



École nationale
de police du
Québec

Propulsons
ensemble
la recherche

Québec 
Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé



8 mai 2025



CHAIRE DE RECHERCHE UQTR-ENPO
PRÉVENTION DE LA SANTÉ
PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL
EN SÉCURITÉ PUBLIQUE

CIPSRT Conference 2025 Thriving in Public
Safety: Research to Action

Le travail policier en contexte autochtone : enjeux sur la santé psychologique au travail

Gendron, A., Emeriau-Farges, C., Deschênes, A-A,
Plourde, C & Bonneau, G.

CRSH  SSHRC
Conseil de recherches en sciences humaines
Social Sciences and Humanities Research Council



CICC
Centre international de
criminologie comparée

50 ans
1969-2019

1

Québec 

Plan de la présentation

○ Problématique

○ Méthode

○ Enjeux psychologiques

○ Besoins de soutien

○ Pistes de solutions



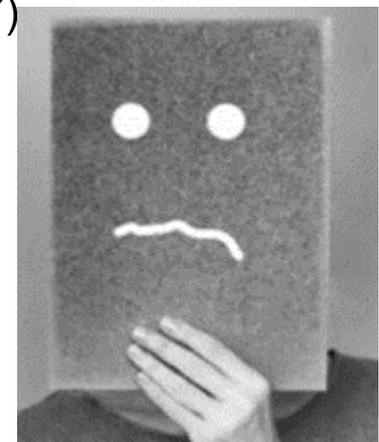
Les défis en matière de recrutement et de rétention du personnel

Les forces de police autochtones sont confrontées à une pénurie importante de personnel

- Affecte considérablement leur capacité opérationnelle et crée une pression importante sur les personnes en poste (CERP, 2019)
- Forte rotation du personnel

Principaux facteurs qui peuvent influencer la motivation des gens à poursuivre une carrière dans la police ou à la quitter :

- Conditions de travail précaires (Aubert & Jaccoud, 2012; Rabe-Hemp & Shuck, 2017)
- Manque de soutien organisationnel (Acheapong, 2019)
- Stress, événements traumatiques (Moon & Jonson, 2012)
- Satisfaction professionnelle (Burke et al., 2013; Haarr, 2005)



Objectifs visés

1.

Mieux comprendre la réalité des policiers œuvrant au sein de corps de police autochtones

2.

Expérimenter la méthode d'analyse en groupe auprès d'une population policière

3.

Formuler des pistes de recommandations compatibles avec les réalités du terrain

La Méthode d'analyse en Groupe (MAG)

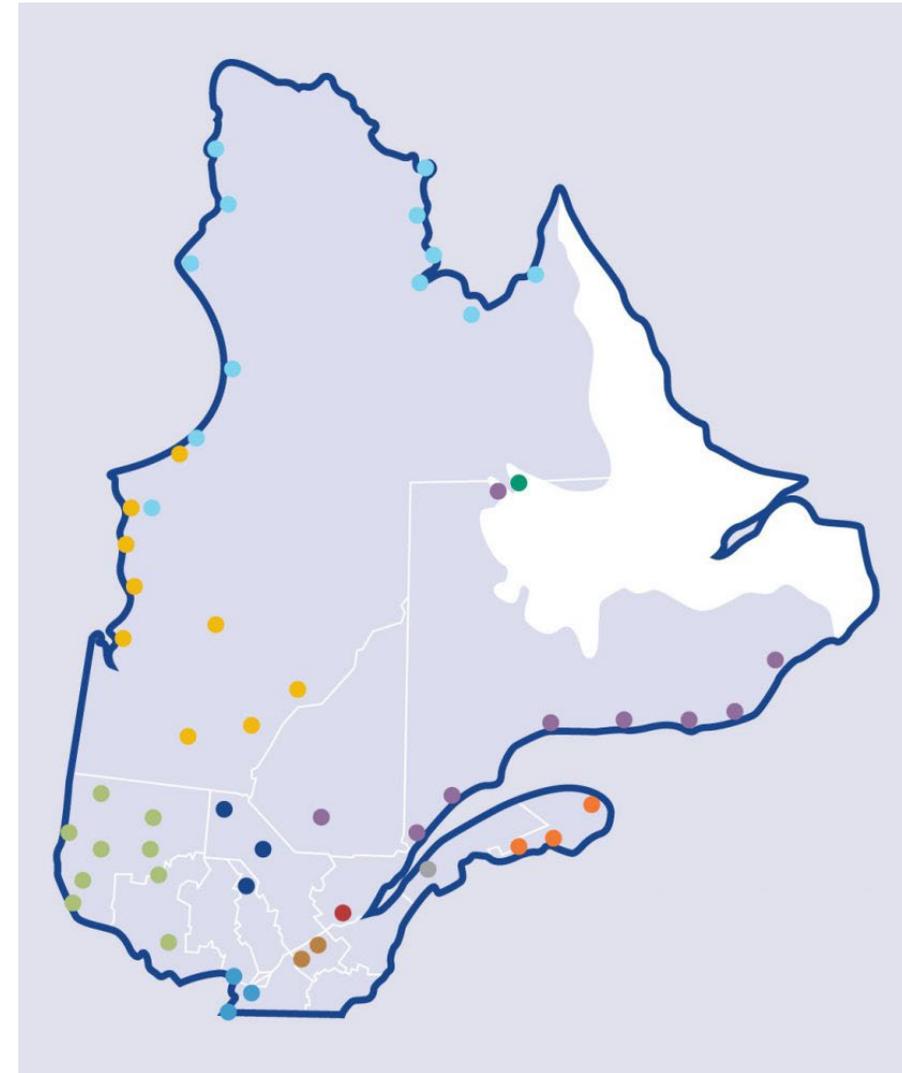
Phase	Activité proposée
1	Chaque participant raconte une histoire qui reflète ses préoccupations au sujet de l'objet de la présente étude : les réalités du maintien de l'ordre dans un environnement autochtone. Suivi d'un choix de récit qui sera rapporté en détail puis théorisé.
2	Chaque participant est invité à partager son interprétation des événements de l'histoire sélectionnée. Les convergences et divergences de mots sont notées par les chercheurs.
3	Présentation des remarques sous la forme d'un diagramme de synthèse (modélisation) aux participants, qui est expliqué par les chercheurs. Chaque participant est invité à réagir au schéma pour des raisons de validation.
4	Présentations d'éléments théoriques de la littérature. Sur la base de la modélisation et des éléments théoriques, les participants sont invités à développer des solutions possibles.

Méthode (suite)

5 MAG ont été réalisées au total.

Les résultats présentés sont basés sur les trois MAGS réalisés auprès des policiers travaillant dans les forces de police autochtones du Québec.

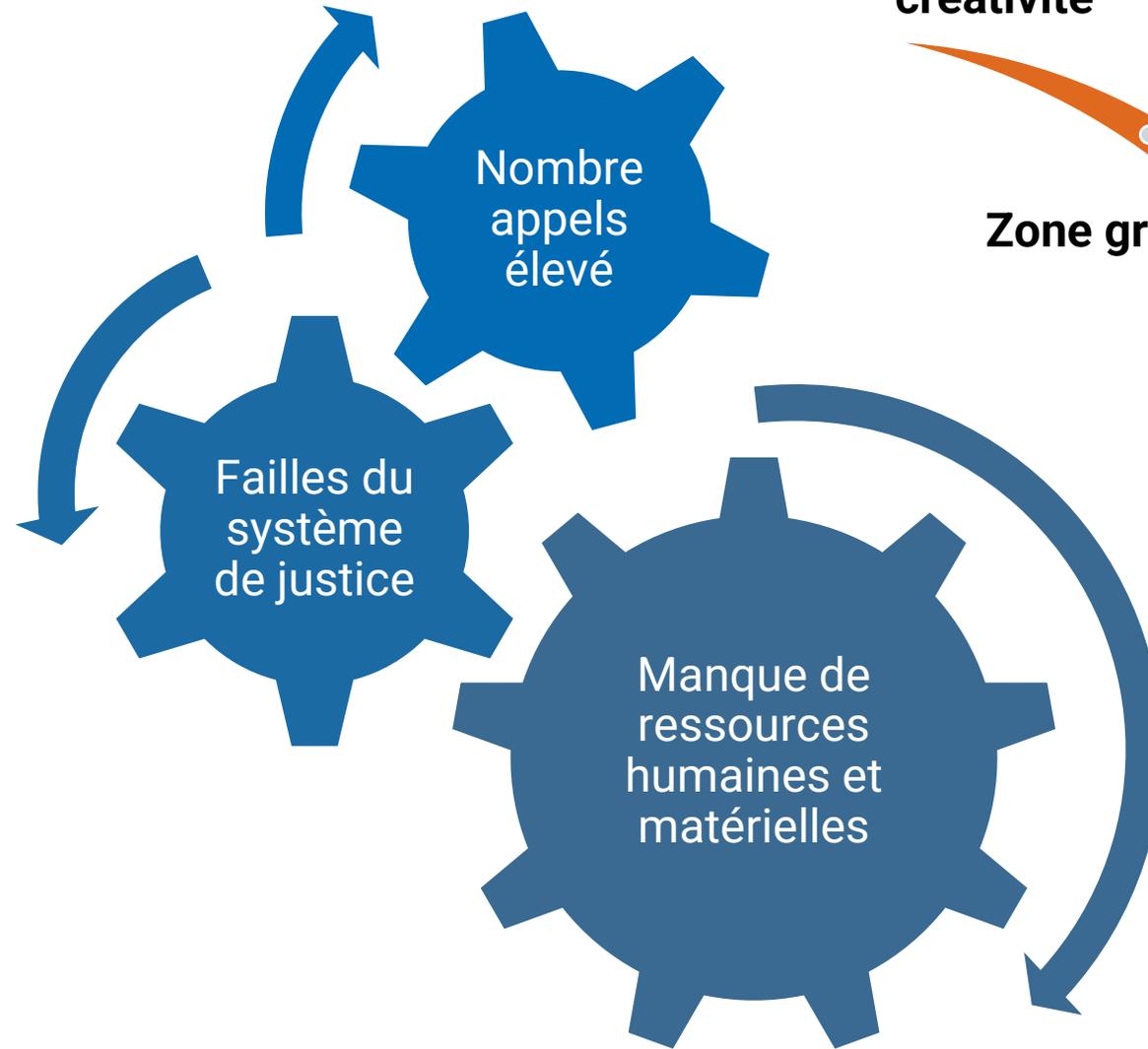
- MAG #1 (2019) = 7 policiers de corps de police autochtones au sud du Québec ;
- MAG #2 (2022) = 6 policiers œuvrant dans les communautés au nord du Québec ;
- MAG #3 (2023) = 7 policiers de CPA à travers le Québec.



Résultats



La réalité terrain



Autonomie et créativité

Prise de risque

Zone grise

Imputabilité

BEI – Déontologie Justice



« être **tout le monde dans la même place pour recevoir des soins** – le suspect, la victime, le travail social, la police... »

« **Quand tu appliques un mandat à une personne qui est le fils de... ou une personne bien connue, la répercussion n'est pas la même** »

« C'est toujours mieux **d'avoir ta radio ouverte 24/7**, au cas où tu devais être un back-up pour tes partners »

« Ça pas d'allure que je travaille **tout seul, tu sais, 24/7** pendant 7 jours de suite »

« **Ne vous attendez pas à sauver le monde** : nous n'avons pas le temps pour des services de police proactifs. Nous ne faisons que réagir. »

« oui des fois **on se sent impuissant** vs certaines situations »

« **J'ai vue de toute sorte**, c'est des suicides, des accidents, de la violence.. »

« Quand ils ont travaillé dans les communautés autochtones, ils ont tellement **scrapé leur volonté de vouloir travailler dans la police** qu'ils n'ont jamais retourné dans le domaine »

« Il y a comme un enjeu de santé psychologique et physique, un épuisement en tout cas du moins. »

« Le patrouilleur qui commence là... Yé cassé en partant. L'usure est là dès le départ pis y'a juste 4 ans de police.»

« **Porter plusieurs chapeaux:** Vous pouvez refuser de les porter, mais vous serez le bad cop »

« Alors vous les portez tous, mais **vous ferez des erreurs et vous serez toujours crucifié** pour cela. »

« Préparez-vous à prendre quotidiennement des **décisions dans des zones grises.** »

« Nous **sommes beaucoup plus cowboys** ici qu'ailleurs »

« **Toute allégation fait l'objet d'une enquête** pendant des mois, voire des années. Cela prend tellement de temps que **vous vous sentez coincé ici.** »

**Autonomie et
créativité**

Zone grise

Prise de risque

Imputabilité

**BEI – Déontologie
Justice**

Pistes de solution



Rapprochement

- Favoriser le développement de liens entre les policiers et les citoyens autochtones par la mise en place d'agents multiplicateurs au sein de la communauté
- Adopter des pratiques culturellement sécurisantes

Partenariat

- Créer un espace de dialogue entre les corps policiers et les partenaires pour convenir sur des façons de faire respectant les spécificités de chacun
- Avoir des ententes de prêt de service avec d'autres corps de police pour diminuer la pression sur ceux en poste

Pistes de solutions

Prévention

- Accentuer la formation pour favoriser une meilleure préparation psychologique
- Dispenser des formations d'autosoins
- Développer un réseau pour briser l'isolement professionnel

Dispenser aux gestionnaires une formation sur le trauma et ses impacts dans un objectif de sensibilisation.

Augmenter le soutien organisationnel

« Je suis bien fier de faire ça, d'habiter là. Il y a des côtés négatifs, des choses à améliorer, mais il y a aussi de belles choses qui sont faites »





École nationale
de police du
Québec



Merci!

annie.gendron@enpq.qc.ca