de leur profession par les médias et les citoyens, etc.), tantôt négativement (coordination de la vie sociale et de la vie familiale, horaires rotatifs différents, etc.). Le conjoint dans la même profession pouvait même amplifier ce stress et ce, particulièrement chez les policières qui vivaient des stress liés aux obstacles provenant des difficultés d'insertion dans une culture policière qui reste profondément masculine. En fait, il s'agit là du constat particulièrement troublant de notre recherche qui, dans des recherches ultérieures, mériterait certainement des explorations plus approfondies.

## Table des matières

<b>Introduction</b>	1
<b>Chapitre I : Revue de littérature</b>	8
1.1 Le stress	9
1.2 Le stress professionnel	11
1.3 Le stress en milieu policier	15
1.4 Étapes du cheminement de carrière et stress professionnel	20
1.5 Le stress chez la policière	26
1.6 Le couple policier et le stress	31
<b>Chapitre II : Méthodologie</b>	37
2.1 Type d'approche	38
2.2 Source des données	40
2.3 Échantillon	42
2.4 Collecte des données en entrevue	46
<b>Chapitre III : Présentation des résultats et analyse</b>	52
3.1 L'apport du conjoint(e) dans le vécu du stress au niveau des relations de travail et plus généralement, du cheminement de carrière	55
3.2 Le stress lié à la structure hiérarchique de la police	57
3.2.1. Le vécu de ce stress	57
3.2.2. L'apport du conjoint	62
3.3 Le stress lié à l'image de leur profession	65
3.3.1 Le vécu de ce stress	65
3.3.2 L'apport du conjoint	69
3.4 Le stress lié à l'organisation du travail et stress personnel	71
3.5 Le stress lié à la peur du danger	77
3.5.1 Le vécu de ce stress	77
3.5.2 L'apport du conjoint	79
3.6 Le stress et le harcèlement sexiste	82
3.6.1 Le vécu de ce stress	82
3.6.2 L'apport du conjoint	89
3.7 La policière et le harcèlement sexuel	91
3.7.1 Le vécu de ce stress	91
3.8 Homosexualité dans la police et stress	93

<b>Conclusion</b>	97
<b>Bibliographie</b>	101
<b>Annexes</b>	

## Liste des dessins et tableaux

<b>No.</b>	<b>Description</b>	<b>Page</b>
Fig. 1	Le stress selon Selye (1978) : <i>Eustress / Distress / Hypostress / Hiperstress</i>	10
Tab 1.	Les étapes de cheminement de carrière	25
Tab 2.	Les agents stressant : différence entre les sexes selon Bartol (1992)	28

# **Introduction**

Comme le titre de notre recherche l'indique, notre problématique s'intéresse à la gestion du stress (qui restera à définir ou, plus modestement, à circonscrire) par les couples policiers. Nous nous demanderons plus précisément si le fait d'avoir un-e conjoint-e occupant la même profession, en l'occurrence ici la profession policière, peut aider ou, au contraire, desservir la gestion de ce stress.

Pourquoi s'interroger sur une telle problématique ? Dans une société comme la nôtre, où la production est privilégiée, la performance de l'employé au travail a son importance; l'employeur craint l'absentéisme, le désengagement et les troubles physiques et mentaux chez les employés, particulièrement dans les milieux de travail où ceux-ci ne sont pas aisément remplacés lors de performances inadéquates, ou encore lorsque l'employeur assume une partie des coûts liés à ces problèmes. La conciliation de cet objectif de productivité de la part de l'employeur avec la recherche par l'employé d'un sentiment de bien-être personnel, d'utilité, d'appartenance et de valorisation au travail, n'est pas toujours aisée. C'est à cette asymétrie entre les besoins de l'employeur et ceux de l'employé que les chercheurs attribuent la majorité des causes de stress professionnel .

Quoique relativement nouveau, le concept de stress professionnel suscite un intérêt croissant chez les chercheurs (Arsenault et Dolan, 1983; Cartwright et Cooper, 1997; Cooper et Payne, 1988; Fortin et Boucher, 1998). Ceux-ci s'accordent généralement pour en catégoriser les sources sous six rubriques générales. Les sources de stress peuvent ainsi être liées à l'emploi, au rôle de l'individu dans l'organisation, aux relations avec les collègues, au développement de la carrière, à la structure organisationnelle ou encore au climat de travail. On y ajoutera également l'interaction entre ces stress professionnels et les

tensions familiales qui peuvent en résulter; ces dernières pouvant, à leur tour, se répercuter en sources de stress au travail.

Qu'en est-il du stress en milieu policier ? Le stress en milieu policier a fait l'objet de plusieurs études en criminologie, en sociologie et surtout en psychologie; études dans lesquelles on classe généralement les agents stressants selon quatre sources : les sources d'ordre organisationnel et administratif (abondance de rapports à remplir, soutien administratif insuffisant, hiérarchie basée sur le modèle militaire sans communication réelle, mauvaise supervision, etc.), les agents stressants inhérents aux attentes du policier en regard de la réalité des pratiques (conflits de rôle, ennui et inactivité, crainte du danger, etc.), les agents stressants externes liés aux agences avec lesquels les milieux policiers font affaire, et principalement le système judiciaire (par exemple, leur sentiment de frustration face aux exigences du système judiciaire et leur perception des décisions de sentence jugées trop clémentes, l'heure où ils sont appelés à témoigner, etc.), et enfin, les agents stressants liés à l'image négative qu'on leur renvoie, que cela concerne des expériences d'individus en particulier, ou encore que cela soit relié à l'image négative de la profession, particulièrement en provenance des médias. Ces agents stressants peuvent gagner en intensité et se répercuter dans la vie amoureuse, sociale et familiale du policier conduisant ainsi plus aisément à des *burnout*, des suicides, des abus de drogues ou encore des difficultés conjugales.

Les risques de ces conséquences, toutefois, ne sont pas les mêmes selon l'étape de la carrière du policier. Les recherches s'entendent pour diviser en quatre périodes les capacités de s'adapter au stress, selon l'évolution professionnelle du policier. La première est la période d'alarme, où les policiers sont confrontés à la réalité du métier et connaissent

leur premier contact avec les agents stressants. La seconde est la période de désenchantement, où les agents stressants sont vécus au maximum. Suit ensuite une période dite de personnalisation où il y a détachement progressif de la profession, et donc de l'intensité du vécu de ces agents stressants. Enfin, à l'approche de la retraite, on considère cette période comme celle où le policier est le moins susceptible d'être atteint par ces agents stressants.

Plus récemment, les études ont également identifié des différences dans le vécu de ce stress chez les hommes et les femmes qui découlent du fait que les valeurs privilégiées dans un emploi diffèrent chez les hommes et les femmes.

Ces dernières accordent plus d'importance que les hommes au climat des relations de travail et à l'estime de leurs collègues et superviseurs. Les hommes accordent plus d'importance que les femmes au salaire, à leur statut dans l'emploi et au prestige que cet emploi leur donne dans la communauté. [...] Lors de l'entrée en fonction, les recrues masculines vivent mieux que les femmes les relations de travail du milieu policier. Toutefois, ils vivent plus difficilement la réalité des pratiques, bien différentes de la mythique masculine traditionnelle de la profession. Ces recrues vivent également plus difficilement la perte de prestige de la profession et les critiques contre les policiers. Enfin, les changements organisationnels vers le communautaire qui s'opèrent à l'heure actuelle créent plus de stress chez les policiers. À l'inverse des hommes, les femmes s'adaptent mieux à leur travail et aux changements en cours, mais moins au milieu policier. Elles vivent plus difficilement les problèmes liés au climat de travail, ou encore les évaluations négatives de leur performance par leurs collègues et superviseurs. Enfin, il y a tout le stress lié à la difficile combinaison travail / famille (Beauchesne, 1999 : 6-7).

En effet, il y a des agents stressants propres à la réalité des femmes : la difficile conciliation travail / famille, de même que des conditions de travail qui les pénalisent encore professionnellement, situations découlant tant d'une culture masculine du monde du travail que de déséquilibres sexistes dans les couples (Beauchesne :1999). De plus, lorsque

les policières œuvrent dans un milieu de travail traditionnellement masculin. s'ajoutent avec plus d'intensité le harcèlement sexiste et sexuel au travail. Le harcèlement sexiste est le fait d'attaques, de critiques ou de moqueries tirant leur origine du sexe de la victime. Pour sa part, le harcèlement sexuel implique une notion d'agression, induit le fait de se comporter d'une manière menaçante, et a comme objet la sexualité de la personne, son orientation sexuelle et même la sécurité et le bien-être de la personne elle-même<sup>1</sup>. Les études indiquent que les policières en sont victimes, surtout le harcèlement sexiste. Ce sont d'ailleurs ces éléments, propres au vécu des policières au travail, et non pas les exigences de la profession, qui amènent ces dernières à quitter la profession plus que les hommes (Beauchesne, 1999; Seagrave, 1995 et Walker, 1993). Cela indique l'intensité de ces agents stressants chez de nombreuses policières.

Cependant, la littérature reste presque totalement muette sur les éventuelles particularités du stress vécu par un policier ou une policière ayant comme conjoint-e un-e autre policier ou policière. Cela n'est pourtant pas une réalité marginale, du moins chez les policières, dont la moitié ont un conjoint dans la profession (Linden : 1984; Travail Non-Traditionnel :1988; Walker : 1993). Mais pourquoi donc ces couples semblent de plus en plus nombreux ? À ce sujet, Beauchesne (1999 : 112) explique que « L'organisation du travail et la culture professionnelle combinées au fait que les policiers arrivent relativement jeunes dans la police contribuent effectivement à la naissance de romances au travail; le fait que plus de la moitié des policières ont pour conjoint un policier en témoigne ». Cela

---

<sup>1</sup> Voir les articles 264, 271, 272 et 273 du Code Criminel Canadien.

amène à croire que le nombre de couples policiers sera de plus en plus nombreux avec l'embauche croissante de policières.

Dans cette thèse, ce qui nous intéresse est donc d'explorer ce domaine relativement vierge du stress chez les couples professionnels dans la police; nous voulons voir si le policier ou la policière a le sentiment qu'une telle relation améliore sa gestion du stress ou, au contraire, la diminue. À noter qu'il ne s'agit pas dans cette étude d'évaluer la réalité des facteurs de stress dans les pratiques professionnelles de ces policiers; il nous suffit qu'ils ou elles perçoivent une situation donnée en tant qu'agent stressant pour que cela devienne pertinent à notre thèse, car notre intérêt est dans leur perception du vécu de ce stress en lien avec leur situation conjugale et professionnelle.

Ainsi, nous espérons, par cette recherche exploratoire, identifier certains éléments propres à cette situation qui, communiqués aux gestionnaires de la police, permettraient leur prise en compte pour les diminuer, ou encore qui, intégrés à la formation policière, rendraient les recrues plus alertes à ce type de situation.

Pour mener à terme cette recherche, nous ferons, dans le premier chapitre, une revue de littérature afin d'identifier plus précisément les différents facteurs de stress professionnel. Nous insisterons à cet égard sur les particularités du stress en milieu policier. Seront également incluses les études sur les facteurs de stress propres aux femmes au travail, particulièrement en milieu traditionnellement masculin. Cela nous amènera à mieux identifier les facteurs de stress chez les policières. Enfin, nous décrirons les particularités du vécu du stress, selon les étapes de la carrière et le sexe. Le deuxième chapitre sera la présentation de notre méthodologie de recherche, où nous justifierons la méthode choisie en fonction de notre objet d'étude. Nous présenterons aussi notre échantillon et les consignes

choisies en fonction des facteurs jugés les plus pertinents à notre étude. Le chapitre III servira à la fois à la présentation des données recueillies et à leur analyse. Finalement, la conclusion résumera notre démarche pour laisser entrevoir une ouverture vers de prochaines recherches.

# **Chapitre I**

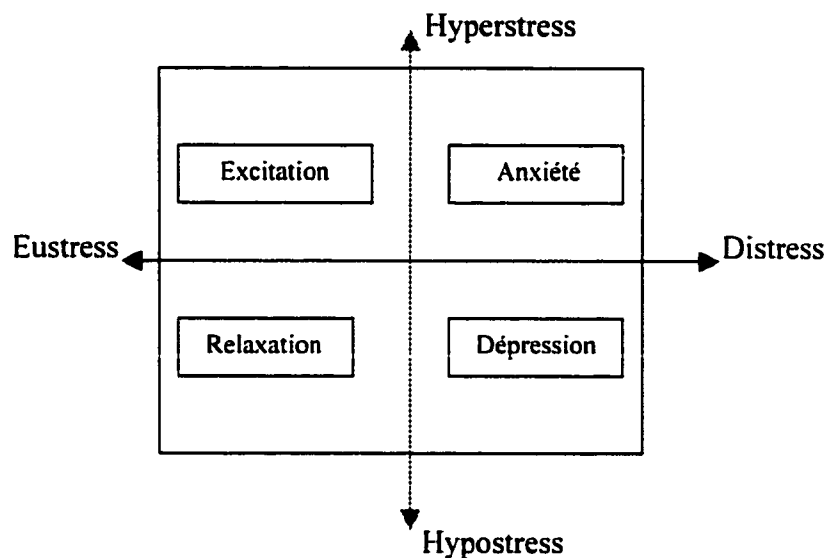
## **Revue de littérature**

## 1.1 Le stress

Le stress est présent dans la vie de tous les jours car l'individu est continuellement invité à s'adapter à diverses situations. Ce n'est donc pas un phénomène cyclique, mais plutôt constant. En fait, la libération complète d'un individu au stress n'est possible qu'à la mort de celui-ci. Chaque individu possède ainsi ses propres mécanismes d'adaptation au stress, mais également ses limites d'adaptation. C'est d'ailleurs en regard de ces limites que peuvent survenir certains problèmes avec les répercussions d'un stress quelconque. Autrement dit, c'est lorsqu'un individu ne peut adéquatement s'adapter au stress qu'il est possible que ce dernier devienne néfaste.

Afin de bien cerner cette problématique, Stansfield (1996), en s'appuyant en grande partie sur les travaux de Hans Selye (1978), retient deux facteurs : la relativité du stress et son intensité. Cette relativité signifie que l'exigence d'adaptation dépend d'abord des perceptions par chacun de la situation, perception que Selye divise en deux catégories : « eustress » (bon stress) et « distress » (détresse). Quant à l'intensité du stress, Selye la qualifiera à basse intensité « d'hypostress », et « d'hyperstress » à haute intensité. C'est par cette catégorisation qu'il identifie les stressseurs nocifs des autres sources de stress. Par exemple, un stress catégorisé comme *eustress / hyperstress* sera relié à une excitation, une exaltation. De ce fait, un stress catégorisé comme *distress / hypostress* aurait un effet dépressif. La combinaison *distress / hyperstress* générerait de l'anxiété et finalement, la combinaison *eustress / hypostress* aurait un effet relaxant.

Fig.1



(Source : Stansfield, 1996 : 179)

Cette catégorisation est très utile dans la mesure où elle nous permet de bien comprendre que le stress se manifeste de différentes façons et à différentes intensités, sans être toujours négatif.

L'impact de ce stress sera lui aussi très différent d'un individu à l'autre. De nombreuses recherches se sont penchées sur les répercussions possibles du stress lorsqu'il devient négatif pour l'individu, répercussions qui sont généralement classées sous trois grands thèmes : les répercussions physiologiques, psychologiques et comportementales (Blau et Wiley, 1994; Bull et al., 1983; Kurke et al., 1995; Parker et al., 1989; Stansfield, 1996; Violanti et al., 1996).

Les répercussions physiologiques peuvent être des maux de tête, des ulcères, l'augmentation de la pression sanguine, du rythme cardiaque, de la respiration et finalement, la crise cardiaque. En fait, les problèmes de santé les plus souvent associés au stress sont les maladies coronariennes (Bull et al., 1983). Pour leur part, les répercussions

psychologiques peuvent être un plus grand sentiment d'isolement, d'ennui, le négativisme, les trous de mémoire, un mauvais sens de jugement et une confusion quant à son rôle. L'irritabilité, le sentiment de persécution, l'incapacité à prendre des décisions et la difficulté liée à la négociation de nouvelles situations sont aussi des répercussions psychologiques possibles. Quant aux répercussions comportementales, elles comprennent les changements drastiques dans les habitudes de vie du stressé. l'usage abusif d'alcool ou autres drogues, une performance au travail à la baisse, une possible baisse d'implication sociale, la fuite des responsabilités, l'indifférence, la perte de créativité et un absentéisme accru au travail. Finalement, le stressé peut aussi être beaucoup plus sujet aux accidents, aux maladies mentales et au suicide (Bull et al. : 1983).

Rappelons que ces possibles répercussions du stress varient selon la capacité de l'individu à le gérer, mais aussi selon la durée et l'intensité des pressions exercées par les agents stressants sur l'individu. C'est en considération de ces deux derniers éléments que certains milieux furent analysés, dont les milieux de travail, pour identifier les sources de stress propres à ces milieux dont les répercussions furent qualifiées de stress professionnel.

## **1.2 Le stress professionnel**

La relation entre les faits objectifs, l'environnement de travail et la perception subjective que les sujets en ont, constitue la principale difficulté des études sur le stress professionnel :

Alors que, d'une part, on espère objectiver les composantes de l'environnement psycho-social qui ont des conséquences « stressantes » sur les individus, il faut, d'autre part, utiliser une approche subjective où les caractéristiques propres des individus, leurs perceptions et leurs

réactions, en un mot, leur idiosyncrasie, joue un rôle crucial dans la chaîne étiologique (Arsenault et Dolan, 1983 : 11).

À cet égard, il n'est pas étonnant que les deux principales mesures pour identifier les facteurs du stress professionnel dans un milieu donné soient le degré de satisfaction au travail et l'intensité de la réaction de l'individu à certains éléments de son milieu. La littérature offre différentes catégories d'agents stressants ou encore différentes typologies des éléments du milieu perçus comme stressants (Cooper et Marshall, 1976; Quick et Quick, 1984; Schuler, 1982). Dans le cadre de cette recherche, nous utiliserons les six grandes catégories d'agents stressants déjà évoqués (Arsenault et Dolan, 1983; Cartwright et Cooper, 1997; Cooper et Payne, 1988), soit les sources de stress intrinsèques à l'emploi, liées au rôle du sujet dans l'organisation, aux relations de travail, à la progression de la carrière, à la structure organisationnelle et finalement, à l'interaction de ces facteurs avec des facteurs non-professionnels.

Le stress intrinsèque à l'emploi. Celui-ci comprend les stress liés aux piètres conditions physiques de travail (détérioration des lieux, mauvaise qualité de l'air, surpeuplement, manque d'intimité, haute densité de bruit / vibrations, températures extrêmes, etc.), les quarts de travail par roulement, le sur-temps, le voyage, l'adaptation constante à de nouvelles technologies, ou encore une quantité de travail trop lourde ou trop légère.

Le stress relié au rôle dans l'organisation. Divers auteurs (Arsenault et Dolan, 1983; Cartwright et Cooper, 1997; Cooper et Payne, 1988) retiennent trois problèmes

possibles pouvant survenir quant au rôle de l'individu à l'intérieur de l'organisation, soit l'ambiguïté du rôle, les conflits de rôles et la lourdeur des responsabilités reliée à un rôle. En d'autres termes, si l'individu ne sait pas clairement quels sont les objectifs à atteindre, si les demandes reliées à son rôle vont à l'encontre de ses valeurs, ou encore si le niveau de responsabilité est trop grand pour ses capacités, il y a de fortes chances que ce dernier subisse du stress :

Les caractéristiques du rôle figurent parmi les facteurs les plus étudiés en stress au travail. Les conflits et l'ambiguïté des rôles, les rôles surchargés ou, au contraire « sous-chargés » sont les aspects les plus fréquemment cités comme générateurs de signes de stress et de diverses maladies (Arsenault et Dolan, 1983 :33).

À titre d'exemple, Cartwright et Cooper (1997), de même que Cooper et Payne (1988), insistent tout particulièrement sur les problèmes qu'ont les organisations à distinguer un employé productif d'un bon meneur d'hommes. Selon eux, les deux ne vont pas nécessairement ensemble.

Le stress relié aux relations de travail. Les mauvaises relations de travail avec les supérieurs, avec les subordonnés et les collègues peuvent aussi ajouter au stress de l'individu, et particulièrement si cela se surimpose à d'autres sources de stress.

Le stress lié à la progression de la carrière. Cartwright et Cooper (1997) relient ce stress aux éléments suivants pour en analyser la teneur : une sécurité d'emploi difficile à obtenir, la peur de perdre son emploi, l'obsolescence de sa personne et la peur de la retraite perçue comme la fin d'une période où l'individu est socialement utile et productif. Cooper

et Payne (1988), quant à eux, analysent cette rubrique selon l'évolution chronologique de la carrière de l'individu (début, développement, maintien et fin de carrière) et ce, en vue de découper les différentes phases du vécu de stress au travail :

Although taxonomies of work stressors usually include a career development cluster and there is a large body of career research, work stress researchers have not paid much attention to career development factors. We have organized the writing in this area in terms of career stage beginning with work stressors associated with starting a managerial or professional career and concluding with an examination of work stressors at the conclusion of a career (Cooper et Payne, 1988 :86).

Pour ces auteurs, le choc de la réalité des pratiques au travail sera un facteur de stress beaucoup plus important en début de carrière, tandis que les sentiments de dépendance et d'inutilité auront plus d'impact à l'aube de la retraite de l'individu.

L'organisation du travail. Le stress lié à l'organisation du travail «risque de se manifester lorsque l'individu se sent à l'extérieur du cercle décisionnel, laissant l'impression que ce dernier ne participe pas au succès de l'entreprise» (Cartwright et Cooper, 1997 : 21).

Interaction du stress au travail et hors travail. Tous les facteurs cités précédemment gagneront en intensité s'ils se répercutent en milieu familial, créant des tensions qui, à leur tour, viennent accroître le stress en milieu de travail. Pour les femmes, cette situation se greffe aussi souvent à la difficile gestion de la double tâche : d'une part travailler à l'extérieur du domicile et d'autre part, s'occuper des tâches ménagères, des enfants, etc. « Dual career culture creates problems especially for women, because they are expected by

men to work the 'double shift', pursue a job, and manage the home » (Cartwright et Cooper, 1997 : 21).

Regardons maintenant comment ces éléments se rattachent à la littérature sur le stress en milieu policier.

### **1.3 Le stress en milieu policier**

Il nous suffit de faire un bref survol de la littérature pour tout de suite constater l'énorme quantité de documents publiés sur le stress policier. Certains auteurs tels Blau et Wiley (1994), ou L'Huilier (1987) vont seulement élaborer sur certains agents stressants particuliers comme par exemple les quarts de travail par périodes de roulement, ou encore la perception du danger potentiel. Stansfield (1996), pour sa part, en dénote quatre : les facteurs organisationnels, les facteurs externes, principalement en provenance du système de justice criminelle, la perception négative du public et les facteurs intrinsèques à l'emploi de policier. D'autres auteurs, tels Kurke et Scrivnes (1995) proposent pour leur part quatre grandes catégories de stress : les stress « intragroupes », les stress organisationnels, interpersonnels et individuels. C'est cependant l'ouvrage de Seagrave (1997) qui nous est apparu le plus complet sur ce thème, dans la mesure où ses catégories de stress policier englobent l'ensemble des agents stressants répertoriés par notre revue de littérature, tant sur le stress en général que sur le stress dans la police. Ses quatre catégories d'agents stressants sont les agents stressants d'origine organisationnelle et administrative, les agents stressants externes, les agents stressants inhérents à l'emploi et les stress individuels.

Les agents stressants d'origine organisationnelle et administrative. Dans cette catégorie entrent une formation inadéquate, une supervision à saveur paramilitaire laissant peu de place à l'initiative personnelle et au bon jugement ainsi que les salaires jugés insatisfaisants. Nous retrouvons également les conséquences internes issues de plaintes des citoyens (enquêtes, etc.), l'abondance de rapports à remplir, les programmes inadéquats de développement de carrière et le peu de récompenses ou de systèmes d'émulation pour le travail bien fait. S'y insèrent aussi les agents stressants reliés à une bureaucratie jugée trop lourde, à la nature hiérarchique de l'organisation (où il est difficile d'établir une relation saine et productive entre les policiers et les supérieurs) ou encore au manque d'opportunités créatrices.

Les agents stressants externes. Cette catégorie réfère aux agents stressants trouvant leur origine dans les interactions entre le policier et son environnement, et surtout avec le système judiciaire. Que l'on parle en effet de tensions liées aux horaires de la cour et au fait d'avoir à témoigner, qu'on évoque celles liées à la perception de la justice (pouvoir discrétionnaire limité, légèreté des sentences ou encore inefficacité des sanctions réhabilitatrices) ou encore qu'on rappelle celles liées au manque de considération des juges à leur égard, tous ces agents stressants font partie de cette catégorie. On pourrait aussi y inclure les agents stressants reliés tant à la perception d'un manque de coopération des citoyens qu'à l'image négative de la police dans les médias.

Les agents stressants liés à l'emploi. Seagrave (1997) fait référence ici aux stress issus de la fragmentation des tâches, des responsabilités perçues comme trop grandes ou

trop faibles et aux conflits de rôles : « les policiers vivent certains problèmes lorsqu'il est question de définir leur mandat et leur rôle dans la société. Le problème fondamental est d'ailleurs le débat autour duquel ils sont soit des justiciers devant appliquer la loi ou des travailleurs sociaux au service de la population »<sup>2</sup> (Seagrave, 1997 : 167). Les quarts de travail par périodes de roulement (*shift work*), les heures de travail irrégulières, la perception d'intervenir seulement dans des situations problèmes, l'ennui, les périodes d'inactivité, la perception de leur métier comme étant à haut risque, ce qui génère la peur du danger, sont aussi des stress inclus dans cette catégorie. Ce dernier élément a retenu plus que tout autre l'attention des recherches sur le stress policier (L'Huilier, 1987; Stansfield, 1996) car « les policiers ont le sentiment d'être exposés au danger, aux violences volontaires et involontaires. Conjuguée à cette première idée, la notion d'imprévisibilité va en renforcer les effets » (L'Huilier, 1987 : 142).

Le peu d'extériorisation du stress en renforce également les effets négatifs. Violanti (1996) va même jusqu'à suggérer que certains groupes de métiers comme la police n'ont pas tendance à réagir sainement au stress psychologique et utilisent éventuellement de mauvais mécanismes de défense. Ce dernier (1996 : 41) « found that police officers primarily turned to two types of coping when confronted with stress : 'escape avoidance' and 'distancing'. Escape avoidance involves avoidance of people and the use of alcohol or drugs, and distancing involves emotional escape from the situation ».

Cette peur du danger potentiel, jumelé au peu d'extériorisation de ce stress en dehors du milieu policier, rend davantage les policiers prisonniers de ce stress :

---

<sup>2</sup> Notre traduction.

Law enforcement officers are always under public scrutiny, and they rarely have the opportunity to openly express their feelings to the press, to the general public, to neighbors, or to internalize some of their strongest emotions. Consequently, police officers tend to suffer the well known psychological effects of excessive internalization (Blau et Wiley, 1994 : 190).

Les stress individuels. Si le stress est extériorisé à la maison, il risque de provoquer des tensions familiales qui seront à leur tour des sources de stress que le policier ramènera au travail. Dans la littérature, les tensions familiales ne sont pas toujours inscrites comme une catégorie en soi dans le stress professionnel. Si celles-ci sont parfois associées aux conséquences du stress policier, on tient peu compte du fait que ces tensions peuvent être à leur tour génératrices de stress au travail. Parker et al. (1989), par exemple, classent les tensions familiales comme une conséquence du stress policier au même titre que l'alcoolisme et la toxicomanie, constatant le taux de divorce anormalement élevé chez les policiers. Dans la mesure où les tensions familiales peuvent à leur tour avoir un impact sur le travail policier et la performance au travail, plusieurs auteurs, dont Kurke et Scrivnes (1995) et Seagrave (1997), reconnaissant les données sur le taux de divorce et les multiples tensions familiales issues du stress projeté à la maison, ont préféré inscrire celles-ci comme faisant partie d'une catégorie de stress propre, complétant ainsi les trois premières.

En passant en revue la littérature sur le stress policier et le stress professionnel en général, nous constatons que plusieurs agents stressants que l'on croit propres au métier de policier ne sont pas particuliers à cette profession. Prenons par exemple le caractère dangereux de leur métier. D'autres métiers comme pompier et mineur sont réputés aussi

dangereux sinon plus que celui de policier. La particularité du stress en milieu policier vient en fait de la perception de l'imprévisibilité du danger dans la profession, de son intériorisation comme une menace constante, et du peu d'extériorisation de ce stress. Ainsi, peu importe la réalité des dangers de cette profession, en ce qui a trait au stress, ce sont les perceptions qui ont un important rôle à jouer pour déterminer leur intensité plus ou moins grande. Et cette croyance en une menace constante est d'autant plus intense dans la police qu'elle

permet du même coup une valorisation de la fonction. Il [le danger] participe à la représentation virile de la profession, dont l'image la plus caricaturale est celle du « cow-boy » dont on trouve quelques spécimens dans différents services [...] Deux raisons peuvent être données : d'une part, la représentation idéale du policier sans faiblesse qui pèse sur ces fonctionnaires. Il s'agit d'un métier d'homme où les émotions ont peu de place et où il faut faire preuve de courage. D'autre part, la nécessité de maintenir un degré minimum de cohésion et de confiance entre les membres d'une même équipe de travail. Si l'un d'eux s'aventurait à exprimer sa peur devant une situation, il s'exposerait à la méfiance des autres lorsque ces occasions se produiraient (L'Huilier, 1987 :150).

Ce dernier exemple permet de mettre en valeur le fait que la culture professionnelle, en venant renforcer certaines attentes à l'égard du travail et certaines mythiques de la profession, peut renforcer certains agents stressants. En fait, que ce soit les rapports à remplir, les périodes d'inactivité, la bureaucratie, les interactions avec le système judiciaire et les réactions à l'image négative de la police renvoyée par le public et les médias, sans oublier les situations de crise où certaines circonstances traumatisantes peuvent mettre en danger le bien-être émotif et psychologique d'un policier, tous ces facteurs sont des éléments qui seront vécus plus ou moins positivement selon, entre autres, ce qui est valorisé dans la culture professionnelle (Seagrave, 1997).

Il est donc exact de dire que mis à part quelques stress particuliers, le métier de policier comporte les mêmes agents stressants que bien d'autres métiers. Mais c'est souvent à travers la compréhension de la culture policière que s'éclaire le fait que certains de ces stress sont particulièrement soutenus et vécus intensément, portant un plus grand potentiel de conséquences négatives.

Cette intensité variera également selon les étapes de la carrière, de même que selon le profil policier en lien avec sa carrière qui produira une plus ou moins grande vulnérabilité au stress.

#### **1.4 Étapes du cheminement de carrière et stress professionnel**

Dans le déroulement d'une carrière, se produit inévitablement une évolution de l'individu et, de même, une évolution dans la façon d'approcher certains éléments reliés au travail.

Les chercheurs sur le stress en milieu policier (Burke, 1984; Cherniss, 1980; Duchesneau, 1988; Elison et Genz, 1983; Lippé, 1995; Niederhoffer, 1967 et Seagrave, 1997) ont divisé ces « étapes du cheminement de carrière » en quatre grande périodes selon les années d'expérience du sujet :

- ◆ la phase d'alarme (0-5 ans d'expérience);
- ◆ la phase de désillusion ou désenchantement (6-13 ans d'expérience);
- ◆ la phase de personnalisation (14-20 ans d'expérience);

- ◆ la phase d'introspection (20 ans et + d'expérience).<sup>3</sup>

Avant de décrire chacune de ces phases en lien avec le vécu du stress, il importe de préciser que ce sont les policiers et les policières en uniforme et au bas de l'échelle organisationnelle qui semblent vivre avec le plus d'intensité les divers agents stressants selon ces cycles de carrière :

This analysis of different stress patterns relates primarily to officers who remain within the lower levels of the organisation. The different ranks engender different types of stress, with higher-ranking officers experiencing organisational and management stressors, and operational police officers experiencing stressors faced in day-to-day dealings with the public and management (Seagrave, 1997 : 174).

#### Phase d'alarme (0-5 ans d'expérience)

Ces premières années d'expérience sont très significatives pour le policier ou la policière puisqu'elles représentent en quelque sorte les premiers pas dans le métier choisi. Cherniss (1980) précise même que ce sont les deux premières années de cette phase qui sont les plus importantes pour l'étude du développement professionnel en lien avec le vécu du stress. C'est à cette étape que le policier est confronté à la réalité du métier, réalité bien souvent différente de ce que le policier avait appris en formation (Burke, 1984; Duchesneau, 1988; Lippé, 1995; Niederhoffer, 1967 et Seagrave, 1997). En fait, le choc de l'entrée dans la profession sera d'autant plus grand lorsque l'image de la profession chez une recrue est en décalage avec la réalité des pratiques : « A good deal of dissonance can

---

<sup>3</sup> Pour sa part, Burke (1984) retient cinq phases quant aux cycles de carrière. Ces cycles sont : l'entrée au travail, stabilisation 1, mi-travail, stabilisation 2 et la retraite. Cependant, la plupart des études négligent ou affirment que la phase « mi-travail » est en continuité ou est tout simplement un approfondissement de la phase « stabilisation 1.» Burke (1984 : 242)

result when the disparity between individual expectations and the reality shock of early jobs within a career, becomes apparent » (Burke, 1984 : 240).

Par ailleurs, « le policier peut devenir traumatisé par des scènes qu'il rencontre : la mort, la souffrance, la misère, les accidents, etc.. Il perçoit les demandes de la profession comme un test de ses capacités ». Lippé (1995 : 18) mais aussi Ellison et Genz (1983) expliquent que si tel est le cas, une variété de symptômes apparaissent, laissant présager un possible *burnout*. Les idéologies, l'enthousiasme et l'espoir caractérisant les recrues sont alors perdus. Cette prise de conscience de la réalité peut même amener certains policiers à vouloir quitter le statut de patrouilleur :

The implications go much deeper to reveal the policeman urge to escape from foot patrol duty in uniform, not only because of it's low status, but also because a large proportion of the men become « fed up » with the basic job of all police systems. Their service motivation has become extinguished : they want to remove the uniform that publicly identifies them as policeman (Niederhoffer, 1967 : 73).

Si, comme Lippé (1995) le mentionne, les recrues perçoivent les demandes de la profession comme un test de leurs capacités, voyons quelles seront les ramifications sous-jacentes à de telles demandes dans les réactions des policiers, surtout pendant la phase de désillusion.

#### Phase de désillusion (6-13 ans d'expérience)

La littérature nous dévoile que cette période est souvent celle où le stress est vécu avec le plus d'intensité. C'est à cette étape que les policiers réalisent qu'ils ne peuvent pas combler l'écart entre leurs propres habiletés ou attentes et les demandes de la fonction qu'ils occupent. Peuvent s'ensuivre alors des déceptions amères :

Beaucoup de policiers sont affectés par le manque d'appui de la population et de la haute direction. Plusieurs adoptent alors le cynisme comme moyen de combattre le stress [...] Le policier a le sentiment de vivre un échec en n'étant pas capable de répondre aux demandes de la fonction. Il a l'impression d'être inutile dans la lutte à la criminalité et de n'avoir aucun contrôle sur sa carrière et le bien-être de la communauté (Duchesneau, 1988 :101).

Niederhoffer (1967 : 231) dans une étude sur le cynisme des policiers constate que c'est entre la neuvième et la dixième année de service que le policier semble être le plus cynique.

Qui plus est, Burke (1984) ajoute que c'est aussi à ce moment que le policier prend conscience qu'il n'est plus dans la même forme physique qu'en début de carrière et qu'il prend aussi conscience de sa propre mortalité. Selon l'expression de Cherniss (1980), si le policier vivait pour travailler, il travaille maintenant pour vivre. C'est dans ce passage de l'un à l'autre que le vécu du stress est le plus élevé : « The disparity between what a person expected to achieve and achievements to date may appear large provoking episodes of intense emotional distress, often with depression, associated with significant changes in occupational and interpersonal values and commitments.» (Burke.1984 : 244)

#### Phase de personnalisation (14-20 ans d'expérience)

Tous s'accordent pour dire que cette étape est ponctuée d'une remise en question chez le policier. Niederhoffer (1967) stipule que dans l'échantillon de sa recherche, les policiers ont démontré une remise en question, un type d'introspection à ce moment de leur carrière. C'est à cette étape que le policier « porte beaucoup plus d'intérêt à ses objectifs personnels qu'à ceux de l'organisation. Il ne s'en fait plus avec les pressions exercées par

sa tâche [...] À titre d'exemple, une erreur professionnelle peut avoir beaucoup moins d'importance à cette phase-ci que durant la phase d'alarme » (Duchesneau, 1988 :102). Compte tenu que ce dernier s'approche de la retraite, cette étape est pour lui le moment propice pour établir un plan de carrière adapté à cette remise en question. Le stress relié à cette phase dans le cheminement professionnel du policier est directement relié à cette remise en question, dans la mesure où les changements d'objectifs peuvent être une source de stress pour le policier (Burke :1984). Cette remise en question résolue de manière satisfaisante, les effets négatifs du stress diminuent considérablement.

#### Phase d'introspection (20 ans et plus d'expérience)

Cette dernière phase de carrière, en lien avec la gestion du stress, génère quelques différences d'analyse chez les chercheurs. Pour certains auteurs (Duchesneau, 1988; Lippé, 1995 et Seagrave, 1997), cette dernière phase, associée à la retraite imminente, est la période « la moins stressante de la carrière. Il atteint une confiance en lui-même et relativise ses priorités face à l'existence. C'est une phase de réflexion, d'introspection, de satisfaction du devoir accompli. Avec nostalgie, il se rappelle le *bon vieux temps* » (Lippé, 1995 : 19). Cependant, d'autres auteurs (Burke, 1984; Niederhoffer, 1967) prennent en compte le stress lié au fait que l'approche de la retraite peut être démoralisante pour le policier. La perte d'une habitude de vie, de collègues très proches ainsi que tous les changements physiques reliés au vieillissement sont des stress du futur retraité :

Pour pallier à cette situation démoralisante, le policier tentera de rester le plus longtemps possible au sein de l'organisation où il trouve une satisfaction monétaire, dans la mesure où il est conscient que le salaire

qu'il fait pourrait faire rougir d'envie plusieurs autres professionnels<sup>4</sup> (Niederhoffer, 1967 : 88).

Pour sa part, Burke (1984 : 247) ajoute que la retraite :

is the last and least articulated of the stages [...] there are major adjustments which individuals must make in this stage motivated by declining capabilities, awareness of one's mortality and the realization that one's time will no longer be spent at work [...] The retired worker must work at finding substitute activities and conceive of himself as a non-worker. This can be a very difficult task because the individual must formulate and implement a new way of life.

Malgré ces éléments, cette période ne semble pas être une grande période de stress professionnel. Dans une étude réalisée afin de savoir quels étaient les agents stressants de vie les plus accablants chez les policiers, Blau et Wiley (1994) ont constaté que la retraite occupe le dixième rang sur cinquante items et que les stress de cette période relèvent davantage de la préparation individuelle à quitter la profession plutôt que de stress liés aux pratiques du métier.

Nous pouvons résumer ces étapes de carrière en lien avec le vécu du stress ainsi :

Tableau 1.

Étapes du cheminement du policier et les agents stressants			
Alarme	Désenchantement	Personnalisation	Introspection
Premier contact avec les agents stressants	Agents stressants à leur maximum et risque de « burnout »	Détachement progressif	Retour au calme et retraite imminente

---

<sup>4</sup> Notre traduction.

Si l'impact du stress est différent selon les étapes de cheminement de carrière, il est vécu aussi différemment selon le sexe du policier.

### **1.5 Le stress chez la policière**

Les études sur le stress propre aux femmes au travail, plus spécifiquement en milieu traditionnellement masculin, permettent de dégager certains agents de stress qui seraient le propre des policières. Les conditions d'entrée des femmes dans les milieux de travail non-traditionnels affectent l'acceptation de celles-ci comme faisant partie intégrante du milieu dans la mesure où c'est « la culture organisationnelle masculine de travail qui légitime, en quelque sorte, les résistances à l'entrée des femmes dans les professions masculines. » Beauchesne (1999 :1)

Hunt (1990) indique qu'il existe un conflit entre les normes associées au statut sexuel dès l'enfance et celles reliées aux rôles occupationnels. L'exemple typique de cette socialisation sexuelle de l'enfant est celle du petit garçon qui ne doit pas pleurer, jouant avec son camion, et la petite fille délicate et sensible, jouant aux poupées. Cette intégration des rôles sexuels vient donc en conflit avec la réalité de la femme œuvrant dans un milieu traditionnellement masculin et ce, particulièrement dans les professions où le statut est relié intimement à l'identité masculine. C'est le cas de la profession policière (Beauchesne, 1999). Ce conflit de rôles se traduit dans la perception chez les policiers que les policières constituent une menace à leur identité dans la profession. La réaction est donc :

de préserver l'identité masculine elle-même dans le maintien de la culture de travail. Cela est d'autant plus manifeste dans les professions traditionnellement masculines où les caractéristiques de travail sont

typées masculines et ce, surtout si les dynamiques de solidarité et de compétition se jouent dans des milieux très hiérarchisés et fermés tels que l'armée ou la police (Beauchesne, 1999B : 343).

Le deuxième lieu qui légitime ces résistances masculines à l'arrivée des policières en milieu de travail, selon Hunt (1990), se rattache à la dimension économique, où l'homme veut préserver son statut social de pourvoyeur, la femme demeurant ainsi fondamentalement définie par son rôle au foyer, occupant éventuellement des emplois subalternes (catégories généralement féminines d'emploi). Elle demeure ainsi la principale responsable des tâches familiales.

Enfin, l'entrée de la femme en milieu traditionnellement masculin vient menacer la culture de travail elle-même, essentiellement masculine dans ses symboles, ses représentations idéologiques dans la construction de la réalité, et même ses pratiques.

Prendre en compte la culture de travail des professions traditionnellement masculines permet de comprendre les enjeux de la résistance à une véritable intégration des femmes dans ces professions; leur présence constitue non seulement une menace aux normes, codes et pratiques de travail, mais également à l'image masculine de cette profession, lieu d'affirmation de la masculinité (Beauchesne, 1999B : 343).

L'ensemble de ces facteurs vont amener pour les femmes dans ces types d'emploi plus de difficultés à faire la preuve de leurs compétences, à gérer le double rôle maintenu chez les femmes du travail et de la famille, ainsi que des problèmes de harcèlement sexuel et sexiste au travail. C'est le cas des policières (Bartol et al., 1992; Brown et Campbell, 1994; Chandler, 1990; Hunt, 1980; Kevin et al., 1992; Walker, 1993).

Cette situation, bien sûr, crée des stress supplémentaires, i.e. en sus des stress propres à la profession décrits ci-haut, stress qu'elles vivent déjà, à certains égards, quelque

peu différemment des hommes. À ce propos, l'étude de Bartol (1992) est intéressante. Les sujets de cette étude : trente hommes et trente femmes occupant la profession policière à plein temps dans l'état du Vermont aux États-Unis. Les deux groupes furent reliés selon le département auxquels ils œuvrent ainsi qu'à l'expérience de ceux-ci dans la fonction policière. Notez la différence entre les hommes et les femmes selon les types de stress.

Tableau 2

## Agents stressants spécifiques significatifs en regard du sexe

Stress	Femmes	Hommes
	Moyenne	Moyenne
Tragédie	2.62	1.80
Danger pour soi	2.63	1.86
Rumeurs	3.23	2.13
Danger pour collègues	2.93	2.23
Stress en général	3.22	2.83
Ampleur du corps policier	1.33	1.93
Responsabilités	2.79	2.30
Entraînement	2.00	2.60
Relation avec collègues	1.48	1.90

Bartol (1992 :251)

Les études notent également des attentes différentes selon les sexes non pas quant à la profession, mais dans les valeurs privilégiées dans un emploi (Beauchesne, 1999; Norvel, 1993). Les hommes accordent plus d'importance au salaire, au statut que ce métier leur apporte et au statut que cet emploi leur donne dans la communauté. De leur côté, les policières accordent plus d'importance au climat des relations de travail et à l'estime des collègues et superviseurs. De ces différences découlent des insatisfactions et des sources de stress différentes au travail :

Women reported more stress associated with assignment of an incompatible partner, delivery of a death notification and assignment of new or unfamiliar duties; men reported more stress associated with political pressures from outside the department, attempts to move « up » in the organization and excessive paperwork (Crawford-Seagram et Stark-Adamec, 1992 : 126).

A woman in such environment faces not only the occupational stresses of policing, but also the additional problems resulting from the organisation's treatment of her, as well as the behavior and attitudes of her fellow officers (Brown et Campbell , 1994 : 82).

Ainsi, en plus d'avoir à négocier avec les agents stressants usuels dans la profession, la policière doit aussi se battre pour être acceptée et surtout respectée dans ce milieu. La littérature abonde dans ce sens pour dire que la policière ne peut échapper à l'obligation de négocier avec le sexisme en milieu de travail. Une négociation, il va sans dire, génératrice de stress. Cela se traduit par la nécessité continuelle d'avoir à faire leurs preuves, dès qu'elles occupent une nouvelle tâche. La surprotection et le manque de confiance dans les situations jugées à risques, de même que le harcèlement, surtout sexiste, se traduit généralement par des sarcasmes et des plaisanteries réaffirmant continuellement l'incapacité des femmes, de même que des plaisanteries à caractère sexuel (Bartoll et al., 1992; Brown et Campbell, 1994; Chandler, 1990; Crawford-Seagram et Stark-Adamec, 1992; House, 1993; Hunt, 1990; Norwell et al., 1992). Qui plus est, ces situations sont fréquentes, comme l'indiquent les enquêtes de Walker (1993) et du TNT (1988) auprès des policières.

La sous-représentativité des policières dans ce milieu vient également amplifier le stress que peuvent vivre les policières en les rendant visibles constamment, visibilité qui, dans un contexte de mise en doute de leurs compétences, accroît l'impact de leurs erreurs

dans l'œil de leurs collègues. Cette sous-représentation dans un contexte de sexisme accroît aussi la polarisation des stéréotypes sexistes utilisés par le groupe dominant pour les juger et les évaluer en regard des normes masculines de travail : « It would appear, on the basis of the findings, that a great deal of pressure is applied to these women to conform to the stereotypical male model. » (Crawford Seagram, Stark-Adamec, 1992 :128)

De plus, particulièrement pour les policières ayant des enfants, la gestion de carrière s'avère souvent difficile, comme l'indique l'enquête de Walker (1993) sur les policières canadiennes : « Ce sont encore les femmes qui assument la plus grande partie des responsabilités familiales, et cette situation a des répercussions considérables en ce qui concerne leur rôle sur le marché du travail, le déroulement de leur carrière et leurs chances d'avancement. » (Walker,1993 :7) Les quarts de travail par roulement viennent complexifier encore davantage cette gestion travail / famille. Enfin, le statut même de la femme policière dans la profession peut venir complexifier ses relations tant avec son réseau de relations qu'avec son conjoint, et ce tant à cause des conditions de travail que de la perception de la profession (Travail Non-Traditionnel, 1988).

La façon dont les femmes vont tenter de diminuer ce stress au travail, quand elles sont suffisamment nombreuses dans un service policier, pourrait être de renforcer les solidarités entre femmes. Mais également, les tentatives de diminution de ce stress peuvent se traduire en rôles-piège pour éviter les résistances à leur égard, ou encore pour affirmer leur compétence sans conflits avec leurs collègues. Ce sont des rôles-piège car, à la longue, ils n'ont pas toujours comme conséquence de diminuer les sources de stress. Beauchesne (1999) les décrit ainsi :

La « mère ». Elle prend soin des autres, est une oreille attentive, à qui on peut même faire jouer le rôle d'intermédiaire dans les conflits de personnalité au travail. Elle peut se retrouver aisément dans un milieu hostile lorsqu'elle semble prendre partie ou n'a pas résolu le conflit de personnalité à la satisfaction du « gagnant ».

La « séductrice » est l'objet sexuel convoité. Cependant, si elle ne répond pas aux avances, elle peut aisément provoquer de la frustration et du ressentiment. Et si elle y répond, elle pourra être jugée « femme de petite vertu », ce qui générera du mépris à son égard.

La « mascotte » est la petite sœur qu'il faut protéger. Elle n'est pas perçue comme compétente, mais mignonne dans son travail. La résultante est qu'on lui enlèvera souvent la chance de faire ses preuves.

La « dame de fer » refuse d'être sexuée au travail pour affirmer ses compétences comme policière. Elle peut aisément être perçue par les collègues comme étant agressive, ambitieuse et asexuée, ce qui amènera les stress liés au rejet.

Comme la majorité des policières sont au bas de l'échelle organisationnelle et dans les deux premières phases de leur carrière, ces stress sont particulièrement aigus (Beauchesne, 1999).

## **1.6 Le couple policier et le stress**

C'est en regard des stress reliés à la fonction policière et aux spécificités des femmes occupant cette fonction que nous nous interrogerons sur la façon dont le stress est perçu chez les policiers et policières dont le conjoint ou la conjointe occupe la même fonction. Les couples professionnels en général ont reçu peu d'attention des chercheurs, et

encore moins les couples policiers. Mais il y a tout de même certains indices dans la littérature existante de particularités liées à cette situation, eu égard au vécu du stress.

A male and married female recruit were fired on grounds of moral turpitude. A veteran policeman who was dating a female officer prior to her appointment was investigated for conduct unbecoming an officer [...] A married male officer claimed that he had an affair with a married policewoman who worked in an adjoining district. Although she denied the charges, a formal inquiry was initiated and the female officer was forced to resign (Hunt, 1990 :18).

C'est de cette façon que les premiers couples policiers furent perçus par l'organisation policière. Mais ces accusations portées sous le couvert de codes moraux voilaient de plus grandes inquiétudes de la part des dirigeants des différents corps de police. En fait, « l'inquiétude morale semblait couvrir une peur plus profonde : celle de la présence des femmes dans la mesure où elles risquent de poser de sérieux problèmes de discipline et de venir remettre en question les jeux de pouvoir à l'intérieur de l'organisation policière.»<sup>5</sup> (Hunt, 1990 : 18)

Ces quinze dernières années, même si les attitudes commencent à changer à l'égard de l'arrivée des policières, la présence des couples policiers continue de susciter certains malaises.

Par exemple, suite à une demande expresse de la S.P.C.U.M., les chercheurs du Travail Non-Traditionnel (1988) se sont penchés sur le phénomène des couples policiers. À l'intérieur de leur échantillon de recherche, ces derniers ont remarqué que 54.2 % des policières avaient comme conjoint un autre policier. Ils désiraient savoir quelles étaient les difficultés rencontrées avec un conjoint policier par rapport aux policières dont le conjoint

avaient une autre profession. Bien que ces couples policiers semblent mieux vivre les horaires brisés que les autres, « il n'en reste pas moins que la difficulté liée à la planification de leurs moments libres est une réalité commune aux deux situations de couple » (Travail Non-Traditionnel , 1988 : 38c).

Une autre difficulté, cette fois, affectait davantage les policières dont le conjoint est policier que l'autre catégorie, à savoir la jalousie de voir réussir sa conjointe : «il semble qu'à la problématique de la fidélité de la policière travaillant avec des partenaires masculins s'ajoute, pour celles ayant un conjoint policier, une jalousie liée à la peur de les voir réussir» (Travail Non-Traditionnel, 1988 : 38d). Ces données ne sont malheureusement pas analysées davantage dans cette étude et nous n'avons pas trouvé d'autres études de ce type.

Black (1998), dans son étude sur les couples policiers, dresse d'abord un portrait des besoins et des habiletés requises pour avoir une vie de couple riche et adéquate : l'intimité, l'amitié, la passion, l'engagement, la confiance et la communication. Certains aspects du métier de policier vont cependant à l'encontre de ces facteurs de réussite du couple, selon elle :

Le travail policier empêche souvent les membres de faire confiance aux autres, d'exprimer leurs émotions et de jeter le masque. Le fait de laisser libre cours à sa passion peut représenter un signe de sa propre vulnérabilité, ce que craignent bien des gens [...] Le désir de protéger leur famille et l'habitude du secret professionnel n'encouragent pas la communication ouverte chez les policiers (Black, 1998 :1-2).

Il semble donc plus facile pour un policier ou une policière, quand c'est possible, d'établir une relation de couple à l'intérieur de l'organisation puisque entre eux, la

---

<sup>5</sup> Notre traduction.

confiance et la communication sont plus aisées qu'avec l'extérieur. Ainsi, pas étonnant qu'avec l'arrivée des policières, il y ait de plus en plus de couples policiers. Mais cette réalité est encore peu étudiée, que ce soit sur les questions d'organisation du travail, du vécu du stress, etc.

With hiring trends pointing towards increased numbers of women joining the ranks, and with a growing trend for officers to marry within the force (according to personal communication with study participants), we cannot afford to ignore the issue of family / career conflict (Crawford-Seagram et Stark-Adamec, 1992 :122).

Pourtant, il y a lieu de s'interroger sur la réalité nouvelle que pose à certains égards la réalité des couples policiers pour les organisations. À cet égard, Beauchesne (1999) porte attention sur les retombées particulières de cette situation sur la policière, retombées d'une situation qui sont rarement à son avantage et ce, surtout considérant que le conjoint policier est souvent d'un rang supérieur à la policière :

La policière elle-même ne risque-t-elle pas de se mettre en doute lorsqu'on prend les décisions à son sujet et de s'interroger sur l'influence directe ou indirecte de son conjoint dans la décision ? Enfin, si l'organisation perçoit la situation d'un couple comme génératrice de problèmes, la policière ne risque-t-elle pas davantage de faire les frais des solutions, ayant généralement un niveau hiérarchique moins élevé et moins de pouvoir dans l'organisation ? [...] Ne faudrait-il pas que, de manière plus large, les politiques organisationnelles de la police prennent en compte que la famille du policier ou de la policière n'est pas un élément secondaire de sa vie professionnelle ? (Beauchesne, 1999 : 115-117)

Quelles sont ces politiques organisationnelles à réfléchir ? Il y a le choix des horaires de travail, des équipes de travail, des périodes de vacances lorsque l'on se sait en présence d'un couple. Doit-on en tenir compte ? Il y a également le peu de temps que le couple aura pour sa vie privée si les horaires ne sont pas coordonnés, les difficultés causées

par les mutations et les promotions. Doit-on en tenir compte dans les politiques ? (Bisaillon et Durivage, 1991; Linden, 1984)

Toutes ces difficultés, jumelées à la perception négative de ces situations par les collègues, peuvent générer du stress. En contrepartie, être un couple policier peut éventuellement permettre de mieux gérer les stress propres à la profession. Mais les recherches sont absentes sur ces hypothèses. Mis à part quelques documents abordant sommairement la question des couples policiers (Beauchesne, 1999; Black, 1998; Hunt, 1990; Travail Non-Traditionnel, 1988), c'est clairement un secteur vierge de recherches.

C'est en ce sens que notre recherche est exploratoire, venant tester la question du vécu du stress chez des membres de couples policiers. Nous désirons savoir s'il existe des spécificités propres à cette situation qui diffèrent de ce que l'on rencontre généralement dans la littérature sur les principaux facteurs de stress et leur vécu chez les policiers et policières. En d'autres mots, est-ce que le fait d'avoir un-e conjoint-e occupant la même profession peut jouer un rôle dans la gestion du stress chez ceux-ci ?

Compte tenu que l'organisation policière embauche de plus en plus de femmes, il est important de prendre en compte ces situations de couples, de mieux en connaître les spécificités. Suite à l'analyse de cette problématique, nous espérons enrichir le savoir de manière à amener, s'il y a lieu, des changements organisationnels pour mieux prendre en compte les agents stressants de cette situation, et pour ouvrir le sujet sur cette question lors de la formation des recrues.

Si nous récapitulons ce chapitre, nous avons débuté cette revue de littérature avec une mise en garde sur le fait que le stress est une construction qui dépend de la perception

d'un individu d'une part, et de sa capacité à s'y adapter d'autre part. À cet égard, le stress professionnel se mesure essentiellement sur le degré de satisfaction au travail et la capacité de l'individu à s'adapter au stress, capacité qui varie en fonction de critères individuels, bien sûr, mais également qui s'insérera dans une culture professionnelle où, selon les étapes de la carrière et les attentes de l'individu à l'égard de son travail, des constantes peuvent se dégager. C'est dans le cadre théorique de ces recherches que nous avons examiné d'abord le stress en milieu policier. Ensuite, nous avons ajouté les stress propres des policières du fait d'être femme en milieu de travail traditionnellement masculin. Enfin, nous y avons ajouté le fait qu'il existe certains indices à l'effet qu'être en couple professionnel en milieu policier pouvait également créer, augmenter ou diminuer les agents stressants, et que c'est sur cette question qu'allait porter notre recherche exploratoire.

Voyons maintenant comment nous avons procédé pour ce faire.

# **Chapitre II**

## **Méthodologie**

Compte tenu que nous n'avions presque rien répertorié dans la revue de littérature sur la gestion du stress par les couples policiers, nous savions que notre recherche serait exploratoire. De plus, considérant que le stress est avant tout affaire de perception, nous étions certains que des entrevues seraient appropriées. Considérant également l'absence d'études sur le stress chez les couples policiers, des entrevues non-directives devenaient nécessaires pour s'assurer que des éléments autres que ceux identifiés par la littérature n'allaient pas être négligés.

## **2.1 Type d'approche**

Notre recherche est qualitative par sa nature et les questions qu'elle soulève. Nous intéressés aux discours (ainsi qu'aux pratiques et représentations des policiers et policières), nous avons privilégié une approche qualitative, plus précisément l'entretien. L'entretien nous renvoie un discours essentiellement construit par le sujet d'entrevue. Selon Pires (Poupart et Al. 1997), la recherche dite qualitative est caractérisée par cinq particularités: premièrement, celle-ci se détache par sa souplesse d'ajustement et ce, pendant son déroulement. Ceci comprend bien sûr la souplesse reliée à la construction progressive de l'objet même de l'enquête. Deuxièmement, elle se caractérise par sa capacité de s'occuper d'objets complexes comme les institutions sociales, notamment les corps policiers, institutions de contrôle typiquement étatique. Elle excelle dans la recherche de groupes stables, d'objets cachés ou furtifs, autrement dit, difficiles à saisir. Troisièmement, la recherche qualitative se distingue par sa capacité d'englober des données hétérogènes, ou encore, de combiner différentes techniques de cueillette de données. Quatrièmement, elle

est privilégiée car elle décrit en profondeur plusieurs aspects importants de la vie sociale relevant de la culture et de l'expérience vécue, justement par sa capacité de permettre au chercheur de rendre compte du point de vue de l'intérieur. Finalement, elle est privilégiée aussi parce qu'elle permet une ouverture sur le monde empirique, caractérisée entre autres par l'exploration sur le terrain d'observations variées.

Comme vous pouvez le constater, notre projet se prête très bien à ce type de recherche. Effectivement, les stress chez les policiers ou policières dont le conjoint ou la conjointe occupe la même profession est un domaine de recherche rattaché à certaines particularités caractérisant la recherche qualitative. Faisant partie d'une institution sociale, celle du contrôle social étatique, les policiers forment un groupe généralement opaque où il est difficile de mettre à jour les particularités de ce métier. La recherche qualitative nous est donc très utile, puisque pour certaines collectes de données spécifiques, il est moins ardu d'obtenir les informations nécessaires. Qui plus est, le constat qui existe au sein des forces de l'ordre des policiers et des policières implique un élément hétérogène qui mérite d'être étudié. Autrement dit, il est peut-être possible que la policière réagisse différemment du policier face à certaines situations troublantes. Dans une telle perspective, la recherche qualitative permet d'englober certaines caractéristiques propres au sexe du policier, comme par exemple la réaction et les méthodes, afin de pallier aux stress du métier de policier ainsi que ses répercussions dans la vie sociale et familiale du sujet. Finalement, la recherche qualitative permet de prendre en considération la culture et l'expérience du sujet dans l'exploration de notre projet, facteur indispensable à la bonne réussite de celui-ci.

La recherche qualitative a maintes fois été utilisée pour décrire une situation sociale circonscrite (recherche descriptive) ou explorer certaines

questions (recherche exploratoire) que peut difficilement aborder le chercheur qui recourt à des méthodes quantitatives. En effet, à cause de leur caractère exemplaire et fugace, plusieurs phénomènes sociaux résistent à la mesure. Une recherche qualitative de nature exploratoire permet de se familiariser avec les gens et leurs préoccupations. Elle peut aussi servir à déterminer les impasses et les blocages susceptibles d'entraver un projet de recherche à grande échelle (Poupart et al., 1997 : 88).

Compte tenu que ma recherche est exploratoire par la rareté des écrits répertoriés sur mon objet d'étude, elle nous permet donc de nous familiariser avec les policiers(ères) et leurs préoccupations.

## **2.2 Source des données**

En ce qui concerne la source des données, elle provenait de deux types majeurs. Dans le premier chapitre, afin de bien énoncer les concepts à retenir, nous avons tracé un portrait de ce qu'est le stress professionnel, le stress chez les policiers et les policières et finalement le stress dans le couple. Mais, comme nous l'avons mentionné, en ce qui a trait aux particularités du stress chez les couples policiers, il y avait très peu de données.

Le terrain constitue la seconde source de données dans la mesure où le contenu des entretiens permettra de combler certains silences des recherches, et même d'en modifier certains constats :

Le chercheur qualitatif hésite à s'y [la littérature scientifique] fier totalement et aveuglément, car l'expérience prouve que la littérature scientifique peut demeurer étonnamment muette sur des sujets pourtant évidents. De ce point de vue, la recension des écrits, loin de contribuer à éliminer les biais, peut au contraire les renforcer : un chercheur trop dépendant de la littérature devient dépendant des autres chercheurs et peut aboutir aux mêmes impasses (Poupart et al., 1997 : 93).

Le terrain est donc très important puisqu'il devient vite le centre informatif de la recherche. La source principale, en ce qui a trait à cet aspect, provient d'enregistrements et de transcriptions d'entrevues réalisés avec les policiers et policières constituant notre échantillon. En effet, dans la mesure où les sujets nous ont laissé la liberté d'enregistrer les entrevues, il fut possible de les transcrire afin de mieux analyser les éléments qui ressortent pour répondre à notre questionnement de recherche, soit la façon dont ces policiers ou policières perçoivent le fait d'avoir un conjoint ou une conjointe dans la profession en regard de leur gestion du stress professionnel et de ses répercussions.

Comment avons-nous repéré ces sujets d'entrevue ? Grâce essentiellement à des informateurs-clés. Les informateurs-clés sont, par définition, des gens ayant pour fonction d'informer et / ou de guider le chercheur dans l'étude d'une question. Autrement dit, l'informateur-clé donne des pistes et des suggestions; il donne accès au terrain. Pour notre part, les informateurs-clés sont au nombre de trois : le sergent aux affaires publiques de la police de la ville de Laval M. John Alexander Green, le directeur adjoint de la police régionale de Deux-Montagnes M. Michel Beauchemin et le sergent Michel Bolduc de la Police de la Communauté Urbaine de Montréal. Ces informateurs-clés ont été indispensables quant à la recherche de sujets d'entrevue. C'est en effet en grande partie grâce à eux qu'il nous a été possible de répertorier notre échantillon. Après les avoir rencontrés et leur avoir expliqué pourquoi je tenais à avoir des entretiens avec certains policiers et policières ayant comme conjoint ou conjointe un autre policier ou policière, ils nous ont immédiatement offert leur support. Nous leur avons remis une trousse contenant

les informations pertinentes quant au but de l'entrevue que nous désirions faire parvenir aux sujets<sup>6</sup>. Ce sont eux qui l'ont transmise aux policiers(ères) intéressés(es) par le sujet.

### **2.3 Échantillon**

L'échantillon de notre recherche est de nature dite « par cas multiples (ou multi-cas) ». Cet échantillon peut aussi être catégorisé comme échantillon par homogénéisation dans la mesure où nos sujets d'entrevue sont tous et toutes des policiers de profession. Qui plus est, nos sujets sont tous policiers de services de police au Québec. Cependant, notons que le fait d'avoir au sein de notre échantillon des policières et des policiers apporte quand même une variante quant au recueil et au traitement des données. Mais de façon générale, nous pouvons quand même affirmer que notre échantillon est homogène. Le sexe des sujets d'entrevue fait bien sûr partie des critères de diversification de l'échantillon. Tout comme le type d'emploi et le grade, le sexe est donc relégué à l'ensemble des critères de diversifications modelant un échantillon toutefois homogène quant à la profession.

Compte tenu que le milieu policier est relativement fermé, nous avons été agréablement surpris de l'ouverture et de l'enthousiasme des informateurs-clés et des sujets en ce qui a trait à notre présent projet. En plus de l'apport important des informateurs-clés, le bouche à oreille nous a aussi été très utile et ce, à deux niveaux. Tout d'abord, nous avons pu recueillir quelques sujets en parlant à des connaissances et amis. Ceux-ci ont à leur tour informé certaines personnes de notre intérêt à interviewer certains policiers et policières ayant comme conjoint-e un-e autre policier ou policière. Deuxièmement, certains

---

<sup>6</sup> Vous trouverez un exemplaire de cette trousse en l'annexe A.

couples policiers que nous avons répertoriés en ont parlé à d'autres couples policiers. C'est de cette façon qu'il nous a été possible de recueillir sans grandes difficultés l'entièreté de notre échantillon.

Notre échantillon est composé de huit policières et de deux policiers. Donc, 80% des entrevues réalisées l'ont été avec des femmes. Vous vous demandez sûrement pourquoi nous avons privilégié les entrevues en profondeur avec des policières. La raison en est bien simple : nous avons d'abord commencé les entrevues en interviewant un policier, puis une policière. Nous avons tout de suite remarqué que celle-ci était beaucoup plus ouverte à notre problématique que son collègue masculin. Autrement dit, son ouverture nous permettait de mieux percer le discours officiel entretenu par les policiers que nous avons interviewés. De toute évidence, avec ceux-ci a persisté une barrière invisible, mais cependant très présente. Les deux policiers n'ont pas osé la franchir lors des entrevues, le discours officiel de la culture policière où le secret et la confidentialité sont profondément imprégnés étant très présent. La raison en est-elle que nous n'avons pas été en mesure d'établir un lien de confiance avec les policiers lors de l'entrevue ou cela tient-il au fait que dans leur réalité professionnelle, les policiers ne vivent tout simplement pas les stress aussi intensément que leurs partenaires féminins ? Nous ne saurions le dire. Mais il est clair que les policières, lors du déroulement de l'entrevue, arrivaient plus aisément à se situer personnellement par rapport à notre problématique. C'est pourquoi, après ces deux entrevues avec des policiers, nous avons préféré faire la majorité de nos entretiens avec des policières et non des policiers. Cependant, nous étions conscients alors que la saturation quant aux sujets masculins n'allait pas être atteinte. Nous y reviendrons.

Comme nous l'avons mentionné, notre échantillon est composé de dix sujets. Voici une présentation détaillée de ces policières et policiers :

### **Alain**

Alain est policier depuis huit ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Alain est présentement dans la phase de désenchantement. Alain a 39 ans et est en relation de fait depuis un an avec une policière (Élyse) que nous avons d'ailleurs interviewée et occupe comme emploi au sein de la police la fonction de maître chien.

### **Brigitte**

Brigitte est policière depuis treize ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Brigitte est également dans la phase de désenchantement. Brigitte a 37 ans et est en relation de fait depuis quinze ans avec un policier (Henri) que nous avons aussi interviewé et occupe comme emploi au sein de la police la fonction de patrouilleuse. Elle a trois enfants de cette union. Ils ont respectivement huit, six et cinq ans.

### **Carole**

Carole est policière depuis dix ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Carole est aussi dans la phase de désenchantement. Carole a 32 ans, est mariée depuis sept ans avec un autre policier et occupe comme emploi au sein de la police la fonction de patrouilleuse. Elle a un enfant de cinq ans provenant de cette union.

### **Diane**

Diane est policière depuis cinq ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Diane est présentement dans la phase d'alarme. Diane a 33 ans. Elle est divorcée d'un non-policier et est présentement en relation de fait avec un policier depuis sept ans.

Elle occupe comme emploi au sein de la police le poste de patrouilleur. Elle a un enfant de neuf mois de cette dernière union.

### **Élyse**

Élyse est policière depuis quinze ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Élyse est présentement dans la phase de personnalisation. Élyse a 34 ans et est divorcée depuis douze ans d'un non policier. Elle est en relation de fait depuis un an avec un policier (Alain) que nous avons d'ailleurs interviewé. Elle occupe comme emploi au sein de la police la fonction de patrouilleur.

### **France**

France est policière depuis un an. En regard des étapes du cheminement de carrière, France est présentement dans la phase d'alarme. France a 23 ans et est en relation de fait avec un policier depuis deux ans. Elle occupe comme emploi au sein de la police le poste de patrouilleur.

### **Ginette**

Ginette est policière depuis huit ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, France est présentement dans la phase de désenchantement. Ginette a 31 ans, est célibataire depuis un an, mais a vécu avec un policier pendant plus de cinq ans. Elle occupe comme emploi au sein de la police le poste de patrouilleur.

### **Henri**

Henri est policier depuis onze ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Henri est présentement dans la phase de désenchantement. Henri a 33 ans et est en relation de fait depuis quinze ans avec une policière (Brigitte) que nous avons d'ailleurs

interviewée. Il occupe comme emploi au sein de la police la fonction de sergent-détective. Il a trois enfants qui ont respectivement huit, six et cinq ans.

### **Isabelle**

Isabelle est policière depuis onze ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Isabelle est aussi dans la phase de désenchantement. Isabelle a 34 ans et est divorcée d'un policier depuis douze ans. Elle est présentement en relation de fait depuis cinq ans avec une policière (Josée) que nous avons d'ailleurs interviewée. Elle occupe comme emploi au sein de la police la fonction de patrouilleur.

### **Josée**

Josée est policière depuis treize ans. En regard des étapes du cheminement de carrière, Josée est également dans la phase de désenchantement. Elle est présentement en relation de fait depuis cinq ans avec une policière (Isabelle) que nous avons également interviewée. Elle occupe comme emploi au sein de la police la fonction de sergent-détective.

## **2.4 Collecte des données en entrevue**

Nous avons expliqué aux policiers et policières rencontrés en vue de notre recherche que l'on cherchait à mieux comprendre le phénomène du stress chez les couples policiers pour éventuellement implanter dans les cours de techniques policières un volet traitant ce sujet peu exploré. De cette façon nous étions perçus comme cherchant à améliorer la situation et non pas comme une menace. La participation enthousiaste des couples à notre étude témoigne de leur intérêt à notre projet.

L'éthique fut très importante dans le déroulement des entrevues. Avant l'entretien, les sujets ont pris connaissance du formulaire de consentement. Celui-ci assurait, entre autres, la confidentialité de l'entrevue, l'anonymat de l'interviewé et les modalités de collecte des données recueillies<sup>7</sup>. Même si tous les sujets d'entrevue nous ont donné l'autorisation d'utiliser leur prénom, nous avons préféré utiliser des pseudonymes, afin d'assurer l'anonymat de tous et chacun compte tenu de la nature des informations recueillies.

Les sujets de notre échantillon ont tous accepté que l'entrevue soit enregistrée. Les enregistrements ont été effectués par l'entremise d'un dictaphone laissé sur la table et situé entre nous et le sujet. Les entrevues se sont toutes déroulées chez les sujets d'entrevue sauf à deux reprises, où l'une a eu lieu chez moi et l'autre dans un petit café. Les entrevues se sont déroulées dans un endroit calme où il était facile de communiquer. La priorité était de s'entretenir dans un lieu relaxant afin de détendre le sujet et aussi maximiser la clarté de l'enregistrement.

La durée de l'entrevue dépendait tout d'abord de la pertinence des informations recueillies et de son originalité ensuite. Autrement dit, la durée de l'entrevue dépendait des propos qui ont été apportés par le sujet interviewé. La durée des entrevues a donc été variable et ce, selon la pertinence du matériel recueilli, c'est-à-dire jusqu'à saturation. Le concept de saturation provenant de Glaser et Strauss (1967) fut modifié au cours des années. Ces auteurs définissaient la saturation théorique comme étant un concept émergent des données et confrontés à différents contextes empiriques. À présent, ce concept sert pour

---

<sup>7</sup> Vous trouverez un exemplaire de ce formulaire en l'annexe B.

nous, deux fonctions importantes. Premièrement, il indique à quel moment le chercheur doit arrêter la collecte de données, lui évitant ainsi un gaspillage de temps et aussi, il faut bien le dire, d'argent. Deuxièmement, il permet de généraliser les résultats à l'ensemble de l'univers de travail auquel le groupe analysé (en l'occurrence les policières) appartient. Autrement dit, la saturation désigne alors le phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers entretiens n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique (Poupart et Al. 1997 : 154). Après avoir atteint cette saturation, nous avons donc généralisé les résultats, mais à l'échelle de l'univers de travail. En ce qui a trait à notre recherche, et plus particulièrement à la nature de notre échantillon, ce concept fut particulièrement utile en regard des policières. Comme nous l'avons affirmé plus tôt, les policières composent 80% de la totalité de notre échantillon. Nous pouvons donc affirmer que le concept de saturation et son utilité tel que défini plus tôt fut utilisé pour les policières de notre échantillon. Après plusieurs entrevues, les entretiens avec les policières n'apportaient plus suffisamment d'informations nouvelles pour justifier leur continuité. En ce qui a trait aux entrevues effectuées avec les policiers de notre échantillon, il est évident que l'utilisation du concept de saturation est impossible, car compte tenu que l'échantillon est trop petit, la valeur empirique des entretiens est nulle. Les deux entrevues effectuées avec les policiers nous ont quand même servi à effleurer certaines différences de propos entre les policiers et les policières que nous soulignerons dans la présentation de nos données. Nous ne prétendons aucunement relier les propos de nos policiers à quelque saturation que ce soit, mais seulement goûter du bout des lèvres à ce qu'ils perçoivent en regard de notre objet d'étude.

Toutefois, il nous a été possible de généraliser les données obtenues des policières à l'ensemble de leur univers de travail. À cet égard, les entrevues avec les policières ont été beaucoup plus longues qu'avec les policiers. La plus grande multiplicité des facteurs de stress au travail vécues par les policières et leur intérêt pour la question explique la plus longue durée des entretiens. La durée moyenne d'une entrevue fut d'environ une heure et demie.

À la fin de l'entrevue, le sujet avait aussi à remplir le formulaire de renseignements standardisé<sup>8</sup>.

Les sujets ont été interviewés séparément, même lorsque nous avons interviewé les deux partenaires d'un couple. Il est important d'en expliquer la raison. Nous avons la crainte qu'ensemble, les sujets d'entrevue aient de la difficulté à s'exprimer librement dans la mesure où le conjoint ou la conjointe risquait de devenir un obstacle à la liberté d'expression de l'autre. Bien sûr, les interviewer ensemble aurait également pu provoquer des débats intéressants. Mais le risque de la première possibilité nous apparaissant plus grand, nous avons préféré opter pour notre formule de base, soit de les interviewer séparément.

Les informations ont été recueillies selon des consignes articulées en fonction des facteurs identifiés dans la littérature, laissant toutefois la porte ouverte à toute information supplémentaire.

#### Consigne générale :

---

<sup>8</sup> Vous trouverez un exemplaire de ce formulaire en l'annexe C.

Comme vous le savez, je désire connaître comment le stress du métier affecte un policier (ou une policière) dont le conjoint (ou la conjointe) occupe la même profession. Si vous le voulez bien, j'aimerais que vous me disiez si vous considérez que le fait d'avoir un conjoint (ou une conjointe) dans la profession joue un rôle positif ou négatif dans vos relations de travail et, plus globalement, dans votre cheminement de carrière.

Sous-consignes :

- ◆ Certains policiers et policières trouvent que la structure hiérarchique de la police et le peu de communications créent du stress, tandis que d'autres ne ressentent pas cette situation comme un problème. Si vous le voulez bien, dites-moi si pour vous, cela [structure hiérarchique et manque de communication] est une source de stress ou non, et si vous croyez que le fait d'avoir un conjoint (ou une conjointe) dans la profession joue un rôle dans la manière dont vous vivez ce stress.
- ◆ Certains policiers et policières disent que le manque de support des citoyens et l'image négative que projettent les médias à l'endroit de la police ne leur causent pas vraiment de stress, alors que d'autres affirment que oui. J'aimerais savoir si pour vous cela est une source de stress, et si vous croyez que le fait d'avoir un conjoint (ou une conjointe) dans la profession joue un rôle dans la façon dont vous vivez cette situation.
- ◆ Certains policiers et policières trouvent que l'organisation du travail, par exemple, la fragmentation des tâches et les horaires rotatifs de jour et de nuit, sont une source de stress, tandis que pour d'autres, cela n'a pas de conséquences. Si vous le voulez bien, racontez-moi si pour vous cela [organisation du travail et horaires rotatifs] est une source de stress, et si vous croyez que le fait d'avoir un conjoint (ou une conjointe) dans la profession joue un rôle dans la manière dont vous vivez cet état de fait.
- ◆ Il arrive aussi que certains policiers ou policières trouvent que la peur continue du danger crée du stress, d'autres disent que non. J'aimerais savoir si pour vous, cela est une source de stress, et si vous croyez que d'avoir un conjoint (ou une conjointe) ayant la même profession affecte la manière dont vous vivez ceci.
- ◆ Je suis aussi intéressé à connaître ce que vous avez à dire au sujet du stress personnel. En effet, certains policiers et policières affirment que le métier qu'ils font n'a pas d'impact négatif dans leur vie familiale, tandis que d'autres affirment le contraire. J'aimerais savoir si pour vous cela est une source de stress, et si vous croyez que le fait d'avoir un conjoint (ou une conjointe) dans la même profession affecte la façon dont vous vivez votre vie familiale.
- ◆ [question réservée aux policières] Le fait d'être une femme dans un milieu d'hommes, l'attitude négative de certains policiers ou encore les difficultés de conciliation travail / famille sont pour certaines policières un problème, tandis que pour d'autres ce ne l'est pas. Si vous le voulez, parlez-moi de votre expérience et de votre perception à cet égard

et si vous pensez que d'avoir un conjoint policier a affecté cette expérience et cette perception.

- ◆ [question réservée aux policières et optionnelle] Croyez-vous que dans la police, un peu comme dans d'autres métiers, il y a parfois du harcèlement sexuel ?

Comme vous pouvez le constater, nos sous-consignes représentent en quelque sorte les catégories d'agents stressants, telles que définies dans le premier chapitre et qui, selon nous, sont les plus susceptibles d'apporter des informations pertinentes. En fait, ces sous-consignes nous assurent que durant l'entretien, nous touchons à ces stress particuliers. Notez que ces consignes ne sont pas lues l'une après l'autre à l'interviewé. Celles-ci servent plutôt de points de repère pour le chercheur afin qu'il s'assure que les grands thèmes sur le stress soient abordés. De cette façon, nous nous assurons, d'une part, que les entretiens demeurent non-directifs et d'autre part, que l'information soit pertinente et complète. Notez aussi que les deux dernières consignes sont réservées aux policières. Rappelons à cet égard que certains agents stressants sont typiquement reliés à la policière (Chap. I). Il était donc indispensable que des sous-consignes tiennent compte de cet état de faits. La dernière consigne était optionnelle parce que nous pensions que, considérant la nature délicate de la question, il était important que la policière n'y réponde que si elle en avait envie, sans aucune pression de notre part. Passons maintenant aux résultats de nos entrevues.

# **Chapitre III**

## **Présentation des résultats et analyse**

Dans ce chapitre, nous vous présentons les résultats de nos entrevues ainsi qu'une analyse de ceux-ci. Nous mettrons en relief ce que les sujets d'entrevue avaient à dire sur le stress policier et sur leurs perceptions du rôle de leur conjoint-e dans le vécu de ce stress.

Pour ce faire, nous irons du plus commun au plus spécifique et ce, pour chaque catégorie de stress. Celles-ci seront identifiées par les sous-consignes telles que présentées dans le chapitre II. Si cela s'avère pertinent, les résultats de certaines questions seront présentées selon le sexe des répondants. Mais avant de nous lancer dans cette présentation des résultats, rappelons certaines limites de cette recherche. L'échantillon de cette étude provient uniquement de corps de police municipaux. Ceci laisse sous-entendre que les résultats obtenus pourraient être différents si nous avions répertoriés un échantillon plus large incluant d'autres corps de police, comme par exemple les policiers-ères des différents corps de police provinciaux ou encore ceux et celles de la Gendarmerie Royale du Canada. Il faut aussi noter qu'à l'intérieur de notre échantillon, sept des dix sujets d'entrevue sont dans la période de désenchantement, étape de la carrière où le stress est à son apogée. Cela a sûrement contribué à la capacité d'articuler des facteurs de stress. Finalement, rappelons que nous ne pouvons pas généraliser les résultats obtenus des propos rapportés par les policiers de notre échantillon puisque les policiers n'étant que deux, nous n'avons pu saturer l'échantillon masculin. Comme nous l'avons expliqué dans notre chapitre méthodologique, les deux entretiens avec nos policiers ne peuvent pas représenter significativement comment l'ensemble des policiers vivent et négocient avec les éléments stressants du métier et les répercussions qui en découlent. C'est donc à l'intérieur de ces limites que nous vous invitons à prendre connaissance des résultats cette recherche et de son analyse.

Voici un bref rappel des codes sur les sujets d'entrevue afin de faciliter la lecture des données :

- ◆ Alain, 39 ans, maître chien, 8 ans d'ancienneté, en couple depuis 1 an avec Élyse.
- ◆ Brigitte, 37 ans, patrouilleuse, 13 ans d'ancienneté, en couple depuis 15 ans avec Henri.
- ◆ Carole, 32 ans, patrouilleuse, 10 ans d'ancienneté, en couple (mariée) depuis 7 ans.
- ◆ Diane, 33 ans, patrouilleuse, 5 ans d'ancienneté, divorcée d'un civil, en couple depuis 7 ans avec un policier.
- ◆ Élyse, 34 ans, patrouilleuse, 15 ans d'ancienneté, divorcée d'un civil, en couple depuis 1 an avec Alain.
- ◆ France, 23 ans, patrouilleuse en probation, 1 an d'ancienneté, en couple depuis 2 ans.
- ◆ Ginette, 31 ans, patrouilleuse, 8 ans d'ancienneté, célibataire depuis 1 an, mais a vécu 5 ans avec un policier.
- ◆ Henri, 33 ans, sergent-détective, 11 ans d'ancienneté, en couple depuis 15 ans avec Brigitte.
- ◆ Isabelle, 34 ans, patrouilleuse, 11 ans d'ancienneté, divorcée depuis 12 ans d'un policier, en couple depuis 5 ans avec Josée.
- ◆ Josée, 34 ans, sergent-détective, 13 ans d'ancienneté, en couple depuis 5 ans avec Isabelle.

### **3.1 Consigne générale : l'apport du/de la conjoint-e dans le vécu du stress au niveau des relations de travail et, plus généralement, du cheminement de carrière.**

Pour presque tous les répondant-e-s, le fait d'avoir un-e conjoint-e dans la profession apportait une meilleure capacité de gérer le stress, principalement par la compréhension qu'il ou qu'elle avait des agents stressants de la profession et de l'empathie qu'il ou qu'elle manifestait à l'égard des conséquences de ce stress.

*Moi personnellement, je trouve qu'il y a plus d'avantages que d'inconvénients. Dans la vie de tous les jours je pense qu'il sait plus comment ça se passe. J'ai moins à m'acharner sur le pourquoi du comment, il sait de quoi je parle. Dans la vie de tous les jours c'est encore mieux parce que si j'arrive le matin pis chu fatiguée ou j'ai vécu quelque chose ben il va comprendre, il va me demander comment ça s'est passé pis je vais le voir dans ses yeux si pour lui j'ai fait la bonne ou la mauvaise affaire ou si lui il aurait fait différemment. (France)*

Pour le cas des policiers ou policières ayant vécu auparavant avec des conjoints non-policiers (civils), la réponse est encore plus positive que les autres par la comparaison qu'ils ou qu'elles font avec cette ancienne relation et leur situation actuelle :

*Un conjoint qui est pas policier va me poser des questions sur ça, pis ça va m'amener à parler de ça, fait que ça devient trop long. Pis finalement t'es déjà épuisé par ta journée, fait que t'en parleras même pas. Ça amène des problèmes de communication dans des couples que t'as pas nécessairement avec des conjoints policiers. (Élyse)*

*Oui, au début à [nom d'une ville], j'avais un conjoint qui n'était pas policier pis ça apportait des conflits là...Il voulait que je lui parle mais des fois ça me tentait pas tsé...des fois tu le sais, on a nos termes policiers, notre langage, nos affaires, pis quand tu racontes à un non-policier, il faut toute expliquer parce qu'il comprend pas tsé...Des fois ça amène des conflits... (Isabelle)*

Et même lors d'une promotion où les deux partenaires postulaient, cela fut bénéfique pour gérer le stress du test :

*Ben on a fait nos recherches ensemble, on a fait nos études ensemble pis elle, elle allait chercher des renseignements sur son côté que moi je pouvais pas bénéficier parce que on n'a pas le même rôle même si on est tous les deux policiers. (Alain)*

Cependant, Diane explique qu'avoir un conjoint policier peut devenir à la longue très épuisant, dans la mesure où la profession finit par prendre toute la place dans la relation de couple :

*Ben tsé...comment ils disent cela? Tu manges police, tu travailles police, tu couches police...un moment donné ça fait beaucoup de police! (Diane)*

Toutefois, un peu plus tard dans l'entrevue, après avoir longuement discuté du fait d'avoir un conjoint policier, Diane revient quelque peu sur ces propos :

*Pis lui il peut comparer avec son boss parce que c'est toute la même job, c'est tout pareil. Fait que au moins quand il écoute mes doléances ben il a une idée de ce que je parle contrairement à...*

*(moi) : Donc le fait qu'il est policier...*

*Ça va être différent oui, oui. Dans le fond c'est vrai cela... (Diane)*

Ainsi, à prime abord, il est assez clair que pour l'ensemble de nos sujets le sentiment d'avoir un-e conjoint-e dans la même profession améliore la gestion du stress. Parce qu'il ou qu'elle a une compréhension plus grande de ce qu'est la profession et de ses contraintes, ceci améliore les possibilités de communication, d'empathie et d'évacuation du stress.

En regard de cette consigne générale, les répondants sont catégoriques : avoir un-e conjoint-e occupant la même profession est nettement positif, surtout en ce qui a trait à la compréhension du stress vécu. De plus, les répondantes ayant vécu auparavant avec un

conjoint en dehors de cette profession renforcent cette affirmation en comparant ce qu'il en est maintenant de vivre avec un conjoint dans la profession par rapport aux incompréhensions de leur travail qu'elles ont connues avec un conjoint civil. Ces propos confirment l'étude de Black (1998) à l'effet qu'il semble plus facile d'établir une relation de confiance et de communication (cette dernière étant intimement liée à la compréhension) à l'intérieur de l'organisation lorsqu'il s'agit d'évacuer le stress relié au travail. Ainsi, il n'est pas étonnant que l'empathie et la complicité permettant d'évacuer le stress professionnel dans la police soient plus grandes chez les couples policiers comparativement aux couples dont le conjoint ou la conjointe n'occupe pas la même profession.

Toutefois, si les répondants ont tous l'impression générale que le fait d'avoir un-e conjoint-e occupant la même profession est bénéfique pour évacuer le stress, ce son de cloche n'est plus aussi unanime ni catégorique quand nous poursuivons plus en profondeur nos entretiens. Des nuances se dessinent en regard de cette affirmation positive initiale.

## **3.2 Le stress lié à la structure hiérarchique de la police**

### **3.2.1 Le vécu de ce stress**

Les deux policiers de notre échantillon disent ne vivre aucun stress relié à la hiérarchie policière. Rappelons ici que notre échantillon masculin n'est pas saturé, donc ne représente pas l'ensemble de tout les policiers. Si la réponse d'Alain s'explique, comme il le dit lui-même, parce que son poste est nouveau et son service petit, la réponse d'Henri laisse entendre que le stress est potentiel mais qu'il le résout par des discussions en direct avec ses supérieurs, « d'homme à homme » :

*Non, je me suis pas vraiment pogné avec mes boss. J'ai eu des discussions, on s'est parlé fort, on s'est parlé dans la face. Quand la porte a se ferme, on règle nos problèmes pis on se parle, quand la porte a s'ouvre, c'est fini. (Henri).*

Chez les huit policières de notre échantillon, deux d'entre elles disent également ne vivre aucun stress à cet égard et leurs propos laissent voir qu'elles ne vont pas hésiter à exprimer leurs points de vue, même différents, à l'égard d'un supérieur :

*J'ai jamais été la sorte de personne à retenir mon opinion de dire: bon c'est un officier fait que...j'y dirai pas ma façon de penser. Si ça me fatigue, il va le savoir. Je couperai pas mes mots. Je vais dire la façon que je pense. Ça ne crée pas de stress à ce niveau-là. Si c'est un conflit de personnalité il va le savoir. (Carole)*

Quant à celles qui vivent un stress, les causes en sont diverses. La première qui ressort, toutefois, est clairement les circonstances qui font que les conflits s'expriment publiquement, en visant la nature féminine qui expliquerait automatiquement la source du conflit :

*Les remarques qu'ils faisaient c'était pendant les rassemblements et je comprenais pas pourquoi les officiers n'intervenaient pas. Entendre te faire dire : on le sait toi, on te parle pis tu te mets à brailler comme une vrai p'tite plotte pis là le sergent est là avec le lieutenant pis ils ont un beau p'tit sourire là... (Ginette)*

Quant à Brigitte, elle en avait long à dire sur le stress lié à la structure hiérarchique car ses nombreux désaccords avec son supérieur au sujet d'une promotion se sont soldés par sa mutation ainsi qu'une consultation professionnelle de six mois.

*Beaucoup, beaucoup de stress. C'était très stressant, c'est le plus gros stress que j'ai vécu. (Brigitte)*

La deuxième cause est également reliée au fait d'être une femme, mais cette fois, d'avoir un certain pouvoir. Avoir une promotion et manifester du pouvoir en étant une femme et ce, même de manière temporaire comme c'était le cas d'une de nos sujets, génère des conflits qui rendent difficile le maintien d'une autorité crédible :

*Fait que quand t'as des constables qui commencent à faire les « smattes », qui arrivent en retard ou qui ont mal rédigé les rapports, ben là toi y faut que tu les ramène à l'ordre. [...]. Ça en est un stress ça... (Élyse)*

Enfin, pour trois policières, la quantité trop grande de rapports à remplir pour des situations qu'elles estiment ne pas en exiger et ce, au détriment de tâches qu'elles jugent plus importantes, crée un stress à ne pas négliger, car elles se sentent inutiles et inadéquates dans leur profession. Reprenons ici les propos de l'une d'entre-elles :

*Faire des rapports niaisieux c'est cela qui tanne les policiers aussi. On appelle cela faire la couverte. Faire un rapport au cas où... Mais faire un rapport avec quoi? Donnes-moi de la viande pour faire un rapport! Tsé faire un rapport parce que j'ai barré une rue dans une poursuite...ça c'est imbécile. [...] Tu vois le genre? C'est des choses comme cela qui finissent par stresser les policiers (Élyse).*

Mais il semble également, par d'autres propos, que faire des rapports en général est une tâche qui stresse les policiers et que l'on peut aller assez loin dans les stratégies pour les éviter. Par exemple, cela peut aller parfois jusqu'à ralentir le temps de réponse à un appel afin de ne pas être le premier sur les lieux, car c'est à cette personne que revient la responsabilité de rédiger un rapport:

*Oui, ça, ça veut dire que exemple : le « dispatcher » donne un appel en général parce que nous sommes tous assez occupés... « Vol qualifié qui vient d'avoir lieu au 106 Des Bouleaux! » Ben là là, le premier char qui va dire : ok, je suis libre...ben ça veut dire que c'est lui qui sera le premier sur les lieux et c'est lui qui se tapera le rapport. Fait que là, c'est le silence sur les ondes! Tout le*

*monde est en train de se rapprocher du 106 Des Bouleaux, mais personne ne le dit jusqu'à temps qu'il y ait un pauvre nono qui craque pis qui dise sur les ondes : ok, je vais le prendre l'appel. Pis là t'entends tous les autres véhicules en dedans de deux secondes : je me rapproche pour les recherches! Tout le monde est là, tout le monde se rapproche des lieux, mais personne parle parce que personne veut se taper le rapport. L'autre ne fait que les recherches et c'est tout tandis que l'autre doit se taper les rapports pis les six déclarations pis... (Diane)*

Tout comme souligné dans notre revue de littérature, le stress lié à la structure hiérarchique est un facteur de stress important pour les répondant-e-s et, dans notre échantillon, ce type de stress affecte de manière plus importante les policières. Selon la littérature, deux raisons peuvent expliquer ce phénomène. D'une part, la policière vit davantage de mise à l'écart dans ce milieu traditionnellement masculin et, par conséquent, trouve plus difficile l'intégration à ce milieu, entre autres par la reconnaissance de son droit de parole, rendant ainsi plus difficile les règlements de conflits par des discussions où se manifestent des points de vue différents d'une supérieure. D'autre part, les policières accordent plus d'importance que les hommes au climat de travail et à l'estime des collègues et superviseurs, tel que souligné dans la littérature sur les femmes en milieu professionnel. Ce deuxième aspect vient renforcer le fait qu'elles hésitent davantage à exprimer ouvertement leurs désaccords, en plus d'en avoir moins les moyens. Comme Henri l'a fait remarquer, les désaccords entre lui et ses superviseurs se règlent entre eux d'une façon directe, avec une « bonne conversation d'homme à homme », désaccords que les policières de notre échantillon sont moins enclines à manifester ainsi, et ce d'autant plus que, comme elles l'ont exprimé dans les entrevues, elles sentent un manque flagrant d'appui de la part des superviseurs.

Ce stress lié à la hiérarchie policière est également vécu intensément par celles qui ont acquis un certain pouvoir dans la hiérarchie dans la mesure où, comme l'ont fait remarquer Élyse et Josée, il est plus difficile pour les femmes de maintenir une autorité crédible. La littérature sur le stress professionnel chez les femmes avait attribué ce stress aux conflits de rôle qu'elles vivent en milieu traditionnellement masculin, le pouvoir et l'autorité se mariant peu avec les stéréotypes féminins; les policières en position d'autorité mettent ainsi davantage en jeu leurs relations de travail avec les autres policiers et policières.

Et encore faut-il accéder à ces positions de pouvoirs. Brigitte s'est carrément frappée le nez à la porte fermée d'une culture policière typiquement masculine où les femmes n'ont que très peu de place pour s'épanouir et grimper les échelons supérieurs. L'échec qu'a vécu Brigitte à cet égard la rendue très vulnérable au stress. D'où la consultation professionnelle pendant six mois suite à cet échec.

Finalement, deux policières disent ne vivre aucun stress à ce niveau. Pour Carole, il semble qu'elle n'ait aucune crainte à exprimer ses opinions, même divergeantes, à un supérieur. Dans le cas de France, qui ne possède qu'une seule année d'expérience dans la police, il est possible qu'elle n'ait peut-être pas vécu le type de situations l'amenant en conflits avec ses supérieurs. Elle en est encore à intégrer la réalité des pratiques policières tels que décrites dans les étapes du cheminement de carrière en milieu policier (phase d'alarme). Et même s'il y avait conflit, France est en probation et n'a probablement pas le pouvoir d'être en désaccord avec les supérieurs.

Trois policières de notre échantillon (Diane, Ginette, Élyse) ont aussi exprimé que la quantité trop grande de rapports « inutiles » demandés par les supérieurs était un stress.

Si cette question administrative n'a pas été relevée lors de nos entretiens avec les policiers, on peut néanmoins légitimement supposer que ce facteur est également présent du côté masculin considérant qu'au fur et à mesure des propos des policières, il devenait clair que certaines stratégies pour éviter ces rapports étaient propres au milieu policier et non à leur statut de femme

### 3.2.2 L'apport du conjoint

Qu'en est-il de l'apport du conjoint dans le vécu de ce stress ? Six des dix sujets d'entrevue ont dit que le fait d'avoir un conjoint policier avait un impact sur ce type de stress. Mais contrairement à ce qu'on pourrait croire en regard de la réponse générale qui fut donnée sur l'apport positif du conjoint en matière de gestion du stress, à l'exception d'Élyse, le rôle du conjoint n'a pas nécessairement été positif en la matière.

Le cas d'Élyse, tout d'abord, qui explique comment son conjoint fut une aide dans les relations avec sa superviseuse, ne prêche pas par l'éloquence de soutien même si elle perçoit cet apport positif :

*Je l'ai « blastée », je lui ai dit tout ce que lui reprochais euh... Comment je la trouvais incompétente dans tel sujet, en tout cas je l'ai « blastée ». Complètement, je me suis défoulée, ça a duré une demi-heure j'ai dit tout ce que je pensais d'elle. Que j'étais plus capable de travailler avec elle, qui était mon supérieur. Là elle sur le coup, ben ok. c'est beau va t'en dehors. À ce moment là c'est sûr que ça avait fait un froid, là. Alain y dis blaste jamais un officier. [...] C'est plus une aide qu'une nuisance. Surtout Alain, surtout Alain. (Élyse)*

Brigitte, pour sa part, explique que le conjoint n'est pas suffisant pour régler ce type de stress, surtout que cela se négocie souvent dans la perception des superviseurs sur le rôle d'une femme dans la police, et donc que le conjoint ne peut y faire grand chose :

*Moi, je ne le sais pas si c'est parce que j'étais une femme. Mon chum dit « oui ton boss voulait pas de femme et il a tout fait pour que tu t'en aille ». En quelque part, c'est un petit peu ça, c'est vrai qu'il a tout fait [son supérieur] pour que je m'en aille. (Brigitte).*

Pour France, Henri et Diane, le fait d'avoir un conjoint-e policier a même amplifié le stress sur ce sujet.

*Un stress dans le couple oui, mais j'essayais de ne pas trop le ramener à la maison parce que mon chum devenait en calvaire. Fait que là je « deale » avec ma colère et sa colère...un moment donné ça en fait une de trop là! (Diane)*

Et ce stress est d'autant plus amplifié par le conjoint policier lorsque ce dernier est également ton superviseur et... que tu le quittes.

*C'était mon mari, j'étais mariée avec fait que, pis ça a jamais fait de conflit. Pis quand j'me suis séparée tout ça... ça pas été facile à cause que... chu partie pour une femme...*

(moi) : *As-tu demandé à être mutée ou c'est lui qui a changé?*

*Ben là j'tais déjà euh... j'tais rendue euh... au poste 1 un moment donné parce que quand lui un moment donné y était lieutenant, fait que là on a transféré de poste. C'tait pas ma demande, ben... c'tait pas à ma demande, c'tait pas à sa demande non plus mais le directeur y avait décidé ça. Moé j'me suis pas objectée. (Isabelle)*

Il ne faut pas voir cette situation comme une grande exception Considérant que plus de la moitié des femmes ont un conjoint policier et que la majorité d'entre elles sont au bas de l'échelle, la possibilité d'une telle situation est beaucoup plus grande. On peut noter

également que c'est la femme qui a été mutée suite à cette conjoncture particulière qui occasionnait bien des tensions, à la décision du Directeur. Il y a lieu de s'interroger sur la vulnérabilité des femmes lorsque des situations conflictuelles de couple au travail se produisent. La règle générale est-elle de modifier la situation en modifiant la carrière de la femme plutôt que de l'homme ? Notre échantillon permet de soulever cette question, mais pas d'y apporter une réponse en regard de l'unicité de la situation.

En somme, contrairement à ce que les répondant-e-s ont dit face à l'apport du/de la conjoint-e dans leur réponse à la consigne générale, avoir un-e conjoint-e occupant la même profession semble ajouter du stress plutôt que le diminuer et ce, particulièrement chez les policières. Dans nos entrevues, celles-ci ont dit que leur conjoint hésite à les encourager à affronter les problèmes qu'elles vivent avec leur superviseur, préférant éviter le sujet, ou encore considérer le conflit comme un fait qui va de soi et ce, surtout si une autre réaction demanderait la remise en question de l'idéologie policière masculine. En ce sens, le stress lié à la structure hiérarchique affecte beaucoup plus les policières que les policiers et ceci est rattaché à bien des égards à la culture policière masculine tant dans le vécu professionnel du stress que dans le faible support du conjoint.

Cette situation, bien sûr, crée d'autant plus de tensions dans le couple lorsque le conjoint est aussi le superviseur (Isabelle).

### 3.3 Le stress lié à l'image de leur profession

#### 3.3.1 Le vécu du stress

Six policiers et policières trouvent que l'image des policiers véhiculée dans les médias est un stress pour eux. Pour certains, c'est même un des plus gros stress policiers :

*Oui c'est stressant...tu prend des décisions en deux secondes...tu as fait du mieux possible et ils vont critiquer ce que tu as fait, c'est comme un « dead end » tsé...[...] c'est très stressant car il s'agit juste qu'un journaliste prenne l'histoire et la déforme pour qu'elle devienne sensationnelle. Je travaillais dans le poste hier soir et un monsieur nous a appelé pour nous dire que Gilles Proulx nous enfonçait dans la merde à tour de bras sur les ondes...il parait qu'il a passé l'heure du lunch à parler de nous autres. Je me souviens plus quelle raison, mais il avait trouvé que ça avait pas d'allure... Ils ont un pied d'histoire et ils en font cent pieds! (Diane)*

Pour Ginette, les médias exagèrent tellement qu'elle dit avoir peur de sortir son arme de service en cas de besoin :

*Je trouve cela très fatigant! J'entraîne un nouveau sur la patrouille et je lui ai bien dit de ne pas dire aux médias ce qu'il pensait de certaines situations pour ne pas provoquer des remous dans les médias. « oublies jamais que tu as des témoins alentour, oublies jamais qu'il y a toujours des yeux et des oreilles alentour ». C'est pas pour dire de se cacher de ce qu'il fait, mais de faire attention parce que tu es épié. Des fois, tu peux dire des choses qui vont dépasser ta pensée et si c'est dans les médias ben, c'est tout déformé et ça te met dans la merde. T'es pas pour perdre une semaine de salaire parce que tu as dit à l'autre qu'il était juste un hostie de sale. Ce que j'aime pas qu'ils rapportent dans les médias, ça disait « un policier a abattu un voleur de fleurs. » Pourquoi le terme abattu quand le gars n'est pas mort il est seulement blessé? C'est comme s'ils voulaient que l'on accroche au terme « abattu ». C'est souvent cela que je remarque dans les médias : ils exagèrent! Ça va me chercher parce qu'ils exagèrent tout le temps pour aller chercher le monde! Je le comprends que c'est pas correct, c'est pas correct de le tirer non plus. On en vient tellement que l'on a peur de sortir le gun, on le sort presque pas le gun parce qu'il faut que tu le sers, le prenes, le sers encore, c'est beaucoup de manipulation. (Ginette)*

Pour Élyse, les médias ne font que du sensationnalisme sur le malheur des autres.

*Comme officier c'est quelque chose que j'ai de la misère à dealer. Ce qui me choque c'est que même si je leur donne les faits, les informations, c'est pas ça qu'ils veulent. Tu vas arriver, tu vas dire bon, y a eu un accident fatal, un enfant de huit ans qui s'est fait frapper et y est décédé. Quelle race ? Ses parents sont où ? C'est quoi son nom ? Ça a pas rapport, le fait c'est qu'y a un enfant... Me semble, là... La logique c'est ça, pourquoi tu veux en savoir plus là ? Pis si je te donne pas ce que tu veux, ou que c'est pas assez sensationnel pour toi, tu vas l'inventer, fait que vient pas me dire que tu veux juste la vérité, c'est pas vrai. N'importe quel événement, l'affaire Barnabé le gros drame autour de ça là, entre moi pis toi là, si Lady Di était morte cette semaine là, penses-tu vraiment que les policiers auraient été mis dehors pour toute ça ? Non, c'est parce que ça adonnait qui avait absolument rien dans l'actualité pis qu'y ont sauté là dessus comme la misère sur le pauvre monde. Pis d'ailleurs on se le dit carrément dans la police, quand dans la ville c'est mort, quand qu'ils parlent du prix de l'essence, des choses de même, on a intérêt à marcher droit parce que ils nous attendent sur le coin. Là c'est sûr, y vont écouter les bandes de police, pis peu importe l'appel, si y a moindrement une voix un peu paniquée sur les ondes, tu vas voir les journalistes arriver. Surtout quand il arrive quelque chose de négatif, comme ça avec les médias c'en est un stress, c'est peut-être un des gros stress policiers. (Élyse)*

En ce qui a trait au manque de support des citoyens. Alain croit que ceux qui se plaignent aux médias de la brutalité policière sont « *des gens chialeux de nature qui n'ont rien d'autre à faire parce qu'ils sont sur l'assistance sociale et qu'ils sont jaloux du salaire qu'un policier peut faire* » :

*Tsé, à entendre parler le monde, tous le monde s'est fait battre par des polices, tout le monde a eu des expériences négatives avec les polices, c'est tous des ci, tous des ça pis moi ça fait 8 ans que je suis dans ce milieu là pis misère, j'ai jamais vu personne se faire battre pour rien! Je peux pas croire moi que tout le monde dit qu'ils connaissent quelqu'un qui se fait insulter, qui se fait brasser, qui se fait envoyer chier, qui se fait intimider par la police...c'est pas vrai!...Je dis pas qu'il n'arrive pas des situations problématiques à l'occasion, mais souvent heu....avec la réponse à l'attitude qu'on reçoit. C'est ben sûr que si le gars fonce sur nous autres ou si tu le mets en état d'arrestation pis y veut pas se faire mettre les menottes...t'a pas le choix. Soit que tu coopères et tu te les fait mettre. On peut jaser 30 secondes, mais on peut pas jaser un heure dans la police...mais là il faut que ça se règle c'est un petit peu le Mc Donald : un coup que le hamburger est cuit, il faut qu'il soit livré. (Alain)*

Alain ajoute que les citoyens n'ont pas une bonne compréhension ni de leur métier, ni du fonctionnement de la justice et que ceux qui se plaignent le plus sont probablement ceux qui ont le plus à craindre de la justice :

*...si je ferais l'avocat du diable par exemple je dirais que c'est peut-être ce type de gens qui sont plus visés par les policiers...*

*Oui parce que c'est eux autres, oui, effectivement t'es pas dans Westmont, où y a les gros « golden retrievers », le foyer et la richesse, y font pas appel à la police ceux-là, c'est ceux qui prennent de la bière pis heu...ceux qui se chicanent avec leurs voisins à longueur de journée. Pour exprimer plus l'incompréhension exemple...le premier de chaque mois on le sait, c'est les chèques de bien-être social, là tous le monde est riche, et l'essor de violence est égal à l'achat de boisson ainsi de suite. (Alain)*

C'est en faisant référence à cette désinformation du public qui donne caution au sensationnalisme médiatique que plus de la moitié des répondant-e-s ont affirmé vivre du stress à cause de l'image négative du milieu policier véhiculée dans les médias.

Ici, les similitudes avec la littérature sur le stress policier et, plus précisément, les agents stressants externes se retrouvent intégralement dans les propos de nos répondant-e-s. Ceux-ci nous expliquent également que les médias causent un stress en étant une nuisance constante dans leur travail, accroissant les risques de bavures médiatiques pour eux, surtout lors d'événements majeurs. Selon les répondant-e-s, cette recherche de sensationnalisme chez les médias qui fait en sorte que les policiers et policières ont une mauvaise presse fait peser sur eux une crainte de nuire à l'image policière, ce qui ne serait pas apprécié par l'administration. Ginette, par exemple, dit craindre de sortir son arme, même en cas de besoin, de peur de se retrouver au centre de la critique médiatique. L'objet ici n'est pas de débattre de la pertinence de l'usage de l'arme à feu ou encore de celle des médias à scruter le travail policier. Ce qui nous importe dans notre recherche est de savoir que les policiers

et policières sont très stressés par le fait que leur travail soit régulièrement sous l'œil des médias. D'ailleurs, dès la formation des recrues, on les sensibilise à la nécessité de se méfier des propos qu'ils ou qu'elles tiennent à un représentant des médias et à continuellement faire attention à l'image qu'ils projettent. Ainsi, dès leur formation, on leur apprend que cela fait partie du stress lié à la profession et l'importance que l'on accorde à l'intérieur de l'organisation à leurs capacités de ne pas faire de bévues en ce secteur.

Il y a également le regard négatif des citoyens et les plaintes qui peuvent en résulter. Pour Alain, les citoyens les plus négatifs à l'égard du travail policier se retrouvent dans les classes pauvres, dans la mesure où ce sont eux qui posent le plus de problèmes ou encore sont des gens chialeux, etc. Alain montre enfin très peu de conviction quant à une approche « douce » des situations-problème (rappelons-nous sa comparaison douteuse avec les hamburgers de Mc Donald). Une telle comparaison nous aide par ailleurs à comprendre combien restent figées des évidences qui sont tout sauf évidentes : un ordre à constamment rétablir, une gestion des situations-problème qui ne peut qu'être verticale, voire répressive, etc. Les représentants des « forces de l'ordre » ont en effet souvent la fâcheuse tendance à substantialiser ce dernier. L'ordre serait *Ordre* et le désordre *Désordre*, les “bons” d'un côté et les “méchants” de l'autre. Il n'est dès lors pas étonnant que les policiers se perçoivent et sont généralement perçus comme des représentants de l'*Ordre*...et donc du *Bien*. Face à ces *symboles* de la justice, du droit et de la bonne conscience que seraient les policiers, les “délinquants” sont au contraire vus comme des gens d'une espèce à part, des anormaux sociaux qui devraient somme toute être facilement repérables puisque *différents*. Bref, là où on s'attendrait à ce que le policier *maintienne un certain ordre*, on le verra au contraire se borner le plus souvent à *rétablir un Ordre qui n'existe pas*. Niederhoffer (1967)

constaterait probablement que ce policier est dans une période de sa vie professionnelle où le niveau de cynisme très élevé sert à évacuer son stress. Même si aucun autre policier ou policière de l'échantillon n'a tenu un discours aussi hostile à l'égard des citoyens pour expliquer ce stress et en évacuer les causes, il faut noter toutefois que tous s'accordent à reconnaître que la critique policière dans les médias, quelle que soient la situation, (y inclus l'affaire Barnabé selon un de nos répondants) est injuste. Cela ne peut qu'accroître le stress négatif généré par les médias, les remarques négatives des citoyens et les plaintes qui peuvent en résulter, car tout cela est vécu avec un profond sentiment d'injustice à l'égard de leur travail.

### **3.3.2 L'apport du conjoint**

Il n'est pas surprenant ici de constater que pour gérer ce type de stress le/la conjoint-e policier-ère est bénéfique. Ils sont unanime à dire qu'ils n'ont pas à se justifier lorsqu'ils trouvent que les médias exagèrent; le conjoint ou la conjointe sait lui aussi comment les médias peuvent « sensationnaliser » une histoire. Et selon l'ensemble de nos répondant-e-s, le support concernant ce type de stress est particulièrement important. Non seulement leur image négative dans les médias les affecte grandement, leur réseau non-policier et leur famille peuvent également leur demander des explications sur leurs bévues et sur l'agir de la profession au sujet de certaines histoires rapportées par les médias C'est d'ailleurs pour éviter ce type de stress prolongé en milieu non-policier que plusieurs ont avoué parler de moins en moins de leur profession à des non-policiers, rendant par le fait même l'apport du conjoint pour évacuer le stress encore plus crucial dans leur vie.

*mon conjoint quand on allait dans les réunions familiales ils disaient : c'est ça, les policiers font ci, les policiers font ça. Pis il tenait à défendre notre point : non, non, c'est pas ça... Pis avec les années tu te rend compte que tu ne discutes plus de police avec d'autres. Quand ils vont amener quelque chose sur le sujet genre : qu'est-ce que tu penses de? Écoute, j'étais pas là, je veux pas juger, d'après ce qui est rapporté... Pourquoi les policiers restent ensemble? Parce qu'ils se comprennent. Je pense que c'est ça. Tout le monde dit que la police c'est un cercle fermé sauf que quand tu rencontres une autre police et que tu parles de choses spécifiques, lui il comprend ce que tu veux dire pis il juge pas non plus. Tsé c'est comme mon chum pis moi quand on parle. (Brigitte)*

Élyse, qui a déjà vécu avec un non-policier, nous explique que le stress avec les médias est d'autant plus grand dans cette situation de couple, que l'on en vient à se justifier à son conjoint de ce qui est écrit dans les médias au sujet de la police. Cela vient amplifier le stress lié à l'image médiatique :

*Parce que t'as déjà de la difficulté à justifier une opération où justement y a des journalistes, pis justement, ton conjoint y fait partie de ce public là lui. Lui aussi y regarde ça, lui aussi y a des doutes. C'est pas évident pour lui. Fait que non, avec un conjoint qui serait pas policier... (Élyse)*

En somme, l'apport du conjoint concernant ce type de stress semble beaucoup plus positif et ce, pour l'ensemble de notre échantillon. Cela nous indique également, dans le cas des policières, que lorsque la culture masculine de travail n'est pas en jeu, le conjoint semble plus en mesure d'apaiser le stress. Cet appui du / de la conjoint-e est d'autant plus précieux, ont également expliqué les répondant-e-s, qu'il est bien souvent le seul disponible lors des rencontres sociales et familiales. D'ailleurs, les répondantes qui ont eu un conjoint civil disaient que ces derniers avaient tendance à adopter la même attitude que le reste de l'entourage social du policier quant aux propos rapportés par les médias, ce qui amplifiait ce stress professionnel.

### 3.4 Stress lié à l'organisation du travail et stress personnel

En ce qui concerne l'organisation du travail, un agent stressant a particulièrement retenu l'attention de nos sujets d'entrevue : les horaires par période de roulement. C'est pourquoi la question concernant les stress à ce sujet renvoyait rapidement à la question du stress personnel. Nous avons donc jumelé ces deux catégories dans la présentation des données.

Ainsi, tous ont affirmé d'une manière ou d'une autre que les horaires par périodes de roulement étaient le grand stress du métier... quand les deux membres du couple n'ont pas les mêmes horaires. C'est généralement le cas des couples où le conjoint ou la conjointe n'est pas policier. Mais c'est également le cas de nombreux couples policiers, quoique certains d'entre eux ont négocié des horaires communs qu'ils considèrent très bénéfiques :

*On est sur les mêmes horaires fait que quand il est de nuit, je suis de nuit pis quand on tombe dans le six jours de congé...on est ensemble. [...] un moment donné j'ai fait l'agent double et des petites choses comme cela, j'étais de jour du 9 à 5 du lundi au vendredi pis Jocelyn a continué sur les chiffres. J'ai trouvé que c'était l'enfer; je le voyais plus. C'est là que j'ai réalisé que ouf! s'il était pas dans la police je trouverais ça dur. Chus pas sûr que le couple survivrait à cela parce que le temps ensemble là...il est pas beaucoup si tu veux. (Diane)*

Tout d'abord, il y a les conséquences en fatigue et en capacité de travail issues des horaires brisés qui vont déjà affecter la vie de chacun :

*On travaille 4 jours consécutifs de 7 à 16 hrs, t'as 2 jours de congé et tu « swiches » déjà de 23 hrs à 8 hrs le lendemain matin. Le corps n'est pas fait pour cela, t'a beau être payé n'importe quel salaire ça marche pas. Rendu à 5 hrs le matin te « pitcher » te heu...mettre des cures dents, d'essayer de rester éveillé, ça dors, ça dors, c'est incroyable. Fait que là les gens disent : C'est ça l'autre jour, j'ai vu un policier qui roupillait sous le pont. Tsé la t'es pu capable, soit que tu rentres dans les véhicules, soit que je vais me reposer 15 minutes. (Alain)*

Concernant les couples dont nous avons interviewé les deux partenaires, le conjoint ou la conjointe occupait un poste supérieur à l'autre, donc avait un horaire différent. Ceux-ci ont été d'autant plus en mesure de discuter de ce stress qu'ils ont tous vécu au début de leur carrière les mêmes horaires que le conjoint et plus tard, des horaires différents et ils confirment les propos de Diane, ci-haut.

Et pour l'ensemble des répondants, beaucoup de facteurs stressants reliés à la catégorie "stress personnel" prennent racine dans les fameux conflits d'horaires. Il y a les conjoints qui n'arrivent plus à se voir ou à avoir une vie sociale :

*Les sorties! Les sorties en couple! On en fait à peu près une par six mois! (ha ha) c'est pas beaucoup... (Carole)*

*À long terme tu peux faire aucune activité sociale! Sauf en en manquant, tu peux en suivre, mais t'en manque de temps en temps. Je trouve ça dur à ce niveau là... (Alain)*

*On vivait par répondeur. On se laissait des messages par répondeur, des mots d'encouragement. C'est plus dur pour la vie sociale...tu prépares quelque chose et tout d'un coup le pagette sonne et je travaille...On ne planifiait rien sinon j'étais trop découragée. J'avais un souper avec mes chums et je venais les yeux plein d'eau...j'étais enragée là...ça me faisait chier de rentrer parce que j'avais quelque chose de planifié pis à chaque fois le pagette sonnait. (France)*

Et il y a, bien sûr, les énormes difficultés que ces horaires brisés génèrent pour les couples avec des enfants. Non seulement ils se plaignent de ne plus pouvoir accorder le temps nécessaire à leurs enfants, mais également s'ajoutent à cela toutes les difficultés de trouver des services de garde qui s'accommodent de leurs horaires :

*quand elle est venue au monde au début on avait une voisine. Tu parles de « babysitting » là! Le matin à 5:30 ou le soir à 11:30 parce que un des deux allait travailler ou euh...c'est beaucoup de chevauchements. C'est pas facile parce que ça prend quelqu'un de disponible à n'importe quel moment. Fait que j'ai eu une voisine, j'ai eu ma mère. Fait que c'est elle qui gardait la petite quand on n'était pas là ou quand on était de nuit ou intermédiaire fait que c'est*

*ma mère qui l'a. Tsé, tu travailles de nuit, c'est pas tout le monde qui travaille de nuit là. On vit une vie différente. Nos fins de semaine peuvent être le lundi et le mardi pis quand on est en congé en même temps parce que ça arrive parfois on est là et on dit: ok, qu'est ce qu'on fait là? Est ce qu'on organise une activité familiale ou on reprend le retard dans le ménage ou whatever. Il y a bien des choses qui faut que tu penses. (Carole)*

*Ma mère garde les enfants pour nous. Le stress de gardienne nous on n'en a pas. Il y a beaucoup de policiers qui en ont, nous on l'a pas ce stress là. C'est beaucoup. Avec trois enfants, je dis que c'est 50% de notre stress familial. Nous, notre stress familial c'est les horaires, notre priorité c'est d'être sur le même horaire de travail fait que quand ils se font garder ben ils se font garder et quand ils sont à la maison, nous sommes deux pour assumer notre rôle. (Brigitte)*

En plus des horaires rotatifs, en ce qui concerne l'organisation du travail, les policiers en affectation spéciale ou encore occupant un nouveau poste vivent le stress de ces changements, l'obligation de performance pour y devenir crédible, et de manière encore plus intense si ces changements de poste impliquent un risque plus élevé que le travail habituel :

*Fait que c'est important. Il faut toujours tenir en considération qu'aux États-Unis, heu... les policiers qui se font le plus tuer c'est les maîtres-chiens. (Alain)*

*Oui j'ai été agent double pendant un bout, mais ça c'était beaucoup trop stressant...ça c'était très stressant! Quand chu entrée dans la police, là j'aurais aimé cela asteur avec mon bébé oubliée ça...je sortirais plus de la maison. (Diane)*

Quant aux stress personnels, ils comprennent les rencontres avec la famille ou l'entourage qui ramènent toujours les discussions à leur métier quand, lors d'une sortie, ils voudraient bien parler et penser à autre chose :

*Tsé, je m'en vas en vacances, quelqu'un sait que chu policier pis commence à me poser tout plein de questions, j'm'excuse mais euh, on va parler d'autre chose s'il vous plaît là... (Isabelle)*

*Il y a une de mes tantes qui était mon amie parce que la différence d'âge est minime là...du moment que je suis entrée dans la police, toute ses phrases commençaient par: vous autres on le sait bien, au salaire que vous faites dans la police...pis une phrase après l'autre...ça en était vraiment déplaisant là. Ça dérange les gens ça, t'as même pas idée de comment ça dérange les gens. Euh...je m'en vais au mariage de l'une de mes amies, pis elle aussi est policière...pis là je suis assise avec une madame à la table pis du moment qu'elle comprend que l'on est police, parce que c'est la mariée qui l'a dit là...ben là j'ai eue le droit à son histoire de ticket comprends tu? Parce que l'on peut dire que quand les gens savent que tu es police ben une histoire sur deux commencent par une histoire de ticket. Fait que oui, oui, ça c'est un sujet de stress pas à peu près! À un moment donné, moi pis mon chum on disait qu'on étudiait en crimino pour éviter ces choses-là... Je voulais plus rien savoir de dire que j'étais dans la police parce que j'étais tannée de me faire achaler. Ça en est harcelant ha oui! (Diane)*

Et dans cet entourage des couples policiers il y a, bien sûr, d'autres policiers. Cela n'aide pas non plus à quitter le travail et peut également causer d'énormes stress si des conflits naissent avec ces relations policières, ou encore lorsque vient le temps de postuler pour des promotions :

*Une certaine compétition aussi qui se fait tout le temps, même quand t'es patrouilleur, il y a des postes qui s'ouvrent pis c'est ton conjoint qui l'a. Autrement dit, il y a une compétition entre conjoints.(Ginette)*

À l'instar de la littérature sur ce type de stress, la réponse fut immédiate chez tous les policiers et policières de l'échantillon : de tous les agents stressants inclus dans cette catégorie, les « shift work » semblent le plus toucher nos répondant-e-s et ce, indépendamment de l'ancienneté ou encore des typologies policières.

Toutefois, se démarquent de cet ensemble les conjoints policiers ayant travaillé sur les mêmes horaires qui ont expliqué que, lors de ces périodes, ils ou elles n'ont vécu aucun stress à cause du roulement. Selon nos répondant-e-s, ce n'est donc pas le fait d'être sur des

quarts par roulement qui causerait le stress, mais bien davantage le fait d'être sur des horaires différents du conjoint causés par ce roulement. Spécifions ici que cette situation n'est pas unique au milieu policier, comme l'a souligné la littérature. Comme dans beaucoup d'autres métiers caractérisés par des horaires en quarts par roulement, le stress généré par cette situation dans la vie familiale et la vie de couple fait vivre beaucoup de stress et, pour cette raison, est vite mentionné.

Ce stress semble particulièrement élevé lorsque le couple sait que la situation ne va pas changer. C'est le cas, par exemple, lorsque le conjoint occupe une fonction supérieure, ou encore lorsque des affectations spéciales dans des branches spécialisées viennent complètement chambouler la routine préétablie.

Ce stress important lié aux horaires variables explique que les répondant-e-s de notre échantillon ont tous tenté, à un moment ou à un autre, d'être sur le même horaire que leur conjoint-e. Lorsque cela s'est avéré impossible, les répercussions se sont vite fait sentir tant au travail que dans leur vie personnelle, où il s'est avéré pratiquement impossible d'avoir une vie sociale épanouie ou encore une vie de couple décente. Ces horaires sont aussi au centre des préoccupations des couples ayant un ou plusieurs enfants. En ayant le même horaire, il est beaucoup plus aisé de créer une vie familiale et de dénicher un service de garde qui saura satisfaire les besoins du couple sans pour autant être trop onéreux.

En fait, ici, le fait que le conjoint ou la conjointe occupe la même profession multiplie les difficultés d'établir une routine qui permette de diminuer les multiples stress générés par ces rotations d'horaires différentes, stress liés tant aux difficultés de gestion de la vie familiale, particulièrement chez les couples avec un ou plusieurs enfants, qu'au maintien de bons rapports de couple et d'une vie sociale épanouie. Lorsqu'un-e seul-e des

membres du couple est policier et qu'un-e conjoint-e civil-e possède un horaire de travail plus régulier, il est plus facile d'établir une stabilité, car seul-e le policier ou la policière aura à faire des quarts par roulement (jour, soir et nuit) contrairement à son ou sa conjoint-e.

En prenant en compte ces résultats de nos entrevues, nous constatons qu'il y a une réflexion majeure à faire de la part des organisations policières en regard des horaires de travail chez les couples policiers, considérant entre autres que les répondant-e-s qui avaient des horaires différents de leur conjoint-e ont dit vivre beaucoup de stress lié à ces horaires.

Quant aux autres agents stressants de nature personnelle, le fait que les discussions de la famille et de l'entourage gravitent bien souvent autour du métier exercé est également une source de stress, car cela leur permet peu de quitter mentalement le travail. Certain-e-s ont même qualifié cette impossibilité « d'oublier » le travail dans leur réseau familial et social de « harcèlement » surtout lorsqu'ils ou elles ont également à s'y justifier; selon certain-e-s, c'est ce qui les a amené-e-s à n'avoir dans leur réseau d'ami-e-s que d'autres policiers ou policières, bénéficiant ainsi d'une solidarité interne, et surtout faisant enfin cesser le stress lié au fait d'avoir continuellement à expliquer ou justifier les pratiques de la profession.

Ce repli social sur le réseau policier comporte toutefois aussi sa part de stress. Par exemple, le maintien de bonnes relations lorsque vient le temps de postuler pour des promotions et que plusieurs membres du réseau d'amis y font la demande. Il est d'autant

plus difficile de gérer ces tensions professionnelles quand réseaux social et familial<sup>9</sup> s'y inscrivent.

En résumé, être sur les mêmes quarts de travail est, pour notre échantillon un avantage majeur. Lorsque cela n'est pas le cas, la vie familiale et sociale est beaucoup plus tendue. De plus, l'entourage tant non-policier que policier peut aisément accroître ce stress, que ce soit parce que l'on désire oublier son métier le temps d'une sortie, ou encore parce que les intérêts de travail et privés peuvent entrer en conflit.

### **3.5 Le stress lié à la peur du danger**

#### **3.5.1 Vécu du stress**

L'ensemble des répondant-e-s ont affirmé que le métier de policier est dangereux. Et l'élément qui génère le plus de stress, en rapport avec cette croyance, est l'élément d'imprévisibilité du danger :

*Même un intro par infraction banal, on sait pas si le gars est armé ou comment ce qui est. On peut dire que c'est banal, mais on sait jamais, faut toujours que tu le prennes au maximum. (Alain)*

*Oui c'est un stress, car tu sais jamais ce qui t'attend, mais il faut être sécuritaire. Un autre stress aussi c'est que quand ça a mal été, tu juges tes actions et tu te remets en question, tout comme tu remets en question les actes posés par soit toi ou ton partner. (Ginette)*

*C'est sûr qu'en tant que policier, faut qu'en quelque part t'aies toujours peur. T'aies toujours la peur en toi parce que moi j'me dis, le jour où ce que t'as pu peur, c'est là que tu te mets en danger. (Isabelle)*

*Ben la peur du danger, c'est toujours la peur de l'inconnu. Là aussi, l'expérience t'aide beaucoup, parce que quand t'as connu beaucoup d'appels,*

---

<sup>9</sup> Nous entendons par « familial » situation de couples policiers(ères) .

*ou de situations, ben c'est sûr qu'à quelque part ça se ressemble toute. [...] Le pire appel que tu peux pas avoir dans la police c'est les 999. Ça c'est l'enfer ces appels-là, premièrement ça devrait même pas exister. Policier demandé sans précision : quelqu'un qui appelle pis qui raccroche. Ça là... Parce que là tu le sais pas. Un enfant qui fait une joke, une mère qui panique parce que le bébé est tombé du lit, un suspect armé, ça tu le sais pas. C'est vraiment un moment où t'aurais le goût de sortir ta veste pare-balles, de sortir le 12 si on aurait un, tu le sais pas... (Élyse)*

Tel que souligné par L'Huilier (1987), l'ensemble de nos répondant-e-s dit vivre du stress quant à la peur du danger, et plus spécifiquement lié au caractère imprévisible de ce danger, mais également que ce stress fait partie du métier, y est même essentiel pour ne pas être blessé. Nous avons remarqué toutefois que les policiers (Alain et Henri), à la différence des policières, illustrent le vécu de ce stress avec des histoires pour épater la galerie, histoires remplies de rebondissements et qui sont présentées comme si elles étaient typiques de la routine policière, tandis que les policières demeurent plus générales dans leurs propos, expliquant qu'il est normal pour un policier d'être toujours aux aguets et d'avoir peur. Pas étonnant alors que le vécu de ce stress dans la relation de couple diffère selon le sexe du répondant.

Ce stress, tel que souligné par Duchesneau (1988) et Seagrave (1995), varie également selon « les étapes du cheminement de carrière ». En effet, Élyse, celle qui possède le plus d'ancienneté de travail dans notre échantillon, est la seule à affirmer que l'expérience acquise est d'une grande utilité dans la gestion de ce type de stress. Élyse est d'ailleurs la seule policière de notre échantillon à être dans ce que l'on appelle « la phase de personnalisation ». Comme nous l'avons souligné au chapitre I, cette phase est caractérisée par une baisse du stress professionnel. Les propos d'Élyse à ce sujet sont représentatifs de

cette étape où l'on relativise les agents stressants et où l'on réoriente son plan de carrière vers une éventuelle retraite.

### 3.5.2 Apport du conjoint

Sur la question de l'apport du conjoint en lien avec ce stress existaient des différences dans les réponses entre les hommes et les femmes de notre échantillon. Chez les policières de notre échantillon, à l'exception d'Isabelle, dont la conjointe est sergent et donc moins dans l'action, et de Ginette, elles ont toutes mentionné avoir certaines craintes quant à la sécurité de leur conjoint-e, craintes qui génèrent du stress :

*Ça faisait un an que j'avais recommencé sur la route, pis on travaillait en même temps pis il y a eu un appel dans l'Est pis c'est les mêmes zones, pis c'était un gars qui était armé pis qui tirait sur le monde. Lui était dans son appartement pis il tirait sur le monde dehors. J'ai su que c'est lui qui intervenait pis il était le premier en avant. J'écoutais pis Paul parlait sur les ondes pis c'est la première fois que...je savais que c'était hot pis il était le premier en avant; là je vivais du stress parce qu'il était en avant et le gars tirait partout...tsé il compte tu les balles? Il y en a tu d'autres cachés? J'avais peur pis je me disait : he's up front sté...That's my man that's there you know? (Carole)*

*Alain me dit tout le temps justement, non y a rien à s'inquiéter pis... Alain a tendance à prendre ces appels-là comme des appels de routine parce que c'est sa routine à lui. Pis moi je lui dis que c'est pas ça la routine. Moi ma routine c'est des appels, des tickets, des rapports. Quand y a des appels hots, tu fais venir le maître-chien, fuit qu'y vienne pas me dire que c'est ça la routine... (Élyse)*

Cette peur pour le ou la conjoint-e peut ainsi créer des tensions dans le couple. C'est ce que nous retrouvons surtout dans les propos des trois policières-mères de notre échantillon. D'ailleurs, ces dernières se protègent davantage maintenant qu'elles ont des enfants :

*Le fait d'avoir des enfants, on est moins porté à aller au devant des événements. Il faut prendre beaucoup plus de précautions. Tandis qu'un gars, même s'il a des enfants, ça ne l'empêche pas de prendre des risques. Moi mon chum a un risque qu'il recherche encore et qu'il va chercher. Quand t'as des enfants c'est pas pareil. J'ai été pognée à la fête de la St-Jean l'année passée avec mon bâton et mon casque anti-émeute pis mon partner. On était les deux tout seul sur St-Laurent, pas d'auto de police, pas d'autres policiers pis là t'es là et tu dis : Ouains, j'ai trois enfants à la maison, moi il faut que je rentre. Je ne peux pas dire : oui on va y aller! Je peux pas me permettre de prendre des chances. (Brigitte)*

En fait, seule Brigitte trouve qu'avoir un conjoint policier est avantageux afin d'évacuer les tensions et le stress du danger.

*Il nous est arrivé des choses stressantes, mais juste le fait d'en parler, puis que l'autre puisse comprendre que oui tu as eu peur, comprendre par où tu es passée c'est comme...tsé au niveau du couple on a jamais de chicanes par rapport à ça tsé, arrivés à la maison, on évacue les frustrations de la journée. (Brigitte)*

Les policiers, quant à eux, disent ne pas s'en faire pour leur conjointe contrairement aux policières qui elles, s'en font pour la sécurité de leur conjoint-e. Nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses sur les raisons expliquant cet état de fait puisque la littérature est muette sur ce type de constat. Une première hypothèse est que les policiers craindraient d'avouer leur peur pour la sécurité de leur conjointe, considérant ce type de sentiments contraire à la culture de leur milieu de travail où le danger ferait partie de la profession. Une deuxième hypothèse est que la réalité des pratiques de travail étant connue, la peur du danger en est fort atténuée pour leur conjointe; en effet, les policières sont souvent laissées à l'écart des situations potentiellement dangereuses par nombre de superviseurs et collègues masculins qui considèrent plus « normal » que les hommes prennent en charge ce type de

situation. La petitesse de notre échantillon et le peu de propos des policiers à cet égard ne nous permettent pas d'en dire davantage.

Ce sur quoi on peut élaborer, toutefois, est le fondement des craintes des policières. Celles-ci savent très bien que le fait de prendre des risques est particulièrement gratifiant pour les policiers, particulièrement les jeunes dans la profession. Ces derniers aiment être reconnus braves et courageux, ce qui est valorisé dans le milieu policier...du moins chez les hommes. C'est de cette bravoure parfois excessive que naissent certaines tensions dans le couple et ce, particulièrement chez les policières qui ont des enfants. Elles reprochent essentiellement à leur conjoint de ne pas prendre cette situation en compte pour réduire les situations à risques dans les missions qu'ils acceptent ou les stratégies qu'ils utilisent. En fait, selon les policières, les policiers ne sentent pas avoir de plus grandes responsabilités quant à leur sécurité du fait d'avoir des enfants, situation qui génère visiblement du stress supplémentaire chez les policières.

En somme, si les propos des policiers de notre échantillon tendent à montrer que le fait d'avoir une conjointe dans la profession n'amplifie pas le stress lié à la peur du danger, il en va tout autrement des policières pour qui, à leur propre crainte du danger, s'ajoute celle pour la sécurité du conjoint et ce, surtout si elle a des enfants.

Passons maintenant aux sous-consignes réservées aux policières.

### 3.6 Le stress et le harcèlement sexiste

#### 3.6.1 Vécu du stress

Les policières ont été très volubiles en ce qui a trait à leur situation dans un métier traditionnellement masculin. Confirmant que le milieu policier est sexiste, elles nous ont dit devoir continuellement faire face au dénigrement du fait d'être des femmes :

*une bonne partie des policiers sont très « machos » pis je trouve que des fois je me sentais mise à part parce que j'étais une femme, j'étais traitée comme une femme et non comme une policière dans mon équipe et je trouvais cela fatiguant les remarques et tout cela... [...] Le sexisme où ils disent que telle ou telle personne est incompétente, les remarques sur une personne parce qu'elle est une femme.*

(moi) *Est-ce qu'il y en a beaucoup de cela?*

*Je trouve qu'il y en a de plus en plus. Ils sont pas réprimandés et c'est cela aussi qui est fatiguant et quand t'en parle à tes boss, moi je me rappelle même avant que je sois avec Dany, je commençais à vivre certaines choses, je trouvais pas ça normal. Je leur disais vous devriez pas laisser passer des choses comme cela, c'est pas tolérable, ben ils me disaient : ben voyons donc, c'est de même, c'est juste toi qui le voit, personne m'en parle pis y en a pas de « machos », ça existe pas. Toi t'es catégorisée comme une frustrée qui veut brasser de la merde. Mais dans le fond, tu voulais faire cela en douce parce que tu veux faire passer le message sans faire sauter la marmite tsé... [...] Moi je me souviens des choses qu'ils ont faits. Souvent ils ont collé des « tampax » dans le dos pendant qu'elle travaillait, à faire couvrir son char de toutes sortes d'affaires. (Ginette)*

*Ils vont t'essayer dès la première journée. Moi j'étais arrivée pour le rassemblement, tu connais pas personne et il y a 50 personnes pis là, il y a un gars qui lâche de quoi : t'as tu un chum pis nan nan nan...Après cela ils voulaient que je me présente et à la fin, je regarde le gars et je parle directement à lui et je lui dit : oui j'ai un chum, il est à l'autre poste et je suis très bien baisée merci! C'est comme cela qu'il faut répondre. (Diane)*

*tsé des remarques et des jokes sexistes tsé nous autres on en dit plus que les gars...[rire]. Il faut pas que tu sois sensible...pas sensible parce que je suis sensible de nature, mais il faut que tu montres que tu peux le faire toi aussi...leur tenir tête en quelque sorte. (Carole)*

*Il y en a une qui est partie et quand elle est partie, elle a vidé son sac. Elle a rencontré le directeur adjoint et lui a dit que les gars nous traitaient comme si on était de la merde. Ils le font en joke pis c'est tellement méchant des fois! (France)*

Comme on peut le voir, la frustration et le stress proviennent surtout de l'acceptation de ces situations par les collègues et superviseurs et du fait qu'elles peuvent difficilement réagir pour le faire cesser. Les policières disent être coincées entre le silence qui amène la situation à se prolonger, ou encore de répondre directement à ces attaques, mais avec le risque d'être totalement exclues du milieu de travail. Comme Carole l'a expliqué, l'enjeu pour les policières est de tenter de leur tenir tête sans montrer qu'elles sont sensibles aux attaques sexistes qu'elles vivent dans leur milieu de travail.

En regard de ces commentaires mettant continuellement en doute leurs aptitudes à être policières, celles-ci sentent également qu'elles ont à faire plus d'efforts que les gars pour gagner leur crédibilité au sein de la police :

*Sur la job, moi j'ai pas travaillé longtemps avec une fille. Mais quand on allait en backup sur une violence conjugale par exemple, les gars nous disaient : on a pas besoin de vous autres les filles. Là, je le regardais pis j'y disais : T'as pas besoin de policières ou t'as pas besoin de filles? T'es là en backup, pis là y savent que c'est des filles, fait que là oublie ça, t'es pas bonne. Moi je m'excuse là, que ce soit un gars ou une fille en backup, je vais être ben content d'en avoir. C'est du rejet...[...] En fait, tout ce qu'on fait, on doit le faire en double pour être reconnue. (Ginette)*

*On avait eu un appel pour un conflit, on était cinq policiers sur les lieux. Dans les escaliers pour monter le gars qui s'était plaint descendait et il était fendu dans la face. Moi j'ai fais ni une, ni deux et je suis montée en haut d'instinct, pis mon collègue m'avait pogné et il m'avait tassé sur le côté. Ça m'avais assez enragée! J'étais tellement fâchée parce que en m'ayant tassée, les autres étaient tous montés avant moi, j'étais comme la dernière arrivée. [...] Je veux pas être étiquetée, je veux pas qu'on pense ça de moi fait que tu fais dix fois plus d'efforts pour ne pas être perçue comme ça, C'est pas « fair », mais c'est un défi d'hommes! C'est un métier d'hommes. Ça va paraître sexiste, mais tu me regarde et euh...Mon conjoint, tu le regardes et c'est écrit police sur son front. Peu importe combien on va être, qu'on soit la moitié des forces policières l'idée va toujours rester que c'est un métier d'hommes. Fait que veut, veut pas, il faut vraiment que tu travailles plus fort pour te faire accepter. (Carole)*

Mais cette perception masculine qui les met en doute professionnellement ne les amène pas pour autant à douter d'elles-mêmes en tant que policières. Pour pallier à cette situation, les policières de notre échantillon disent adopter d'autres méthodes d'intervention que celles utilisées par la majorité des policiers dans l'accomplissement de leur travail : la discussion et la négociation.

*Il y a beaucoup de policiers qui vont dire que la meilleure auto de police est composée d'un gars et d'une fille. Parce que tu as les deux côtés...tu vas aller chercher ce que tu as besoin pour réussir l'intervention. Tu vas aller chercher les forces et les faiblesses pis euh...Par exemple un gars chaud, ben chu bien mieux d'y aller que d'envoyer mon partner. (Diane)*

Cette situation s'explique, selon elles, par une force physique moindre chez la femme. Pour notre part, à l'instar des auteurs qui ont traité de la question, nous ne croyons pas que c'est la seule raison de cette situation. Cette habileté que plusieurs policières possèdent dans la gestion des conflits autrement que par la force semble être constamment sollicitée à l'intérieur du corps policier, ce qui renforce son usage chez les policières, et ce d'autant plus qu'elles recherchent la crédibilité professionnelle. En effet, selon leur propos, ces qualités que l'on dit « féminines » deviennent très vite un atout important dans plusieurs situations problématiques où les « gros bras » n'ont bien souvent aucun impact positif ; comme ce qu'illustre Diane, par exemple, lorsqu'elle rapporte son intervention dans le cas d'une personne en état d'ébriété. C'est d'ailleurs pour ces mêmes raisons que certains policiers et policières de l'échantillon reconnaissent qu'une unité mobile mixte est de loin préférable aux autres dans la mesure où le policier et la policière, dans leurs méthodes d'intervention, se complètent à merveille.

Toutefois, ce discours est une lame à deux tranchants. Cela sous-entend que le policier demeure doué pour la force, et la policière pour l'intervention sociale. Cela maintient les stéréotypes sexistes de la profession, car ces deux modes d'intervention n'ont pas la même valeur en termes de crédibilité professionnelle et d'affirmation dans le milieu.

À l'intérieur du harcèlement sexiste, les policières ont également inclus le mépris de policiers à l'égard de la maternité :

*Maintenant, un officier qui voit arriver une jeune...bon...(« elle va avoir des enfants...elle va partir pendant combien de temps... ») ha ha ha! C'est pas drôle à dire, mais je pense que quand les gars voient arriver une fille ils pensent déjà à avoir à la remplacer. Moi quand j'ai commencé à avoir des enfants, je dis toujours qu'ils m'ont mise sur une voie de garage. Ils me donnaient aucune responsabilité, car ils se disaient ; bon, elle va repartir, fait que on va la laisser là. (Brigitte)*

*J'ai aussi entendu très souvent les policiers chialer parce que les policières qui revenaient de congé de maternité « volaient » les jobs aux hommes. Au même titre que moi j'ai appliqué pour être maître-chien, pis la première question qu'ils te posent c'est : « qu'est-ce que vous faites si vous tombez enceinte pis que vous êtes maître-chien? » Ils disaient que c'est important parce qu'ils perdraient de l'argent. Je me demande pourquoi c'est la première question qu'ils posent à l'entrevue...Et si ça arrive, c'est pas plus pire qu'un gars qui décide d'aller dans les stupéfiants ou au criminel tsé... (Ginette)*

Ainsi, les policières ayant décidé d'avoir des enfants disent être souvent victimes de critiques virulentes de la part des policiers qui ont pourtant eux aussi décidé d'avoir des enfants. Mais la policière semble devenir d'abord et avant tout une mère professionnelle tandis que le policier ne devient pas un père professionnel. La conséquence en est que la perception dominante en milieu policier est que ces mères-policières « volent les emplois aux hommes ». C'est ainsi qu'un stress peut résulter chez la policière qui se sent coincée

entre le désir d'avoir des enfants et le désir de grimper les échelons professionnels dans la mesure où elle perçoit que l'un risque d'empêcher l'autre.

Certaines policières ont également mentionné avoir vécu du harcèlement quant à leur vie de couple. Une situation de romance policière, lorsque soupçonnée ou connue, peut aisément faire l'objet de blagues ou de reproches, principalement à l'égard de la policière.

*À la minute où il y a un couple policier qui se sépare ils disent : c'est tu lui ou elle qui trompait l'autre? Avec qui et comment? Pis ils commencent à faire leur enquête. C'est l'enfer. Depuis que je reste ici, les policiers vont prendre les numéros de plaque des autos dans mon driveway pour savoir avec qui je suis, si c'est mon frère etc.. Alain se stationne de reculons juste pour ne pas qu'ils sachent que c'est lui! (Élyse)*

Les policières cherchent-elles à faire baisser ces stress en se « réseautant » entre elles? Chez les répondantes de notre échantillon, tel n'était pas le cas. Selon deux de ces policières, il existe un climat de compétition entre les femmes qui empêche cette solidarité car elles se jalouent l'attention masculine, ce qu'elles ont appelé le « syndrome du harem »<sup>10</sup> où la policière reçoit l'attention des courtisans, en l'occurrence les policiers.

*Il y a des filles qui sont très « bitch ». Elles veulent avoir le contrôle sur tout. Elles sont la reine de leur harem...ça joue très dur entre filles. Je peux dire que ça joue très très dur. Je vais plus facilement vers les gars que vers les filles parce que les filles entre eux sont exécrales. (Brigitte)*

Il y a également un deuxième lieu de compétition entre les femmes qui se dégageait de leurs propos, la compétition entre celles étant affectées à la patrouille et celles qui font

exclusivement du travail de bureau, principalement des femmes qui, désirant accorder davantage et du meilleur temps à leur famille, ont recherché ces affectations qui ont des heures régulières de jour. Selon les policières interviewées, il est injuste que celles qui font du travail de bureau aient le même salaire qu'elles dans la mesure où elles ne font pas de la « vraie police », i.e. des arrestations, de la patrouille, des quarts de travail par rotation, etc..

En somme, la totalité des policières de notre échantillon ont affirmé que le milieu policier est extrêmement macho, voire sexiste. Le stress lié au harcèlement sexiste, que ce soit en termes du dénigrement de la compétence, du paternalisme, ou encore du mépris pour celles qui ont des enfants, est immense. Les policières disent être constamment harcelées et jugées selon des stéréotypes féminins, attitudes contre lesquelles elles ont peu de moyens de défense et qui leur enlèvent leur crédibilité professionnelle, indiquant ainsi que les résistances à la présence des policières sont encore bien présentes dans ce milieu. Tout comme le souligne amplement la littérature, il y a un énorme stress chez les policières lié au fait qu'il leur est encore très difficile de se tailler une place dans la police et plus difficile encore d'être acceptées comme faisant partie intégrante du milieu policier. Autrement dit, la policière, pour les policiers, est femme d'abord, professionnelle ensuite.

Ginette trouve même que le sexisme au sein des forces de police non seulement ne diminue pas mais s'amplifie. Il s'affiche surtout, disent les policières, chez les jeunes policiers. De leur côté, plusieurs policiers plus âgés semblent heureux d'adopter des attitudes paternalistes en échange d'oreilles attentives à leurs confidences.

---

<sup>10</sup> Le terme « harem » provient des policières...le syndrome est de notre cru.

L'hypothèse explicative de cette situation formulée par certaines policières (Carole et Ginette) est que dès le début de l'apprentissage des recrues au C.E.G.E.P., hommes et femmes sont académiquement très compétitifs. Cette compétition se prolonge plus tard à l'intérieur des forces de police. Cette esprit compétitif, dans un univers sexiste, se transforme alors en un harcèlement constant remettant en cause la pertinence des femmes dans cette profession. C'est ainsi que, contrairement à ce que l'on tente de nous faire croire, ce sexisme se perpétue encore avec force à l'intérieur de cette culture professionnelle traditionnellement masculine, prenant le plus souvent la forme de blagues sexistes ou encore à connotation sexuelle.

Nul besoin d'insister sur le fait que ce harcèlement et cette recherche de crédibilité dans un milieu qui la met continuellement en doute génèrent beaucoup de stress chez les policières. Croient-elles que cela va changer ? Les policières de notre échantillon croient que même avec 50% de policières, cette profession demeurera imprégnée d'une culture masculine de travail à cause de l'identité masculine qui y est rattachée. En d'autres termes, à l'instar de ce qu'a constaté la littérature sur cette culture professionnelle, les policières ont compris que leur présence constitue une menace à l'identité masculine que les policiers vont chercher dans cette profession et considèrent que cela n'est pas près de changer. Comme Beauchesne (1999) le souligne, ce qui est en jeu avec la présence des femmes, ce sont les symboles, les représentations idéologiques, la construction de la réalité et même les façons d'opérer qui se sont construits à travers l'identification masculine de la profession.

En somme, les propos des policières font écho à la littérature sur les femmes dans cette profession, et le stress qui découle de cette situation est bien réel comme l'ont rapporté nos répondantes; elles doivent négocier avec le rejet du milieu, les blagues sexistes et la nécessité d'en faire beaucoup plus pour gagner une certaine crédibilité. De plus, elles ne semblent pas trouver dans la solidarité féminine des sources de diminution de ces stress. Reste à savoir si celles-ci sont en mesure d'aller chercher un support à cet égard en la personne de leur conjoint.

### 3.6.2 Apport du conjoint

En ce qui a trait à l'apport du conjoint dans le vécu de ces types de stress, il semble être assez inexistant :

*J'ai toujours su qu'il n'était pas le genre «macho», mais il n'était pas capable de s'affirmer devant ses amis. [...] Euh...je le trouvais plutôt neutre là-dedans. Supposons que je lui expliquais quelque chose, il disait : oui c'est vrai, mais qu'est ce que tu veux faire, c'est comme cela dans la police. Il acquiesçait à ce que je disais, mais pas plus. On parlait jamais de ces choses là, de nos états d'âme à la maison. En tout cas, moi ce que je sentais beaucoup c'est qu'il n'aimait pas que je parle de mes états d'âme. Lui il se le permettait, et moi j'étais d'une bonne écoute. Sauf que moi, quand j'arrivais pour lui expliquer, il n'était pas de la même écoute que moi. Il disait qu'il savait quoi je vivais, mais il ne voulait pas en discuter. (Ginette)*

Tout comme dans le cas du stress provenant de la structure hiérarchique de la police, le conjoint reste muet quand la policière désire parler des stress qu'elle vit et qui ont trait à sa situation de femme dans la police. Encore une fois, il semble que le conjoint, conscient de la culture du milieu de travail, évite soigneusement ce type de sujet pour ne pas avoir à juger celui-ci. Le policier se retrouve en quelque sorte pris entre le sentiment d'appartenance au milieu policier et les demandes de sa relation de couple. En fait, il n'est

pas « pris » dans la mesure où, selon les propos des policières, il a fait le choix de privilégier son sentiment d'appartenance. Ceci nous ramène aux propos de Violanti (1996) lorsqu'il a constaté qu'en milieu policier, la méthode de résolution de problèmes du « distancing » était particulièrement forte. Cette méthode, rappelons-le, consiste en la fuite émotionnelle d'une situation jugée inconfortable.

Qui plus est, l'absence de support en cette matière se traduit bien souvent par le maintien chez les policières de la division travail / famille et du même coup, prolonge le sexisme au travail vers la maison. Ceci veut tout simplement dire que la policière se retrouve avec une double tâche, c'est-à-dire qu'en plus de son propre travail, elle doit effectuer la plupart des travaux ménagers et des charges familiales. Pour le cas des policières ayant des enfants, cette double tâche devient une triple tâche. De tout ceci découle, bien sûr, énormément de stress, la policière ne pouvant combler ce manque de support ni au travail ni à la maison.

*J'arrive toujours un peu avant lui et veut, veut pas, ça reste toujours mon affaire. Mon chum arrive lui pis il relaxe. Fait que moi j'arrive pis envoye go, go, go! Fait que un moment donné tu dis écoutes toi tu relaxes, mais moi je relaxe pas. Un moment donné c'est où que moé je vais pouvoir m'asseoir et relaxer? Si ça bougeait plus dans son poste, il était plus vanné que moi. Moi, il faut que je « tough » jusqu'à 7 :30 parce que les enfants se couchent pas avant ça. Moi le pire chiffre c'est le chiffre de jour. J'hais ça le chiffre de jour parce que quand j'arrive, j'ai 8 heures de travail dans le corps, chu morte! J'ai encore 3 ou 4 heures de plus avec les enfants, pis les enfants ça bouge. (Brigitte)*

En somme, nous constatons que les policières de notre échantillon, tout comme les policiers en général, subissent d'énormes stress liés au harcèlement sexiste, à la difficulté de faire la preuve de leur compétence, au paternalisme des « old timers », au machisme des jeunes policiers, au mépris de celles ayant des enfants, à la compétition entre elles, à la difficile gestion travail / famille / enfant et au manque flagrant de support du conjoint. Elles peuvent d'autant moins discuter avec leur conjoint du harcèlement sexiste qui repose sur une croyance en leur capacité différente du fait d'être femme et de leur dénigrement, que cette différence semblait bien utile aux policiers pour maintenir à la maison une division travail-famille relativement traditionnelle.

Comme si ce n'était pas suffisant, les policières sont aussi victimes de harcèlement sexuel...

### **3.7 La policière et le harcèlement sexuel**

#### **3.7.1 Vécu du stress**

Trois des huit policières de notre échantillon ont admis avoir été victimes de harcèlement sexuel et toutes ont reconnu l'existence de ce type de harcèlement au sein de la police.

Josée, Élyse et Brigitte, victimes de harcèlement sexuel, nous montrent clairement que c'est le fait d'être au bas de l'échelle, quand le harceleur a plus de pouvoir dans l'organisation, qui rend les gestes graves, parce que cette situation de pouvoir laisse la policière assez démunie face à cette situation.

*Oui j'en ai déjà eu [du harcèlement sexuel] [...] Mais c'était un sergent détective! Un enquêteur en plus! Pis là tu pense à ta réputation, pis en plus que*

*t'es policière tsé...tu y penses...Au moins quand c'est un confrère qui commence à te pogner les cuisses ben c'est une main qui part là tsé...c'est clair, net et précis tsé...fait que...Pis le comportement c'est la même chose. Quand t'entends une joke de cul d'un enquêteur c'est pas la même chose que de l'entendre d'un constable. Tu peux répondre à ces derniers mais un enquêteur, ben tu ferme ta geule et tu te vires de bord au plus sacrant! [...]*

*Moi là dans ma définition personnelle du harcèlement sexuel il faut qui ait une notion de pouvoir. Il faut que la personne qui me harcèle ait un pouvoir sur moi sinon là...il me semble que c'est trop facile... [...] si c'est un officier, là c'est sûr que je pourrais pas le virer de bord aussi facilement parce que là mon assignation va en dépendre. Je vais peut-être me ramasser à faire du trafic [nom de rues] pis ça me tente rien que pas. Peut être que je vais avoir plus de pression pour en donner des contraventions...Là il y a vraiment une notion de pouvoir quelque part. Le vrai harcèlement sexuel se passe à un niveau supérieur, je ne vois pas le reste comme un problème. (Élyse)*

D'ailleurs, nos trois répondantes ayant été victimes de harcèlement sexuel ont toutes eu comme agresseur un supérieur hiérarchique. Le harcèlement entre constables est moins courant dans la mesure où la policière hésite moins à remettre le collègue à sa place. Plusieurs policières de notre échantillon ont d'ailleurs rapporté avoir eu à « replacer » un constable un peu trop entreprenant.

Le milieu policier étant un milieu hiérarchisé à saveur paramilitaire, le harcèlement sexuel d'un supérieur s'en trouve facilité. Les policières le savent et cela génère du stress, mais encore moins, selon elles, qu'utiliser un recours contre un supérieur pour cette raison. En effet, celles-ci peuvent utiliser certaines ressources offertes par l'employeur pour se protéger contre le harcèlement d'un supérieur en logeant une plainte officielle au bureau des plaintes. Mais cette voie d'action n'est pas du tout recommandée par les policières. Josée explique que, le cas échéant, la policière devra dévoiler publiquement ce qui s'est passé et les risques de répercussions négatives sur elle seront énormes. Il est même souvent conseillé aux policières d'éviter ce genre de recours, explique Josée, comme le directeur

des affaires internes qui lui avait expliqué suite à un incident dont elle s'était plainte que le vécu d'un comité disciplinaire est un calvaire. Surtout pour en arriver finalement à une ou deux journées de suspension sans salaire...

Ainsi, face au harcèlement d'un supérieur, les policières se considèrent démunies car elles ne peuvent, au risque d'être exclues du milieu et même de subir des répercussions négatives en milieu de travail, porter plainte, officiellement ou non.

### 3.8 Homosexualité dans la police et stress

Parmi nos répondantes, se trouvaient deux policières lesbiennes. Selon leurs propos, être lesbienne dans un milieu comme celui de la police est stressant. Pour sa part, Josée a caché son orientation sexuelle pendant plus de onze ans et considère que la crainte de la découverte de son orientation sexuelle fut tout simplement le plus gros stress qu'elle eut à vivre.

*... pendant 11 ans j'me suis cachée justement à cause du stress de savoir que j'vas me faire étiqueter, et puis mis de côté ça là, c'tait ma grande peur ça. Eille, si il sait, y va me rejeter là. Pis j'vas avoir de la misère à finir ma carrière.*

*[...] J'avais des amis policiers tsé... eux autres savaient toute. Quand ils rentraient dans ma maison, y savaient. Mais y avait pas grand monde qui rentrait, j'pourrais les compter là su' mes deux mains dans mes 11 ans, le monde qui le savait. [...] Ouais. Ah, ça a été un... un de mes... un gros stress dans ma vie personnelle à gérer... avec ma vie professionnelle. (Josée)*

Et souvent au stress professionnel lié au lesbianisme s'ajoute le stress vécu avec l'entourage non-professionnel :

*Dans ma famille euh... Non. J'l'ai dit tout de suite. Mais m'as te dire euh, c't'après des années qu'tu t'aperçois que ça avait été accepté mais entre quatre murs. C'tait correct dans maison... mais pas de parenté... pis à l'extérieur ben ferme ta boîte tsé. Inquiète nous pas avec ça. (Josée)*

Et il n'y a pas que le rejet du lesbianisme, il y a aussi le harcèlement lorsque la situation est connue. Selon Josée, il y a eu des changements d'attitude à l'égard des lesbiennes depuis quelques années et maintenant elle ne cache plus son orientation sexuelle. Mais il ne faut pas se leurrer. Même aujourd'hui, à son travail, Josée dit vivre constamment avec le poids de son orientation sexuelle comme un handicap, dans la mesure où celle-ci fait l'objet constant de blagues, et génère même du harcèlement sexuel. Le stress a beaucoup diminué en regard de la crainte d'être découverte, mais demeure le stress issu du mépris de son orientation chez nombre de policiers. Il faut se rappeler que les policiers ont tendance à se tenir ensemble et à être très intrusifs dans la vie personnelle des policières. Toutefois, l'attitude envers le lesbianisme dans une profession traditionnellement masculine ne comporte pas les mêmes enjeux qu'à l'égard de l'homosexualité masculine; le lesbianisme est moins une menace à l'identité masculine que l'homosexualité masculine. Les policières lesbiennes ont tenu à souligner que la situation est bien pire pour un policier soupçonné d'homosexualité en milieu policier.

Somme toute, plusieurs similitudes ont pu être constatées entre la littérature présentée au chapitre I et les propos de notre échantillon, surtout en regard des agents stressants présents dans la vie des policiers et policières. Quant aux possibilités de diminuer ce stress, la situation de couple policier constitue, selon notre échantillon, parfois un avantage, parfois un inconvénient.

De manière générale, le fait d'avoir un conjoint dans la même profession est perçu positivement lorsqu'il est question d'évacuer des stress reliés aux pratiques du métier, ou encore aux perceptions négatives de leur profession par les médias et les citoyens. Cependant, dès qu'il est question de coordonner la vie sociale, familiale et le maintien de bons rapports de couple, les horaires rotatifs, s'ils ne sont pas similaires pour les deux conjoints, amplifie les facteurs de stress liés aux conséquences de cette situation.

Enfin, l'empathie du conjoint semble se transformer en silence ou encore en fuite, dès que les agents stressants reliés au travail obligent à remettre en cause un sentiment d'appartenance à une culture et une solidarité masculine dans la profession. C'est ainsi que les policières de notre échantillon, de toute évidence, n'ont pas bénéficié d'un support particulier lorsque leur conjoint policier était masculin, au contraire. Cette situation, pour les policières, a amplifié les stress reliés à leur statut de femme dans la profession, encore fort nombreux, car ces stress se prolongeaient du travail vers la maison. De plus, s'ajoutent à ces stress professionnels des stress reliés au harcèlement sexiste et sexuel, de même que ceux reliés au peu d'intégration de leur maternité et du fardeau de la double tâche que l'on considère encore sien, la gestion du travail et de la famille. Finalement, deux policières lesbiennes nous ont également permis de constater que les stress liés au mépris sinon au rejet de cette orientation sexuelle sont encore bien présents.

Le fait d'être en couple policier, à prime abord, avait suscité l'affirmation chez l'ensemble de nos répondant-e-s que cela constituait une situation diminuant grandement le stress. Au fil du déroulement des entrevues ce fait s'est révélé un amplificateur de stress chez les policières, lorsqu'il concerne la compréhension de certains stress propres aux

pratiques de travail et aux frustrations du métier, le conjoint se révélait une source de réconfort et de compréhension.

## **Conclusion**

En référence à l'introduction, vous vous rappellerez que la problématique de cette recherche exploratoire était de tenter de découvrir les stress vécu au sein des couples policiers et plus particulièrement si le fait d'avoir un-e conjoint-e occupant la même profession y changeait quelque chose. Rappelons-nous aussi que la littérature à cet égard était relativement muette sur les éventuelles particularités du stress vécu par un policier ou une policière ayant un-e conjoint-e dans la profession. Cette situation de couple policier n'était pourtant pas une réalité marginale dans la mesure où l'on sait que la moitié des policières ont un conjoint dans la profession. L'organisation du travail et la culture professionnelle combinées au fait que les policiers arrivent relativement jeunes dans le milieu policier contribuent en effet à la naissance croissante de ce type de couples. En ce qui a trait à notre revue de littérature, elle nous a grandement aidé à comprendre quels étaient, de manière générale, les stress pouvant affecter tant le professionnel en général que le ou la policier-ière en particulier. Cette même littérature nous a cependant laissé démuni sur l'apport du-de la conjoint-e policier-ière dans le vécu de ces stress. Nos entretiens nous ont donné à cet égard de précieux renseignements. Sur la gestion du stress en couple policier, certes, mais aussi sur ce que pouvait être ce stress.

Voyons la définition du stress d'abord. Comme le laissaient présager les différentes typologies de notre revue de littérature, le concept même de stress est quasiment « insaisissable », indéfinissable. Il ne pouvait en aucun cas être posé comme préconstruit dans nos entretiens. Il appartenait en effet à nos répondants de décider du cadre dans lequel il fallait insérer un concept qu'il faut reconnaître un tant soi peu « fourre-tout ». Réaction physiologique, psychologique et comportementale, le stress peut se présenter sous diverses

intensités, selon la capacité de la personne à interpréter mais aussi à gérer ces derniers. Il est donc logique que les différentes sources de stress répertoriées dans la revue de littérature ne furent pas nécessairement toutes rencontrées. Certaines typologies nous furent pourtant très utiles *a posteriori* : les quatre catégories de stress policiers (Seagrave, 1997), la phase de personnalisation des étapes du cheminement de carrière, l'analyse du stress chez la policière en contexte de culture masculine de travail (Beauchesne, 1999). Nos entretiens nous ont par ailleurs permis de distinguer les stress spécifiquement « policiers » des stress professionnels.

Voyons ensuite la gestion du stress en couple policier. De manière générale, le fait d'avoir un-e conjoint-e dans la même profession (la profession policière) est perçu positivement à certains endroits (évacuation des stress reliés aux pratiques du métier ainsi qu'à la perception négative de leur profession par les médias et les citoyens, etc.). À d'autres points d'analyse, la présence du-de la conjoint-e semble par contre non seulement ne pas aider le-la policier-ière, mais tend même parfois à augmenter le stress de l'un des deux, voire des deux (coordination de la vie sociale et de la vie familiale, horaires rotatifs différents, etc.). Ceci est particulièrement vrai dans les cas où la policière est confrontée à des obstacles caractéristiques d'une culture policière qui reste profondément masculine (Beauchesne, 1999).

Nous terminerons notre travail en ouvrant des pistes de réflexion qui pourraient se révéler fécondes.

L'analyse du stress en couple policier nous laisse clairement voir que dans cette situation, le stress n'est pas principalement lié au danger ou à son imprévisibilité. Il peut tout aussi bien être dû à des raisons productives, organisationnelles ou administratives qui viennent se répercuter négativement dans la vie de couples. Les organisations policières, à certains égards, peuvent prendre en compte certains de ces éléments, particulièrement les horaires rotatifs.

Également, les policières semblent beaucoup plus vulnérables à ce que la situation de couple policier devienne négative pour elles en matière de stress. Il y aurait lieu, dans le cadre de la formation des recrues, d'ouvrir le sujet, considérant que la moitié des policières ont un conjoint policier. D'ailleurs, cela devrait s'inscrire, de toute évidence, dans une discussion beaucoup plus globale sur les résistances à l'égard des femmes en milieu policier.

Enfin, les entrevues avec les policières lesbiennes indiquent qu'il y a clairement un énorme travail à faire pour diminuer les conditions de stress vécus par les policiers et policières vivant une orientation sexuelle différente de la majorité. Considérant la solidarité policière et le repli important de leur vie sociale sur les collègues de travail, ces préjugés sont particulièrement coûteux en termes de stress.

En somme, il est clair que le stress en milieu policier, c'est bien davantage que la peur du danger, surtout pour la policière, et que les organisations policières ne peuvent rester les bras croisés devant cette situation.

## **Bibliographie**

- AMERINGEN, VAN M-R, et A. ARSENAULT (1990) Le stress au travail et la personnalité comme corrélats de l'état de santé mentale et sociale : Rapport final préparé à l'intention du Conseil Québécois de la recherche sociale : Bibliothèque Nationale du Québec : Longueuil.
- ANDERSON, C.J. et C. FISHER (1991) Male-Female Relationships in the Workplace : Perceived Motivations in Office Romance Sex Roles Vol 25 (3-4) 163-180.
- ARSENAULT, A, DOLAN, S (1983) Le stress au travail et ses effets sur l'individu et l'organisation : Bibliothèque Nationale du Québec : Montréal.
- BABER, K. M. et K. R. ALLEN (1992) Women and Families New York : The Gilford Press. Chap 6.
- BARTOL, C, BERGEN, G, SEAGER, J, et K. KNORAS(1992) Women in small-town policing. Job performance and stress Criminal Justice and Behavior Vol 19(3) 241-259.
- BEAUCHESNE, L (1999) Être policière : une profession masculine. Polycopié.
- BEAUCHESNE, L (1999B) Les recherches en Amérique du Nord sur l'entrée des femmes dans la police : les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine Déviance et société Vol. 22 (3), 341-362.
- BISAILLON, G. et A. DURIVAGE (1991) Perspectives des relations de travail chez les policiers québécois Journal du Collège canadien de police Vol. 15 (2), 121-140.
- BLACK, J. N (1998) Le Couple policier La Trimestrielle : Gendarmerie Royale du Canada Site internet : <http://www.rcmp.grc.gc.ca/html/q.couplf.htm>
- BLACKMORE, J (1978) Are Police Allowed to Have Problems of Their Own? Police Magazine July : 51-55
- BLANCHET, A. (1987). « Interviewer », dans A. Blanchet, R. Ghiglione, J. Massonnat et A. Trognon (sous la dir. de) Les techniques d'enquête en sciences sociales: observer, interviewer, questionner Paris Dunod p.81-126.
- BLAU, T, et A. WILEY (1994) Psychological Services For Law Enforcement Interscience Publication : New-York U.S.A. Extrait :184-203.
- BROWN, J-M et E. CAMPBELL (1994) Stress and Policing : Sources and Strategies John Wiley and sons : Toronto
- BULL, R, BUSTIN, B, EVANS, P et D. GAHAGAN (1983) Psychology for Police Officers John Wiley & Sons LTD : Bath, Avon. Extrait :112-137.
- BURKE, R. (1984) Current Issues in Occupational Stress : Research and Intervention Faculty of Administrative Studies, York University : Ontario, Canada.
- BURKE, R. et C. KIRCHMEYER (1990) Initial career orientations, stress and burnout in policeworkers. Canadian Police College Journal, (14) 2.

- CARTWRIGHT, S. et C. COOPER (1997) Managing workplace stress: Sage Publications : London.
- CHANDLER, J-T. (1990) Modern Police Psychology For Law Enforcement And Human Behavior Professionals Charles C. Thomas Publishers : Springfield Illinois U.S.A. Extrait : 113-120.
- CHERNISS, C. (1980) Professional burnout in human service organizations Praeger Publishers : New York, New York, U.S.A.
- COOPER, C. et R. PAYNE (1988) Causes, Coping and Consequences of Stress at Work : John Wiley and sons, Toronto.
- CORMIER, S. (1990) Les interventions auprès des femmes. Formes actuelles et perspectives d'avenir dans Méthodes d'intervention, développement organisationnel sous la direction de R. Tessier et Y. Tellier, Québec : PUQ. Chap 14.
- CRAWFORD SEAGRAM, B. et C. STARK-ADAMEC (1992) Women in Canadian Urban Policing : Why are they leaving? The Police Chief, October 120-128.
- DAVIES, R. (1998) Stress in social work : Jessica Kingsley Publishers : London.
- DUBOIS, G. (1997) Combattre les stéréotypes dans Les femmes dans le police au Canada : Les années 2000 et après – les défis, Actes du séminaire tenu au Collège canadien de police du 20 au 23 mai 1997. sous la direction de M.E. Leboeuf et J. McLean, Ottawa : Collège canadien de police, 149-152.
- DUCHESNEAU, J. (1988) Les Réalités du Stress en Milieu Policier : Une étude effectuée au service de police de la Communauté Urbaine de Montréal, Projet d'intervention présenté à l'ÉNAP en vue de l'obtention de la maîtrise en administration publique : Montréal, Canada.
- EISENBERG, T. (1975) Labor Management Relations and Psychological Stress : View From The Bottom : Police Chief : november
- ELIZUR, D. (1994) Gender and Work Values : A Comparative Analysis The Journal of Social Psychology Vol. 134 (2) 202-212.
- ELLISON, K. et J. GENZ (1983) Stress and The Police Officer, Charles C Thomas Publishers : Springfield, Illinois, U.S.A.
- ENNIS, A. et M. VIVERETTE (1997) 21<sup>st</sup> Century issues for women in policing, The Police Chief : January :6.
- FORTIN, J.-C. et R.C. BOUCHER (1998) La problématique du stress ressenti au travail : Les Presses Inter Universitaires : Cap-Rouge.

- GOOLKASIAN, G. GEDDES, R. et W. DEJONG (1986) Coping With Police Stress, National Institute of Justice: Office of development, Testing and Dissemination, U.S.A.
- GOTTLIEB, M. (1978) Why Our Cops Can't Cope : Cleveland Magazine : april.
- HOUSE, C. (1993) The changing role of women in law enforcement, The Police Chief October 139-144.
- HUNT, J. (1990) The Logic of Sexism Among Police Women and Criminal Justice Vol. 1(2) 3-30.
- JACKSON, L D. (1997) Traverser la frontière : Une étude dans le Canada Atlantique Les Femmes dans la Police au Canada Ottawa : Collège Canadien de la Police sous la direction de Maxwell-Eugène Leboeuf et Julia Hebean 109-120.
- JONES, S. (1986) Policewomen and Equality Hampshire : The Macmillan Press Ltd.
- KEVIN, R. MC CORMICK, E. et A. LEVY (1992) Understanding Policing : Job Stress and Burnout Of New Police Officers Toronto : Canadian Scholars Press.
- KOBB, D. et J-M. BARTUNEK (1992) Hidden Conflict in Organizations : Drinking Our Troubles Away London : Sage Publications.
- KURKE, M-I. et E-M. SCRIVNES (1995) Police Psychology Into The 21<sup>st</sup> Century, Lawrence Erlbaum Associates Publishers : New Jersey Extrait : 391-415.
- LEBOEUF, M.E. (1997) Les femmes dans la police – bilan et perspectives dans Les femmes dans la police au Canada : Les années 2000 et après – les défis, Actes du séminaire tenu au Collège canadien de police du 20 au 23 mai 1997, sous la direction de M.E. Leboeuf et J. McLean, Ottawa : Collège canadien de police, pp.xiii à xxiii.
- (1996) Trois décennies de femmes dans la police. Une bibliographie commentée. Ottawa :Collège canadien de police.
- L'HUILIER, D. (1987) Les policiers au Quotidien, une psychologue dans la police, Editions L'Harmattan : Paris Extrait : 140-155.
- LINDEN, R et C. FILLMORE (1993) An Evaluation Study of Women in Policing dans Evaluating Justice J. Hudson et J. Roberts (eds) Toronto : Thomson Educational Publishing Inc : 93-113.
- LINDEN, R. (1985) Attrition chez les hommes et les femmes membres de la Gendarmerie Journal du Collège canadien de police Vol.9(1): 97-109.

- (1984) Les femmes dans la police : étude des détachements de la GRC de La région immédiate de Vancouver Ottawa : Ministère du Solliciteur Général du Canada.
- LIPPÉ, L. (1995) Gestion des émotions et du stress dans la réalité policière, Bibliothèque Nationale du Canada, Canada.
- MARXS, S-R (1994) Studying Workplace Intimacy. Havens at Work dans : Gender, Families and close relationships Vol.2, D.L. Sollie et L.A. Leslie (eds) California : Sage Publications Ltd Chap 7.
- NEIL, C.C. et W.E. SNIZEK (1987) Work Values, Job Characteristics and Gender Sociological Perspectives Vol.30 (3) : 245-265.
- NELSON, E.D.A. (1992) « L'équité en matière d'emploi » et l'hypothèse de la dame de cœur : le recrutement et l'embauchage dans les services de police municipaux de l'Ouest canadien Journal du Collège canadien de police Vol.16 (3) : 189-211.
- NIEDERHOFFER, A. (1967) Behind The Shield : The Police in Urban Society, Doubleday and Company, Inc : Garden City, New York.
- NORVEL, N. HOLLY, A. et R. MURRIN (1993) Understanding Stress in Female and Male Enforcement Officers Psychology of Women Quarterly : 17 289-301.
- O'NEILL, W. (1977) Towards an Understanding of the Marriages of Those in Law Enforcement Officialis : Ohio 403-427
- OLIGNY, M. (1990) Stress et Burnout en milieu policier Québec : PUQ.
- PARKER, Jr. CRAIG, L. MEIER, R-D. et L. HUNT (1989) Interpersonal Psychology For Criminal Justice : 2<sup>e</sup> Edition, West Publishing Compagny : St-Paul  
Extrait : 149-161.
- (1984) Petit Larousse Illustré, Librairie Larousse, Canada.
- PEZET, V. VILLATTE, R. et P. LOGEAY (1993) De l'usure à l'identité professionnelle : le burn out des travailleurs sociaux T.S.A. éditions : Paris.
- POUPART, DESLAURIERS, GROULX, LAPERRIÈRE, MAYER et PIRES (1997). La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Gaëtan Morin Éditeur, Montréal.

- SEAGRAVE, J. (1997) Introduction to policing in Canada, Prentice Hall Canada inc Scarborough, Ontario.
- SEAGRAVE, K. (1995) Police women, a History : North Carolina : McFarland & Compagny Inc., Publishers.
- SILVERMAN, D. (1985). Qualitative Methodology and Sociology. Describing the Social World : Adlershot Goyer Publishing Company.
- SIMS, D. FINEMAN, S. et Y. GABRIEL (1993) Organizing & Ornanizations London : Sage Publications. Chap 12.
- STANSFIELD, R. (1996) Issues in Policing : A Canadian Perspective : Thomson Educational Publishing, Inc.
- STRATTON, J. (1978) Pressures in Law Enforcement Marriages Police Chief : november.
- 
- TAYLOR, W. et M. BRASWELL (1978) Issues in Police and Criminal Psychology, University Press of America : Washington 111-118.
- TETEN, H. et J. MINDERMAN (1977) Police Personal Problems : Practical Considerations for Administrators F.B.I. Law Enforcement Bulletin : january.
- TRAVAIL NON-TRADITIONNEL (1988) Rapport sur l'intégration des policières du service de police de la Communauté Urbaine de Montréal : Programme innovation.
- 
- VIOLANTI, J-M. (1996) Police suicide. Epidemic in blue, Charles C Thomas Publishers LTD : Springfield Illinois U.S.A. 31-42.
- 
- WALKER, S.G. (1993) La situation des femmes dans la police au Canada : 1993 Ottawa : Solliciteur Général de Canada.

**Annexe A**  
**Trousse d'informations**

Laissez-moi tout d'abord me présenter. Mon nom est Éric Lamarche et je suis étudiant en criminologie. Je suis présentement sur le point de compléter mes études de deuxième cycle en criminologie à l'Université d'Ottawa, c'est-à-dire ma thèse de maîtrise. L'objet de cette maîtrise est d'explorer la dynamique interpersonnelle entourant les couples policiers. J'entends par couple, un policier ayant comme conjoint(e) un autre policier(ère). En effet, il existe beaucoup de littérature en ce qui a trait au stress chez le policier et la policière. Cependant, rares sont les écrits sur le stress chez les couples policiers. Ma maîtrise tend donc à explorer cette dynamique et ainsi tenter de mieux connaître et de démystifier ce sujet peu exploré.

Afin de bien étudier l'impact du stress chez les couples policiers, il m'est indispensable d'effectuer sur le terrain plusieurs entrevues avec les policiers et policières du Québec. C'est pourquoi j'aimerais donc avoir la chance d'effectuer une entrevue avec vous. Ces entrevues n'ont rien de bien difficile. Elles visent seulement à mieux comprendre comment vous négociez avec le stress policier dans la vie de tous les jours. Si vous acceptez de participer à ce projet, soyez assuré que les informations reçues seront strictement confidentielles. Accepter l'entrevue ne vous prendra que très peu de temps (entre une et deux heures) et vous contribuerez ainsi à démystifier le couple policier. Je tiens aussi à vous assurer que vous êtes totalement libre d'accepter ou de refuser l'entrevue. De plus, les informations que nous recueillerons ne seront pas divulguées à qui que se soit, y compris vos superviseurs.

Vous trouverez ci-joint d'autres informations ainsi que la façon de procéder afin que l'on puisse se mettre en contact.

En espérant avoir le plaisir de vous rencontrer, acceptez mes salutations les plus distinguées.

---

Éric Lamarche

## Informations supplémentaires

### Chercheur :

Éric Lamarche

Fonction : Étudiant à la maîtrise en criminologie de l'Université d'Ottawa.

Adresse : 860 Ranger, Auteuil, Laval, H7H-3B2.

# de téléphone : résidence :450) **625-6599**

autre : (450) 455-4957

E-Mail : [eric.lamarche@sympatico.ca](mailto:eric.lamarche@sympatico.ca)

XX

J'aimerais tout d'abord vous parler au téléphone afin de mieux vous connaître et aussi répondre à tout questionnement pouvant survenir.

Vous pouvez me rejoindre en tout temps ou laisser vos coordonnées à la personne qui vous répondra. Je vous rappellerai le plus tôt possible.

XX

### **Autres informations**

- Le terme conjoint inclut et le conjoint de fait et les couples mariés.
- Cette recherche invite tous les policiers et policières ayant un conjoint-e policier-ière.
- Peu importe votre orientation sexuelle (lesbienne, homosexuelle, hétérosexuelle), vous êtes tous et toutes invités à participer à ce projet. Qui plus est, l'implication de couples homosexuels et lesbiens est fortement encouragée.
- Ces entrevues seront strictement confidentielles et le protocole en fut approuvé par le comité de déontologie de la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa.
- Il vous sera demandé de remplir deux formulaires. Le premier consiste en un formulaire de consentement où vous déciderez des modalités en ce qui a trait à la confidentialité, la sauvegarde de l'anonymat et l'enregistrement de l'entrevue. Ce formulaire sera lu et signé et par moi et par vous, acceptant ainsi les modalités que vous aurez choisies. Le deuxième formulaire porte le titre « information sur le sujet » et

comporte quelques questions comme votre âge, votre sexe, statut marital, nombre d'enfants, etc.

- Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'entrevue.

**Annexe B**  
**Formulaire de consentement**

**Chercheur :** Éric Lamarche

**Superviseure :** Line Beauchesne

Lieu de la collecte de données : à la discrétion de l'interviewé, préférablement un endroit calme et hors du milieu de travail.

Durée de la séance : entre une et deux heures.

Institution : Université d'Ottawa, département de criminologie.

Ma recherche, faisant appel à des sujets humains, requiert le consentement écrit de ceux-ci. Cela ne veut pas dire, bien entendu, que le projet dont il est question ici comporte nécessairement un risque. En raison du respect auquel ont droit les personnes visées, l'Université d'Ottawa et l'éthique professionnelle ont rendu obligatoire ce consentement.

Je, soussigné(e) accepte de collaborer à cette étude sur le stress chez les couples policiers menée par Éric Lamarche, étudiant à la Maîtrise au département de criminologie de l'Université d'Ottawa. L'objectif de cette étude est tout simplement d'explorer comment les couples policiers réagissent face aux stress qu'ils peuvent vivre. Ma collaboration consistera essentiellement à participer à une séance pendant laquelle je discuterai avec le chercheur sur le présent sujet. Je m'attends à ce que les données soient utilisées strictement pour le bon cheminement de la maîtrise du chercheur et qu'elles demeurent confidentielles.

Puisque cette activité implique de l'information personnelle, je comprends qu'elle pourrait évoquer des réactions émotives parfois éprouvantes. J'ai reçu l'assurance qu'en aucun cas, je serai obligé de discuter de choses pouvant être émotionnellement trop éprouvantes pour moi. Aucune pression sur ma vie personnelle ne sera exercée sur moi. J'ai aussi reçu l'assurance de la personne effectuant la recherche que tout sera fait en vue de minimiser ces occasions. Je suis aussi conscient que je suis libre de me retirer de l'étude en tout temps. Je peux refuser de participer au projet ou refuser de répondre à certaines questions sans risques de représailles. J'ai reçu l'assurance de la personne faisant la recherche que l'information que je partagerai restera strictement confidentielle. Je pourrai accéder au sommaire des résultats en contactant le dit chercheur aussitôt que ces résultats seront disponibles.

Mon anonymat sera sauvegardé selon une des options suivantes :

- on ne me citera pas, à moins d'employer un pseudonyme.
- on me citera, mais sans aucune identification (ex : « Une personne nous a dit... »).
- on me citera en indiquant mon nom.
- on me citera en indiquant mon statut ou ma catégorie d'emploi.
- on peut me citer sans problèmes.

Les bandes magnétiques des entrevues ne seront écoutées que par Éric Lamarche. Elles seront détruites à la fin du projet et les transcriptions gardées en lieu sûr. Toutefois, je peux refuser que l'entrevue soit enregistrée.

- J'accepte que l'on enregistre mon entrevue.
- Je refuse que l'on enregistre l'entrevue.

Pour tout renseignement ou toute plainte concernant la conduite éthique du projet de recherche, je peux m'adresser au Comité universitaire de déontologie de la recherche sur des êtres humains (CUDREH), aux soins du secrétaire du comité (tel : (613) 562-5800 poste 1245)

Une copie de ce document me sera remise.

Signature du chercheur :

Signature du participant(e) :

En date du : \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Annexe C**  
**Renseignements personnels standardisés**

Code de l'entrevue : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Durée : \_\_\_\_\_

---

Données démographiques

Prénom et nom du sujet : \_\_\_\_\_

Sexe : M F

Date de naissance : \_\_\_\_\_

Nationalité : \_\_\_\_\_

Statut civil : a) célibataire  
b) marié  
c) veuf  
d) divorcé  
e) concubinage

Depuis combien de temps \_\_\_\_\_

Nombre d'enfants \_\_\_\_\_

Âge des enfants \_\_\_\_\_

Lieu de résidence : \_\_\_\_\_

---

TRAVAIL

Emploi actuel : \_\_\_\_\_

Employeur actuel : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Ancienneté : \_\_\_\_/ans

Salaire brut par année : a) \$10.000 et 19.999  
b) \$20.000 et 29.999  
c) \$30.000 et 39.999  
d) \$40.000 et 49.999  
e) \$50.000 et 59.999  
f) \$60.000 et plus

Tâches principales reliées au travail : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Formation académique : \_\_\_\_\_

Formation autre : \_\_\_\_\_