

Le désengagement policier : réalité interne, récupération politique

Justice Québec — Analyse & Droit | Juin 2026

Le débat public québécois sur le désengagement policier souffre d'une confusion que ni les syndicats ni leurs adversaires ne semblent pressés de dissiper.

D'un côté, on instrumentalise le phénomène pour résister à la reddition de comptes. De l'autre, on le nie pour éviter d'admettre une réalité institutionnelle inconfortable.

Les deux positions trahissent la preuve empirique disponible — et surtout, trahissent la majorité des agents qui veulent simplement bien faire leur travail et être traités avec respect.

J'écris depuis une position double : celle d'un juriste qui connaît les obligations légales des corps policiers, et celle d'un praticien qui a vu, pendant des décennies de service à la GRC, ce que produisent concrètement les cultures organisationnelles négatives. Ces deux perspectives convergent vers la même conclusion.

CE QUE LA RECHERCHE DIT — ET NE DIT PAS

La thèse de Greg Brown (lui-même un policier retraité de la police d'Ottawa), fondée sur 3 660 agents dans 23 corps policiers nord-américains, documente que 72 % déclarent réduire délibérément leurs interactions proactives. Ce chiffre est souvent cité par les syndicats comme preuve d'une crise causée par la surveillance externe. C'est une lecture sélective qui inverse la causalité.

Brown est explicite : le désengagement n'est pas une réponse passive à la surveillance publique. C'est une pratique délibérément transmise à l'intérieur des corps policiers — par les officiers-tuteurs qui « dés-enseignent » l'académie dès la première semaine de déploiement terrain, par les vétérans négatifs qui font pression sur les recrues, et par une sous-culture qui normalise l'évitement comme stratégie de survie professionnelle. « FIDO » — F... It, Drive On — n'est pas une réaction à la modernité. C'est une tradition.

Les études québécoises de Béliveau, Mulone et Pérusse-Roy (2024, 2026) pour l'école nationale de police du Québec (ENPQ) affinent ce tableau. Seuls 16,3 % des agents québécois manifestent un désengagement radical.

Par surcroît, leur étude de 2026 identifie le déterminant causal de ce désengagement radical non pas dans la surveillance externe, mais dans l'injustice organisationnelle interne — des processus disciplinaires perçus comme arbitraires, un sentiment d'abandon par la direction dans les moments difficiles.

Ce résultat ne me surprend pas.

J'ai vu des agents solides se fragiliser non pas parce que le public les critiquait, mais parce que leur propre organisation les avait mal traités.

La prescription de réforme est donc interne — non dans l'affaiblissement de la reddition de comptes.

Le désengagement policier : réalité interne, récupération politique

Justice Québec — Analyse & Droit | Juin 2026

LE MYTHE DE LA PENURIE ET LE LEVIER DE LA SELECTION

Il y aura toujours plus de candidats que de postes ouverts dans les services de police.

Des jeunes attendent des années pour accéder à cette profession. Ce n'est pas une profession en crise de recrutement. C'est une profession en crise de sélection.

Les services policiers disposent d'un luxe rare : ils peuvent choisir. La vraie question n'est pas de trouver des candidats — c'est d'identifier, parmi des candidats motivés et nombreux, ceux qui ont le caractère nécessaire pour résister aux pressions négatives qu'ils rencontreront inévitablement en service.

Ces pressions — les retraités populistes, les plaignants chroniques dans les rangs, les tuteurs cyniques, les vétérans qui normalisent le FIDO — existaient aussi à mon époque. Elles existent encore. La différence aujourd'hui est que la recherche empirique documente avec précision.

Une évaluation psychologique rigoureuse orientée vers la résistance à la pression de groupe, des entretiens structurés cherchant à distinguer la vocation du simple attrait pour le prestige ou l'autorité, et un suivi actif dans les premières années de service : ce sont des outils disponibles, utilisés insuffisamment.

La sélection méticuleuse des officiers-tuteurs est, à cet égard, la réforme au rendement le plus élevé. Un tuteur cynique contamine une douzaine de recrues en quelques années. La sélection de ce rôle n'est pas une formalité — c'est une décision stratégique.

CE QUE LE DROIT IMPOSE

Sur le plan juridique, la normalisation du désengagement n'est pas seulement une défaillance organisationnelle. C'est une violation documentable.

L'article 48 de la *Loi sur la police* (RLRQ c P-13.1) impose une obligation positive d'intervention.

L'arrêt *Kosoian c. Société de transport de Montréal* (2019 CSC 59) établit que l'agent est présumé connaître la loi et engage sa responsabilité civile lorsqu'il agit hors des limites de son autorité — ce qui inclut, par extension analytique, l'omission délibérée de fournir des services protecteurs à certaines catégories de personnes.

L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ c C-12) prohibe la discrimination dans les services publics. Un désengagement ciblant systématiquement les personnes racisées — documenté dans les témoignages des agents chez Brown — constitue une discrimination dans la fourniture de services protecteurs.

Je pose une question non encore tranchée par les tribunaux québécois : si un officier-tuteur enseigne délibérément à une recrue à éviter les minorités visibles, et que cette recrue cause un préjudice par inaction, la responsabilité du tuteur — et de l'organisation qui l'a nommé dans ce rôle — peut-elle être engagée ?

Le désengagement policier : réalité interne, récupération politique

Justice Québec — Analyse & Droit | Juin 2026

La jurisprudence issue de *Luamba* (2022 QCCS 3866) et les décisions de la CDPDJ fournissent les fondements doctrinaux pour cette question. Elle mérite d'être posée.

LA MAJORITE SILENCIEUSE

Je terminerai par ce qui me semble être la vérité la plus simple et la plus ignorée de ce débat.

La majorité des policiers veulent bien faire leur travail. Ils veulent être traités avec respect à l'interne. C'est cette expérience — ou son absence — qui détermine, plus que toute surveillance externe, leur rapport au public.

Un agent qui se sent soutenu, reconnu, et traité équitablement par son organisation n'a ni le besoin ni la tentation de se désengager. Il dispose de la ressource intérieure pour traiter le public avec le même respect qu'il reçoit.

La narrative populiste du désengagement généralisé trahit cette majorité doublement : en amplifiant les voix des minorités cyniques, et en détournant l'attention des seules réformes susceptibles d'aider — celles qui visent la gouvernance interne, la sélection des tuteurs, la justice organisationnelle, et la responsabilisation des superviseurs.

Le désengagement policier sera résolu non pas en affaiblissant la reddition de comptes externe, mais en construisant des organisations qui méritent l'engagement de leurs membres — et en sélectionnant des membres qui méritent la confiance du public.

Ces deux exigences sont les deux faces d'une même obligation professionnelle.

Références:

- Brown, G.R. (2019). *To Swerve and Neglect: De-Policing Throughout Today's Front-Line Police Work*. Thèse de doctorat, Université Carleton, Ottawa.
- Béliveau, G., Mulone, M. & Pérusse-Roy, M. (2024). Transformation des réalités policières : le cas du désengagement des forces de l'ordre. *Champ pénal/Penal field*, no 32. DOI : 10.4000/127hk
- Béliveau, G., Mulone, M. & Pérusse-Roy, M. (2026). Why Police Pull Back? *Organizational Injustice and Depolicing*. *Police Quarterly*.
- *Kosoian c. Société de transport de Montréal*, 2019 CSC 59.
- *Luamba c. Procureur général du Québec*, 2022 QCCS 3866.
- Loi sur la police, RLRQ c P-13.1, art. 48.
- Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12, art. 10 et 12.



Alain Babineau, J.D/B.C.L ; BA LAWS ; GDCR, BA So.Sc. Crim.
(Ret. S.é.m.) Gendarmerie royale du Canada