



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

**CPRC**

CANADIAN POLICE RESEARCH CENTRE



**CCRP**

CENTRE CANADIEN DE RECHERCHES POLICIÈRES

---

# TR-03-97

## Aptitudes et condition physiques des policiers

J. Bonneau  
J. Brown

**RAPPORT TECHNIQUE**  
1995

Préparé par :  
J. Brown  
Gendarmerie royale du Canada

NOTE: Further information  
about this report can be  
obtained by calling the  
CPRC information number  
(613) 998-6343

**JOURNAL OF  
CLINICAL  
FORENSIC MEDICINE**

ÉTUDE SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE MONDE POLICIER

**Aptitudes et condition physiques des policiers**

J. Bonneau, J. Brown

*Gendarmerie royale du Canada, Ottawa (Ontario), Canada*

**RÉSUMÉ** Le présent article donne un aperçu des aptitudes et de la forme physiques nécessaires à l'exécution du travail policier. On y fait mention des ouvrages dont se sont inspirés les auteurs, ainsi que de la méthode utilisée pour créer une norme d'évaluation des aptitudes physiques des policiers. On rappelle également l'importance de combiner la norme à un programme de promotion de la santé et on explique pourquoi cette norme est propre à cette profession et non discriminatoire.

---

*Journal of Clinical Forensic Medicine* (1995) 2, 157-164

Les services de police ont toujours exigé que leurs recrues soient en excellente santé. On pouvait même lire sur l'une des premières affiches de recrutement de la Police à cheval du Nord-Ouest : [traduction]

«... les postulants doivent être âgés de 22 à 40 ans, être actifs, en bonne santé et robustes...» (1893)

Plusieurs services de police à l'échelle mondiale ont des exigences relatives à la taille et au poids. Les postulants qui ne répondaient pas à ces exigences étaient automatiquement écartés. Au milieu du vingtième siècle, la plupart des services ont reconnu le caractère arbitraire de ces exigences et les ont abandonnées. Bien

qu'arbitraires, elles avaient quand même une raison d'être.

Au début du vingtième siècle, le travail policier était très exigeant. Les policiers devaient patrouiller à pied dans les villes, beau temps mauvais temps, monter et descendre pentes et escaliers, vérifier des verrouillages et inspecter des lieux obscurs. Les échauffourées étaient monnaie courante et l'agent devait être en mesure de se défendre et d'arrêter un malfaiteur ou de le poursuivre afin de l'incarcérer. Au Canada, la situation était semblable, sauf que les policiers patrouillaient dans un milieu moins urbanisé, souvent à cheval et dans des conditions climatiques très difficiles.

On assumait à l'époque qu'il fallait des hommes costauds pour exécuter ce genre de travail et l'idée de «robustesse» se rapprochait de ce que nous désignons maintenant «aptitude physique au travail».

---

**Jean Bonneau, MSc, D<sup>r</sup> Jeremy Brown**, chef de la Section de la médecine du travail, Gendarmerie royale du Canada, 1200, promenade Vanier, Ottawa (Ontario), K1A 0R2.

---

Avec le temps, on a constaté que corpulence et masculinité n'étaient pas une garantie d'aptitude physique au travail. Rejeter les femmes ou les candidats qui n'avaient pas la taille requise était une pratique discriminatoire. Les services de police ont ainsi coupé court aux aspirations de postulants parfaitement aptes à exécuter ce travail. Par la suite, les exigences en matière de taille ont été supprimées et les femmes ont peu à peu été recrutées.

Plusieurs services de police n'avaient toutefois prévu aucune norme pour assurer un certain niveau d'aptitude physique au travail. Les critères relatifs à la taille et au sexe permettaient au moins d'avoir un indice des aptitudes physiques. Ces critères étaient certes douteux et inutilement discriminatoires, mais ils

étaient d'une certaine façon liés aux aptitudes physiques nécessaires à l'exécution des tâches policières. Après avoir supprimé ces exigences, les services de police se sont retrouvés avec des personnes qui ne possédaient vraisemblablement pas les aptitudes physiques nécessaires. Il a donc fallu définir et évaluer de façon objective, réaliste et équitable les aptitudes physiques du policier.

L'expression «aptitude physique au travail» est relativement nouvelle; ce n'est que depuis environ 10 ans que l'on tente de la définir de façon objective et de trouver des façons d'évaluer cette aptitude.

#### **ÉVOLUTION DU TRAVAIL POLICIER**

Les tâches policières ont changé depuis les 25 dernières années. Les corps de police ont opté pour la police communautaire et les policiers ont noué des partenariats avec la population, ce qui a créé des liens entre la police et les citoyens. La population est encouragée à faire part de ses inquiétudes et à collaborer avec la police afin de trouver des solutions. La plupart des collègues de police enseignent le recours à la force progressive. On favorise d'autres méthodes de résolution des différends. L'informatisation nécessite de nouvelles aptitudes telle que l'exécution de diverses commandes sur un clavier. On peut donc se demander : quelles aptitudes demeurent pertinentes au travail policier actuel?

Des recherches menées récemment démontrent que les tâches policières sont foncièrement sédentaires et que 80 à 90 % de ces fonctions nécessitent un niveau limité d'aptitudes physiques<sup>1-3</sup>. On pourrait donc avancer que la bonne forme physique est essentielle. Il est important de reconnaître cependant que même si les activités nécessitant des aptitudes physiques sont peu fréquentes, elles sont souvent cruciales.

Prenons l'exemple d'un accident de la circulation avec blessés. Le policier est souvent la première personne à se rendre sur les lieux. Il doit évaluer la situation, décider de ce qui doit être fait, évaluer la gravité des blessures et administrer les premiers soins. L'agent doit également protéger le périmètre de l'accident et prendre toutes les mesures qui s'imposent pour éviter que d'autres blessures ou accidents ne surviennent. Pour accomplir toutes ces activités, il doit jogger ou courir sur de courtes distances, se déplacer d'un endroit à l'autre, sauter des obstacles, soulever et transporter des objets, comme des fusées éclairantes, se pencher, faire des efforts de torsion et s'accroupir. Il faut dans certains cas dégager une victime coincée dans un véhicule et l'amener vers un lieu sécuritaire. Les accidents de la route se produisent surtout par mauvais temps, ce qui complique la situation et nécessite une plus grande force physique. Les tâches policières sont les mêmes pour l'agent ou l'agente, quels que soient sa taille ou son âge. Celui ou celle qui n'arrive pas à les exécuter ne remplit pas son rôle principal de protéger la population.

Trottier et Brown<sup>4</sup> ont comparé le rôle du policier à celui d'un gardien de piscine. La plupart du temps, le travail est effectué de façon très statique : la personne est assise et surveille ce qui se passe autour d'elle. Un quadriplégique pourrait très bien s'en acquitter, à moins qu'une noyade ne soit imminente. Les sauvetages en piscine sont assez rares, puisqu'ils ne constituent qu'environ 0,1 % de sa charge de travail; toutefois l'aptitude de sauter dans la piscine pour sauver une personne est essentielle à ce gardien. C'est ce qui justifie le fait qu'il surveille les baigneurs, assis, le plus clair (99,9 %) de son temps.

Les auteurs sont d'avis qu'étant donné qu'un sauveteur handicapé n'est pas en mesure d'exécuter les tâches essentielles à ce travail, il ne peut être sauveteur. Même s'il peut exécuter 99,9 % du travail, il ne devrait pas être engagé comme sauveteur.

La situation est la même pour le travail policier. La plupart du temps, le policier n'a pas à posséder beaucoup d'aptitudes physiques. Cependant, les analyses des tâches publiées comprennent toujours une description des activités physiques qu'il doit exécuter : pourchasser des suspects, neutraliser des personnes récalcitrantes, retenir un suspect et le menotter. En outre, le contrôle des foules exige souvent une grande force physique.

L'incapacité de s'acquitter de ces tâches met en danger la sécurité de la population.

Plusieurs tâches moins axées sur la confrontation nécessitent une grande capacité physique. Lorsqu'une personne tombe dans une rivière, on s'attend à ce que le policier la sauve. Les policiers participent également souvent à des opérations de recherche et de sauvetage avec d'autres corps policiers.

Les intempéries font croître la demande en énergie. En se fondant sur une analyse des tâches des maîtres de chien, Bonneau<sup>5</sup> a démontré que la demande en énergie chez ces personnes varie considérablement en fonction du terrain, de sorte qu'une course de 0,5 km, effectuée dans un milieu urbain, peut devenir éprouvante sur une surface humide ou enneigée. Il leur faut alors déployer cinq fois plus d'énergie.

Des analyses de tâches menées récemment par des services de police d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Australie<sup>4,6-12</sup> font ressortir une grande similarité quant au type et à l'intensité des activités physiques policières. Il semble que ce genre de travail exige la capacité d'exécuter les principales activités physiques, qui sont les mêmes au Canada, aux États-Unis, en Europe ou en Australie. De plus, ces analyses montrent qu'à un certain grade, les tâches policières ne varient pas vraiment en fonction des années de service<sup>7,11,13</sup>.

Maintenant que l'on a démontré qu'un certain niveau d'aptitudes physiques est nécessaire pour l'exécution des tâches policières en toute sécurité, regardons l'incidence du travail policier sur la condition physique. On a démontré que ce travail a des répercussions négatives sur la santé et la condition physique. Collingwood a comparé la condition physique des policiers à celle des prisonniers<sup>14</sup>. Il a découvert que les détenus sont en meilleure forme physique, particulièrement en ce qui a trait au système cardio-vasculaire et à l'adiposité. D'autres auteurs sont arrivés aux mêmes conclusions<sup>15-18</sup>. En d'autres termes, la forme physique du policier moyen ne lui permet pas de se défendre contre le criminel moyen.

Ces auteurs ont également étudié les niveaux de forme physique en fonction de l'âge des policiers et ont découvert qu'elle diminue avec la croissance des années de service<sup>18,19</sup>. Nous avons constaté le même phénomène lors d'un sondage mené à la Gendarmerie royale du Canada (GRC), entre 1991 et 1992<sup>20</sup>. Seulement 17 % des policiers qui y ont participé ont indiqué qu'ils pratiquaient une activité physique au moins trois fois par semaine. La baisse de la forme physique est plus évidente chez les hommes de 20 à 30 ans.

Pour résumer, les policiers doivent posséder un certain niveau d'aptitudes physiques pour exécuter leur travail de façon sécuritaire et efficace, mais le travail policier ne prévoit pas l'entraînement nécessaire pour maintenir ce niveau. L'incapacité de s'acquitter des aspects physiques du travail peut mettre en danger la sécurité de la population. C'est ici que se pose la question de la responsabilité civile. En cas de poursuite judiciaire, le service de police peut être accusé de négligence dans le maintien ou l'affectation du personnel, de défaut de superviser ou de former<sup>21</sup>. Aux États-Unis, des poursuites ont été intentées contre plusieurs services de police pour ces motifs.

Il est donc essentiel que les services se dotent d'outils pour évaluer le niveau de forme physique nécessaire à l'exécution des



tâches, pour élaborer une norme sur l'aptitude physique au travail et pour mettre en oeuvre des programmes qui aideront les policiers à atteindre et à maintenir le niveau d'aptitudes physiques approprié.

Cela dit, il est important de rappeler que la forme physique peut être évaluée en fonction de divers paramètres physiologiques, qu'il s'agisse de la consommation d'oxygène par unité de travail, du nombre de tractions qu'une personne peut exécuter ou sa rapidité. Ces paramètres permettent de mesurer l'état de santé cardio-vasculaire ou le niveau de forme physique. L'aptitude physique au travail est tout autre chose. Certains services de police exigent que leurs membres courent une certaine distance en un temps donné, soulèvent une charge d'un poids prédéterminé ou exécutent un certain nombre de tractions. Le nombre de tractions ne permet pas de juger de leur aptitude au travail.

On s'interroge beaucoup sur la pertinence des tests d'évaluation de la santé ou des physitests et de celle des tests d'aptitude physique au travail. Nous sommes d'avis que ces deux types de tests ont un rôle important à jouer dans le maintien de la santé de l'effectif.

Il est reconnu que les physitests ne permettent pas de comparer avec précision les résultats individuels à ceux d'une population. Lorsqu'on évalue la santé cardio-vasculaire, par exemple, il faut, pour connaître la valeur exacte de la consommation d'oxygène en condition d'effort maximal, effectuer un test direct au moyen d'appareils spécialisés.

Les tests indirects et les mesures sur place comportent d'importantes marges d'erreur et compromettent l'exactitude des données<sup>23</sup>. Les résultats d'un test direct peuvent donc varier considérablement de ceux d'un test indirect administré à des personnes de même condition physique. En d'autres termes, les

évaluations de l'état cardio-vasculaire ne permettent pas, en raison de leur inexactitude, de prendre des décisions au sujet de l'employabilité d'une personne.

D'autres tests visant à évaluer certains groupes musculaires ou certaines articulations sont beaucoup plus précis, mais leur portée est beaucoup moindre. Les tests de souplesse posent le même problème. Les services de police utilisent souvent un test pour évaluer la souplesse des muscles de la région lombaire, mais les résultats obtenus sont difficiles à interpréter. Les joueurs de hockey, par exemple, font piètre figure à ce test, en raison des effets du patinage sur les muscles ischio-jambiers. Il serait faux cependant de conclure qu'ils n'ont pas les aptitudes physiques pour exécuter des tâches policières. Les évaluations du taux d'adiposité corporelle sont également inexactes, à moins d'avoir recours à des techniques onéreuses et nécessitant beaucoup de temps. De plus, rien ne permet de relier avec certitude l'obésité et la forme physique. Dans certaines activités, le poids peut même offrir un net avantage.

Pour évaluer la force, l'endurance et la souplesse avec précision, il faut mener une batterie de physitests ou d'évaluations de la santé. Cela demande beaucoup de temps et d'argent et les évaluations doivent être menées par des personnes expérimentées. Nous croyons qu'il est beaucoup plus pratique d'évaluer les aptitudes physiques au travail, car on peut ainsi vraiment juger de la forme physique des policiers.

### **ANALYSE DES TÂCHES**

Pour déterminer le niveau d'aptitude physique dont les policiers doivent faire preuve, il faut connaître d'abord la nature de leur travail. On parle d'aptitude physique au travail, mais en quoi consiste ce travail?

Les tâches policières sont complexes et variées. Cette

complexité a amené certaines personnes<sup>24</sup> à croire qu'étant donné que les tâches policières sont trop variées, il est impossible de les définir et de les évaluer. Cela est faux. L'analyse fonctionnelle des emplois ou analyse des tâches décrit les tâches propres à une fonction et permet d'élaborer une norme d'évaluation des aptitudes physiques.

Cette analyse est incontestablement l'étape la plus importante dans l'élaboration d'un test ou d'une norme. Pour obtenir un bon outil d'évaluation, il faut déterminer la nature exacte, la fréquence, l'intensité et la durée de chaque tâche. Osborn<sup>25</sup> a été le premier chercheur à tenter de relever les composantes physiques du travail policier. Une grande partie de son travail était fondée sur la méthode de Denning<sup>26</sup>.

En observant les policiers au cours de leurs relais, Osborn a pu déterminer les aptitudes physiques nécessaires pour exécuter ce travail, de même que la fréquence des activités physiques particulières et leurs particularités. Données en main, il a mis au point un questionnaire sur les aptitudes physiques. Il a alors demandé à 200 membres affectés à la patrouille routière d'y répondre au cours de 10 relais consécutifs. Il a ensuite rencontré un groupe représentatif de ces membres et les a observés au travail, en remplissant lui-même ce questionnaire et en comparant ses données à celles des policiers. Grâce à cette méthode, Osborn pouvait être raisonnablement certain que les données obtenues traduisaient la réalité. Les données pouvaient ensuite être utilisées pour créer un test d'évaluation des aptitudes physiques, à la fois précis et étroitement lié au travail policier.

Les 12 activités physiques les plus fréquentes chez les policiers sont : courir, sauter, ramper, garder son équilibre, franchir un obstacle, monter (des escaliers ou une pente), soulever, transporter, pousser, tirer, lutter et traîner (des objets ou une charge). D'autres chercheurs ont utilisé la même

méthode et ont obtenu les mêmes résultats<sup>7,10,12,27,28</sup>.

La prochaine étape avant de créer un test est de diviser chaque tâche en fonction des aptitudes physiques qu'elle nécessite. Ces données, comme l'a souligné Fleishman<sup>29, 33</sup>, sont déterminantes, car elles assurent que les tests évaluent toutes les aptitudes physiques requises pour exécuter le travail.

Le système d'analyse fonctionnelle des emplois conçu par Fine peut être considéré comme un prolongement des recherches de Fleishman. La méthode consiste à demander à des spécialistes du domaine (policiers), réunis en groupe de discussion, de dresser une liste complète des différentes tâches physiques qu'ils exécutent. La liste comprend normalement le type, la fréquence et l'intensité perçue des tâches. La liste est transmise à un deuxième groupe de spécialistes du domaine, pour qu'ils l'étudient et la commentent. Elle est ensuite envoyée à un échantillon représentatif de policiers.

L'échantillon doit être assez grand pour permettre de faire des comparaisons entre des sous-groupes distincts. Ces derniers présentent généralement des facteurs communs, comme le sexe, le niveau d'expérience ou le cadre opérationnel. On demande habituellement aux répondants d'évaluer l'importance de chaque tâche, ainsi que sa fréquence, à l'aide d'une échelle numérique ou descriptive. Le chercheur ne conserve ensuite que les tâches jugées très importantes ou essentielles. Certains chercheurs ont également dressé une liste séquentielle de tâches qu'ils ont intégrée au questionnaire. Les données recueillies sont ensuite analysées et les éléments jugés importants et essentiels sont conservés afin d'élaborer le test. Dans certains cas, le chercheur demande aux répondants d'évaluer la pertinence des divers éléments du test. Il leur demande ensuite d'indiquer l'importance et la pertinence de la tâche et élimine tout élément ayant suscité une réponse autre que «très important».

Quelle que soit la méthode, le questionnaire proposé par Osborn ou le groupe de discussion, il est possible d'utiliser les données recueillies pour créer un test. Rarenholtz, Bonneau et Bard ont réussi à analyser les tâches que les policiers exécutent dans leurs services respectifs<sup>7, 11, 13</sup>. Il faut mentionner que ces trois auteurs n'étaient pas encore au courant du travail des autres chercheurs. En comparant leurs notes, ils ont relevé des tâches similaires, exécutées à des fréquences et à des intensités similaires. L'analyse menée aux États-Unis pour le compte de l'université St. Paul (Minnesota)<sup>30</sup>, ainsi que celle du comté de San Bernardino (Californie) ou l'université de Pennsylvanie, a permis d'obtenir des résultats similaires. Cette tendance vient confirmer l'hypothèse selon laquelle il existe un ensemble commun d'aptitudes physiques propres aux policiers, et ce, quel que soit le lieu où ils exercent leurs fonctions.

#### **CRÉATION DU TEST**

Nous savons que les policiers doivent posséder des aptitudes physiques pour exécuter leur travail de façon sécuritaire et efficace et avons identifié ces aptitudes. Il nous faut maintenant créer un test pour les évaluer. Auparavant, plusieurs employeurs privilégiaient les tests liés à l'emploi pour évaluer l'aptitude physique au travail. Malheureusement, plusieurs de ces tests n'étaient pas fondés sur une analyse complète des tâches et étaient souvent hâtivement mis au point par des employeurs désireux de satisfaire aux exigences de la loi. Plusieurs de ces tests, jugés discriminatoires, ont enfreint les lois canadienne et américaine sur les droits de la personne. Plusieurs services de police les ont donc abandonnés. Un bon nombre d'entre eux ont alors opté pour les physitests, parce qu'ils semblaient plus défendables sur le plan juridique. Nous croyons que c'est une erreur.

Une autre lacune des premiers tests liés à l'emploi était qu'ils décrivaient souvent les pires scénarios qu'un policier ne

vivait qu'une seule fois dans sa carrière. Ces tests étaient souvent qualifiés de discriminatoires à l'égard de certains candidats, particulièrement les femmes et les personnes de petite taille.

Pour qu'un test permette de déterminer l'admissibilité à un emploi ou le maintien d'un emploi, il doit posséder deux qualités évidentes. Il doit être précis, comporter une faible marge d'erreurs et mesurer avec exactitude les paramètres physiologiques liés à l'analyse des tâches ou à l'analyse fonctionnelle des tâches policières. S'il faut posséder un certain niveau d'aptitudes physiques pour exécuter ce travail de façon sécuritaire, ce niveau est obligatoire, quel que soit l'âge et le sexe, à moins qu'on veuille limiter les tâches des membres féminins à arrêter des femmes, celles des policiers de petite taille, à arrêter des criminels de petite taille, ou celles des policiers plus âgés, à arrêter des criminels plus âgés. Au Canada, la majorité des personnes arrêtées ou qui résistent à leur arrestation sont de jeunes hommes, pesant en moyenne 160 lb et mesurant 69 po.<sup>7,5,11</sup>

Plusieurs tests administrés au Canada et aux États-Unis ont été concluants. De nombreux services de police ont utilisé le TAPE (Test d'aptitude physique essentielle), élaboré au Québec, le POPAT (Police Officer Physical Ability Test), en Colombie-Britannique, et le TAPE (Test d'aptitude physique essentielle) par la GRC, pendant plus de cinq ans, pour choisir leurs recrues. Il en est de même pour le test créé par la police routière de la Californie.<sup>34</sup>

Nous croyons que le TAPE, inspiré du POPAT<sup>7</sup>, est un test pertinent pour évaluer l'aptitude physique au travail. Il est également facile à faire passer et ne peut faire l'objet d'une contestation juridique. On trouve une description détaillée de ce test dans un autre ouvrage<sup>4</sup>.

En quelques mots, le TAPE est un circuit de 80 pieds de long par 20 pieds de large. Il est fondé sur le principe de se rendre au

lieu du problème, de le résoudre ou d'y mettre fin. Toutes les activités qu'il comprend, ainsi que leur durée, figurent dans l'analyse des tâches.

À chaque tour de piste, le membre doit sauter par dessus un matelas de 6 pieds de long, représentant un fossé, monter et descendre des escaliers, sauter des obstacles de 18 pouces de haut et séparés par une distance de 10 pieds, franchir une barre placée à 3 pieds du sol, se laisser tomber, se relever et contourner une série d'obstacles placés à droite et à gauche. Il doit faire six tours de piste. L'ensemble de la surface à couvrir est d'environ 375 mètres. Après avoir terminé les 6 tours, le membre se dirige vers les appareils de traction et de poussée et soulève un poids de 80 lb, en décrivant un arc de 180°. Il répète cet exercice six fois. Entre les poussées et les tractions, il doit exécuter six chutes maîtrisées, trois sur le ventre et trois sur le dos. Cela met fin à la partie chronométrée du test. Le membre se repose ensuite pendant 60 secondes. On lui demande alors de soulever et de transporter un poids de 100 lb sur une distance de 50 pieds. Pour réussir le test, le membre doit exécuter la partie chronométrée en 4 minutes ou moins et transporter le poids sur la distance déterminée.

À l'heure actuelle, la plupart des tests liés à l'emploi intègrent des épreuves semblables où on demande aux sujets de courir, de sauter des obstacles, de monter des escaliers, de pousser, de soulever et de transporter une charge.

Tous les tests liés à l'emploi défavorisent les candidats de petite taille, car il faut dans certains cas (traction-poussée et transport de charge) soulever un poids, ce que les candidats de plus grande taille ont plus de facilité à exécuter. Nous sommes prêts à admettre et à justifier cette forme de discrimination, car elle reflète ce qui se passe au travail. Lors d'une confrontation, l'assaillant plus costaud a de meilleures chances de l'emporter sur

l'autre, en raison de son poids. La même chose se produit lorsqu'un policier doit arrêter une personne ivre dans la rue, mettre fin à une dispute familiale ou tenter d'ouvrir la portière d'une voiture accidentée. C'est pourquoi on mise dans plusieurs sports sur les exercices de poids et haltères. Dans certains cas, la technique peut remplacer la force, mais seulement lorsque le combattant plus costaud ne maîtrise pas bien la technique. Lors d'un sauvetage, une personne plus forte arrivera mieux à transporter la victime vers un lieu sûr. La capacité d'exécuter la tâche de façon appropriée peut faire la différence entre la vie et la mort. L'avantage que l'on tire d'un test vraiment lié à l'emploi est qu'il peut faire abstraction des questions de race et de sexe en reproduisant les activités physiques réelles de cet emploi. Lorsque le test est créé, il faut déterminer un niveau de rendement acceptable et la note de passage.

#### **LA NORME**

L'autorité compétente élabore une norme afin d'évaluer la qualité, le rendement ou l'efficacité. En ce qui concerne le travail, la norme doit être liée aux tâches à exécuter et ne pas être arbitraire. Elle doit être juste, réalisable, unique et représentative des tâches exécutées et non des exécutants.

Les tribunaux d'Amérique du Nord ont déterminé qu'une norme peut être discriminatoire, c'est-à-dire qu'elle peut avoir un effet négatif sur un groupe d'individus. Cela ne peut être le cas que lorsqu'une exigence professionnelle justifiée (EPJ) a été définie et que l'employeur a fait tous les efforts possible pour répondre aux besoins de l'employé.<sup>36</sup>

Il incombe à l'employeur de démontrer que la norme est fondée sur des éléments essentiels et importants du travail, que le niveau de rendement exigé est raisonnable et qu'il est impossible d'aider ceux qui ne peuvent satisfaire à la norme, car elle est fondée sur la nature même du travail.



Pour tout type de test, il est difficile de déterminer une norme. On avait auparavant tendance à faire passer un test ou diverses parties d'une batterie de tests à plusieurs candidats et à déterminer le niveau de rendement acceptable en fonction de la moyenne des résultats, plus ou moins un écart moyen.

En procédant de la sorte, une partie des employés est jugée inapte à exécuter un travail et donc, incapable d'exécuter les activités physiques qui y sont liées. La prochaine étape logique est de retirer ces personnes jusqu'à ce qu'elles soient en mesure de réussir le test, ce qui peut donner lieu à beaucoup de ressentiment. C'est pourquoi les tribunaux canadiens ont jugé qu'une nouvelle norme ne peut être mise en oeuvre que lorsqu'un délai de grâce a été prévu et qu'un programme d'aide a été mis en place pour permettre aux employés de satisfaire à la nouvelle norme.<sup>37-39</sup> Les employeurs ont invoqué la clause des droits acquis pour régler le problème. Toutefois, on a récemment jugé que l'utilisation d'une clause de droits acquis était discriminatoire, car elle crée deux groupes d'employés et par le fait même, une double norme.

Certains employeurs ont choisi d'exiger seulement des postulants ou recrues de satisfaire à la norme de forme physique. Lorsqu'une personne est engagée, elle ne subit jamais à nouveau le test. C'est la même chose dans le cas des droits acquis et l'employeur peut se faire dire que si un policier n'a pas à passer un test pour être jugé apte à exécuter les tâches physiques de son travail, on ne peut exiger d'une recrue qu'elle fasse preuve d'un niveau d'aptitudes physiques. Selon de récentes décisions rendues en Amérique du Nord<sup>38</sup>, un employeur ne peut exiger que les postulants aient un niveau de rendement que même ses employés n'ont pas. Il lui serait alors très difficile de défendre la norme devant les tribunaux.

Dans le cadre d'un test lié à l'emploi, Farenholtz et Bonneau

ont utilisé la performance de détenus et celui de membres de la population pour élaborer leurs normes.<sup>7,40</sup> Même si l'utilisation de détenus peut susciter des doutes, étant donné que leur participation à l'expérience ne peut être que volontaire, Bonneau<sup>40</sup> a démontré que le rendement moyen des deux groupes se rapprochait considérablement du niveau où il était possible d'établir la norme pour la population. Il en résulte que la norme choisie correspond aux aptitudes physiques de la couche de la population que le policier doit affronter ou aider. Selon les données recueillies par Farenholz et Bonneau,<sup>7-40</sup> il s'agissait principalement (80 %) d'hommes dans la jeune trentaine, de taille et de poids moyens et en général, en assez bonne condition physique. Il semble logique de fixer la norme au niveau moyen de rendement obtenu au test.

Pour réussir le TAPE, le membre de la Gendarmerie doit exécuter la partie chronométrée du circuit en 4 minutes ou moins et transporter le sac de sable sur la distance déterminée. Actuellement, la plupart des tests liés à l'emploi utilisent des épreuves similaires où il faut courir, sauter, monter des escaliers, pousser, tirer ou transporter une charge.

## **SÉCURITÉ**

Il est essentiel que le test soit exécuté avec prudence. Des organismes reconnus (American College of Sports Medicine ou la Société canadienne de la physiologie de l'exercice) ont déjà déterminé des critères de sécurité aux fins des tests d'aptitude physique et même s'ils ne sont pas officiels, ils tiennent maintenant lieu de normes opérationnelles. Il n'en va pas de même pour les tests liés à l'emploi ou même les tests menés sur le terrain. Un grand nombre de services de police utilisent la course d'un mille et demi pour déterminer le niveau d'endurance aérobie. Même si, dans la version originale, Cooper recommande aux policiers de plus de 35 ans de ne pas passer le test de 12 minutes sans avoir fait l'objet d'un examen médical<sup>41</sup>, la plupart des services n'ont pas tenu compte de cette recommandation. En déterminant un niveau

minimal de réussite ou en accordant des points pour avoir rapidement réussi le test, ils ont en fait consacré la performance maximale. Le policier est donc forcé de courir au lieu de marcher ou de jogger pour obtenir un bon résultat. Pour plusieurs, voire la totalité des policiers, le test est éreintant. En laboratoire, le sujet aurait subi un examen médical complet et n'aurait passé le test que sur l'accord de son médecin. Malheureusement, tel n'est pas le cas avec les tests menés sur le terrain ou les tests liés à l'emploi.

La plupart des tests liés à l'emploi devraient être considérés comme des épreuves maximales d'effort. Les employeurs doivent donc s'assurer que les personnes qui les subissent sont protégées des effets néfastes qu'ils peuvent avoir sur leur santé. Le TAPE<sup>e</sup> et le POPAT<sup>7</sup> permettent d'obtenir la fréquence cardiaque maximale de la plupart des sujets après le quatrième tour de piste. Les sujets qui passent le test doivent fournir un effort maximal ou se rapprocher de ce niveau maximal pendant environ deux minutes. Comme cela peut comporter des risques, la GRC a décidé de combiner le TAPE à un examen périodique de la santé, à tous les deux ans. Les membres qui désirent subir le TAPE doivent au préalable présenter un certificat de santé, sinon, ils sont automatiquement renvoyés au médecin-chef pour que ce dernier détermine la nature et la gravité de leur problème. Si ce problème devient chronique, on leur demande de consulter un spécialiste. La Gendarmerie essaie de tenir compte des aptitudes réduites, mais lorsque le problème est trop grave, il peut y avoir renvoi pour raisons de santé.

Les membres de la Gendarmerie qui passent le test doivent au préalable faire vérifier leur pression artérielle et leur fréquence cardiaque au repos. Les données obtenues doivent se situer à l'intérieur des limites recommandées par la Société canadienne de la physiologie de l'exercice (SCPE), sinon, on procédera à un deuxième contrôle après un repos de cinq minutes. Lorsque les données ne satisfont toujours pas à ces limites, on demande au

membre de consulter un médecin afin de subir un examen plus approfondi. Nous croyons que de procéder de la sorte aide à réduire le nombre d'incidents au cours du test. De plus, les évaluateurs doivent posséder un certificat en règle en réanimation cardio-pulmonaire. Ils ont de plus été avisés de mettre fin au test lorsqu'un membre semble travailler trop fort ou souffrir d'un malaise.

L'organisme responsable de faire passer le TAPE doit en informer l'hôpital local afin que son personnel puisse intervenir rapidement en cas d'urgence. Nous espérons que ces mesures permettront de protéger nos membres. De plus, nous croyons honnêtement que le test simule les activités que le policier doit exécuter sur le terrain et que nous ne l'exposons pas à des risques différents de ceux qu'il devrait prendre dans l'exercice de ses fonctions. Nous nous assurons également que l'état de santé des membres leur permet de subir le test et avons sur place un personnel qualifié et prêt à intervenir en cas d'urgence.

#### **CONCLUSION**

Nous avons démontré que les policiers doivent atteindre et maintenir un niveau raisonnable de forme physique pour exécuter leur travail. Certaines activités sont exercées par l'ensemble des policiers, quel que soit le lieu ou le territoire qu'ils protègent. Nous avons décrit le TAPE, conçu spécialement pour évaluer les aptitudes physiques des policiers. On ne s'entend toujours pas sur le type de test qui permet le mieux d'évaluer ces aptitudes. Certains favorisent les examens de santé; d'autres, les évaluations des aptitudes physiques au travail. Nous sommes d'avis que cette polarisation n'a pas lieu d'être. Ces deux tests sont pertinents et ne sont pas incompatibles. Il faut continuer de faire passer des physitests aux policiers, car ces tests comportent un aspect éducatif qui les aide à comprendre pourquoi ils doivent demeurer en forme, autant pour bien exécuter leur travail que pour leur propre santé et bien-être général. Les évaluations des aptitudes physiques

au travail, et en particulier le TAPE, permettent de déterminer si le policier possède les capacités physiques nécessaires.

Les évaluations des aptitudes physiques au travail permettent d'assurer que les policiers et les aspirants policiers possèdent les aptitudes physiques minimales pour protéger la population et de rappeler que la pratique régulière d'une activité physique contribue à une bonne santé. Les policiers en forme sont plus productifs, ils prennent moins de congés de maladie et vivent plus longtemps pour profiter pleinement de leur retraite. Somme toute, c'est un objectif que tous doivent se fixer.

#### OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

1. Smith C, Pehlke D, Weller C. Role performance and the criminal justice system. Detailed Performance Objective (vol.11). Cincinnati: Anderson Publishing, 1976.
2. Maher P T. Police physical ability tests: can they ever be valid? Public Personnel Management Journal 1984; 13:173-183.
3. Balkin J. Why policemen don't like policewomen. Journal of Police Science and Administration 1988; 16(1): 29-38.
4. Trottier A, Brown J. La santé du policier : Guide du médecin chargé de l'Examen médical des agents de police. Groupe Communication Canada, 1994.
5. Bonneau Jean. Revision to doghandlers task analysis. Document interne non publié. Janvier 1994.
6. Superko R H, Bernauer E, Vars J. Effects of a mandatory health screening and physical maintenance program for law enforcement officers. The Physician and Sports Medicine 1988; 16(9); 99-109.
7. Farenholz D, Rhodes E C. Police officer physical abilities study. Vancouver Justice Institute of British Columbia. November 1986.
8. Cimon L. Inventaire des activités physiques afférentes au travail des agents et agentes de la paix de la fonction publique. Direction de la recherche et de la réglementation, Direction générale de la recherche et du développement. Québec: Gouvernement du Québec, Office des ressources

humaines, décembre 1985.

9. Physical fitness testing in law enforcement : implications of the American with Disabilities Act, Civil Rights Act of 1991, and the Age Discrimination in Employment Act. Major City Chiefs National Executive Institute Associates Federal Bureau of Investigation Academy, based on a conference of the Major City Chiefs Association, National Executive Institute Association and the Federal Bureau of Investigation, August 1993.
10. Henderson J. Personnel communication. Royal Ulster Constabulary, 1995.
11. Bonneau J. Task analysis RCMP: Surrey and rural studies. Document non publié, 1988.
12. Physical performance evaluation within the Victoria Police Physical Unit. Victoria: Victoria Police Academy. Document non publié, décembre 1992.
13. Bard C et al. Élaboration des normes physiques d'admission aux corps d'agents de la paix, Québec. Rapport présenté à l'Office des Ressources humaines du Gouvernement du Québec, octobre 1985.
14. Collingwood T R. A comparison of policemen versus offender fitness. Texas: Monography Series of Fitness, National Consortium for Education, 1974.
15. Pollock M L, Gettman L R, Ulluman Meyer B. Analysis of physical fitness and coronary heart disease risk of Dallas area police officers. J Occup Med 1978; 20:393-398.
16. Kingzing J E. The physical fitness status of police officers. J Occup Med 1980; 20:16-17.
17. Wilmore J H. Davis J A. Validation of a physical abilities field test for the selection of state traffic officers. J Occup Med 21 (1): 33-40.
18. Bonneau, J. A position paper on fitness and lifestyle for the Royal Canadian Mounted Police : employer employee responsibility. Non publié, 1987.
19. Burelle C, Ricci J, Peronnet F. Condition physique des policiers de la communauté urbaine de Montréal. Médecine du sport 1987; (1): 18-16.
20. Gaul C A, Wenger H A, RCMP physical abilities requirement evaluation demonstration project. August 1990 - August 1992, Final Report, August 1992.
21. Carter R W. Legal aspects of maintaining physical fitness. The Police Chief 1992; 59(3): 15.

22. Vaughn J R. IACP 1987 annual law enforcement survey: executive summary. *The Police Chief* 1988; 55(1): 38-42.
23. Certified Fitness Appraisal Resource Manual, a project of the Canadian Society for Exercise Physiology. Ontario: Gloucester 1993.
24. Collingwood R. Physical fitness standards : measuring job relatedness. *The Police Chief* 1995 (2): 31-47.
25. Osborn G D. Validation physical agility tests. *The Police Chief* 1976; 43: 43-46.
26. Denning D L. Applying the Hogan model of physical performance of occupational tasks. Toronto: Paper presented at the American Psychological Association Convention, 1984.
27. Wilson D, Bracci R. The police agility test. *Law and Order* 1982; 30:36-42.
28. Gruber G P et al. Physical fitness standards for the Calgary police service. Calgary: Police Service, Project no. 83, Report 3, 1983.
29. Fleishman E A. Toward a taxonomy of human performance. *Am Psychol* 1975; 30: 1127-1149.
30. Selecting Police Officers. A study of suburban police by the Metropolitan Area Management Association and the Metropolitan Council. St Paul: Metropolitan Council, May 1978.
31. Nylander S W, Carmean G. Medical Standards Project: Final Report (3rd edn). County of San Bernardino; October 1994.
32. Landy F J et al. Alternatives to chronological age in determining standards of suitability for public safety jobs. The Aging and Public Safety Project, Equal Employment Opportunity Commission. The Pennsylvania State University, January 1992.
33. Fleishman E A. Evaluating physical abilities required by jobs. *The Personnel Administrator* 1984; 112-126.
34. Bernauer E et al. Final report on the validation of physical maintenance standards for state traffic officers. State of California Personnel Board and California Highway Patrol, Sacramento: Limited State, 1984.
35. The Canadian Human Rights Commission. Bona fide occupational requirement policy. Policy statement, August 1988.
36. Courteau J. Legal implications for PARE, Internal

Communication 1993.

37. Canadian Human Rights Report. Ontario board of inquiry finds mandatory retirement policy violates human rights code. August 1991.
38. In the Matter of an Interest Arbitration Between North Bay Police Services Board and the North Bay Police Association Adjudicator, Robert Joyce. November 1991.
39. Canadian Human Rights Act I.S.C. 1976-77 c. 33 amended as Human Rights Tribunal Lafontaine, Seguin Tuskovich 1993.
40. Bonneau J. Performance of a cross section of the population on PARE. Rapport non publié, septembre 1991.
41. Cooper K H. The Aerobics Way. New York: Bantam Books, 1981.