École nationale de police Québec

Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE Le 3 juin 2024

Objet : Demande d'accès à l'information
- Étude du désengagement policier

_____

Monsieur,

En réponse à votre demande d'accès du 13 mai 2024 visant à obtenir l'étude du désengagement policier produit par Camille Faubert et tout autre document en lien avec la réalisation de l'étude.

À cet effet, nous vous invitons à consulter les deux liens suivants en lien avec le désengagement policier (site Web ENPQ) :

https://www.enpq.qc.ca/nouvelles/visualiser-nouvelles/le-desengagement-policier-present-au-quebec

https://www.enpq.qc.ca/nouvelles/visualiser-nouvelles/etude-sur-le-desengagement-policier-policieres-et-policiers-quebecois-votre-point-de-vue-nous-interesse

De plus, nous vous transmettons les documents suivants :

- Napperon – Étude des facteurs associés au désengagement des policiers : La situation québécoise, 2 pages;

- Présentation - Étude des facteurs associés au désengagement des policiers : La situation québécoise, 18 pages.

Enfin, conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision à la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint, un avis vous informant du recours.

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : (819) 293-8631
Télécopieur : (819) 293-2541
www.enpq.qc.ca

Recevez, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

/ Original signé /
Andréanne Deschênes

AD/ep

p.j. (3)

ÉTUDE DES FACTEURS ASSOCIÉS AU DÉSENGAGEMENT DES POLICIERS : LA SITUATION QUÉBÉCOISE

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Camille Faubert, Ph. D. Criminologie, Chercheuse • Sonia Ouimet, B. Sc. Criminologie, Analyste-conseil

ÉCHANTILLON TOTAL n = 2 738

Genre

75% Hommes

25% Femmes

Années d'expérience

15 En moyenne

Niveaux de services

Représentatifs de la desserte policière

Grades

63% Agents

31% Sergents/Superviseurs

4% Lieutenants

1% Commandants/Capitaines

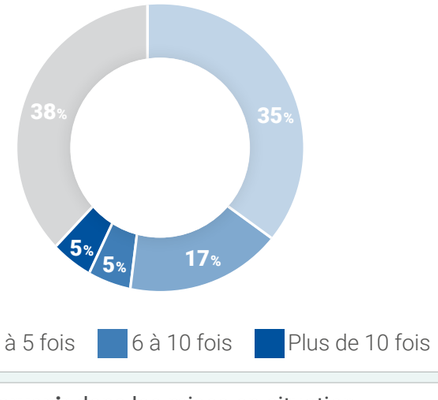
1% Inspecteurs et plus

Tous les grades sont représentés.

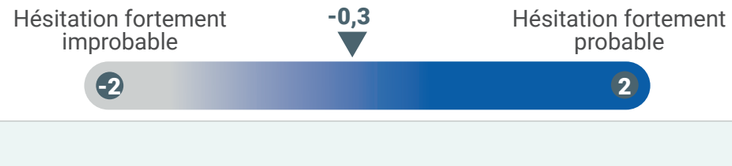
AMPLEUR DU DÉSENGAGEMENT POLICIER

À la question :

*Récemment, en moyenne, à quelle fréquence au **cours d'une semaine de travail** typique, estimez-vous qu'il vous est arrivé de **ne pas intervenir délibérément alors que vous auriez dû** ou de **ne pas réaliser les tâches qui étaient attendues** de vous, pour éviter certaines répercussions sur vous-même ou sur votre vie personnelle?*



Score moyen du **niveau d'hésitation à intervenir** dans les mises en situation



FACTEURS SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET CONTEXTUELS QUI SE DÉMARQUENT

Facteurs associés à plus de désengagement

- Être de genre masculin;
- Pratiquer en milieu urbain;
- Percevoir un faible soutien organisationnel;
- Craindre les impacts négatifs de la médiatisation;
- Craindre les critiques et les plaintes liées à l'ethnicité.

Facteurs associés à moins de désengagement

- Être de genre féminin;
- Pratiquer en milieu rural ou mixte;
- Percevoir un sentiment de légitimité;
- Ressentir de l'attachement aux pairs.

PISTES DE RÉFLEXION

Mieux comprendre le phénomène de désengagement policier

- En particulier pour les organisations policières, les parties prenantes et le public en général;
- Enjeu propre au milieu policier ou enjeu de société?

Améliorer la formation policière

- Visibilité médiatique et conséquences;
- Relations interpersonnelles (partenaires de travail);
- Appropriation des pouvoirs et devoirs;
- Gestion du stress chez les policiers.

Améliorer les pratiques de gestion

- Soutien organisationnel;
- Soutien lors des interventions médiatisées;
- Bonification des pratiques de soutien favorisant le bien-être au travail.

PROCHAINES ÉTAPES

ÉTAPE 1

- Appropriation des résultats préliminaires par les parties prenantes.

ÉTAPE 2

- Analyses quantitatives et qualitatives (près de 8 000 commentaires apportent des précisions et nuances sur les réponses fournies, notamment dans les mises en situation);
- Formation d'un groupe de travail sur les pistes de solution;
- Proposition d'un plan de travail pour partager les pistes de solution.

ÉTAPE 3

- Publication des résultats finaux.

École nationale de police Québec

ÉTUDE DES FACTEURS ASSOCIÉS AU DÉSENGAGEMENT DES POLICIERS : LA SITUATION QUÉBÉCOISE

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Camille Faubert, Ph. D. Criminologie, Chercheuse • Sonia Ouimet, B. Sc. Criminologie, Analyste-conseil

CONTEXTE

PHASE 1
2019 - 2020

Appropriation exhaustive du sujet

Analyse du corpus des recherches faites sur le sujet.

Constat

Hormis l'étude de Brown (2019), aucune étude scientifique portant spécifiquement sur le désengagement policier au Québec n'a été publiée.

PHASE 2
2021

Étude qualitative

21 entrevues sont réalisées auprès de policiers québécois.

Un premier rapport de recherche a été rendu public en janvier 2022.

Consulter le rapport ici.

Objectif général

Documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec.

Résultats

Les résultats ont été documentés à partir de 3 thématiques associées au concept de désengagement policier :

La définition

Le désengagement policier comporte deux dimensions :

- Dimension comportementale : un policier désengagé pose ou omet de poser certains actes reliés à ses fonctions;
- Dimension psychique : le policier a un état d'esprit qui se traduit par exemple par de la démotivation ou encore une perte d'attachement pour la profession.

L'occurrence

- 8 policiers sur 21 affirment poser ou omettent de poser certains actes;
- 16 policiers sur 21 rapportent remarquer des comportements de desengagement chez leurs collègues ou dans leur équipe de travail.

Les causes

17 causes ont été soulevées par les participants. Les causes les plus nommées sont :

- Les critiques du public;
- Les craintes de subir des conséquences;
- Le manque de soutien organisationnel.

RAPPORT PRÉLIMINAIRE (PHASE 3)

PHASE 3
2021-2023

Mandat

Comprendre l'ampleur du désengagement policier au Québec et les mécanismes sociaux qui le sous-tendent.

Objectifs

1. Quantifier l'ampleur du désengagement policier au Québec;
2. Déterminer les circonstances et les caractéristiques personnelles associées au désengagement;
3. Comprendre les influences et les relations qui existent entre les différents facteurs associés au désengagement des policiers, pour reconstruire le contexte social qui y est propice.

Retombées attendues

Mieux comprendre le désengagement policier afin de :

1. Proposer des pistes d'actions utiles pour la formation policière et les acteurs concernés;
2. Proposer des pistes de réflexion qui ciblent les causes du problème et qui permettent d'identifier des moyens d'y répondre.

Méthodologie

Questionnaire en ligne (du 8 février au 29 mars 2022)

- Échantillon total composé de 2 738 policiers;
- Analyses préliminaires :
  1. Analyses descriptives;
  2. Analyses multivariées de régression linéaire multiple.

Indicateurs du désengagement

- Échelle de démotivation au travail;
- Échelle d'insatisfaction au travail;
- Probabilité de prendre une retraite anticipée ou d'abandonner la carrière policière;
- Probabilité de changer de fonction;
- Fréquence autodéclarée de comportement de désengagement;
- Présence de désengagement dans des mises en situation fictives.

Variables sociodémographiques

- Genre, années d'expérience, grade, niveau de service, milieu (urbain, rural ou mixte).

Facteurs contextuels

- Inspirés des 17 causes soulevées par les participants à la phase 2.

5 octobre 2023

École nationale de police Québec

Centre de recherche et de développement stratégique

Étude des facteurs associés au désengagement des policiers : La situation québécoise

23 mai 2024

Cercle des représentants de la défense des policiers

Camille Faubert, Ph.D
Chercheure
Sonia Ouimet, B.Sc.
Analyste conseil

École nationale de police Québec

Le désengagement policier au Québec : Étude de l'ENPQ

PHASE 1 2019-2020

Conceptuelle

PHASE 2 2021

Volet qualitatif (N= 21)

PHASE 3 2021-2023

Volet quantitatif (N= 2738)

Centre de recherche et de développement stratégique

École nationale de police Québec

Le désengagement policier au Québec : Étude de l'ENPQ

Revue de la littérature

PHASE 1
2019 - 2020

Appropriation exhaustive du sujet

Analyse du corpus des recherches faites sur le sujet.

Constat

Hormis l'étude de Brown (2019), aucune étude scientifique portant spécifiquement sur le désengagement policier au Québec n'a été publiée.

Le désengagement policier au Québec : Étude de l'ENPQ

Volet qualitatif (N=21)

Documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec

PHASE 2
2021

Définition

- État d'esprit
- Comportement observable

Occurrence

- 8 policiers sur 21
- 16 policiers sur 21

Causes

- Critiques
- Conséquences
- Soutien

Le désengagement policier au Québec : Étude de l'ENPQ

La définition

Phénomène par lequel un.e policier/policière, peu importe son grade et sa fonction, vit une perte de motivation au travail qui le/la mène à réduire son implication dans les tâches qui sont attendues de lui/d'elle.

Objectifs du projet: phase 3

COMPRENDRE L'AMPLEUR DU DÉSENGAGEMENT POLICIER AU QUÉBEC ET LES MÉCANISMES SOCIAUX QUI LE SOUS-TENDENT

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Quantifier l'ampleur du désengagement policier au Québec;
- Déterminer les circonstances et les caractéristiques personnelles des policiers, qui sont associées au désengagement.

Méthodologie

QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

Les 6 indicateurs du désengagement

- Démotivation;
- Insatisfaction;
- Probabilité de retraite anticipée ou d'abandon de la carrière;
- Probabilité de changer de fonction;
- Désengagement: mises en situation;
- Désengagement: fréquence autodéclarée

Méthodologie

Variables sociodémographiques

- Genre
- Années d'expérience
- Grade et fonction
- Niveau de service

Facteurs contextuels

- Inspirés des 22 causes soulevées par les participants à la phase 2

Description des participants

Échantillon total N = 2 738

Genre

75% Hommes

25% Femmes

Années d'expérience

15 En moyenne

Niveaux de services

Représentatifs de la desserte policière

Grades

63% Agents

31% Sergents/Superviseurs

4% Lieutenants

1% Commandants/Capitaines

1% Inspecteurs et plus

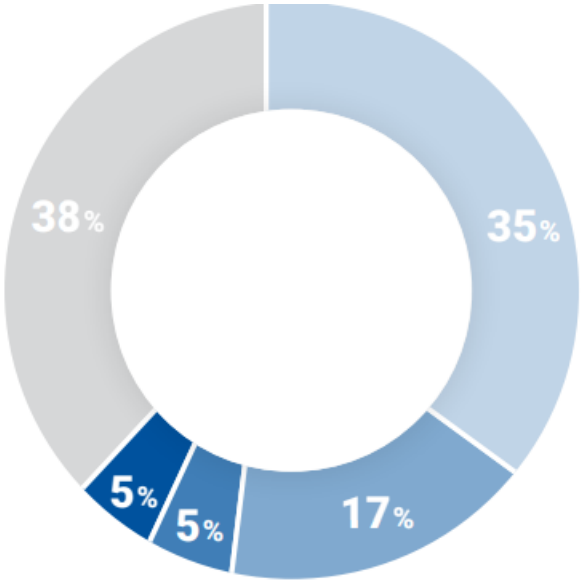
Tous les grades sont représentés.

Résultats: L'ampleur

Fréquence autodéclarée

À la question :

Récemment, en moyenne, à quelle fréquence au cours d'une semaine de travail typique, estimez-vous qu'il vous est arrivé de ne pas intervenir délibérément alors que vous auriez dû ou de ne pas réaliser les tâches qui étaient attendues de vous, pour éviter certaines répercussions sur vous-même ou sur votre vie personnelle?



Résultats: L'ampleur

Score moyen du **niveau d'hésitation** à intervenir

Hésitation
fortement **improbable**

Hésitation
fortement **probable**

2,68

Hésitation **neutre** à **improbable**

Résultats: Facteurs sociodémographiques

Les facteurs sociodémographiques qui se démarquent

Années d'expérience

Augmente
- Démotivation
- Insatisfaction
- Probabilité retraite anticipée ou abandon
- Désengagement (mises en situation)

Diminue
- Probabilité de changer de fonction
- Fréquence autodéclarée

Grade élevé

Diminue
- Démotivation
- Insatisfaction
- Probabilité retraite anticipée ou abandon
- Probabilité de changer de fonction
- Désengagement (mise en situation)
- Fréquence autodéclarée

Les femmes

Diminue
- Démotivation
- Désengagement (mises en situation)
- Fréquence autodéclarée

Les enquêteurs

Augmente
- Démotivation
- Désengagement (mises en situation)

Diminue
- Fréquence autodéclarée

Résultats: Facteurs contextuels

Les facteurs contextuels qui se démarquent

DÉSENGAGEMENT

- Faible **soutien organisationnel**
- **Impacts négatifs** de la médiatisation
- Craintes de **critiques** liées à **l'ethnicité**
- Craintes de **plaintes** en lien avec **l'ethnicité**

«En raison **du manque de support organisationnel** [...] ou encore la présence d'infractions qui seront qualifiées de « mineures » par nos gestionnaires, génère un **risque élevé** que l'intervention, si elle venait qu'à être **exposée et critiquée publiquement**, ne soit **pas défendue**, mais plutôt **remise en question**»

«La **réponse médiatique** et citoyenne face à leur mécontentement **affectera** ma **vie personnelle**, ma **famille** et mon **entourage** pour les mois voire les années à suivre pour une infraction commise par un citoyen et moi, qui essaie d'appliquer la règlementation en vigueur»

Résultats: Facteurs contextuels

Les facteurs contextuels qui se démarquent

DÉSENGAGEMENT

- Sentiment de **légitimité élevé**
- **Attachement** aux **pairs**

«Mes interventions sont de bonne foi, **basées sur un cadre légal**. Dans le cas présent règlement municipal. Aucun facteur n'intervient dans ma décision d'intervenir»

«Je vais analyser qui sont mes collègues [...] **avec des collègues fonceurs**, on va tous aller dans la même direction et **le travail va se faire** comme sur des roulettes **sans avoir peur** que personne ait tourné les coins ronds»

Constats

Quelle est l'ampleur du désengagement policier au Québec?

Jamais: 38%,
1 à 2 fois: **35%**
3 à 5 fois: **17%**
Plus de 6 fois: **10%**

Score moyen d'hésitation à intervenir 2,68 neutre à improbable

Est-ce que certains facteurs sociodémographiques sont associés?

- Années d'expérience
- Genre
- Grade et fonction

Désengagement policier

Est-ce que certains facteurs contextuels sont associés?

- Soutien, médiatisation, craintes (plaintes, critiques)
- Légitimité, attachement aux pairs

Une question en suspens :

Quelles sont les influences et relations entre les facteurs associés au désengagement des policiers permettant de mieux comprendre le contexte social qui y est propice?

Pistes de réflexion

Concernent à la fois l'organisation, la formation et le policier

Mieux comprendre le phénomène de désengagement policier

- Organisations policières, parties prenantes, public
- Un enjeu propre au milieu policier ou un enjeu de société?

Améliorer la formation policière

- Visibilité médiatique et conséquences
- Gestion du stress chez les policiers
- Légitimité: appropriation des pouvoirs et devoirs
- Relations interpersonnelles entre partenaires de travail

Améliorer les pratiques de gestion

- Soutien organisationnel
- Soutien interventions médiatisées
- Bonifier les pratiques de soutien favorisant le bien-être au travail

Suite du projet

Étape 1

- Appropriation des résultats par les parties prenantes

Étape 2

- Analyses qualitatives: plus de 6 000 commentaires apportent des nuances et précisions
- Formation d'un groupe de travail sur les pistes de solution
- Proposition d'un plan de travail pour partager les pistes de solution

Étape 3

- Publication des résultats finaux

Centre de recherche et de développement stratégique

Camille Faubert, Ph.D
Chercheure
camille.faubert@enpq.qc.ca

Sonia Ouimet, B.Sc
Analyste conseil
sonia.ouimet@enpq.qc.ca

Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville,
Nicolet, Québec, Canada, J3T 1X4
www.enpq.qc.ca

Merci !

École nationale de police Québec

École nationale de police Québec

AVIS DE RECOURS (art. 46, 48, 51, 97 et 101)

Révision

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (article 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec
Édifice Lomer-Gouin
575, rue St-Amable, bureau 1-10
Québec (Québec) G1R 2G4
Tél. : (418) 528-7741
Téléc. : (418) 529-3102

Montréal
480, boulevard St-Laurent, bureau 501, 5e étage
Montréal (Québec) H2Y 3Y7
Tél. : (514) 873-4196
Téléc. : (514) 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : 1-888-528-7741

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (article 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (article 135).

Appel devant la cour du québec

a) Pouvoir

L'article 147 de la Loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence. L'appel ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec. Le juge accorde la permission s'il est d'avis qu'il s'agit d'une question qui devrait être examinée en appel.

b) Délais et frais

L'article 149 de la Loi prévoit que la requête pour permission d'appeler doit être déposée au greffe de la Cour du Québec, à Montréal ou à Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission, après avis aux parties et à la Commission. Les frais de cette demande sont à la discrétion du juge.

La décision autorisant l'appel doit mentionner les seules questions de droit ou de compétence qui seront examinées en appel.

c) Procédure

L'appel est formé, selon l'article 150 de la Loi, par dépôt auprès de la Commission d'accès à l'information d'un avis à cet effet signifié aux parties, dans les 10 jours qui suivent la date de la décision qui l'autorise. Le dépôt de cet avis tient lieu de signification à la Commission d'accès à l'information.