RETOUR AU TRAVAIL DURABLE DE POLICIERS À LA SUITE D'UNE ABSENCE POUR UN TROUBLE MENTAL COURANT LIÉ TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT AU TRAVAIL

LE CERCLE DES REPRÉSENTANTS DE LA DÉFENSE DES POLICIERS (CRDP)

Andrée-Ann Deschênes, PhD – UQTR

Annie Gendron, PhD - ENPQ

Clémence Emeriau Farges, PhD (c) - UQTR

Alessia Negrini, PhD – IRSST

Julie Maheux, PhD - UQTR

UQTR
Université du Québec
à Trois-Rivières

CICC
Centre international de
criminologie comparée

irsst
Institut de recherche
Robert-Sauvé
en santé et en sécurité
du travail

École nationale
de police
Québec

LES 3 FORMES DE PRÉVENTION

Primaire

- Agir en amont
- Empêcher l'apparition de problématiques

Secondaire

- Intervenir pendant et après
- Diminuer la prévalence qu'un trouble se développe

Tertiaire

- Traitement / Curatif
- Réparer les dommages pour éviter d'autres complications

Les stratégies d'intervention ne doivent pas d'attarder seulement aux événements critiques / trauma.
Si on veut augmenter la résilience des policiers, il faut travailler en amont!

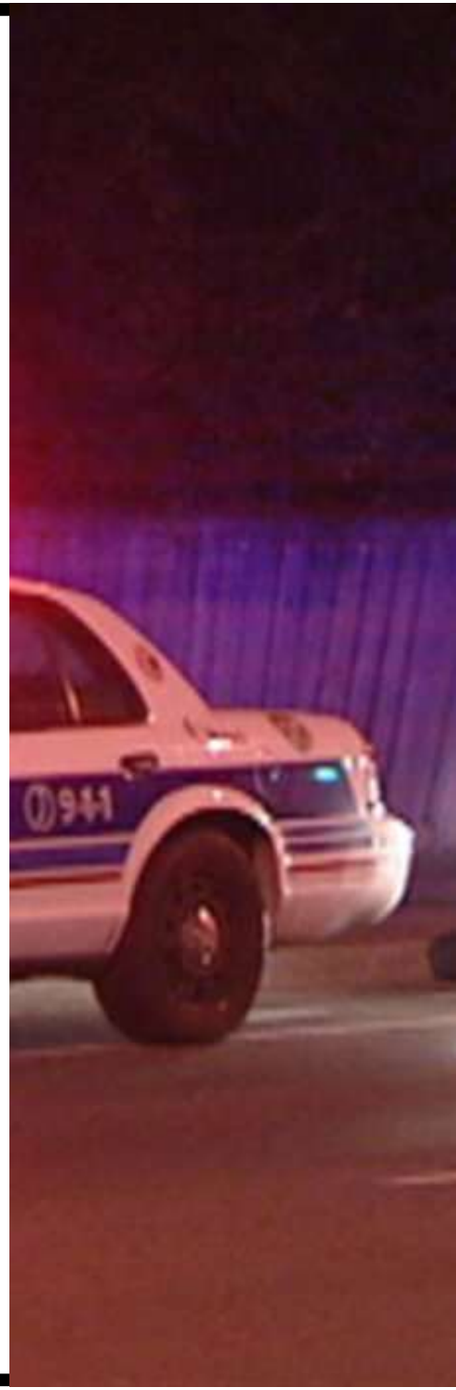
CE QUI A MENÉ À UN TEL PROJET …

Plusieurs études démontrent que les travailleurs des métiers du domaine de l'urgence sont plus à risque d'être touchés par des problèmes de santé psychologique au travail (Gersons et Carlier, 1994; de Soir et al., 2012; Lilly et Allen, 2015; Sherwood et al., 2019).

Une étude récente a montré que dans une organisation policière, les patrouilleurs représentent 45 % des policiers touchés par un TMC et que la durée moyenne d'absence pour ce type de trouble est de 389 jours (Deschênes et al., 2021).

Au Québec, les lésions de nature psychologique acceptées par la CNESST chez les policiers ont été moins nombreuses de 2011 à 2015, mais plus coûteuses que les lésions de nature physique (moyenne annuelle d'environ 36 000 $ de plus, par lésion), car la durée d'absence est plus longue (+ 36 jours en moyenne) (Bastien et Lebeau, 2019).

De plus, des études ont montré qu'environ 30 % des travailleurs retournés au travail après une absence pour un TMC ont eu une rechute, qui est généralement plus grave et de plus longue durée que le premier épisode, et donc, plus coûteuse (Pomaki, 2017).

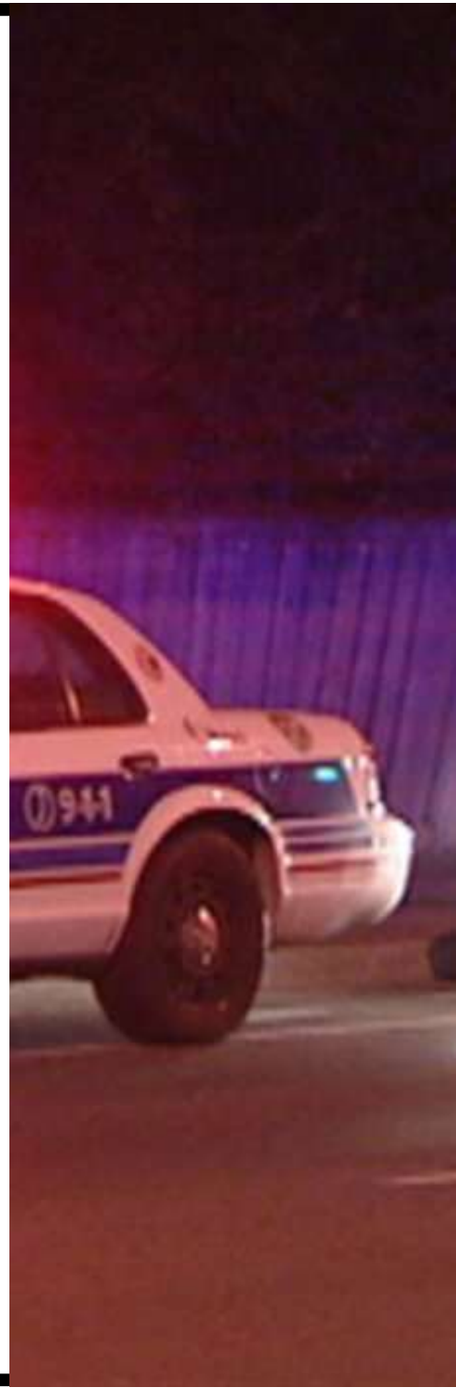


FAIT À CONSIDÉRER…

Dans plusieurs organisations policières, il n’existe aucune procédure de retour au travail spécifique pour les TMC.

Il est fréquent qu’un policier ne revienne pas à ses pleines fonctions à la suite d’une absence pour une problématique de santé mentale (p.ex., assignation à des tâches administratives), ce qui peut entraîner des défis de gestion, mais également affecter son identité professionnelle et sa motivation (Galland, 2018).

À notre connaissance, aucune étude réalisée en milieu policier ne s’est intéressée au processus et aux déterminants du RAT et à sa durabilité (RAT-D) dans le temps.



OBJECTIF DE LA RECHERCHE

Proposer une démarche de RaT durable à la suite d'une absence pour un TMC spécifique au milieu policier.

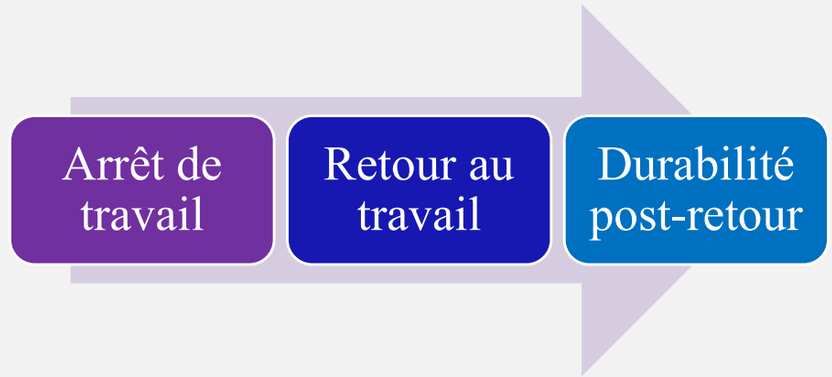
Dresser un portrait des pratiques actuelles.

Identifier les leviers individuels et organisationnels favorables au RaT durable.

CADRE THÉORIQUE

- Retour au travail (RaT) durable:

Dans ce projet, le « **retour au travail durable** » est synonyme de « **maintien en emploi** », pour indiquer que le travailleur **reste** dans la **même organisation** sur le **même poste** qu'il avait avant l'absence ou un autre poste, avec un lien d'emploi à temps plein ou à temps partiel, pour une période d'au moins **six mois** après y être retourné, à la suite d'une **absence** due à une **lésion professionnelle** de nature psychologique *(Adapted from Dekkers-Sánchez, et al., 2011; Etuknwa et al., 2019).*



- Troubles mentaux courants (TMC):

Dans ce projet**, les lésions partiellement ou totalement** liées au travail sont considérées.

Lésions psychologiques : p.ex., syndrome d'épuisement professionnel (*burnout*), trouble de stress post-traumatique, dépression, trouble anxieux, trouble d'adaptation, angoisse situationnelle, stress aigu.

CADRE THÉORIQUE

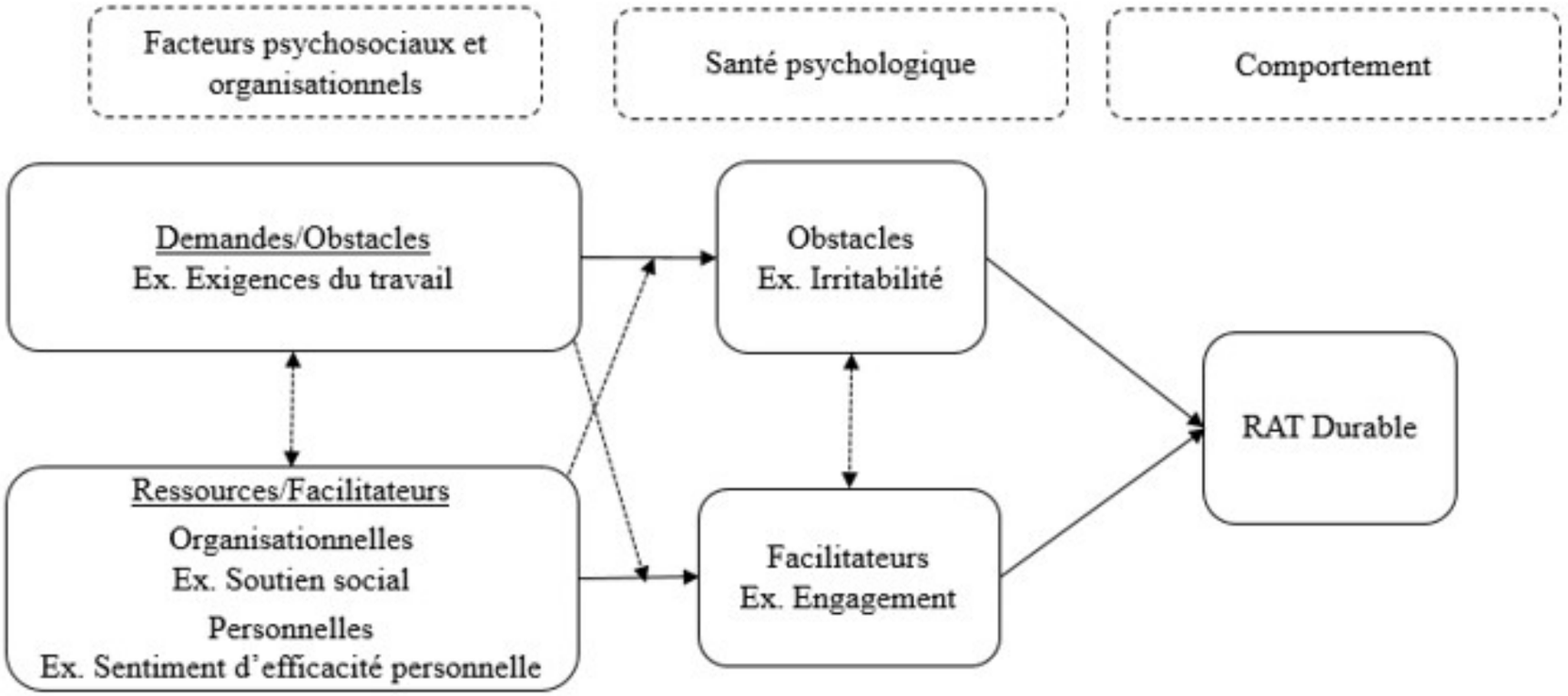


Figure 1. Modèle hypothétique du RAT durable des policiers

MÉTHODOLOGIE

Statut		Grade		Ancienneté dans la carrière		Ancienneté dans la fonction		Sexe	
23	Permanent	8	Agents	2	1 à 5	10	1 à 5	7	Féminin
3	N/A	2	Cadre civile	7	11 à 15	4	11 à 15	19	Masculin
		3	Capitaine	3	16 à 20	0	16 à 20		
		1	Directeur adjoint	7	21 et plus	1	21 et plus		
		4	Lieutenant	3	6 à 10	4	6 à 10		
		5	Sergent	4	N/A	2	Moins d'un an		
		3	N/A			5	N/A		
26		26		26		26		26	

Critères d'inclusion:

- Avoir vécu un retour au travail dans les 2 dernières années;
- Être en emploi au moment de la cueillette de données.

MÉTHODOLOGIE :

Objectif général: Proposer une démarche [illegible] à la suite d'une absence pour un TMC s[illegible] policier.

Phase 1

- Veille scientifique et organisationnelle
  - Revue systémique de la littérature
  - Entrevue semi-dirigée avec les gestionnaires policiers ayant gérer un dossier de retour au travail à la suite d'un TMC
  - Entrevue semi-dirigée avec des policiers ayant vécu un retour au travail à la suite d'un TMC

Objectif spécifique:

Dresser un portrait des pratiques actuelles.

Année 1

Phase 2

- Devis longitudinale
  - Étude longitudinale sur 2 temps
    - T1 au retour au travail
    - T2 = T1 + 6 mois

Objectif spécifique:

Identifier les leviers individuels et organisationnels favorables au RaT durable

Années 2 et 3

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Obstacles du retour au travail durable		
Extrinsèques	L'organisation	• Manque de clarté dans les communications • Absence de procédures claires • Forcer le retour au travail
	Partenaires de services externes	• Écart entre ce qui est demandé et possible de mettre en place en raison du contexte policier
Intrinsèques	Les collègues	• Malhabiles verbalement, ne pas savoir quoi dire
	Le policier lui-même	• Se juger, honte d'avoir été en maladie • Anxiété face au retour (+ abs longue + anxiété) • Position de fermeture au dialogue (ambivalence du policier, en parler ou pas aux collègues) • Peur de ne pas retrouver sa place au retour • Peur du changement (évolution du travail, outils différents)
	Événement similaire au déclencheur	• Peur d'être à nouveau confronté (revivre le trauma) • Évitement, ne répondent pas aux appels de même nature que le trauma (volontairement) ou s'ils savent que ce sera un EPT

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Facilitateurs du retour au travail durable		
Protocole flexible	• Être à l'écoute du besoin du policier • Être flexible dans la mise en place d'un protocole de retour au travail • Retour progressif aux fonctions occupées (aménagement temps de travail)	• Personnalisation du plan de RAT nécessaire
Gestionnaire	• Communiquer des attentes claires sur le RAT **Quand communiqué, demander au policier ce qu'il comprend de ce qui lui a été communiqué** • Maintenir un suivi régulier • Favoriser la responsabilisation du policier dans son retour	• Policier doit être au centre de définition du protocole (flexibilité)
Accompagnement	• Offrir un soutien dans les démarches administratives	• Doit avoir un porteur de dossier, une personne ressource

CE QU'IL FAUT RETENIR…

- Identifier une procédure de retour au travail à la suite d'une absence pour un TMC lié totalement ou partiellement au travail claire mais flexible selon les besoins particuliers du policier;

  - Identifier un « coordonnateur » du retour au travail
    Points de contacts pour tous les intervenants (ex. médecin, intervenants sociaux)

  - Informer le policier de cette procédure et des étapes à venir – Travailler en concertation (Policier/Gestionnaire/Coordonnateur du RaT-D)

- Possibilité de jumelage avec un policier ayant vécu une situation similaire

- Demeurer proactif dans le processus complet de prévention:

Primaire

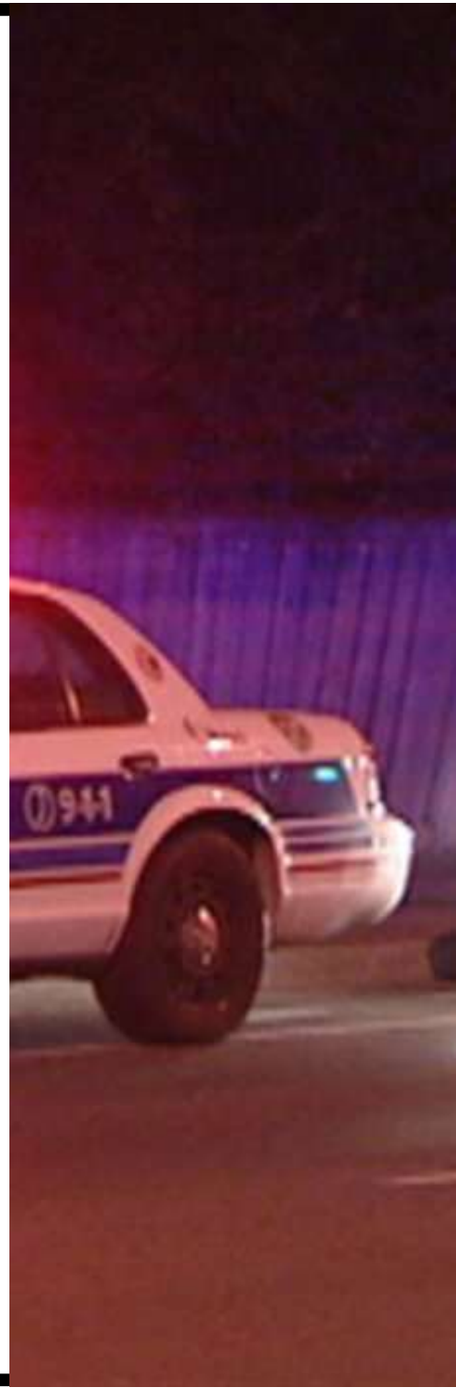
- Sensibilisation et préparation

Secondaire

- Assurer le soutien psychologique nécessaire au moment de l'EPT

Tertiaire

- Réparer les dommages pour éviter d'autres complications



MERCI DE VOTRE ATTENTION!

819 376-5011 p.3124

andrée-ann.deschenes@uqtr.ca