

**La *Loi sur la police* et ses impacts :
perceptions et opinions des agents et sergents
de la Sûreté du Québec**

RAPPORT DE RECHERCHE

Éric Richard
Doctorant en anthropologie, Université Laval
Enseignant en techniques policières et chercheur, Campus Notre-Dame-de-Foy

Mars 2008

Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Cette étude a été réalisée à la demande de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ).



Jacques Painchaud
Vice-Président à la discipline et à la déontologie
Association des policières et policiers provinciaux du Québec
1981, rue Léonard-De Vinci
Sainte-Julie (Québec)
J3E 1Y9

Éric Richard
Enseignant et chercheur
Campus Notre-Dame-de-Foy
5000, rue Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec)
G3A 1B3

© Tous droits réservés. La reproduction de ce document est interdite sans l'autorisation écrite de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec

REMERCIEMENTS

Un projet de recherche ne peut être mené à bien par le seul travail du chercheur. Je tiens donc à exprimer toute ma reconnaissance aux différentes personnes qui, à un moment ou à un autre, ont contribué au bon déroulement de cette recherche. Je tiens d'abord à remercier les trente agents de la Sûreté du Québec qui ont bien voulu consacrer un peu de leur temps à répondre à mes nombreuses questions lors de la première phase de la recherche. Merci pour votre patience, votre disponibilité, votre générosité et votre confiance. Sans vous, ce projet n'aurait jamais pu être réalisé. Je désire également remercier messieurs Yves Simard, Normand Fréchette, Pierre Lemay, Claude Blais et Serge Hatin, qui ont fait preuve de diligence et d'une grande disponibilité (certains pendant leurs vacances !), et qui ont facilité mes rencontres avec plusieurs agents. Je tiens aussi à exprimer toute ma gratitude aux nombreux délégués qui, dans un très court laps de temps, ont permis la distribution des questionnaires afin de réaliser un sondage lors de la deuxième phase de la recherche. Merci pour votre efficacité.

Je remercie chaleureusement monsieur Jacques Painchaud, vice-président à la discipline et à la déontologie à l'APPQ, qui a été l'instigateur de ce projet, monsieur Robert Bronsard, Conseiller en santé/sécurité du travail à l'APPQ, monsieur Jocelyn Boucher, vice-président aux ressources humaines, ainsi que monsieur Laurent Arel, M. Sc. en Sciences politiques et consultant en communication auprès de l'APPQ, pour leurs conseils et leur support.

Un merci particulier à monsieur Guillaume Tremblay du Service de la dotation civile et de la planification de la main-d'œuvre de la Sûreté du Québec pour les statistiques et les renseignements fournis dans des délais très courts.

De sincères remerciements à madame Denise Gamache pour la révision linguistique du rapport. Merci pour vos généreux conseils.

Enfin, je tiens à exprimer ma reconnaissance à l'APPQ et à la Sûreté du Québec, qui m'ont permis de réaliser cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	I
TABLE DES MATIÈRES	II
LISTE DES TABLEAUX.....	IV
1. INTRODUCTION	1
2. CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES	4
2.1 Objectifs	4
2.2 La méthodologie	4
2.3 Techniques de collecte de données	5
2.3.1 L'entretien semi-dirigé	5
2.3.2 Le sondage par questionnaire.....	6
2.4 Population et échantillons de l'étude	8
2.4.1 Population	8
2.4.2 Échantillons.....	9
2.4.2.1 L'échantillon de la première phase.....	9
2.4.2.2 L'échantillon de la deuxième phase	11
2.5 Traitement et analyse des données	14
2.6 Aspects déontologiques	15
3. LES RÉSULTATS	17
3.1 Perceptions et opinions générales de la <i>Loi sur la police</i>	17
3.2 Perceptions et opinions sur l'article 119	21
3.2.1 Résumé sur l'article 119.....	26
3.3 Perceptions et opinions sur l'article 260	27
3.3.1 Résumé sur l'article 260.....	33
3.4 Perceptions et opinions sur l'article 262	34
3.4.1 Résumé de l'article 262.....	39
3.5 Perceptions et opinions sur l'article 286	40
3.5.1 Résumé de l'article 286.....	44

3.6 Les impacts de la Loi sur la police.....	44
3.6.1 Les droits des policiers.....	47
3.6.2 L'équilibre psychologique.....	52
3.6.3 Les relations entre collègues.....	55
3.6.4 Le travail et la qualité des interventions.....	60
3.6.5 La motivation au travail.....	66
3.6.6 L'efficacité des organisations policières.....	70
3.7 Les associations.....	72
3.7.1 Associations selon le sexe des répondants.....	72
3.7.2 Associations selon le grade des répondants.....	75
3.7.3 Associations selon l'âge des répondants.....	77
3.7.4 Résumé sur les associations.....	77
4. CONCLUSION.....	79
ANNEXE 1.....	89
ANNEXE 2.....	93
ANNEXE 3.....	99
RÉFÉRENCES CITÉES.....	102

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.4.1.1	Répartition des agents, sous-officiers (sergents) et officiers selon le secteur d'activité	8
Tableau 2.4.2.1.1	Profil de l'échantillon de la première phase en proportion selon l'âge, l'ancienneté dans la police, l'ancienneté dans la Sûreté du Québec comparé au profil de la population.....	10
Tableau 2.4.2.2.1	Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et le grade comparé au profil de la population	12
Tableau 2.4.2.2.2	Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et la tranche d'âge comparé au profil de la population	12
Tableau 2.4.2.2.3	Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et l'ancienneté dans la police comparé au profil de la population.....	13
Tableau 2.4.2.2.4	Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le grade et le secteur d'activité comparé au profil de la population.....	13
Tableau 2.4.2.2.5	Répartition de l'échantillon de la deuxième phase selon le grade et le district d'affectation	13
Tableau 3.1.1	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.1.....	17
Tableau 3.1.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.2.....	18
Tableau 3.1.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.3 et 7.4	20
Tableau 3.1.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.5.....	20
Tableau 3.2.1	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.6.....	22
Tableau 3.2.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.7.....	22
Tableau 3.2.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.8.....	23
Tableau 3.2.4	Répartition des répondants selon leur degré de connaissance des impacts de l'article 119 de la Loi sur la Police sur leur lien d'emploi avec leur employeur.....	26
Tableau 3.3.1	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.19 et 7.13	28
Tableau 3.3.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.9.....	28
Tableau 3.3.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.12, 7.14, 7.15 et 7.16.....	31
Tableau 3.3.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.10 et 7.17	32
Tableau 3.4.1	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.20.....	35
Tableau 3.4.2	Répartition des répondants selon leur degré de connaissance de leurs droits relativement à l'article 262 de la Loi sur la Police en ce qui concerne leur droit d'être assisté d'un avocat lorsque qu'ils sont rencontrés à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier?	35
Tableau 3.4.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.23.....	36
Tableau 3.4.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.21	37
Tableau 3.4.5	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.22.....	38
Tableau 3.5.1	Répartition des répondants selon leur degré de connaissance des impacts de l'article 286 de la Loi sur la police, leurs droits en ce qui concerne l'obligation du directeur d'un corps de police d'informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier.....	41
Tableau 3.5.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.24 et 7.25	43

Tableau 3.6.1	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur le travail policier	45
Tableau 3.6.1.1	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur les droits des policiers comme travailleurs, sur les droits des policiers comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice et sur les droits des policiers comme citoyens.....	48
Tableau 3.6.1.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.4.....	49
Tableau 3.6.1.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.3 et 9.16	50
Tableau 3.6.1.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.20.....	52
Tableau 3.6.2.1	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.1.....	53
Tableau 3.6.2.2	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur le niveau de stress des policiers et sur la détresse psychologique des policiers	54
Tableau 3.6.2.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.10 et 9.15	55
Tableau 3.6.3.1	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur le niveau de confiance entre les policiers, sur les relations de travail entre collègues, sur l'esprit d'équipe et sur le sentiment d'appartenance	56
Tableau 3.6.3.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.8.....	57
Tableau 3.6.3.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.13.....	59
Tableau 3.6.3.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.14.....	60
Tableau 3.6.4.1	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur la qualité des interventions et sur la rapidité d'intervention.....	61
Tableau 3.6.4.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.6.....	61
Tableau 3.6.4.3	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.9 et 9.17	63
Tableau 3.6.4.4	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.2 et 9.18	64
Tableau 3.6.4.5	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.19.....	65
Tableau 3.6.4.6	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur l'autonomie des policiers	65
Tableau 3.6.4.7	Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.5, 9.12 et 9.14.....	66
Tableau 3.6.5.1	Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur la motivation au travail	67
Tableau 3.6.5.2	Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.7.....	68
Tableau 3.6.6.1	Répartition des répondants le type d'impact de la Loi sur la police sur l'efficacité de la Sûreté du Québec.....	70
Tableau 3.7.1.1	Association entre la question 7.1 et le sexe des répondants	73
Tableau 3.7.1.2	Association entre la question 7.6 et le sexe des répondants	73
Tableau 3.7.1.3	Association entre la question 9.10 et le sexe des répondants	74
Tableau 3.7.1.4	Association entre la question 9.19 et le sexe des répondants	75
Tableau 3.7.2.1	Association entre la question 9.5 et le grade des répondants	76
Tableau 3.7.2.2	Association entre la question 9.6 et le grade des répondants	76
Tableau 3.7.3.1	Association entre la question 7.10 et l'âge des répondants	77

1. INTRODUCTION

Depuis 1968, avec l'adoption d'une première *Loi de police* et la création de la Commission de police du Québec, différents organismes, dispositifs et lois contrôlent l'activité policière. Vingt ans après la première *Loi de police*, le législateur québécois remplace cette structure par divers mécanismes dont le concept de base est celui de la déontologie policière. C'est en effet en septembre 1990 que la Commission de police du Québec est supprimée par l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives*¹. L'un des pivots de la *Loi sur l'organisation policière* est la mise en place d'un *Code de déontologie des policiers du Québec* qui détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public. Deux nouvelles instances, distinctes l'une de l'autre, autonomes et indépendantes, avaient alors été créées pour veiller au respect de ce Code. D'une part, le Commissaire à la déontologie policière reçoit et examine les plaintes des citoyens à l'encontre de la conduite des policiers et, d'autre part, le Comité de déontologie policière statue et décide de leur conduite dérogatoire au Code. Plus récemment, le 16 juin 2000, dans la foulée de la Commission Poitras, le législateur québécois adoptait la *Loi sur la police*, qui venait alors remplacer la *Loi de police* et la *Loi sur l'organisation policière*. Cette nouvelle loi ajoutait de nouvelles normes de comportement et des mesures relatives au respect de l'éthique à celles déjà existantes du *Code de déontologie des policiers du Québec*. Pour des raisons de transparence et d'imputabilité incontestablement valables, tous ces dispositifs font probablement de la profession policière l'un des corps d'emploi les plus surveillés et contrôlés au Québec.

En mars 2006, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec et la Fraternité des policiers et policières de Montréal ont présenté un mémoire au ministre de la Sécurité publique. On y soulignait que certaines dispositions de la *Loi sur la police* étaient devenues des irritants majeurs. Ce mémoire mentionnait, entre autres : 1) l'injustice dont sont victimes

¹ Sur les différents mécanismes de contrôle de l'activité policière, voir l'ouvrage de Jean Carol Boucher, 1992, *Le contrôle de l'activité policière*. Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc.

les policiers par rapport aux autres officiers de justice, les policiers étant automatiquement destitués lorsqu'ils sont trouvés coupables d'un acte criminel pur ; 2) l'obligation de dénonciation sur la base d'une rumeur ou d'un ouï-dire ; 3) le manque de clarté en ce qui concerne le droit à l'avocat lorsqu'un policier est rencontré à titre de témoin ou de plaignant en application des articles 260 et 262 de la *Loi sur la police* ; 4) le fait qu'une simple allégation de commission d'une infraction criminelle puisse donner lieu à une enquête contre un policier sans qu'il y ait eu un examen préliminaire démontrant qu'il ne s'agit pas d'une allégation frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi.

En décembre 2007, le Ministre de la Sécurité publique, M. Jacques Dupuis, présentait le projet de loi 60, *Loi modifiant la Loi sur la police*². Ce projet de loi prévoit différentes modifications à des articles contestés par les associations syndicales et abordés dans cette recherche. Premièrement, le projet de loi supprime l'obligation de dénonciation d'un policier pour le comportement d'un autre policier susceptible de constituer une faute *disciplinaire*, tel que stipulé à l'article 260. Deuxièmement, à l'article 262, le projet de loi prévoit l'ajout de la phrase suivante : « Il [le policier] peut, s'il le souhaite, être assisté par un avocat ». Ainsi, tout policier rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier pourrait être assisté d'un avocat. Troisièmement, l'article 286 de la loi est modifié, laissant à l'appréciation du directeur d'un corps de police, après avoir pris avis du directeur des poursuites criminelles et pénales, de juger si une allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier est frivole, vexatoire, portée de mauvaise foi, sans fondement, ou encore, si elle donne lieu à un abus de procédure.

Que pensent les agents et sergents de la Sûreté du Québec de ces dispositions de la *Loi sur la police* et de leurs impacts ? Depuis la mise en place de la *Loi sur la police*, aucune recherche n'a été effectuée sur les perceptions des policiers provinciaux du Québec (ou ceux d'autres services municipaux) à l'égard de cette loi. Certes, l'enquête par sondage effectuée par Ipsos Descarie auprès des membres de la Fraternité des policiers et policières de Montréal permet de comprendre quelque peu l'opinion des membres de la

² Pour consulter ce projet de loi : <http://www.assnat.qc.ca/fra/38legislature1/Projets-loi/Publics/07-f060.htm>

Fraternité des policiers et policières de Montréal à l'égard de cette loi. On y apprend notamment que ces policiers :

- dans une proportion de 73%, estiment que la *Loi sur la police* a eu un impact négatif ou très négatif sur leur travail ;
- dans une proportion de 66%, jugent que la *Loi sur la police* amène parfois certains policiers à ne pas faire certaines arrestations pour éviter les problèmes ;
- dans une proportion de 66%, vivent dans la crainte qu'un collègue les dénonce pour un geste banal ;
- dans une proportion de 74%, considèrent que le traitement des plaintes est plus favorable aux citoyens qu'aux policiers ;
- dans une proportion de 76%, disent hésiter avant d'agir, ce qui les rend moins efficaces ;
- dans une proportion de 89%, croient que les criminels peuvent se servir indûment des recours en déontologie contre les policiers.

Toutefois, par la nature de sa méthodologie, et bien que cette enquête aborde quelques aspects de la *Loi sur la police*, elle ne permet pas de comprendre en profondeur, dans leurs mots, les perceptions des policiers à l'égard de la *Loi sur la police* et les impacts qui en découlent. Force est de constater que nous connaissons peu de choses sur ce thème émanant de recherches de terrain. Ainsi, une recherche combinant une approche qualitative par le biais d'entrevues semi-dirigées et une approche quantitative sous la forme d'un sondage s'avérerait pertinente pour documenter et approfondir cette problématique.

Le présent rapport, divisé en quatre sections, présente les résultats de cette recherche. Suite à cette introduction, nous présenterons d'abord les considérations méthodologiques, puis, les principaux résultats obtenus en lien avec les objectifs de la recherche. Premièrement seront abordées les perceptions à propos de la *Loi sur la police*. Une attention spécifique est accordée aux articles 119, 260, 262 et 286. Deuxièmement, seront décrits les impacts que la *Loi sur la police* peut avoir sur les droits des policiers, l'équilibre psychologique, les relations entre collègues, le travail et la qualité des interventions, la motivation au travail et l'efficacité des organisations policières. En conclusion, nous discuterons des principaux éléments à retenir de cette recherche.

2. CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

2.1 Objectifs

L'objectif général de la présente recherche est de fournir toute l'information nécessaire et pertinente afin que l'APPQ puisse poursuivre sa réflexion à propos des impacts que la *Loi sur la police* provoque sur le travail des policiers et sur l'efficacité des organisations policières du Québec.

Plus spécifiquement, cette recherche vise les deux objectifs suivants :

1. Identifier les perceptions des policiers membres de l'APPQ à l'égard de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, notamment celles concernant les articles 119, 260, 262 et 286 ;
2. Inventorier les préoccupations des policiers membres de l'APPQ à propos des impacts de ces dispositions sur a) les relations avec leurs collègues de travail ; b) la qualité des interventions et des services rendus aux citoyens ; c) leur motivation au travail ; d) l'efficacité des organisations policières ; et e) les droits des policiers.

2.2 La méthodologie

Pour l'atteinte des objectifs, cette recherche recourt à une méthodologie mixte de types qualitatif et quantitatif. Selon Renée Pinard, Pierre Potvin et Romain Rousseau³, une méthodologie mixte de recherche présente un double intérêt. D'abord, l'approche qualitative permet de mettre l'emphase sur l'expérience subjective des participants et sur les significations accordées au thème à l'étude, en plus de favoriser une compréhension en profondeur de leur vécu, et ce, dans leurs propres mots. L'aspect quantitatif, quant à lui, fournit une mesure des différents éléments jugés pertinents pour l'atteinte des

³ Renée Pinard, Pierre Potvin et Romain Rousseau, 2004, « Le choix d'une approche méthodologique mixte de recherche en éducation », *Recherches qualitatives*, 24 : 58-80.

objectifs de recherche. Il donne une expression chiffrée aux données recueillies et en permet une analyse statistique. Pour sa part, Micheal Quinn Patton⁴ nous encourage à poser les mêmes questions en utilisant le double procédé méthodologique qualitatif et quantitatif. Thierry Karsenti et Lorraine Savoie-Zajc⁵ ajoutent que l'examen de données par un croisement de stratégies provenant d'une instrumentation qualitative et quantitative enrichit la méthodologie et les résultats de recherche. Dans la présente recherche, ce choix méthodologique apparaissait nécessaire pour deux raisons. Tout d'abord, parce qu'aucune étude de terrain ne porte sur la *Loi sur la police*. Il était donc nécessaire de comprendre en profondeur et dans leurs propres mots les perceptions et l'opinion de policiers sur ce thème. Ensuite, parce qu'il semblait pertinent d'associer aux descriptions quantitatives des propos de policiers leur permettant d'expliquer dans leurs mots les résultats obtenus au sondage.

2.3 Techniques de collecte de données

2.3.1 L'entretien semi-dirigé

Selon ses besoins, ses exigences et ses objectifs, la recherche a été effectuée en deux phases complémentaires. La première consistait à rencontrer des agents de la Sûreté du Québec affectés à la surveillance du territoire dans le cadre d'entretiens semi-dirigés. Le but visé par l'utilisation de l'entretien semi-dirigé est de recueillir des discours diversifiés, riches et détaillés en informations afin de comprendre en profondeur ce que représente la *Loi sur la police* pour les agents de la Sûreté du Québec. En effet, en insistant sur le contenu informationnel et le sens des données, et non sur leur représentativité statistique, l'entretien semi-dirigé permet au chercheur de bien saisir le discours, les expériences et le sens que les répondants donnent à l'objet de recherche, et ce, dans un langage qui leur est propre. Ce type d'outil de collecte de données permet

⁴ Micheal Quinn Patton, 1990, *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, Sage Publications.

⁵ Thierry Karsenti et Lorraine Savoie-Zajc, 2000, *Introduction à la recherche en éducation*. Sherbrooke, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke.

aussi d'exercer un minimum de contrôle sur les réponses des répondants⁶. De surcroît, les entretiens semi-dirigés ont servi à confectionner le questionnaire utilisé pour le sondage, en mettant l'emphase sur les éléments et les perceptions importantes à questionner selon les répondants.

Le schéma d'entrevue utilisé fut examiné, commenté et validé par des experts en méthodologie de recherche ou par des personnes connaissant bien les milieux policiers et le thème à l'étude⁷. Il porte sur des renseignements personnels d'ordre démographique, sur des questions d'opinion sur le métier de policier et sur les organisations policières, sur les perceptions de la *Loi sur la police*, et enfin, sur les suggestions proposées par les répondants pour modifier la *Loi sur la police*. Le schéma d'entrevue utilisé se retrouve à l'annexe 1. Trente entretiens (vingt-trois hommes et sept femmes) ont été réalisés et leur durée était d'environ une heure. Ils ont eu lieu aux mois de juin et juillet 2007 sur le lieu de travail des agents. Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits intégralement pour en faciliter le traitement et l'analyse.

2.3.2 Le sondage par questionnaire

Pour la deuxième phase, celle du sondage, un questionnaire a été élaboré et envoyé par la poste à 660 agents et sergents de la Sûreté du Québec au mois de décembre 2007. Construit à la lumière des données recueillies lors de la première phase et en s'inspirant sur des études abordant des thèmes connexes⁸, le questionnaire du sondage a permis de

⁶ À propos de l'entretien semi-dirigé, voir David M. Fetterman, 1989, *Ethnography: Step by Step*. Newbury Park, Sage Publications, ainsi que Lorraine Savoie-Zajc, 1997, « L'entrevue semi-dirigée » : 263-285, in Benoît Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

⁷ À cette étape, il faut souligner la rigueur de monsieur Laurent Arel, M. Sc en Sciences politiques, de monsieur Louis-Jacques Dorais, professeur titulaire au département d'anthropologie à l'université Laval, de madame Marie-Christine Pacaud, enseignante en techniques policières et chercheuse au Campus Notre-Dame-de-Foy, de monsieur Jacques Painchaud, vice-président à la discipline et à la déontologie à l'APPQ et de madame Hélène Tardif, chercheuse au Campus Notre-Dame-de-Foy.

⁸ Voir : Dominique Monjardet et Catherine Gorgeon, 1992, *La socialisation professionnelle : 1167 recrues – Description de la 121^e promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*. Paris, Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure ; École nationale de police du Québec, 2004, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois, analyse des données de la première année : position initiale des aspirants policiers des cohortes 19 à 30*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

valider les résultats de la première phase en garantissant une représentativité statistique aux résultats.

Le choix du questionnaire postal se révélait être le meilleur, selon les conditions dans lesquelles le sondage a été mené, pour des raisons de délais, de coûts, d'accessibilité des répondants et de confidentialité. Il était plus facile, plus rapide et moins coûteux de joindre les répondants par ce moyen tout en leur assurant l'anonymat auquel ils sont en droit de s'attendre.

Le questionnaire a été pré testé auprès de dix répondants (sept agents et trois sergents) appartenant à la population à l'étude. Cette étape avait pour but de vérifier la clarté de la formulation et l'ordre des questions, l'organisation du questionnaire, la compréhension des questions et leur pertinence, le temps requis pour compléter le questionnaire, etc. Ce pré test a permis de reformuler des questions et de préciser des énoncés dans le but de mieux répondre aux objectifs de la recherche. Le questionnaire utilisé se retrouve à l'annexe 2⁹.

Suite à l'échantillonnage des répondants, les questionnaires ont été distribués par les délégués syndicaux de chacun des 49 postes ou centres de responsabilité sélectionnés au hasard. Dans chacun de ces postes ou centres de responsabilité, entre douze et quinze répondants avaient été tirés au hasard. Le délégué devait remettre les questionnaires aux répondants sélectionnés. Ces derniers devaient compléter et retourner le questionnaire grâce à l'enveloppe pré affranchie distribuée avec le questionnaire.

⁹ À propos du sondage par questionnaire, voir : Rodolphe Ghiglione et Benjamin Matalon, 1978, *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques*. Paris, Armand Colin ; Jean-Paul Voyer, 1991, *Élaboration et administration de questionnaires*. Sherbrooke, L'Association pour la recherche au collégial ; Hervé Fenneteau, 2002, *Enquête : entretien et questionnaire*. Paris, Dunod ainsi que André Blais et Claire Durand, 2003, « Le sondage » : 387-429, in B. Gauthier (éd.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

2.4 Population et échantillons de l'étude

2.4.1 Population

La population visée lors de la première phase de la collecte de données est composée des agents de la Sûreté du Québec affectés à la surveillance du territoire. Deux raisons motivent le choix de cette population pour la première phase. Premièrement, cette recherche nécessitait de recueillir le point de vue et les perceptions des agents « qui sont sur le terrain », des intervenants de première ligne qui sont en contact quotidien avec les citoyens. Il apparaissait donc évident qu'il fallait se tourner vers les agents affectés à la surveillance du territoire. Deuxièmement, selon les statistiques des effectifs de la Sûreté du Québec obtenues du Service de la dotation civile et de la planification de la main-d'œuvre de la Sûreté du Québec en date du 31 mars 2007 et présentées au tableau 2.4.1.1, il y avait 2 875 agents correspondant à ce profil. Le total des agents de la Sûreté du Québec (3 150) constitue 60,6% de tous les effectifs de la Sûreté du Québec (5 196), et les agents affectés à la surveillance du territoire (2 875) représentent 91,3% de tous les agents. Les agents affectés à la surveillance du territoire représentent aussi 55,3% de tous les effectifs policiers de la Sûreté du Québec. Ces données statistiques confirmaient l'importance de considérer principalement cette population pour la première phase de la recherche.

Tableau 2.4.1.1 Répartition des agents, sous-officiers (sergents) et officiers selon le secteur d'activité.

	Agents		Sous-officiers (sergents)		Officiers		Total	
	n	taux	n	taux	n	taux	n	taux
Secteurs d'activité								
Surveillance du territoire	2 875	55,3%	935	18,0%	199	3,8%	4 009	77,2%
Enquêtes criminelles	164	3,2%	663	12,8%	92	1,8%	919	17,7%
Affaires institutionnelles	49	0,9%	55	1,1%	32	0,6%	136	2,6%
Administration	60	1,2%	14	0,3%	21	0,4%	95	1,8%
Direction générale	2	0,0%	12	0,2%	23	0,4%	37	0,7%
Total	3 150	60,6%	1 679	32,4	367	7,0%	5 196	100%

La population visée par la deuxième phase de l'étude est composée de tous les policiers de la Sûreté du Québec membres de l'APPQ, c'est-à-dire tous les agents et les sergents,

peu importe leur secteur d'activité. L'élargissement de la population à l'étude avait pour but, d'une part, de généraliser les résultats de la recherche à tous les policiers membres de l'APPQ et, d'autre part, de vérifier s'il existe des différences de perceptions et d'opinions entre les différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité. Toujours selon les données du tableau 2.4.1.1, en date du 31 mars 2007, il y avait 4 829 agents et sergents appartenant à la population à l'étude.

2.4.2 Échantillons

2.4.2.1 L'échantillon de la première phase

Une technique d'échantillonnage non probabiliste « par quotas¹⁰ » a été utilisée pour constituer l'échantillon des agents qui ont participé aux entretiens semi-dirigés lors de la première phase de la recherche. Cette technique consiste à construire un modèle réduit le plus fidèle possible de la population totale. Cet échantillon doit posséder les mêmes caractéristiques et proportions qui apparaissent dans la population totale. Ce type d'échantillon est très utile lorsque le chercheur veut obtenir rapidement un aperçu du phénomène à l'étude parce qu'il assure une représentativité théorique de la population à l'étude. Ainsi, pour la première phase de la recherche, ont été prises en considération les proportions et les moyennes en ce qui concerne le sexe, l'âge et l'ancienneté.

L'échantillon constitué compte trente agents (vingt-trois hommes et sept femmes) de la Sûreté du Québec. Leurs caractéristiques sociodémographiques sont présentées au tableau 2.4.2.1.1 à la page suivante et sont comparées à celles de la population selon les données obtenues auprès du Service de la dotation civile et de la planification de la main-d'œuvre de la Sûreté du Québec.

¹⁰ Ce type d'échantillon est aussi appelé « échantillon dirigé » ou « échantillon par choix raisonné » ou « échantillon représentatif » ; voir : Isidor Chein, 1977, « Une introduction à l'échantillonnage », in C. Selltiz et al. (eds.), *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. Montréal, Les Éditions HRW ; Sylvie Dagenais, 1991, *Sciences humaines et méthodologie. Initiation pratique à la recherche*. Laval, Éditions Beauchemin ; Alvin Satin et Wilma Shastry, 1993, *L'échantillonnage : un guide non mathématique*. Ottawa, Statistique Canada, Division des méthodes ; Michèle Colin et al., 1995, *Initiation aux méthodes quantitatives en sciences humaines*. Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.

Tableau 2.4.2.1.1 Profil de l'échantillon de la première phase en proportion selon l'âge, l'ancienneté dans la police, l'ancienneté dans la Sûreté du Québec comparé au profil de la population.

	Hommes		Femmes	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population
Total	76,7%	78,4%	23,3%	21,6%
<u>Tranches d'âge</u>				
20-29 ans	23,3%	22,3%	10,0%	11,1%
30-39 ans	26,8%	27,7%	13,3%	8,1%
40-49 ans	13,3%	20,6%	-	2,3%
50 ans et plus	13,3%	7,7%	-	0,2%
Moyenne	36,9 ans	39,8 ans	29,2 ans	32,5ans
<u>Ancienneté dans la police</u>				
0-4 ans	13,3%	20,9%	13,3%	10,3%
5-9 ans	23,3%	21,2%	-	7,4%
10-14 ans	13,3%	10,9%	10,0%	2,0%
15-19 ans	6,7%	15,3%	-	1,6%
20 ans et plus	20,0%	10,0%	-	0,4%
Moyenne	13,9 ans	14,8 ans	6,4 ans	7,8 ans
<u>Ancienneté à la Sûreté du Québec</u>				
0-4 ans	26,7%	33,1%	13,3%	12,4%
5-9 ans	33,3%	21,1%	6,7%	6,6%
10-14 ans	6,7%	6,8%	3,3%	1,3%
15-19 ans	6,7%	12,4%	-	1,2%
20 ans et plus	3,3%	5,0%	-	0,1%
Moyenne	7,7 ans	11,8 ans	5,1 ans	6,9 ans

On peut constater que l'échantillon constitué correspond assez bien aux caractéristiques de la population à l'étude et que la stratégie d'échantillonnage utilisée est adéquate. En effet :

- Les proportions concernant le sexe sont les mêmes ;
- Les proportions concernant la tranche d'âge selon le sexe sont les mêmes ;
- Les moyennes d'âge selon le sexe sont les mêmes ;
- Les proportions d'agents de sexe masculin âgés de moins de 50 ans sont semblables (il s'agit de la catégorie la plus importante dans la population) ;
- Les moyennes d'années d'expérience comme policier et à la Sûreté du Québec sont légèrement plus basses dans l'échantillon ;

- Toutefois, les proportions par tranches d'années d'ancienneté concordent assez bien, notamment en ce qui concerne celles de l'ensemble des agents possédant moins de dix années d'expérience comme policier (59,9% dans la population et 50% dans l'échantillon) et à la Sûreté du Québec (73,2% dans la population et 80% dans l'échantillon).

Le nombre de postes visités (dix) pour réaliser les trente entretiens, tant en milieu urbain qu'en milieu rural, répartis dans cinq districts, assure aussi une bonne diversité à l'échantillon et lui confère un élément supplémentaire assurant la représentativité théorique.

2.4.2.2 L'échantillon de la deuxième phase

Une technique d'échantillonnage probabiliste « par strates » a été utilisée pour constituer l'échantillon de départ du sondage. L'échantillonnage stratifié a pour but de prélever un échantillon ayant la même composition que la population à l'étude. Un tel échantillon constitue un véritable modèle réduit de la population¹¹. Les données statistiques fournies par le Service de la dotation civile et de la planification de la main-d'œuvre de la Sûreté du Québec procuraient des informations sur la composition de la population selon le district, le sexe et le grade. À partir du bilan des effectifs de la Sûreté du Québec produit le 2 novembre 2007 (base d'échantillonnage), il a été possible de constituer un échantillon de départ (agents et sergents sélectionnés pour répondre au questionnaire) qui respectait les proportions pour chacun des onze districts de la Sûreté du Québec, selon le grade et le sexe des répondants. Chacun de ces sous-groupes se trouve représenté dans l'échantillon selon son poids dans l'ensemble de la population. Ainsi, 660 questionnaires ont été envoyés à 224 sergents et 436 agents répartis dans 49 postes ou centres de responsabilité dans les onze districts de la Sûreté du Québec. Des 660 questionnaires envoyés, 495 ont

¹¹ Sur l'échantillonnage stratifié, voir : Leslie Kish, 1974, « Le choix de l'échantillon », in L. Festinger et D. Katz (eds.), *Les méthodes de recherche dans les sciences sociales*. Paris, Presses universitaires de France ; Sylvie Dagenais, 1991, *Sciences humaines et méthodologie. Initiation pratique à la recherche*. Laval, Éditions Beauchemin ; Paula W. Yoon et al., 1993, *Directives pour enquêtes de base et appréciations d'impacts*. Genève, Bureau international du travail, Programme mondial de l'emploi ; Jean-Pierre Beaud, 2003, « L'échantillonnage » : 211-242, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

été retournés dans les délais prévus (six semaines) et suite aux deux rappels effectués. De ces 495 questionnaires, 6 ont été rejetés parce que trop incomplets. Ainsi, un très bon taux de réponse de 74,8% a été obtenu. La marge d'erreur maximale du sondage est de 4,2%¹² avec un seuil de confiance de 95% (19 fois sur 20).

De plus, étant donné les efforts investis dans l'échantillonnage des répondants, les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon correspondent très bien à celles de la population. Ces caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon de la deuxième phase sont présentées aux tableaux 2.4.2.2.1, 2.4.2.2.2, 2.4.2.2.3, 2.4.2.2.4 et 2.4.2.2.5. De plus, elles sont comparées à celles de la population selon les données obtenues auprès du Service de la dotation civile et de la planification de la main-d'œuvre de la Sûreté du Québec.

Tableau 2.4.2.2.1 Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et le grade comparé au profil de la population.

	Hommes		Femmes		Total	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population	Échantillon	Population
Grades						
Agents	52,1%	51,1%	12,5%	14,2%	64,6%	65,3%
Sergents	32,3%	31,6%	3,1%	3,1%	35,4%	34,7%
Total	84,5%	82,7%	15,5%	17,3%	100%	100%

Tableau 2.4.2.2.2 Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et la tranche d'âge comparé au profil de la population.

	Hommes		Femmes		Total	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population	Échantillon	Population
Tranches d'âge						
20-29 ans	18,8%	22,3%	7,0%	11,1%	25,8%	33,4%
30-39 ans	32,9%	27,7%	7,4%	8,1%	40,3%	35,8%
40-49 ans	28,0%	20,6%	1,2%	2,3%	29,2%	22,9%
50 ans et plus	4,7%	7,7%	0,0%	0,2%	4,7%	7,9%
Total	84,5%	78,3%	15,5%	21,7%	100%	100%

¹² Avec la correction pour échantillon fini, c'est-à-dire que la population est moins grande que vingt fois l'échantillon.

Tableau 2.4.2.2.3 Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le sexe et l'ancienneté dans la police comparé au profil de la population.

	Hommes		Femmes		Total	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population	Échantillon	Population
<u>Ancienneté dans la police</u>						
0-4 ans	10,2%	20,9%	3,9%	10,3%	14,1%	31,2%
5-9 ans	21,3%	21,2%	6,3%	7,4%	27,6%	28,6%
10-14 ans	15,1%	10,9%	3,5%	2,0%	18,6%	12,9%
15-19 ans	25,2%	15,3%	1,2%	1,6%	26,4%	16,9%
20 ans et plus	12,7%	10,0%	0,6%	0,4%	13,3%	10,4%
Total	84,5%	78,3%	15,5%	21,7%	100%	100%

Tableau 2.4.2.2.4 Répartition de l'échantillon de la deuxième phase en proportion selon le grade et le secteur d'activité comparé au profil de la population.

	Agents		Sergents		Total	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population	Échantillon	Population
<u>Secteurs d'activité</u>						
Surveillance du territoire	54,6%	59,5%	15,5%	19,4%	70,1%	78,9%
Enquêtes criminelles	7,6%	3,4%	19,4%	13,8%	27,0%	17,2%
Affaires institutionnelles	1,0%	1,0%	0,2%	1,1%	1,2%	2,1%
Administration	0,8%	1,2%	0,2%	0,3%	1,0%	1,5%
Direction générale	0,6%	0,1%	0,0%	0,2%	0,6%	0,3%
Total	64,7%	65,2%	35,3%	34,8%	100%	100%

Tableau 2.4.2.2.5 Répartition de l'échantillon de la deuxième phase selon le grade et le district d'affectation.

	Agents		Sergents		Total	
	Échantillon	Population	Échantillon	Population	Échantillon	Population
<u>Districts</u>						
Grand Quartier Général	4,7%	8,1%	7,8%	10,7%	12,5%	18,8%
Bas St-Laurent – Gaspésie – Îles de la Madeleine	8,6%	6,3%	3,3%	2,7%	11,9%	8,9%
Saguenay – Lac St-Jean	3,9%	4,0%	1,8%	1,5%	5,7%	5,5%
Québec – Chaudière Appalaches	9,2%	7,6%	3,1%	3,3%	12,3%	10,9%
Mauricie – Centre du Québec	10,1%	8,0%	6,4%	3,1%	16,4%	11,2%
Estrie	3,3%	4,2%	2,3%	2,1%	5,5%	6,3%
Montréal – Laval – Laurentides – Lanaudière	5,7%	7,4%	2,7%	3,3%	8,4%	10,7%
Outaouais	2,5%	2,7%	1,6%	1,6%	4,1%	4,2%
Abitibi-Témiscamingue						
Nord du Québec	3,7%	4,3%	1,8%	1,8%	5,5%	6,2%
Côte-Nord	4,3%	3,1%	1,2%	0,9%	5,5%	4,1%
Montréal – Montérégie	8,4%	9,4%	3,5%	3,9%	11,9%	13,3%
Total	64,5%	65,2%	35,5%	34,8%	100%	100,0%

Notons aussi que 246 répondants (50,3%) de l'échantillon ont déjà fait l'objet d'une plainte en déontologie, 83 (17,0%) d'une plainte en discipline et 43 (9,4%) d'une accusation au criminel.

Tout comme l'échantillon de la première phase, on peut constater que les caractéristiques de l'échantillon constitué lors de la deuxième phase correspondent assez bien aux caractéristiques de la population. En effet :

- Les proportions concernant le sexe sont les mêmes ;
- Les proportions concernant le grade sont les mêmes ;
- Les proportions concernant le secteur d'activité sont semblables. Les répondants travaillant aux enquêtes criminelles sont légèrement surreprésentés au détriment de ceux affectés à la surveillance du territoire ;
- Les proportions concernant le district sont semblables ;
- Les répondants âgés de 30 à 49 ans sont légèrement surreprésentés au détriment de ceux âgés de 20 à 29 ans ;
- Les répondants possédant plus de dix années d'ancienneté comme policier sont surreprésentés au détriment de ceux possédant moins de cinq années d'expérience.

Étant donné les caractéristiques de l'échantillon, le taux de réponse obtenu ainsi que la marge d'erreur et le niveau de confiance des résultats du sondage, il est possible d'affirmer que l'échantillon de la deuxième phase rend compte de la diversité de la population à l'étude et que, par conséquent, il est représentatif.

2.5 Traitement et analyse des données

Étant donné la technique de collecte de données utilisée lors de la première phase, le traitement et l'analyse des données ont été effectués selon une approche qualitative inspirée d'une technique d'analyse de contenu à partir du codage de catégories ouvertes,

telle que suggérée par Michael A. Huberman et Mathew B. Miles¹³. Le traitement et l'analyse effectués cherchaient à saisir les particularités et le détail des réflexions et des expériences personnelles de chacun des agents rencontrés. Le but recherché était de rendre compte de leurs opinions et de leurs perceptions le plus fidèlement possible.

Pour répondre aux besoins de la deuxième phase de la recherche, la saisie des données a été effectuée sur le logiciel Excel. L'analyse des données obtenues est essentiellement descriptive. Quelques inférences statistiques, notamment des tests de khi-carré, ont été effectuées afin de vérifier de possibles associations entre différentes variables.

Dans ce rapport et dans le but de garantir la plus grande fidélité possible aux opinions exprimées par les répondants, beaucoup d'espace a été consacré aux propos recueillis. Ces propos ont été mis entre guillemets (« ») ou en retrait du texte principal.

2.6 Aspects déontologiques

Il est de la responsabilité du chercheur de s'assurer que soient protégés le bien-être physique, social, psychologique, le droit à la vie privée et à la dignité ainsi que les droits des personnes qui participent à une recherche¹⁴. Différentes mesures ont été prises pour qu'il en soit ainsi.

Premièrement, les agents ayant accepté de prendre part aux entretiens semi-dirigés ont été invités à signer un formulaire de consentement signifiant leur libre participation à titre de répondants. Ledit formulaire exposait les objectifs et enjeux de la recherche. En tout temps, les répondants pouvaient se retirer de la recherche sans aucune conséquence. Une copie du formulaire de consentement utilisé se trouve à l'annexe 3.

¹³ Michael A. Huberman et Mathew B. Miles, 1991, *Analyse des données qualitative : recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, De Boeck Université.

¹⁴ À cet effet, voir : Jean Crête, 2003, « L'éthique en recherche sociale » : 243-265, in Benoît Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

Deuxièmement, le chercheur s'est engagé à ne divulguer aucune information nominale ni aucun renseignement permettant d'identifier un répondant. En aucun cas les résultats individuels des répondants n'ont été communiqués à qui que ce soit. Dans les documents de travail, des codes ont été utilisés pour identifier chacun des répondants. De plus, tous les extraits d'entretiens présentés dans le présent rapport ont été rapportés de manière anonyme.

Troisièmement, en ce qui concerne le sondage par questionnaire, aucun questionnaire ni aucune enveloppe de retour n'était identifié ni numéroté. Ainsi, l'anonymat et la confidentialité auxquels les répondants sont en droit de s'attendre ont été garantis. De plus, aucune information n'a été traitée individuellement. Après leur saisie informatique et le traitement des données, tous les questionnaires reçus ont été détruits.

3. LES RÉSULTATS

3.1 Perceptions et opinions générales de la *Loi sur la police*

Le sondage compte cinq questions¹⁵ qui ne sont liées ni à une disposition spécifique de la *Loi sur la police*, ni aux impacts qui pourraient être associés à ladite loi. Ces questions sont d'ordre général sur la *Loi sur la police*.

D'emblée, il est possible de constater qu'un peu plus des trois-quarts des répondants (77,5%) sont d'accord pour dire que la *Loi sur la police* a sa raison d'être pour éviter l'abus (tableau 3.1.1). D'ailleurs, l'analyse des propos recueillis par les trente entretiens semi-dirigés révèle que la *Loi sur la police* est nécessaire « parce qu'il y a eu tant d'abus dans le passé » et qu'elle est « correcte ».

Tableau 3.1.1 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.1.

La <i>Loi sur la police</i> a sa raison d'être pour éviter l'abus (Q7.1) (Moyenne = 2,90 Écart type = ,79)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	34	7,0%
Partiellement en désaccord	76	15,5%
Partiellement en accord	283	57,9%
Totalement en accord	96	19,6%
Total	489	100%

En fait, le sondage révèle que 85,5% des répondants sont en accord avec l'idée qu'il n'y a aucun problème à exiger des normes élevées de professionnalisme de la part de tous les policiers québécois dans l'exécution de leur travail. Les policiers sont en quelque sorte des modèles, ils sont les porteurs des valeurs et des comportements valorisés et privilégiés par la société. Par conséquent, l'idée d'exiger un haut niveau de professionnalisme de la part des policiers dans leurs pratiques professionnelles semble faire consensus. Ces résultats sont présentés au tableau 3.1.2 de la page suivante.

¹⁵ Cette catégorie comprend les questions 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 et 7.5.

Tableau 3.1.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.2.

Il n'y a aucun problème à exiger des normes élevées de professionnalisme de la part de tous les policiers québécois (Q7.2) (Moyenne = 3,21 Écart type = ,75)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	13	2,6%
Partiellement en désaccord	58	11,9%
Partiellement en accord	233	47,7%
Totalement en accord	185	37,8%
Total	489	100%

Il se dégage la même idée des entretiens semi-dirigés. Les agents y soulignent toutefois deux points qui leur apparaissent importants. D'abord, et ce point sera approfondi plus loin, même si les policiers sont capables d'un très grand professionnalisme, ils ne sont pas à l'abri de l'erreur et peuvent commettre des fautes. Par conséquent, il faut s'assurer que les droits des policiers soient respectés et qu'ils obtiennent un traitement équitable lorsqu'ils commettent une faute professionnelle. Les agents rencontrés insistent sur le fait que « les policiers sont d'abord des humains et que l'erreur est humaine ». Ainsi, lorsqu'ils commettent une erreur, ils doivent être traités de manière juste et non pas automatiquement comme des criminels purs et durs. Les principales doléances exprimées lors des entretiens semi-dirigés au sujet de la *Loi sur la police* concernent d'ailleurs les droits des policiers. À titre d'exemple, un agent explique que lorsqu'il procède à certaines arrestations, il estime s'exposer davantage à des poursuites au criminel ou au civil et à des conséquences financières (en journées de suspension, par exemple) pires ou plus graves que celles que le prévenu peut subir : « Ils s'en sortent souvent avec une petite amende de 200\$, et moi, je risque plus gros. Est-ce que ça va me motiver ? »

Cet élément nous amène au fait que lorsqu'ils sont pris en défaut, les agents estiment avoir à subir des conséquences souvent plus graves que n'importe quel autre citoyen, travailleur ou professionnel. Il semblerait que lorsqu'on est policier, on n'a plus le droit à l'erreur, et avec la *Loi sur la police*, on travaille avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête :

C'est sûr qu'on y pense. En tout cas, moi, sur certaines interventions, je me sens comme si j'avais une épée de Damoclès au-dessus de la tête. Ne manque pas ta *shot* parce que tu n'as pas le droit à l'erreur. Et parfois, même si tu n'as

pas fait d'erreur, la machine se met en branle pareil. Tu vas être blanchi, mais il reste que la machine est partie et quand elle part, c'est un rouleau compresseur.

Ce que je pense, c'est qu'en tant que policiers, nous n'avons pas les mêmes droits que tout le monde. C'est surtout ça. Je comprends qu'il faut mettre des barèmes pour qu'il n'y ait pas d'extrême, mais là, c'est rendu tellement strict que tu ne peux plus te permettre d'être un citoyen, tu n'as plus le droit d'être humain parce que tu n'as plus droit à l'erreur. Si tu commets une erreur, *watch out* à ta job. Ce n'est pas seulement d'avoir des conséquences au point de vue criminel, tu as des conséquences dans ta vie personnelle parce que tu risques de perdre ton emploi.

Ensuite, il est important de veiller à ce que la *Loi sur la police* ne nuise pas à la réalisation du travail policier. En effet, des agents soulignent que la *Loi sur la police* les « empêche de travailler ». Cela peut aller jusqu'à *ne pas* faire certaines arrestations ou à *ne pas* voir certaines choses pour éviter les problèmes :

On roule sur les freins et on porte des œillères. La *Loi sur la police*, ce n'est pas quelque chose qui va encourager et qui va faire avancer la police, qui va motiver les policiers à en faire plus.

À cet effet, le sondage compte deux questions générales. Premièrement, dans une proportion de 89,4%, les répondants sont d'accord pour dire que certaines dispositions de la *Loi sur la police* nuisent à la réalisation du travail policier. Deuxièmement, 87,7% d'entre eux sont aussi d'accord avec l'idée que certaines dispositions de la *Loi sur la police* nuisent à l'initiative du policier. Ces résultats apparaissent au tableau de la page suivante.

Tableau 3.1.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.3 et 7.4.

Certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> nuisent à la réalisation du travail policier (Q7.3) (Moyenne = 3,39 Écart type = ,74)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	12	2,4%
Partiellement en désaccord	40	8,2%
Partiellement en accord	182	37,2%
Totalement en accord	255	52,2%
Total	489	100%

Certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> nuisent à l'initiative du policier (Q7.4) (Moyenne = 3,40 Écart type = ,76)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	12	2,5%
Partiellement en désaccord	48	9,8%
Partiellement en accord	161	32,9%
Totalement en accord	268	54,8%
Total	489	100%

Enfin, malgré le fait que les agents reconnaissent la raison d'être de la *Loi sur la police*, les résultats du sondage et les propos recueillis lors des entretiens semi-dirigés permettent de constater que la *Loi sur la police* est perçue de manière négative. Tous les agents rencontrés lors des entretiens la considèrent trop rigide et trop peu nuancée. De plus, 95,1% (tableau 2.1.4) des répondants du sondage sont aussi d'accord pour dire qu'elle est trop rigide et manque de nuance.

Tableau 3.1.4 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.5.

La <i>Loi sur la police</i> est trop rigide et manque de nuance (Q7.5) (Moyenne = 3,54 Écart type = ,60)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	1	0,2%
Partiellement en désaccord	23	4,7%
Partiellement en accord	176	36,0%
Totalement en accord	289	59,1%
Total	489	100%

3.2 Perceptions et opinions sur l'article 119

En tant que policiers, c'est sûr qu'on a une crédibilité de haut niveau à maintenir tout le temps. Toutefois, est-ce que la destitution est toujours la sanction la plus juste et la plus appropriée ?

C'est sûr qu'on est là pour représenter la loi. Sauf qu'il ne faut pas oublier qu'on est des humains comme les autres. C'est possible qu'on ait des failles à un moment donné.

L'article 119 de la *Loi sur la police* prévoit la destitution automatique d'un policier reconnu coupable d'un acte criminel. Cet article se lit comme suit :

« **119.** Est automatiquement destitué tout policier ou constable spécial qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un acte ou d'une omission visé au paragraphe 3 de l'article 115, poursuivable uniquement par voie de mise en accusation.

« Doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire de destitution tout policier ou constable spécial qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un tel acte ou d'une telle omission, poursuivable soit sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, soit par voie de mise en accusation, à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction. »

Les propos recueillis lors des entretiens semi-dirigés permettent de constater que l'article 119 de la *Loi sur la police* suscite beaucoup de réactions chez les agents, et plus particulièrement, un sentiment d'injustice. La majorité des agents considère cet article trop drastique, sévère, et qui manque de nuances. Le fait qu'un policier puisse perdre automatiquement son emploi semble grandement indisposer les agents rencontrés.

Le sondage compte quatre questions¹⁶ concernant l'article 119. L'une d'entre elles, dont les résultats sont présentés au tableau 3.2.1, permet de constater que 77,7% des répondants sont en désaccord avec le fait qu'un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle doit être automatiquement destitué.

Tableau 3.2.1 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.6.

Un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle doit être automatiquement destitué (Q7.6) (Moyenne = 1,83 Écart type = ,88)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	215	44,0%
Partiellement en désaccord	165	33,7%
Partiellement en accord	87	17,8%
Totalement en accord	22	4,5%
Total	489	100%

De surcroît, tel que le montrent les données du tableau 3.2.2, les répondants du sondage, et ce, dans une proportion de 98,6%, sont d'accord pour dire que la décision concernant la destitution d'un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise.

Tableau 3.2.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.7.

La décision concernant la destitution d'un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise (Q7.7) (Moyenne = 3,82 Écart type = ,45)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	3	0,6%
Partiellement en désaccord	4	0,8%
Partiellement en accord	71	14,5%
Totalement en accord	411	84,1%
Total	489	100%

On estime donc qu'il serait important de faire du cas par cas. Avant de destituer un policier, il faudrait s'assurer de tenir compte de toutes les circonstances particulières entourant un événement. Il s'agit de faire des nuances « parce que dans la vie, même pour les policiers, rien n'est tout blanc ou tout noir ». Bien entendu, la majorité des agents ayant participé aux entretiens semi-dirigés s'entend pour dire « que des pourris, on n'en veut pas dans la police ». Voici comment se sont exprimés quelques agents à ce propos :

La destitution automatique me dérange parce qu'à un moment donné, il faut comprendre l'événement dans son ensemble, regarder ce qui est arrivé. Il y a

¹⁶ Il s'agit des questions : 1, 7.6, 7.7 et 7.8.

même des gens qui ont été absous et ils perdent quand même leur emploi. C'est trop drastique, c'est n'importe quoi.

C'est assez drastique et c'est délicat en même temps avec le travail que l'on fait où la crédibilité est importante. Mais, selon moi, il faut toujours regarder la faute. C'est plus quel crime a été commis qui fait en sorte qu'on aille jusque là [à la destitution]. Donc, c'est très délicat. Si tu as abusé de ton pouvoir dans le but d'obtenir quelque chose, dans un dessein criminel, moi, personnellement, je n'aurais pas de problème avec ça. Si c'est une erreur humaine, comme bien d'autres personnes, je ne vois pas pourquoi on irait à l'extrême ne laissant pas une chance à ce policier-là comme on fait avec n'importe qui.

Ces extraits illustrent bien l'importance pour les agents de ne pas destituer un policier automatiquement parce que tout geste est un cas d'espèce qui mérite d'être évalué « cas par cas ».

À cet effet, le tableau 3.2.3 montre que les répondants au sondage sont d'accord dans une proportion de 98,6% avec l'idée qu'un policier visé par une destitution devrait toujours pouvoir s'expliquer et se faire entendre.

Tableau 3.2.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.8.

Un policier visé par une destitution devrait toujours pouvoir s'expliquer et se faire entendre (Q7.8) (Moyenne = 3,89 Écart type = ,40)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	4	0,8%
Partiellement en désaccord	3	0,6%
Partiellement en accord	35	7,2%
Totalement en accord	447	91,4%
Total	489	100%

Pour les policiers, il s'agit d'être traités équitablement, comme n'importe quel autre travailleur. À cet effet, les propos recueillis lors des entretiens semi-dirigés laissent entrevoir un sentiment d'injustice ressenti par les agents. Ils estiment que les policiers sont plus sévèrement punis que l'ensemble des citoyens et des autres travailleurs. D'ailleurs, quelques agents ont cité en exemple le cas du juge Yves Alain, de la Cour supérieure à Québec, qui peut continuer d'exercer ses fonctions malgré une condamnation pour conduite avec les facultés affaiblies. On considère que pour certaines infractions, les policiers devraient être considérés comme « n'importe quel autre travailleur ». Voici quelques extraits d'entretiens sur ce propos :

Je ne suis pas certain que ce soit comme ça dans les autres corps de métiers. Je crois qu'il n'y a que la police qui est comme ça.

J'en ai connu des gens qui ont pété une balloune parce qu'ils avaient des problèmes de boisson. Un bon gars... et le gars qu'on arrête, c'est un bon gars au même titre que le policier. Le bon gars, il ne perd pas sa job. Policier... c'est un travail, il le perd. Est-ce que tu viens de régler un problème ? Même si ce n'est pas excusable, on demeure des humains.

Un policier qui a été pris en capacités affaiblies, on sait que c'est grave, mais un autre citoyen pourrait subir le même sort puis il ne perdrait pas son emploi. Je comprends qu'il y ait des conséquences, mais qu'elles soient les mêmes pour le policier. Mais qu'il perde sa job ? Non. C'est une peine qui est lourde comparativement à ce qu'un citoyen normal pourrait avoir.

Les agents disent aussi qu'il y a une gradation des actes criminels et que certains d'entre eux pourraient entraîner une destitution automatique. Il s'agit donc d'une nuance à faire pour les agents :

Il y a une gradation au niveau des actes commis. Ce n'est pas pour rien qu'il y a différentes peines au niveau des différents articles du code criminel et c'est la même peine pour tous... et ça ne concerne pas la destitution. Il y a sûrement différents niveaux disciplinaires qui peuvent être explorés avant d'en venir à la destitution totale et complète. Il y a une analyse à faire, ce n'est pas tout blanc ou tout noir.

D'autres nuances pourraient aussi être faites selon l'intention criminelle. On donne souvent comme exemple les cas de négligence criminelle lors d'une poursuite policière ou de blessures causées à un individu lors d'une intervention physique. Pourquoi un policier serait-il poursuivi et reconnu coupable de négligence criminelle pour avoir fait son travail ? Un jeune agent dit même qu'il remettrait sa carrière en considération s'il apprenait qu'un collègue perdait son emploi pour « avoir fait son travail de bonne foi » :

Je vais le crier sur tous les toits, c'est sûr que ce gars-là, il faut le *backer* parce que c'était dans la poursuite. Puis ce gars-là, il n'a rien fait de négligent, il ne mérite pas de perdre son job. Puis, s'il le perdait, j'aurais mon badge dans mes mains et je me demanderais ce que j'en ferais.

Une autre nuance concerne le fait qu'il y ait une différence entre les actes commis lors des heures de travail et ceux commis dans la vie privée, et ce, malgré ce que peut exiger le code de discipline. « Il faut différencier à l'intérieur de l'ouvrage et en dehors de l'ouvrage ».

Il existe aussi des nuances à faire selon la gravité de l'acte. Les agents proposent qu'un policier destitué puisse demeurer à l'emploi de l'organisation dans d'autres fonctions. On insiste toutefois : « Il ne faut pas que ce soit pour tous les crimes ». L'idée essentielle des agents à ce propos est de conserver un lien d'emploi pour « ne pas tout perdre » :

Pas les remettre sur la rue, ils perdraient leurs pouvoirs d'agent. Je me dis qu'ils ont tellement besoin de personnel civil à la Sûreté, l'employeur pourrait au moins les mettre civil. [...] Et ça n'aura pas d'effet sur le comportement des policiers, dans le sens de se laisser aller. Si tu as étudié pour être policier, tu n'as pas le goût de travailler dans un bureau. C'est seulement que tu ne perds pas tout. On donne plein de chances aux criminels, pourquoi ne pas en donner aux policiers ?

On s'entend qu'un policier ne pourrait plus exercer le travail de policier directement, mais il a certainement d'autres compétences que l'organisation pourrait exploiter sans être au niveau de l'application de la loi proprement dit. Ça dépend de la gravité de l'infraction aussi.

En destituant automatiquement un policier qui a commis une erreur, on risque peut-être de priver l'organisation de très bons éléments :

Pourquoi brimer le gars ? On va y faire perdre sa job et on va enfoncer encore plus le clou. J'en ai déjà vu des policiers qui se sont fait prendre, alcool, histoires de ménage, puis un boss leur a donné une chance. Puis aujourd'hui, ce sont de bons policiers. Le couple allait mal et ils ont trop attendu pour se quitter, comme bien d'autres qui ne sont pas des policiers. C'est expéditif en maudit, perdre son emploi. Est-ce que ça méritait ça ? Aujourd'hui, ils ne seraient plus dans la police pour les gestes qu'ils ont commis. Pourtant, ils ont fait de la très bonne police après leurs problèmes.

Il apparaît important pour les policiers de préserver le lien d'emploi avec la Sûreté du Québec. Toutefois, tout comme il apparaissait dans les propos des agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés, les résultats du sondage permettent de constater que les

agents et sergents ignorent les détails de tous les impacts possibles de l'article 119 sur leur lien d'emploi avec la Sûreté du Québec. À ce propos, dans une proportion de 73,8% (voir tableau 3.2.4), les répondants au sondage estiment mal connaître les impacts de l'article 119 de la *Loi sur la Police* sur leur lien d'emploi avec leur employeur s'ils étaient reconnus coupables d'une infraction ou d'un acte criminel.

Tableau 3.2.4 Répartition des répondants selon leur degré de connaissance des impacts de l'article 119 de la *Loi sur la Police* sur leur lien d'emploi avec leur employeur.

Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal les impacts de l'article 119 de la <i>Loi sur la Police</i> sur votre lien d'emploi avec votre employeur si vous étiez reconnu coupable d'une infraction ou d'un acte criminel ? (Q1) (Moyenne = 2,07 Écart type = ,80)	Nombre	% total
Très mal	117	23,9%
Plutôt mal	244	49,9%
Plutôt bien	106	21,7%
Très bien	22	4,5%
Total	489	100%

3.2.1 Résumé sur l'article 119

À la lumière des données recueillies, il est possible d'observer que les agents et les sergents de la Sûreté du Québec ressentent un sentiment d'injustice lorsqu'ils s'expriment sur l'article 119 et ses impacts sur leurs droits. Ils considèrent être plus sévèrement punis que les autres professionnels et travailleurs. Ledit article de la *Loi sur la police* est jugé trop « drastique ». Selon les répondants, bien que certains policiers puissent mériter la destitution, il ne faut pas pour autant faire du mur-à-mur. Il semble plutôt nécessaire de faire davantage du cas par cas et de tenir compte de toutes les situations particulières et circonstances entourant l'événement qui concerne un dossier de destitution. La nature du crime pour lequel le policier est accusé et l'intention criminelle sont des aspects importants à considérer pour les policiers. D'ailleurs, 98,6% des répondants au sondage sont d'accord pour dire que la décision concernant la destitution d'un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise. Selon eux, un policier visé par une destitution devrait toujours pouvoir s'expliquer et se faire entendre. Toutefois, pour le moment, ils estiment trouver peu d'oreilles attentives à leurs doléances. L'importance du lien d'emploi est aussi une préoccupation notable. Les répondants proposent que selon

la gravité de l'acte commis, le policier concerné puisse conserver un lien d'emploi dans d'autres fonctions que celles de policier au sein de l'organisation afin « de ne pas tout perdre ». Cette proposition n'est d'ailleurs pas en contradiction avec le libellé actuel de l'article 119 de la *Loi sur la police*.

3.3 Perceptions et opinions sur l'article 260

L'aspect de la *Loi sur la police* le plus spontanément abordé par les agents rencontrés en entretien est sans aucun doute l'article 260, soit l'obligation d'informer, communément identifiée comme étant une obligation de « dénoncer ». Cet article se lit actuellement comme suit :

« **260.** Tout policier doit informer son directeur du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une faute disciplinaire ou déontologique touchant la protection des droits ou la sécurité du public ou susceptible de constituer une infraction criminelle. Cette obligation ne s'applique pas au policier qui est informé de ce comportement à titre de représentant syndical.

« De même, il doit participer ou collaborer à toute enquête relative à un tel comportement. »

Cet article suscite beaucoup de grogne et de réactions chez les agents. De manière générale, on souligne d'abord le climat malsain que cette obligation peut créer au sein d'un service. Puis, on la critique en raison de son inutilité : moralement, un policier informera ses supérieurs du comportement fautif grave d'un collègue. À ce propos, le tableau 3.3.1 présente les résultats obtenus à deux questions du sondage concernant l'obligation de dénonciation¹⁷. D'une part, dans une proportion de 93,9%, les répondants sont d'accord avec le fait qu'il faille dénoncer un collègue ayant commis une faute grave. D'autre part, dans une proportion de 80,8%, ils sont d'accord pour dire qu'ils prendraient l'action appropriée s'ils savaient qu'un policier avait commis un acte répréhensible, même s'il

¹⁷ Le sondage compte douze questions sur l'article 260 : 2, 7.9, 7.10, 7.11, 7.12, 7.13, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17, 7.18 et 7.19.

s'agissait d'un ami. On peut donc observer que pour la majorité des répondants, dénoncer une faute grave et répréhensible ne pose aucun problème.

Tableau 3.3.1 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.19 et 7.13.

Il faut dénoncer un collègue qui commet une faute grave (Q7.19) (Moyenne = 3,57 Écart type = ,64)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	5	1,0%
Partiellement en désaccord	25	5,1%
Partiellement en accord	143	29,3%
Totalement en accord	315	64,6%
Total	488	100%
Donnée manquante	1	
Total	489	

Je prendrais l'action appropriée si je savais qu'un policier avait commis un acte répréhensible même s'il s'agissait d'un ami (Q7.13) (Moyenne = 3,14 Écart type = ,82)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	21	4,1%
Partiellement en désaccord	73	15,0%
Partiellement en accord	213	43,6%
Totalement en accord	182	37,2%
Total	489	100%

Les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés estiment que les policiers n'ont pas besoin d'une loi qui les oblige à dénoncer une faute grave. C'est quelque chose qui se fera automatiquement. D'ailleurs, les différents règlements disciplinaires des services de police québécois ne prévoient-ils pas déjà cette obligation ? Tel que le présente le tableau 3.3.2, les répondants du sondage sont aussi d'accord avec cette idée dans une proportion de 85,3%.

Tableau 3.3.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.9.

Les policiers n'ont pas besoin d'une loi pour dénoncer une faute grave commise par un collègue (Q7.9) (Moyenne = 3,80 Écart type = ,80)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	13	2,6%
Partiellement en désaccord	59	12,1%
Partiellement en accord	135	27,6%
Totalement en accord	282	57,7%
Total	489	100%

De plus, voici comment certains agents s'expriment sur ce sujet :

Je pense qu'il n'y a pas lieu d'être, ça se fait automatiquement. On n'a pas besoin d'une loi pour régler ça. Si, par exemple, on parle du code de discipline, sûrement que personne ne le respecte à la lettre. Mais ce ne sont pas des choses qui sont graves.

J'accroche bien gros sur cet article. Je ne dis pas qu'il faut cacher des choses. Les affaires qui sont inacceptables, il ne faut pas les cacher. Si tu as un pourri, un lâche puis un tout croche dans ton équipe, qui fait des affaires malhonnêtes, qui vole, qui ne paie pas... ça n'a pas sa place. Tu te dois de dénoncer comme chaque citoyen se doit de dénoncer quelqu'un qui fait un geste pas correct. Je ne te dis pas de dénoncer un collègue qui ne met pas sa cravate, qui prend quinze minutes de plus pour manger ou qui parle un peu bête à des gens...

C'est aussi assez drastique cet article-là. Parce que cet article-là ne parle pas que des fautes lourdes. Peut-être qu'il s'est passé quelque chose dans la vie du policier qui fait qu'il l'a échappé. Les gens qui ont fait cette loi-là, ils ont fait du mur-à-mur, mais ce n'est pas parce qu'on est gérés par une nouvelle loi, un nouveau règlement, qu'on n'est plus des humains. On peut en échapper une...

Tout en admettant qu'il existe certaines différences et nuances, tous les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés considèrent que cet article manque de « gros bon sens », qu'avant de courir pour aller « dénoncer » un collègue, particulièrement pour une banalité, on devrait d'abord prendre d'autres mesures pour régler le problème ou clarifier la situation en cause. D'autres mesures ne pourraient-elles pas être mises en place avant d'obliger les policiers à devenir des « délateurs » et pourrir ainsi l'ambiance de travail ? Les agents qui se sont davantage investis dans une réflexion à propos de cet article soutiennent que le but initial de l'article 260 n'était sûrement pas de créer une chasse aux sorcières à l'intérieur des corps de police. C'est pourtant ce qui arrive. On considère d'ailleurs que cet article de la *Loi sur la police* vise à faire peur (« et ça marche »). Par conséquent, on estime que l'article 260 a un impact négatif indéniable sur l'ambiance de travail entre les collègues (une plus grande méfiance) et que sa mise en application affecte également l'exécution du travail policier. Voici comment deux agents s'expriment sur ce sujet :

C'est sûr que ça se surveille un peu plus. Alors, ça crée un sentiment d'animosité. Quand il y a une plainte, tout le monde se méfie. Et tu ne mets

plus les gens dans les mêmes équipes, oublie ça. Il y a une méfiance qui s'installe au sein du service et ça ne fait pas une ambiance agréable.

C'est certain que ça va amener une méfiance. Autant que tu vas te méfier de quelqu'un qui pourrait te mettre dans le trouble, autant tu vas te méfier de comment les gens [les autres policiers] vont interpréter ce que tu fais.

Les agents estiment aussi qu'on ne leur demande plus de juger les situations et de faire preuve de discernement dans cette obligation de dénoncer. « C'est une question de jugement. Je n'ai pas besoin d'un article pour me dire si je dois dénoncer un de mes collègues », mais « présentement, le problème, c'est que les gars ne jugent plus. Aussitôt qu'il arrive quelque chose, c'est la peur d'avoir peur et on *punche* plus haut ». Cette idée d'absence de jugement et de nuances est souvent mise en lien avec le fait qu'on ait mis de côté la possibilité de mettre en place d'autres stratégies pour ramener le fautif dans la bonne voie, notamment la possibilité d'engager un dialogue franc et direct pour régler les situations problématiques, ce qui est généralement souhaitable dans n'importe quel milieu de travail :

Moi, j'ai toujours rencontré le gars avant de dénoncer. « Il va falloir que tu arrêtes parce que si tu continues, je vais être obligé d'informer mon supérieur ». Il faut qu'il y ait des étapes qui se fassent et c'est en fonction de la gravité de la faute.

Selon moi, il y a moyen de se parler avant de faire une dénonciation systématique. Dans ma tête, ça serait mieux si on pouvait s'expliquer avant. Après, on va voir si c'est nécessaire de partir la grosse machine et tout enclencher pour peut-être quelque chose de très banal. Cet article pourrait être clarifié en donnant des exemples ou de la formation.

Ce dernier extrait souligne implicitement le manque de repère que les agents expriment avoir en ce qui concerne la dénonciation. Que doivent-ils dénoncer ? Quel degré de connaissance de la faute doivent-ils avoir ? Pour l'heure, on estime devoir « tout dénoncer de peur que ça se retourne contre soi », ce qui n'est pas sans conséquence.

À cet effet, quatre questions du sondage concernent l'obligation de dénoncer en lien avec le critère de motif raisonnable. Les résultats obtenus à ces questions sont présentés au tableau 3.3.3 qui suit.

Tableau 3.3.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.12, 7.14, 7.15 et 7.16.

La dénonciation sans le critère de motif raisonnable éveille une plus grande méfiance entre les policiers (Q7.12) (Moyenne = 3,58 Écart type = ,57)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	2	0,4%
Partiellement en désaccord	14	2,9%
Partiellement en accord	169	34,5%
Totalement en accord	304	62,2%
Total	489	100%
La dénonciation sans le critère de motif raisonnable nuit à l'exécution du travail policier (Q7.14) (Moyenne = 3,47 Écart type = ,65)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	5	1,1%
Partiellement en désaccord	26	5,3%
Partiellement en accord	190	38,9%
Totalement en accord	267	54,7%
Total	488	100%
Donnée manquante	1	
Total	489	
La dénonciation sans le critère de motif raisonnable dégrade l'ambiance de travail entre les collègues (Q7.15) (Moyenne = 3,38 Écart type = ,76)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	9	1,8%
Partiellement en désaccord	56	11,5%
Partiellement en accord	162	33,2%
Totalement en accord	261	53,5%
Total	488	100%
Donnée manquante	1	
Total	489	
La dénonciation sans le critère de motif raisonnable engendre un climat de suspicion entre les policiers (Q7.16) (Moyenne = 3,132 Écart type = ,81)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	13	2,7%
Partiellement en désaccord	67	13,8%
Partiellement en accord	159	32,7%
Totalement en accord	247	50,8%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

À la lumière de ces données, il est possible de constater que pour les répondants du sondage, la dénonciation sans le critère de motif raisonnable implique des impacts

négatifs. D’abord, 96,7% des répondants sont d’accord pour dire que la dénonciation sans le critère de motif raisonnable éveille une plus grande méfiance entre les policiers. Ensuite, dans une proportion de 93,6%, ils sont d’avis que la dénonciation sans le critère de motif raisonnable nuit à l’exécution du travail policier. Aussi, 86,7% des répondants sont d’accord pour dire que la dénonciation sans le critère de motif raisonnable dégrade l’ambiance de travail entre les collègues. Enfin, 83,5% d’entre eux sont d’accord avec l’idée que la dénonciation sans le critère de motif raisonnable engendre un climat de suspicion entre les policiers.

De surcroît, tel que présenté au tableau 3.3.4, 76,7% des répondants disent être en accord avec l’idée de craindre d’être vus comme un délateur s’ils dénoncent un policier qui a commis une faute, alors que 77,9% sont d’accord pour dire que les policiers vivent dans la crainte qu’un collègue les dénonce pour un geste banal ou sans fondement.

Tableau 3.3.4 Répartition des répondants selon leur degré d’accord aux questions 7.10 et 7.17.

Si je dénonce un policier qui a commis une faute, je crains que mes collègues me voient comme un délateur (Q7.10) (Moyenne = 3,03 Écart type = ,89)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	37	7,6%
Partiellement en désaccord	77	15,7%
Partiellement en accord	211	43,2%
Totalement en accord	164	33,5%
Total	489	100%

Les policiers vivent dans la crainte qu’un collègue les dénonce pour un geste banal ou sans fondement (Q7.17) (Moyenne = 3,09 Écart type = ,90)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	34	6,9%
Partiellement en désaccord	74	15,2%
Partiellement en accord	192	39,4%
Totalement en accord	188	38,5%
Total	488	100%
Donnée manquante	1	
Total	489	

Il est donc possible d’observer que les agents et sergents de la Sûreté du Québec estiment que l’article 260 de la *Loi sur la police* a des impacts importants sur l’exécution du travail policier ainsi que sur leurs relations avec leurs collègues de travail. Ultiment, et ce thème sera approfondi plus loin, plusieurs agents soulignent que l’article 260 les empêche de bien effectuer leur travail. Il est parfois même qualifié d’article « nuisible » :

Combien on en voit qui n'osent pas intervenir à cause de ça ? [...] Ils ont peur d'intervenir. Ils ont peur d'être jugés dans les interventions. « Oui, mais si ce n'est pas correct? » « Est-ce que tu l'as fait de bonne foi ? Si tu l'as fait de bonne foi, tu ne devrais pas avoir de problème ». Je leur dis qu'en trente ans, je n'ai pas fait seulement des bons coups... mais aujourd'hui, c'est différent.

On est peut-être en train de créer une génération de policiers moins autonomes, avec moins d'initiative. C'est plus facile, par exemple, de te « garocher » sur le CSR que de faire de la police en général et de s'occuper des bandits et tout. Ça, c'est plus risqué.

3.3.1 Résumé sur l'article 260

Malgré le fait que la majorité des répondants estime qu'il faut dénoncer une faute grave et répréhensible, l'article 260 suscite sans aucun doute beaucoup de réactions et de grogne chez les policiers. Ce n'est pas le principe de l'article qu'on remet en cause, mais plutôt le moyen qu'il propose pour le mettre en œuvre, c'est-à-dire que l'on utilise les collègues de travail comme moyen de surveillance. Par conséquent, les agents sont persuadés que l'article 260 éveille une plus grande méfiance entre les policiers et nuit considérablement à l'exécution du travail parce que cela les empêche d'agir dans certaines situations. De plus, les répondants considèrent ne pas avoir besoin d'une loi pour dénoncer les fautes lourdes commises par des collègues, c'est-à-dire que s'ils ont des motifs valables (et pas seulement des soupçons), ils dénonceront. À cet effet, les données du sondages montrent que la grande majorité des répondants croient que l'obligation de dénonciation sans le critère de motif raisonnable a des impacts importants sur l'exécution du travail et sur l'ambiance de travail entre les collègues, ce qui engendre un climat de suspicion entre les policiers et éveille une plus grande méfiance entre eux. On propose que l'obligation de dénoncer concerne uniquement un comportement susceptible de constituer une infraction criminelle. On déplore également un manque de repère. Que doit-on dénoncer et quelle connaissance de l'évènement doit-on avoir ?

3.4 Perceptions et opinions sur l'article 262

L'article 262 de la *Loi sur la police* concerne l'obligation pour un policier de fournir une déclaration complète, écrite et signée lorsqu'il est rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier. Cet article se lit actuellement comme suit :

« **262.** Tout policier rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier doit fournir une déclaration complète, écrite et signée.

« Une telle déclaration ne peut être utilisée ni retenue contre lui, sauf en cas de parjure.

« Il doit également remettre une copie de ses notes personnelles et de tous les rapports se rapportant à l'examen de la plainte. »

Les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés comprennent que de par son statut et ses responsabilités, le policier doit fournir les informations demandées lorsqu'une personne fait enquête sur une intervention policière ou sur toute autre situation impliquant un policier, et qui aurait « mal tourné ». Ils n'ont généralement « aucun problème avec cet article-là » :

Je n'ai pas de trouble avec ça. Il est arrivé un événement et on me demande d'écrire ce qui s'est passé, je vais l'écrire. Si j'ai un partenaire qui a fait un acte criminel, je n'aurai pas de problème à faire une déclaration.

Je trouve ça normal. Écoute, si j'étais sur les lieux quand c'est arrivé, j'explique... du mieux que je peux la situation, et c'est normal. Ça fait partie de notre narration de l'événement. Ça m'est arrivé dernièrement, puis je l'ai fait.

Toutefois, les résultats du sondage¹⁸ indiquent que seulement 35,5% des répondants se disent à l'aise de fournir une déclaration complète, écrite et signée à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier. Les données recueillies sur cet énoncé sont présentées au tableau 3.4.1 à la page suivante.

¹⁸ Cinq questions du sondage portent sur l'article 262 : 3, 7.20, 7,21, 7.22 et 7,23.

Tableau 3.4.1 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.20.

Je suis à l'aise de fournir une déclaration complète, écrite et signée à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier (Q7.20) (Moyenne = 2,12 Écart type = ,89)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	140	28,9%
Partiellement en désaccord	172	35,6%
Partiellement en accord	145	29,9%
Totalement en accord	27	5,6%
Total	484	100%
Données manquantes	5	
Total	489	

Par ailleurs, les résultats du sondage permettent de constater que près des trois-quarts des répondants (73,2%) estiment avoir l'impression de mal connaître leurs droits relativement à l'article 262 de la *Loi sur la Police* en ce qui concerne le droit d'être assisté d'un avocat lorsqu'ils sont rencontrés à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier. Il est à noter que seulement 4,3% des répondants ont répondu très bien connaître leurs droits relativement à cet aspect de l'article 262. Ces résultats sont présentés au tableau 3.4.2.

Tableau 3.4.2 Répartition des répondants selon leur degré de connaissance de leurs droits relativement à l'article 262 de la Loi sur la Police en ce qui concerne leur droit d'être assisté d'un avocat lorsque qu'ils sont rencontrés à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier.

Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal vos droits relativement à l'article 262 de la <i>Loi sur la Police</i> en ce qui concerne votre droit d'être assisté d'un avocat lorsque vous êtes rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier ? (Q3) (Moyenne = 2,13 Écart type = ,75)	Nombre	% total
Très mal	88	18,0%
Plutôt mal	270	55,2%
Plutôt bien	110	22,55%
Très bien	21	4,3%
Total	489	100%

Tel que démontré au tableau 3.4.3 de la page suivante, les répondants sont d'accord dans une proportion de 96,9% avec le fait qu'un policier puisse demander l'assistance d'un avocat si on lui demande de fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier.

Tableau 3.4.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.23.

Il est important qu'un policier puisse demander l'assistance d'un avocat si on lui demande de fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier (Q7.23) (Moyenne = 3,76 Écart type = ,52)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	3	0,6%
Partiellement en désaccord	12	2,5%
Partiellement en accord	84	17,3%
Totalement en accord	387	79,6%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés rappellent que le droit à l'avocat est un droit indéniable pour tous les citoyens. Le droit d'être accompagné et assisté d'un avocat afin d'aider le policier à bien comprendre ses droits et ses obligations lorsqu'il est rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier semble d'autant plus important que les principales doléances recueillies lors des entretiens à propos de l'article 262 concernent le fait que les agents estiment ne pas avoir « les mêmes droits que tout le monde » :

On ressent principalement qu'on n'a pas les mêmes droits que tout le monde, particulièrement les criminels avec lesquels on intervient, et qu'on nous incite, surtout quand il s'agit d'incidents mineurs, à parler contre nos collègues.

Ce qui est dénoncé par plusieurs agents, c'est l'obligation de fournir une déclaration, même pour une « niaiserie » ou un oui-dire. « Quand on est policier, on n'a pas le droit de garder le silence » :

Le problème, c'est qu'on est tout le temps obligé de donner une déclaration tandis que le gars qui vient de tuer quelqu'un n'est pas obligé... Pour nous, c'est même pour des allégations. Je trouve ça ordinaire.

Moi, je suis obligé de dénoncer, même si c'est du oui-dire, et de fournir une déclaration. Si je ne le fais pas et si ça se sait ou que ce n'est pas complet, c'est moi qui vais se faire visser et je vais me faire *stricker* comme l'autre... alors qu'un citoyen peut fermer les yeux.

Plusieurs agents qui ont expérimenté les exigences de cet article considèrent l'expérience peu agréable, et ce, pour différentes raisons. D'abord, on considère que certains policiers

peuvent se servir de leur déclaration pour nuire à un autre policier et tenter de lui faire porter le chapeau des erreurs commises :

J'ai de la misère un peu avec ça. C'est certain qu'une déclaration écrite incite les gens à être les plus transparents possible, mais il y en a qui vont peut-être tenter de faire des déclarations pour se blanchir. C'est un couteau à deux tranchants. Ça peut être très bon parce qu'on va réprimander des policiers à problèmes, mais d'autres peuvent s'en servir de la mauvaise façon et tout faire passer sur le dos des autres. Et quand la machine est partie, on ne sait pas où ça peut aller.

C'est là que tu vas avoir des problèmes. Tu vas avoir deux ou trois gars qui vont se mettre contre un autre puis qui vont le planter. « Nous autres, on a entendu dire ça. Nous autres, on n'était pas là, mais ton témoin c'est untel. C'est à lui que tu dois demander la déclaration ». À la limite, ça peut servir pour régler des comptes et c'est là qu'y en a certains qui gardent l'information pour se *backer*.

À ce propos, les données présentées au tableau 3.4.4 montrent que seulement le tiers des répondants (33,1%) au sondage sont d'accord pour dire que s'ils devaient fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier, ils auraient peur que « ça se retourne » contre eux. Ainsi, les policiers sont moins inquiets de fournir une déclaration sur un événement dont ils ont été témoins que de voir leurs collègues fournir une déclaration sur cet événement.

Tableau 3.4.4 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.21.

Si je devais fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier, j'aurais peur que « ça se retourne » contre moi (Q7.21) (Moyenne = 2,99 Écart type = ,82)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	93	19,1%
Partiellement en désaccord	232	47,8%
Partiellement en accord	136	28,0%
Totalement en accord	25	5,1%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Dans un autre ordre d'idées, les policiers peuvent se sentir utilisés pour parler contre leurs collègues. À cet effet, 76,9% des répondants au sondage sont d'accord pour dire que s'ils devaient fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre

un autre policier, ils auraient l'impression de devoir parler contre un collègue. Ces résultats sont présentés au tableau 3.4.5.

Tableau 3.4.5 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 7.22.

Si je devais fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier, j'aurais l'impression de devoir parler contre un collègue (Q7.22) (Moyenne = 2,96 Écart type = ,77)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	21	4,3%
Partiellement en désaccord	91	18,8%
Partiellement en accord	259	53,4%
Totalement en accord	114	23,5%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

Un agent nous résume une situation dans laquelle il a été impliqué. Il nous raconte comment ça s'est passé. Et selon lui, cette façon de faire n'est pas une exception :

On est un groupe de policiers à être accusés... Je n'ai pas la certitude de ce que j'avance, mais je te dirais que quand on nous envoie notre petite lettre pour nous dire qu'on est accusé, c'est drôle mais il y en a toujours un dans le groupe pour qui les accusations tombent. Là, ils le prennent comme témoin. Tu parles et tu dis ce que tu as à dire. Je n'aime pas leur façon d'essayer d'avoir de l'information. Ils ne travaillent pas pour avoir la vérité. On dirait qu'ils partent avec l'idée qu'on a tous fait quelque chose de pas correct, qu'on est des criminels et qu'on essaie tout le temps de se protéger.

Cette idée est aussi présente chez d'autres agents. Ils manifestent des réserves importantes quant à l'attitude des enquêteurs chargés des dossiers, comme si tous les policiers étaient suspectés et considérés comme des co-accusés. La ligne leur apparaît mince entre le fait d'être rencontré à titre d'accusé ou à titre de témoin :

C'est correct, mais c'est rendu très automatique, même quand tu n'as rien à te reprocher. C'est comme si on ne faisait plus confiance au policier qui est intervenu. C'est comme si... tu étais là, on va t'enquêter.

Dans ces cas-là, souvent, c'est l'inverse, on ne se voit pas comme un témoin, on se voit comme un co-accusé.

Mais qu'arrive-t-il si le policier oublie de déclarer quelque chose ? Il peut arriver qu'on ne se rappelle plus très bien de l'événement, qu'on n'ait pas pris des notes détaillées sur ce qui s'est passé et qu'après un an, on ne se rappelle de rien :

Parce que le problème là-dedans, c'est que tu dois faire un rapport. Je n'ai pas de problème à remettre un rapport, mais quand ils disent complet et tout... Je trouve ça fatigant. Fournir un rapport écrit, c'est comme si je mets un gun là et tu écris. S'il manque quelque chose, le coup part. Un moment donné, si tu oublies quelque chose, ils te reviennent là-dessus six mois plus tard : « Ton rapport n'était pas complet, on va prendre des procédures contre toi ». Mais moi, j'ai fait un rapport au mieux de ma connaissance. [...] Moi, quand je rencontre des témoins dans l'exercice de mes fonctions, ce n'est pas dans le but de les planter. Je leur demande des informations et on essaye de voir qu'est-ce qu'on peut faire. Mais pour les policiers, ça ne fonctionne pas de même.

Une fois de plus, on déplore beaucoup l'impact que cela peut avoir sur l'ambiance et les relations de travail. On se sent utilisé, on ressent l'obligation de parler contre ses collègues et cela crée un impact négatif indéniable sur l'esprit d'équipe qui est considéré très important pour effectuer convenablement le travail policier. Voici ce qu'un agent avait à dire à ce propos :

Ça m'est arrivé trois fois de devoir fournir des déclarations. On ne t'avertit pas à l'avance. Ils sont là, puis t'as pas le choix. Faut que tu nous fournisses ça. T'es témoin, t'as pas le choix de dire qu'est-ce qui s'est passé. Ça écœure parce que tu te demandes tout le temps comment ils vont interpréter ça, comment ça va sortir et comment ils vont s'en servir contre tes partenaires. Il s'agissait tout le temps de situation où il n'y avait pas eu une faute majeure. Dans le cas d'une faute grave, il n'y a pas de discussion et tout le monde va être d'accord. [...] C'est juste que tu n'es pas tout seul dans la boîte. Tu risques d'amener une gang de policiers contre toi. [...] Il y a eu un cas ici... une policière. Il n'y a plus une seule équipe qui veut travailler avec elle. Personne ne la voulait dans son équipe.

3.4.1 Résumé de l'article 262

En vertu de l'article 262, tout policier rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier a l'obligation de collaborer. Les répondants

comprennent qu'ils doivent fournir des informations lors d'une enquête sur une intervention policière ou sur un policier. Ils soulignent toutefois que cette collaboration ne doit pas se faire au détriment des droits des policiers, particulièrement lorsqu'on se sent utilisé pour parler contre un collègue, lorsqu'on craint de devenir le bouc émissaire ou qu'on parvient difficilement à distinguer si on est rencontré à titre de témoin ou de co-accusé. À cet effet, on dénonce souvent les manières cavalières utilisées par les enquêteurs chargés des dossiers. Les résultats démontrent les inquiétudes des policiers en ce qui concerne le respect de leurs droits. D'ailleurs, 96,9% d'entre eux considèrent capital qu'un policier puisse demander l'assistance d'un avocat si on lui demande de fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier.

3.5 Perceptions et opinions sur l'article 286

L'article 286 de la *Loi sur la police* concerne l'obligation du directeur d'un corps de police d'informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier. Cet article a pour but d'assurer un traitement efficace des dossiers ainsi qu'un niveau de transparence élevé quant aux informations relatives aux policiers faisant l'objet d'une enquête criminelle. Cet article se lit comme suit :

« **286.** Le directeur d'un corps de police doit sans délai informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier.

« L'autorité dont relève un constable spécial est soumise à la même obligation. »

Lorsque les agents rencontrés en entretien réagissent à l'article 286 de la *Loi sur la police*, les propos recueillis laissent entrevoir peu de préoccupations vis-à-vis cet article. Ils estiment que « ce sont des affaires de boss. S'ils veulent se parler entre eux, ça ne me regarde pas ». Toutefois, les résultats du sondage¹⁹ nous informent aussi que 70,7% des répondants disent avoir l'impression de mal connaître les impacts de l'article 286 de la *Loi sur la police* sur leurs droits en ce qui concerne l'obligation du directeur d'un corps

¹⁹ Trois questions du sondage concernent l'article 286 : 4, 7.24 et 7.25.

de police d’informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier. Seulement 3,9% des répondants disent très bien connaître leurs droits à ce propos. Les résultats obtenus à cette question apparaissent au tableau 3.5.1.

Tableau 3.5.1 Répartition des répondants selon leur degré de connaissance des impacts de l’article 286 de la Loi sur la police, leurs droits en ce qui concerne l’obligation du directeur d’un corps de police d’informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier.

Avez-vous l’impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal les impacts de l’article 286 de la Loi sur la Police sur vos droits en ce qui concerne l’obligation du directeur d’un corps de police d’informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier. (Q4) (Moyenne = 2,14 Écart type = ,76)	Nombre	% total
Très mal	93	19,1%
Plutôt mal	252	51,6%
Plutôt bien	124	25,4%
Très bien	19	3,9%
Total	488	100%
Donnée manquante	1	
Total	489	

De manière générale, trois idées ressortent des propos recueillis auprès des agents lors des entretiens semi-dirigés.

Premièrement, d’une part, on comprend les supérieurs, mais d’autre part, on les critique. On les comprend parce qu’ils ont l’obligation d’informer. Sinon, ils peuvent, eux aussi, s’attirer des problèmes. « Tout le monde veut se valider et se protéger, alors on *punche* tout le temps plus haut ». D’ailleurs, voici les propos tirés d’une anecdote racontée par un agent :

Mon boss m’a déjà dit : « Je sais que cela n’a pas de bon sens, mais qu’est-ce que tu veux que je fasse ? Je n’ai pas le choix de le dire parce que c’est moi qui se retrouve dans le trouble ».

On critique toutefois les supérieurs parce qu’on ne se sent pas du tout supporté :

Ce qu’on ressent, les boss le ressentent aussi. Donc, au lieu de marcher avec des tapes dans le dos, les boss surveillent. Eux aussi, ils sont sur les *brakes*, et si le bateau coule, ils ne veulent pas couler avec. Avant, tu te sentais

représenté et défendu quand ça allait mal. Maintenant, tu te sens moins défendu et les gars marchent avec des paramètres plus serrés et ils sont plus inquiets. Ça vient aussi créer des barrières entre les boss et leurs subalternes.

On n'est pas supporté. Par exemple, si le cas est suivi par les médias, et on s'entend que le pouvoir des médias est incroyable, les boss n'essaieront pas d'apaiser le jeu et de dire : « Écoutez, n'allons pas trop vite. Ce sont des allégations, on va enquêter, le travail va être fait, mais attendez avant de porter un jugement. Notre policier est innocent jusqu'à preuve du contraire comme tout bon citoyen ». Ce n'est même pas présenté comme ça. La Sûreté du Québec va se dissocier très vite pour garder son image et tu te ramasses tout seul. Tu es tout seul.

Deuxièmement, et conséquemment au point précédent, certains agents considèrent que quelques-unes des dispositions de la *Loi sur la police* privent les policiers de la possibilité de se servir de leur jugement et de faire preuve de discernement. « C'est écrit que je *dois* le faire, je le fais. On a une structure qui empêche les gens d'user de leur jugement ». Le leitmotiv qu'on entend souvent est d'ailleurs celui-ci : « J'ai une plainte, je dois l'enquêter ».

Troisièmement, l'obligation d'informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle dont peut faire l'objet un policier sans égard au bien-fondé ou au sérieux de l'allégation est un élément qui dérange plusieurs agents, comme en témoigne cet extrait :

En commençant, je pense qu'il y a un mot qui est très important : allégation. On sait qu'alléguer, c'est une parole lancée, on n'a rien validé, on n'a rien affirmé ou confirmé. C'est quasiment une rumeur dans le fond... Mais la machine est partie et on n'est pas allé voir. Moi, en tant que policier, si je vais voir le juge pour aller chercher un mandat avec une allégation, il va me virer de bord. Il va me dire : « Va faire ton travail et tu reviendras me voir quand tu auras des éléments pour qu'on puisse aller plus loin ». Avec des allégations dans la police, on ne va pas loin. Mais contre la police, eux autres, ils peuvent aller très loin.

Encore une fois, plusieurs agents considèrent avoir moins de droits que n'importe quel autre citoyen. Voici quelques propos recueillis à ce sujet :

Ils veulent être transparents et ils veulent que leurs policiers soient des êtres exceptionnels et parfaits, mais ils engagent des êtres humains... je comprends qu'ils veulent, aux yeux de la population, que ça ait l'air limpide puis parfait, mais on n'est pas des gens parfaits. Puis là, on dirait qu'on serre la vis pour dire « Regardez, on protège les droits des citoyens ». Les policiers, eux autres, ils en n'ont pas de droits.

Tu es sensé être innocent jusqu'à la preuve du contraire. Là, c'est comme si tu étais coupable en partant. Il y a une allégation et tu es coupable. [...] C'est comme si on avait deux systèmes de justice au Canada : un pour les policiers et un pour les citoyens.

À cet effet, les résultats du sondage présentés au tableau 3.5.2 révèlent que 78,6% des répondants sont d'accord pour dire qu'il faut éviter de faire des enquêtes criminelles sur des policiers s'il n'y a pas une déclaration écrite et signée ; seulement 7,6% sont en accord avec l'idée qu'il est normal qu'on puisse entreprendre des procédures contre des policiers en se basant sur de simples allégations. Les agents rencontrés lors des entretiens se questionnent d'ailleurs sur leurs droits à cet effet. Pourquoi est-ce possible d'entreprendre des procédures sur la base de simples allégations sans déclaration écrite et signée contre un policier, alors qu'on ne peut pas le faire contre n'importe quel autre citoyen ?

Tableau 3.5.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 7.24 et 7.25.

Il faut éviter de faire des enquêtes criminelles sur des policiers s'il n'y a pas une déclaration écrite et signée (Q7.24) (Moyenne = 3,25 Écart type = ,90)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	24	4,9%
Partiellement en désaccord	80	16,5%
Partiellement en accord	133	27,4%
Totalement en accord	249	51,2%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	
Il est normal qu'on puisse entreprendre des procédures contre des policiers en se basant sur de simples allégations (Q7.25) (Moyenne = 1,37 Écart type = ,68)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	354	72,8%
Partiellement en désaccord	95	19,6%
Partiellement en accord	28	5,8%
Totalement en accord	9	1,8%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

3.5.1 Résumé de l'article 286

Les doléances des répondants à propos de l'article 286 concernent principalement deux éléments. Premièrement, on dénonce le fait qu'on puisse entreprendre des procédures contre un policier en se basant sur de simples allégations. À cet égard, on estime avoir moins de droits que n'importe quel autre citoyen. Deuxièmement, on souligne que la *Loi sur la police* empêche les policiers d'utiliser leur jugement et de faire preuve de discernement.

3.6 Les impacts de la *Loi sur la police*

Marteler comme ça, ce n'est pas bon. Je suis certain que ça nuit. Je n'ai même pas de doute.

Et ça l'a un impact parce que les policiers qui ont connu ça et qui reviennent au boulot ne sont plus comme avant.

L'un des objectifs de cette recherche était d'identifier les préoccupations des agents à propos des impacts possibles de la *Loi sur la police* sur : a) les relations avec leurs collègues de travail ; b) la qualité des interventions et des services rendus aux citoyens ; c) leur motivation au travail ; d) l'efficacité des organisations policières ; et e) les droits des policiers. Les propos recueillis auprès des agents ont permis d'identifier différents ensembles d'impacts pour chacun de ces cinq thèmes. De plus, suite à l'analyse des résultats, un thème a été ajouté concernant l'équilibre psychologique des policiers.

Avant d'en donner une description selon chacun de ces thèmes, il est important de souligner trois choses :

1) Sur tous les thèmes abordés, aucun des agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés n'a clairement souligné d'impacts positifs de la *Loi sur la police*. De plus, tel que présenté au tableau 3.6.1 à la page suivante, les répondants au sondage estiment dans une proportion de 89,2% que l'impact de la *Loi sur la police* sur le travail policier est négatif.

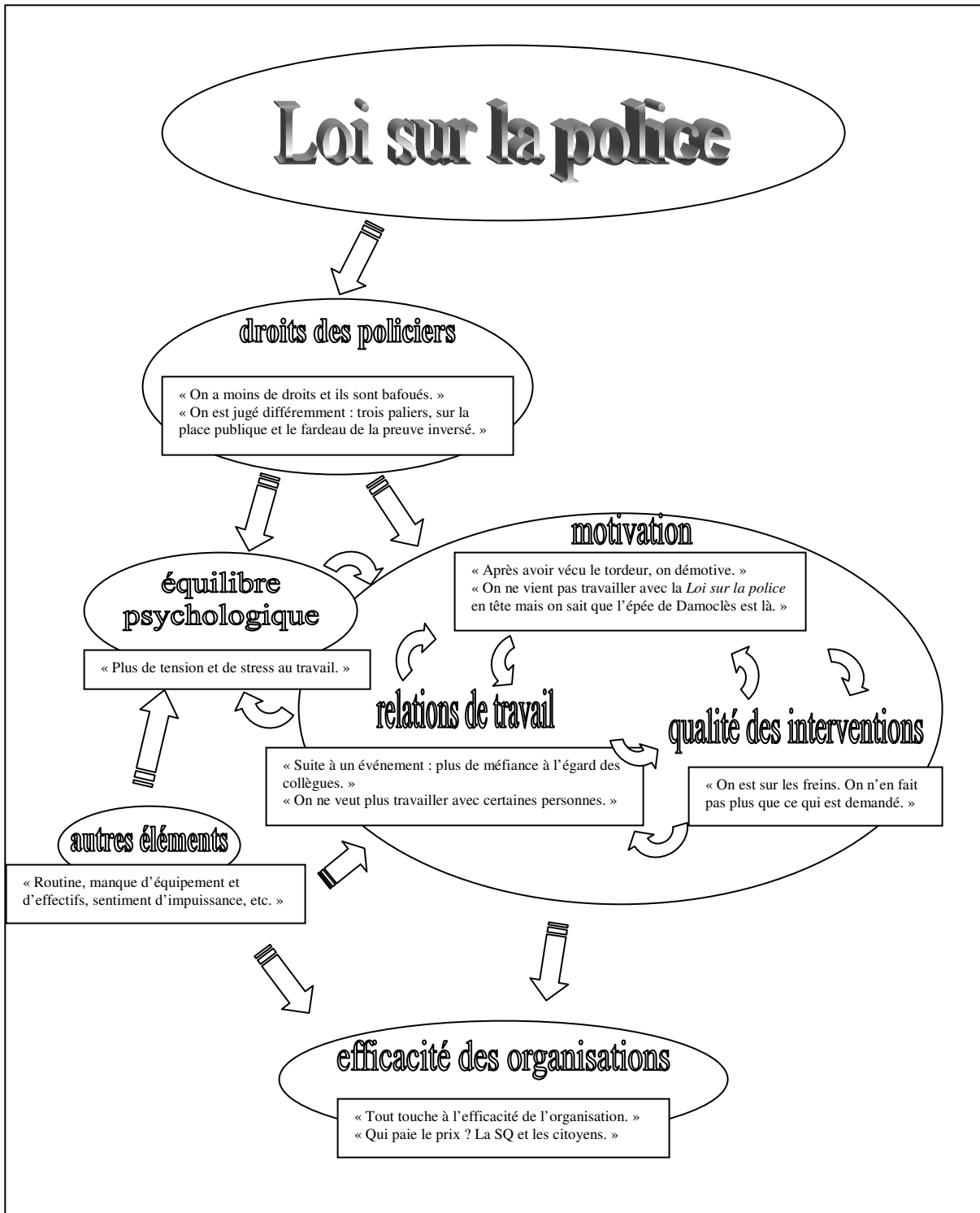
Tableau 3.6.1 Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur le travail policier.

De manière générale, l'impact de la <i>Loi sur la police</i> sur le travail policier a-t-il été très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif ? (Q5) (Moyenne = 1,76 Écart type = ,64)	Nombre	% total
Très négatif	167	34,8%
Plutôt négatif	261	54,4%
Plutôt positif	51	10,6%
Très positif	1	0,2%
Total	480	100%
Données manquantes	9	
Total	489	

2) À l'exception des droits des policiers, la plupart des impacts identifiés ne sont généralement pas uniquement attribuables à la *Loi sur la police*, c'est-à-dire que, par exemple, d'autres éléments (routine, stress, désillusions, manque de matériel, sentiment d'impuissance, etc.) peuvent exercer une influence sur l'équilibre psychologique des policiers, sur la motivation au travail, sur le travail et la qualité des interventions, sur les relations entre les collègues et sur l'efficacité des organisations policières. La *Loi sur la police* est une variable supplémentaire qui vient agir et probablement accentuer les impacts négatifs sur ces aspects du travail policier.

3) Les impacts identifiés exercent généralement une influence sur d'autres impacts ou aspects du travail policier. Aucun de ces impacts ne peut être analysé isolément. La figure présentée à la page suivante permet de visualiser la façon dont ces impacts s'articulent dans la pensée des répondants. Ces impacts sont expliqués et exposés dans les pages qui suivent à l'aide des propos recueillis et des résultats du sondage.

Figure des impacts de la Loi sur la police



3.6.1 Les droits des policiers

Nous, quand on a un problème avec la justice, même si ça ne concerne pas le travail, une chicane avec ses voisins par exemple, nous ne sommes jamais traités comme des citoyens. Nous sommes traités avant tout comme des policiers.

La catégorie des droits des policiers est mise à part dans la figure de la page précédente parce que selon les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés, la *Loi sur la police* semble y avoir un impact tout à fait particulier. Contrairement aux autres catégories (équilibre psychologique, motivation au travail, travail et qualité des interventions, relations entre collègues et efficacité des organisations policières), pour lesquelles d'autres facteurs peuvent exercer une influence, la question des droits des policiers est associée directement à la *Loi sur la police*.

Les résultats du sondage²⁰ indiquent que les répondants évaluent que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur leurs droits comme travailleurs (91,9%), sur leurs droits comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice – juges, avocats, huissiers, etc. – (90,8%), et sur leurs droits comme citoyens (90,7%). Ces résultats sont présentés au tableau 3.6.1.1 de la page suivante.

²⁰ Sept questions concernent les droits des policiers : 8.6, 8.7, 8.8, 9.3, 9.4, 9.16 et 9.20.

Tableau 3.6.1.1 Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur les droits des policiers comme travailleurs, sur les droits des policiers comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice et sur les droits des policiers comme citoyens.

La Loi sur la police a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur les droits des policiers comme travailleurs ? (Q8.6) (Moyenne = 1,56 Écart type = ,67)	Nombre	% total
Très négatif	257	53,4%
Plutôt négatif	185	38,5%
Plutôt positif	34	7,1%
Très positif	5	1,0%
Total	481	100%
Données manquantes	8	
Total	489	

La Loi sur la police a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur les droits des policiers comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice (juges, avocats, huissiers, etc.) ? (Q8.7) (Moyenne = 1,59 Écart type = ,69)	Nombre	% total
Très négatif	247	51,6%
Plutôt négatif	188	39,2%
Plutôt positif	38	7,9%
Très positif	6	1,3%
Total	479	100%
Données manquantes	10	
Total	489	

La Loi sur la police a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur les droits des policiers comme citoyens ? (Q8.8) (Moyenne = 1,56 Écart type = ,68)	Nombre	% total
Très négatif	258	53,5%
Plutôt négatif	179	37,2%
Plutôt positif	42	8,7%
Très positif	3	0,6%
Total	482	100%
Données manquantes	7	
Total	489	

De plus, quand on leur demande d'indiquer leur degré d'accord à un énoncé concernant les droits des policiers par rapport aux autres citoyens, travailleurs ou professionnels, les répondants, dans une proportion de 94,0%, disent être en accord avec l'idée qu'ils en ont moins. Ces résultats sont présentés au tableau 3.6.1.2 de la page suivante.

Tableau 3.6.1.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.4.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers ont moins de droits que les autres citoyens, travailleurs ou professionnels (Q9.4) (Moyenne = 3,66 Écart type = ,64)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	8	1,7%
Partiellement en désaccord	21	4,3%
Partiellement en accord	97	19,9%
Totalement en accord	360	74,1%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés considèrent que leurs droits, souvent les plus fondamentaux, sont bafoués. De plus, leur statut de policier fait que dans certaines situations, ils estiment avoir moins de droits que les autres citoyens. Voici quelques propos recueillis à cet effet :

C'est que la *Loi sur la police* va plus loin que la loi qui s'applique pour tout le monde. On se dit souvent entre policiers que la journée où tu rentres dans la police, tu viens de mettre une croix sur tous tes droits.

Il y a des droits que la charte délivre à tous les citoyens canadiens qui sont brimés, jusqu'à un certain point avec la *Loi sur la police*. [...] Si on regarde ça, c'est un non-sens.

Contrairement aux autres citoyens, ce sont des règles qui vont plus loin que les quarante heures par semaine. Dans la police, on a moins de droits que n'importe quel citoyen.

Ce dernier commentaire sur le fait que la surveillance déborde les quarante heures de travail hebdomadaires amène la discussion sur les raisons pour lesquelles les répondants estiment avoir moins de droits que les autres citoyens ou que ces droits sont bafoués.

De prime abord, il y a l'idée que les policiers sont plus surveillés et contrôlés que n'importe quel autre travailleur. C'est une surveillance 24 heures sur 24, 365 jours par année. Dans ce contexte, le travail (le gagne-pain) est toujours mis en jeu. Les propos qui suivent expliquent très bien que les policiers n'aient pas le droit de se tromper ou de s'enfarger. Ils sont contraints à la perfection :

Le policier n'a pas le droit de se tromper, sous peine de changer complètement sa vie. De changer sa vie familiale et sa vie professionnelle parce qu'il s'est trompé et parce que tout ça n'est pas nuancé. Ce qui brime les droits de la police, c'est que tu es celui qui n'a pas le droit de se tromper alors que tout le monde que tu côtoies, tout le monde avec qui tu intervies, professionnellement ou pas, eux autres ont tous le droit. Mais pas le policier.

En deuxième lieu, les agents considèrent qu'ils sont jugés différemment. Il y a, bien sûr, la question des trois paliers de procédure auxquels peuvent être soumis les policiers (accusation criminelle, déontologie et discipline), communément appelés « les trois claques ». On dit que « quand on en attrape juste une, on se considère chanceux ». Selon eux, aucun autre citoyen n'est soumis à un tel processus : « On est jugé trois fois, on est jugé plus que tout le monde ».

À cet effet, d'une part, les résultats du sondage révèlent que les répondants, dans une proportion de 97,8%, sont d'accord pour dire que les policiers subissent des conséquences beaucoup plus graves que n'importe quel autre citoyen commettant la même faute. D'autre part, dans une proportion de 98,8%, ils croient que les policiers sont jugés différemment des autres citoyens. Ces résultats apparaissent au tableau 3.6.1.3.

Tableau 3.6.1.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.3 et 9.16

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , j'estime que les policiers subissent des conséquences beaucoup plus graves que n'importe quel autre citoyen commettant la même faute (Q9.3) (Moyenne = 3,81 Écart type = ,47)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	3	0,6%
Partiellement en désaccord	8	1,6%
Partiellement en accord	66	13,6%
Totalement en accord	409	84,2%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	
À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , je crois que les policiers sont jugés différemment des autres citoyens (Q9.16) (Moyenne = 3,80 Écart type = ,43)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	0	0,0%
Partiellement en désaccord	6	1,2%
Partiellement en accord	84	17,3%
Totalement en accord	396	81,5%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Troisièmement, les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés soutiennent que pour un policier qui est accusé d'avoir commis un délit ou une infraction, la notion de présomption d'innocence n'a pas la même signification que pour les autres citoyens et qu'à la limite, elle n'existe pas. Il leur semble aussi que le fardeau de la preuve est inversé. « C'est comme si c'était au policier de montrer qu'il n'est pas coupable ». Ces éléments sont généralement associés au pouvoir des médias, qualifié de dévastateur. Aussitôt qu'une histoire policière sort dans les journaux ou à la télévision, le policier est déclaré coupable. On se permet alors de faire son procès sur les lignes ouvertes et dans les débats télévisés. Les répondants estiment alors que pour satisfaire l'opinion publique et pour montrer que les procédures envers les policiers sont rigoureuses et transparentes, il arrive qu'on puisse pécher par excès de zèle afin de trouver le policier coupable. « On ne laisse pas tomber le morceau facilement et des fois, c'est exagéré ». On dirait que parce que c'est un policier, « il faut le crucifier tout de suite » :

C'est parce qu'un policier va être cité dans les médias, tandis que celui qui est plombier ou électricien, on n'en entendra pas parler. Déjà d'être cité aux nouvelles 132 fois à LCN, il a, en quelque sorte, un peu sa sentence. Ils ont tendance à aimer ça quand un policier est pris en défaut. On dirait que les journaux s'attardent juste sur les erreurs. C'est un bon vendeur.

Si ça sort dans les médias, je dirais que tu es condamné avant que justice soit faite. C'est à toi de prouver que tu étais correct et même encore là, tu vas toujours avoir une étampe dans le front.

Ultimement, voici ce qui ressort des propos des agents rencontrés : on demande aux policiers québécois de respecter et d'appliquer des règles de droit et des normes qui, selon leurs perceptions des faits, ne s'appliquent pas à eux. N'y a-t-il pas là un paradoxe ? Incontestablement, il est possible de percevoir un profond sentiment d'injustice et d'impuissance ressenti par les agents face aux impacts de la *Loi sur la police*. En terminant, voici deux extraits qui expriment bien ce sentiment :

Les gaffes ne sont généralement pas voulues. On veut tout le temps bien faire, mais il peut en arriver des choses. Je trouve injuste qu'on soit traité ainsi.

Ce que je trouve aberrant et injuste, c'est que des policiers sont parfois poursuivis parce qu'ils ont fait leur job. Ça n'a pas de bon sens.

À la lumière de tout ce qui précède, il n'est pas surprenant de constater que 99,4% des répondants au sondage croient qu'il est important de s'assurer que les policiers aient droit à une défense pleine et entière lorsqu'une enquête criminelle est menée contre eux. Les résultats relatifs à cette question sont présentés au tableau 3.6.1.4.

Tableau 3.6.1.4 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.20.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , il est important de s'assurer que les policiers aient droit à une défense pleine et entière (Q9.20) (Moyenne = 3,93 Écart type = ,28)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	0	0,0%
Partiellement en désaccord	3	0,6%
Partiellement en accord	29	6,0%
Totalement en accord	454	93,4%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

3.6.2 L'équilibre psychologique

Trois mots clés ressortent des propos des agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés à propos des impacts de la *Loi sur la police* : méfiance, tension et stress. Les agents s'entendent généralement pour dire que ces sentiments sont accentués lorsqu'ils ont eux-mêmes « passé dans le tordeur » ou lorsqu'un collègue y a été soumis. « Ça affecte le moral et le travail, c'est certain » :

Les relations de travail sont plus tendues quand on sait que quelqu'un a une plainte. C'est négatif dans le poste, c'est fatiguant et c'est lourd. Le monde est aussi démotivé. Ce n'est pas sain comme ambiance. C'est stressant aussi et tu te rends compte que tu es un numéro. On s'appuie du mieux qu'on peut, mais ça stresse tout le monde autour.

Ça n'a pas d'impact tant qu'il n'arrive rien. Quand ça arrive, tout le monde a tendance à se méfier de tout le monde. Et c'est inévitable que ça va arriver dans tous les postes et c'est certain que ça stresse les gens.

Ce n'est pas drôle et ça ne fait pas des relations saines. Ça amène du stress, de la tension et, des fois, tu te méfies plus de ton collègue que des « voyous » avec qui tu intervies.

On se méfie de tout le monde. Admettons qu'il t'arrive quelque chose de personnel, que tu as des problèmes, tu n'oseras pas trop en parler. Ce n'est pas normal de penser que ce n'est pas prudent de te confier à tes collègues.

Ces extraits expriment bien l'ambiance de méfiance à l'égard des collègues de travail, qui s'est excessivement accrue depuis l'adoption de la *Loi sur la police*. On s'observe davantage, on suspecte des collègues de prendre des notes, on ne se confie plus aux collègues, on a moins confiance en eux et, plus souvent qu'autrement, « on a peur d'avoir peur ». Par conséquent, on estime que la tension est davantage palpable qu'auparavant et que le niveau de stress ressenti est augmenté.

Les résultats du sondage²¹ vont dans le même sens. Dans une proportion de 92,6%, les répondants croient qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, il y a davantage de méfiance, de tension et de stress chez les policiers. Ces résultats sont présentés au tableau 3.6.2.1.

Tableau 3.6.2.1 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.1.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , il y a davantage de méfiance, de tension et de stress chez les policiers (Q9.1) (Moyenne = 3,93 Écart type = ,28)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	7	1,4%
Partiellement en désaccord	29	6,0%
Partiellement en accord	237	48,8%
Totalement en accord	213	43,8%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Plusieurs agents se sont exprimés sur la tension et le stress supplémentaires que la *Loi sur la police* amène dans les milieux de travail. On sait déjà que le travail policier comporte une part importante de stress et que toute source supplémentaire de stress n'ajoute rien de

²¹ Deux questions du sondage portent spécifiquement sur le thème de l'équilibre psychologique des policiers : 8.9 et 8.10.

positif dans le travail quotidien des policiers²². Le stress et la tension supplémentaires ne peuvent avoir que des répercussions négatives dans l'exécution du travail et sur la santé des policiers, comme l'exprime un agent :

Quand tu es tendu au poste, tu es tendu sur la job. Tu ne fais pas bien ta job. Aussi, veux ou veux pas, quand tu es stressé, tu ramènes ton stress ailleurs. Cela a des répercussions partout et à un moment donné, ça saute, ça explose. Regardez ici, il y en a tout le temps deux ou trois qui sont en *burn out*. Depuis quatre ou cinq ans, s'il n'y a pas eu quinze *burn out* ici, il n'y en a pas eu un. Ce n'est pas normal.

D'ailleurs, 95,2% des répondants au sondage estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur le niveau de stress des policiers, alors que 94,8% croient qu'elle a des impacts négatifs sur la détresse psychologique des policiers. Les données relatives à ces deux questions sont présentées au tableau 3.6.2.2.

Tableau 3.6.2.2 Répartition des répondants selon le type d'impact de la *Loi sur la police* sur le niveau de stress des policiers et sur la détresse psychologique des policiers.

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur le niveau de stress des policiers ? (Q8.9) (Moyenne = 1,56 Écart type = ,61)	Nombre	% total
Très négatif	238	49,4%
Plutôt négatif	221	45,8%
Plutôt positif	20	4,2%
Très positif	3	0,6%
Total	482	100%
Données manquantes	7	
Total	489	

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur la détresse psychologique des policiers ? (Q8.10) (Moyenne = 1,63 Écart type = ,59)	Nombre	% total
Très négatif	204	42,3%
Plutôt négatif	253	52,5%
Plutôt positif	24	5,0%
Très positif	1	0,2%
Total	482	100%
Données manquantes	7	
Total	489	

²² À propos du stress dans le travail policier, voir notamment : Pierre Payette, 1985, « À propos du stress dans le travail policier », *Santé mentale au Québec*, 10-2 : 140-144 et Jacinthe Thiboutot, 2000, *Gestion de stress et travail policier*. Montréal, Thompson/Groupe Modulo.

Outre l'épuisement professionnel qui peut découler du stress et de la tension supplémentaires provoqués par la *Loi sur la police*, les répondants au sondage sont d'accord pour dire qu'en raison de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, ils travaillent avec des pressions supplémentaires. L'une d'entre elles concerne le fait qu'aujourd'hui, les policiers estiment travailler davantage avec la crainte de perdre leur emploi. Ils sont 88,3% à être de cet avis. Une autre pression concerne le fait que les policiers craignent les impacts financiers découlant d'une enquête criminelle menée contre eux. Cette fois-ci, 87,6% partagent cet avis. Ces résultats sont présentés au tableau 3.6.2.3.

Tableau 3.6.2.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.10 et 9.15.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers travaillent davantage avec la crainte de perdre leur emploi (Q9.10) (Moyenne = 3,35 Écart type = ,74)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	11	2,2%
Partiellement en désaccord	46	9,5%
Partiellement en accord	193	39,7%
Totalement en accord	236	48,6%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , je crois que les policiers craignent les impacts financiers découlant d'une enquête criminelle menée contre eux (Q9.15) (Moyenne = 3,44 Écart type = ,73)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	5	1,1%
Partiellement en désaccord	55	11,3%
Partiellement en accord	146	30,1%
Totalement en accord	279	57,5%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

3.6.3 Les relations entre collègues

Avant d'exposer les principaux impacts de la *Loi sur la police* sur les relations entre les collègues, il est important de souligner une nuance apportée par les agents lors des entretiens semi-dirigés. Selon eux, les impacts négatifs ne concernent pas principalement les relations interpersonnelles, ni la capacité de tisser des liens entre collègues. Les impacts concernent plutôt le comportement des agents dans l'exécution de leurs tâches

quotidiennes au travail. Le tableau 3.6.3.1 présente les résultats de quatre questions du sondage²³ où les répondants devaient se prononcer sur le type d'impact de la *Loi sur la police* sur différents aspects de leurs relations de travail avec leurs collègues.

Tableau 3.6.3.1 Répartition des répondants selon le type d'impact de la *Loi sur la police* sur le niveau de confiance entre les policiers, sur les relations de travail entre collègues, sur l'esprit d'équipe et sur le sentiment d'appartenance.

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur le niveau de confiance entre les policiers ? (Q8.1) (Moyenne = 1,75 Écart type = ,60)	Nombre	% total
Très négatif	160	33,1%
Plutôt négatif	284	58,8%
Plutôt positif	38	7,9%
Très positif	1	0,2%
Total	483	100%
Données manquantes	6	
Total	489	
La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur les relations de travail entre collègues ? (Q8.2) (Moyenne = 1,90 Écart type = ,55)	Nombre	% total
Très négatif	95	19,7%
Plutôt négatif	340	70,6%
Plutôt positif	45	9,3%
Très positif	2	0,4%
Total	482	100%
Données manquantes	7	
Total	489	
La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur l'esprit d'équipe ? (Q8.12) (Moyenne = 1,80 Écart type = ,61)	Nombre	% total
Très négatif	145	30,2%
Plutôt négatif	290	60,4%
Plutôt positif	42	8,8%
Très positif	3	0,6%
Total	480	100%
Données manquantes	9	
Total	489	
La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur le sentiment d'appartenance ? (Q8.13) (Moyenne = 1,63 Écart type = ,65)	Nombre	% total
Très négatif	218	45,3%
Plutôt négatif	227	47,2%
Plutôt positif	31	6,4%
Très positif	5	1,1%
Total	481	100%
Données manquantes	8	
Total	489	

²³ Le sondage compte six questions concernant les relations entre les collègues : 8.1, 8.2, 8.12, 8.13, 9.8 et 9.13.

Il est possible d'observer que dans des proportions assez importantes, les répondants jugent que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs dans leurs relations avec leurs collègues de travail. En effet, 91,9% des répondants disent que *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur le niveau de confiance entre les policiers. Ils sont 90,3% à évaluer que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur les relations de travail entre collègues. Ils sont aussi 90,6% à estimer que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur l'esprit d'équipe et 92,5% sur le sentiment d'appartenance.

L'analyse des propos recueillis auprès des agents lors des entretiens semi-dirigés permet d'identifier trois autres conséquences provoquées par la dégradation de l'ambiance et des relations de travail : 1) « on ne veut pas travailler avec certaines personnes » ; 2) « ça crée des clans et ça divise les postes » ; et 3) « sur les interventions, on pense davantage à se *backer* ».

Pour la première conséquence, notons d'emblée que les résultats du sondage permettent de constater que 91,0% des répondants sont d'accord pour dire qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, il arrive que des policiers ne veulent pas travailler avec certains collègues. Ces résultats apparaissent au tableau 3.6.3.2.

Tableau 3.6.3.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.8.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , il arrive que des policiers ne veulent pas travailler avec certains collègues (Q9.8) (Moyenne = 3,42 Écart type = ,68)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	5	1,0%
Partiellement en désaccord	39	8,0%
Partiellement en accord	189	38,9%
Totalement en accord	253	52,1%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Il est à noter que plusieurs raisons peuvent être évoquées pour refuser de travailler avec certains agents, particulièrement un conflit de personnalité. Toutefois, la *Loi sur la police* est venue ajouter deux catégories de collègues avec lesquels on ne veut pas travailler : 1) ceux qui ont « peur d'avoir peur » et qui sont prêts à rapporter n'importe quelle

banalité par crainte d'être soupçonnés de vouloir dissimuler des choses²⁴ ; et 2) ceux qui sont trop prompts et qui pourraient éventuellement nous mettre dans le trouble. Bref, « maintenant, il faut que tu saches avec qui tu travailles ». Voici ce que disent deux agents pour chacune de ces catégories :

Quand je travaille avec un nouveau, j'ai vraiment peur de me mettre les pieds dans les plats. Ils ont tellement été *brainwashés* et ils ont tellement peur d'avoir peur que ça en est fatiguant. Je suis tellement prudent que des fois je ne vais pas faire d'arrestation, ou je ne chercherai pas autant. Je ne chercherai pas comme si j'étais avec un permanent sur qui je peux me fier. Je ne serai pas proactif et je vais attendre les appels.

Sur une intervention, il y a des gars que je ne veux jamais avoir dans le dos. Je veux voir ce qu'ils font parce que je ne veux pas me mettre dans le trouble pour eux. Disons que je préfère ne pas travailler avec eux.

Corollairement à cette première conséquence et toujours à cause de la *Loi sur la police*, il arrive parfois que des clans et des divisions se créent dans les postes :

Là, il se forme des cliques, puis là, ça ne veut pas travailler avec un tel parce que lui, c'est un croche, ou avec un autre, parce que lui, tu ne peux pas lui faire confiance. C'est fou. Puis là, il se crée des clans, il y a division du poste.

Tu dois bâtir un mur autour de toi parce que tu dois te protéger. Toi, tu vas être correct avec les autres, mais les autres doivent être corrects avec toi. Eux, ils font partie de ton gang. [...] Ça bâtit des murs. Moi, je ne vis pas ça mal parce que je suis capable de l'enjamber et je pense que d'autres l'enjambent aussi, mais certains s'enfargent dans quelque chose pareil. C'est figuré mon affaire, mais c'est là pareil. Je suis le premier à dire que des gars ou des filles qu'il y a ici, pas beaucoup, mais ou moins un ou deux dans ma tête, je ne travaillerais pas avec à cause de ça. Je ne leur ferais pas confiance.

Les données du sondage telles que présentées au tableau 3.6.3.3 de la page suivante, révèlent que 70,9% des répondants sont d'accord avec cette idée concernant la division des postes et des équipes de travail.

²⁴ Cette catégorie est souvent associée aux nouveaux policiers.

Tableau 3.6.3.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.13.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , il se crée des clans chez les policiers et ça divise les postes (Q9.13) (Moyenne = 2,96 Écart type = ,85)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	22	4,6%
Partiellement en désaccord	119	24,5%
Partiellement en accord	198	40,8%
Totalement en accord	146	30,1%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

Enfin, la troisième conséquence qui découle de la méfiance que des policiers peuvent ressentir à l'égard de certains collègues concerne le fait que plusieurs policiers vont tout le temps désirer valider leurs actions afin de se « *backer* » lors d'une intervention. L'imputabilité semble avoir installé un sentiment de crainte chez plusieurs policiers. Voici quelques propos éloquentes recueillis à cet effet :

Les gars sont maintenant portés à tout valider. Ils se font demander par les officiers « Pourquoi tu m'as appelé? » « Je voulais valider ». Ce sont des affaires qui ne se faisaient pas nécessairement avant. L'imputabilité, les gars ont peur de l'avoir. À partir de ça, il y en a qui marchent sur les *brakes*.

Moi, j'ai vu des gars d'expérience qui n'étaient plus capables de prendre une décision. Ils veulent valider tout le temps. Les gars ne faisaient pas ça avant !

Il y a des gars qui vont aller moins vite vers quelque chose pour ne pas être le premier à poser le geste, pour être sûr qu'ils ne devront pas être le leader sur l'intervention.

Je suis persuadé que ça a un impact sur la qualité de l'intervention, sur la sécurité de l'intervention puis... sur l'implication de chaque policier sur l'intervention. [...] Alors, ça fait que tu en as qui disparaissent sur les interventions ou qui ne sont carrément pas là. Il y en a qui vont peser sur les freins et qui espèrent que lorsqu'ils arriveront, que tout va être réglé, surtout si c'est susceptible de brasser, puis ces choses-là. Ils ne veulent pas se mouiller.

C'est surtout pour les appels qui sont susceptibles de te mettre dans le trouble. Là, tu vas voir qu'il y en a qui ne répondront pas, puis y vont se défiler. « Je suis occupé sur quelque chose d'autre ». Tu sais que ce n'est pas vrai.

D'ailleurs, les résultats du sondage présentés au tableau 3.6.3.4 montrent que 94,8% des répondants croient que les policiers veulent tout le temps valider leurs actions à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*.

Tableau 3.6.3.4 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.14.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers veulent tout le temps valider leurs actions (Q9.14) (Moyenne = 3,46 Écart type = ,59)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	0	0,0%
Partiellement en désaccord	25	5,2%
Partiellement en accord	214	44,1%
Totalement en accord	246	50,7%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

À la lumière de ces conséquences, il est possible de constater les impacts de la *Loi sur la police* sur les relations de travail et sur le fait que ces impacts ont sans aucun doute une influence directe sur la qualité des interventions.

3.6.4 Le travail et la qualité des interventions

Selon les agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés, il paraît très clair que la *Loi sur la police* crée un impact négatif très important sur le travail policier. Les aspects les plus souvent abordés concernent la qualité et la rapidité des interventions et, par conséquent, la qualité des services auxquels les citoyens sont en droit de s'attendre. Les résultats obtenus lors du sondage²⁵ à propos des impacts de la *Loi sur la police* sur la qualité et la rapidité des interventions sont présentés aux tableaux 3.6.4.1 et 3.6.4.2 à la page suivante.

²⁵ Onze questions du sondage portent sur le travail et la qualité des interventions : 8.4, 8.5, 8.11, 9.2, 9.5, 9.6, 9.9, 9.12, 9.17, 9.18 et 9.19.

Tableau 3.6.4.1 Répartition des répondants selon le type d'impact de la Loi sur la police sur la qualité des interventions et sur la rapidité d'intervention.

La Loi sur la police a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur la qualité des interventions ? (Q8.4) (Moyenne = 2,16 Écart type = ,74)	Nombre	% total
Très négatif	86	17,9%
Plutôt négatif	244	50,7%
Plutôt positif	137	28,5%
Très positif	14	2,9%
Total	481	100%
Données manquantes	8	
Total	489	
La Loi sur la police a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur la rapidité d'intervention ? (Q8.5) (Moyenne = 2,07 Écart type = ,66)	Nombre	% total
Très négatif	81	17,2%
Plutôt négatif	282	60,0%
Plutôt positif	100	21,3%
Très positif	7	1,5%
Total	480	100%
Données manquantes	9	
Total	489	

Tableau 3.6.4.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.6,

À cause de certaines dispositions de la Loi sur la police, les services rendus à la population sont moins bons (Q9.6) (Moyenne = 2,83 Écart type = ,92)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	40	8,2%
Partiellement en désaccord	135	27,8%
Partiellement en accord	179	36,8%
Totalement en accord	132	27,2%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Il est possible de constater que 64,0% des répondants sont d'accord pour dire qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les services rendus à la population sont moins bons. De plus, 68,6% des répondants estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur la qualité des interventions, alors que 77,2% évaluent qu'elle a aussi des impacts négatifs sur la rapidité des interventions. Il est à noter que sur les quatorze aspects²⁶ sur lesquels les répondants au sondage devaient se prononcer en ce qui concerne

²⁶ Ces aspects ont été abordés à la question 8 du sondage. Ils sont : le niveau de confiance entre les policiers, les relations de travail entre collègues, la motivation au travail, la qualité des interventions, la rapidité d'intervention, les droits des policiers comme travailleurs, les droits des policiers comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice (juges, avocats, huissiers, etc.), les droits des policiers comme citoyens, le niveau de stress des policiers, la détresse psychologique des policiers, l'autonomie des policiers, l'esprit d'équipe, le sentiment d'appartenance, l'efficacité de la Sûreté du Québec.

les impacts positifs ou négatifs de la *Loi sur la police*, ce sont les deux aspects pour lesquels les taux de répondants qui croient que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sont les plus faibles. Les entretiens semi-dirigés réalisés avec les agents permettent d'apporter une explication : il n'est pas facile pour les policiers d'admettre qu'une loi puisse avoir assez d'influence sur eux pour réduire la qualité de leur travail. Voici comment s'exprime l'un des agents sur ce sujet :

Ce n'est pas évident à admettre parce qu'on veut être et qu'on est des professionnels, mais cela a un impact et cela affecte. C'est évident.

Ce qui ressort le plus souvent des propos recueillis, c'est que depuis quelques années « on sent qu'on est sur les freins », « qu'on en fait beaucoup moins », c'est-à-dire « pas plus que ce que le client demande » et qu'à la limite, « les appels peuvent être bâclés ou les coins tournés ronds ». Voici trois autres extraits d'entretiens qui illustrent bien cette idée :

Quand ça t'arrive, un moment donné, tu te dis : « Je vais faire mes petites affaires, je ne me mettrai pas les pieds dans les plats, je ne courrai pas après tout. Je vais faire ce qu'on me demande, je n'en donnerai pas plus que le client demande ». Mon partenaire, c'est ça maintenant : « J'y vais avec ce qu'on me demande, je ne me mettrai pas les pieds dans les plats. Ça ne m'intéresse pas ». Il va répondre aux appels, mais il n'aura pas d'initiatives, par exemple, pour faire des arrestations.

C'est plus sur la qualité de l'intervention... On entend souvent des phrases comme : « Je n'irai pas me mettre dans la merde, je ne perdrai pas ma job pour ce gars-là » ou « Je ne perdrai pas ma job pour une histoire de même ». Alors, la qualité de l'intervention, tant qu'à moi, ce n'est pas peaufiné. Le policier va faire ce qu'il a à faire, mais ça ne sera pas creusé.

Ça peut porter à des interventions qui seront plus bâclées, qui ne seront pas nécessairement faites comme elles devraient l'être pour le meilleur des citoyens. Il y en a qui ne veulent plus se mouiller ou se compromettre. [...] Avoir peur d'avoir peur, c'est rendu là.

Les résultats du sondage présentés au tableau 3.6.4.3 indiquent que les répondants sont en accord, d'une part, dans une proportion de 89,9%, pour dire que les policiers roulent sur les freins pour éviter d'avoir des problèmes. D'autre part, les répondants ont de plus en

plus l'impression que les policiers n'en font pas plus que ce qui est demandé, et ce, dans une proportion de 85,5%.

Tableau 3.6.4.3 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.9 et 9.17.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers roulent sur les freins pour éviter d'avoir des problèmes (Q9.9) (Moyenne = 3,37 Écart type = ,71)		
	Nombre	% total
Totalement en désaccord	8	1,6%
Partiellement en désaccord	41	8,5%
Partiellement en accord	200	41,3%
Totalement en accord	235	48,6%
Total	484	100%
Données manquantes	5	
Total	489	

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , j'ai de plus en plus l'impression que les policiers n'en font pas plus que ce qui est demandé (Q9.17) (Moyenne = 3,28 Écart type = ,76)		
	Nombre	% total
Totalement en désaccord	10	2,1%
Partiellement en désaccord	60	12,4%
Partiellement en accord	199	41,0%
Totalement en accord	216	44,5%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

Pour certains agents, en faire moins peut se traduire par le fait que certains de leurs collègues vont faire preuve de moins d'initiative lors de certaines interventions ou que d'autres ne vont pas intervenir. À ce propos, voici deux extraits :

Certains se disent : « Si je fais ça, je vais peut-être me mettre dans la merde et je peux perdre ma job ». Alors, ils attendent, ils agissent sur les *brakes*. Je dirais qu'ils vont même jusqu'à moins intervenir. Tu sais, quand ça vient *hot*, il y a des policiers qui disent : « Ah, je ne vais pas là, je vais me mettre dans la merde ». L'intervention, tant qu'à moi, n'est pas faite à son maximum parce que les policiers ont peur pour leur job.

Aujourd'hui, les paramètres sont plus serrés qu'avant et c'est encore juste la peur d'avoir peur. Je vais te donner un exemple : il y a une chicane entre deux voisins. Une chicane entre voisins, ça ne veut pas nécessairement dire qu'il y a une plainte formelle. Avant, même s'il n'y avait pas de plainte, tu allais avertir l'autre. C'était de calmer le jeu pour ne pas que ça dégénère, c'était de faire de la prévention. Maintenant, s'il n'y a pas de plainte officielle, tu n'as pas les motifs pour aller voir l'autre personne. Si tu le fais, les gens pourraient dire que le policier a voulu faire de l'intimidation ou de l'abus de

pouvoir. Mais dans le fond, l'intention n'était pas ça. Alors, tu laisses courir les affaires et le jour qui va arriver de quoi, on va y aller. Mais on faisait un maudit bout de prévention qu'aujourd'hui les gars et les filles ont peur de faire.

À cet effet, deux questions du sondage demandaient aux répondants de donner leur degré d'accord avec, d'une part, l'idée qu'à cause de la *Loi sur la police*, certains policiers ne vont pas faire certaines arrestations pour éviter des problèmes et, d'autre part, qu'il y a de moins en moins d'initiative sur les interventions en situation de crise. Les résultats obtenus sont présentés au tableau 3.6.4.4.

Tableau 3.6.4.4 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.2 et 9.18.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , des policiers ne vont pas faire certaines arrestations pour éviter des problèmes (Q9.2) (Moyenne = 3,06 Écart type = ,86)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	29	5,9%
Partiellement en désaccord	78	16,1%
Partiellement en accord	214	44,0%
Totalement en accord	165	34,0%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , il y a de moins en moins d'initiative sur les interventions en situation de crise (Q9.18) (Moyenne = 3,24 Écart type = ,77)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	11	2,3%
Partiellement en désaccord	67	13,8%
Partiellement en accord	203	41,8%
Totalement en accord	204	42,1%
Total	485	100%
Données manquantes	4	
Total	489	

Il est possible d'y voir que 78,0% des répondants croient que des policiers ne vont pas faire certaines arrestations pour éviter des problèmes et que 83,9% estiment qu'il y a de moins en moins d'initiative sur les interventions en situation de crise à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*.

Les données présentées au tableau 3.6.4.5 montrent aussi que 88,3% des répondants au sondage estiment que les policiers hésitent davantage avant d'agir, ce qui les rend moins efficaces.

Tableau 3.6.4.5 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.19.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers hésitent davantage avant d'agir, ce qui les rend moins efficaces (Q9.19) (Moyenne = 3,36 Écart type = ,74)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	10	2,1%
Partiellement en désaccord	47	9,6%
Partiellement en accord	189	38,9%
Totalement en accord	240	49,4%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

Les nombreux extraits cités dans cette section laissent aussi entendre implicitement que les policiers font preuve de moins d'autonomie (ou du moins, qu'ils ont peur d'en faire preuve). D'ailleurs, les résultats du sondage montrent que 92,5% des répondants estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur l'autonomie des policiers. De plus, 83,3% des répondants sont d'accord pour dire qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers font preuve de moins d'autonomie et 85,2% ressentent avoir moins de latitude et d'autonomie dans l'exécution de leur travail. Ces résultats sont présentés aux tableaux 3.6.4.6 et 3.6.4.7.

Tableau 3.6.4.6 Répartition des répondants selon le type d'impact de la *Loi sur la police* sur l'autonomie des policiers.

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur l'autonomie des policiers ? (Q8.11) (Moyenne = 1,71 Écart type = ,62)	Nombre	% total
Très négatif	180	37,3%
Plutôt négatif	266	55,2%
Plutôt positif	33	6,9%
Très positif	3	0,6%
Total	482	100%
Données manquantes	7	
Total	489	

Tableau 3.6.4.7 Répartition des répondants selon leur degré d'accord aux questions 9.5, 9.12.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les policiers font preuve de moins d'autonomie (Q9.5) (Moyenne = 3,16 Écart type = ,75)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	11	2,3%
Partiellement en désaccord	70	14,4%
Partiellement en accord	236	48,5%
Totalement en accord	169	34,8%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , je sens que j'ai moins de latitude et d'autonomie dans l'exécution de mon travail (Q9.12) (Moyenne = 3,27 Écart type = ,75)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	9	1,9%
Partiellement en désaccord	63	12,9%
Partiellement en accord	203	41,8%
Totalement en accord	211	43,4%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

3.6.5 La motivation au travail

Tu ne donneras pas un bon service si tu n'es pas motivé.

Bien que d'autres facteurs (la routine, le manque d'effectifs, le matériel jugé désuet, la bureaucratie, la paperasse, etc.) puissent exercer une influence sur la démotivation au travail, la *Loi sur la police* semble aussi y avoir provoqué un effet considérable, notamment après avoir été soumis au « tordeur », ou lorsqu'on est exposé à une situation concernant un collègue :

Je pense que ça peut avoir un impact à partir du moment que la personne soit passée dans le tordeur. J'ai eu un confrère que cela a changé carrément sa façon de travailler. Après ça, le travail policier était devenu un gagne-pain. Chat échaudé craint l'eau chaude. Il attendait les appels au lieu de faire des vérifications, de faire des arrestations. Il ne voulait pas revivre une situation semblable. Il disait « Qu'est-ce que ça me donne d'en faire plus ? »

Moi, ça m'a beaucoup démotivé. Quand tu es enquêté deux ou trois fois, ça ne te tente pas de rentrer travailler. Tu viens, mais ça ne te tente pas. Tes intérêts diminuent et tu es moins motivé. Même si ça ne paraît pas, je sais que je suis moins motivé. J'essaie que ça ne paraisse pas auprès de mes collègues, mais en dedans, je n'ai pas la grosse flamme comme j'avais avant.

Ce n'est pas juste quand ça nous arrive personnellement. Moi, [un membre de sa famille] a été pris dans une chose il y a six mois. À voir ce qu'il a vécu, ça m'a démotivé aussi, je peux te le garantir.

Je te dirais que ceux qui sont passés dans le système judiciaire ou qui ont eu des plaintes en déontologie sont moins efficaces. Moi, mon histoire, à quelque part, ça m'a touché. Des fois, je dis que ça ne m'a rien fait, mais ce n'est pas vrai. Premièrement, le gars qu'on avait arrêté, c'était pour un règlement municipal. Maintenant, ce règlement municipal, quand je le vois, je le laisse aller. Je ne me mettrai pas dans le trouble pour ça. Deuxièmement, j'en fais moins. J'attends un peu plus les appels... je ne suis pas intéressé à avoir des supers belles statistiques.

Pour l'instant, ils ne m'ont pas *scrapé*, même s'il a fallu que j'aie consulté un psychologue après mon histoire. Mais si ça arrive à nouveau... je me dis que je vais prendre mon temps pour aller sur les appels, je vais arriver le dernier, je ne me mettrai plus dans le trouble.

Les résultats du sondage²⁷ présentés au tableau 3.6.5.1 vont dans le même sens. En effet, 89,2% des répondants estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur la motivation au travail.

Tableau 3.6.5.1 Répartition des répondants selon le type d'impact de la *Loi sur la police* sur la motivation au travail.

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur la motivation au travail ? (Q8.3) (Moyenne = 1,582 Écart type = ,63)	Nombre	% total
Très négatif	144	29,9%
Plutôt négatif	285	59,3%
Plutôt positif	48	10,0%
Très positif	4	0,8%
Total	481	100%
Données manquantes	8	
Total	489	100%

²⁷ Deux questions du sondage portent sur la motivation au travail : 8.3 et 9.7.

De plus, les propos d'un jeune agent possédant quelques mois d'expérience dans la police se révèlent très intéressants en ce qui concerne l'impact de la *Loi sur la police* qu'il anticipe sur sa motivation au travail :

Dans mon cas, pour l'instant, je suis encore très motivé. Mais peut-être que ça va m'arriver des histoires comme ça. Si ça m'arrive comme à ceux que j'entends parler, c'est sûr que ma motivation va en prendre un coup.

D'ailleurs, quelques agents ont souligné que maintenant, les jeunes se démotivent très rapidement :

Je dirais que la *Loi sur la police* a un impact, mais je ne pourrais pas le mesurer. Quand ils sont jeunes, ils sont motivés, mais ça ne reste pas longtemps.

Même les temporaires, c'est terrible comment ils sont démotivés et ça ne fait même pas deux ans. Ça fait pitié. Ça ne me surprendrait pas qu'ils se pètent tous un *burn out* dans les années qui vont suivre... l'absentéisme, la démotivation et le refus de faire du temps supplémentaire, c'est terrible.

Il en va de même avec les résultats du sondage selon lesquels 81,5% des répondants sont d'accord avec l'idée qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les jeunes policiers se démotivent très rapidement²⁸. Les résultats obtenus à cette question sont présentés au tableau 3.6.5.2.

Tableau 3.6.5.2 Répartition des répondants selon leur degré d'accord à la question 9.7.

À cause de certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> , les jeunes policiers démotivent très rapidement (Q9.7) (Moyenne = 3,22 Écart type = ,82)	Nombre	% total
Totalement en désaccord	16	3,3%
Partiellement en désaccord	74	15,2%
Partiellement en accord	185	38,1%
Totalement en accord	211	43,4%
Total	486	100%
Données manquantes	3	
Total	489	

²⁸ Plusieurs agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés soulignent aussi que toutes les questions touchant les attitudes des jeunes policiers peuvent être reliées à des valeurs différentes de la nouvelle génération de policiers.

Quelques agents expliquent le manque de motivation au travail par le fait que la *Loi sur la police* amène des conséquences que les policiers ressentent. Ces conséquences ont été abordées plus haut. Par exemple, les agents disent sentir « les murs plus proches de leurs épaules » et « qu'ils ont moins d'autonomie et de latitude dans l'exécution quotidienne du travail » ou qu'ils ont « besoin de valider ce qu'ils font ».

À propos de la motivation au travail, laissons le mot de la fin à un agent qui arrive près de la retraite et qui résume bien la pensée de plusieurs agents sur le sujet :

Moi, la *Loi sur la police*, je vis bien avec, mais c'est peut-être parce qu'il m'en reste moins à faire. Mais quand même, il m'en reste juste assez encore pour me dire que j'ai hâte de partir. J'ai connu une époque qui était, entre guillemets, moins restrictive. Je n'ai pas abusé et je pense que je n'en abuse pas encore. J'ai toujours fait ma job de bonne foi. Cependant, je sens qu'aujourd'hui les murs sont plus proches de mes épaules. Quand je pense aux jeunes aujourd'hui, je me sens chanceux de ne pas être à leur place. Est-ce qu'on peut s'entendre pour dire que la job de police a pris une méchante *drop* ?

À la lumière des résultats du sondage et des commentaires émis par les agents à propos des impacts de la *Loi sur la police* sur les relations de travail avec les collègues, sur la qualité des interventions et des services rendus aux citoyens ainsi que sur la motivation au travail, il est possible de constater que ces trois aspects sont interdépendants. Chacun d'eux agit sur les autres tout en subissant les influences des autres. Ce regroupement d'impacts, ajouté à ceux sur l'équilibre psychologique et sur les droits des policiers, ces derniers provoqués directement par la *Loi sur la police*, semble exercer une influence négative sur l'efficacité des organisations policières.

3.6.6 L'efficacité des organisations policières

Ça va faire quoi au bout de la ligne si ça démotive tes policiers ? C'est la Sûreté qui va en payer le prix. Je ne dis pas que ça va démotiver 50% des gars, mais c'est certain que si les gars freinent, c'est l'organisation qui paie pour ça. Mais au bout de la ligne, c'est tout le monde, ce sont les payeurs de taxes.

Il ne fait aucun doute que tous les éléments énumérés dans les pages précédentes ont inévitablement un impact sur l'efficacité des organisations policières. D'ailleurs, dans une proportion de 87,4%, les répondants au sondage estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur l'efficacité de la Sûreté du Québec. Ces résultats sont présentés au tableau 3.6.6.1.

Tableau 3.6.6.1 Répartition des répondants sur le type d'impact de la *Loi sur la police* sur l'efficacité de la Sûreté du Québec.

La <i>Loi sur la police</i> a-t-elle un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif sur l'efficacité de la Sûreté du Québec ? (Q8.14) (Moyenne = 1,78 Écart type = ,69)	Nombre	% total
Très négatif	171	35,7%
Plutôt négatif	247	51,7%
Plutôt positif	53	11,1%
Très positif	7	1,5%
Total	478	100%
Données manquantes	11	
Total	489	

Les données recueillies lors des entretiens semi-dirigés permettent d'observer que lorsque les agents s'expriment au sujet des impacts de la *Loi sur la police* sur les organisations policières, ils approfondissent leur pensée à propos de leurs préoccupations, principalement en ce qui concerne la motivation au travail et la qualité des interventions :

Premièrement, le gars qui reste à la maison avec son salaire, ça n'est pas vraiment efficace pour l'organisation, parce que la personne, tu viens de la perdre. C'est ça le pire. C'est après, lorsque le policier va revenir, quand il est lavé de tous soupçons... Qu'est-ce qu'il va penser ? Comment il va se sentir ? Ça fait six mois que tu es à la maison, qu'est-ce que les collègues vont

penser ? Il ne sera plus dans le « *beat* », il va avoir perdu des connaissances, il ne sera plus à jour et il n'aura plus de motivation parce que sa confiance en lui... il va toujours avoir peur. En plus, s'il a mis de l'argent avec les avocats... et avec sa conjointe, comment ça l'a été ?

Définitivement, le service ne sera pas aussi bon qu'y pourrait l'être. On va tourner les coins ronds. Ce n'est pas souhaitable, mais je suis convaincu qu'il y en a que c'est comme ça. Le service aux citoyens ne sera pas le meilleur parce qu'ils vont tellement être dans la peur. Peut-être que pour ceux qui ont déjà été réprimandés, ça va être pire. Ils vont s'organiser pour ne pas que ça leur arrive de nouveau.

Malgré la certitude que tout ce qui a été dit à propos des droits des policiers, des relations entre les collègues, de la qualité du travail et des interventions, de l'équilibre psychologique des policiers, de la motivation au travail et de leurs impacts sur l'efficacité des organisations policières, les données recueillies ne permettent pas d'en saisir toute la profondeur et les nuances. La consultation de directeurs de poste, de responsables d'équipes de travail, de gestionnaires de personnel ou l'analyse de documents et de statistiques sur l'absentéisme au travail ou les congés de maladie pour cause de problèmes de santé mentale, ainsi que des observations effectuées directement sur le terrain pourraient être des avenues envisageables pour fouiller davantage ce thème. Néanmoins, pour l'heure, à la lumière des données recueillies auprès des agents et sergents de la Sûreté du Québec, il est tout à fait loisible et raisonnable de croire que toutes les conséquences des impacts de la *Loi sur la police* découlent sur l'efficacité des organisations policières.

3.7 Les associations

Le traitement des données du sondage permet aussi de vérifier s'il y a des croisements significatifs entre certaines questions. Les vérifications ont été effectuées sur tous les énoncés sur lesquels les répondants devaient se prononcer selon le sexe, l'âge, le grade, le secteur d'activité, le district, le fait que le répondant ait déjà fait l'objet d'une plainte en déontologie, en discipline ou au criminel, le nombre d'années d'ancienneté dans la police et le fait que le répondant ait été intégré par la Sûreté du Québec alors qu'il travaillait pour une sûreté municipale suite à l'entrée en vigueur de la *Loi concernant l'organisation des services policiers*, en juin 2001. Il a été possible d'observer vingt-trois croisements significatifs entre certaines questions. De ces vingt-trois associations, huit concernent le sexe des répondants, sept se rapportent au fait que les répondants aient ou non déjà fait l'objet d'une plainte en discipline, six concernent le grade des répondants, une est observée sur l'âge des répondants et une dernière porte sur le fait que les répondants aient ou non déjà fait l'objet d'une plainte au criminel.

Pour des raisons de concision et de pertinence, cette section présentera les sept croisements les plus significatifs observés, c'est-à-dire ceux dont le degré de signification au test de khi-carré de Pearson est égal ou inférieur à 1% ou dont la mesure d'association par le coefficient de Cramer et le coefficient de contingence est de forte intensité. Des sept associations les plus significatives, quatre concernent le sexe des répondants, deux, le grade et une, l'âge.

3.7.1 Associations selon le sexe des répondants

Quatre questions du sondage permettent d'observer des associations significatives avec le sexe des répondants. Deux associations portent sur les perceptions de la *Loi sur la police* et deux autres sur les impacts. La première porte sur la question 7.1 concernant les perceptions générales sur la *Loi sur la police*. Tel que présenté au tableau 3.7.1.1, il est possible d'observer que les hommes sont davantage totalement (20,6%) et partiellement

(58,6%) en accord que les femmes (totalement = 14,5%, partiellement = 54,0%) avec l'idée que la *Loi sur la police* a sa raison d'être pour éviter l'abus.

Tableau 3.7.1.1 Association entre la question 7.1 et le sexe des répondants.

La *Loi sur la police* a sa raison d'être pour éviter l'abus

	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	21	5,1%	13	17,1%	34	7,0%
Partiellement en désaccord	65	15,7%	11	14,5%	76	15,5%
Partiellement en accord	242	58,6%	41	53,9%	283	57,9%
Totalement en accord	85	20,6%	11	14,5%	96	19,6%
Total	413	100%	76	100%	489	100%

Test et mesures
 Khi-carré de Pearson : 14,865
 Seuil de signification : 1%

La deuxième association d'une question avec le sexe des répondants concerne un énoncé (question 7.6) à propos de l'article 119 concernant la destitution d'un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle. Ici, les femmes sont davantage en accord avec l'idée qu'un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle doit être automatiquement destitué. Tel que le montre le tableau 3.7.1.2, les femmes sont à 11,8% totalement en accord et à 22,4% partiellement en accord avec cet énoncé. Pour leur part, les hommes y sont totalement en accord dans une proportion de 3,2% et partiellement en accord à 17,0%.

Tableau 3.7.1.2 Association entre la question 7.6 et le sexe des répondants.

Un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle doit être automatiquement destitué.

	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	187	45,3%	28	36,8%	215	44,0%
Partiellement en désaccord	143	34,6%	22	28,9%	165	33,7%
Partiellement en accord	70	16,9%	17	22,4%	87	17,8%
Totalement en accord	13	3,1%	9	11,8%	22	4,5%
Total	413	100%	76	100%	489	100%

Test et mesures
 Khi-carré de Pearson : 13,497
 Seuil de signification : 1%

Les deux autres associations avec le sexe des répondants concernent les impacts de la *Loi sur la police*. La première de ces deux associations porte sur l'idée qu'à cause de

certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers travaillent davantage avec la crainte de perdre leur emploi (question 9.10). À ce propos, les hommes travaillent davantage avec la crainte de perdre leur emploi. En effet, 50,5% d'entre eux sont totalement en accord avec cet énoncé, comparativement à 38,2% des femmes. Les résultats apparaissent au tableau 3.7.1.3.

Tableau 3.7.1.3 Association entre la question 9.10 et le sexe des répondants.

À cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers travaillent davantage avec la crainte de perdre leur emploi.

	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	10	2,4%	1	1,3%	11	2,3%
Partiellement en désaccord	31	7,6%	15	19,7%	46	9,5%
Partiellement en accord	162	39,5%	31	40,8%	193	39,7%
Totalement en accord	207	50,5%	29	38,2%	236	48,6%
Total	410	100%	76	100%	486	100%

Test et mesures

Khi-carré de Pearson : 12,433

Seuil de signification : 1%

La deuxième association en lien avec les impacts de la *Loi sur la police* concerne le travail et la qualité des interventions (question 9.19). Cette question se rapporte à l'idée qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers hésitent davantage avant d'agir, ce qui les rend moins efficaces. Encore une fois, en observant le tableau 3.7.1.4 de la page suivante, il est possible de constater que les hommes, sont nettement davantage totalement en accord avec l'énoncé dans une proportion 52,7%, alors que les femmes le sont dans une proportion de 31,6%. Toutefois, les femmes sont partiellement en accord avec l'énoncé à 47,4%, comparativement aux hommes qui le sont à 37,3%.

Tableau 3.7.1.4 Association entre la question 9.19 et le sexe des répondants.

À cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers hésitent davantage avant d’agir, ce qui les rend moins efficaces.

	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	6	1,5%	4	5,3%	10	2,1%
Partiellement en désaccord	35	8,5%	12	15,8%	47	9,7%
Partiellement en accord	153	37,3%	36	47,4%	189	38,9%
Totalement en accord	216	52,7%	24	31,6%	240	49,4%
Total	410	100%	76	100%	486	100%

Test et mesures

Khi-carré de Pearson : 15,435

Seuil de signification : 1%

3.7.2 Associations selon le grade des répondants

Selon les critères retenus, deux associations significatives ont été observées entre le grade des répondants et deux questions du sondage. Ces deux questions portent sur les impacts de la *Loi sur la police* sur le travail et la qualité des interventions. L’une d’elle porte sur l’autonomie des policiers (question 9.5) et l’autre sur la qualité des services rendus à la population (question 9.6).

À propos de la question 9.5 où il était demandé aux répondants de donner leur degré d’accord sur l’idée qu’à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers font preuve de moins d’autonomie, on peut observer, selon les résultats présentés au tableau 3.7.2.1 de la page suivante, que les sergents sont nettement davantage totalement en accord avec l’énoncé. En effet, ils le sont dans une proportion de 46,8%, alors que les répondants possédant le grade d’agent le sont dans une proportion de 28,1%. Il est à noter que les agents sont tout de même davantage partiellement en accord à 52,1% avec l’énoncé, comparativement aux sergents qui le sont à 42,2%.

Tableau 3.7.2.1 Association entre la question 9.5 et le grade des répondants.

À cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les policiers font preuve de moins d'autonomie.

	Agents		Sergents		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	9	2,9%	2	1,2%	11	2,3%
Partiellement en désaccord	53	16,9%	17	9,8%	70	14,4%
Partiellement en accord	163	52,1%	73	42,2%	236	48,6%
Totalement en accord	88	28,1%	81	46,8%	169	34,8%
Total	313	100%	173	100%	486	100%

Test et mesures
 Khi-carré de Pearson : 18,813
 Seuil de signification : 0,1%

En ce qui concerne la question 9.6 à propos des services rendus à la population, ce sont encore davantage les sergents qui sont d'accord avec l'idée qu'ils soient moins bons. En effet, dans une proportion de 35,3%, les sergents sont totalement en accord avec cette idée, alors que les agents le sont dans une proportion de 22,7%. À l'opposé, les agents sont légèrement davantage totalement en désaccord (10,5%) avec l'idée qu'à cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les services rendus à la population soient moins bons ; les sergents le sont dans une proportion de 4,1%. Il faut noter que les valeurs extrêmes de cette question sont moins élevées. La majorité des répondants se situe dans les catégories « partiellement en désaccord » et « partiellement en accord ». Ces résultats sont présentés au tableau 3.7.2.2.

Tableau 3.7.2.2 Association entre la question 9.6 et le grade des répondants.

À cause de certaines dispositions de la *Loi sur la police*, les services rendus à la population sont moins bons

	Agents		Sergents		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	33	10,5%	7	4,0%	40	8,2%
Partiellement en désaccord	89	28,4%	46	26,6%	135	27,8%
Partiellement en accord	120	38,3%	59	34,1%	179	36,8%
Totalement en accord	71	22,7%	61	35,3%	132	27,2%
Total	313	100%	173	100%	486	100%

Test et mesures
 Khi-carré de Pearson : 12,881
 Seuil de signification : 1%

3.7.3 Association selon l'âge des répondants

La dernière association qui ressort concerne l'âge des répondants et un énoncé relatif à l'article 260 de la *Loi sur la police*. Il s'agit de la question 7.10 où, selon leur degré d'accord, les répondants avaient à se prononcer sur l'énoncé suivant : si je dénonce un policier qui a commis une faute, je crains que mes collègues ne me voient comme un délateur. Les résultats présentés au tableau 3.7.3.1 montrent que les répondants âgés de 50 ans et plus sont nettement davantage en désaccord (21,7%) avec l'énoncé que les répondants de toutes les autres catégories d'âge. Les répondants âgés de 50 ans et plus représentent les proportions les plus basses dans les catégories partiellement en accord (39,1%) et totalement en accord (26,1%).

Tableau 3.7.3.1 Association entre la question 7.10 et l'âge des répondants.

Si je dénonce un policier qui a commis une faute, je crains que mes collègues me voient comme un délateur.										
	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50 ans et +		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Totalement en désaccord	2	1,6%	16	8,1%	14	9,8%	5	21,7%	37	7,6%
Partiellement en désaccord	29	23,0%	27	13,7%	18	12,6%	3	13,0%	77	15,7%
Partiellement en accord	51	40,5%	81	41,1%	70	49,0%	9	39,1%	211	43,1%
Totalement en accord	44	34,9%	73	37,1%	41	28,7%	6	26,1%	164	33,5%
Total	126	100%	197	100%	143	100%	23	100%	489	100%

Test et mesures
 Khi-carré de Pearson : 22,625
 Seuil de signification : 1%

3.7.4 Résumé sur les associations

Comme cette recherche porte sur des aspects éthiques du travail policier et ses conséquences sur le travail policier, au début des travaux, il était loisible de croire que des différences d'opinion apparaîtraient dans les propos des répondants selon le fait que ces derniers aient déjà fait l'objet d'une plainte en discipline, en déontologie ou au criminel. Tel n'est pas le cas. En fait, on peut constater qu'aucune association ne peut être

observée selon que le répondant ait déjà fait l'objet d'une plainte en déontologie ; une seule selon que le répondant ait déjà fait l'objet d'une plainte au criminel ; sept selon que le répondant ait déjà fait l'objet d'une plainte en discipline. De plus, il est également possible d'observer qu'aucune association ne peut être faite selon :

- le secteur d'activité ;
- le district ;
- le nombre d'années d'ancienneté dans la police ;
- le fait que le répondant ait été intégré par la Sûreté du Québec alors qu'il travaillait pour une sûreté municipale suite à l'entrée en vigueur de la *Loi concernant l'organisation des services policiers*, en juin 2001.

En fait, des sept associations les plus significatives, quatre d'entre elles portent sur le sexe des répondants, deux sur le grade et une sur l'âge. De ces associations, on peut principalement conclure que si l'on désire poursuivre des investigations afin de comprendre la position des policiers québécois en matière d'éthique, il serait surtout nécessaire de tenir compte du sexe des répondants. D'ailleurs, dans son étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois réalisée pour l'École nationale de police du Québec, Marc Alain observe aussi plusieurs associations entre le sexe des répondants et leurs positions face aux aspects éthiques de leur travail²⁹.

Globalement, force est de constater qu'il y a peu de différence dans les perceptions et les opinions des répondants à l'égard de certaines dispositions de la *Loi sur la police* et de leurs impacts.

²⁹ Voir : École nationale de police du Québec, 2004, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois, analyse des données de la première année : position initiale des aspirants policiers des cohortes 19 à 30*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

4. CONCLUSION

L'objectif général de cette recherche est de fournir toute l'information nécessaire et pertinente afin que l'APPQ puisse poursuivre sa réflexion à propos des impacts que la *Loi sur la police* provoque sur le travail des policiers et sur l'efficacité des organisations policières du Québec. Pour y arriver, la recherche recourt à une méthodologie mixte de type qualitatif et de type quantitatif. D'une part, un sondage mené auprès d'un échantillon représentatif d'agents et de sergents de la Sûreté du Québec donne une expression chiffrée aux perceptions et opinions des répondants à propos de certaines dispositions de la *Loi sur la police* et de ses impacts. À cet effet, l'analyse des données statistiques permet d'observer qu'il y a peu de différences marquantes dans les perceptions et les opinions des répondants en ce qui concerne leur opinion sur certaines dispositions de la *Loi sur la police* et de leurs impacts selon différentes caractéristiques sociodémographiques : sexe, âge, grade, expérience dans la police, etc. D'autre part, les propos recueillis auprès de trente agents de la Sûreté du Québec lors d'entretiens semi-dirigés permettent d'éclairer et d'expliquer les résultats quantitatifs du sondage. Dans ce rapport, beaucoup d'espace a été alloué à ces propos afin de permettre aux lecteurs d'en bien saisir le sens dans les mots des répondants. Les principales conclusions qui en découlent sont présentées dans les prochains paragraphes.

La recherche comptait deux objectifs spécifiques. Le premier visait à *identifier les perceptions des policiers membres de l'APPQ à l'égard de certaines dispositions de la Loi sur la police, notamment celles concernant les articles 119, 260, 262 et 286*. De manière générale, les répondants ne remettent nullement en cause la raison d'être de la *Loi sur la police* et les différents dispositifs visant à encadrer et à surveiller l'activité policière au Québec. À cet effet, ils sont 77,5% à être en accord pour dire que la *Loi sur la police* a sa raison d'être pour éviter l'abus. Au contraire, pour les policiers, il semble très important de « sortir les touts croches et les pourris » des organisations policières. La crédibilité de l'action policière en dépend. D'ailleurs, ils considèrent, dans une proportion de 85,5%, qu'il est important d'exiger un haut niveau de professionnalisme de la part de tous les policiers. Malgré tout, la perception que l'on a de la *Loi sur la police* demeure

très négative. Ladite loi est considérée par 95,1% des répondants trop rigide, trop peu nuancée et inadaptée à la réalité. Elle est parfois qualifiée de « mal nécessaire » ou de « loi qui cherche à faire peur ». Les principales doléances des policiers à l'égard de la *Loi sur la police* concernent le respect de leurs droits. Pour eux, il semble capital d'éviter les excès de zèle (ou les dispositifs favorisant les excès de zèle) qui pourraient faire de n'importe quel policier un cas d'exemple pour montrer « qu'au Québec, on contrôle notre police ». Les policiers émettent un autre avertissement, qui concerne la qualité du travail et des interventions. À cet effet, il faut s'assurer que la *Loi sur la police* ne nuise pas à l'exécution du travail policier. Aux yeux des répondants, il est regrettable et trop fréquent de constater qu'il arrive à certains policiers de fermer les yeux et de ne pas faire certaines arrestations afin d'éviter des interventions qui risqueraient de leur amener des problèmes.

Article 119 : En ce qui concerne l'article 119, les données recueillies permettent d'observer que les agents et les sergents de la Sûreté du Québec ressentent un sentiment d'injustice et d'inquiétude face au respect de leurs droits. Ils considèrent être plus sévèrement punis que les autres professionnels et travailleurs. Bien que certains policiers puissent mériter la destitution, les répondants suggèrent, dans une proportion de 77,7%, d'éviter d'y recourir de manière automatique. Il faudrait davantage considérer les situations au cas par cas et tenir compte de toutes les situations et circonstances particulières entourant l'événement qui concerne un dossier de destitution. À cet effet, 98,6% des répondants au sondage sont d'accord pour dire, d'une part, que la décision concernant la destitution d'un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise. D'autre part, le policier visé par une destitution devrait toujours pouvoir s'expliquer et se faire entendre. L'importance du lien d'emploi est aussi une préoccupation notable pour les répondants. Ils proposent que, selon la gravité de l'acte commis, le policier concerné puisse conserver un lien d'emploi au sein de l'organisation, qu'il puisse occuper d'autres fonctions que celles de policier afin « de ne pas tout perdre ».

Article 260 : Malgré le fait que la majorité des répondants (93,9%) estiment qu'il faille dénoncer une faute grave et répréhensible, l'article 260 suscite sans aucun doute

beaucoup de réactions et de grogne chez les agents. On ne remet pas en cause le principe de l'article mais plutôt le moyen qu'il propose pour le mettre en œuvre, c'est-à-dire l'utilisation des collègues de travail comme moyen de surveillance. Par conséquent, les agents sont persuadés que l'article 260 provoque un impact négatif indéniable sur l'ambiance de travail entre les collègues. Sa mise en application affecte également l'exécution du travail parce qu'elle les empêche d'agir dans certaines situations (« on en fait moins »). De plus, les répondants considèrent, dans une proportion de 85,3%, ne pas avoir besoin d'une loi pour dénoncer les fautes lourdes commises par des collègues (pour les fautes mineures, les « banalités », les agents jugent que ce n'est pas de leur responsabilité), c'est-à-dire que s'ils ont des motifs valables (et pas seulement des soupçons), ils dénonceront. Ils estiment avoir assez de jugement et être capables de faire preuve de discernement pour évaluer les situations. Selon les données du sondage, la grande majorité des répondants croient que l'obligation de dénonciation sans le critère de motif raisonnable a des impacts importants sur l'exécution du travail (93,6%) et sur l'ambiance de travail entre les collègues (86,7%), que cela engendre un climat de suspicion entre les policiers (83,5%) et éveille une plus grande méfiance entre eux (96,7%). Dans l'état actuel des choses, les policiers sont obligés de porter un jugement de valeur sur ce qu'ils voient ou sur ce qu'ils entendent dire, ce jugement de valeur étant fortement influencé par la « peur d'avoir peur », c'est-à-dire la peur d'être soupçonné de vouloir protéger un collègue ou de cacher de l'information. Les répondants proposent que l'obligation de dénoncer concerne uniquement la commission d'un acte susceptible de constituer une infraction criminelle. Ils déplorent également un manque de repère. Que doit-on dénoncer et quel degré de connaissance de l'évènement doit-on avoir ? Pour l'heure, les répondants estiment devoir « tout dénoncer de peur que ça se retourne contre soi ». Ainsi, ils se demandent si l'on doit rapporter le collègue de travail qui a parlé « un peu bête » au citoyen ou qui prend trente minutes de plus pour son heure de repas. Par conséquent, il n'est pas étonnant de constater que les policiers craignent d'être vus comme des délateurs par leurs collègues (76,7%) et qu'ils travaillent dans la crainte qu'un collègue les dénonce pour un geste banal ou sans fondement (77,9%). À cet effet, le changement proposé par le projet de loi 60 de monsieur Jacques Dupuis, c'est-à-dire la suppression de l'obligation de dénonciation de la part d'un policier pour le comportement

d'un autre policier susceptible de constituer une faute disciplinaire, ne clarifiera certainement pas complètement la situation aux yeux des policiers.

De surcroît, il est à noter que l'article 260 est jugé complètement incompatible avec la réalité quotidienne du travail policier. L'importance de l'esprit d'équipe pour la réalisation de la mission policière implique que l'on ne doit pas se méfier de ses partenaires ni « dénoncer » un collègue. Au contraire, le métier de policier est généralement perçu comme un travail d'entraide où l'on doit pouvoir compter et se fier sur ses collègues de travail³⁰. Selon les données recueillies au cours de cette recherche, et selon Marc Alain³¹, responsable du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche à l'École nationale de police du Québec, on peut prétendre que ce n'est pas en martelant les policiers à coup de lois plus répressives les unes que les autres qu'on inculquera des comportements éthiques et professionnels chez eux. En effet, d'après Marc Alain et Martin Grégoire³², le discours politique à l'égard du respect des normes éthiques repose en grande partie sur une contradiction de fond :

[O]n tient, d'une part, un discours sur la professionnalisation croissante de la fonction policière, bref, de la nécessaire autonomie de l'intervenant tandis que, d'autre part, tout ce qui a trait au respect des normes éthiques est sans cesse plus contraignant et réglementé. Car le fait est que les stratégies de promotion de l'éthique sont à peu près toutes d'ordre répressif, qu'il s'agisse des articles 260 et 261 de la *Loi sur la police*, ou encore, de l'existence, depuis 1990, du Bureau du Commissaire à la déontologie policière. En d'autres termes, le comportement éthique peut-il être imposé de force ? Et, dans un même ordre d'idée, peut-on générer des dénonciateurs par la seule force de la loi, surtout au sein d'une culture professionnelle encore assez marquée par l'isolement et le silence ?

³⁰ C'est un élément qui est déjà jugé très important chez les aspirants policiers en formation initiale et donc déjà présent lors des premiers moments de la socialisation professionnelle. Voir Éric Richard et Marie Christine Pacaud, 2008, *Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières*. Rapport de recherche PREP. Saint-Augustin-de-Desmaures, Campus Notre-Dame-de-Foy.

³¹ Marc Alain, 2001, « Transnational Police Cooperation in Europe and in North America : Revisiting the Traditional Border Between Internal and External Security Matters, or How Policing is Being Globalized », *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 9-2 : 113-129.

³² Marc Alain et Martin Grégoire, 2006, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la troisième phase de l'enquête longitudinale*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec, p. 46-47.

Article 262 : L'article 262 de la *Loi sur la police* découle de l'une des observations révélées par la Commission Poitras chargée d'enquêter sur les agissements de la Sûreté du Québec. Jugé à l'ampleur de la résistance des policiers à collaborer aux enquêtes lorsqu'elles visent leurs collègues, le rapport souligne l'existence d'une loi du silence régnant au sein du corps de police. Ainsi, en vertu de l'article 262, tout policier rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier a l'obligation de collaborer et ne peut garder le silence. Les répondants comprennent qu'ils doivent fournir des informations lors d'une enquête sur une intervention policière ou sur un policier. Ils soulignent toutefois que cette collaboration ne doit pas se faire au détriment des droits des policiers, particulièrement lorsqu'ils se sentent utilisés pour parler contre un collègue, lorsqu'ils craignent de devenir un bouc émissaire ou lorsqu'ils parviennent difficilement à distinguer s'ils sont rencontrés à titre de témoin ou de co-accusé. À cet effet, les répondants dénoncent souvent les manières cavalières utilisées par les enquêteurs chargés des dossiers. Une fois de plus, les résultats de la recherche montrent les inquiétudes des policiers en ce qui concerne le respect de leurs droits. D'ailleurs, 96,9% d'entre eux considèrent capital qu'un policier puisse demander l'assistance d'un avocat si on lui demande de fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier. Ainsi, le projet de loi 60 de monsieur Jacques Dupuis qui inclut une proposition de modification à l'article 262, en y ajoutant, à la fin du premier alinéa, « Il [le policier] peut, s'il le souhaite, être assisté par un avocat », semble être un moyen approprié de rassurer les policiers quant au respect de leurs droits sans nuire au bon déroulement des enquêtes.

Article 286 : Les résultats de la recherche montrent que les répondants disent avoir l'impression de mal connaître, dans une proportion de 70,7%, les impacts de l'article 286 de la *Loi sur la police* sur leurs droits. De plus, les propos recueillis lors des entretiens semi-dirigés laissent entrevoir peu de préoccupations vis-à-vis cet article. Leurs doléances concernent principalement deux éléments. Premièrement, les répondants dénoncent, dans une proportion de 92,4%, le fait qu'on puisse entreprendre des procédures contre un policier en se basant sur de simples allégations. Pour les policiers, il s'agit d'une autre preuve qu'ils ont moins de droits que les autres citoyens.

Deuxièmement, les répondants estiment que certaines dispositions de la *Loi sur la police* comportent trop d'automatismes et empêchent les policiers d'user de leur jugement et de faire preuve de discernement.

Le projet de loi 60 présenté par monsieur Jacques Dupuis ne propose pas la suppression du terme « allégation ». Il suggère plutôt de laisser à l'appréciation du directeur d'un corps de police de juger, après avoir pris avis du directeur des poursuites criminelles et pénales, si une allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier est frivole, vexatoire, portée de mauvaise foi, sans fondement, ou encore, donne lieu à un abus de procédure. On peut croire que ces changements puissent contenir en partie la grogne des policiers en ce qui concerne le respect de leurs droits. Selon les agents rencontrés, on pourra ainsi éviter des situations aberrantes, réduire le stress des policiers, économiser des coûts importants dans des procédures de toutes sortes et rétablir le « gros bon sens » dans l'évaluation de certains cas, en évitant d'entreprendre automatiquement des procédures contre les policiers visés. Un examen préliminaire de l'allégation rapportée, effectué par le directeur d'un corps de police en tenant compte de l'avis du directeur des poursuites criminelles et pénales, ne réduira pas le niveau de transparence et l'efficacité nécessaires dans le traitement de ce type de dossier.

Les résultats de cette recherche laissent voir que les agents et sergents de la Sûreté du Québec recommandent vivement que certaines des dispositions abordées de la *Loi sur la police* soient revues. D'ailleurs, ils ne sont pas les seuls. En effet, les résultats du sondage réalisé par la firme Ipsos Descarie auprès des membres de la Fraternité des policiers et policières de Montréal vont dans le même sens que ceux présentés dans le présent rapport. Les policiers désirent des dispositions moins drastiques, plus nuancées et qui respectent leurs droits. De plus, bien qu'ils avouent ne pas bien saisir tous les détails de la *Loi sur la police*, ils apprécient que l'on entende leurs points de vue et qu'on les prenne en considération lorsque vient le moment de mettre en place de nouvelles mesures qui contrôlent l'activité policière et encadrent les normes de comportement et les mesures relatives au respect de l'éthique des policiers. Quelques agents rencontrés lors des entretiens semi-dirigés nous ont d'ailleurs confié qu'ils avaient accepté de participer à la

première phase de la recherche parce qu'il est très rare qu'on leur demande leur avis. De plus, plusieurs d'entre eux se sont montrés ouverts à des séances de formation pour mieux comprendre la *Loi sur la police*.

Le deuxième objectif voulait *inventorier les préoccupations des policiers membres de l'APPQ à propos des impacts de ces dispositions sur a) les relations avec leurs collègues de travail ; b) la qualité des interventions et des services rendus aux citoyens ; c) leur motivation au travail ; d) l'efficacité des organisations policières ; et e) les droits des policiers*. À la suite de l'analyse des données, une sixième catégorie s'est ajoutée : les impacts sur l'équilibre psychologique des policiers. Dans l'esprit des répondants, la *Loi sur la police* a des impacts considérables sur toutes ces dimensions.

La question des droits des policiers est au cœur des propos recueillis auprès des agents lors des entretiens semi-dirigés. Selon les résultats du sondage, c'est une préoccupation de premier plan sur tous les thèmes abordés à propos de la *Loi sur la police*. Les répondants expriment un sentiment d'injustice parce qu'ils ressentent que leurs droits sont bafoués. Dans une proportion de 98,8%, ils sont persuadés qu'on les juge différemment et, dans une proportion de 97,8%, plus sévèrement que les autres citoyens, particulièrement lorsqu'ils se comparent aux autres travailleurs et aux autres officiers de justice. Ils sont 94,0% à estimer avoir moins de droits que les autres citoyens, travailleurs ou professionnels. Dans leur conception des faits, la notion de présomption d'innocence n'a pas la même signification pour un policier accusé d'avoir commis un délit ou une infraction que pour les autres citoyens. À la limite, elle n'existe pas. Il leur semble aussi que le fardeau de la preuve soit inversé. C'est le policier qui doit démontrer qu'il n'est pas coupable. Il n'est donc pas étonnant de constater que 99,4% des répondants au sondage croient qu'il est important de s'assurer que les policiers aient droit à une défense pleine et entière lorsqu'une enquête criminelle est menée contre eux. Ils estiment que « ce n'est pas trop demander ».

La question des droits des policiers est importante à considérer dans la révision de la *Loi sur la police*. Les données recueillies permettent de constater que pour la bonne exécution

du travail policier, il semble pernicieux de laisser planer, dans l'esprit des policiers, que des injustices pèsent contre eux en ce qui concerne le respect de leurs droits. Le travail quotidien des policiers exige de leur part une impartialité hors de tout doute dans l'application des lois et du respect des droits des citoyens. Dans le même contexte, est-ce normal que dans leurs perceptions des faits, les policiers ressentent que cette exigence d'impartialité ne s'applique pas pour eux ? En traitant les policiers comme des citoyens de seconde zone, le ministre de la Sécurité publique obtiendra-t-il d'eux une conduite exemplaire ? Robert Roy soulignait que « le manque d'équité nuit à la transparence et encourage la loi du silence si souvent dénoncée³³ ». En brimant les droits des policiers, ne risque-t-on pas de provoquer l'effet contraire souhaité avec la *Loi sur la police* (briser l'omerta policier) et de renforcer plutôt des comportements malsains de solidarité ? Il est incontestable qu'à cet effet, les policiers perçoivent de l'injustice et manifestent de la frustration. Il est même possible d'avancer que ce sentiment puisse avoir des répercussions importantes sur l'équilibre psychologique des policiers, sur leur motivation au travail, sur la qualité de leurs interventions et des services rendus aux citoyens et, inévitablement, sur l'efficacité des organisations policières. La *Loi sur la police* engendre-t-elle des effets contre-productifs ? Les conséquences sont palpables sur le travail quotidien.

La *Loi sur la police* semble aussi avoir des impacts sur l'équilibre psychologique des policiers. Ladite loi accentuerait le stress et les tensions que ressentent les policiers. À cet effet, 95,2% des répondants au sondage estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur le niveau de stress des policiers, alors que 94,8% croient qu'elle a des impacts négatifs sur la détresse psychologique des policiers. Selon eux, les effets de la *Loi sur la police* sont palpables sur l'équilibre psychologique des policiers lorsqu'ils ont eux-mêmes « passé dans le tordeur » ou lorsqu'un collègue y a été soumis. « Ça affecte le moral et le travail, c'est certain ». On sait déjà que le travail policier comporte une part importante de stress et que toute source supplémentaire de stress n'ajoute rien de positif à l'équilibre psychologique des policiers.

³³ Robert Roy, 2001, Le développement du professionnalisme policier : éviter la rectitude politique et l'arbitraire. Communication présentée au *Colloque sur les objectifs de recherche en matière policière*, l'École nationale de police du Québec, 27 et 28 novembre.

La *Loi sur la police* a aussi des impacts sur un trio indissociable et interdépendant : les relations de travail, la motivation au travail et la qualité du travail et des interventions. Chacun de ces éléments exerce une influence sur les autres et subit l'influence des autres. Les données recueillies révèlent que les agents et les sergents de la Sûreté du Québec estiment que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur le niveau de confiance entre les policiers (91,9%), sur les relations de travail entre les collègues (90,3%), sur l'esprit d'équipe (90,6%), sur le sentiment d'appartenance (92,5%), sur l'autonomie et l'initiative (92,5%), sur la motivation au travail (89,2%) ainsi que sur la qualité (68,6%) et la rapidité des interventions (77,2%). Sans vouloir hiérarchiser ces impacts par ordre d'importance, il faut toutefois noter que, selon le point de vue des répondants, les principaux impacts concernent la qualité du travail et des interventions. Il est plus particulièrement possible d'observer que les répondants disent avoir moins de motivation au travail, tout en insistant sur le fait qu'ils considèrent que les jeunes policiers se démotivent très rapidement. Ils expriment le sentiment d'avoir moins de latitude pour effectuer leur travail et observent qu'en général, les policiers font preuve de moins d'autonomie et d'initiative. C'est un fait palpable, tout autant dans les interventions délicates que dans les tâches quotidiennes où les policiers ne « veulent pas prendre de chance » et font tout le temps valider leurs actions. Par conséquent, les policiers jugent être moins efficaces, ils roulent sur les freins et n'en font pas plus que ce qui est demandé. Ils estiment alors que les services rendus à la population sont moins bons. La *Loi sur la police* peut avoir des impacts sur la gestion quotidienne des équipes de travail puisqu'à cause de certaines dispositions de ladite loi, on observe que certains policiers ne veulent pas travailler avec d'autres collègues et qu'ainsi, des divisions se créent dans les postes.

À la lumière des données recueillies auprès des agents et sergents de la Sûreté du Québec, il est tout à fait loisible et raisonnable de croire que certaines dispositions de la *Loi sur la police* ont des impacts négatifs sur l'efficacité des organisations policières. Dans leurs perceptions des choses, les agents et sergents de la Sûreté du Québec estiment que les impacts qu'ils disent observer et ressentir sur leurs droits, sur leur équilibre psychologique, sur leur motivation au travail, sur la qualité de leur travail, sur les services

rendus aux citoyens ainsi que sur leurs relations avec leurs collègues de travail découlent inévitablement sur l'efficacité de la Sûreté du Québec. D'ailleurs, 87,4% des répondants au sondage croient que la *Loi sur la police* a des impacts négatifs sur l'efficacité de la Sûreté du Québec. Toutefois, les méthodes utilisées dans cette recherche ne permettent pas de saisir toute la profondeur et les nuances de ces impacts, qui n'en demeurent pas moins réels. La consultation de directeurs de poste, de responsables d'équipes de travail et de gestionnaires de personnel, l'analyse de documents et de statistiques sur l'absentéisme au travail ou les congés de maladie pour cause de problèmes de santé mentale, ainsi que des observations effectuées directement sur le terrain pourraient, par exemple, être des avenues envisageables pour fouiller davantage ce thème dont nous apercevons peut-être uniquement la surface.

ANNEXE 1

SCHÉMA D'ENTREVUE

SCHÉMA D'ENTREVUE

PROFIL INDIVIDUEL

Questions factuelles objectives (sans enregistrement)

Sexe : masculin féminin

Âge : _____

Années de service dans la police : _____

Années de service dans la SQ : _____

Fonction : _____

Grade : _____

Permanent : oui non

Lieu de travail : _____

QUELQUES QUESTIONS SUR VOUS...

Questions factuelles subjectives et questions d'opinion

1) Quelles étaient vos motivations premières à vouloir devenir policier ? Sont-elles les mêmes aujourd'hui ? Si non, en quoi ont-elles changé ?

2) Qu'aimez-vous le plus dans le métier de policier ? Pourquoi ?

3) Qu'aimez-vous le moins dans le métier de policier ? Pourquoi ?

... ET QUELQUES AUTRES SUR LES ORGANISATIONS POLICIÈRES

Questions factuelles subjectives et questions d'opinion

4) D'après vous, quels sont les défis que doivent relever les organisations policières pour être **efficaces** en 2007 ?

5) On entend souvent parler dans les médias et dans les discussions sur la police de la « culture policière » et de la solidarité entre policiers. Qu'est que la « culture policière » pour vous et que pensez-vous de la solidarité entre policiers ?

LA LOI SUR LA POLICE

Questions d'opinion

6) En juin 2000, le législateur québécois adoptait la *Loi sur la police* qui venait remplacer la *Loi de police* et la *Loi sur l'organisation policière*. De manière générale, que pensez-vous de la *Loi sur la police* ? D'après vous, pourquoi a-t-elle été mise en place ?

J'aimerais examiner plus profondément avec vous quatre articles de la *Loi sur la police*. Je vous les lis et je vous invite à les commenter.

7) article 119 : « Est automatiquement destitué tout policier ou constable spécial qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un acte ou d'une omission visé au paragraphe 3° de l'article 115, poursuivable uniquement par voie de mise en accusation.

« Doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire de destitution tout policier ou constable spécial qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un tel acte ou d'une telle omission, poursuivable soit sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, soit par voie de mise en accusation, à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction ».

a) Quelles sont vos réactions ?

b) Sans fournir de détails précis, avez-vous des exemples dont vous avez été témoin qui décrivent bien ce que vous me dites à propos de cet article ?

8) article 260 : « Tout policier doit informer son directeur du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une faute disciplinaire ou déontologique touchant la protection des droits ou la sécurité du public ou susceptible de constituer une infraction criminelle. Cette obligation ne s'applique pas au policier qui est informé de ce comportement à titre de représentant syndical.

« De même, il doit participer ou collaborer à toute enquête relative à un tel comportement ».

a) Quelles sont vos réactions ?

b) Sans fournir de détails précis, avez-vous des exemples dont vous avez été témoin qui décrivent bien ce que vous me dites à propos de cet article ?

9) article 262 : « Tout policier rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier doit fournir une déclaration complète, écrite et signée.

« Une telle déclaration ne peut être utilisée ni retenue contre lui, sauf en cas de parjure.

« Il doit également remettre une copie de ses notes personnelles et de tous les rapports se rapportant à l'examen de la plainte ».

a) Quelles sont vos réactions ?

b) Sans fournir de détails précis, avez-vous des exemples dont vous avez été témoin qui décrivent bien ce que vous me dites à propos de cet article ?

10) article 286 : « Le directeur d'un corps de police doit sans délai informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier ».

a) Quelles sont vos réactions?

b) Sans fournir de détails précis, avez-vous des exemples dont vous avez été témoin qui décrivent bien ce que vous me dites à propos de cet article ?

11) Maintenant, j'aimerais savoir, d'après vous, quel(s) impact(s)/effet(s)/influence(s) la *Loi sur la police* a-t-elle sur le travail policier au regard de différents thèmes :

a) Les relations entre les collègues de travail ?

b) La qualité des services rendus aux citoyens ?

c) La motivation au travail ?

d) L'efficacité des organisations policières ?

e) Les droits des policiers ?

f) Le travail policier en général – d'autres aspects que nous n'avons pas abordés ?

EN TERMINANT...

12) Pour terminer, avez-vous d'autres commentaires à faire à propos de la *Loi sur la police* ou d'autres éléments à ajouter à notre discussion ?

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE

Certaines dispositions de la *Loi sur la police*

- 1- **Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal les impacts de l'article 119 de la *Loi sur la Police* sur votre lien d'emploi avec votre employeur si vous étiez reconnu coupable d'une infraction ou d'un acte criminel?**

- 1 Très mal
2 Plutôt mal
3 Plutôt bien
4 Très bien

- 2- **Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal vos obligations relativement à l'article 260 de la *Loi sur la Police* qui concerne l'obligation de dénonciation du comportement d'un autre policier susceptible de constituer une faute disciplinaire, déontologique ou criminelle?**

- 1 Très mal
2 Plutôt mal
3 Plutôt bien
4 Très bien

- 3- **Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal vos droits relativement à l'article 262 de la *Loi sur la Police* en ce qui concerne votre droit d'être assisté d'un avocat lorsque vous êtes rencontré à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier?**

- 1 Très mal
2 Plutôt mal
3 Plutôt bien
4 Très bien

- 4- **Avez-vous l'impression de connaître très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal les impacts de l'article 286 de la *Loi sur la Police* sur vos droits en ce qui concerne l'obligation du directeur d'un corps de police d'informer le ministre de toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier.**

- 1 Très mal
2 Plutôt mal
3 Plutôt bien
4 Très bien

- 5- **De manière générale, l'impact de la *Loi sur la police* sur le travail policier a-t-il été très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif?**

- 1 Très négatif
2 Plutôt négatif
3 Plutôt positif
4 Très positif

6- En considérant certaines dispositions de la *Loi sur la police*, conseilleriez-vous à des membres de votre famille ou à des amis d’entrer dans la police ?

- 1 Oui
2 Non

7- Voici une liste d’énoncés généraux concernant la *Loi sur la police* et certaines de ses dispositions. Indiquez votre degré d’accord pour chacun des énoncés. (Encerchez le chiffre qui correspond à la réponse choisie pour chaque énoncé)

<u>Énoncés</u>	totalem en désaccord	partielem en désaccord	partielem en accord	totalem en accord
1. La <i>Loi sur la police</i> a sa raison d’être pour éviter l’abus.	1	2	3	4
2. Il n’y a aucun problème à exiger des normes élevées de professionnalisme de la part de tous les policiers québécois.	1	2	3	4
3. Certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> nuisent à la réalisation du travail policier.	1	2	3	4
4. Certaines dispositions de la <i>Loi sur la police</i> nuisent à l’initiative du policier.	1	2	3	4
5. La <i>Loi sur la police</i> est trop rigide et manque de nuance.	1	2	3	4
6. Un policier qui commet un acte ou une infraction criminelle doit être automatiquement destitué.	1	2	3	4
7. La décision concernant la destitution d’un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise.	1	2	3	4
8. Un policier visé par une destitution devrait toujours pouvoir s’expliquer et se faire entendre.	1	2	3	4
9. Les policiers n’ont pas besoin d’une loi pour dénoncer une faute grave commise par un collègue.	1	2	3	4
10. Si je dénonce un policier qui a commis une faute, je crains que mes collègues me voient comme un délateur.	1	2	3	4
11. Si je ne dénonce pas un policier qui a commis une faute, je crains d’avoir des problèmes avec mes supérieurs.	1	2	3	4
12. La dénonciation sans le critère de motif raisonnable éveille une plus grande méfiance entre les policiers.	1	2	3	4
13. Je prendrais l’action appropriée si je savais qu’un policier avait commis un acte répréhensible même s’il s’agissait d’un ami.	1	2	3	4
14. La dénonciation sans le critère de motif raisonnable nuit à l’exécution du travail policier.	1	2	3	4
15. La dénonciation sans le critère de motif raisonnable dégrade l’ambiance de travail entre les collègues.	1	2	3	4
16. La dénonciation sans le critère de motif raisonnable engendre un climat de suspicion entre les policiers.	1	2	3	4
17. Les policiers vivent dans la crainte qu’un collègue les dénonce pour un geste banal ou sans fondement.	1	2	3	4
18. La dénonciation concerne principalement les nouveaux policiers.	1	2	3	4
19. Il faut dénoncer un collègue qui commet une faute grave.	1	2	3	4

<u>Énoncés</u>	totalem en désaccord	partielem en désaccord	partielem en accord	totalem en accord
20. Je suis à l'aise de fournir une déclaration complète, écrite et signée à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier.	1	2	3	4
21. Si je devais fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier, j'aurais peur que « ça se retourne » contre moi.	1	2	3	4
22. Si je devais fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier, j'aurais l'impression de devoir parler contre un collègue.	1	2	3	4
23. Il est important qu'un policier puisse demander l'assistance d'un avocat si on lui demande de fournir une déclaration à titre de témoin relativement à une plainte portée contre un autre policier.	1	2	3	4
24. Il faut éviter de faire des enquêtes criminelles sur des policiers s'il n'y a pas une déclaration écrite et signée.	1	2	3	4
25. Il est normal qu'on puisse entreprendre des procédures contre des policiers en se basant sur de simples allégations.	1	2	3	4

8- Pour chacun des aspects suivants, indiquez si la Loi sur la police a eu un impact très négatif, plutôt négatif, plutôt positif ou très positif.

<u>Aspects</u>	Impact Très négatif	Impact Plutôt négatif	Impact Plutôt positif	Impact Très positif
1. Le niveau de confiance entre les policiers	1	2	3	4
2. Les relations de travail entre collègues	1	2	3	4
3. La motivation au travail	1	2	3	4
4. La qualité des interventions	1	2	3	4
5. La rapidité d'intervention	1	2	3	4
6. Les droits des policiers comme travailleurs	1	2	3	4
7. Les droits des policiers comme travailleurs par rapport aux autres officiers de justice (juges, avocats, huissiers, etc.)	1	2	3	4
8. Les droits des policiers comme citoyens	1	2	3	4
9. Le niveau de stress des policiers	1	2	3	4
10. La détresse psychologique des policiers	1	2	3	4
11. L'autonomie des policiers	1	2	3	4
12. L'esprit d'équipe	1	2	3	4
13. Le sentiment d'appartenance	1	2	3	4
14. L'efficacité de la Sûreté du Québec	1	2	3	4

9- Voici une liste d'énoncés concernant des impacts causés par certaines dispositions de la Loi sur la police. Indiquez votre degré d'accord pour chacun des énoncés. Chaque énoncé débute par : À cause de certaines dispositions de la Loi sur la police...

<u>À cause de certaines dispositions de la Loi sur la police...</u>	totalem en désaccord	partiellem en désaccord	partiellem en accord	totalem en accord
1. ...il y a davantage de méfiance, de tension et de stress chez les policiers	1	2	3	4
2. ...des policiers ne vont pas faire certaines arrestations pour éviter des problèmes.	1	2	3	4
3. ...j'estime que les policiers subissent des conséquences beaucoup plus graves que n'importe quel autre citoyen commettant la même faute.	1	2	3	4
4. ...les policiers ont moins de droits que les autres citoyens, travailleurs ou professionnels.	1	2	3	4
5. ...les policiers font preuve de moins d'autonomie.	1	2	3	4
6. ...les services rendus à la population sont moins bons.	1	2	3	4
7. ...les jeunes policiers démotivent très rapidement.	1	2	3	4
8. ...il arrive que des policiers ne veuillent pas travailler avec certains collègues.	1	2	3	4
9. ...les policiers roulent sur les freins pour éviter d'avoir des problèmes.	1	2	3	4
10. ...les policiers travaillent davantage avec la crainte de perdre leur emploi.	1	2	3	4
11. ...les nouveaux policiers apprennent plus ce qu'ils ne peuvent pas faire que ce qu'ils peuvent faire.	1	2	3	4
12. ...je sens que j'ai moins de latitude et d'autonomie dans l'exécution de mon travail	1	2	3	4
13. ...il se crée des clans chez les policiers et ça divise les postes.	1	2	3	4
14. ...les policiers veulent tout le temps valider leurs actions.	1	2	3	4
15. ...les policiers craignent les impacts financiers découlant d'une enquête criminelle menée contre eux.	1	2	3	4
16. ...je crois que les policiers sont jugés différemment que les autres citoyens.	1	2	3	4
17. ...j'ai de plus en plus l'impression que les policiers n'en font pas plus que ce qui est demandé.	1	2	3	4
18. ...il y a de moins en moins d'initiative sur les interventions en situation de crise.	1	2	3	4
19. ...les policiers hésitent davantage avant d'agir, ce qui les rend moins efficaces.	1	2	3	4
20. ...il est important de s'assurer que les policiers aient droit à une défense pleine et entière.	1	2	3	4

Pour terminer, des questions d'ordre démographique

10- **Votre sexe :**

1 Homme 2 Femme

11- **Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?**

1 20-29 ans 2 30-39 ans 3 40-49 ans 4 50 ans et plus

12- **Quel est votre grade?**

1 Agent 2 Sergent

13- **Dans quel secteur d'activités de la Sûreté du Québec oeuvrez-vous?**

1 Surveillance du territoire 4 Administration
2 Enquêtes criminelles 5 Direction générale
3 Affaires institutionnelles

14- **Dans quel district travaillez-vous?**

1 Grand Quartier Général 7 Montréal-Laval – Laurentides – Lanaudière
2 Bas St-Laurent - Gaspésie 8 Outaouais
3 Saguenay – Lac St-Jean 9 Abitibi – Témiscamingue
4 Québec – C. Appalaches 10 Côte-Nord
5 Mauricie – Centre du Québec 11 Montérégie
6 Estrie

15- **Avez-vous déjà fait l'objet d'une plainte :**

a) en déontologie 1 Oui 2 Non
b) en discipline 1 Oui 2 Non
c) au criminel 1 Oui 2 Non

16- **Combien d'années d'ancienneté possédez-vous dans la police (incluant SM et SQ)?**

1 0 - 4 ans 4 15 - 19 ans
2 5 - 9 ans 5 20 ans et +
3 10 - 14 ans

17- **Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi concernant l'organisation des services policiers* en juin 2001, avez-vous été intégré par la Sûreté du Québec alors que vous travailliez pour une sûreté municipale?**

1 Oui 2 Non

**Le sondage est maintenant terminé. Merci pour votre patience et votre collaboration.
Retournez-le DÈS AUJOURD'HUI dans l'enveloppe pré affranchie.**

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche : *Loi sur la police et travail policier : points de vue et perceptions des policières et des policiers provinciaux du Québec (titre de travail).*

La nature et les procédés de la recherche se définissent comme suit :

1. Cette recherche a pour buts 1) d'identifier les représentations et les perceptions des policiers membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) à l'égard de la *Loi sur la police* et de ses exigences ; 2) d'inventorier les préoccupations des policiers membres de l'APPQ à propos : a) de leur travail quotidien en général, b) des relations avec leurs collègues de travail ; c) de la qualité des services rendus aux citoyens ; d) de leur motivation au travail ; e) de l'efficacité des organisations policières ; et f) des droits des policiers au regard de la *Loi sur la police* et de ses exigences ; 3) de recenser les recommandations que les policiers membres de l'APPQ ont à proposer en ce qui a trait aux réactions, inquiétudes et difficultés que suscitent la *Loi sur la police* au sein des organisations policières. Ce projet est financé par l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec.

2. L'étude prend la forme d'une entrevue de 45 à 60 minutes enregistrée sur magnétophone.

3. Chaque répondante et chaque répondant pourra se retirer de cette recherche en tout temps, sans avoir à fournir de raison ni à subir de préjudice.

4. La participation à cette recherche fournira aux répondants une occasion de contribuer à une meilleure compréhension du point de vue des policières et des policiers membres de l'APPQ et aidera cette dernière à poursuivre sa réflexion à propos des impacts négatifs que la *Loi sur la police* provoquent sur le travail des policiers et sur l'efficacité des organisations policières du Québec.

5. La confidentialité la plus complète est assurée aux répondantes et aux répondants. Pour ce faire, les mesures suivantes sont prévues :

- Le chercheur s'engage à ne divulguer aucune information nominale ni renseignements qui pourraient permettre d'identifier une répondante ou un répondant.
- En aucun cas les résultats individuels des répondantes et des répondants ne seront communiqués à qui que ce soit.
- Un code remplaçant le nom des répondantes et des répondants sera utilisé sur les divers documents de la recherche ; seul le chercheur aura accès à la liste des noms et des codes des répondantes et des répondants.
- Les enregistrements audio seront identifiés par un code et seront conservés dans une armoire barrée pour la durée de la recherche, soit 1 an.

6. Un court résumé des résultats de la recherche sera envoyé aux répondantes et aux répondants qui en manifesteront le désir.

7. Toutes questions concernant le projet pourront être adressées au responsable de la recherche, dont les coordonnées apparaissent au verso de cette page.

8. Toute plainte ou critique à propos de ce projet peut être adressée à M. Jacques Painchaud, Vice-Président à la discipline et à la déontologie à l'APPQ :

painchaud@appq-sq.qc.ca
(450) 922-5414 poste 26
1981, rue Léonard-De Vinci, Sainte-Julie (Qc)
J3E 1Y9

Je, soussigné ou soussignée _____, consens librement à participer à la recherche intitulée : « *Loi sur la police et travail policier : points de vue et perceptions des policières et des policiers provinciaux du Québec (titre de travail)* ».

Répondant(e) : _____ Date : _____

Chercheur : _____ Date : _____

Responsable de la recherche:

Eric Richard
recherche :
Enseignant en techniques policières et chercheur
Notre-Dame-de-Foy
5000, Clément-Lockquell
Saint-Augustin-de-Desmaures, Qc
G3A 1B3
richarde@cndf.qc.ca

On peut aussi joindre le responsable de la

1645, rue Morin
St-Hubert, Québec
J3Y 7J2
450-462-1376
ericrichard@vif.com



RÉFÉRENCES CITÉES

Alain, Marc, 2001, « Transnational Police Cooperation in Europe and in North America : Revisiting the Traditional Border Between Internal and External Security Matters, or How Policing is Being Globalized », *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 9-2 : 113-129.

Alain, Marc et Martin Grégoire, 2006, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la troisième phase de l'enquête longitudinale*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

Beaud, Jean-Pierre, 2003, « L'échantillonnage » : 211-242, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

Blais, André et Claire Durand, 2003, « Le sondage » : 387-429, in B. Gauthier (éd.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Boucher, Jean Carol, 1992, *Le contrôle de l'activité policière*. Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc.

Chein, Isidor, 1977, « Une introduction à l'échantillonnage », in C. Selltitz et al. (eds.), *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. Montréal, Les Éditions HRW.

Colin, Michèle et al., 1995, *Initiation aux méthodes quantitatives en sciences humaines*, Montréal, Gaëtan Morin, Éditeur.

Crête, Jean, 2003, « L'éthique en recherche sociale » : 243-265, in B. Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

Dagenais, Sylvie, 1991, *Sciences humaines et méthodologie. Initiation pratique à la recherche*. Laval, Éditions Beauchemin.

École nationale de police du Québec, 2004, *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois, analyse des données de la première année : position initiale des aspirants policiers des cohortes 19 à 30*. Rapport de recherche. Nicolet, École nationale de police du Québec.

Fenneteau, Hervé, 2002, *Enquête : entretien et questionnaire*. Paris, Dunod.

Fetterman, David M., 1989, *Ethnography : Step by Step*. Newbury Park, Sage Publications.

Ghiglione, Rodolphe et Benjamin Matalon, 1978, *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques*. Paris, Armand Colin.

Huberman, Michael A. et Mathew B. Miles, 1991, *Analyse des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, De Boeck Université.

Karsenti, Thierry et Lorraine Savoie-Zajc, 2000, *Introduction à la recherche en éducation*. Sherbrooke, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke.

Kish, Leslie, 1974, « Le choix de l'échantillon » in L. Festinger et D. Katz (eds.), *Les méthodes de recherche dans les sciences sociales*. Paris, Presses universitaires de France.

Monjardet, Dominique et Catherine Gorgeon, 1992, *La socialisation professionnelle : 1167 recrues – Description de la 121^e promotion des élèves-gardiens de la paix de la police nationale*. Paris, Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure.

Patton, Micheal Quinn, 1990, *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, Sage Publications.

Payette, Pierre, 1985, « À propos du stress dans le travail policier », *Santé mentale au Québec*, 10-2 : 140-144

Pinard, Renée, Potvin, Pierre et Romain Rousseau, 2004, « Le choix d'une approche méthodologique mixte de recherche en éducation », *Recherches qualitatives*, 24 : 58-80.

Richard, Éric et Marie Christine Pacaud, 2008, *Perceptions du travail policier : le point de vue d'étudiants en techniques policières*. Rapport de recherche PREP. Saint-Augustin-de-Desmaures, Campus Notre-Dame-de-Foy.

Roy, Robert, 2001, Le développement du professionnalisme policier : éviter la rectitude politique et l'arbitraire. Communication présentée au *Colloque sur les objectifs de recherche en matière policière*, l'École nationale de police du Québec, 27 et 28 novembre.

Satin, Alvin et Wilma Shastry, 1993, *L'échantillonnage : un guide non mathématique*. Ottawa, Statistique Canada, Division des méthodes.

Savoie-Zajc, Lorraine, 1997, « L'entrevue semi-dirigée » : 263-285, in Benoît Gauthier (ed.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

Thiboutot, Jacinthe, 2000, *Gestion de stress et travail policier*. Montréal, Thompson/Groupe Modulo.

Voyer, Jean-Paul, 1991, *Élaboration et administration de questionnaires*. Sherbrooke, L'Association pour la recherche au collégial.

Yoon, Paula W. et *al.*, 1993, *Directives pour enquêtes de base et appréciations d'impacts*. Genève, Bureau international du travail, Programme mondial de l'emploi.