

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le 13 septembre 2024

Objet : Demande d'accès à l'information
- Désengagement policier

Monsieur,

En réponse à votre demande d'accès du 30 août 2024 visant à obtenir l'étude « Damned if you do, damned if you don't » : Constantes appréhensions, ambiguïtés et désengagement policier : rapport de recherche, Camille Faubert, Ph.D, chercheuse, février 2022, ainsi qu'une version vierge du questionnaire en ligne.

À cet effet, nous vous transmettons ledit rapport de recherche de février 2022, ainsi que le questionnaire en ligne, vous allez remarquer qu'aux questions 46, 48 et 50, il n'y a rien d'écrit parce que le participant devait classer en ordre d'importance ce qu'il a sélectionné à la question précédente. En conséquence la question apparaît en fonction des choix que le participant a faits. Il est donc tout à fait normal dans une version vierge de ne rien voir à ces questions.

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.

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)



Centre de
recherche et
de développement
stratégique

« *Damned if you do, damned if you don't* » : Constantes appréhensions, ambiguïtés et désengagement policier

RAPPORT DE RECHERCHE

École nationale
de police

Québec



ISBN 978-2-550-91139-5 (br.)
ISBN 978-2-550-91140-1 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, février 2022

MANDAT

Afin de mettre l'accent sur l'un des aspects de sa mission qui est d'effectuer de la recherche, l'École a mis sur pied au printemps 2012 le **Centre de recherche et de développement stratégique** (CRDS). Inscrit dans la Loi sur la police en matière de recherche, le mandat du CRDS est :



- D'effectuer de la recherche orientée vers la formation (art. 10).
- De conclure avec des chercheurs, des experts ou des établissements d'enseignement ou de recherche toute entente qu'elle juge utile à l'accomplissement de sa mission (art. 11).
- D'effectuer ou faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière; elle en publie et en diffuse les résultats, en particulier auprès du milieu policier (art. 12).

Les travaux de recherche menés au CRDS répondent à au moins l'une de ces grandes finalités :

1 Amélioration de la formation

Les travaux sont orientés vers l'amélioration de la formation policière tant au plan des contenus qu'à celui des méthodes pédagogiques employées. La recherche constitue un des vecteurs d'échanges d'expertises en matière de formation policière. Elle favorise l'actualisation des savoirs, savoir-faire et savoir-être de niveau supérieur.

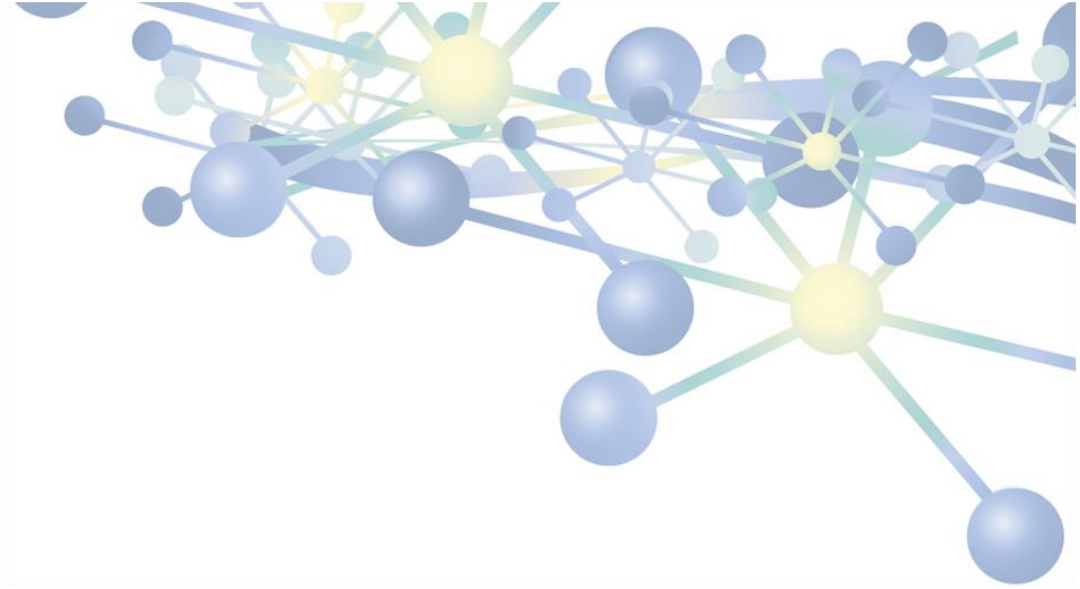
2 Consolidation et émergence des meilleures pratiques

L'évolution des connaissances scientifiques sur le travail policier contribue à la consolidation et à l'émergence des pratiques exemplaires. La recherche contribue à l'enrichissement des pratiques permettant ainsi à l'École de se maintenir à l'avant-garde dans le domaine de la sécurité publique.

3 Développement stratégique

La recherche représente un levier puissant de développement stratégique grâce à la réponse, voire à l'anticipation, de besoins actuels ou émergents avec lesquels l'École doit composer. Mobilisant le milieu autour d'enjeux, la recherche vient soutenir la prise de décision organisationnelle.





Camille Faubert, Ph. D., chercheure

Centre de recherche et de développement stratégique
Direction du développement pédagogique et des savoirs

« DAMNED IF YOU DO, DAWNED IF YOU DON'T » : CONSTANTES APPRÉHENSIONS, AMBIGUÏTÉS ET DÉSENGAGEMENT POLICIER

RAPPORT DE RECHERCHE

- PRODUCTION :** École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
- RÉDACTION :** Camille Faubert, Ph.D, chercheure
- Sous la direction de
Marc Desaulniers, directeur
- Centre de recherche et de développement stratégique
Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
- COLLABORATION** Annie Gendron, chercheure
Joanie Prince, analyste-conseil
Andrée Dorée, conseillère en communication
Francis Lapointe, auxiliaire de recherche
Isabelle Thibault, auxiliaire de recherche
Mylène Trépanier, auxiliaire de recherche
Philippe Lacroix, auxiliaire de recherche
Tous de l'École nationale de police du Québec (ENPQ)
- REMERCIEMENTS :** Nos remerciements vont aux policiers québécois qui ont manifesté leur intérêt à participer à cette étude.

Pour citer ce document :

Faubert, C. (2022). « *Damned if you do, damned if you don't* » : Constantes appréhensions, ambiguïtés et désengagement policier. Rapport de recherche. École nationale de police du Québec, 65 pages.

© Centre de recherche et de développement stratégique, 2022.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisées par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

Note : Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour faciliter la lecture.

Version du 8 février 2022

Table des matières

Sommaire exécutif.....	1
Mise en contexte.....	1
Principaux résultats.....	1
Introduction.....	4
1 Mise en contexte	6
1.1 Le désengagement policier : Qu'est-ce que c'est? D'où ça vient?	9
1.2 Le contexte socio-techno-politique actuel : Terreau fertile pour le désengagement policier	12
1.3 Survol des connaissances sur le désengagement policier au Québec.....	13
2 Mandat.....	15
2.1 La définition	15
2.2 L'occurrence.....	16
2.3 Les causes	16
3 Méthodologie.....	17
3.1 Construction de l'échantillon.....	17
3.2 Déroulement des entrevues	19
3.3 Stratégie analytique.....	20
4 Résultats	21
4.1 Définir le désengagement policier : Un défi de nuances.....	21
4.2 Occurrence du désengagement policier	25
4.3 Les causes du désengagement policier : Instinct de survie au cœur d'un environnement hostile	31
5 Discussion	48

5.1	La définition	49
5.2	L'occurrence	49
5.3	Les causes	51
Conclusion		55
Références		57

ANNEXE

ANNEXE A : Affiche de recrutement sur le site web de l'ENPQ

Liste des tableaux

Tableau 1 : Description des participants	19
Tableau 2 : Circonstances propices au désengagement policier selon les participants à l'étude	28
Tableau 3 : Recensement des causes du désengagement policier et indication du nombre de participants (sur un total de 21) ayant évoqué chacune d'entre elles	32

Liste des figures

Figure 1: Schéma de l'Effet Ferguson.....	7
Figure 2: Composantes d'une définition du désengagement policier	22

Sommaire exécutif

« *Damned if you do, damned if you don't* » : Constantes appréhensions, ambiguïtés et désengagement policier

MISE EN CONTEXTE

Le concept de désengagement policier a pris de l'ampleur dans les études américaines depuis 2014 à la suite de l'intervention policière ayant mené à la mort de M. Michael Brown à Ferguson au Missouri.

En 2021, quelques médias québécois ont exposé le phénomène de désengagement policier dans la province. Celui-ci a notamment été reconnu par le directeur du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), M. Sylvain Caron, et par le président de la Fraternité des policiers de Montréal, M. Yves Francoeur.

Vu la crise de légitimité de la police en cours aux États-Unis et l'apparition du phénomène de désengagement policier dans les médias québécois, il y a lieu de se questionner sur l'état de la situation dans la province. La présente étude visait donc à documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec et à en identifier les causes.

Pour ce faire, 21 entrevues ont été menées avec des policiers québécois entre mars et mai 2021 (méthodologie qualitative exploratoire).

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Trois grands concepts guident les résultats obtenus dans cette étude :

1. La définition

- Deux grandes approches complémentaires ont été décelées chez les participants pour définir le désengagement policier. Tous les participants ont évoqué la dimension comportementale du désengagement policier, c'est-à-dire que les policiers désengagés posent (ou omettent de poser) certains actes qui traduisent leur désengagement au travail.

En termes concrets, il s'agit de policiers qui font montre de moins d'efforts et d'un laisser-aller au travail ou qui évitent d'intervenir, de s'impliquer, de prendre des risques et de prendre des responsabilités professionnelles. Pour quatre participants, la manifestation ultime du désengagement policier est le retrait ou l'abandon prématuré de la carrière policière.

- Ces comportements peuvent donc provoquer une diminution du nombre d'interventions policières, mais aussi une baisse de l'investissement dans chaque intervention.
- En outre, dix participants ont évoqué la dimension psychique pour définir le désengagement policier puisque celui-ci traduit une démotivation, un découragement, une baisse d'intérêt ou d'attachement pour la profession, une démobilisation, une indifférence, une perte de volonté et même un relâchement du fondement premier de la police.

2. L'occurrence

- Les policiers rencontrés s'accordent pour dire que la situation québécoise n'est pas comparable à celle des États-Unis, mais que le désengagement policier est tout de même présent au Québec.
- Huit participants ont avoué poser eux-mêmes des comportements qui correspondent à du désengagement policier dans certaines circonstances.
- Seize participants ont dit en avoir été témoins chez des policiers de leur entourage, soit leurs collègues de travail, leurs équipes de travail, sur les groupes privés de policiers sur les réseaux sociaux, etc.
- Les participants ont indiqué que le désengagement policier atteint principalement les patrouilleurs qui travaillent sur la route, mais qu'il peut aussi se manifester chez les plus hauts gradés, notamment par le biais des messages qu'ils passent et des décisions qu'ils prennent.
- Selon les participants de l'étude, certaines circonstances sont plus propices au désengagement des policiers, soit :
 - Les interventions proactives/initiées par les policiers (incluant les interpellations policières);
 - Les interventions auprès d'individus de communautés culturelles;
 - Les interventions impliquant de la conduite d'urgence ou des poursuites en voiture;
 - Les interventions non urgentes.

3. Les causes

Le désengagement policier est un phénomène multifactoriel et complexe. Vingt-deux éléments de cause ont été soulevés par les participants. Parmi eux, certains se démarquent en raison de la grande proportion de participants les ayant mentionnés :

- La peur de faire l'objet de poursuites ou de subir des conséquences légales ou professionnelles (mentionné par 19 des 21 participants) qui pourraient avoir des répercussions sur la vie personnelle (10/21);
- La crainte d'être filmé et/ou médiatisé (14/21) et le sensationnalisme médiatique (17/21);
- La crainte d'être accusé de profilage racial ou de racisme (12/21);
- Les critiques et le manque de confiance des citoyens à l'égard de la police ainsi que leur méconnaissance du métier de policier (20/21) qui provoquent un sentiment d'injustice (13/21);
- La perception d'un manque de soutien organisationnel (18/21);

Le rapport qui suit détaille lesdites causes et élabore sur les 14 autres aspects mentionnés par les policiers rencontrés.

Introduction

« Moi ce que je constate, c'est que là, y'a...là y'a une crise en vue là. Une crise identitaire de la police » (Participant.e 12)

« Les sages essaieront de comprendre ce qui s'est passé. Les militants, eux, savent toujours d'avance » (Facal, 2021)

Le mot d'ordre des dernières années concernant l'institution policière met une emphase importante sur l'augmentation de sa transparence dans le but d'améliorer la confiance du public à son égard (Comité consultatif sur la réalité policière, 2021). Bien que cette volonté de dévoiler la police au public soit tout à fait louable et nécessaire, il importe de prendre en considération les impacts que ces changements peuvent avoir sur ceux qui exercent les fonctions policières au quotidien dans le but, non pas d'empêcher le changement, mais plutôt d'anticiper les effets pervers qu'il pourrait y avoir et d'y pallier. En effet, la transparence peut amener une forme de vulnérabilité perçue qui incite à prendre des moyens pour se prémunir de certaines conséquences envisagées. Ce préambule met donc la table pour annoncer qu'il est question ici de désengagement policier¹.

Le désengagement policier se définit comme un retrait intentionnel ou une absence d'implication des policiers dans certaines interventions proactives où ils auraient dû intervenir, soit dans des endroits spécifiques, auprès de certaines personnes ou en lien avec des types d'incidents précis (Brown, 2019; Marier et Fridell, 2020; Oliver, 2017; Shjarback, Pyrooz, Wolfe et Decker, 2017). C'est donc, ni plus ni moins, une démonstration de prudence qui résulterait d'un calcul coûts-bénéfices qu'effectuent les policiers en service pour éviter des conséquences négatives (Brown, 2019).

Depuis 2019, l'École nationale de police du Québec (ENPQ) s'intéresse au phénomène du désengagement des policiers. Un projet de recherche en plusieurs phases est en cours au Centre de

¹ Le terme anglais « depolicing », qui a été traduit par « désengagement policier » par l'Office québécois de la langue française peut faire référence, aussi, au concept de définancement de la police ou de réduction des effectifs policiers pour redistribuer le budget dans d'autres sphères d'activités municipales (Black et Baugmartner, 1987). Notre étude s'intéresse au fait que certains policiers ont perdu l'engagement envers la profession plutôt qu'au fait que les autorités municipales retirent des fonctions ou des responsabilités à l'institution policière.

recherche et de développement stratégique (CRDS). La première phase de ce projet, qui s’est déroulée en 2019 et 2020, était de nature conceptuelle, visant une appropriation exhaustive du sujet. Pour ce faire, nous avons analysé attentivement le corpus de recherches faites sur le sujet par d’autres, ailleurs dans le monde; principalement aux États-Unis, mais aussi dans le reste du Canada. Inspiré par ces nouvelles connaissances, le présent rapport fait état des résultats de la phase 2 du projet qui a été réalisée en 2021. L’objectif de recherche qui guidait le travail empirique réalisé dans cette deuxième phase était de documenter l’existence du phénomène de désengagement policier au Québec et d’en identifier les causes. Spécifiquement, ce rapport présente nos résultats préliminaires quant à la définition du phénomène de désengagement policier, à son occurrence au Québec et à ses causes. Nous avons adopté une stratégie méthodologique qualitative et exploratoire pour éclairer ses différents aspects.

Le rapport qui suit est construit en six sections distinctes. La première constitue une mise en contexte dans laquelle nous circonscrivons l’objet d’étude, présentons les résultats d’études précédentes sur le sujet, décrivons le contexte théorique qui chapeaute notre réflexion et survolons les connaissances préliminaires sur la situation québécoise. La section suivante détaille notre mandat de recherche et les objectifs que nous nous sommes fixés. La troisième section consiste en une description détaillée de notre méthodologie de recherche. Nos résultats sont présentés à la quatrième section, suivis d’une discussion. Puis, le rapport se termine par une conclusion qui annonce la suite de nos efforts de recherche sur le sujet du désengagement policier au Québec.

Mise en contexte

Bien que récemment arrivé aux oreilles du public, le phénomène de désengagement policier n'est pas nouveau (Rushin et Edwards, 2017). En effet, celui-ci fait l'objet de recherches scientifiques au moins depuis 1999² (Ankony et Kelley, 1999³; Cooper, 2006, 2002; Davis, Ortiz, Henderson, Millet et Massie, 2002; Miller, 2007; Shi, 2009; Stone, Foglesong et Cole, 2009); même que l'existence de certains policiers qui font profil bas pour éviter les ennuis avait déjà été remarquée par Van Maanen, sociologue de l'organisation policière, en 1974, tandis que Muir a identifié un profil de policiers dits « évitants » en 1977. La majeure partie des travaux scientifiques sur le sujet est, toutefois, apparue depuis 2014, année du décès de Michael Brown à la suite des tirs policiers à Ferguson au Missouri (Nix et Wolfe, 2018, 2016). Cet événement fortement médiatisé a marqué la communauté policière américaine et a catalysé l'intérêt des chercheurs des États-Unis pour ce phénomène. L'argument théorique de départ de plusieurs d'entre eux est que les critiques négatives que reçoivent les policiers, la constante possibilité d'être filmé dans l'exercice de leurs fonctions et l'effort perpétuel déployé pour éviter les situations dans lesquelles ils pourraient être accusés de profilage racial ou de brutalité ébranlent le moral, la motivation et l'ardeur des policiers à faire leur travail, ce qui provoque une hausse de la criminalité (MacDonald, 2016; Marier et Fridell, 2020; Nix et Wolfe, 2016; Shjarback et al., 2017; Wolfe et Nix, 2016). La figure 1, ci-dessous, résume cet argumentaire qui est qualifié d'Effet Ferguson :

² Black et Baumgartner ont utilisé le terme en 1987, mais faisaient plutôt référence aux questions de définancement de la police, de retrait de certaines fonctions policières ou de baisse des effectifs policiers plutôt que d'une forme de démotivation. Le terme a été utilisé dans ce sens aussi en 2021 par Liegghio, Canas, Truing et Williams (2021).

³ Ankony et Kelley n'ont pas utilisé le terme « désengagement policier » en tant que tel, mais ils traitaient d'un phénomène appelé « proactive enforcement » qui désigne l'engagement des policiers à la prévention du crime, la résolution de problèmes et les partenariats avec la communauté.

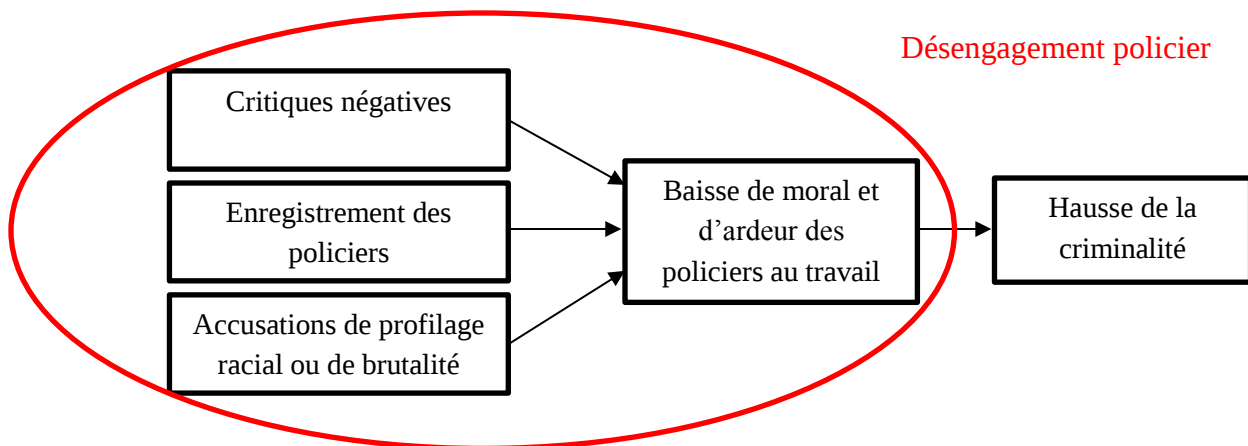


Figure 1: Schéma de l'Effet Ferguson

L'accumulation des différents événements impliquant l'emploi de la force par la police à l'égard d'Afro-Américains aux États-Unis entre 2014 et 2021 semble avoir exacerbé cette situation au point de provoquer une crise de légitimité de la police aux États-Unis (Nix et Wolfe, 2018, 2016; Wolfe et Nix, 2016), que certains qualifient de « war on cops » (MacDonald, 2016). Dans un contexte où une plus grande transparence de la police est revendiquée pour améliorer la confiance des citoyens à son égard ainsi que sa légitimité, mais que cette visibilité plus marquée semble aussi avoir provoqué la crise de légitimité, il importe de comprendre les mécanismes qui sous-tendent cet argumentaire pour les décortiquer et apporter des solutions appropriées pour, ultimement, améliorer les relations entre la police et la communauté.

Une précision doit toutefois être apportée avant de poursuivre. Alors que les expressions « Effet Ferguson » et « désengagement policier » semblent être utilisées de façon interchangeée, le second désigne en fait une composante du premier (Brown, 2019), comme le représente le cercle rouge à la Figure 1⁴. L'Effet Ferguson peut donc être décortiqué en deux processus distincts, soit celui où certains éléments contextuels et sociaux amèneraient les policiers à diminuer leur investissement au travail, ainsi que celui où ce désengagement serait la cause d'une hausse de la criminalité

⁴ Une certaine confusion existe dans la littérature à cet effet. Par exemple, Nix et Wolfe (2016 : 13) définissent le désengagement policier comme étant : « La publicité négative entourant la police à l'échelle nationale en a amené certains à argumenter que la police se retire de ses fonctions pour éviter le prochain vidéo viral sur YouTube (Martinez, 2015; Sutton, 2015) [...] [traduction libre] ». Dans un autre article qu'il cosigne avec Pickett (2017), Nix indique que l'Effet Ferguson englobe à la fois le fait qu'en réponse aux critiques négatives du public, les policiers se retirent de leurs fonctions ainsi que le fait que ce retrait a encouragé les criminels ce qui a causé une augmentation de la criminalité. Nous adhérons à l'argument de Brown (2019) à l'effet que ces deux expressions ne sont pas équivalentes et, comme lui, nous nous concentrons sur le désengagement policier et laissons l'évaluation empirique de l'Effet Ferguson pour une future étude.

(Brown, 2019). À l’instar de Brown (2019), nous souhaitons distinguer ces deux concepts. Permettez-nous donc de commencer par la fin et de « rembobiner » l’argumentaire jusqu’au début.

Concernant le fait que le désengagement policier serait la cause d’une hausse de la criminalité aux États-Unis remarquée pendant la deuxième décennie des années 2000, le premier à avoir tiré la sonnette d’alarme est l’ancien directeur du FBI, James B. Comey (voir l’intégral de son discours notamment dans Morgan et Pally (2016)). De nombreux policiers abondent en ce sens, du fait que la baisse d’entrain des policiers au travail laisserait la voie libre à la commission d’infractions (Deuchar, Fallik et Chrichlow, 2019; Nix et Wolfe, 2018). Plusieurs chercheurs, inspirés par ces propos, ont comparé les fluctuations de la criminalité avant et après des incidents controversés d’emploi de la force par la police auprès d’individus racisés aux États-Unis⁵. Contrairement aux attentes, leurs résultats indiquent plutôt une absence de hausse de la criminalité à la suite de ces événements, ce qui leur a permis de conclure que le lien de causalité entre le désengagement policier et la hausse de la criminalité n’est rien d’autre qu’un grossier raccourci (Capellan, Lautenschlager et Silva, 2020; Morgan et Pally, 2016; Pyrooz, Decker, Wolfe et Shjarback, 2016⁶; Rosenfeld, 2015; Rosenfeld et Wallman, 2019; Shjarback et al., 2017; Towers et White, 2017; Zimring, 2015; voir Rushin et Edwards (2017) ainsi que Shi (2009) pour des constats différents). Maguire, Nix et Campbell (2017) ont, à leur tour, voulu vérifier si le désengagement des policiers amène des remises en question et hésitations à agir d’une telle ampleur que les policiers mettent davantage leurs vies à risque, ce qui reviendrait à dire que le désengagement des policiers rend l’exercice du métier plus dangereux. Par l’analyse de 351 décès de policiers en service survenus aux États-Unis entre janvier 2010 et mars 2016, ils ont conclu que les événements de Ferguson ne sont pas associés à une hausse de ces cas funestes.

Bien que le désengagement policier ne semble pas causer une hausse de la criminalité ni des décès de policiers en service, celui-ci est perçu comme un phénomène dangereux (Oliver, 2017). La surveillance accrue, et le regard omniprésent et désapprobateur des citoyens sur les policiers de terrain semblent avoir hypothéqué leur motivation au travail tout en augmentant leurs perceptions de danger de leur métier (Nix et Wolfe, 2018; Torres, Reling et Hawdon, 2018). À la suite des événements de Ferguson qui ont accru la surveillance et l’examen des actions des policiers, plusieurs ont déclaré avoir cultivé un plus grand cynisme et plus d’appréhension à l’égard de leur

⁵ L’incident principal étudié est celui impliquant Michael Brown à Ferguson, au Missouri, en 2014, mais des chercheurs ont aussi pris en compte les interventions impliquant Éric Garner (New York, juillet 2014), Lacquan MacDonald (Chicago, octobre 2014), Tamir Rice (Cleveland, novembre 2014) et Freddie Gray (Baltimore, avril 2015) (Capellan, Lautenschlager et Silva, 2020; Morgan et Pally, 2016).

⁶ Les auteurs ont remarqué qu’une tendance à la hausse s’est installée aux États-Unis après les événements de Ferguson seulement pour les taux de vols qualifiés. Aucun changement n’a été observé pour tous les autres types de crimes (Pyrooz et al., 2016).

travail (Torres et al., 2018). Ultimement, le moral des troupes s'en voit ébranlé et les relations avec la communauté, ternies (Nix and Pickett, 2017). En effet, l'effet psychologique de leur contexte de travail actuel semble faire en sorte que les policiers sont moins enclins à s'allier avec la communauté et à s'impliquer dans des initiatives de résolution de problèmes (Wolfe et Nix, 2016). Il importe donc de bien comprendre en quoi consiste le désengagement policier et ce qui le cause pour, notamment, assurer de trouver des façons efficaces et ciblées d'y pallier.

1.1 LE DÉSENGAGEMENT POLICIER : QU'EST-CE QUE C'EST? D'OÙ ÇA VIENT?

De façon générale, le désengagement policier est défini dans les études comme étant le fait que les policiers évitent intentionnellement de remplir certaines fonctions proactives ou se retirent de certaines interventions en réaction à des expériences négatives ou à des risques perçus de conséquences négatives (Brown, 2019; Marier et Fridell, 2020; Oliver, 2017; Rushin et Edwards, 2017; Shjarback, et al., 2017). Il s'agit donc d'un phénomène plus complexe que de la paresse au travail qui pourrait s'emparer de certains et résulte plutôt d'une évaluation pointue des risques et des avantages de s'impliquer ou non dans une intervention (Brown, 2019; Chanin et Sheats, 2018; Mourtgos et Adams, 2019). Brown (2019) le qualifie même de stratégie d'autoconservation qui vise à sauver sa peau.

Plusieurs chercheurs se sont donné comme mandat d'évaluer statistiquement l'existence du désengagement des policiers aux États-Unis. D'un côté, certains ont remarqué une baisse des taux d'arrestations pour crimes de faible gravité (Morgan et Pally, 2016) ou des interceptions routières (Shjarback et al., 2017), ce qui, selon eux, reflète une diminution de l'activité policière⁷. D'un autre côté, cependant, les analyses panaméricaines de Marier et Fridell (2020) ainsi que de Chanin et Sheats (2018) n'ont pas montré de baisse des patrouilles à pied, des participations à des rencontres communautaires, des citations à comparaître et des arrestations au cours de la décennie de 2010 à 2020. Ces résultats sont donc foncièrement contradictoires et ne permettent pas d'affirmer de façon convaincante si le désengagement policier existe ou non aux États-Unis.

Comme le désengagement policier est complexe à saisir dans les statistiques policières officielles (Nix, Wolfe et Campbell, 2018), d'autres chercheurs ont plutôt choisi de récolter les points de vue de policiers. Ils ont obtenu des constats tout aussi mitigés. Alors que certains reconnaissent

⁷ Il n'est pas insinué ici que seul le désengagement des policiers est en cause pour expliquer cette baisse. Le mécanisme qui sous-tend cette baisse des taux d'arrestation n'a pas été mesuré par les chercheurs. Or, ils suggèrent que la baisse des activités policières pourrait provenir du désengagement des policiers, mais aussi d'une baisse des effectifs policiers pendant cette période qui proviendrait du fait que de nombreux policiers de la ville ont pris des vacances pour se reposer d'une période lourde en émeutes, d'un changement de politiques ou de pratiques policières ou d'une baisse de la coopération des citoyens avec la police pendant cette période, ce qui pourrait avoir diminué l'efficacité des enquêtes et, ainsi, réduit les arrestations (Morgan et Pally, 2016).

l'existence et l'occurrence évidente de désengagement (Deuchar et al., 2019; Oliver, 2017; Pew Research Center, 2017), d'autres, dont des gestionnaires policiers, sont plus modérés dans leurs propos (Nix et Wolfe, 2018; Nix et al., 2018; Oliver, 2017; Pavlicek, 2018;). Une majorité de policiers du sud des États-Unis sont tout de même d'avis que l'exercice du métier de policier est moins reluisant qu'avant, tandis que 30 % ont avoué qu'ils sont moins motivés et proactifs au travail qu'ils ne l'étaient dans le passé (Nix et Wolfe, 2018).

Bien que la prévalence réelle de ce phénomène demeure inconnue, les chercheurs l'attribuent en grande partie aux tensions raciales, à la forte médiatisation du travail policier et aux protestations citoyennes (Capellan et al., 2020; Marier et Fridell, 2020). Concrètement, dans le contexte où la publicité négative à l'égard de la police véhiculée par les médias s'est exacerbée dans les dernières années et qu'une crise de légitimité est en cours (Adams, 2019; Brown, 2019; Mourtgos et Adams, 2019; Nix et Pickett, 2017; Pavlicek, 2018), les policiers tentent de se protéger d'accusations de profilage racial et des contestations citoyennes qui s'ensuivent généralement en diminuant leur implication dans des interventions auprès de la communauté (Ankony et Kelley, 1999; Brown, 2019; Deuchar et al., 2019; Nix et al., 2018). La perception qui les habite que ces situations pourraient leur coûter leur carrière les pousse à agir de la sorte (Nix et Pickett, 2017; Pavlicek, 2018). Pour McNamara et Burns (2008), le désengagement policier est en fait la contrepartie du profilage racial puisque ce comportement vise explicitement à éviter les accusations de profilage racial à l'égard de policiers et le tollé qui souvent s'ensuit (voir aussi Cooper, 2006). D'ailleurs, ce lien étroit entre les tensions raciales et le désengagement des policiers transparait clairement dans la littérature américaine (Oliver, 2017; Shjarback et al., 2017). Selon les études consultées, les secteurs où la proportion d'Afro-Américains dans la population est plus grande seraient plus propices au désengagement des policiers (Cooper, 2002, 2006; Davis et al., 2002; Deuchar et al., 2019; Shi, 2009; Shjarback et al., 2017). À cet effet, Deuchar et ses collègues (2019 : 1049) rapportent « [...] une réticence accrue chez les policiers de confronter de jeunes hommes noirs dans des quartiers défavorisés en particulier, par peur d'être accusés de racisme [traduction libre⁸] ». De surcroît, l'étude de Brown (2019) révèle que 80 % des participants à son projet, dont la majorité était des policiers canadiens, ont indiqué qu'ils considèrent comme plus risqué d'intervenir auprès de minorités visibles.

Donc, lorsqu'un événement controversé impliquant un/des individu(s) racisé(s) survient, il est souvent filmé par des témoins et se retrouve rapidement dans les médias, ce qui déclenche un raz-de-marée de contestations citoyennes (Brown, 2019; Pavlicek, 2018; Todd, 2015). Puis, face à l'hostilité ressentie de la part du public, les policiers ont plus tendance à se retirer de leurs fonctions ou sont moins motivés à être proactifs (Ankony et Kelley, 1999; Brown, 2019; Nix et al., 2018), surtout s'ils considèrent que les critiques du public sont fausses ou non fondées (Mourtgos et

⁸ Original : « [...] increased reticence among officers to confront young black men in socially deprived communities in particular, for fear of being accused of racism » (Deuchar et al., 2019: 1049).

Adams, 2019). Selon de nombreux policiers américains, ce processus amplifie les tensions entre la police et les communautés ethniques et donne l'impression aux policiers que leur métier est plus difficile qu'il ne l'était dans le passé, surtout dans les grandes organisations policières (c.-à-d., 2600 policiers ou plus; Pavlicek, 2018; Pew Research Center, 2017). En conséquence, certains policiers auront tendance à se retirer délibérément de certaines situations pour éviter les risques de sanctions et de répercussions négatives (Adams, 2019; Oliver, 2017⁹), ce qui peut provoquer l'impression que le métier n'en vaut plus le coup et en pousser certains à abandonner la carrière policière (Hoffman, Hinkle et Ledford, 2021; Pavlicek, 2018). À la suite de contestations citoyennes suivant la mort de George Floyd en mai 2020, Mourtgos, Adams et Nix (2021) ont observé que le taux de démission a augmenté de 279 % dans une organisation policière de l'Ouest américain de 600 policiers par rapport à la tendance normale; leurs prédictions indiquent par ailleurs que la hausse se poursuivra.

Toutefois, tout n'est pas perdu! Les policiers qui ressentent que les citoyens de leur communauté les considèrent comme légitimes et qu'ils partagent avec eux des valeurs communes ont moins tendance à rapporter une baisse de proactivité, de motivation et d'appréciation de leur travail (Ankony et Kelley, 1999; Nix et Wolfe, 2018). Nix et Wolfe (2016 : 13) ont également posé l'hypothèse que « les policiers ressentant un traitement juste et respectueux de leurs superviseurs pourraient être partiellement à l'abri des effets de la publicité négative à l'égard de la police [traduction libre¹⁰] ». Leur étude menée auprès de 510 policiers du sud-est des États-Unis a montré que ceux qui ressentent un plus grand soutien de leur organisation ont moins tendance à penser que l'image de la police aux yeux du public s'est détériorée et ont moins tendance à déclarer une baisse de motivation au travail (Nix et Wolfe, 2016). Dans le même ordre d'idées, les policiers qui rapportent moins de motivation et de proactivité au travail semblent plus enclins à collaborer avec la communauté s'ils ressentent l'appui de leur organisation (Wolfe et Nix, 2016). Malgré le fait que la perception de soutien organisationnel pourrait être un facteur de protection contre le désengagement policier ou encore atténuer les effets néfastes de ce phénomène (Oliver, 2017), les auteurs nous mettent en garde que les volontés de justice organisationnelle manifestées par les organisations policières pourraient être freinées par certaines pressions politiques (Nix et Wolfe, 2016).

Le désengagement policier n'est ni plus ni moins le résultat d'un calcul de risque avec d'un côté de la balance, la volonté d'aider les gens et d'identifier des criminels, et de l'autre, les divers éléments pernicioeux énoncés ci-dessus. Comme le disait Garland (2003), le risque est « une mesure

⁹ En termes de sanctions, Oliver (2017) pointe du doigt principalement les poursuites civiles, ce qui traduit plutôt les réalités américaines.

¹⁰ Original : « Officers who feel fairly and respectfully treated by their supervisors may be partially shielded from the effects of negative press surrounding their occupation » (Nix et Wolfe, 2016: 13)

d'exposition au danger, de la probabilité et de l'ampleur de pertes ». La convergence des éléments mentionnés plus haut génère un sentiment de danger chez les policiers qui se traduit en peurs et freine l'intervention policière. Cette convergence résulte en grande partie du contexte socio-techno-politique contemporain dans lequel s'insère l'exercice du métier de policier.

1.2 LE CONTEXTE SOCIO-TECHNO-POLITIQUE ACTUEL : TERREAU FERTILE POUR LE DÉSENGAGEMENT POLICIER

Le désengagement existe depuis que le modèle de police que nous connaissons aujourd'hui a fait son apparition dans les années 1960 (Muir, 1977; Van Maanen, 1974). Alors qu'il a pu passer sous le radar pendant plusieurs décennies, ce phénomène se retrouve aujourd'hui sous les projecteurs. Les citoyens, gestionnaires policiers, politiciens manifestent leur souhait de le comprendre alors les chercheurs sont empreints d'une forte volonté de les éclairer. Brown (2019) argumente que le désengagement policier est aujourd'hui à l'avant-plan en raison de transformations récentes qu'a connu le paysage policier des démocraties occidentales, principalement en matière de contextes technosocial et sociopolitique. Ceux-ci ont ouvert la voie à la nouvelle visibilité de la police, expression qui qualifie la situation actuelle dans laquelle se trouve la police où elle ne peut plus se permettre de se cacher derrière le voile du secret (Brown, 2019, 2016; Goldsmith, 2010).

À cet effet, nombreux sont les chercheurs qui argumentent que ce contexte dans lequel fleurit le désengagement policier provient de la montée de l'utilisation des médias sociaux et des téléphones cellulaires équipés de caméras permettant de filmer les interventions policières (Brown, 2019, 2016; Goldsmith, 2010; Nix et Wolfe, 2016; Wolfe et Nix, 2016). Ces outils technologiques caractéristiques du climat socio-politique actuel participent à ternir la réputation de la police et à alimenter les grands médias pour créer une image négative de la police, tout cela à une vitesse sans précédent propice à la perte de contrôle de l'information (Goldsmith, 2010; Mourtgos et Adams, 2019; Nix et Pickett, 2017; Nix et Wolfe, 2018; Nix et al., 2018). La diffusion de ces vidéos souvent fragmentaires et pris hors contextes construit une opinion citoyenne de la police peu reluisante qui se propage tel un téléphone arabe virtuel (Adams, 2019).

À cela s'ajoute la conjoncture teintée de rivalités et de discorde qui qualifie les relations entre la police et la population de nos jours; les citoyens sont aujourd'hui beaucoup plus militants et critiques à l'égard des façons de faire de la police et même de sa place au sein de la société (Brown, 2019, 2016). L'interaction entre la montée technologique et les conflits sociaux et politiques crée une tempête parfaite de laquelle émane le désengagement policier.

Ce contexte dans lequel s'exerce le métier de policier contemporain engendre des tensions psychologiques particulières pour ceux qui y ont dédié leur vie professionnelle (Nix et al., 2018). Face à ces tensions et stress, les policiers sont en recherche de mécanismes d'adaptation pour gérer les frustrations et craintes qui émanent de cet environnement (Brown, 2019; Nix et al., 2018)

puisque ceux utilisés traditionnellement se montrent inadaptés au contexte actuel de nouvelle visibilité de la police. Traditionnellement, la culture policière était vue comme la bouée à laquelle les policiers s'accrochaient pour gérer la tension et le stress induits par la nature de leur rôle au sein de la société (Crank, 2015; Fielding, 1988; Paoline, 2004, 2003; Paoline et Terrill, 2014; Reiner, 2010; Van Maanen, 1974). Concrètement, en adhérant aux valeurs fondamentales de la culture policière, les policiers s'identifiaient à un groupe et développaient une identité commune qui les aidait à accomplir leurs fonctions avec ferveur et fierté. Aujourd'hui, il semble que le contexte socio-techno-politique décrit jusqu'ici ait modifié l'écosystème dans lequel œuvre la police de sorte que les prémisses traditionnelles de la culture policière ne sont plus suffisantes pour gérer le stress et la tension que suscite le rôle. Dans ce contexte, le désengagement se présente comme une stratégie d'adaptation viable pour se protéger puisque les policiers s'exposent moins au regard citoyen (Nix et al., 2018).

Alors que les recherches sur le désengagement policier se sont surtout concentrées aux États-Unis, il peut être tentant de penser que la communauté policière canadienne, et québécoise surtout, soit épargnée par ce phénomène, mais cela serait, d'une part, trop facile, d'autre part, faux. Nous ne pouvons affirmer de façon convaincante que le Canada – et, par le fait même, le Québec – soit ménagé par ce contexte socio-techno-politique d'omniprésence des caméras et de recours effréné aux réseaux sociaux. Brown (2019) précise que d'autres démocraties occidentales comme le Royaume-Uni, l'Australie et, bien sûr, le Canada ne sont pas étrangères à cette situation. Son travail exhaustif sur la question du désengagement policier est principalement axé sur le contexte canadien. Il est donc temps de se sentir concernés par ce phénomène et de l'étudier en sol québécois.

1.3 SURVOL DES CONNAISSANCES SUR LE DÉSENGAGEMENT POLICIER AU QUÉBEC

Les événements de Ferguson en 2014 ont été décisifs dans la progression du désengagement policier aux États-Unis. Alors que les policiers canadiens et québécois ne sont pas immunisés contre ce qui se passe au sud de la frontière, leur vulnérabilité à la situation américaine demeure moindre de sorte qu'une généralisation directe des résultats américains chez nous ne devrait être faite. Pourtant, la nouvelle visibilité de la police est tout autant d'actualité au Québec et au Canada. En effet, auprès d'un échantillon composé de 2686 policiers canadiens et de 974 policiers américains, Brown (2019) a observé que plus de la moitié d'entre eux modifient leurs comportements et ne posent pas certains actes - principalement liés à l'emploi de la force - qu'ils auraient posés dans le passé parce qu'ils craignent d'être filmés par des citoyens. Quatorze policiers de la région de Vancouver ont exprimé des constats similaires : ils sont plus frileux à l'idée d'utiliser la force raisonnable et plus hésitants à intervenir lorsqu'ils sont scrutés par des caméras citoyennes, ce qui les pousse à ignorer certaines situations pour gérer les risques de conséquences personnelles et professionnelles potentielles (Todd, 2015). Le sentiment partagé est

que les policiers plus jeunes avec moins d'expérience se retrouvent plus facilement dans cette spirale négative (Todd, 2015).

Pour l'instant, autant que nous sachions, aucune étude scientifique n'a été publiée au Québec pour explorer le désengagement des policiers¹¹. Plusieurs parties prenantes ont, cependant, partagé dans les médias tant leur reconnaissance du phénomène que leurs préoccupations à cet effet¹². Trois policiers œuvrant dans des quartiers chauds de Montréal ont déclaré à l'émission J.E., sous le couvert de l'anonymat, que leur travail est devenu plus difficile sur le terrain, notamment en raison des effectifs réduits pour répondre aux appels et du resserrement des règles d'interpellation (Séguin, 2021). L'un d'entre eux a exprimé que les policiers « [...] ne veulent pas se faire taper sur les doigts par [leurs] patrons ou se faire dire [qu'ils sont] racistes » (Séguin, 2021). En outre, « [...] les policiers ne sont pas intéressés à vivre l'enfer dans leur vie personnelle parce qu'[ils ont] voulu aider puis être bons, puis enlever un 'gun' de sur la route » (Séguin, 2021). Quatre autres policiers du SPVM rencontrés anonymement par Radio-Canada pointent principalement du doigt le traitement médiatique négatif et sensationnaliste du travail policier pour expliquer le désengagement (Robidas, 2021).

Dans ce contexte, quelques journalistes ont voulu montrer leur soutien aux policiers et conscientiser les lecteurs au fait que les citoyens seront les premiers à payer le prix de ce désengagement, puisque la sécurité publique en pâtira (Bock-Côté, 2021; Bordeleau, 2021; Dumont, 2021; Facal, 2021; Martineau, 2021). Selon M. Stéphane Wall, policier retraité du SPVM, le désengagement des policiers freine aussi la diversification ethnique des corps policiers (Bordeleau, 2021). La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (2021) a imploré une plus grande démonstration de soutien de la part des décideurs et du public pour la police pour tenter d'amoindrir les risques de désengagement.

C'est dans ce contexte que décrivent les médias et les diverses parties prenantes en ce qui concerne le désengagement policier que s'inscrit notre mandat de faire la lumière sur le phénomène de désengagement policier au Québec.

¹¹ L'étude de Brown (2019) inclut 148 policiers du Service de Police de Gatineau, mais l'analyse ne permet pas de distinguer leurs points de vue de ceux des autres policiers canadiens et américains ayant participé à l'étude.

¹² Plus précisément, la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (2021) l'a reconnu dans un communiqué. Le président de la Fraternité des policiers et policières de Montréal, Yves Francoeur, le chef du Service de police de l'agglomération de Longueuil, Fady Dagher, ainsi que le chef du Service de police de la ville de Montréal, Sylvain Caron, ont abordé le sujet dans les médias (Drainville, 2021; Radio-Canada, 2021a; Richer, 2021). Plusieurs policiers actuels et retraités en ont aussi témoigné (Bordeleau, 2021; Robidas, 2021).

2

Mandat

C'est à la suite de la publication des travaux de Gregory Brown (2019), décrits précédemment, que l'équipe de recherche de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) a entamé ses recherches sur le désengagement policier. Nous poursuivons les efforts de M. Brown d'inclure les réalités canadiennes dans la compréhension du phénomène, en y ajoutant une dimension spécifiquement focalisée sur le Québec. Notre objectif est donc de documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec et d'identifier d'où il vient. Notre mandat éclaire trois thématiques différentes associées au concept de désengagement policier : la définition, l'occurrence et les causes.

2.1 LA DÉFINITION

Comme discuté jusqu'ici, plusieurs travaux proposent des définitions du désengagement policier. Nous avons tout de même souhaité contribuer au débat en raison de trois aspects qui ont retenu notre attention. Premièrement, le phénomène de désengagement policier n'est pas nécessairement universel de sorte qu'une définition issue du contexte américain ou autre pourrait ne pas convenir à la réalité québécoise. Deuxièmement, la plupart des définitions consultées définissent le désengagement policier par ses causes (Brown, 2019; Davis et al., 2002; Oliver, 2017; Rushin et Edwards, 2017; Shjarback et al., 2017). Or, à notre avis, ce phénomène existe indépendamment de ses causes et sa définition devrait être formulée en conséquence. Encore une fois, les causes peuvent varier d'un endroit à l'autre ou d'une personne à l'autre. Troisièmement, la majorité des auteurs définissent le désengagement policier comme étant un phénomène s'appliquant aux interventions proactives alors qu'aucun d'entre eux n'a vérifié si les interventions réactives pouvaient aussi en faire l'objet (Marier et Fridell, 2020). C'est un raccourci théorique que nous avons souhaité éviter. Nous avons préféré donner la parole aux policiers pour qu'ils fournissent

leur propre définition de ce phénomène qui touche leur travail. Donc, notre premier objectif spécifique est de :

Définir le désengagement policier tel qu'il se manifeste au Québec

2.2 L'OCCURRENCE

Les résultats sur la prévalence du désengagement policier aux États-Unis sont mitigés (Chanin et Sheats, 2018; Deuchar et al., 2019; Marier et Fridell, 2020; Morgan et Pally, 2016; Nix et al., 2018; Nix et Wolfe, 2018; Oliver, 2017; Pavlicek, 2018; Pew Research Center, 2017; Shjarback et al., 2017). Au Québec, le directeur du SPVM, Sylvain Caron, a confié à Radio-Canada (2021a), qu'alors qu'il reconnaît l'existence du désengagement policier au sein de ses troupes, il n'est pas en mesure d'en connaître l'ampleur. De plus, les études américaines précédentes sur la question ont rarement soulevé la possibilité que le désengagement affecte des policiers ayant certaines caractéristiques précises. L'étude du Pew Research Center (2017) a mis en lumière le fait que le désengagement policier semble plus répandu dans les grandes organisations policières, sans toutefois étudier si des nuances dans les points de vue existent selon le genre, la fonction, le grade et l'expérience des policiers. Un article du Journal de Montréal stipule que le désengagement des policiers se présente particulièrement dans les endroits connaissant une activité soutenue de gangs de rues (Therriault, 2021). Nous souhaitons inclure cette dimension dans notre compréhension du phénomène. Notre second objectif spécifique est, dès lors, de :

Déterminer s'il y a occurrence de désengagement policier au Québec, le cas échéant, identifier les caractéristiques personnelles ou situationnelles qui y sont plus propices

2.3 LES CAUSES

L'idée de documenter d'où provient le désengagement policier est d'en identifier les causes dans le but d'y apporter certaines solutions ciblées. Les causes soulevées par les travaux américains sont fortement centrées sur les questions raciales (Cooper, 2002, 2006; Deuchar et al., 2019; McNamara et Burns, 2008; Shjarback et al., 2017). Alors que celles-ci existent aussi au Québec, les échos issus des médias semblent indiquer un phénomène multifactoriel qui ne peut être cantonné à une seule origine. Dès lors, il nous apparaît nécessaire de dissocier le phénomène du désengagement policier des questions raciales pour bien comprendre l'ampleur du phénomène et saisir son existence dans des régions, notamment, où les tensions raciales ne se situent pas au cœur des relations police-citoyens (c.-à-d., dans des régions où l'hétérogénéité ethnique est très faible). Notre troisième objectif spécifique est alors de :

Recenser les causes du désengagement policier au Québec

3

Méthodologie

Pour atteindre les trois objectifs spécifiques du projet explicités à la section précédente, nous avons réalisé un projet de recherche qualitatif exploratoire basé sur des entrevues semi-dirigées avec des policiers québécois. La section qui suit décrit en détail les étapes réalisées pour y parvenir, soit la construction de l'échantillon, le déroulement des entrevues et l'application de la stratégie d'analyse.

3.1 CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON

Notre projet de recherche est basé sur un échantillon de 21 policiers travaillant au Québec et ayant au moins deux ans d'expérience dans le métier¹³. Initialement, nous visions un échantillon de 12 à 20 participants puisque la littérature suggère que ce nombre permet l'atteinte de la saturation empirique (Guest, Bunce et Johnson, 2006). À l'instar de Oliver (2017) qui a mené une vingtaine d'entrevues sur le sujet du désengagement avec des policiers américains, nous avons atteint la saturation empirique à 21 entrevues, c'est-à-dire qu'après discussions avec 21 policiers, nous avons observé une certaine redondance dans les réponses des participants qui témoigne d'une compréhension approfondie du phénomène.

Le recrutement des participants a débuté le 9 mars 2021 par la publication d'une affiche de recrutement sur le site web de l'ENPQ ainsi que sur ses pages Facebook et LinkedIn (voir l'affiche complète à l'Annexe A). Cette affiche précisait que, des policiers de tous grades, toutes organisations policières et de toutes régions du Québec étaient invités à venir s'exprimer sur le phénomène de désengagement policier. Les intéressés pouvaient soumettre leurs coordonnées en

¹³ Nous avons choisi d'inclure des participants ayant 2 années ou plus d'expérience comme policier puisqu'Alain et Grégoire (2008) ont observé que les policiers québécois saisissaient mieux les réalités du métier de policier après y avoir évolué pendant au moins 2 ans. Cette expérience nous semblait importante pour bien documenter le phénomène de désengagement.

ligne à partir d'un lien menant à un court questionnaire hébergé à partir de la plateforme NoviSurvey créée pour le projet ou envoyer un courriel directement aux chercheurs du projet. En l'espace de quatre mois, 186 policiers québécois ont soumis leurs coordonnées; nous avons procédé en deux étapes pour sélectionner 21 participants aléatoirement parmi eux.

Lors de la première étape de recrutement qui a eu lieu le 12 mars 2021, dix participants ont été sélectionnés aléatoirement parmi les 109 qui s'étaient manifestés jusqu'à ce jour. La sélection aléatoire a été effectuée en créant préalablement des groupes de participants en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques (genre, grade, organisation policière, expérience) pour avoir une diversification des participants. Bien que cette étude ne soit pas construite selon le modèle quantitatif, cette façon de faire s'apparente à une sélection stratifiée semi-aléatoire. Lors de la deuxième étape de recrutement qui a eu lieu le 2 avril, onze autres participants ont été sélectionnés selon la même procédure¹⁴.

Le tableau 1, à la page suivante, présente les caractéristiques sociodémographiques des participants ainsi que des policiers qui ont donné leurs coordonnées pour participer.

La comparaison entre les caractéristiques des participants à l'étude et celle du bassin total de participants potentiels permet de conclure que, outre le nombre moyen d'années d'expérience ($\bar{x} = 12,8$ ans), certaines caractéristiques ont été surreprésentées parmi nos participants. Par exemple, notre sélection par groupe a créé une surreprésentation des femmes et des policiers gradés (c.-à-d., sergents, lieutenants, commandants) dans notre échantillon. Cette surreprésentation nous permet une plus grande diversification des profils des participants, ce qui a donné une plus grande voix à ceux qui se seraient fondus dans la masse si nous avions simplement procédé par sélection aléatoire sans regroupement. Vu notre approche qualitative exploratoire, cet échantillon nous semble adéquat pour atteindre nos objectifs de recherche et pour recenser, autant que possible, tous les points de vue différents sur le sujet.

¹⁴ Le 2 avril, 167 participants avaient donné leurs coordonnées pour participer au projet. De ceux-là, les dix qui avaient été choisis lors de la première étape de recrutement ont été retirés. Donc, les onze participants de la 2^e étape de recrutement ont été choisis parmi un bassin de 157 policiers intéressés à participer. Puis, 19 autres policiers ont donné leurs noms pour participer après cette date, alors que le recrutement était déjà terminé. Nous avons tout de même conservé leurs coordonnées dans notre base de données de participants intéressés en vue d'une troisième phase au projet sur le désengagement policier.

Tableau 1 : Description des participants

	Participants sélectionnés pour l'étude (n= 21)	Bassin de policiers intéressés à participer (n= 186)
Genre		
Hommes	66,7 % (14)	82,8 % (154)
Femmes	33,3 % (7)	17,2 % (32)
Nombre d'années d'expérience ($\bar{x}$)	12,8 ans	12,8 ans
Grade		
Agent	52,4 % (11)	72,0 % (134)
Sergent/superviseur	28,6 % (6)	17,2 % (32)
Lieutenant	9,5 % (2)	2,7 % (5)
Commandant/capitaine	4,8 % (1)	1,6 % (3)
Autres/inconnu	4,8 % (1)	6,5 % (12)
Niveau d'organisation policière		
Niveau 4-5-6	90,5 % (19)	89,9 % (167)
Niveau 3	4,8 % (1)	4,8 % (9)
Niveau 2	4,8 % (1)	3,8 % (7)
Niveau 1	0,0% (0)	1,1% (2) ¹⁵
Inconnu	0,0% (0)	0,5% (1)

Les 21 participants sélectionnés ont été contactés par courriel pour leur proposer de participer à une entrevue d'une heure avec l'équipe de recherche, à l'extérieur de leurs heures de travail. Un formulaire de consentement leur a été envoyé. Ils ont tous accepté de nous accorder ce temps et ont consenti par courriel.

3.2 DÉROULEMENT DES ENTREVUES

Nous avons opté pour des entretiens semi-dirigés pour laisser la liberté aux participants de s'exprimer sur le sujet tout en suivant un canevas d'entretien fluide. Les entrevues ont eu lieu entre le 16 mars et le 6 mai 2021; 17 ont eu lieu par une application de vidéoconférence et quatre ont eu lieu au téléphone. Toutes sauf une ont été enregistrées avec l'accord des participants. Les entrevues variaient entre 53 et 99 minutes chacune, ce qui s'est traduit en une durée moyenne par entrevue de 71 minutes. Au total, nous avons récolté 24,9 heures d'entrevues avec les participants, qui ont

¹⁵ Les deux représentants des corps de police de niveau 1 intéressés à participer au projet ont donné leurs coordonnées à l'équipe de recherche après le 2 avril 2021 lorsque la deuxième étape de recrutement était déjà terminée. Malheureusement, nous n'avons pas pu inclure de représentants de ce niveau de corps policier dans cette phase de l'étude.

été très généreux de leur temps et très motivés à discuter du sujet. Typiquement, les entrevues abordaient les trois grands thèmes suivants, qui concordent avec nos quatre objectifs de recherche :

1. Définition du désengagement policier¹⁶
2. Manifestations du désengagement policier
3. Causes du désengagement policier

3.3 STRATÉGIE ANALYTIQUE

Toutes les entrevues enregistrées ont été transcrites verbatim; pour l’entrevue dans laquelle le participant n’avait pas consenti à l’enregistrement, des notes ont été prises pendant la discussion. Trois entrevues (14,3 % des données) ont été codifiées par deux codeurs différents pour vérifier l’accord interjuges et construire la grille d’analyse.

Par la suite, une analyse de contenu thématique des 21 entrevues a été effectuée suivant les principes méthodologiques proposés par Paillé et Mucchielli (2003). Ainsi, une analyse verticale a été réalisée, en premier lieu, pour extraire les différents thèmes et sous-thèmes ayant été abordés dans les entretiens. Puis, une analyse horizontale a été faite pour mettre en commun les thèmes et sous-thèmes de tous les participants et identifier les accords et les désaccords dans le discours. Les caractéristiques sociodémographiques des participants – genre, expérience, grade, niveau d’organisation policière – ont été prises en compte dans l’analyse horizontale pour contraster le discours des participants ayant différents profils. Toutes les analyses ont été effectuées avec Nvivo 11.

Au sein des trois grands thèmes de discussion mentionnés précédemment, nous avons privilégié une approche inductive permettant aux participants de détailler leurs pensées et points de vue par rapport à la définition du désengagement policier, à ses manifestations dans l’écosystème policier québécois et à ses causes. Ceux-ci sont détaillés à la section suivante.

¹⁶ Il est à noter que lors des entrevues, les termes anglais de « *depolicing* » et « *underpolicing* » étaient utilisés puisque l’ENPQ n’a adopté le terme français de « désengagement policier » qu’au début mai 2021, alors que les entrevues étaient déjà terminées.

4

Résultats

Les résultats de l'étude sont présentés à la section qui suit selon les trois thèmes qui guident nos efforts de recherche. Dans un premier temps, les résultats relatifs à notre objectif de définir le désengagement policier tel qu'il se manifeste au Québec sont présentés. Par la suite, nous décrivons nos observations quant à l'occurrence du désengagement policier au Québec et aux facteurs personnels et situationnels qui y sont propices. Finalement, nous recensons toutes les causes du désengagement policier qui ont été soulevées par les participants lors des entrevues.

4.1 DÉFINIR LE DÉSENGAGEMENT POLICIER : UN DÉFI DE NUANCES

La complexité associée à définir un phénomène abstrait, personnel, subjectif et sensible comme le désengagement policier réside dans la visée de développer une définition à la fois inclusive et exclusive. Autrement dit, il s'agit de développer une définition qui inclut toutes les situations de désengagement policier et tous les points de vue sur le sujet tout en excluant tout ce que ce n'est pas. Pour tenter d'élucider cette question, les entrevues de recherche débutaient en demandant aux participants de nous expliquer en quoi consiste le désengagement des policiers selon eux. Sur les 21 participants, 17¹⁷ ont fourni leur définition de la situation. Deux grandes approches pour définir le phénomène ont émergé de leurs propos, soit celle où le désengagement policier est un état d'esprit, et celle où le désengagement policier se traduit par des comportements observables sur le terrain. Évidemment, ces deux approches se situent dans un continuum de la pensée aux actes.

Les 17 participants qui ont discuté de la définition du désengagement policier étaient tous d'accord que ce phénomène comporte une dimension comportementale, c'est-à-dire que les policiers désengagés posent (ou omettent de poser) certains actes qui traduisent leur désengagement. Ce que les participants ont décrit en majorité ce sont des policiers qui font montre de moins d'efforts et

¹⁷ À l'instar de la note de bas de page #6, pour trois participants de l'étude, la définition du terme « *depolicing* » employée pendant l'entrevue faisait référence plutôt aux questions de définancement de la police. Des liens ont tout de même pu être faits lors de ces entrevues avec le phénomène de désengagement policier.

d'un laisser-aller au travail ou qui évitent d'intervenir/de s'impliquer/de prendre des risques et de prendre leurs responsabilités professionnelles. Six participants ont employé l'expression « regarder à gauche quand ça se passe à droite » pour illustrer cet aspect. Un.e sergent.e d'une vingtaine d'années d'expérience a expliqué :

Fait qu'en gros, on fait un petit peu le contraire de ce qui nous a été enseigné à l'École de police, au lieu d'offrir le service, on essaie [d'] enligner [le citoyen] vers quelque chose en disant 'bon, comment je peux me débarrasser de lui le plus rapidement possible sans trop m'attirer de problèmes'. (Participant.e 13)

Lorsque demandé de donner un exemple, il/elle a ajouté :

Ben [les policiers] ont tendance à se cacher un peu plus. S'ils sont deux dans une auto, au lieu d'être sur un coin de rue passant à regarder la circulation, à dire 'eille, on va vérifier si les gens parlent au cellulaire [au volant], s'ils font leur stop, on va aller dans un petit coin plus reculé parce qu'ils sont deux dans l'auto, pi on se fera pas achaler ici, ou regarder aujourd'hui'. (Participant.e 13)

Le désengagement policier consiste à se limiter à répondre aux appels 911 pour sept participants. Certains (n= 7) ont également soulevé le fait d'hésiter à intervenir pour décrire le désengagement policier.

Dix participants ont évoqué la dimension psychique du désengagement policier, que celui-ci traduirait une démotivation, un découragement, une baisse d'intérêt ou d'attachement pour la profession, une démobilisation, une indifférence, une perte de volonté et même un relâchement du fondement premier de la police. La figure 2, ci-dessous, illustre les aspects associés à la définition du désengagement policier comme un état d'esprit et des comportements.

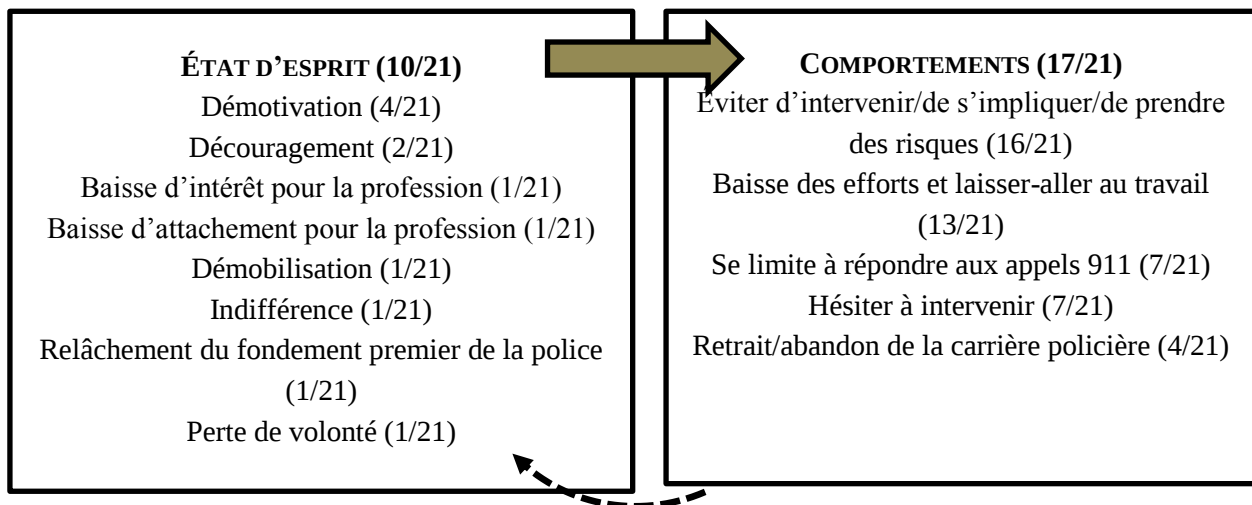


Figure 2: Composantes d'une définition du désengagement policier

La tendance en psychologie sociale suggère qu'une pensée ou un état d'esprit influence les comportements (Ajzen et Fishbein, 1977; Fazio, 1986; Frank et Brandl, 1991; Maio, Olson, Bernard et Luke, 2006; Paoline et Terrill, 2005). Il y a donc lieu de supposer qu'avant de poser un comportement de désengagement, certaines pensées dans cette direction germent dans la tête des policiers. La reconnaissance de l'importance de cet état d'esprit ouvre la porte à une intervention en amont des comportements, qui pourrait rétablir la situation avant que le désengagement ne devienne trop ancré. Par ailleurs, une fois le processus de la pensée aux actes en place, nous n'excluons pas non plus la possibilité que les actes renforcent les pensées et qu'une situation cyclique s'installe où les pensées mènent à certains comportements qui consolident l'état d'esprit en place.

Une comparaison des caractéristiques sociodémographiques des participants ayant défini le désengagement policier exclusivement comme un comportement et ceux ayant ajouté une dimension psychique a permis de révéler que les policiers gradés ainsi que ceux qui ont plus d'expérience dans le métier ont plus tendance à reconnaître les états d'esprit associés au désengagement policier. Concrètement, alors que 85,6 % des participants ayant défini le désengagement policier exclusivement comme un comportement étaient des agents, ceux ayant soulevé les différents états d'esprit qui entrent en ligne de compte étaient à 30 % des agents, 50 % des sergents, 10 % des lieutenants et 10 % des commandants/capitaines. Ceux ayant seulement abordé l'aspect comportemental avaient en moyenne 10,5 ans d'expérience policière alors que ceux qui ont expliqué l'état d'esprit qui sous-tend ces comportements ont en moyenne 20,4 ans d'expérience du métier.

Notre recherche assidue d'une définition adéquate du désengagement policier nous a également permis de constater qu'il ne s'agit pas uniquement d'une baisse du nombre d'interventions policières, mais que le désengagement peut se traduire aussi par une baisse de l'investissement dans chaque intervention. Comme l'explique le/la participant.e 9, les dimensions autant qualitatives que quantitatives sont à prendre en compte :

C'est sûr que pour moi, ça va main dans la main. Donc, c'est pas juste une question de...c'est pas juste une question quantitative, c'est également une question qualitative, donc oui, d'une part, les policiers, à ce que j'entends, et ce que je ressens lorsque j'ai des discussions avec des confrères, des consœurs, c'est qu'il y a autant le phénomène de dire 'regarde, je fouille moins, je gratte moins [...]', mais aussi, si à un moment donné, s'ils voient quelque chose de louche, ben là, avec le, disons, avec la bonne foi, ils vont dire 'il faudrait ben que j'aille checker ça, parce que ça n'a pas de bon sens', ben ça se peut, et fort probablement qu'ils vont dire 'je vais y aller, mais je m'écarterai pas le cou plus qu'il faut. Je vais y aller, pi dès que j'ai une indication que peut-être que c'est correct, ok, on s'en va'. (Participant.e 9)

Puis, pour quatre des participants rencontrés, la manifestation ultime du désengagement policier est le retrait ou l'abandon de la carrière policière. Non seulement les participants ont témoigné du fait que beaucoup de policiers comptent les années de travail qui leur restent avant la retraite et calculent attentivement les pénalités qu'ils auraient s'ils partaient avant la pleine pension, mais quelques-uns ont fait le saut et ont quitté la profession parce que celle-ci ne leur convenait pas ou plus. Les participants 4 et 9 ont expliqué leurs situations :

[...] le monde qui compte leur temps avant d'arriver à la retraite, puis même moi, j'ai 17 ans puis, j pense des fois à partir à 20 ans avec une méchante pénalité parce que...mais je suis chanceux/se pareil de pouvoir m'en aller à 20 ans, mettons que je voudrais, mais c'est vraiment...puis le monde, on compte le temps puis, le monde y...j pense qu'on va voir ça de moins en moins, du monde qui veulent faire des 28 ans pis des 30 ans dans la police parce que...c'est ça. C'est rendu...c'est *décrissant* là. C'est moins motivant qu'avant. (Participant.e 4)

Je vais vous en donner une belle. Je démissionne, je prends ma retraite [...]. J'aurais certainement pu donner plusieurs années de plus, et je suis complètement écœuré.e de ma fonction. [...] Moi je vois mon retrait de mon engagement professionnel envers la fonction, à peu près comme pratiquement la limite maximale de ce qu'on peut faire en fait de depolicing. (Participant.e 9)

La construction d'une définition du désengagement policier qui s'applique au contexte québécois doit certainement être un effort collectif de longue haleine qui implique plusieurs parties prenantes. Nous avons fait un premier pas dans cette direction. Sans avoir développé, pour l'instant, une définition nécessairement exacte du désengagement policier, nous avons pu constater que de définir ce phénomène s'avère complexe, d'autant plus que des variations et nuances existent d'une personne à l'autre. Nous avons tout de même retenu certaines expressions employées par nos participants pour décrire le phénomène :

- « Faire le strict minimum » (Participant.e.s 1, 4, 11, 18)
- « Tourner les coins ronds » (Participant.e.s 13, 17)
- « Mettre le pied sur le brake » (Participant.e.s 18, 19)
- « Fermer les yeux » (Participant.e.s 4, 19)
- « Se la couler douce » (Participant.e 13)
- « Baisser les bras » (Participant.e 14)
- « Prendre des détours » (Participant.e 19)
- « *Se pogner le cul* » (Participant.e 5)
- « Marcher sur des œufs » (Participant.e 19)
- « Ne plus donner son 100 % » (Participant.e 14)

Certains parallèles peuvent être faits avec l'acronyme FIDO ("*Forget it, Drive on*") utilisé dans les milieux policiers anglophones pour faire référence au phénomène (Brown, 2019; Hall, 2009; Scrivener, 2010). Il est donc évident, même en l'absence d'une définition claire, que l'on a affaire à une situation où certains policiers s'investissent et s'impliquent moins dans leur travail.

4.2 OCCURRENCE DU DÉSENGAGEMENT POLICIER

Après avoir circonscrit l'objet d'étude à la section précédente, notre volonté prochaine était de documenter s'il y a occurrence de désengagement policier au Québec à partir des points de vue et expériences partagées par nos participants. Certains ont été interpellés par notre projet en raison de leurs réalités de travail, d'autres voulaient nous faire part de ce dont ils ont été témoins chez leurs collègues. Dans les deux cas, ils ont décrit des situations qui nous permettent de conclure que le désengagement policier se manifeste bel et bien au Québec, pour certains policiers et dans certaines situations.

En effet, huit des 21 policiers à qui nous avons parlé nous ont avoué explicitement qu'il leur arrivait de poser des comportements et d'avoir certaines réflexions qui reflètent du désengagement au travail. Par exemple, le/la participant.e 12, en toute transparence et sans tabou, a dit :

Est-ce que je fais de l'underpolicing? Dans certaines situations, je suis obligé.e d'avouer que oui. Fait que je ne sais pas s'il y en a qui l'ont avoué candidement là, mais moi je le dis, dans certaines situations...euh...il y a une petite voix dans ma tête qui me dit 'ce n'est pas vrai que je vais me mettre dans le pétrin'. (Participant.e 12)

En outre, 16 participants ont rapporté des situations où ils avaient remarqué le désengagement chez d'autres policiers de leur entourage, dans leurs équipes de travail ou dans les groupes privés de policiers sur les réseaux sociaux. Par exemple :

Je le vois chez certains jeunes patrouilleurs qui travaillent, parce que j'ai la chance, quand il y a des appels avec des suspects, des choses comme ça, bien je vais y aller, mais ce n'est pas moi qui va faire le rapport ou quoi que ce soit, pis là, je les vois, de la manière qu'ils travaillent, pis on voit qu'ils sont inquiets à cause de plusieurs peurs qu'ils ont [...] de faire le travail ou de poser les questions qu'ils ont à poser. (Participant.e 3)

Quand on discute, dans le poste, on voit qu'il y en a beaucoup qui vont pas...ils sont très prudents à intervenir contrairement peut-être à il y a quelques années. (Participant.e 7)

Ces résultats demeurent exploratoires et ne devraient être généralisés à l'ensemble des policiers du Québec, mais ils permettent tout de même de conclure qu'une certaine aura de désengagement

règne dans la communauté policière. Le Québec n'est donc pas immunisé à ce phénomène qui a été documenté par certains de nos collègues aux États-Unis et dans le reste du Canada (Brown, 2019; Deuchar et al., 2019; Morgan et Pally, 2016; Oliver, 2017; Pew Research Center, 2017; Shjarback et al., 2017; Todd, 2015).

On devrait toutefois se restreindre d'en déduire que le désengagement se manifeste de la même façon, avec la même intensité et dans les mêmes circonstances chez tous les policiers. C'est un phénomène à géométrie variable pour lequel les nuances sont nombreuses. Nous avons relevé certaines de ces nuances dans les discours des participants.

D'une part, de ceux ayant avoué poser certains comportements de désengagement, la majorité était des agents patrouilleurs, mais des sergents et lieutenants partageaient leurs points de vue. Alors que quelques participants étaient plutôt d'avis que le désengagement policier touche principalement les policiers qui travaillent sur la route (c.-à-d. agents et sergents) en raison de leur visibilité associée à l'auto-patrouille et à leur uniforme, plusieurs ont expliqué que le phénomène peut se manifester aussi chez les gradés, notamment par le biais des messages qu'ils passent et des décisions qu'ils prennent, surtout dans les dossiers fortement politisés. Un.e sergent.e expérimenté.e a expliqué son point de vue à cet effet :

La peur de créer un événement, exemple, dans les manifestations où la chaîne de commandement permet que des méfaits ou des...les gens commettent des méfaits ou [...] lancent des choses, avant qu'on dise 'ben, c'est assez, on arrête!' on ou intervient, ben on a l'impression que...des fois...que la corde est pas mal plus longue maintenant qu'elle l'était auparavant. (Participant.e 1)

La pression politique peut également freiner le travail des enquêteurs, même s'il est reconnu que ceux-ci vivent moins avec l'urgence d'agir. Un.e participant.e, ayant une expérience aux enquêtes, a expliqué que le désengagement peut se manifester dans cette fonction également pour certains dossiers qui sont fortement politisés et qui sont source de pression. Dans ces circonstances, le désengagement peut se manifester par de l'évitement : « C'est un dossier qui est toujours mis en dessous de la pile. Il n'est jamais traité vraiment avec intérêt parce qu'il est lourd. Quand c'est lourd, on a tendance à toujours le laisser à terre » (Participant.e 16).

Également, chez les huit participants qui ont avoué avoir posé certains comportements de désengagement au travail, nous n'avons remarqué aucune tendance particulière en ce qui concerne le genre puisque, sur les huit participants ayant avoué leur tendance au désengagement, 4 étaient des femmes et 4 étaient des hommes. Nous n'avons pas, non plus, observé de profil type associé à la région de travail et à l'ancienneté. Ceux touchés par une certaine forme de désengagement au travail avaient entre 2 et 28 ans d'expérience policière, et travaillaient dans diverses organisations policières québécoises autant en secteurs urbains que ruraux, en grands centres comme en régions éloignées.

Cela dit, l'ancienneté a été abordée souvent par les participants en lien avec le désengagement, mais les avis sont très partagés. Certains argumentent plutôt à savoir que les policiers ayant plus d'ancienneté dans le métier ont une plus forte tendance au désengagement, soit parce qu'ils sont plus désabusés du système, soit parce qu'ils sont moins habitués à vivre avec les médias sociaux, ou soit parce que leurs priorités ont changé au fil du temps. Par exemple, l'un des participants a évoqué le fait que d'avoir une famille pouvait en pousser certains à se désengager. À l'inverse, certains participants sont d'avis que les policiers plus nouveaux dans le métier sont plus désengagés. Ils font référence, d'une part, au fait que les plus jeunes sont plus influençables. D'autre part, quelques-uns ont soulevé un aspect générationnel de sorte que la mentalité des nouveaux policiers est différente et qu'ils n'ont pas la même vocation à l'égard du métier, ce qui les rend plus perméables au désengagement. Face à ces deux discours opposés, quelques participants ont conclu plutôt à la cohabitation de ces deux réalités dans l'écosystème policier. À cet effet :

Est-ce que les plus jeunes ou les plus vieux font plus de depolicing? Honnêtement, je ne le sais pas. Le depolicing, quand tu es plus jeune, est-ce que c'est parce que tu as un manque d'expérience, pis quand tu es plus vieux, tu es désabusé? C'est les deux. »
(Participant.e 18)

Aucun point de vue ne fait l'unanimité non plus en ce qui concerne la répartition du désengagement policier sur le territoire québécois. La majorité des participants qui ont abordé cet aspect sont d'avis que le désengagement policier frappe plutôt les grands centres urbains, les gros corps de police, qui sont confrontés à une plus forte densité d'activités et un fort volume d'appels que les campagnes et les régions éloignées. Ceci dit, la situation est différente d'une grande ville à l'autre et aucune généralité ne peut être tirée à ce stade-ci. Certains dissidents jugent plutôt que le désengagement policier peut s'infiltrer partout, peu importe la densité de population ou les problématiques sociales qui caractérisent un secteur. Même que certains ont souligné le fait que le désengagement policier ne devrait s'étudier à l'échelle d'une organisation policière, mais plutôt de façon plus micro puisque des différences semblent exister d'un secteur de travail à un autre, notamment parce que certains secteurs sont plus politisés que d'autres. Un.e participant.e à ses débuts dans le métier a dit avec émotion qu'il/elle ne savait pas s'il/elle serait aussi démotivé.e si il/elle avait été affecté.e à un autre secteur au sein de son organisation policière. Aussi bien, des différences peuvent s'observer d'une équipe de travail à l'autre en fonction des profils des policiers qui les composent.

Faute d'avoir trouvé, à ce stade-ci, le « profil type du policier désengagé » dans le discours de nos participants, nous avons cherché à identifier certaines situations plus propices au désengagement des policiers. Cinq circonstances particulières ont été soulevées par les participants. Celles-ci sont répertoriées dans le tableau 2, ci-dessous, et expliquées dans le texte par la suite :

Tableau 2 : Circonstances propices au désengagement policier selon les participants à l'étude

Circonstances	Nombre de participants ayant soulevé cet aspect
Interventions proactives/initiées par les policiers	8
Interventions impliquant des personnes racisées	7
Conduite d'urgence	7
Réponse aux appels	5
Incidents de faible gravité, non urgents	5

Selon les propos des participants, les interventions proactives semblent être les plus touchées par le phénomène de désengagement policier; cette catégorie englobe les interpellations policières. Le/la participant.e 9 nous explique bien la situation :

Si les policiers reçoivent un appel 911, ils vont tout faire pour atteindre les objectifs manifestes du moment. Un appel 911, quelqu'un qui appelle à l'aide, ils vont y aller. Si la loi leur donne l'autorité, ils vont défoncer la porte, ils vont aller intervenir, ils vont certainement se mettre [en danger] pour répondre à l'appel. Par contre, en l'absence d'un appel 911, je pense qu'il y a [...] une accentuation certainement de la propension aux policiers de dire 'moi, si je n'ai pas d'appel, je ne me casserais pas le bicycle à gratter, à fouiller, à patrouiller de manière très proactive [...], à vraiment patrouiller les quartiers problématiques où est-ce qu'il y a plus de criminalité, ou un plus haut taux d'incidence d'appels 911' [...] À cause d'un paquet de raisons, maintenant, les gens disent 'ben moi, si je n'ai pas d'appel 911, regarde, je vais les attendre, parce que quand je m'évertue, quand j'essaie de me forcer à, je me fais traiter de raciste, de préjudice, de toutes sortes de dénominations', ce qui fait qu'à un moment donné, il y a un désengagement de la patrouille de dire 'pourquoi est-ce que je me forcerais si d'une part il y a peu de reconnaissance, pis d'autre part, il y a beaucoup plus de chances de me faire taxer d'un paquet de défauts de personnalités, ou de me faire ramasser dans les médias, etc.' (Participant.e 9)

D'ailleurs, cette tendance à attendre les appels 911 avant d'intervenir semble associée à une volonté de détourner la responsabilité d'une intervention policière sur autrui plutôt que de l'assumer soi-même. Cette description pointe vers les patrouilleurs principalement, mais nos discussions avec les participants nous ont aussi permis de constater que dans certaines circonstances, la proactivité policière n'est pas toujours valorisée ou encouragée par les superviseurs et les gestionnaires. Les interventions impliquant des personnes racisées sont aussi sensibles, et ce, pas uniquement pour les policiers des grands centres urbains.

Alors que le discours tendait à indiquer que le désengagement est plus fréquent lors d'interventions proactives, cinq participants ont expliqué que la réponse à des appels 911 n'est pas immunisée contre cela. Bien qu'un appel logé au 911 donne généralement l'assise légale au policier pour

Intervenir, un.e participant.e a expliqué que malgré le fait qu'il y ait un appel, à l'arrivée sur les lieux, il est fréquent que personne ne veuille s'impliquer et qu'il n'y ait donc plus de plaignant et donc plus d'assise légale pour intervenir (Participant.e 10). Le désengagement peut donc s'installer dans la réponse aux appels 911. Sans dire que les policiers ne répondront pas à certains appels, ils peuvent prendre plus de temps que nécessaire pour se rendre sur les lieux ou trouver des façons pour que l'appel soit mis en attente. D'ailleurs, un.e sergent.e est d'avis que :

Le temps, c'est le plus grand allié de la police. Quelqu'un qui se chicane, ils ne se chicaneront pas pendant 8 heures. À un moment donné, ils vont arrêter, ils vont se fatiguer. Des gens qui se battent, après un couple de coups de poing, ça finit. C'est rare que...fait que souvent, [les policiers] vont prendre des détours ou gagner du temps, fait que quand tu arrives, le problème s'est réglé par lui-même, pis tu n'as pas eu à te mettre les mains dans la pâte, ou à t'impliquer ou à prendre une décision ou un parti pris. Vu que c'est un appel, t'es obligé de te rendre, fait qu'il faut que tu prennes des raccourcis des fois pour l'éviter. Pis moi, je les vois sur le GPS se promener ou se parker sur un coin de rue ailleurs. (Participant.e 19)

Un.e lieutenant.e a partagé son expérience :

La rue Bastien (nom fictif), quand j'étais lieutenant.e là-bas, j'ai des agents qui me disaient : 'T'sais, de nuit-là, quand c'est un autre appel de bruit, pi c'est le 4e de la nuit là, je n'y vais pas. Je n'y vais pas, ça ne donne rien. Je marque dans la machine que je suis en route. Je marque dans la machine que je suis sur les lieux, pis je marque dans la machine que j'ai complété, pis that's it. On ferme l'appel pis on passe'. Encore là, c'est pas tous les policiers. Mais ça venait refléter que je sais que....si certains...pis c'était pas des paresseux qui m'ont dit ça là. Donc, si ces agents-là, qui sont prêts à [...] arracher des trottoirs puis à courir après des méchants, me disaient, 'regarde, ça donne rien pis je n'irai pas me péter la gueule pour ça alors que...', je sais qu'il y en a d'autres aussi que même s'ils y allaient, ils devaient vraiment dire 'regarde, on est là, on écoute 2 minutes. Bah, c'est pas si pire que ça. Ah, c'est beau là, on ferme [l'appel] pis that's it. On n'ira pas cogner à 2 ou à 4 là-dedans pis dire 'hey, baissez le ton'. Pas à soir. Pas à soir. Pi, ça as-tu tiré? Ça crie tu dehors? Non, c'est en dedans. Ok, "fuck", on passe à d'autres choses.' Faque je sais que ça se fait. (Participant.e 17)

Cet exemple reforme une autre dimension importante : la nature de l'appel. Le/la participant.e explique que le raisonnement des patrouilleurs dans cette situation découle en grande partie du fait que l'appel 911 constitue une plainte de bruit, une nuisance plus qu'un crime. En effet, alors que la plupart des policiers ont encore la flamme pour « courir après des voleurs » ou neutraliser des tireurs actifs, certains sont plus hésitants de s'exposer pour intervenir dans des situations non urgentes, de faibles gravités, comme des affaires civiles ou des violations de règlements municipaux. Les exemples partagés par les participants traitaient de chicanes de voisins,

d'infractions routières, de méfaits, d'incivilités, de consommation d'alcool sur la voie publique, d'entrave au travail des policiers, d'insulte à un policier, de rassemblements interdits et violation du couvre-feu en temps de COVID-19. Face à de telles situations, certains policiers semblent prêts à acheter la paix pour éviter d'attirer les regards et la désapprobation.

Puis, plusieurs participants ont expliqué leurs réticences ou celles de leurs collègues à conduire en urgence pour répondre à un appel ou pour effectuer une poursuite. Sept des 21 participants à l'étude ont invoqué d'eux-mêmes cet aspect lorsque demandés de donner des exemples de désengagement policier. Deux sergent.e.s décrivent à quel point ils/elles constatent cet aspect dans leurs équipes de travail.

Je dirais que les poursuites policières on en fait souvent sur l'autoroute. Euh, donc, ça va arriver dans ces situations-là que certains policiers, j'en connais à mon poste qui ne sont vraiment pas à l'aise d'en faire pis qu'ils vont mettre fin plus tôt ou même s'il faut qu'ils aillent assister des collègues, t'sais, pas qu'ils vont prendre leur temps, mais ça va faire leur affaire s'ils ne sont pas dans le coin et qu'ils n'ont pas à s'impliquer personnellement là-dedans. Parce qu'il y en a qui ont vraiment crainte que ces situations-là se terminent pis qu'il y ait des enquêtes indépendantes pis tout ça. (Participant.e 5)

Les poursuites policières en auto, j'en ai fait une pis une autre dans mes débuts. Pis on encadrait un véhicule, les règles n'étaient pas les mêmes. C'était autorisé, ça faisait partie de la vie. Tandis qu'aujourd'hui, c'est extrêmement difficile. On va leur dire 'Tu es mieux de le laisser aller, parce que là, qu'est-ce que les gens risquent? Pis toi, qu'est-ce que tu risques aussi en bout de ligne?' On a des policiers aussi... la conduite d'urgence, ça a été un sujet chaud. Qu'est-ce qui arrive si toi tu roules en urgence pis que tu as un accident? C'est toi qui es dans le trouble. C'est toi qui va se faire rencontrer. Penses-y. [...] Rouler en urgence, on a des gens qui ont peur d'utiliser le véhicule de police, ce qui augmente les délais d'intervention, pis qui se font dire 'Ben là, je ne serai pas backé par mon association [...] je ne serai pas backé par personne'. (Participant.e 13)

Un.e agent.e d'expérience a décrit comment son propre travail s'en voit affecté :

Se rendre sur un appel pour sauver que ce soit juste une crise cardiaque, c'est juste...t'sais...on est des premiers répondants, mais on n'est pas considérés comme des premiers répondants. Mais on l'a quand même l'appel. Moi, une crise cardiaque, j'y allais à fond avant en étant sécuritaire, t'sais, pour pas causer d'autres dommages à d'autres personnes en m'en allant sur l'appel. Ouais, mais maintenant, c'est just too bad. C'est l'ambulance qui arrivera avant nous autres. (Participant.e 11)

Bien entendu, certaines situations regroupent plusieurs de ces circonstances en même temps, ce qui pourrait exacerber la tendance au désengagement des policiers qui sont impliqués ou qui devraient s'impliquer. Nous ne concluons pas que toutes les interventions proactives, toutes celles auprès d'individus racisés, toutes les situations qui nécessitent la conduite en urgence, toutes les réponses aux appels 911 et tous les délits de faible gravité font l'objet de désengagement policier. Ce que nous avons pu constater est que ces situations sont les plus propices au désengagement des policiers. Nous semblons donc en mesure de dire que la situation « type » de désengagement policier n'existe pas puisque, selon les réalités de travail quotidien de chacun, le désengagement peut se manifester différemment et pour diverses raisons. Après tout, c'est une question de perceptions. À la section suivante, nous avons tenté d'identifier les causes qui sous-tendent l'apparition de cette forme d'évitement des responsabilités professionnelles.

4.3 LES CAUSES DU DÉSENGAGEMENT POLICIER : INSTINCT DE SURVIE AU CŒUR D'UN ENVIRONNEMENT HOSTILE

L'hostilité comme caractéristique de l'environnement de travail des policiers n'est pas surprenante : ils ont affaire constamment à des délinquants qui veulent éviter les conséquences. N'étaient-ils pas au courant de cette hostilité manifeste avant d'intégrer cet emploi? N'ont-ils pas fait ce choix professionnel en toute connaissance de cause? Effectivement! L'hostilité ressentie par les policiers qui, selon plusieurs à qui nous avons parlé, peut mener au désengagement policier n'est pas celle démontrée par les délinquants, mais plutôt celle de la société en général qui réserve peu d'hospitalité aux représentants de l'institution policière. Lorsque questionnés sur ce qui, selon eux, cause le désengagement des policiers, nos participants ont décrit un contexte de travail complexe et tendu où cohabitent 22 éléments qui peuvent expliquer pourquoi certains policiers tendent à diminuer leur investissement dans certaines situations de travail. Ceux-ci sont répertoriés au tableau 3 avec leur fréquence dans les discussions. Les causes ont été organisées en trois échelles : macro, méso, micro.

Les causes macro font référence aux différents éléments de contexte qui caractérisent l'environnement global dans lequel la police travaille et interagit avec d'autres groupes sociaux. Elles caractérisent les relations entre la police comme institution et les autres acteurs avec qui elle partage la scène sociale. Les causes méso englobent des aspects propres à certaines situations ou interventions dans lesquelles peuvent être impliqués les policiers; elles caractérisent l'interaction entre le policier et son environnement immédiat d'intervention. L'échelle micro regroupe des causes qui se rapportent au policier comme individu : ses expériences passées, ses sentiments, sa personnalité, etc. Alors que les niveaux macro et méso traitent de l'interaction avec des éléments externes, le niveau micro englobe plutôt les interactions que le policier peut avoir avec lui-même, les combats internes auxquels il peut être confronté. Dans chacune de ces trois dimensions de causes, certains aspects se démarquent des autres, en ce sens qu'ils ont été mentionnés par un plus grand nombre de participants lors des entrevues. Nous constatons donc, d'entrée de jeu, qu'il

importe de prendre en compte à la fois les niveaux macro, méso et micro pour bien comprendre le phénomène de désengagement policier

Tableau 3 : Recensement des causes du désengagement policier et indication du nombre de participants (sur un total de 21) ayant évoqué chacune d'entre elles

Causes MACRO		
Contexte social :		
- Problèmes sociaux récurrents	 	2
- Pandémie de covid-19		1
Faible soutien social à l'égard de la police :		
- Critiques du public	                   	20
- Sensationnalisme médiatique	                  	17
- Influence d'événements qui ont lieu ailleurs dans le monde	     	7
- Mouvement <i>Defund the police</i>	    	5
Causes MÉSO		
Craintes :		
- De subir des conséquences légales ou professionnelles	                  	19
- D'être filmé ou médiatisé	            	14
- D'être accusé de profilage racial	          	12
- De répercussions sur vie personnelle	        	10
- De conflits ou de confrontations avec le public	   	5
Pratiques professionnelles et écosystème policier :		
- Manque de soutien organisationnel	               	18
- Pratiques policières et lois qui donnent l'impression que les criminels s'en tirent toujours sans conséquence	     	8
- Pratiques policières et lois qui sont mal comprises	     	8
- Manque de mentorat	  	3
- Bureaucratisation du travail policier	  	3
Causes MICRO		
Caractéristiques personnelles :		
- Sentiment d'injustice	           	13
- Événement personnel potentiellement traumatisant		1
- Doutes, remises en question, manque de confiance	    	5
- Ambitions professionnelles	 	2
- Caractère imprévu et risqué du métier	 	2

Exil de policiers abandonnés par la société

À l'échelle macro, le soutien accordé à la police semble être un aspect majeur pour expliquer le désengagement des policiers. Vingt des 21 participants de l'étude ont mentionné les critiques du public – qui témoignent d'un faible soutien accordé par les citoyens à la police – pour expliquer le désengagement. Ce qui motive d'autant plus leur argument est le fait que, selon eux, le public qui formule des critiques virulentes à l'égard de la police a une méconnaissance du métier de policier et tire des conclusions hâtives. À cela s'ajoutent les revendications de groupes militants, notamment ceux qui veulent définancer ou désarmer la police. Face à l'hostilité que témoignent ces groupes de pression à la police, les policiers ne restent pas indifférents : « chose certaine, il y a quand même un découragement. Quand on entend ce genre de courant là, ça décourage les troupes. Puis, c'est beaucoup entre nous qu'on essaie de garder un bon moral dans tout ça », nous explique le/la participant.e 8.

Les événements policiers controversés qui surviennent ailleurs dans le monde teintent aussi le traitement que la population québécoise réserve à sa police. Par exemple, des événements comme l'affaire George Floyd ont eu des répercussions au Québec également; sept participants ont soulevé le fait que les Québécois deviennent plus critiques et hargneux vis-à-vis de la police en réponse à ce qui survient dans d'autres contextes.

Même si plusieurs participants reconnaissent que les sondages de satisfaction de la population à l'égard de la police sont positifs et que la majorité silencieuse les appuie, il peut être difficile pour plusieurs d'entre eux de garder la tête froide et de demeurer impassibles devant des reproches constants véhiculés dans les médias qui attaquent la profession qu'ils représentent. Ultimement, les policiers peuvent sentir que les citoyens ne leur témoignent plus aucune légitimité ni confiance ni respect; le jugement constant est lourd à porter.

L'impact des médias est crucial pour comprendre la source du problème puisque les messages véhiculés contribuent fortement à façonner l'opinion publique. Un.e policier.ère d'expérience, à cœur ouvert, a affirmé : « je suis complètement écoeuré.e de ma fonction, et du traitement que reçoit la fonction, autant dans les médias, sur les forums publics, sur les médias sociaux » (Participant.e 9). Cet aspect de sensationnalisme médiatique a d'ailleurs été mentionné comme cause du désengagement policier par 17 des 21 participants. Un des participants, pour illustrer son point, a évoqué une intervention policière ayant eu lieu environ trois semaines plus tôt où un homme a été « abattu » par les policiers alors qu'il était en train de poignarder une femme (Radio-Canada, 2021b) :

Je te donne un autre exemple qui est arrivé à [municipalité] dernièrement. Là, c'est sous enquête BEI, mais on a quand même les grandes lignes : Euh, violence conjugale en cours dans une maison. Les [policiers] ont défoncé la porte et ont fait feu sur le suspect qui était en train de poignarder sa femme. Ils ont sauvé la vie de la femme.

Sauf que là, le policier, il se trouve en enquête. Dans les médias sociaux, c'est sorti 'Bon, encore...encore des cowboys...leurs armes. Ils auraient dû tirer dans le lobe d'oreille, dans les genoux, t'sais'. Là, ça part...fait que là, les [policiers], ils se disent : 'ben cibole, j'ai sauvé une vie, pis là, on me reproche de l'avoir fait', t'sais. (Participant.e 12)

En parlant de situations de la sorte, l'un.e de ses collègues a dit : « *Damned if you do, damned if you don't*, c'est la devise de la police » (Participant.e 18). D'ailleurs, quatre autres participants ont aussi amené cette idée que peu importe comment ils agissent, les policiers se feront critiquer, par les citoyens, dans les médias ou les deux. Donc, la seule façon d'éviter le tribunal populaire semble être de ne pas (trop) s'impliquer pour ne pas s'exposer, d'où le désengagement. Autrement dit, « sans le support, l'appui, des citoyens derrière moi, on dirait que j'ai moins le goût d'aller me lancer vers le danger pour protéger les autres » (Participant.e 21). Que celui qui n'est pas d'accord jette la première pierre.

Les policiers, face à ce contexte teinté d'hostilité et d'incompréhension, peuvent se sentir isolés du reste de la société, dans « un monde à part » (Participant.e 13). Le désengagement au travail peut alors être vu comme la seule façon de se protéger. Ce besoin de protection s'articule aussi au point de vue méso où plusieurs craintes que vivent les policiers dans l'exercice de leurs fonctions expliquent pourquoi ils se retirent de certaines interventions et s'investissent moins au travail.

Climat de peur omniprésent

Dans le contexte social tendu décrit à la section précédente, plusieurs craintes soulevées par les participants de l'étude sont des causes importantes du désengagement policier. Celles-ci font référence aux perceptions que les policiers ont par rapport à leur interaction avec certaines situations d'intervention. D'ailleurs, ce lien très étroit entre peurs et désengagement policier a été évoqué par un.e participant.e : « moi, le depolicing, ça m'interpelle beaucoup pis j'ai un mot qui me vient en tête, c'est craintes » (Participant.e 12). La crainte évoquée le plus souvent par les participants est celle de subir des conséquences légales ou professionnelles pour avoir fait leur travail. Un.e participant.e explique clairement le fait que son désengagement face à certaines interventions provient directement de sa volonté d'éviter les conséquences légales ou professionnelles :

T'sais, je suis rendu.e tellement à ce point-là, t'sais, c'est comme j'entends un nom, je fais comme 'non, non, moi je n'y vais pas, je suis écoeuré.e, il va me faire encore une plainte en déonto, je vais avoir une plainte en discipline, mon boss va me rencontrer, non, ça ne me tente pas de gérer ça'. Je le donne à d'autres. (Participant.e 11)

En plus des plaintes en déontologie et en discipline, le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) – qualifié d'« épée de Damoclès » – rajoute à ce climat de peur constant :

Il y a eu un gros impact aussi avec la création du BEI au Québec. [...] quand même bien que ça fait quelques années avec le modèle qu'on connaît, la pilule est encore dure à avaler. Donc, ce qui fait que les policiers, à chaque fois qu'ils interviennent sur, on va dire, une intervention qui déroge ou qui est un petit peu plus à haut risque, ils vont avoir ça en tête. Pis, ils vont se dire : 'ok, là, j'interviens. Qu'est-ce qui peut m'arriver après? Comment ça va être perçu s'il arrive telle chose? Ma carrière es-tu finie? Il faut tu vraiment que je fasse ça? Ça me concerne tu d'aller là? Il y a tu quelqu'un d'autre que moi qui peut y aller?' (Participant.e 13)

Puis, la peur ultime est que l'enquête du BEI se solde par des accusations criminelles, une reconnaissance de culpabilité et une peine de prison. D'ailleurs, plusieurs participants ont référé à l'histoire d'un policier accusé de conduite dangereuse causant la mort dont la sentence de prison a été prononcée à peine quelques semaines avant la tenue des entrevues de recherche (Giguère, 2021). Toutes ces instances de surveillance des actions policières amènent des réflexions de la sorte :

Nous, les policiers, la société veut qu'on soit extrêmement extrêmement surveillés. Fait qu'on a la déontologie sur nous. On peut avoir des conséquences en discipline, pis on peut être accusés au criminel pour avoir fait notre travail. Fait qu'on a comme trois instances qui sont là pour nous donner un coup de règle sur les doigts s'il y a quelque chose qui n'est pas parfait. Fait que je pense que c'est ça aussi...c'est un des points qui peut rendre le monde craintif à faire leur travail. (Participant.e 14)

Ultimement, même si aucune conséquence n'est imposée et que le policier est blanchi, la crainte du processus à lui seul peut en freiner quelques-uns puisque des procédures judiciaires contre policiers peuvent durer des années. Pour reprendre l'exemple décrit au paragraphe précédent, la Cour d'Appel du Québec a rendu sa décision sept ans après les événements en cause : « T'sais, c'est un long processus qui n'en finit plus pour voir si tu avais bien agi ou pas bien agi dans une fraction de seconde. Fait que, c'est ça qui est difficile » (Participant.e 19).

Le traitement que les médias réservent à la police, abordé précédemment dans une perspective plus macro, engendre aussi une peur qui teinte les interventions au point de vue méso. Lorsque confrontés à devoir intervenir, les policiers rapportent des craintes d'être filmés et médiatisés, autant dans les grandes chaînes de télévision que sur les médias sociaux. Cet aspect a été mentionné par 14 des 21 participants comme étant une cause de désengagement des policiers. Considérant le fait que lorsque les citoyens sortent leurs téléphones pour filmer une intervention policière, c'est dans le but de reprocher aux policiers leurs écarts de conduite et revenir contre eux, l'enregistrement peut alors renforcer la perception d'hostilité dont fait preuve le public à l'égard de la police :

On va faire une intervention, on en a 3-4 téléphones faciles qui partent. Pis, des fois, ce n'est même pas les gens impliqués, c'est les passants pour avoir, soit une bonne shot ou pour dire à l'autre qu'il a des droits alors qu'il n'est même pas conscient de qu'est-ce qui se passe. Ça vient lourd à gérer. Il faut avoir une bonne carapace. (Participant.e 18)

D'autant plus, plusieurs expliquent qu'ils sont frustrés par le fait que les enregistrements produits par des citoyens des interventions policières sont généralement fragmentaires; les propos ou actions sont interprétés hors contexte. Puis, les enregistrements produits dans de telles circonstances pourraient ensuite se retrouver dans les médias et prendre une telle ampleur que les policiers craignent pour leur réputation et redoutent d'être la « vedette » de la semaine sur Facebook ou sur YouTube. En d'autres mots, lorsqu'ils sont filmés, les policiers n'ont pas droit à l'erreur, ce qui peut en amener certains à conclure qu'il vaut mieux ne rien faire plutôt que de s'impliquer et risquer de faire ou de dire la mauvaise chose parce que « [...] si ce n'est pas beau à voir à la T.V., vas-y pas » (Participant.e 11).

Cette crainte d'être filmé et médiatisé est souvent expliquée, par les participants, conjointement avec la crainte d'être traité de raciste ou de se faire taxer de profilage racial, presque comme s'ils percevaient que les citoyens sont plus rapides à filmer les interventions policières si celles-ci comportent une dimension raciale. Douze des 21 participants de l'étude ont invoqué ces craintes comme cause du désengagement des policiers. Donc, plusieurs des participants ont avoué en toute honnêteté, que lorsqu'ils doivent intervenir auprès d'une personne appartenant à une communauté culturelle qui a commis une infraction ou un crime, ils anticipent que cette personne ou les témoins de l'incident les traiteront de racistes. Pour éviter que cette situation monte en épingle, soit ils vont passer leur chemin ou ils vont attendre que cette personne commette un crime plus grave, ce qui témoigne de désengagement policier.

La crainte de répercussions sur la vie personnelle s'inscrit également dans la réflexion des policiers pour expliquer le désengagement. Tous les éléments mentionnés jusqu'ici peuvent mener à des sanctions substantielles sur les policiers, ce qui les amène à craindre que des répercussions sur leurs vies personnelles en découlent. Par exemple, ils peuvent craindre d'avoir à rendre des comptes à leurs familles, que leurs familles soient exposées dans les médias, de perdre leur salaire, de provoquer du stress à leurs proches, que leurs enfants soient victimes d'intimidation à l'école. Comme ils s'exposent à ce genre de répercussions qui vont bien au-delà du cadre professionnel, certains préféreront faire profil bas pour s'assurer de garder une bonne cohésion familiale, de subvenir aux besoins de leur famille et de la protéger.

Pour cinq participants de l'étude, une des sources du désengagement policier est la crainte de conflits ou de confrontations physiques ou verbales avec le public. Il s'agit donc de policiers qui veulent éviter les situations épineuses avec les citoyens probablement pour se tenir à l'écart d'interventions qui pourraient amener des allégations de racismes, être filmées et médiatisées, puis

mener à des enquêtes déontologiques ou du BEI ou à des accusations criminelles. Tout cela, ultimement, pourrait avoir des répercussions importantes sur la vie personnelle des policiers impliqués. Il est donc clair que les policiers ressentent différentes craintes dans l'exercice de leurs fonctions, qui sont toutes interreliées et culminent en un climat de peur omniprésent qui peut freiner l'intervention policière.

Pratiques de gestion et procédures judiciaires démobilisantes

Confrontés à un contexte social hostile et tendu ainsi qu'à un climat de peur constant, les policiers de l'étude considèrent qu'il est de la responsabilité de leurs organisations de mettre en place des façons de faire pour les outiller plus efficacement pour faire face aux réalités du terrain dans lequel ils travaillent. Cependant, 18 des 21 participants ont mentionné le manque de soutien de l'organisation comme étant une cause de désengagement policier. Cet aspect semble comporter plusieurs dimensions. Certains ont témoigné d'un manque de reconnaissance des gestionnaires. Deux vétérans de la patrouille ont expliqué la situation :

Moi, j'ai l'impression que je suis toujours en faute. Peu importe qu'est-ce que je vais faire, c'est toujours moi qui va être en faute. Si j'en ai trop fait, ben : 'tu n'aurais pas dû faire ça', pis si je n'en ai pas assez fait ben : 'tu aurais dû faire ça'. Euh, on est tout le temps en train de s'adapter à quelque chose qui était pourtant si simple avant. (Participant.e 11)

Un autre exemple : le policier qui fait une intervention sur un accident de la route s'aperçoit qu'il y a une arme à feu dissimulée dans l'auto, trouve des stupéfiants, trouve de la cocaïne, toutes sortes d'affaires, des listes, des téléphones, tout! Il procède à l'arrestation de la personne. Ce policier-là ne reçoit pas un 'beau travail!'. Ce qu'il se fait dire : 'Ça a coûté cher de temps supplémentaire'. Il était motivé, il a été observant. Tu le démotives. (Participant.e 3)

Ces propos font échos à l'expression « *Damned if you do, Damned if you don't* » mentionnée plus tôt. L'approche de gestion perçue comme étant basée sur le reproche semble laisser sa marque sur les policiers qui sont démobilisés et n'osent plus intervenir¹⁸.

¹⁸ Quelques participants ont évoqué le fait que les compressions temporelles et le manque de ressources policières font en sorte qu'ils ne peuvent pas investir autant de temps et d'efforts dans leurs interventions. À notre avis, il ne s'agit pas de désengagement policier qui découle d'une forme de démobilisation ou de démotivation au travail, mais plutôt une contrainte opérationnelle qui ne fait pas l'objet de la présente étude. Par exemple, quelques participants ont expliqué qu'ils n'ont pas souvent le temps de faire des interventions proactives parce qu'ils ont plusieurs appels en attente auxquels ils doivent répondre en priorité. Donc, cette source de non-intervention n'est pas le découragement, mais bien le manque de temps.

En outre, l'aspect qui semble affecter plus fortement les policiers est le fait que les organisations policières ne témoignent pas suffisamment de soutien à leurs policiers sur la place publique. Par exemple :

Quand les policiers font des gaffes, j'ai l'impression qu'il manque de micros pour tout le monde qui voudrait crier au loup, mais quand les policiers, c'est le temps de les défendre, j'ai l'impression qu'il y a bien des micros qui sont vides. (Participant.e 1)

Quand mon propre service de police sait que j'ai bien agi pi il ne me défend pas, rendu là, est-ce que je vais bien agir ou je vais juste agir de manière à ne pas me mettre dans le trouble parce que je sais que je ne serai pas défendu.e? Ce n'est pas d'être défendu.e quand j'ai tort là. Ce n'est pas de cacher les choses que de défendre entre services de police et défendre les policiers quand ça a rapport. Si un policier a mal agi, a enfreint les lois, ça c'est correct et il n'y a personne qui va chialer contre ça. On est tous conscients de ça, ça fait très longtemps. Mais le problème, c'est quand on fait bien notre travail, qu'on ne se fasse pas défendre [...] c'est fâchant. Pis ça nous donne le goût de ne rien faire, pis de ne pas intervenir, pi d'en faire le moins possible. (Participant.e 6)

C'est le gros problème du depolicing. Ça va toujours dépendre des dirigeants qu'il y a, pis les dirigeants qui sont en place, ils sont tu capables de gérer la pression de ces médias-là? Ils sont tu capables de sortir? [...] Moi je pense qu'il y a un changement à faire dans les dirigeants, de sortir, d'expliquer 'ok, tel vidéo que vous parlez, qui est devenu viral, ben, c'est pour telle et telle raison que ça s'est passé comme ça'. (Participant.e 14)

Le/la participant.e 7 a expliqué l'importance de la démonstration publique du soutien :

On n'a pas beaucoup de soutien au niveau médiatique. Malheureusement, moi, je vais parler pour mon organisation [...] on a très peu de soutien public. On nous envoie des courriels à l'interne; ça n'a aucune valeur, sérieusement. Ça fait juste remplir notre boîte de courriels, comme on dit. [...] Ça ne démontre pas que notre organisation, notre directeur, va nous soutenir dans notre travail, parce qu'il l'écrit dans un courriel à tous, envoyé à tous. (Participant.e 7)

Les organisations policières ont plutôt tendance à se restreindre de tous commentaires sous prétexte qu'une enquête est en cours. Cette façon de faire organisationnelle donne l'impression que la stratégie préconisée est de « calmer les choses en ignorant tout » (Participant.e 11), ce qui fait que « les policiers se sentent laissés à eux-mêmes » (Participant.e 12). Précédemment, il était question du sentiment d'isolement du reste de la société que vivent les policiers. Le manque de soutien de leur organisation peut solidifier ce sentiment de solitude.

Certains posent l'hypothèse que, en plus de préserver l'intégrité des enquêtes en cours, plusieurs hauts gradés n'osent pas faire de sorties publiques pour appuyer les policiers de leurs organisations parce qu'ils cherchent plutôt à protéger leur propre image, leur réputation et leur carrière. Selon les propos des répondants, cette position perçue s'explique par une forte ingérence politique dans les affaires policières où personne n'ose mettre son pied à terre pour faire changer les choses. Un.e patrouilleur.e d'une grande ville a expliqué la dynamique en place :

Je pense que c'est beaucoup du je-me-moi : 'je pense à ma carrière, donc je vais faire ce qu'on me dit plus haut'. [...] Si le/la maire.sse [de la ville] accepte mal la pression [des groupes militants], [il/elle] va tomber sur la tête à notre chef de police ou peu importe. Des fois, ce n'est pas nécessairement du maire au chef, c'est un petit peu plus bas, ça va aller directement à nos commandants/capitaines. Mais, ces personnes-là, esprit, si c'est des personnes qui pensent seulement à eux, [...] ils ne backeront pas leurs policiers, parce que leur carrière est en jeu eux-autres aussi. Ils vont se mettre du monde à dos plus haut, pis ils ne pourront pas accéder au poste qu'ils veulent. Moi, je trouve que le politique se mêle trop de la police. On devrait être indépendant complètement, complètement, complètement. [...] C'est cette pression-là, je pense, qui fait que les chemises blanches, ils font attention quand ils sortent pis ils ne veulent pas trop dire qu'on a bien fait notre job. Ils veulent pas trop dire qu'on l'a mal faite. Ça fait que nous autres, on est frustrés, parce que si on le croisait dans un corridor, il va nous shaker la main, pis il va dire 'Belle job, tu as vraiment bien fait!'. Mais après ça, par en arrière, il va aller dire le contraire. (Participant.e 14)

Un.e lieutenant.e corrobore :

Entre nous, l'organisation va nous dire 'on est fiers de vous! Vous êtes des professionnels!' Par contre, quand on dit 'actions speak louder than words' quand vient le temps de nous défendre sur la place publique, notre direction, ils ont les genoux qui plient. Ils n'ont pas une robustesse politique... ils sont très dans la réactivité politique de vouloir plaire à tout le monde. (Participant.e 9)

Le manque de soutien de l'organisation semble même occuper une place importante dans l'ensemble des causes du désengagement policier, comme si les policiers savent que plusieurs éléments qui entrent en ligne de compte sont hors du contrôle de la police, mais que le manque de soutien de l'organisation est source des plus profondes frustrations.

Moi je dirais que le manque de soutien, [...] ça cristallise plus la chose. C'est l'élément, je parle pour moi, mais je pense que c'est sécuritaire de dire que pour beaucoup de gens, c'est ce qui cristallise la chose, dans le sens qu'il y a plein de frustrations, mais ça c'est le boutte du boutte. (Participant.e 6)

En plus de critiques dirigées vers les approches de gestion des organisations policières, les participants dénonçaient aussi les procédures et pratiques policières en place ainsi que certaines lois qui guident leur travail pour expliquer le désengagement. Trois mécanismes peuvent expliquer ce lien. D'une part, certains policiers auront tendance à être démotivés lorsqu'ils remarquent que les pratiques policières et les lois permettent aux criminels de s'en tirer en toute impunité. Cette impression provoque un sentiment d'inutilité et une désillusion chez les policiers qui en amènent certains à conclure que « ça ne sert à rien de toute façon » (Participant.e 11) et à vivre un « découragement face à l'entière du système pis de la lourdeur que ça peut avoir » (Participant.e 13). Un.e sergent.e et un.e patrouilleur.e d'expérience expliquent :

Ça, pour moi, c'est la partie la plus décourageante. De me dire que je fais mon travail, je soumets mes rapports, je m'applique. Pourquoi c'est refusé? Pourquoi ils refusent de poursuivre? Pourquoi ils vont chercher une entente avec les partis? [...] nous autres, il faut essayer de leur amener [des dossiers], mais on se fait virer ça de bord. Ils vont me le remettre sur la route, pis je vais avoir à faire à lui demain, pis il va recommencer encore. Ça, c'est extrêmement décourageant, pis c'est là qu'on vient à se demander 'ben, ça sert à quoi?'. (Participant.e 13)

Les lois ont changé au niveau des pouvoirs de détention. Exemple, il y a 15 ans, tu arrêtais quelqu'un qui était en possession de sachets de cocaïne, tu l'arrêtais. Tu l'aménais au centre de détention, tu faisais une fouille. Il était détenu pour comparution le lendemain. Mais, maintenant, il est libéré immédiatement sur les lieux. [...] Il y a eu comme un renversement. Fait que ça, ça fait qu'il y a bien des policiers qui font 'ha, ça ne sert à rien que je l'arrête. Ça ne sert à rien de se dépêcher d'aller sur les appels. De toute façon, ils vont être libérés'. (Participant.e 3)

La perception d'un laxisme de la justice en déçoit plus d'un et cause un sentiment d'inutilité qui remet en cause la raison d'être de la police. Cette remise en question semble être un facteur de désengagement des policiers.

Les pratiques et procédures en place occasionnent parfois une bureaucratisation du travail policier, ce qui en incite quelques-uns à éviter certaines interventions pour échapper à toute la paperasse dont ils devront s'occuper et aux formulaires qu'ils auront à remplir. Cette bureaucratie, qualifiée de « lourdeur administrative » (Participant.e 8) a été invoquée comme cause du désengagement par trois policiers participant au projet.

À cela s'ajoute le fait que les lois, les pratiques, et les procédures ne sont pas toujours claires et sèment parfois une confusion qui freine l'intervention policière. Certaines zones grises (ex. : conduite d'urgence, interpellations) causent des doutes où la meilleure décision semble être de ne rien faire plutôt que de se tromper, vu toutes les conséquences de l'erreur policière mentionnées précédemment. Le désengagement des policiers refléterait donc « un manque de connaissance de

tes pouvoirs et de tes devoirs. Parce que quand tu maîtrises bien ça, tu ne devrais pas avoir de la difficulté à exécuter ton travail parce que tu connais exactement tes paramètres pis tu es capable de les expliquer » a expliqué le/la participant.e 16. Par contre, certaines zones grises persistent, notamment en lien avec les pratiques d'interpellation. Quelques participants ont expliqué avoir l'impression que dès qu'ils parlent à un citoyen dans la rue, ils sont en interpellation et que, donc, ils évitent d'aborder les gens.

Ces incompréhensions peuvent provenir d'un manque de mentorat qui a été mentionné par trois participants comme étant une cause du désengagement policier. Ce manque de mentorat pourrait provenir d'une pénurie de policiers expérimentés qui exercent des fonctions sur la route et qui sont disponibles et motivés à faire le coaching des recrues.

Fort sentiment d'injustice

La convergence dans le temps et l'espace des différents aspects macro et méso mentionnés jusqu'ici culmine en un sentiment d'injustice que ressentent les policiers du point de vue micro. Treize des 21 participants ont décrit leur perception de manque de respect à l'égard de la fonction policière et la position de bouc émissaire qu'ils ressentent. Par ailleurs, certains ont l'impression que les criminels bénéficient d'un meilleur respect de leurs droits que les policiers. Par exemple, en expliquant la procédure d'arrivée des agents du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) dans les cas de décès ou de blessures graves en présence policière ou par armes à feu utilisées par un policier en service, un.e participant.e décrit qu'il est demandé aux policiers visés par l'enquête de s'isoler immédiatement, sans possibilité d'avoir recours à la présence d'un avocat pour rédiger leurs rapports de l'événement. Il/elle exprime ses frustrations :

Heille, wow, minutes. Il arrive un événement. Vous ne demandez même pas ça à un suspect, un témoin, une victime. Ils ont droit à un avocat. Ils savent s'ils sont suspects, s'ils ont des accusations, s'ils ont ci ou s'ils ont ça. Pis nous, on n'a même pas droit à ça. On est comme une classe à part. (Participant.e 13)

Un.e de ses collègues a aussi abordé le double standard qu'il/elle ressent dans le système de justice :

Là, tu te retrouves tout.e seul.e à te défendre de tes actes, pis de... finalement, les gens ont plus de recours contre la police que moi j'en ai pour intervenir sur quelqu'un. Fait que ça aussi, ça fait que tu te désengages si tu te laisses affecter par ça. (Participant.e 19)

Plusieurs sont d'avis qu'on en demande de plus en plus à la police, que les pressions ne cessent de s'exacerber. Le public semble être de moins en moins tolérant à l'égard des façons de faire de la police et à l'égard des erreurs qui peuvent parfois arriver dans l'exercice du métier de policier.

Trois policiers d'expérience qui ont vu l'évolution sociale des dernières années ont abordé ces aspects :

C'est juste que je trouve qu'en ce moment, il y a beaucoup de changements pis on en demande beaucoup aux policiers. Tu es intervenant, tu es policier, il faut que tu connaisses les lois, il faut que tu connaisses le civil, il faut que tu connaisses ton code de la route, il faut que tu saches bien agir avec les gens qui ont des problèmes psychologiques, avec des itinérants, pis là, je ne parle pas du COVID en plus. Ça fait beaucoup de choses là. Beaucoup de choses pour des gens qui doivent tout le temps intervenir chaque jour ou dans différentes situations. Là, je n'ai pas mêlé le côté personnel là-dedans où des fois, on arrive, pis ça ne va pas bien à la maison, les enfants, la femme, ou l'homme, dépendamment. Ça aussi, ça vient jouer là. Mais les gens n'ont pas conscience que si c'est un plombier, c'est un plombier, il vit ça, mais que tu es policier, plombier ou avocat ou peu importe, tu as les mêmes problèmes que tout le monde. Mais quand tu travailles, toi, techniquement, il ne faudrait pas que tu montres que tu as des problèmes en dehors. Ça, c'est la partie des fois qu'on oublie souvent. (Participant.e 18)

C'est plus au niveau de l'acceptation du public à l'erreur. Et là, je fais un parallèle avec des médecins. Vous savez combien de personnes décèdent par année à cause de l'erreur humaine au niveau des médecins? [...] Puis ça, c'est une erreur professionnelle. Je veux dire qu'il fait son travail. Il ou elle a été formé.e pour bien faire son travail. Sa volonté, c'est d'aider le patient et là, oups, il y a quelque chose qui arrive. La personne décède. Et là, qu'est-ce qui arrive? On l'amène en prison? Alors que les policiers, c'est exactement la même chose. Moi, mon rêve a toujours été d'être policier/ère. J'ai dévoué mes études, ma vie, tout ça. [...] Et là, je fais tout ça, j'arrive au point où là, je fais une erreur et là, on oublie tout ça et on m'envoie en prison? On enlève ma paye. On enlève tout... (Participant.e 21)

T'sais, je suis rendu.e à me poser la question : Est-ce que des humains vont être capables de faire la job de police dans pas long là? Parce que là, on exige tellement tellement la perfection que...est-ce que des humains vont être capables de le faire? (Participant.e 12)

Tout cela renvoie à une impression des participants que tout le monde oublie que les policiers sont des humains, des citoyens comme les autres.

C'est qu'à un moment donné, je trouve qu'on nous en demande beaucoup pis c'est ça. C'est plus que...la police n'est pas humanisée. On est des robots, pis on fait juste écouter ce que [le premier ministre] dit puis on n'a pas de sentiment puis en tout cas, bref... (Participant.e 4)

Les éléments décrits jusqu'ici constituent le noyau dur de l'explication du désengagement policier selon les 21 participants de l'étude. Ceux-ci ont été mentionnés par plusieurs participants qui ont exprimé des liens clairs avec le désengagement au travail. Quelques aspects supplémentaires rajoutent toutefois au contexte et méritent d'être explicités dans l'optique de faire un portrait complet de la situation.

Policier : Homme à tout faire

En terme macro, les problèmes sociaux récurrents et la défaillance du système social dans lequel exercent les policiers ont aussi été évoqués par certains comme étant une cause du désengagement policier. Par exemple, dans certains quartiers ou secteurs particulièrement désorganisés et/ou criminalisés, les policiers peuvent développer une impression que peu importe les efforts qu'ils y mettent, la situation ne s'améliorera pas, ce qui peut les démotiver à s'impliquer dans des interventions dans ces endroits. Sans l'aide d'autres acteurs sociaux, les problématiques de ces quartiers et secteurs ne pourront se résorber :

La police ne règle pas tout en elle-même. Ça prend une implication de plusieurs organismes, de plusieurs paliers. Ça prend le municipal, ça prend différents organismes puis...à certains niveaux, le provincial. Et quand on sent que ces acteurs-là ne s'impliquent pas ou n'ont pas les bons outils non plus [...] tu te dis 'Attends là, moi je m'en vais là avec une solution. Moi, je peux faire ça, mais je sais que le problème requiert 15 solutions. Moi avec ma seule solution que je vais faire, je ne règle rien. Je veux dire, je vais taper là, puis ça va s'en aller là'. Fait que ça n'aide pas à l'engagement des policiers. (Participant.e 17)

En outre, les policiers sont souvent appelés pour régler les problèmes qui se présentent dans d'autres services sociaux. Comme si la police était l'instance ultime devant prendre en charge les situations là où les autres services frappent leurs propres limites, en ayant une obligation de résultat. Par contre, ce rôle de service de dernier recours n'est pas sans impact sur ceux qui l'exercent :

Il y a plein de systèmes qui fonctionnent mal, pis pour pallier à ça, ben c'est la police qui vient boucher ces trous-là, parce qu'on est là, comme je dis, tout le temps. Beau temps, mauvais temps, on va être là. Fait qu'on sert à pallier les manques un peu partout. [...] Après ça, ça te désengage de ce que tu fais. C'est pas ma job. C'est plein de petits problèmes aussi à gauche à droite dans d'autres systèmes qui revolent sur nous. (Participant.e 19)

Selon un participant, la pandémie de COVID-19 a contribué à envenimer cette situation¹⁹. Les policiers se sont retrouvés à devoir réaliser des tâches dont ils ne s'occupaient pas auparavant. Mêlée au stress de contracter le virus, cette situation hors de l'ordinaire peut en avoir convaincu certains de se retirer de certaines interventions.

Personnalité, expériences, ambitions

Précédemment, il était question des caractéristiques individuelles de policiers qui tendent à être plus fortement corrélées avec le désengagement. En plus de facteurs sociodémographiques, certains traits de personnalités, expériences, ambitions futures peuvent expliquer pourquoi certains policiers ont une plus forte tendance au désengagement que d'autres; ces caractéristiques personnelles ont été mises de l'avant par certains participants comme étant des causes de désengagement policier.

La propension aux doutes, au manque de confiance en soi et à la remise en question a été amenée par cinq participants. Plusieurs participants qui ont connu différents paradigmes d'exercice du métier de policier au fil des années remarquent que les plus jeunes n'osent plus prendre de décisions et assumer leurs responsabilités par peur de subir les conséquences évoquées précédemment. Quelques sergent.e.s notent que les patrouilleurs sont inquiets et se tournent toujours vers eux pour avoir leur approbation plutôt que de décider par eux-mêmes :

Ils cherchent une validation avant d'intervenir, comme ça, s'ils font une erreur, ben ils vont dire 'J'ai consulté mon sergent, pis il m'a dit ça, d'intervenir comme ça, donc c'est un peu de sa faute si j'ai agi comme ça'. Fait que là-dessus, je les comprends, ils se couvrent. (Participant.e 13)

Bien entendu, le contexte hostile et tendu dans lequel s'exerce le métier de policier contemporain peut expliquer pourquoi les doutes, le manque de confiance en soi et la remise en question affectent un bon nombre de policiers. Le manque de mentorat, évoqué précédemment, peut contribuer également à ces caractéristiques personnelles qui peuvent expliquer pourquoi certains policiers préfèrent se tenir à l'écart de certaines situations.

Tous n'ont pas non plus la même habileté à gérer le caractère imprévu et risqué de la fonction policière. Cet imprévu qui caractérise la fonction de patrouille est, selon certains, source de découragement. Comme les situations peuvent parfois évoluer très rapidement, le temps de réflexion pour évaluer chaque dimension de la situation est limité. Des patrouilleurs peuvent donc avoir l'impression que, comme ils n'ont pas le temps de gérer tous les éléments qui entrent en ligne de compte dans une situation, il vaut peut-être mieux laisser-faire plutôt que de risquer que tout

¹⁹ Il est à noter que les entrevues pour ce projet de recherche ont eu lieu au printemps 2021, un an après le début de la pandémie de COVID-19 alors que celle-ci était toujours en cours.

cela monte en épingle très rapidement. Si tout escalade très vite, ils s'exposent alors à toutes les conséquences potentielles détaillées précédemment.

Ceux qui ont des ambitions fermes de gravir les échelons de la hiérarchie policière ou de rejoindre la section des enquêtes peuvent aussi vouloir se tenir loin de situations qui peuvent monter en épingle rapidement. Une tache à leur dossier pourrait les empêcher d'atteindre leurs objectifs professionnels. Comme l'explique un.e sergent.e :

Ceux qui veulent aller dans une escouade qui est très spécialisée...on va parler des crimes contre la personne, les crimes majeurs, les escouades de motard ou ces choses-là, ils vont dire : 'ben moi je ne veux pas faire trop de vagues parce que je ne veux pas nuire à ma réputation pour pouvoir obtenir ce que je veux en entrevue'.
(Participant.e 13)

Son/sa collègue nous propose une mise en situation :

Je suis sergent.e [...] puis mettons que je suis sur une liste de promotion [...] avec un beau bureau [...] et avec une belle fenêtre, une belle vue et tout ça. Fond de pension, responsabilités et tout ça. Puis, je suis tout.e seul.e [...] en patrouille, puis je le sais que ça s'en vient. [Puis je vois une situation louche qui pourrait mener à une intervention controversée]. Qu'est-ce que je fais? Bon. Donc, c'est ça là. C'est tout ça. Et puis, je te dirais que si je sais que mon organisation, mon public, ma communauté, les médias vont être derrière moi, puis je risque de ne rien perdre, ben je vais me lancer. Regarde, je vais aller faire mon travail parce que regarde, le reste n'est pas...je ne le mets pas à risque. Voilà. (Participant.e 21)

Ces ambitions professionnelles fortes peuvent aussi faire en sorte que certains ne veuillent pas s'investir dans les tâches de patrouille. Ce qui les passionne dans le métier de policier est de rejoindre des escouades spécialisées ou d'enquêter des crimes graves, alors lorsque vient le temps de faire les tâches de patrouilles, ils sont démotivés et ne font pas ce qui est attendu d'eux.

Finalement, les expériences personnelles potentiellement traumatisantes que certains policiers peuvent avoir vécu dans le cadre de leur fonction peuvent faire en sorte qu'ils se désengagent par la suite. Il a été abordé précédemment que de nombreux policiers entretiennent des craintes de conséquences professionnelles et personnelles pour avoir fait leur travail qui font en sorte que leur investissement professionnel en pâtit. Par contre, ceux qui se sont retrouvés dans des procédures judiciaires fortement médiatisées sont probablement exponentiellement plus affectés par ces événements en raison d'une certaine forme de traumatisme qu'ils vivent. Lorsqu'ils se retrouvent dans une situation similaire à celle qui leur a, auparavant, occasionné autant de conséquences, les policiers pourraient figer ou se protéger en évitant d'intervenir. L'état d'esprit à la suite de lourdes procédures judiciaires, d'une couverture médiatique dénigrante, de justifications auprès des

proches et d'un abandon de l'organisation n'est pas très encourageant : « Tu sors de là avec un goût amer pas mal, là. Tu te dis 'bon, je continue tu ici? [...] tu te dis 'comment je vais faire pour intervenir, t'sais, après ça?' » (Participant.e 12). Ce genre de traumatisme change la façon que les policiers qui l'ont vécu font leur travail, de sorte que la retenue peut primer sur l'intervention dans certaines situations où l'objectif premier du policier est de se protéger lui-même.

Phénomène multifactoriel et complexe

En somme, le désengagement policier découle, actuellement, d'un contexte de travail qui se caractérise par plusieurs éléments macro, méso et micro. Dès lors, le désengagement policier est un phénomène multifactoriel qui émerge de la convergence dans le temps et dans l'espace d'une pluralité d'éléments. Certains se sont démarqués dans le discours des participants comme étant cruciaux : les craintes de conséquences professionnelles et personnelles, les critiques virulentes que le public réserve à la police, le traitement disgracieux que leur accordent les médias et le manque de soutien organisationnel. Les revendications des groupes de pression se font de plus en plus entendre, en partie en raison d'événements qui ont lieu ailleurs dans le monde. À cela s'ajoutent des changements de lois et de procédures qui peuvent alimenter un sentiment d'inutilité, des ambiguïtés et une bureaucratisation du travail qui les éloignent des raisons initiales pour lesquelles ils ont choisi de consacrer leur vie professionnelle à ce métier. Un contexte social où la police est « l'homme à tout faire » de la société et doit guérir tous les maux sociaux ne fait qu'empirer la pression qu'ils perçoivent et le découragement qu'ils ressentent. En raison du manque de mentorat, beaucoup ne savent pas comment agir et manquent de confiance pour prendre leurs propres décisions. Dès lors, « dans le doute, abstiens-toi » a dit Pythagore. Ceux qui ont des ambitions professionnelles fermes sont encore plus enclins à s'abstenir, tout comme ceux qui vivent des traumatismes associés à des expériences professionnelles désagréables qu'ils ont vécues dans le passé. Tous ne sont pas aussi habiles à gérer le caractère imprévu et risqué de la fonction policière. La confluence de tous ces aspects dans le contexte actuel engendre un fort sentiment d'injustice où plusieurs en viennent à conclure, avec une pointe de fatalisme, que « c'est rendu que la population va avoir la police qu'elle mérite » (Participant.e 11). Peut-on en comprendre que la conjoncture mène à une remise en question de l'attachement à la profession policière? Bien malgré eux, certains participants ont dû reconnaître que leur attrait pour cette profession n'est plus ce qu'il était :

C'est la seule job que moins tu en fais, moins qu'il risque d'arriver de quoi, pis plus que tu es heureux. C'est plate là, mais c'est rendu ça. (Participant.e 4)

« [...] j'aimais mon travail...je l'aime encore, mais beaucoup moins qu'auparavant »
(Participant.e 11)

Moi je suis rentré.e dans la police pour protéger des gens...au bout de la ligne, c'est pour protéger les gens. Souvent, je trouve que c'est plus me protéger moi-même. Fait que c'est ça le problème. (Participant.e 6)

Ils sont tous fiers de porter un uniforme. Ils sont tous fiers de faire de la police encore...mais on...tabarouette, est-ce que le jeu en vaut la chandelle? (Participant.e 12)

5

Discussion

Les contextes technosocial et sociopolitique dans lesquels s'exerce le métier de policier dans les démocraties occidentales a grandement évolué dans la dernière décennie ouvrant la voie à une nouvelle visibilité de la police (Brown, 2019; Goldsmith, 2010). La montée de l'utilisation des réseaux sociaux et de l'enregistrement d'interventions policières par des citoyens grâce aux téléphones cellulaires qu'ils amènent partout avec eux caractérise, notamment, ce contexte de travail (Brown, 2019, 2016; Goldsmith, 2010; Nix et Wolfe, 2016; Wolfe et Nix, 2016). Alors que, d'une part, ce nouveau contexte donne une transparence inégalée à la police qui, traditionnellement, était associée à une forte culture du secret (Kappeler, Sluder et Alpert, 2005; Van Maanen, 1978; Westley, 1970), un effet pervers est aussi recensé : le désengagement des policiers.

La majorité des études américaines conclut que le désengagement policier n'entraîne pas – directement, du moins – ni une hausse de la criminalité ni une augmentation des décès de policiers en service (Maguire et al., 2017; Morgan et Pally, 2016; Pyrooz et al., 2016; Rosenfeld, 2015; Rosenfeld et Wallman, 2019; Shjarback et al., 2017; Towers et White, 2017; Zimring, 2015), mais que celui-ci, lorsqu'il se propage dans les rangs d'une organisation policière, peut être dangereux (Olivier, 2017), peut miner le moral des troupes (Nix and Pickett, 2017; Nix et Wolfe, 2018) et réduire leur implication auprès de la communauté (Wolfe et Nix, 2016).

Malgré le fait que la majorité des connaissances sur le sujet du désengagement policier provient des États-Unis, des travaux d'enquêtes journalistiques ont émis le fait que des policiers québécois trouvent leur métier plus difficile qu'avant et que l'entrain à intervenir n'est pas toujours au rendez-vous (Robidas, 2021; Séguin, 2021). Notre projet visait donc à documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec et à en identifier les causes. Pour ce faire, nous avons mené 21 entrevues de recherche qualitative avec des policières et policiers œuvrant au sein de diverses organisations policières du Québec et occupant différents grades et fonctions. Ces entrevues nous ont permis d'éclairer les trois thèmes principaux qui guidaient notre étude : la définition, l'occurrence et les causes.

5.1 LA DÉFINITION

Notre premier objectif spécifique de recherche était de définir le désengagement policier tel qu'il se manifeste au Québec, les définitions développées par d'autres ne nous apparaissant pas nécessairement universelles. Cet exercice de définition nous a mis face à un processus complexe et teinté de nuances. Nous avons pu, toutefois, identifier les deux dimensions importantes qui composent ce phénomène: l'état d'esprit et le comportement. Le premier pouvant mener au second et le second pouvant renforcer le premier dans une dynamique dialogique. Il s'agit donc de définir le phénomène de façon à inclure à la fois la dimension psychique et la dimension comportementale. Le désengagement policier consiste donc en une baisse des efforts, de l'implication et de l'investissement au travail des policiers, associés à de la démotivation, de la démobilisation ou du découragement.

Pour certains, même, la forme ultime de désengagement policier est l'abandon du métier. Comme d'autres travaux américains qui avaient identifié cette manifestation drastique du phénomène essentiellement à la suite d'un sentiment que le métier n'en vaut plus le coup (Hoffman et al., 2021; Mourtgos et al., 2021; Pavlicek, 2018), certains policiers québécois ont partagé cet avis. Le désengagement policier pourrait donc être conceptualisé en continuum des pensées aux actes où des décisions de plus en plus engageantes et drastiques pourraient être posées, jusqu'à l'abandon complet de la carrière policière.

La définition formulée grâce aux différents aspects qui ont émergé des discussions avec les participants nous positionne en retrait des autres définitions disponibles dans la littérature scientifique. D'une part, nous avons remarqué que le phénomène ne devrait supposer que le désengagement ne touche que les fonctions proactives comme le proposent plusieurs chercheurs (Brown, 2019; Marier et Fridell, 2020; Oliver, 2017; Rushin et Edwards, 2017; Shjarback et al., 2017) puisque nos participants ont décrit des situations de désengagement qui se présentaient à la suite d'appels au 911. Nous avons, par ailleurs, préconisé une stratégie définitionnelle qui dissocie le phénomène de désengagement policier de ses causes puisque celui-ci existe indépendamment de ce qui le cause, surtout que, comme nous y reviendrons plus tard, ses causes consistent en un cocktail complexe de facteurs sociaux.

5.2 L'OCCURRENCE

En mai 2021, quelques sorties médiatiques affirmaient que le désengagement policier est en fait un mythe ou une légende urbaine (Robidas, 2021; Rutland, 2021). Bien que le phénomène puisse être conçu et compris différemment selon la perspective adoptée ou les convictions idéologiques, il n'en demeure pas moins que du point de vue de policiers, celui-ci est bel et bien réel. En effet, suivant l'objectif de déterminer s'il y a occurrence du désengagement policier au Québec, nous avons observé que plus du tiers des policiers participant à notre étude ont admis qu'il leur arrivait

de poser des comportements ou d’agir de façons qui correspondent à du désengagement policier alors que la grande majorité a admis avoir été témoin de ce phénomène chez des collègues. Ce résultat appuie les propos de plusieurs acteurs de la communauté policière québécoise rendus publics dans les derniers mois (Bordeleau, 2021; Drainville, 2021; Fédération des policiers et des policières municipaux du Québec, 2021; Radio-Canada, 2021a; Richer, 2021; Robidas, 2021) ainsi que de collègues chercheurs canadiens (Brown, 2019; Todd, 2015). Nos résultats s’apparentent aussi, de façon générale, à ceux provenant d’études américaines basées sur les points de vue des policiers : la majorité reconnaît l’existence de désengagement policier, mais seulement certains policiers affirment qu’ils en sont touchés personnellement (Deuchar et al., 2019; Oliver, 2017; Pavlicek, 2018; Pew Research Center, 2017; Nix et Wolfe, 2018; Nix et al., 2018), comme quoi la diversité des points de vue caractérise aussi les discours de policiers. Les Américains ont, toutefois, le luxe de pouvoir bonifier leur compréhension de l’occurrence du phénomène grâce à des études basées sur des données policières officielles témoignant de l’activité policière, comme les taux d’arrestation pour des crimes de faible gravité, d’interceptions routières, de patrouilles à pied, de participations à des rencontres communautaires, de citations à comparaître, etc. (Chanin et Sheats, 2018; Marier et Fridell, 2020; Morgan et Pally, 2016; Shjarback et al., 2017). Pour l’instant, un tel type d’étude n’a pas été mené à partir de données québécoises. Bien que l’utilisation de données policières officielles comporte plusieurs limites pour éclairer le phénomène de désengagement policier, des études québécoises basées sur celles-ci pourraient rajouter une pièce au puzzle de notre évaluation de son occurrence.

Dans l’atteinte de ce second objectif de recherche, nous avons la volonté également d’identifier certaines caractéristiques personnelles et situationnelles qui sont plus propices au désengagement des policiers. Les participants n’ont pas mentionné, comme indiqué dans des publications précédentes, que le désengagement des policiers est plus probable dans les secteurs caractérisés par une forte activité des gangs de rue (Therriault, 2021). Toutefois, il semblerait que les grandes organisations y soient plus à risque (Pew Research Center, 2017). Nous avons aussi extrait du discours des participants que le désengagement policier n’est pas propre uniquement aux patrouilleurs, mais peut aussi se manifester chez les plus hauts gradés ou chez les enquêteurs. L’ancienneté et l’expérience dans le métier pourraient également être un facteur important. Les arguments des participants en ce sens étaient toutefois contradictoires, de sorte qu’aucune généralité ne peut réellement être tirée à ce stade-ci. Nos participants ont, cependant, souligné certaines situations ou certains contextes de travail où s’invitent plus fréquemment le désengagement des policiers, soit les interventions proactives, les interventions impliquant des personnes racisées, la conduite d’urgence, et, dans certains cas, la réponse aux appels 911, surtout si ceux-ci concernent des incidents de faible gravité et non urgents. Alors que nos collègues canadiens avaient observé que le désengagement policier se traduisait principalement par une réticence à employer la force nécessaire (Brown, 2019; Todd, 2015), nos participants n’ont pas directement soulevé cet aspect comme caractérisant des situations de désengagement policier, mais ils ont indiqué un évitement de situations qui pourraient escalader en confrontations avec le public.

Ici encore, une diversité de point de vue chez les participants a été notée. Comme aucune « situation type » de désengagement policier n’a été décrite à l’unanimité, nous devons poursuivre notre étude du sujet pour bien comprendre quand et par qui le désengagement policier peut se présenter.

5.3 LES CAUSES

La première étape pour guérir les maux sociaux consiste à bien comprendre d’où ils viennent puisqu’il nous apparaît plus efficace d’agir sur ces causes plutôt que de s’affairer à camoufler des symptômes. Donc, le troisième objectif spécifique qui guidait notre étude était de recenser les causes du désengagement policier au Québec. Nous avons observé que des causes se manifestent à trois niveaux d’analyse sociale : macro, méso et micro.

Un environnement social où les critiques du public leur apparaissent virulentes et omniprésentes traduit le contexte macro dans lequel les policiers exercent leur métier, ce qui témoigne d’un faible soutien social à l’égard de la police. Ce sentiment d’être mal venu et dédaigné est une cause importante de désengagement policier. Dans sa chronique du samedi 24 avril 2021 dans le Journal de Montréal, Richard Martineau a écrit qu’un « [...] certain discours antipolicier a le vent dans les voiles »; celui-ci semble toucher grandement les principaux intéressés. La policière Mélanie Bédard – la sergente-détective du Service de police de Sherbrooke initiatrice du projet de chien de soutien émotionnel au Québec – dont la décision d’un départ à la retraite anticipée avait été fortement médiatisée en octobre 2021 a témoigné de l’effet des critiques négatives constantes. Elle a tenu ses propos à Radio-Canada (2021b) : « Avec tout le lobbying anti-police qu’on voit, c’est extrêmement difficile. On voit les collègues se désengager ». Elle a exprimé explicitement le lien entre le discours anti-police répandu au Québec et le désengagement des policiers.

À l’échelle méso, plusieurs craintes liées au travail policier constituent, selon les dires des participants de l’étude, le nerf de la guerre du désengagement policier au Québec. En 2016, la une du magazine américain Newsweek disait « *The new American cop : Smarter, more diverse, better equipped and scared* » (Kutner, 2016). Le Québec ne semble pas étranger à cette réalité puisque plusieurs craintes se sont révélées être des causes du désengagement policier selon les policiers rencontrés, ce qui appuie le reportage du journaliste Pascal Robidas publié en mai 2021 par Radio-Canada. Ils craignent principalement les conséquences professionnelles et judiciaires auxquelles ils pourraient avoir à faire face pour avoir fait leur travail, comme les plaintes en déontologie, des rencontres avec les supérieurs, des enquêtes du BEI, des poursuites civiles, des accusations criminelles, des suspensions, etc. Non seulement ces procédures judiciaires et de reddition de comptes peuvent mener à des sanctions qui peuvent aller jusqu’à, dans des cas extrêmes, une peine de prison, mais également, ces procédures sont redoutées en raison de leurs délais interminables qui mettent les policiers dans des situations d’incertitudes et de grands bouleversements. À cela s’ajoute des craintes d’être filmés et que ces enregistrements, souvent partiels et hors contexte,

alimentent le portrait négatif que font les médias de la police, ce qui renforcera ensuite la hargne du public à leur égard. En outre, ils craignent que des allégations de racisme soient faites contre eux ou que des confrontations physiques ou verbales avec le public surviennent. Ultimement, ils redoutent les impacts sur leurs vies personnelles que ces différents éléments pourraient avoir. Ces différents aspects appuient les constats véhiculés par le journaliste Félix Séguin à l'émission J.E. du 24 septembre 2021.

De plus, le manque de soutien de leur organisation cristallise ce contexte de craintes dans lequel les policiers travaillent. Celui-ci se traduit à la fois par une faible reconnaissance de la part des gestionnaires et un déficit d'appui public pour les actions policières posées dans les règles de l'art et de bonne foi, de même que la perception d'une trop forte ingérence politique dans les affaires policières. Depuis les années 1960, des efforts sont soi-disant déployés pour « sortir la police de la politique » (Lessard, 2021). Pourtant, plusieurs des participants à l'étude nous ont parlé de ce lien étroit entre cadres policiers et sphères politiques municipales et provinciales. Résultat : les policiers rencontrés ont l'impression que le manque de soutien public de la part des cadres policiers ne provient pas réellement d'un besoin de préserver l'intégrité des enquêtes, mais plutôt d'une volonté de préserver leur image pour être dans les bonnes grâces des acteurs politiques. Les policiers ont dès lors le sentiment d'être jetés dans la fosse aux lions. Ce résultat fait écho aux propos de Nix et Wolfe (2016) qui avaient observé que les policiers qui ressentent un traitement juste et respectueux de leurs superviseurs présentaient moins de désengagement, mais nous mettaient toutefois en garde voulant que certaines pressions politiques puissent convaincre certaines organisations policières de freiner leurs volontés de justice organisationnelle.

Par ailleurs, plusieurs autres aspects macro et méso contribuent au contexte propice au désengagement policier : les problèmes sociaux récurrents, la pandémie de COVID-19, les pratiques policières et lois qui sont mal comprises ou qui donnent le sentiment aux policiers que, peu importe leurs efforts, les criminels s'en sortiront en toute impunité, le manque de mentorat et la tendance à la bureaucratisation du travail policier.

Au point de vue micro, la convergence de ces différents aspects se traduit par un fort sentiment d'injustice, des doutes et remises en question constantes ainsi qu'un manque de confiance pour certains, ce qui peut les rendre peu outillés pour faire face au caractère imprévu et risqué de leur métier et, ainsi, freiner leurs interventions. Le fait, également, d'avoir fait l'expérience directe de ce contexte social hostile et tendu peut avoir laissé certaines séquelles de l'ordre du traumatisme chez certains, qui redoublent de vigilance pour ne pas se retrouver face à des critiques véhémentes du public, à un salissage médiatique et à une désertion de leurs organisations. D'autres, en revanche, sont tellement habités d'une forte motivation à gravir les échelons de l'organisation qu'ils ne veulent pas intervenir pour ne pas ternir leur réputation et, ainsi, faire défaut à leurs ambitions professionnelles bien ancrées.

Les enjeux raciaux fortement mis de l'avant pour expliquer le désengagement des policiers aux États-Unis (Cooper, 2006, 2002; Davis et al., 2002; Deuchar et al., 2019; Marier et Fridell, 2020; McNamara et Burns, 2008; Oliver, 2017; Shjarback et al., 2017) sont bel et bien présents au Québec, mais nos discussions avec les 21 policiers de l'étude nous ont permis de constater que le désengagement des policiers québécois est en fait le résultat d'un cocktail complexe de plusieurs causes qui s'interinfluencent pour créer un contexte propice à ce phénomène. Tenter de l'expliquer de façon unidimensionnelle est une simplification excessive qui ne rend pas justice à toutes les nuances qui entrent en ligne de compte. En fait, le désengagement policier est le résultat d'un calcul coût-bénéfice dans lequel plusieurs variables se confrontent (Brown, 2019; Chanin et Sheats, 2018; Mourtgos et Adams, 2019). En résumé, les propos d'un.e commandant.e/capitaine ayant participé au projet nous apparaissent une représentation fidèle de la balance des risques et des avantages qui traverse l'esprit des policiers dans la réalisation de leur travail :

Regarde, concrètement, on se met...moi pis toi, on travaille dans un char de police, ok? Et puis, il est tard dans la nuit, on patrouille un secteur, un secteur [« chaud »] mettons. Et on voit quelque chose que, selon moi pis toi, c'est étrange puis ça vaudrait la peine qu'on vérifie, ou qu'on pousse notre enquête. Après ça, on prend une petite pause, on se regarde, moi pis toi, pis on dit 'est-ce qu'on pousse cette enquête, oui ou non?'. Parce que, regarde, mettons, on va....on fait l'interpellation pis ça vire au vinaigre et on doit se battre, on blesse la personne pis imagine si on doit utiliser la force pis la personne décède. Moi pis toi, on s'en va en prison, peut-être, ok? Donc, ça c'est l'option A. [...] L'option B, c'est que moi pis toi, on se regarde pis on dit 'Regarde, as-tu reçu un appel? On n'a pas reçu un appel. On va tu prendre un café à la place?' Parce qu'en choisissant l'option B là, y'a rien qui va nous arriver. On va finir notre chiffre, on va retourner à la maison, et on n'aura pas une mauvaise évaluation. On ne sera pas sur YouTube. On ne sera pas sur LaPresse Plus. Nos familles n'auront pas à paniquer à cause de tout ce qui arrive. Y'aura pas de manifestation à cause de notre intervention. Pis la seule personne qui sera blessée, c'est peut-être la victime du crime qu'il s'en va commettre. Mais ça, il n'y aura jamais de lien entre nous pis cet événement là. Donc, qu'est-ce qu'on fait? Mais, pourtant là, c'est le combat interne qui apparaît tout d'un coup. C'est que, attend minute là....on est payés pour ça. Notre devoir, c'est ça. Donc on manque à notre devoir si on ne choisit pas [l'option] A. Mais on pense à notre bien-être physique et mental, psychologique, si on choisit [l'option] B. Donc lequel qu'on fait? Lequel? C'est quoi notre choix? Répond pas, ok, parce que ça ne t'aidera pas à ta recherche (rire)! (Participant.e 21)

Un important conflit interne entre la volonté de faire son travail et celle d'éviter les conséquences semble donc être en cours dans de telles situations. Cette explication du/de la haut gradé.e témoigne, entre les lignes, néanmoins, de sa sensibilité à la situation que vivent ses comparses qui sillonnent le territoire et se retrouvent confrontés à ce dilemme, ni plus ni moins, éthique.

Est-ce là la façon de cultiver la confiance du public à l'égard de la police? La réponse à cette question n'est pas évidente. Si une plus grande transparence et visibilité de la police vise à augmenter la confiance du public, mais que celle-ci mène au désengagement policier, est-il

toujours réaliste de penser que cette transparence réclamée aura un effet positif sur la confiance de la population à l'égard de la police? Spontanément, il semble qu'une police désengagée mènerait à une baisse de la confiance du public. Selon les propos des policiers rencontrés, le désengagement des leurs n'a que des effets délétères, mais se pourrait-il que, d'un autre point de vue, le désengagement policier ait des répercussions positives? C'est l'argument amené par Shjarback et ses collègues (2017) ainsi que par Nix et ses collègues (2018) : si les activités policières sont atténuées, les opportunités de crier à la controverse seront plus rares, donc les citoyens pourraient potentiellement rebâtir la légitimité de la police et ainsi redorer les relations entre la police et la communauté. Comme le mentionnent Nix et ses collègues (2018 : 47): « le désengagement des policiers serait peut-être une approche nécessaire pour fournir au public le type de services qu'il réclame » [traduction libre²⁰]. Cette théorie est plausible. Donc, tout n'est pas noir ou blanc. Il s'agit de trouver le point d'équilibre : payer 5000 policiers à 100 % pour que X % d'entre eux travaillent à 80 %, 65 % ou même 50 % de capacité, est-ce rentable? Est-ce que c'est ce que les contribuables veulent? Pour répondre à ces questions, il importe d'élucider à quoi correspond ce X %.

²⁰ Original: « [...] de-policing may be a necessary response to provide the public the type of service it seeks » (Nix et al., 2018: 47)

Conclusion

Le projet de recherche dont fait l'objet du présent rapport visait à documenter l'existence du phénomène de désengagement policier au Québec et d'en identifier les causes. Notre approche qualitative exploratoire basée sur des entrevues avec 21 policiers comporte la limite principale de produire des résultats qui ne sont pas généralisables à l'ensemble des policiers du Québec parce que notre échantillon n'en est pas nécessairement représentatif. En d'autres mots, la présente étude nous a grandement éclairés sur le désengagement policier au Québec, mais elle ne constitue pas un aboutissement. Les points de vue récoltés sont propres uniquement aux 21 policiers qui les ont partagés avec nous et ne reflètent pas nécessairement la pensée de la majorité. Nous avons, à ce stade-ci, une pièce importante du puzzle pour comprendre la situation, mais de plus amples efforts sont nécessaires.

Dans le but d'avoir une meilleure connaissance de l'ampleur du phénomène au Québec et de bien saisir les liens entre les différentes causes qui créent un contexte propice au désengagement des policiers, nous poursuivons nos efforts dans cette direction. La prochaine phase du projet sera basée sur un questionnaire quantitatif destiné à un échantillon de 2 000 policiers, représentatif de l'ensemble des policiers québécois.

En outre, plusieurs questions demeurent toujours en suspens en ce qui concerne le désengagement policier. Quelques journalistes ont voulu montrer leur soutien aux policiers et conscientiser les lecteurs au fait que les citoyens seront les premiers à payer le prix de ce désengagement, puisque la sécurité publique en pâtira et que la diversification ethnique des organisations policières sera ralentie (Bock-Côté, 2021; Bordeleau, 2021; Dumont, 2021; Facal, 2021; Martineau, 2021). La prochaine phase de notre recherche se penchera ainsi sur les conséquences potentielles du désengagement des policiers. Alors que l'effet sur la criminalité demeure à démontrer, les répercussions pourraient avoir une portée plus importante qu'anticipée, notamment sur les relations police-citoyens, sur le sentiment de sécurité des citoyens, sur l'efficacité des enquêtes, etc.

Finalement, notre volonté de bien comprendre le désengagement policier tel qu'il se présente au Québec visait à nous outiller pour développer des solutions pertinentes qui ciblent les causes du

problème dans le but de le diminuer ou de l'éradiquer. La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (2021) a imploré une plus grande démonstration de soutien de la part des décideurs et du public pour la police pour tenter d'amoindrir les risques de désengagement. Pour la suite de notre étude du phénomène, nous souhaitons aborder les solutions au désengagement policier proposées par nos participants dans le but de nous aiguiller pour faire des recommandations utiles.

Une réflexion nous habite, en guise de conclusion. Nous nous sommes concentrés sur les policiers; il en va de soi dans la mission de l'École nationale de police du Québec (ENPQ). Or, il n'en demeure pas moins que le désengagement semble se propager dans d'autres corps de métier : élus, professeurs (Bellavance et Marquis, 2021). Sommes-nous, dès lors, face à un enjeu policier ou un problème de société? Alors que tous craignent le procès public des réseaux sociaux, n'est-il pas injuste que les policiers soient le bouc émissaire? Si l'union fait la force, l'idéal serait d'unir les efforts pour faire face à l'enjeu.

Références

- Adams, J. L. (2019). “I almost quit”: Exploring the prevalence of the Ferguson Effect in two small sized law enforcement agencies in rural southcentral Virginia. *The Qualitative Report*, 24(7), 1747-1764.
- Ajzen, I. et Fishbein, M. (1977) Attitude-behavior relations : A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Alain, M. et Grégoire, M. (2008). Can ethics survive the shock of the job? Quebec’s police recruits confront reality. *Policing & Society*, 18(2), 169-189.
- Ankony, R. C. et Kelley, T. M. (1999). The impact of perceived alienation on police officers’ sense of mastery and subsequent motivation for proactive enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22(2), 120-132.
- Bellavance, J. D. et Marquis, M. (2021, 16 novembre). Sécurité des élus: « il faut prévenir ce qu’il pourrait arriver ». *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2021-11-16/securite-des-elus/il-faut-prevenir-ce-qui-pourrait-arriver.php>
- Black, D. et Baumgartner, M. P. (1987). On self-help in modern society. *Dialectical Anthropology*, 12, 33-44.
- Bock-Côté, M. (2021, 12 mai). Le procès anti-policiers doit cesser. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2021/05/12/le-proces-anti-policiers-doit-cesser>
- Bordeleau, J. L. (2021, 1ier avril). Quand la police étudie le désengagement policier. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/598014/quand-la-police-etudie-le-desengagement-policier>
- Brown, G. (2019). *To swerve and neglect: De-policing throughout today’s front-line police work*. (Doctor of Philosophy). Carleton University, Carleton, On.
- Brown, G. R. (2016). The blue line on thin ice: Police use of force modifications in the era of cameraphones and Youtube. *British Journal of Criminology*, 56(2), 293-312.
- Capellan, J. A., Lautenschlager, R. et Silva, J. R. (2020). Deconstructing the Ferguson effect : A multilevel mediation analysis of public scrutiny, de-policing, and crime. *Journal of Crime and Justice*, 43(2), 125-144.

Chanin, J. et Sheats, B. (2018). Depolicing as dissent shirking: Examining the effects of pattern or practice misconduct reform on police behavior. *Criminal Justice Review*, 43(2), 105-126.

Comité consultatif sur la réalité policière (2021). Rapport final : Modernité. Confiance. Efficience. Ministère de la Sécurité Publique du Québec. <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/reflexion-sur-la-realite-policiere.html>

Cooper, F. R. (2006). The “Seesaw Effect” from racial profiling to depolicing: Toward a critical cultural theory. In B. Fleury-Steiner et L. B. Nielson (Eds.), *The New Civil Rights Research: A Constitutive Approach*. Farnham, UK: Ashgate Publishing.

Cooper, F. R. (2002). Understanding depolicing: Symbiosis theory and critical culture theory. *UMKC Law Review*, 71(2), 355-376.

Crank, J. P. (2015). *Understanding Police Culture*. New York, NY: Routledge.

Davis, R. C., Ortiz, C. W., Henderson, N. J., Miller, J. et Massie, M. K. (2002). *Turning necessity into virtue: Pittsburgh’s experience with a Federal consent decree*. Vera Institute of Justice, New York, NY. <https://www.vera.org/publications/turning-necessities-into-virtue-pittsburghs-experience-with-a-federal-consent-decree>

Deuchar, R., Fallik, S. W. et Crichlow, V. J. (2019). Despondent officer narratives and the ‘post-Ferguson’ effect: Exploring law enforcement perspectives and strategies in a southern American state. *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 29(9), 1042-1057.

Drainville, R. (2021, 15 février). Les attaques contre les policiers se multiplient au Québec : Entrevue avec Fady Dagher [émission de radio]. Drainville PM, 98,5 <https://www.985fm.ca/audio/371742/les-attaques-contre-des-policiers-se-multiplient-au-quebec>

Dumont, M. (2021, 26 mai). À qui profite une police édentée? *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2021/05/26/a-qui-profite-une-police-edentee>

Facal, J. (2021, 15 avril). Non, la police n’est pas toujours coupable. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2021/04/15/non-la-police-nest-pas-toujours-coupable>

Fazio, R. H. (1986). How do attitudes guide behavior? Dans R. M. Sorrentino et E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition : Foundations of Social Behavior*. New York, NY: Guilford Press.

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (2021). Armes à feu, profilage racial et criminel et désengagement policier : La police à la croisée des chemins. *Newswire* <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/armes-a-feu-profilage-racial-et-criminel-et-desengagement-policier-la-police-a-la-croisee-des-chemins-815173395.html>

Fielding, N. G. (1988). *Joining Forces: Police Training, Socialization, and Occupational Competence*. New York, NY: Routledge.

- Frank, J. et Brandl, S. (1991). The police attitude-behavior relationship: Methodological and conceptual considerations. *American Journal of Police*, 10(4), 83-103.
- Garland, D. (2003). The rise of risk. Dans R. Ericson et A. Doyle (Eds.). *Risk and Morality*. Toronto, ON : University of Toronto Press.
- Giguère, U. (2021, 9 mars). Débouté en appel, l'ex-policier Patrick Ouellet ira en prison. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-03-09/m...-2014/deboute-en-appel-l-ex-policier-patrick-ouellet-ira-en-prison.php>
- Goodsmith, A. J. (2010). Policing's new visibility. *British Journal of Criminology*, 50, 914-934.
- Guest, G., Bunce, A. et Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82.
- Hall, J. (2009, 24 mars). Heard this police acronym? FIDO: 'Forget it, drive on'. *Edmonton Journal*.
- Hoffman, C. Y., Hinkle, J. C. et Ledford, L. S. (2021). Beyond the "Ferguson Effect": Examining its influence on law enforcement personnel. *Crime & Delinquency*, 1-23. doi:10.1177/00111287211052440
- Kappeler, V. E., Sluder, R. D. et Alpert, G. P. (2005). Breeding deviant conformity : The ideology and culture of policing. Dans R. G. Dunham et G. P. Alpert (Eds.), *Critical Issues in Policing : Contemporary Readings* (pp. 231-257). Long Grove, IL: Waveland Press.
- Kutner, M. (2016, 11 août). The new American cop : Smarter, more diverse, better equipped and scared. *Newsweek Magazine*. <https://www.newsweek.com/2016/08/19/police-officers-training-black-lives-matter-newark-blacklivesmatter-489228.html>
- Lessard, D. (2021, 27 avril). Il y a 60 ans, le Québec pensait « sortir la police de la politique ». *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2021-04-27/il-y-a-60-ans-quebec-pensait-sortir-la-police-de-la-politique.php>
- Liegghio, M., Canas, H., Truong, A. H. et Williams, S. (2021). A call for de-policing crisis responses: Distressed children and youth caught between the mental health and police systems. *Journal of Community Safety & Well-Being*, 6(1), 28-34.
- MacDonald, H. (2016). *The War on Cops: How the New Attack on Law and Order Makes Everyone Less Safe*. New York, NY: Encounter Books.
- Maguire, E. R., Nix, J. et Campbell, B. A. (2017). A war on cops? The effects of Ferguson on the number of U.S. police officers murdered in the line of duty. *Justice Quarterly*, 34(5), 739-758.

- Maio, G. R., Olson, J. M., Bernard, M. M. et Luke, M. A. (2006). Ideologies, values, attitudes and behavior. Dans J. Delamater (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 283-308). New York, NY: Springer.
- Marier, C. J. et Fridell, L. A. (2020). Demonstrations, demoralization, and de-policing. *Criminology & Public Policy*, 19, 693-719.
- Martineau, R. (2021, 24 avril). Hommage aux policiers, ces autres anges gardiens. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2021/04/24/hommage-aux-policiers-ces-autres-anges-gardiens>
- McNamara, R. et Burns, R. (2008). *Multiculturalism in the Criminal Justice System*. New York, NY: McGraw Hill.
- Miller, K. (2007). Racial profiling and postmodern society: Police responsiveness, image maintenance, and the left flank of police legitimacy. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 23(3), 248-262.
- Morgan, S. L. et Pally, J. A. (2016). *Ferguson, Gray, and Davis: An analysis of recorded crime incidents and arrests in Baltimore City, March 2010 through December 2015*. Accédé au <http://socweb.soc.jhu.edu/faculty/morgan/papers/MorganPally2016.pdf>
- Mourtgos, S. M. et Adams, I. T. (2019). The rhetoric of de-policing: Evaluating open-ended survey responses from police officers with machine learning-based structural topic modeling. *Journal of Criminal Justice*, 64, 61-73.
- Mourtgos, S. M., Adams, I. T. et Nix, J. (2021). Elevated police turnover following the summer of George Floyd protests: A synthetic control study. *Criminology & Public Policy*, 1-25. doi:10.1111/1745-9133.12556
- Muir, W. K. (1977). *Police: Streetcorner Politicians*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Nix, J. et Pickett, J. T. (2017). Third-person perceptions, hostile media effects, and policing: Developing a theoretical framework for assessing the Ferguson effect. *Journal of Criminal Justice*, 51, 24-33.
- Nix, J. et Wolfe, S. E. (2018). Management-level officers' experiences with the Ferguson effect. *Policing: An International Journal*, 41(2), 262-275.
- Nix, J. et Wolfe, S. E. (2016). Sensitivity to the Ferguson Effect: The role of managerial organizational justice. *Journal of Criminal Justice*, 47, 12-20.
- Nix, J., Wolfe, S. E. et Campbell, B. A. (2018). Command-level police officers' perceptions of the "War on Cops" and de-policing. *Justice Quarterly*, 35(1), 33-54.

- Oliver, W. M. (2017). Depolicing: Rhetoric or reality? *Criminal Justice Policy Review*, 28(5), 437-461.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). *L'Analyse Qualitative en Sciences Humaines et Sociales*. Paris, France : Armand Collin.
- Paoline, E. A. (2004). Shedding light on police culture: An examination of officers' occupational attitudes. *Police Quarterly*, 7(2), 205-236.
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31, 199-214.
- Paoline, E. A. et Terrill, W. (2014). *Police Culture : Adapting to the Strains of the Job*. Durham, NC: Carolina Academic Press.
- Paoline, E. A. et Terrill, W. (2005). The impact of police culture on traffic stop searches: An analysis of attitudes and behavior. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(3), 455-472.
- Pavlicek, B. (2018). *A study of media presentations affecting police hesitation to use force and depolicing activities*. (Ph.D.). Grand Canyon University, Phoenix, AZ.
- Pew Research Center (2017). Behind the badge: Amid protests and calls for reform, how police view their jobs, key issues and recent fatal encounters between blacks and police. https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/06171402/Police-Report_FINAL_web.pdf
- Pyrooz, D. C., Decker, S. H., Wolfe, S. E. et Shjarback, J. A. (2016). Was there a Ferguson Effect on crime rates in large U.S. cities? *Journal of Criminal Justice*, 46, 1-8.
- Radio-Canada (2021a, 6 mai). Le chef du SPVM se dit « préoccupé » par le désengagement policier. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1791024/profilage-racial-sylvain-caron-interpellations-desengagement>
- Radio-Canada (2021b, 16 mai). Un homme abattu par la SQ à Joliette alors qu'il poignardait une femme. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1777846/bei-surete-quebec-lanaudiere-homme-31-ans-femme>
- Radio-Canada (2021c, 27 octobre). Désillusionnée, la policière Mélanie Bédard choisit la retraite anticipée. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1834480/police-policier-policriere-sherbrooke-sante-mentale>
- Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police* (4e Édition). Toronto, ON: Oxford University Press.

- Richer, I. (2021). Désengagement policier : Réactions du chef du SPVM [entrevue télévisée]. RDI. <https://ici.radio-canada.ca/rdi/isabelle-richer/site/episodes/530996/police-spvm-desengagement-policier>
- Robidas, P. (2021, 6 mai). Désengagement policier : « Personne ne veut briser sa carrière pour une intervention ». *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/2408/desengagement-policier-carriere-intervention-racisee>
- Rosenfeld, R. (2015). *Was there a “Ferguson Effect” on crime in St-Louis?* The Sentencing Project, Washington, D.C. <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2015/09/Ferguson-Effect.pdf>
- Rosenfeld, R. et Wallman, J. (2019). Did de-policing cause the increase in homicide rates? *Criminology & Public Policy*, 18(1), 51-75.
- Rushin, S. et Edwards, G. (2017). De-Policing. *Cornell Law Review*, 102(3), 721-782.
- Scrivener, L. (2010, 26 novembre). When police are guilty of FIDO – Forget it, Drive on. The Toronto Star. https://www.thestar.com/news/gta/2010/11/26/when_police_are_guilty_of_fido_forget_it_drive_on.html
- Rutland, T. (2021, 9 avril). Montreal police have a long history of doubling down in the face of criticism. *Cult MTL*. <https://cultmtl.com/2021/04/montreal-police-have-a-long-history-of-doubling-down-in-the-face-of-criticism-defund-reform-movement/>
- Séguin, F. (2021, 24 septembre). Montréal sous les balles [reportage]. Dans M. Brulé (réalisateur), *J.E. Bureau d’Enquête*. <https://www.tvanouvelles.ca/emissions/je>
- Shi, L. (2009). The limit of oversight in policing: Evidence from the 2001 Cincinnati riot. *Journal of Public Economics*, 93, 99-113.
- Shjarback, J. A., Pyrooz, D. C., Wolfe, S. et Decker, S. H. (2017). De-policing and crime in the wake of Ferguson: Racialized changes in the quantity and quality of policing among Missouri police departments. *Journal of Criminal Justice*, 50, 42-52.
- Stone, C., Foglesong, T. et Cole, C. M. (2009). Policing Los Angeles under a consent decree: The dynamics of change at the LAPD. Harvard Kennedy School, Program in Criminal Justice Policy and Management. <http://lapd-assets.lapdonline.org/assets/pdf/Harvard-LAPD%20Study.pdf>
- Therriault, D. (2021, 24 septembre). Des policiers hésitent à intervenir contre les gangs. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2021/09/24/des-policiers-hesitent-a-intervenir-contre-les-gangs>

- Todd, H. E. M. (2015). *The effects of citizen monitoring on the police: An examination of citizen monitoring and police use of justified force*. Paper presented at the Summit on the Economics of Policing and Community Safety, Ottawa, Ontario.
- Torres, J., Reling, T. et Hawdon, J. (2018). Role conflict and the psychological impacts of the Post-Ferguson period on law enforcement motivation, cynicism and apprehensiveness. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 358-274.
- Towers, S. et White, M. D. (2017). The “Ferguson Effect”, or too many guns? *Significance*, 26-29.
- Van Maanen, J. (1978). Kinsmen in repose: Occupational perspectives of patrolmen. Dans P. K. Manning et J. Van Maanen (Eds.), *Policing: A View from the Street* (pp. 115-128). Chicago, IL: Goodyear Publishing Company.
- Van Maanen, J. (1974). Working the street: A developmental view of police behavior. Dans H. Jacob (Ed.), *The Potential for Reform of Criminal Justice* (pp. 83-130). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Westley, W. A. (1970). *Violence and the Police: A Sociological Study of Law, Custom, and Morality*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Wolfe, S. E. et Nix, J. (2016). The alleged “Ferguson Effect” and police willingness to engage in community partnership. *Law and Human Behavior*, 40(1), 1-10.
- Zimring, F. E. (2015). What national crime wave? The ‘Ferguson Effect’ is fiction. *New York Daily News*.

ANNEXE A :

***Affiche de recrutement sur le site web
de l'ENPQ***

Le depolicing, vous connaissez?

2021-03-01

Vous êtes policier ou policière au Québec depuis au moins 2 ans et vous avez déjà entendu parler du concept de *depolicing*? On aimerait connaître votre point de vue sur le sujet.

Le *depolicing* est ce phénomène qui mène des policiers à se retirer de certaines interventions ou à s'abstenir complètement d'intervenir alors qu'ils auraient dû intervenir.



Deux chercheuses du Centre de recherche et de développement stratégique de l'École nationale de police du Québec, M^{me} Annie Gendron, Ph.D. et M^{me} Camille Faubert, Ph.D., sous la direction de M. Marc Desaulniers, directeur de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie, mènent actuellement une recherche *Le depolicing au Québec : Exploration du phénomène et ses causes*.

Objectif

L'objectif de cette recherche est de comprendre le *depolicing*, tel qu'il se manifeste au Québec, de façon à bien le définir et à en identifier les causes.

Votre point de vue est important pour élaborer les meilleures façons d'aborder le phénomène de façon efficace et d'apporter le soutien nécessaire pour y faire face.

Notre équipe aimerait avoir votre point de vue sur la question

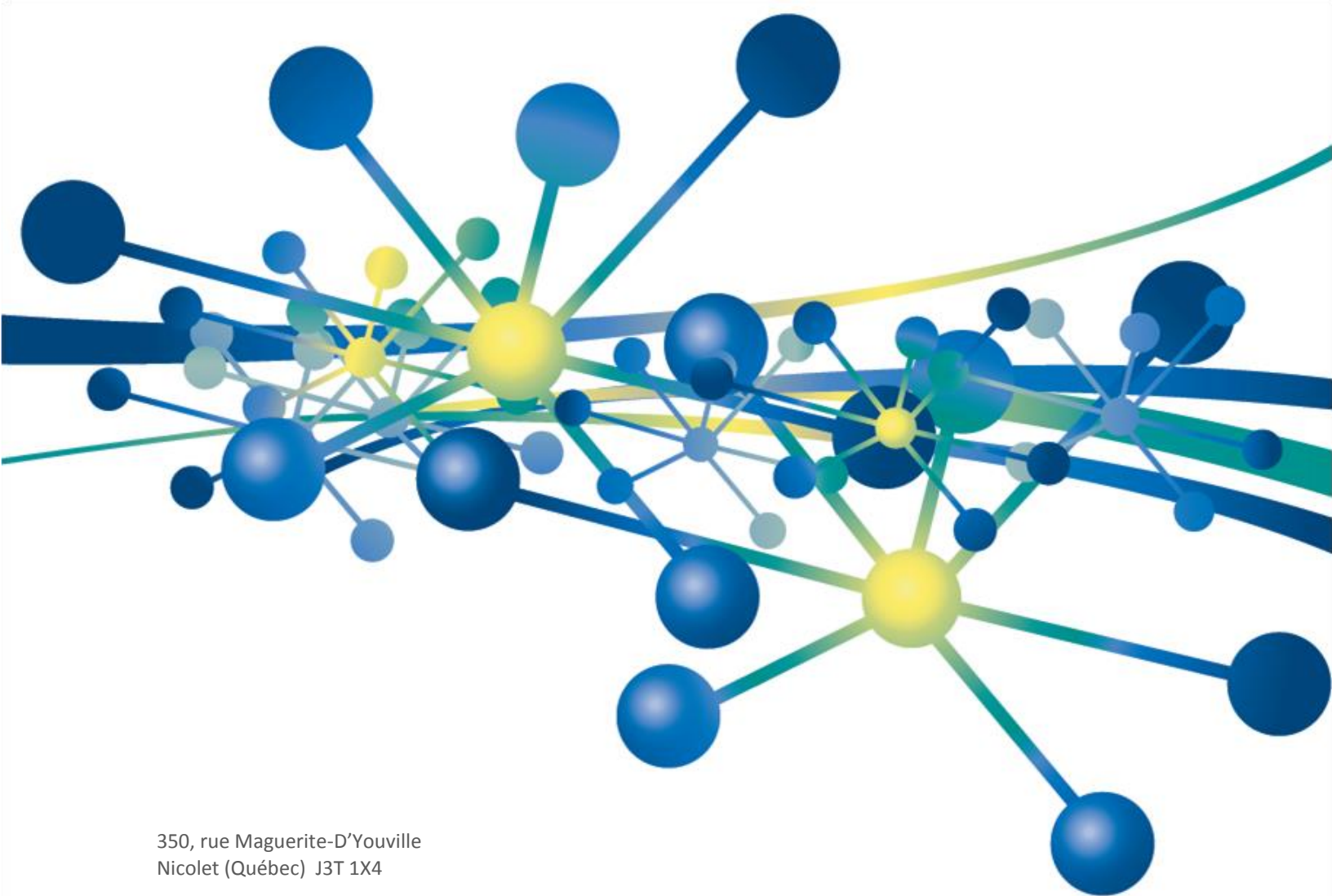
Peu importe votre grade, votre organisation ou la région du Québec où vous travaillez, si ce sujet vous interpelle et que vous désirez partager votre point de vue, les chercheuses aimeraient s'entretenir avec vous environ 1 h, au moment qui vous convient le mieux. Soyez assuré (e) que nous garantissons la confidentialité de vos propos lors de cet entretien.

Il est à noter qu'une participation à cette étude doit se faire sur une base volontaire, à titre personnel.

Pour contacter notre équipe

Si vous avez besoin de plus d'information ou si vous désirez manifester votre intérêt pour un entretien, veuillez en faire part à l'adresse suivante: camille.faubert@enpq.qc.ca ou cliquer [sur ce lien](#) ↗.

Pratiques policières
Observatoire de
la relève policière
Partenariat
Recherche
Diffusion
Conseils



350, rue Maguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

crds@enpq.qc.ca

www.npq.qc.ca



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Désengagement policier (Depolicing): Ce terme fait référence au phénomène par lequel un policier, peu importe son grade et sa fonction, vit une perte de motivation au travail qui le mène à réduire son implication dans les tâches qui sont attendues de lui. Ce phénomène découle généralement du contexte social dans lequel les policiers travaillent.

Chercheure responsable du projet de recherche :

- **Camille Faubert**, Ph. D, Chercheure à l'École nationale de police du Québec

Membres de l'équipe de recherche :

- **Marie-Michèle Girard**, Analyste-conseil à l'École nationale de police du Québec
- **Sonia Ouimet**, Auxiliaire de recherche à l'École nationale de police du Québec
- **Léa Turpin**, Stagiaire de recherche à l'École nationale de police du Québec

Sous la supervision de:

- **Marc Desaulniers**, Directeur de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie à l'École nationale de police du Québec

Préambule

Votre participation à cette recherche, qui vise à connaître l'ampleur réelle et à cibler les circonstances qui sont plus propices au phénomène de désengagement policier (depolicing/underpolicing) au Québec serait grandement appréciée. Avant d'accepter de participer à ce projet et de soumettre votre consentement, veuillez prendre le temps de lire les informations qui suivent. Celles-ci vous aideront à comprendre ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet. Vous pouvez même prendre connaissance de la description du projet ci-dessous et revenir répondre au questionnaire plus tard, si vous le souhaitez. Le questionnaire sera accessible en ligne jusqu'à ce que l'échantillon total de l'étude soit constitué.

Au besoin, nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la chercheure responsable de ce projet ou à un membre de son équipe de recherche. Sentez-vous libre de leur demander de vous expliquer toutes les informations nécessaires ou de préciser toutes indications qui ne vous apparaissent pas claires. Prenez tout le temps dont vous avez besoin avant de prendre votre décision. Les coordonnées de l'équipe de recherche se trouvent à la fin du formulaire.

Objectifs et résumé du projet de recherche

Dans une volonté de documenter si le désengagement policier existe au Québec, une première phase d'étude sur le sujet a été menée par l'École nationale de police du Québec (ENPQ) en 2021. Nous avons observé, grâce à des entrevues auprès de 21 policiers québécois, que ce phénomène est bien présent au Québec. Nous cherchons maintenant à poursuivre notre étude du phénomène dans le but de comprendre son ampleur et les mécanismes sociaux qui le sous-tendent grâce à une étude quantitative de plus grande envergure réalisée auprès d'au moins 2000 policiers. Nous croyons que les résultats de cette recherche permettront de guider le développement de solutions et d'améliorer le bien-être professionnel des policiers ainsi que les relations entre la police et la communauté.

Nature et durée de votre participation

Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre, sur votre temps personnel, à un questionnaire en ligne d'une durée d'environ 30 minutes. Vous n'aurez pas à y inscrire votre nom ni vos coordonnées, de sorte que nous garantissons votre anonymat. Comme ce formulaire de consentement est inclus au questionnaire en ligne, vous n'avez pas à y inscrire votre nom non plus.

Le questionnaire vise principalement à recueillir votre opinion et votre point de vue sur le désengagement policier. Il n'y a donc pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions. Les questions sont orientées autour des différents éléments mentionnés lors des entrevues de la phase précédente de recherche. Concrètement, ce questionnaire est composé d'échelles de mesure du désengagement policier et des effets ressentis des critiques du public,

des risques et dangers du métier de policier, du support organisationnel, des tensions raciales et de la couverture médiatique des incidents policiers, tous des éléments identifiés également par d'autres chercheurs sur le sujet.

Le questionnaire que vous remplirez devra refléter votre point de vue personnel et se dérouler en dehors de vos heures de travail. Aucune heure consacrée à ce projet de recherche ne pourra être facturée à votre organisation.

Risques et inconvénients

Il n'y a pas de risque particulier à participer à ce projet. Le temps consacré au projet, soit environ 30 minutes, demeure le seul inconvénient. Nous garantissons que votre contribution à ce projet demeurera volontaire en tout temps. Néanmoins, nous tenons à mentionner que si certaines questions vous mettent mal à l'aise, vous pouvez simplement décider de ne pas y répondre ou même de mettre fin au questionnaire sans justification. Cependant, une fois que vous aurez soumis vos réponses, comme celles-ci seront anonymes, vous ne pourrez pas vous retirer de l'étude puisque nous ne saurons pas quelles données de la base de données constituent l'information que vous avez soumise.

Tel que mentionné précédemment, vous aurez toujours la possibilité de mettre fin au questionnaire à tout moment ou de refuser de répondre à certaines questions, et passer à la suivante, sans justification. Nous garantissons également que les données collectées seront anonymes. Nous ne vous demanderons en aucune circonstance de fournir vos coordonnées. Dans l'éventualité où le cumul d'information sociodémographiques permettrait de vous identifier, nous garantissons de garder cette information confidentielle. Puis, nous préserverons aussi l'anonymat de l'organisation policière pour laquelle vous travaillez.

La nature de certaines questions pourrait vous amener à dévoiler des informations personnelles. Comme mentionné précédemment, si jamais le croisement entre plusieurs caractéristiques permettrait de vous identifier, nous nous engageons à garder cette information confidentielle et à ne jamais la publier. Ceci dit, comme nous ne vous demandons pas d'indiquer l'organisation policière pour laquelle vous travaillez, nous évaluons ce risque comme étant très faible. Si toutefois vos inquiétudes demeurent, vous êtes toujours libre de ne pas répondre aux questions qui, selon vous, révéleraient trop de vos informations personnelles.

Également, vous pourriez vous sentir mal à l'aise de partager certaines opinions de peur qu'elles soient en décalage avec celles de vos supérieurs hiérarchiques ou de vos collègues. Concrètement, comme les données récoltées seront complètement anonymes et que vous n'aurez pas à inscrire vos coordonnées dans le questionnaire, il n'y a pas de risque d'identification. Si, malgré tout cela, votre participation au projet vous procure des sentiments désagréables, n'hésitez pas à en parler avec un membre de l'équipe de recherche qui, au besoin, pourra vous guider vers une ressource en mesure de vous aider. Quelques-unes de ces ressources sont présentées ci-dessous :

La Vigile Québec : 1-888-315-0007. 1-581-742-7001 <https://lavigile.qc.ca/>

La Vigile est une ressource d'aide aux professionnels qui portent l'uniforme, notamment les policiers, en offrant une ligne d'écoute 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Tel-Aide Ligne sans frais : 1-877-2433 www.telaide.qc.ca

Tel-Aide offre une ligne d'écoute qui porte une oreille attentive à ceux qui vivent du stress au travail.

PSP NET: 1-833-317-7233. pspnet@uregina.ca

PSP NET offre du soutien psychologique en ligne aux intervenants de la sécurité publique sous forme de formation, de cours et d'assistance de psychothérapeutes. Vous pouvez également contacter le programme d'aide aux employés de votre organisation policière si vous souhaitez obtenir du soutien en lien avec l'enjeu de désengagement policier.

(POUR LES POLICIERS DU SPVM SEULEMENT) 280-bleu: La ligne d'entraide des policiers, 8h à 20h, 7 jours sur 7 280-2538. <https://www.fppm.qc.ca/280-bleu>

280-bleu est une ligne téléphonique d'aide aux policiers où les policiers peuvent discuter avec des collègues de différentes problématiques auxquelles ils font face dans leurs vies professionnelles ou personnelles en toute confidentialité. Après avoir reçu une demande, le policier-ressource de garde rappelle le demandeur dans les 20 minutes.

Vous pouvez également contacter le programme d'aide aux employés de votre organisation policière si vous souhaitez obtenir du soutien en lien avec l'enjeu du désengagement policier.

Avantages ou bénéfices

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de partager anonymement votre point de vue sur le désengagement policier au Québec. La mise en commun des perceptions d'un échantillon représentatif de 2000 policiers pourra contribuer à orienter les approches pour y faire face et pour améliorer l'exercice du métier. Votre participation contribuera grandement à l'avancement des connaissances au sujet des réalités du travail policier contemporain au Québec. Plusieurs instances québécoises pourront s'inspirer des résultats pour adapter leurs façons de faire.

Compensation ou incitatif

Aucune compensation ou incitatif ne vous sera remis.

Confidentialité

Les données recueillies dans le cadre de cette étude sont complètement anonymes et ne serviront en aucun cas à vous identifier. Les données seront conservées en format électronique, en tout temps, sur des plateformes hébergées sur les serveurs de l'ENPQ, sécurisées par un mot de passe auquel seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès.

La base de données anonymes pourra être utilisée pour des recherches ultérieures portant sur le désengagement des policiers. Ces projets de recherche seront évalués et approuvés par le Comité d'éthique de la recherche de l'UQTR avant leur réalisation. Vos données de recherche (réponses anonymisées au questionnaire) seront conservées aussi longtemps qu'elles peuvent avoir une utilité pour l'avancement des connaissances scientifiques; nous estimons cette période à environ 7 années. Lorsqu'elles n'auront plus d'utilité, elles seront détruites.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans justification.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Camille Faubert par téléphone (819) 293-8631, poste 6284 ou par courriel à l'adresse : camille.faubert@enpq.qc.ca

Surveillance des aspects éthiques de la recherche

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche – Psychologie et psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro CERPPE-21-03-07.04 a été émis le 20 janvier 2022.

Renseignements supplémentaires

Pour toute plainte en lien avec ce projet, veuillez vous adresser à M. Marc Desaulniers, directeur, Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie, au numéro de téléphone suivant : (819) 293-8631 poste 6338, ou à l'adresse courriel suivante : mdesaulniers@enpq.qc.ca.

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, vous devez communiquer avec la secrétaire du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, par téléphone (819) 376-5011, poste 2129 ou par courrier électronique CEREH@uqtr.ca.

1. CONSENTEMENT:

Je confirme avoir lu et compris la description du projet « Étude des facteurs associés au désengagement des policiers: La situation québécoise ». J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice. Je comprends aussi que je participe à ce projet en mon nom personnel et que ma réponse au questionnaire en ligne aura lieu en dehors de mes heures de travail

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche.

☐ Oui ☐ Non



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

2. Avez-vous complété le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École nationale de police du Québec (ou préalablement de l'Institut de police du Québec)?

☐ Oui

☐ Non

3. S.V.P fournissez l'information demandée ci-dessous

Votre mois et année de graduation de l'École nationale de police du Québec (ou de l'Institut de police du Québec)

Votre numéro de cohorte/promotion

4. Dans quelle institution avez-vous suivi la formation policière initiale?



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

5. À quel genre vous identifiez-vous?

☐ Homme ☐ Femme ☐ Non binaire et/ou autre genre ☐ Je préfère ne pas répondre

6. Vous identifiez-vous comme faisant partie:

	Oui	Non	Je préfère ne pas répondre
Des peuples des Premières Nations ou Inuits du Canada?	☐	☐	☐
Des minorités visibles au Canada?	☐	☐	☐
D'une des communautés ethniques ou culturelles?	☐	☐	☐

7. Veuillez identifier votre groupe d'âge

☐ Moins de 20 ans
☐ 20-25 ans
☐ 26-30 ans
☐ 31-35 ans
☐ 36-40 ans
☐ 41-45 ans
☐ 46-50 ans
☐ 51-55 ans
☐ 56-60 ans
☐ 61 ans et plus
☐ Je préfère ne pas répondre

8. Actuellement, occupez-vous un emploi comme policier assermenté dans une organisation policière reconnue au Québec?

☐ Oui ☐ Non



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

9. Vous occupez actuellement un poste de :

- ☐ Policier temporaire ☐ Policier permanent ☐ Je préfère ne pas répondre ☐ Autre

10. Indiquez votre nombre d'années d'expérience comme policier

Veuillez indiquer seulement le nombre dans le format demandé. Par exemple, 5 ans d'expérience doit être entré 05,0.

11. Veuillez indiquer votre grade

- ☐ Agent.e ☐ Sergent.e/Superviseur.e ☐ Lieutenant.e ☐ Capitaine/Commandant.e ☐ Inspecteur/trice et plus ☐ Je préfère ne pas répondre
☐ Autre

12. Veuillez indiquer votre fonction

- ☐ Gendarmerie
☐ Enquêtes
☐ Services spécialisés
☐ Gestion
☐ Je préfère ne pas répondre
☐ Autre

13. Veuillez indiquer le nombre d'années d'expérience dans votre fonction **actuelle**:

Veuillez indiquer seulement le nombre dans le format demandé. Par exemple, 5 ans d'expérience doit être entré 05,0

14. Veuillez indiquer le type de corps de police pour lequel vous travaillez

Pour information sur les niveaux de service des corps de police municipaux, consultez cette page <https://www.enpq.qc.ca/en/futur-policier/recrutement/corps-de-police-quebecois>

- ☐ Niveau de service 1
☐ Niveau de service 2
☐ Niveau de service 3
☐ Niveau de service 4-5-6
☐ Corps de police autochtone
☐ Corps de police spécialisé (GRC au Québec, UPAC, Organisme policier du Canadien National, Organisme policier du Canadien Pacifique, Service de police de VIA Rail)
☐ Je préfère ne pas répondre
☐ Autre

15. De façon générale, comment qualifiez-vous votre environnement de travail?

- ☐ Majoritairement urbain
☐ Majoritairement rural

- ☐ Mixte (urbain et rural)
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas
- ☐ Autre

16. De façon générale, considérez-vous que la population avec laquelle vous êtes en contact dans le cadre de votre travail est majoritairement multiethnique?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

17. Dans une journée de travail typique, à combien estimez-vous le nombre d'interventions policières dans lesquelles vous êtes impliqué.e?

- ☐ Pas applicable



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

18. Par rapport aux énoncés suivants, sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, à quel niveau évaluez-vous :

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: S.V.P., répondez à ces questions selon les décisions que vous prenez pour votre organisation et les tâches que vous avez à réaliser.

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Votre volonté de faire un travail proactif	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre volonté d'intervenir de manière proactive ou d'initier des interventions à diverses activités criminelles dans la communauté	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre volonté d'agir sur les délits mineurs, comme l'ivresse sur la voie publique et troubler la paix	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre volonté d'agir sur les questions non criminelles, comme la prise en charge des sans-abris.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre volonté d'intervenir auprès des personnes présentant des états mentaux perturbés.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre motivation au travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Votre volonté de collaborer régulièrement avec les membres de la communauté dans le cadre de vos fonctions quotidiennes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vos appréhensions de l'usage de la force même si elle est nécessaire	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19. Sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, dans quelle mesure évaluez-vous les énoncés suivants, en général, chez vos collègues de travail, vos équipes de travail ou les policiers de votre entourage:

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Leur volonté de faire un travail proactif	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur volonté d'intervenir de manière proactive ou d'initier des interventions à diverses activités criminelles dans la communauté	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur volonté d'agir sur les délits mineurs, comme l'ivresse sur la voie publique et troubler la paix	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur volonté d'agir sur les questions non criminelles, comme la prise en charge des sans-abris.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur volonté d'intervenir auprès des personnes présentant des états mentaux perturbés.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur motivation au travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leur volonté de collaborer régulièrement avec les membres de la communauté dans le cadre de leurs fonctions quotidiennes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leurs appréhensions de l'usage de la force même si elle est nécessaire	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

20. À quel point êtes-vous en accord avec les énoncés suivant :

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Mon travail de policier est moins agréable que je le voudrais ou que je l'attendais	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Si c'était à refaire aujourd'hui, je choisirais encore d'exercer une carrière policière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Si c'était à refaire aujourd'hui, je choisirais la même organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21. Sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, dans quelle mesure évaluez-vous :

	Fortement improbable	Improbable	Neutre	Probable	Fortement probable	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Les probabilités de prendre une retraite anticipée ou d'abandonner la carrière policière en raison des conditions actuelles d'exercice du métier de policier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les probabilités que vos collègues de travail partent à la retraite de façon anticipée ou abandonnent la carrière policière en raison des conditions actuelles d'exercice du métier de policier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les probabilités que vous changiez d'organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les probabilités que vous changiez de fonction à l'intérieur de l'organisation en raison des conditions actuelles pour exercer une fonction moins exposée au public	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

22. En utilisant l'échelle ci-dessous, veuillez indiquer pour chacun des énoncés suivants dans quelle mesure ils correspondent actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous exercez le métier de policier :

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Parce que mon travail est ma vie et que je ne veux pas échouer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que ma réputation en dépend	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je fais ce travail pour aider les gens	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai choisi ce travail pour l'impact social	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pour les moments de plaisir que ce travail m'apporte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que je dois être le meilleur dans mon travail, je dois être un "gagnant"	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je fais ce travail pour le sentiment de confrérie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que les conditions de travail sont avantageuses	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que cet emploi répond à mes projets de carrière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je fais ce travail pour le salaire	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce qu'il me permet de gagner beaucoup d'argent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que j'aime beaucoup ce travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai choisi ce travail parce qu'il me permet d'atteindre mes objectifs de vie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que j'ai du plaisir à faire mon travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que ce travail me permet d'avoir un certain niveau de vie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Parce que ce travail correspond à mes valeurs personnelles	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

23. 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, pour éviter certaines répercussions sur vous-même ou sur votre vie personnelle?

- ☐ Jamais
- ☐ 1 ou 2 fois
- ☐ 3 à 5 fois
- ☐ 6 à 10 fois
- ☐ Plus de 10 fois
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Pour ceux ayant indiqué qu'il leur arrive de ne pas intervenir: Pouvez-vous décrire les circonstances d'une intervention qui vous poussent à ne pas intervenir alors que vos fonctions le requièrent?

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

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

- ☐ Jamais
- ☐ 1 ou 2 fois
- ☐ 3 à 5 fois
- ☐ 6 à 10 fois
- ☐ Plus de 10 fois
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Pour ceux ayant indiqué qu'il leur arrive de ne pas intervenir: Pouvez-vous décrire les circonstances d'une intervention qui vous poussent à ne pas intervenir alors que vos fonctions le requièrent?

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Mise en situation 1

Nous avons formulé 4 mises en situation fictives. Veuillez imaginer que vous vivez une telle situation dans votre travail et répondre aux questions en fonction des comportements que vous seriez les plus portés à poser dans de telles circonstances

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Pour répondre aux questions qui découlent de cette mise en situation, nous aimerions que vous choisissiez les réponses qui représentent le mieux ce que vous feriez si vous étiez patrouilleur dans le contexte actuel.

En fin de soirée, vous patrouillez en voiture autour d'un parc du quartier et constatez un individu agité, qui semble instable et intoxiqué. Plusieurs personnes sont présentes autour, intriguées par l'individu qui ne montre aucun signe d'agressivité physique, mais qui est bruyant. Il crie des insultes aux gens. Votre auto-patrouille a été aperçue par les témoins de l'incident aux alentours du parc.

Aucun autre facteur environnemental ne semblerait pouvoir aggraver la situation. Par exemple, le parc ne se situe pas dans un quartier fortement criminalisé et les individus présents ne sont pas connus des policiers.

25. En vous référant à la mise en situation plus haut, sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous hésitez à intervenir dans une telle situation?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Probables
- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

26. Toujours en vous référant à la mise en situation, laquelle des options ci-dessous reflète le mieux le comportement que vous adopteriez?

- ☐ Vous longez le parc en voiture. Comme l'individu n'est ni agressif, ni violent, ni menaçant, vous continuez votre route et revenez voir 10 minutes plus tard si la situation a évolué
- ☐ Vous stationnez votre voiture le long du parc, en retrait, et observez la situation pour vous assurer que celle-ci ne s'aggrave pas
- ☐ Vous stationnez votre voiture et allez au contact de l'individu ou vous allez investiguer
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu.

0 / 2000

27. Sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous hésitez à intervenir dans une telle situation si l'individu impliqué appartient à une minorité ethnique?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Propables

- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000

28. Sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous hésitez à intervenir dans une telle situation si l'individu impliqué est connu négativement des policiers et vous avez souvent à faire à lui dans le secteur?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Probables
- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Mise en situation 2

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Pour répondre aux questions qui découlent de cette mise en situation, nous aimerions que vous choisissiez les réponses qui représentent le mieux ce que vous feriez si vous étiez patrouilleur dans le contexte actuel.

Vous êtes en service et vous recevez un appel en matinée afin de vous rendre dans une résidence privée pour une chicane de famille, possiblement un incident de violence conjugale. C'est la 2e fois en deux semaines que vous recevez un appel de la sorte à cette même adresse. Les seules informations dont vous disposez pour l'instant sont celles que vous a données la centrale d'appels d'urgence. Vous êtes dans le véhicule de patrouille le plus près de l'incident.

29. En vous référant à la mise en situation plus haut, sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous votre probabilité d'utiliser la conduite d'urgence à haute vitesse pour vous rendre sur les lieux?

- ☐ Fortement improbable
- ☐ Improbable
- ☐ Neutre
- ☐ Probable
- ☐ Fortement probable
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000

30. Sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, à quel niveau évaluez-vous la probabilité que vous laissiez volontairement vos collègues arriver en premier sur les lieux?

- ☐ Très faible
- ☐ Faible
- ☐ Neutre
- ☐ Élevée
- ☐ Très élevée
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Mise en situation 3

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Pour répondre aux questions qui découlent de cette mise en situation, nous aimerions que vous choisissiez les réponses qui représentent le mieux ce que vous feriez si vous étiez patrouilleur dans le contexte actuel.

Vous êtes arrêtés à un coin de rue achalandé de votre secteur et observez s'il y a des infractions au code de la sécurité routière. Vous apercevez, dans un véhicule immobilisé à proximité, quatre individus dont l'un d'entre eux fait l'objet d'un mandat d'arrestation pour vente de cannabis illégal. Cet individu est connu des policiers pour sa longue feuille de route en matière criminelle dans le secteur, mais le système de justice ne semble pas lui imposer de conséquences pour ses activités criminelles. Vous soupçonnez qu'il soit membre d'un groupe de jeunes criminalisés. De plus, vous le savez qu'il a tendance à déposer systématiquement des plaintes contre policiers en déontologie.

31. En vous référant à la mise en situation plus haut, sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous alliez procéder à l'arrestation de cet individu dans ce contexte?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Probables
- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000

32. Sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous alliez procéder à l'arrestation si l'individu impliqué appartient à une minorité ethnique?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Probables
- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Mise en situation 4

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Pour répondre aux questions qui découlent de cette mise en situation, nous aimerions que vous choisissiez les réponses qui représentent le mieux ce que vous feriez si vous étiez patrouilleur dans le contexte actuel.

Vous êtes en service et vous recevez un appel afin de vous rendre dans un immeuble résidentiel d'un quartier « chaud », connu des policiers, pour une plainte de bruit excessif. C'est le troisième appel de la sorte dans la même soirée. Vos collègues du prochain quart de travail commencent dans 45 minutes et vous savez que les résidents de l'immeuble à logement sont connus pour le trafic de stupéfiants et sont généralement hostiles face à la police.

33. En vous référant à la mise en situation plus haut, sur une échelle de **fortement improbable** à **fortement probable**, à quel niveau évaluez-vous les chances que vous hésitez à intervenir dans une telle situation?

- ☐ Fortement improbables
- ☐ Improbables
- ☐ Neutres
- ☐ Probables
- ☐ Fortement probables
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000

34. Laquelle des options ci-dessous reflète le mieux l'intervention que vous feriez:

- ☐ Vous laissez vos collègues répondre à l'appel
- ☐ Vous vous rendez sur place et vous faites une vérification partielle de l'extérieur, en restant dans l'auto-patrouille
- ☐ Vous intervenez directement auprès des locataires du logement en question
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

35. Sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, à quel niveau évaluez-vous:

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre
La méfiance du public envers la police	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le manque de respect envers la police de la part des suspects lors d'interactions avec eux	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La haine de la police	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La fréquence des allégations de mauvais comportements faites par des civils à l'égard de la police, comme le manque de respect, la discrimination ou la brutalité	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le non-respect des ordres de la police par les civils	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La confiance du public face aux policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La satisfaction du public en ce qui concerne l'efficacité des policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La perception du public concernant la légitimité des policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La tendance du public à percevoir les règles et les procédures policières comme étant équitables pour tous	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La fréquence des attaques physiques de suspects contre la police	☐	☐	☐	☐	☐	☐

36. Sur une échelle de **fortement en désaccord** à **fortement en accord**, à quel niveau vous situez-vous par rapport aux énoncés suivant :

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Le public ne comprend pas ce que signifie être policier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lors d'incidents médiatisés impliquant des policiers, l'organisation policière impliquée est prête à soutenir publiquement ses policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai confiance dans l'autorité qui m'est conférée en tant que policier.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai confiance dans le fait que j'ai suffisamment d'autorité pour bien faire mon travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je pense que mon travail a un impact positif sur les membres de ma communauté	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'apprécie travailler avec mes collègues dans mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens soutenu.e par mes collègues dans mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens un sentiment de loyauté envers mes collègues de mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
J'ai confiance en mes collègues de mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les citoyens sont devenus moins collaborants avec la police	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les citoyens sont devenus plus enclins à résister aux policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les citoyens sont devenus plus enclins à agresser les policiers	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il est devenu plus courant pour les policiers d'être agressés dans l'exercice de leurs fonctions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il est devenu plus dangereux d'être policier.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation se soucie peu de moi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation se préoccupe de mon bien-être	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation se sent concernée par ma satisfaction au travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation est prête à déployer des stratégies pour m'aider à performer au meilleur de mes capacités professionnelles	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Même si je faisais le meilleur travail possible, l'organisation ne le remarquerait pas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation accorde de l'importance à mes opinions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation considère mes objectifs et valeurs	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation met de l'aide à ma disposition quand j'ai un problème	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation est fière de mes accomplissements	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mon organisation est consciente des réalités du terrain	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

37. Sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, au-delà de la vigilance habituelle pour bien réaliser votre travail, dans quelle mesure redoutez-vous ou craignez-vous:

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Nous aimerions, S.V.P., que vous répondiez à cette question comme si vous étiez patrouilleur dans le contexte social actuel.

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
D'être blessé.e par une personne sans arme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une résistance physique importante lors d'une arrestation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D'être blessé.e par une personne armée	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D'être agressé.e verbalement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D'être faussement accusé.e de mauvaise conduite	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

38. Sur une échelle de **fortement en désaccord** à **fortement en accord**, à quel niveau évaluez-vous les énoncés suivants :

En répondant à cette question, pensez à l'organisation pour laquelle vous travaillez actuellement

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Les politiques de gestion de mon organisation fournissent des normes qui assurent que les décisions sont prises de manière cohérente	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les politiques de mon organisation sont conçues pour permettre aux employés d'avoir leur mot à dire dans les décisions (par exemple, les changements d'affectation, la discipline)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le système d'évaluation des performances de mon organisation est équitable, pris au sérieux et bien utilisé	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le processus d'enquêtes internes de mon organisation déclenché par le dépôt de plaintes de citoyens est équitable	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je comprends clairement quel type de comportement peut entraîner des mesures disciplinaires au sein de mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai confiance dans le processus d'enquêtes disciplinaires de sorte que je sais que si je respecte les directives, je ne subirai pas de préjudice ou de conséquences	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Au sein de mon organisation, il faut connaître les bonnes personnes pour obtenir une bonne affectation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Si vous travaillez dur, vous pouvez progresser dans cette organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
On peut faire confiance à mon organisation pour faire ce qui est bon pour la communauté	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je fais confiance à l'orientation que le personnel de commandement de mon service donne à notre organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai confiance dans les compétences de la haute direction de mon organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction traite les employés de la même manière, quel que soit leur genre	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction traite les employés de la même manière, quelle que soit leur origine ethnique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction tient compte des points de vue des employés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction traite les employés avec gentillesse et considération	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction explique clairement les raisons de ses décisions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Le personnel de direction explique clairement les raisons pour lesquelles l'organisation effectue des changements de politique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
En général, le personnel de direction traite les employés avec respect	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis convaincu.e que le personnel de direction prend des décisions dans l'intérêt de l'organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction est indépendant de la sphère politique dans sa prise de décisions	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Le personnel de direction est influencé par la pression médiatique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

39. Par rapport aux énoncés suivant, veuillez indiquer votre réponse à la case appropriée:

	Oui	Non	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Avez-vous déjà été poursuivi.e en lien avec vos activités professionnelles?	☐	☐	☐	☐
Je connais personnellement un policier qui a été poursuivi pour une affaire liée à son travail	☐	☐	☐	☐

40. Quel est votre niveau d'accord avec l'énoncé suivant sur une échelle de **fortement en désaccord** à **fortement en accord** :

Lorsque j'interviens auprès d'un citoyen, une des choses qui me vient à l'esprit est la possibilité d'être poursuivi.e en justice

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Nous aimerions, S.V.P., que vous répondiez à cette question comme si vous étiez patrouilleur dans le contexte social actuel.

- ☐ Fortement en désaccord
- ☐ En désaccord
- ☐ Ni en accord ni en désaccord
- ☐ En accord
- ☐ Fortement en accord
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas

41. De façon générale, dans le cadre de vos fonctions, de **très faiblement** à **très fortement**, à quel niveau redoutez-vous :

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Une réprimande informelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Un blâme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une rencontre avec votre superviseur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une suspension	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une enquête interne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une enquête en déontologie policière	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une enquête du BEI	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une poursuite civile	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Une poursuite criminelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

42. Sur une échelle de **très faible** à **très élevé**, à quel point craignez-vous de recevoir des critiques ou des plaintes de votre travail en lien avec les caractéristiques personnelles de citoyens suivantes :

	Très faible	Faible	Neutre	Élevé	Très élevé	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Genre	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ethnicité	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Âge	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Santé mentale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Religion	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Orientation sexuelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Handicap physique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Niveau socioéconomique / Classe sociale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Allégeance politique / Affiliation à un groupe idéologique	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Autres (veuillez préciser)

0 / 2000

43. Sur une échelle de **fortement en désaccord** à **fortement en accord**, à quel niveau vous situez-vous par rapport aux énoncés suivants :

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
Dans le cadre de mon travail, je ressens une forte pression d'être observé.e, et je suis affecté.e par le fait que mes gestes et mes actions sont sans cesse scrutés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque des événements policiers négatifs sont largement médiatisés, je doute parfois de la manière dont je fais mon travail et cela affecte négativement mon niveau de confiance	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La façon dont les médias présentent les forces policières me fait vivre des émotions négatives comme de la colère et de l'irritation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La médiatisation des actions policières me fait sentir stigmatisé.e et jugé.e.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La médiatisation des événements policiers a un impact négatif sur ma santé. Je me sens stressé.e, anxieux/anxieuse et plus fragile	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
À la suite d'événements policiers négatifs, j'ai tendance à m'isoler et être seul.e afin d'éviter d'avoir à entendre de mauvais commentaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Fortement en accord	Je préfère ne pas répondre	Ne s'applique pas
En général, je sens souvent des tensions raciales dans la communauté où je travaille	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je sens souvent des tensions raciales lorsque je suis en service	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je pense que le racisme est un problème sérieux dans la communauté où je travaille	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je pense que le racisme est un problème sérieux au Québec	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
La publicité négative des médias entourant le travail policier affecte votre travail personnellement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

44.

Sur une échelle de **très faible** à **très élevée**, alors que vous travaillez, à quel niveau se situe votre préoccupation quant au fait que vos actions soient enregistrées/filmées par un citoyen?

POUR LES GESTIONNAIRES ET CADRES: Nous aimerions, S.V.P., que vous répondiez à cette question comme si vous étiez patrouilleur dans le contexte social actuel.

- ☐ Très faible
- ☐ Faible
- ☐ Neutre
- ☐ Élevé
- ☐ Très élevé
- ☐ Je préfère ne pas répondre
- ☐ Ne s'applique pas



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

45. Parmi les éléments mentionnés ci-dessous, choisissez les **5 causes principales** du désengagement policier au Québec.

☐ Craintes de répercussions professionnelles et/ou judiciaires (enquêtes en Déontologie policière, enquêtes du BEI, poursuites criminelles)	☐ Lois ou pratiques policières/judiciaires en place qui donnent l'impression que les contrevenants et criminels s'en sortent sans conséquence
☐ Craintes de se faire traiter de racistes ou d'allégations de profilage racial	☐ Lois ou pratiques policières/judiciaires en place qui sont mal comprises ou floues (ex: interpellations)
☐ Crainte d'être filmé et/ou médiatisé	☐ Manque de ressources policières et compressions temporelles
☐ Craintes de répercussions du travail sur la vie personnelle	☐ Manque de soutien organisationnel
☐ Craintes de conflits ou de confrontations avec le public	☐ Sensationnalisme médiatique et perception d'une campagne de salissage des médias contre la police
☐ Sentiment d'injustice dans l'exercice des fonctions policières	☐ Bureaucratisme du travail policier (c-à-d., la paperasse qui a tendance à augmenter)
☐ Influence d'événements qui ont lieu ailleurs dans le monde, comme aux États-Unis ou dans le reste du Canada	☐ Le militantisme à l'égard des demandes de dé financement de la police
☐ Doutes, remises en question constantes, manque de confiance dans le travail	☐ L'expérience personnelle traumatisante d'une enquête en déontologie, une enquête du BEI ou une enquête criminelle
☐ Manque de mentorat	☐ Pandémie de covid-19
☐ Critiques du public	☐ Problèmes sociaux récurrents et défaillance du système social
☐ L'ambition de gravir les échelons de la hiérarchie policière	☐ Contacts trop étroits entre les gestionnaires policiers et la sphère politique
☐ Le climat de travail malsain et l'ambiance de travail négative	☐ Le désengagement policier n'existe pas au Québec
☐ Autre (précisez)	

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

46. Parmi les cinq énoncés sélectionnés, veuillez indiquer l'ordre d'importance, en considérant 1 comme étant le **plus important**



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

47. Parmi les éléments suivants, choisissez les **3 conséquences principales** du désengagement policier au Québec.

Une fois votre choix de réponses effectué, vous pourrez indiquer l'ordre d'importance à la page suivante.

☐ Escalade du phénomène et contamination des collègues	☐ Baisse de la quantité et de la qualité des interventions policières
☐ Diminution de la proactivité policière	☐ Baisse de la collecte de renseignement et frein aux enquêtes
☐ Diminution de la prévention du crime et des désordres	☐ Perte de confiance en soi des policiers
☐ Perte d'efficacité policière	☐ Effritement de la relation police-citoyen
☐ Cynisme et baisse du moral des troupes	☐ Compromission de la sécurité des policiers
☐ Difficultés de recrutement de policiers et de rétention de personnel	☐ Discrimination (certains groupes sociaux bénéficient de plus de clémence des policiers)
☐ Hausse de la criminalité et des désordres	☐ Conflits de travail
☐ Le désengagement policier n'est pas présent au Québec et n'engendre pas de conséquences	☐ Autre (précisez)

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

48. Parmi les **trois énoncés sélectionnés**, veuillez indiquer l'**ordre d'importance**, en considérant 1 comme étant le **plus important**



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

49. Parmi les éléments suivants, choisissez les **3 solutions** qui vous semblent les plus prometteuses à mettre en place pour contrer ou réduire la tendance au désengagement policier au Québec.

Une fois que vous avez sélectionné vos réponses, vous pouvez indiquer l'ordre d'importance sur la page suivante.

☐ Discussions, conscientisation, sensibilisation des gestionnaires et superviseurs à leurs équipes	☐ Adaptation de la formation policière pour y inclure des approches de sensibilisation, de prévention et de résilience face au désengagement des policiers
☐ Démonstrations publiques du support aux policiers de la part des organisations	☐ Meilleure éducation de la population quant au travail policier ainsi qu'au rôle de la police et à ses pouvoirs et devoirs
☐ Caméras portatives sur policiers	☐ Mise en place de programmes de rapprochements avec la communauté et de collaborations
☐ Augmentation des ressources d'aide pour les citoyens	☐ Responsabilisation plus stricte des médias à l'égard de l'information qu'ils donnent et des messages qu'ils passent
☐ Mise en place de balises plus claires pour encadrer le travail policier dans les organisations	☐ Démonstrations de solidarité et de soutien entre collègues
☐ Conscientisation de la haute direction de l'organisation policière	☐ Le désengagement policier n'existe pas au Québec alors il n'est pas nécessaire de mettre en place des solutions
☐ Autre (précisez)	

Indiquez vos explications, précisions et/ou commentaires dans l'encadré ci-dessous, s'il y a lieu

0 / 2000



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

50. Parmi les **trois énoncés sélectionnés**, veuillez indiquer l'**ordre d'importance**, en considérant 1 comme étant le **plus important**



Étude des facteurs associés au désengagement des policiers:

La situation québécoise

Nous vous remercions de votre intérêt pour notre projet de recherche. Malheureusement, vous ne remplissez pas les conditions de participation, soit parce que vous n'avez pas donné votre consentement à l'étude ou vous avez indiqué ne pas occuper actuellement un emploi comme policier assermenté dans une organisation policière reconnue au Québec.

Si vous avez des questions ou inquiétudes par rapport au projet, n'hésitez pas à contacter Camille Faubert, la chercheuse principale du projet, au camille.faubert@enpq.qc.ca ou au 819-293-8631 #6284.



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
Télec. : (418) 529-3102

Montréal

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