L’expérience du retour au travail à la suite d’une mesure administrative

En collaboration avec l’Association des policières et des policiers du Québec (APPQ)

Présentation au Colloque du Cercle des représentants de la défense des policiers (CRDP)

Par Camille Montreuil
Maîtrise en criminologie
Université de Montréal

Université de Montréal

INTRODUCTION

- *Le policier face à la plainte* par Massimiliano Mulone et Rémi Boivin (2016-2017)
- Article 30 (et annexe W) du Contrat de travail entre le Gouvernement du Québec et L'Association des policières et des policiers provinciaux du Québec
- Allégations criminelles <u>liées à la fonction policière</u>

OBJECTIFS

Objectif principal

- Comprendre l’expérience des policiers de la Sûreté du Québec

Sous-objectifs

- Perception des policiers
- Enjeux sur le plan professionnel et personnel

MÉTHODOLOGIE

Recrutement

- Collaboration avec l'APPQ
- Critères d'inclusion de l'étude
  - Être policière/policier de la Sûreté du Québec
  - Avoir fait l'objet d'au moins une allégation criminelle (lien avec fonction) pour laquelle elle/il a reçu une mesure administrative
  - Avoir effectué un retour au travail entre 2015 et 2020
- 8 entrevues

MÉTHODOLOGIE

Entrevues

- Durée
  - Entre 35 et 95 minutes
  - Moyenne de 54 minutes
- Aperçu de l'échantillon
  - 75% hommes
  - 75% patrouilleurs
  - 50% relevé provisoire
- Déroulement
  - Entre le 14 juin et le 13 juillet 2021
  - Entrevues virtuelles via la plateforme Microsoft TEAMS ou par téléphone
  - Présence d'un directeur syndical

MÉTHODOLOGIE

Entrevues semi-dirigées en 4 temps

- Historique de carrière et événement à l’origine du processus
- Expérience globale et ses enjeux/impacts
- Changement des perceptions
- Pistes d’amélioration

RÉSULTATS
Constats préliminaires

Impacts

- Avant le retour
  - Stress et/ou anxiété
  - Méfiance envers les autres
  - Peur du regard et du jugement des autres
  - Problèmes de santé et/ou troubles psychologiques (arrêt maladie)
  - Sentiments de colère, solitude et/ou d'abandon
  - Remise en question de soi et/ou de son travail

- Pendant/après retour
  - Stress et/ou anxiété
  - Sentiment de ne pas être utile
  - Baisse de confiance en soi et de ses capacités
  - Baisse de motivation, baisse de prise de risques, voire désengagement

RÉSULTATS Constats préliminaires

Avant le retour

Facteurs aggravants

- La médiatisation de l'affaire
- Les délais et le manque d'informations
- L'approche organisationnelle
- Le manque de ressources d'aide

Facteurs atténuants

- Offre et accès aux ressources d'aide
- Le soutien d'un ou des membres de l'entourage

« *C'est un long processus qui fait que tu te désidentifie comme policier* »

« *Quand tu te fais suspendre comme ça par rapport à une intervention que tu fais tu te remets en question. J'avais une perte de confiance même si je savais que j'avais fait ma job comme il faut* »

RÉSULTATS Constats préliminaires

Pendant et après le retour

Facteurs aggravants

- Les problèmes de gestion
- Le manque d'encadrement et de soutien
- Les relations interpersonnelles difficiles au travail
- Le manque d'accès aux services
- L'absence de reconnaissance des faits de la part de l'organisation

Facteurs atténuants

- Le retour progressif
- Le soutien d'un ou des membres de l'entourage
- l'accès aux services d'aide

« *C'est comme si on est toujours les premiers à vivre ça.* »

« *C'est comme si quand on revient on est une feuille de papier toute chiffonnée et jetée par terre, puis on nous ramasse et on s'attend à ce qu'on soit une belle feuille lisse, mais ça prend quelqu'un pour nous aider à se défroisser* ».

RÉSULTATS Constats préliminaires

Impacts de l'expérience vécue par les policiers sur leurs perceptions

- Changements dans les priorités / vision du travail
  - Faire son travail pour soi VS pour l'organisation
  - Désengagement

- Changements de perceptions par rapport à l'organisation
  - Avant → entièrement dévoués l'organisation VS après → ?
  - Rancœur envers l'organisation
  - Maintien de l'image à tout prix VS bien-être des membres
  - Rupture du lien de confiance avec l'organisation

PISTES DE SOLUTIONS ÉVOQUÉES

- Protocole de retour
- Humanisation du processus
- Suivi à moyen/long terme
- Communication & réduction des délais
- Soutien aux gestionnaires

Mot de la fin

Expérience des directeurs syndicaux