

Le policier et la plainte

Réflexions sur les systèmes de contrôle de la police



Massimiliano Mulone & Rémi Boivin

Centre international de criminologie comparée

Université de Montréal

31 octobre 2017

WHO
WATCHES THE
WATCHMEN

INTRODUCTION

La recherche en questions



Quis Custodiet Ipsos Custodes?

Qui gardera les gardiens?

*Qu'est-ce que ça leur fait aux gardiens de se faire
(re)garder?*

Tum?

Deux objectifs principaux



1. Quels sont les impacts (sur les plans professionnel et personnel) qu'une plainte et les procédures subséquentes produisent sur les policiers?
2. Quel est le potentiel des systèmes de contrôle des déviations policières à produire une réforme positive des comportements?

Comment réagissons-nous à la déviance policière au Québec?



Commissaire à la déontologie policière

- Réagit à des plaintes de citoyens en lien avec le respect des normes professionnelles
- Sanctions administratives

Discipline/ Affaires internes

- Enquêtes internes à l'organisation
- Sanctions administratives ou pénales (via le DPCP)

Le bureau des enquêtes indépendantes (BEI)/politique ministérielle

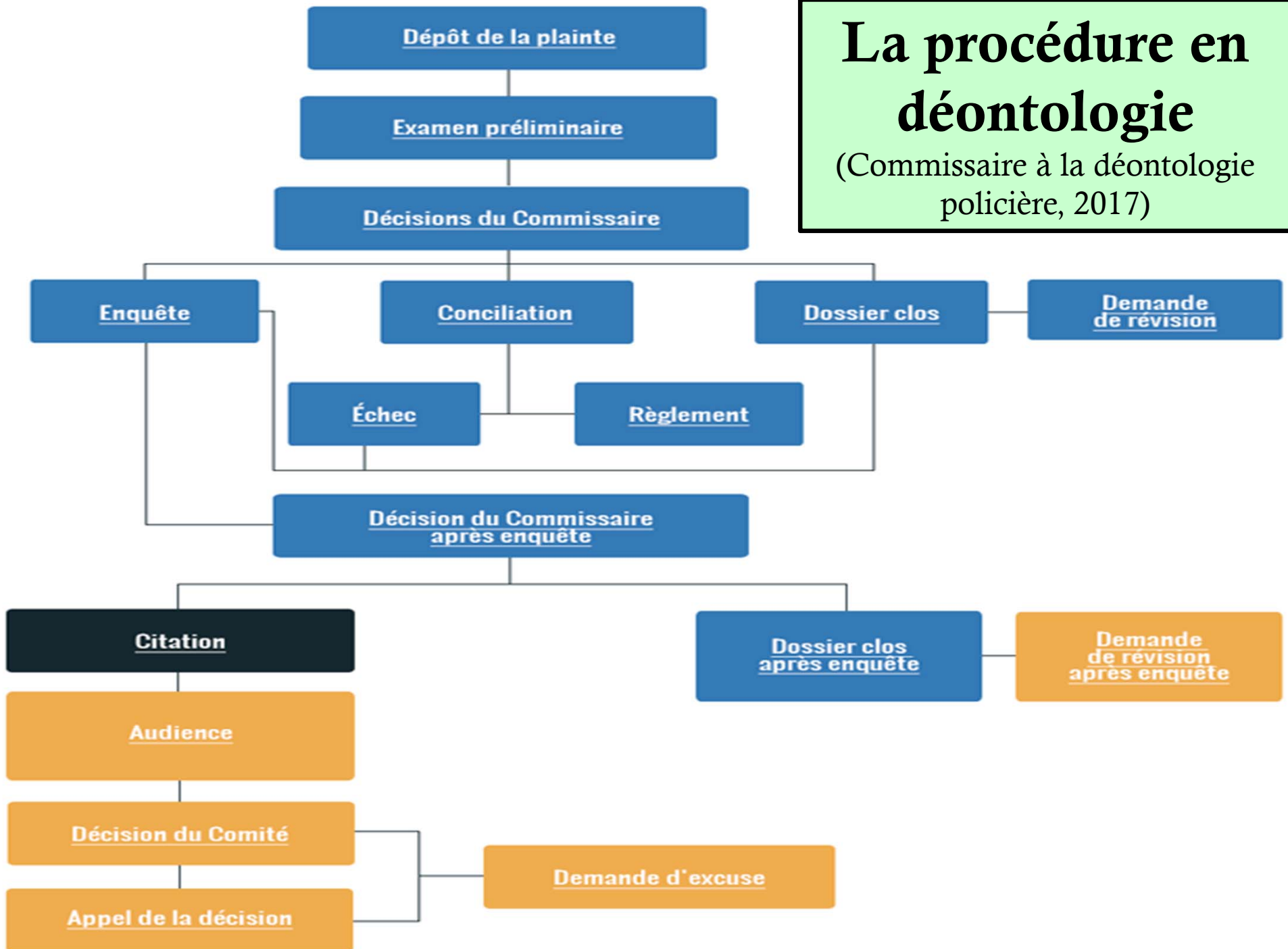
- Réagit principalement à toute intervention policière ayant résulté en une mort ou des blessures graves
- Sanctions pénales (via le DPCP)

La justice criminelle

- Réagit à des plaintes de citoyens concernant de possibles infractions criminelles commises par des policiers
- Peut prolonger une enquête disciplinaire, du BEI ou du Commissaire à la déontologie
- Sanctions pénales

La procédure en déontologie

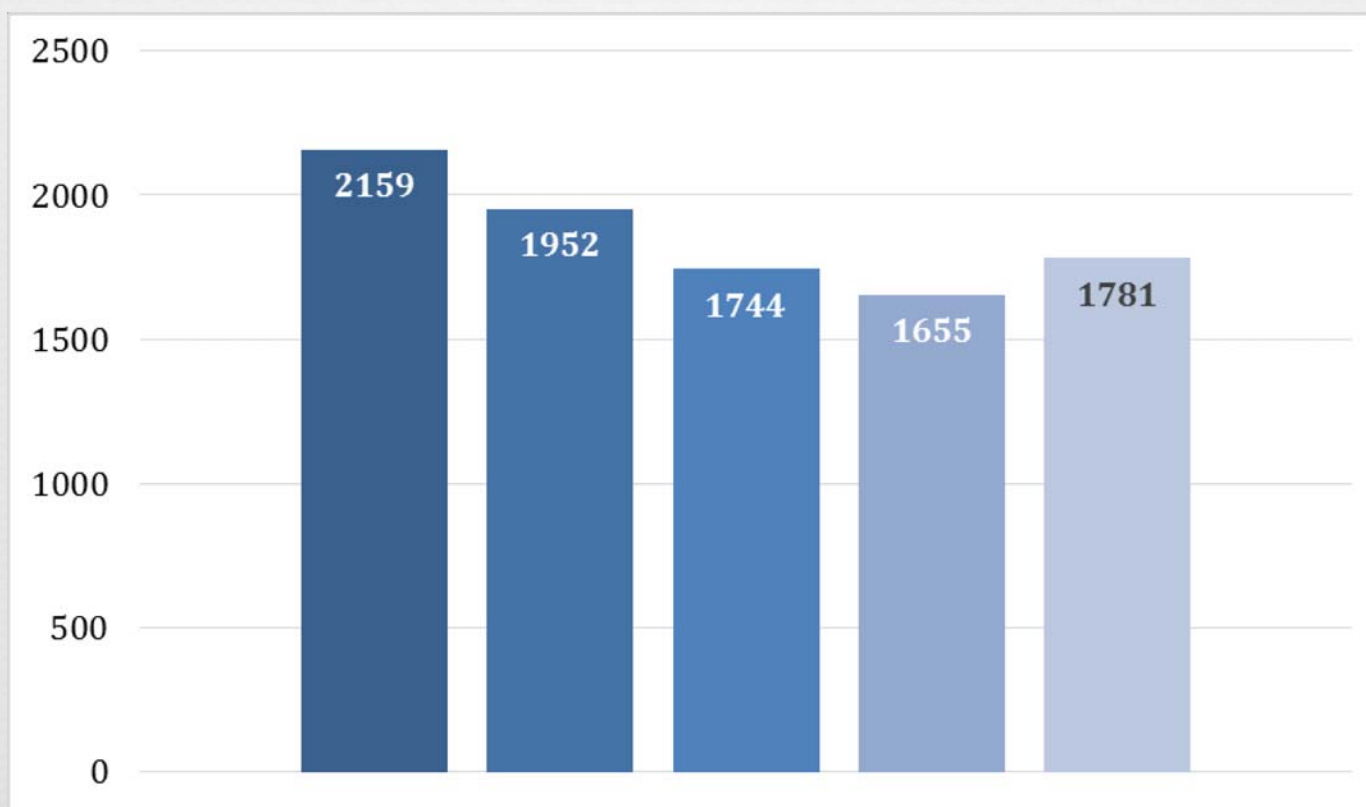
(Commissaire à la déontologie policière, 2017)



La déontologie en chiffres

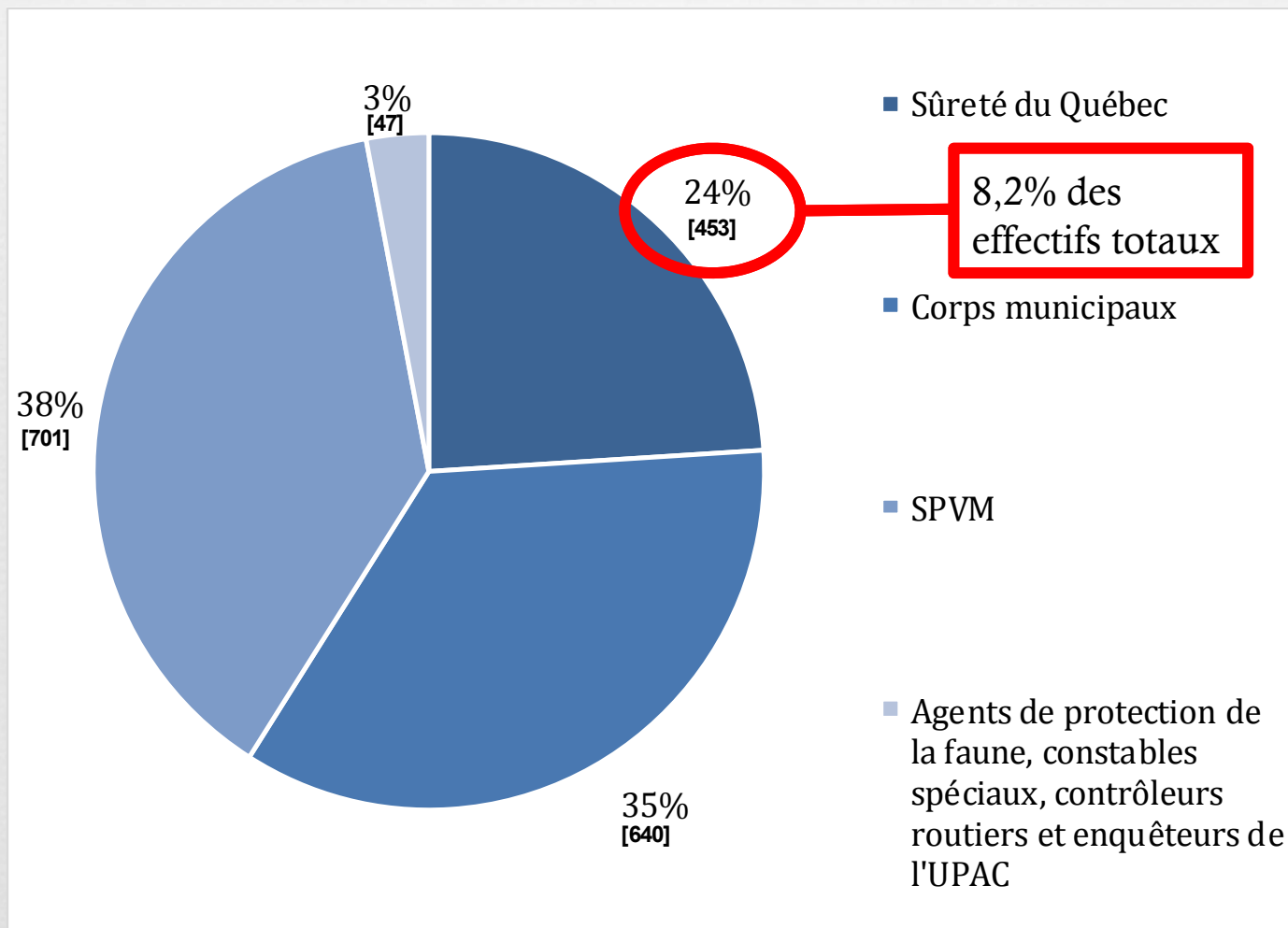


GRAPHIQUE 1 : NOMBRE DE PLAINTES REÇUES, PAR EXERCICE



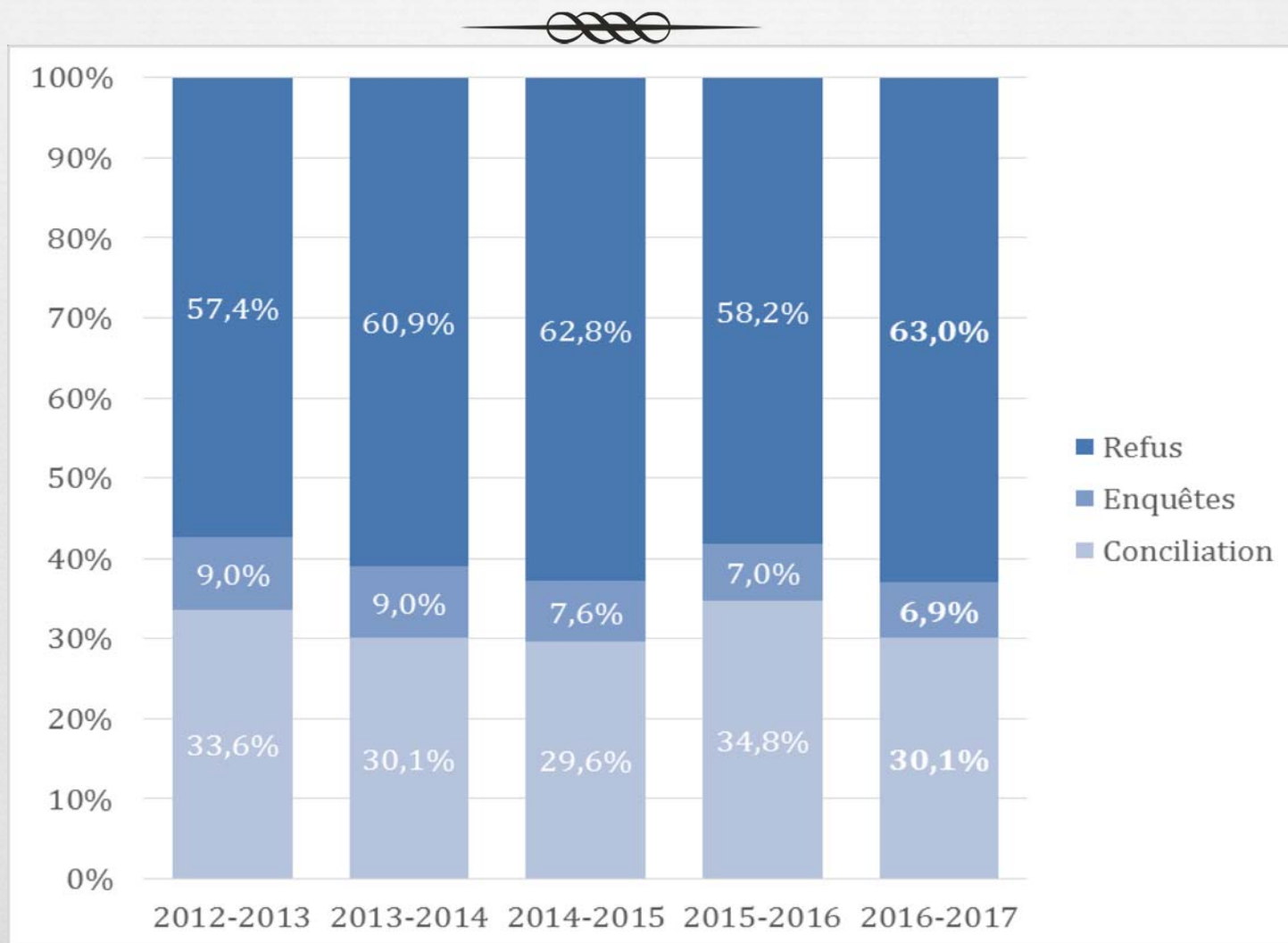
La déontologie en chiffres

Graphique 2: Répartition des plaintes par corps de police 2016-2017



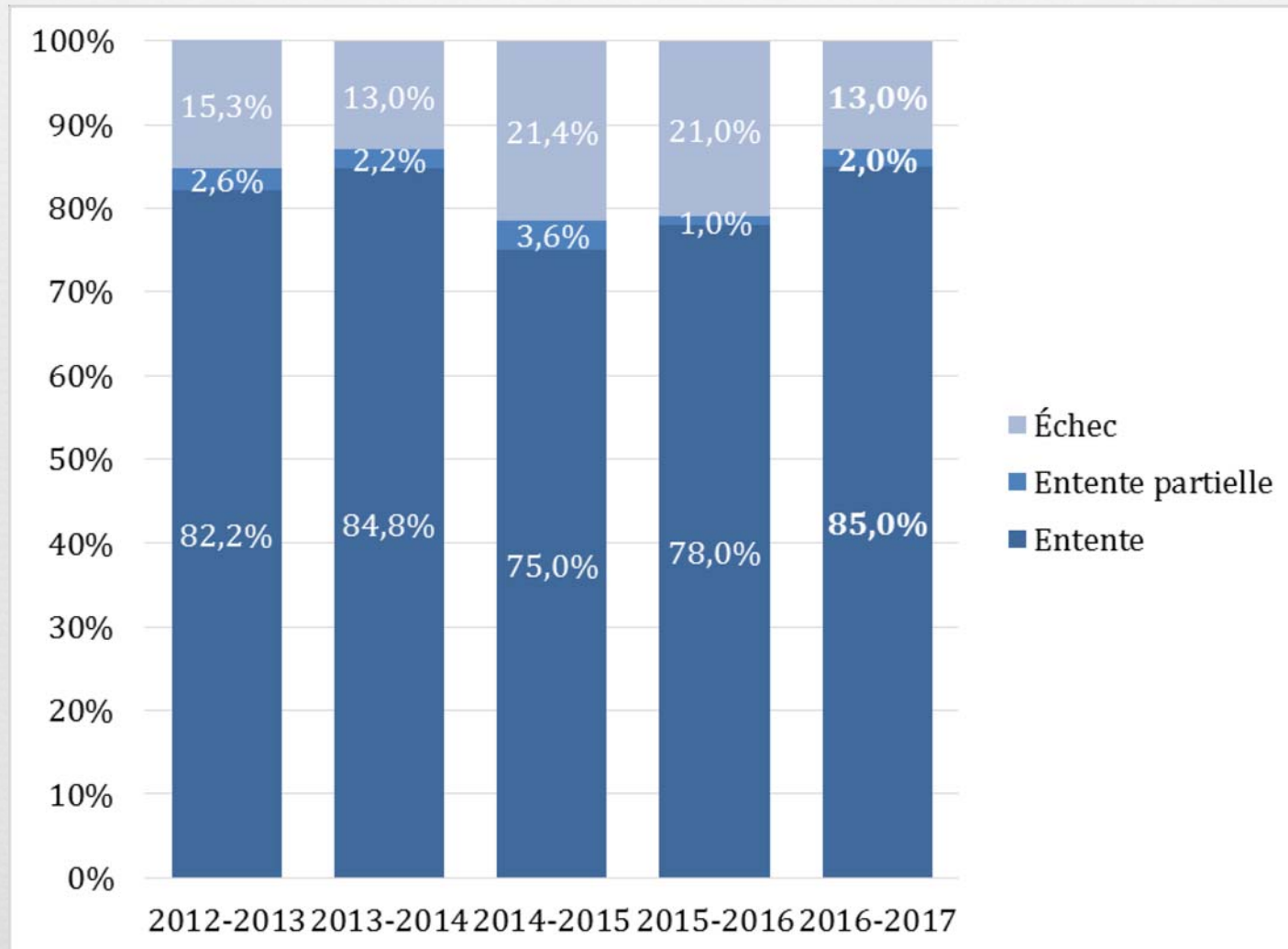
La déontologie en chiffres

Graphique 3: Décisions suite à l'examen préliminaire



La déontologie en chiffres

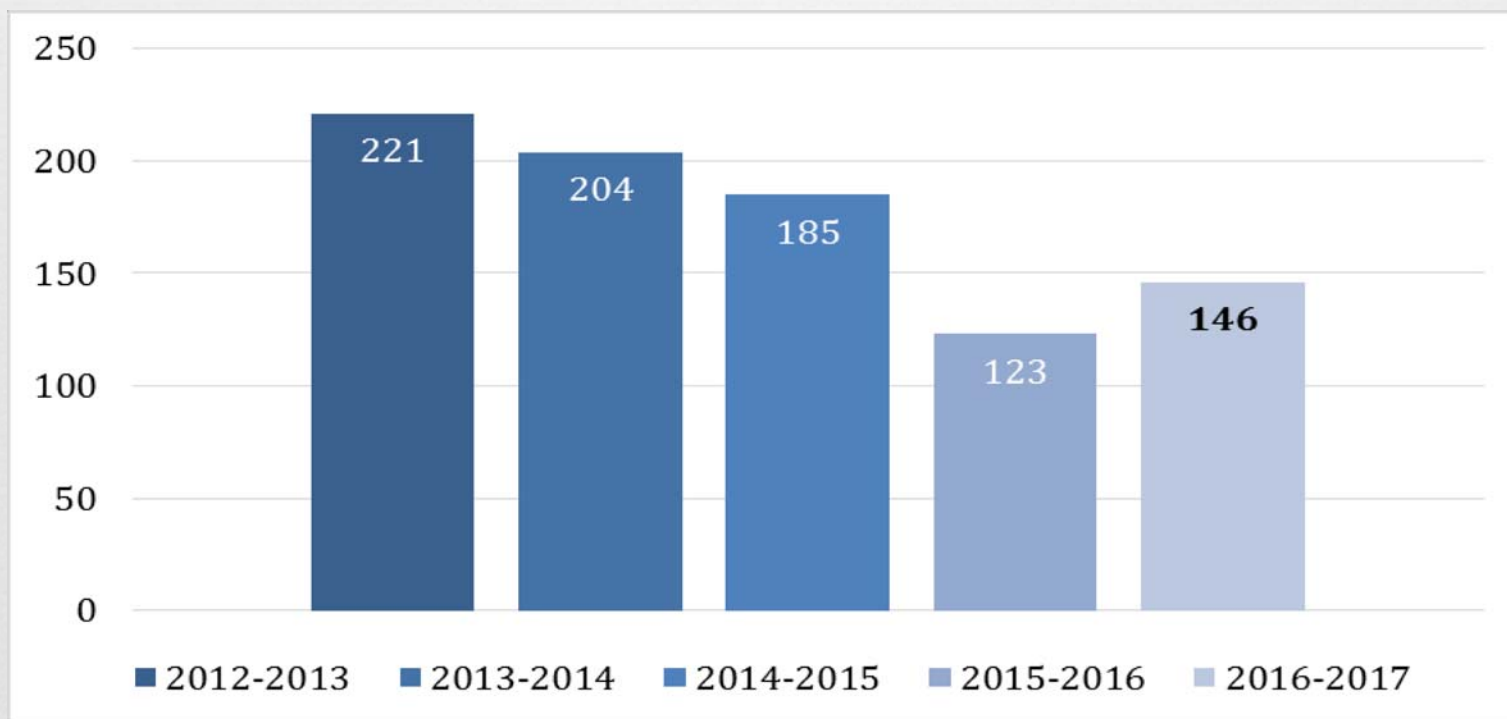
Graphique 4: Résultats des conciliations



La déontologie en chiffres

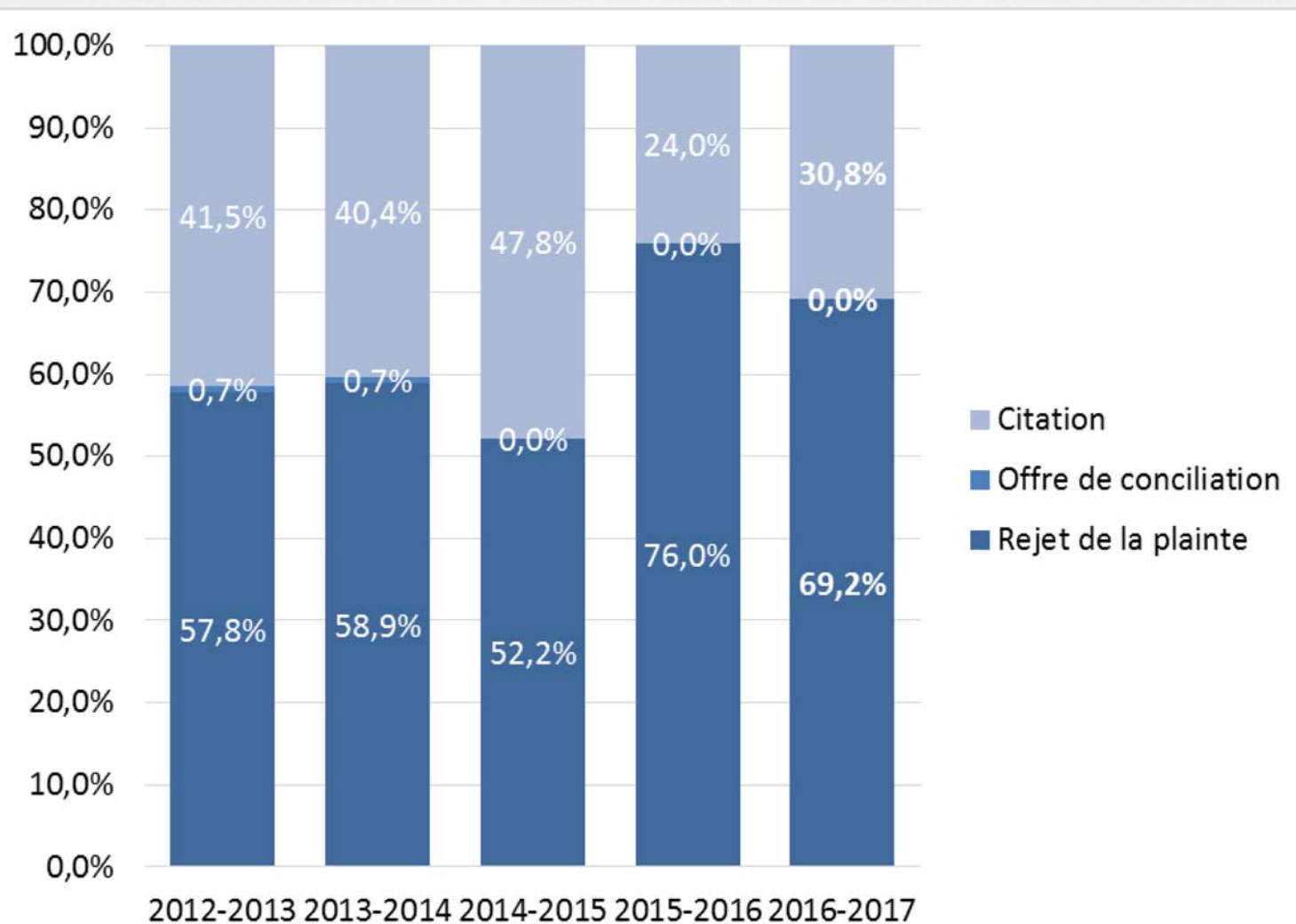


Graphique 5: Nombre d'enquêtes



La déontologie en chiffres

Graphique 6: Orientation des plaintes après enquête



La déontologie en chiffres



Graphique 7: Décisions du comité

TYPES DE DÉCISIONS	NOMBRE
Conduite jugée dérogatoire (incluant celles à suite d'une reconnaissance de l'inconduite)	20
Conduite jugée non-dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	12

En résumé: 1781 plaintes qui donnent lieu à 146 (8,2%) enquêtes qui débouchent sur 30 (1,7%) citations dont 20 (1,1%) sont jugées dérogatoires.

Mais: à la SQ, sur une année, 1 policier sur 12 va recevoir une plainte qui, malgré la très faible possibilité de sanction formelle, va produire des effets tangibles sur les sphères personnelle et professionnelle du policier.

WHO WATCHES THE
WATCHMEN
MÉTHODE



- ❧ 71 entrevues semi-directives (durée moyenne: 42 minutes).
- ❧ Thématiques abordées durant l'entrevue: impacts personnels, impacts professionnels, perception des systèmes de contrôle, de l'organisation policière, du métier, des pairs, et des plaignants, pistes de réforme.
- ❧ Par téléphone, effectué par une assistante de recherche, en présence d'un/plusieurs représentant/s syndical/aux.

Échantillon

Genre	18 femmes (25%) et 53 hommes (75%)
Âge	35,7 ans en moyenne, avec 10,4 années d'expérience dans la police
Antécédent	1,13 antécédent par participant. Médiane= 0 (N=27; 38%).
Type de procédures	57 plaintes en déontologie (80%), 30 plaintes au criminel (42%), 15 procédures disciplinaires (21%), 9 via le BEI (13%). 26 participants (37%) ont été impliqués dans plus d'une procédure (avec la même plainte).
Résultat de la procédure	41 sans sanction (74,5%); 2 notes au dossier; 11 suspensions (de 1 à 60 jours); 1 destitution (7 données manquantes; 9 procédures en cours).
Durée de la procédure	2 ans en moyenne (de 4 mois à 8 ans)

Particularité de l'échantillon: toutes les plaintes (en déontologie) sont allées au-delà de l'enquête préliminaire.

WHO
WATCHES THE
WATCHMEN

1. Une grande hétérogénéité de résultats



Grossièrement, trois réactions-types se dessinent:

L'Impassible

N=21 (29,6%)

Aucun effet de la plainte.

L'Anxieux

N=23 (32,4%)

La plainte génère de l'anxiété, des troubles de l'humeur, et/ou un ressentiment envers l'emploi et l'employeur, mais dans des proportions limitées et/ou durant un temps limité et/ou de manière intermittente.

Le Dévasté

N=27 (38%)

Les impacts sont majeurs, tant sur le plan professionnel que personnel.

2. Des facteurs pour expliquer ces variations



Les principaux facteurs aggravants ou atténuants sont les suivants:

- A. Nature de la plainte
- B. Type, durée et nombre de procédures
- C. Médiatisation
- D. Présence ou absence de soutien des collègues

Degré
d'incertitude

« La journée même, on a été encadré par l'équipe des crimes majeurs. Ça m'a apporté plus de sécurité. Mes collègues m'ont supporté. Tu sais, la police c'est assez direct, tu te le fais dire quand tu as fait quelque chose de pas correct, mais tout le monde nous a appuyés. Ça nous a encouragés » (#7)

3. Perceptions et déceptions



❧ L'absence de soutien de l'employeur: une expérience généralisée.

« Le pire dans tout ça c'est de ne pas se sentir secondé par notre organisation » (#6).

« La Sûreté ne touche pas à ça, aux policiers qui passent en déonto, c'est comme si on avait la lèpre » (#27).

« Par rapport à l'organisation, je n'ai senti aucun soutien. La direction n'est jamais venue me voir. C'était très très froid. Je me suis demandé s'ils se disaient que j'étais un policier qui travaille mal, je me suis questionné... » (#28).

« Quand on est bon, c'est la Sûreté, quand on est pas bon, c'est de notre faute » (#36).

3. Perceptions et déceptions



- ❧ L'absence de soutien de l'organisation: une expérience généralisée.
- ❧ Des perceptions différenciées des systèmes de gestion des plaintes.
 - ❧ Le disciplinaire: du manque de soutien à l'acharnement.
 - ❧ La déontologie: c'est bien, mais trop accessible.
 - ❧ Le criminel: c'est l'apocalypse.

4. Des pratiques (presque) inchangées



- ❧ Des policiers qui ne disent pas avoir changé quoi que ce soit à leur pratique.
- ❧ Les seuls changements sont décrits comme négatifs: le discours de l'*underpolicing*.

« Je connais beaucoup de gens qui ont vécu cette situation. Lorsque tu as une plainte non fondée sur toi (...). Tu tombes sur un mode où tu ne veux plus rien savoir, tu fais le minimum à ton travail. Avant, je me donnais à fond, mais là j'ai mis le frein. Je ne fais plus d'overtime, sauf si c'est une question de vie ou de mort. On finit par mettre un frein sur la pédale [sic] » (#9)

« On va choisir ses combats... Mais quelque part, j'ai compris... Un moment donné, il faut en revenir, ça ne donne plus le goût de se défoncer pour la shop. Quand tu reviens travailler après la plainte, la lumière s'allume deux fois avant de faire une intervention. On manque de monde, d'effectifs, donc au lieu de se mettre dans une situation à risque quand on sait qu'on est plus ou moins « backé » par notre organisation dans une situation de plaintes. Il y a du monde qui faudrait qu'on arrête, mais souvent, il n'y a pas de back up et qui va se faire blâmer après ça ? C'est nous » (#6)

4. Des pratiques (presque) inchangées



- ❧ Des policiers qui ne disent pas avoir changé quoi que ce soit à leur pratique.
- ❧ Les seuls changements sont décrits comme négatifs: le discours de l'*underpolicing*.
- ❧ Comment expliquer cela? L'absence de reconnaissance de culpabilité.

5. L'impossible réforme?



La police ne prend (presque) jamais de mauvaises décisions: le problème de l'absence de culpabilité et du sentiment d'injustice.

Les plaintes en tant que renforcement de l'habitus policier.

« Ce sont les policiers qui travaillent le plus qui ont des plaintes » (#22)

« On dit pour rire que tu n'es pas une vraie police si tu n'as pas eu de plainte en déonto » (#53)

Merci!



massimiliano.mulone@umontreal.ca

remi.boivin@umontreal.ca