

Université de Montréal

**La violence au travail en milieu policier :
l'impact des altercations avec blessures sur l'occurrence et
la durée de l'absentéisme.**

par Mélissa Fortin

École de criminologie
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
maîtrise en science (M. Sc.)
en criminologie

Août 2016

© Mélissa Fortin, 2016

Résumé

Les policiers sont parmi les travailleurs les plus à risque d'être exposés à la violence au travail (LeBlanc et Kelloway, 2002), événements qui engendrent de multiples conséquences pour les victimes qui les subissent. À ce propos, la violence au travail a récemment été identifiée tel un prédicteur de l'absentéisme, tant au niveau de l'occurrence des absences (Rugulies, Christensen, Borritz, Villadsen, Bültmann, et Kristensen, 2007) que de leur durée (Campolieti, Goldenberg, et Hyatt, 2008). Toutefois, les études sur le sujet sont rares, de sorte qu'on en sait très peu sur les facteurs qui permettent de prédire les absences suite à un événement de violence au travail.

Afin d'améliorer les connaissances sur le sujet, la présente étude s'intéresse aux facteurs associés à l'absentéisme (l'occurrence et la durée des absences) des policiers suite à un événement de violence au travail. Les données utilisées pour cette étude proviennent d'une recherche menée par l'Association des Policiers Provinciaux du Québec (APPQ). Au total, 141 policiers de la Sûreté du Québec, blessés lors d'une altercation de 2011 à 2012, ont participé à une entrevue téléphonique dirigée à l'aide d'un questionnaire.

Au terme des régressions logistiques effectuées, différents facteurs individuels et situationnels apparaissent liés à l'absentéisme des policiers blessés suite à une altercation. L'occurrence d'une absence est associée à l'âge du policier, au contexte d'intervention et à la gravité des blessures. Quant à la durée des absences, celles de courte durée sont associées à l'âge du policier et à la gravité des blessures, tandis que les absences de longue durée sont liées à la provenance de la demande d'intervention, à une faible perception du risque et à la gravité des blessures. Nos résultats appuient une partie des conclusions de l'étude de Campolieti et al. (2008), en plus de souligner la contribution nouvelle de la perception du risque, de la provenance de la demande d'intervention et du contexte d'intervention au phénomène de l'absentéisme. Ces résultats laissent entrevoir que certaines de ces relations pourraient être médiatisées par le stress généré par les événements de violence au travail. D'autres études sont nécessaires afin de consolider nos résultats.

Mots-clés : Violence au travail, altercation, policier, conséquences, absentéisme, régression logistique.

Abstract

Police officers are among the most at risk of exposure to workplace violence (Leblanc & Kelloway, 2002) and such events have various adverse consequences. In this regard, workplace violence has recently been identified as a predictor of absenteeism, both in case of occurrence of absences (Rugulies et al., 2007) and their duration (Campolieti et al., 2008). However, there is a lack of studies covering these specific issues due to very little knowledge available on the topic.

To further explore this topic and add to the present knowledge, this study examines the factors associated with policemen absenteeism (the occurrence and duration of these absences) following a violent event at work. The data used for this study come from a research conducted by the “Association des Policiers Provinciaux du Québec (APPQ)”. A total of 141 police officers from the National Police of Quebec who were injured during an altercation between 2011 to 2012 participated in a telephone interview. The interview was structured around a predetermined questionnaire and logistic regressions were conducted on the interviewees’ responses.

The results showed that individual and situational factors appear to be associated with absenteeism of police officers who were injured during an altercation at work. The occurrence of absences is associated with the age of the injured police officer, the context of the intervention and the severity of the injury. As for the duration of absences, short-term absences are associated with the police officer’s age and the severity of the injury, while long-term absences are explained by the provenance of the intervention request, low perception of risk and the severity of the injury. In sum, our results support some of the conclusions drawn from the study of Campolieti et al. (2008). They also highlight the importance of the police officer’s perception of risk, the provenance of the intervention request and the context of the intervention to explain absenteeism following a violent event at work. The results suggest that these relations could be mediated by the stress generated by violent events. Further studies are needed to consolidate our results.

Keywords : Workplace violence, altercation, police, consequences, absenteeism, logistic regression.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	III
LISTE DES TABLEAUX	VII
LISTE DES FIGURES	VIII
REMERCIEMENTS	X
INTRODUCTION	1
RECENSION DES ÉCRITS	4
LA VIOLENCE AU TRAVAIL.....	5
<i>Définition de la violence au travail</i>	5
<i>Portrait de la violence au travail</i>	6
<i>Les conséquences de la violence au travail</i>	7
<i>Les risques d'exposition à la violence au travail</i>	8
<i>Facteurs de risque de victimisation des policiers</i>	11
L'ABSENTÉISME ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL	14
<i>L'occurrence des absences et la violence au travail</i>	14
L'occurrence des absences chez les policiers	15
<i>La durée des absences et la violence au travail</i>	18
La durée des absences chez les policiers	21
PROBLÉMATIQUE.....	21
MÉTHODOLOGIE	23
LE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS	24
LA COLLECTE DE DONNÉES	25
LA CONCEPTUALISATION DES VARIABLES À L'ÉTUDE.....	26
L'OPÉRATIONNALISATION DES VARIABLES.....	27
<i>La variable dépendante</i>	28
<i>Les variables indépendantes</i>	31
LES ANALYSES	36
RÉSULTATS	38
LES ANALYSES BIVARIÉES	39
<i>Les mesures d'association entre les variables indépendantes</i>	39

<i>Les facteurs associés à l'occurrence des absences</i>	41
<i>Les facteurs associés à la durée des absences</i>	45
LES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES BINAIRES	48
LES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES MULTINOMIALES.....	50
INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	53
<i>L'occurrence des absences</i>	55
Les facteurs individuels	56
Les facteurs situationnels.....	58
<i>La durée des absences</i>	58
Les facteurs individuels	58
Les facteurs situationnels.....	59
Les facteurs associés à la durée des absences	62
CONCLUSION	64
LIMITES	68
BIBLIOGRAPHIE	I
ANNEXE I	VIII
ANNEXE II	IX

Liste des tableaux

Tableau I.	Codes et fréquences des variables à l'étude.....	30
Tableau II.	Synthèse des tableaux croisés entre l'occurrence des absences et les variables indépendantes	44
Tableau III.	Synthèse des tableaux croisés effectués entre la durée des absences et les variables indépendantes	47
Tableau IV.	Rapports de cote des régressions logistiques binaires	49
Tableau V.	Rapports de cote des régressions logistiques multinomiales	52
Tableau VI.	Codification de la gravité des blessures selon le Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ...	viii
Tableau VII.	Mesures d'association (Phi ou V de Cramer) entre les variables indépendantes à l'étude.....	ix

Liste des figures

Figure 1.	Modèle conceptuel de l'étude	27
Figure 2.	Modèle national de l'emploi de la force	35

« Sonnez les cloches qui peuvent encore sonner »

Leonard Cohen

Remerciements

La première personne que je veux remercier est mon directeur de maîtrise, Rémi Boivin. En plus de me permettre de poursuivre à la maîtrise rendue à mi-chemin, ton accompagnement a été cinq étoiles : tu as su allier simplicité, disponibilité et judicieux conseils. Je t'en suis très reconnaissante.

Vient ensuite ma soupape, Martin. Tu as d'abord ponctué mes semaines par nos heureux rendez-vous du weekend qui me permettaient de décrocher complètement. Pour moi, ta présence est un courant d'air frais. La route est définitivement mieux bien accompagnée.

Puis mes aimants parents, toujours convaincus que je réussirai.

Et ma sœur Karine qui m'apportait toujours de réconfortants comparatifs pour normaliser la situation dans laquelle je me trouvais.

Sans oublier mes amis, précieux amis. Tout particulièrement Caro, d'un soutien inconditionnel, et Lisa, d'une amitié sans borne.

Finalement, comment passer outre le financement nécessaire aux études supérieures, surtout lorsqu'il s'agit d'un retour aux études à l'aube de la trentaine. Un très sincèrement remerciement pour le soutien financier qui m'a été offert, dont au Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) et au Fond de recherche du Québec – société et culture (FRQSC),.

Introduction

Les absences au travail sont considérées comme un problème de santé publique qui engendre des coûts importants dans les pays industrialisés (Alexanderson et Norlund, 2004 ; Svedberg et Alexanderson, 2012). À ce sujet, Statistique Canada publie que le Canadien moyen s'est absenté plus de 9 jours au cours de l'année 2012 pour des raisons personnelles (incapacité et obligation personnelle) (Uppal et Larochelle-Côté, 2013). Ce taux d'absentéisme a engendré près de 16,6 milliards de dollars en coûts directs pour cette même année (Stewart, 2013). Cela est sans compter les conséquences individuelles, organisationnelles et sociétales qui découlent de l'absentéisme. Par exemple, alors que certaines organisations remplacent l'individu absent et assument les frais qui en découlent, d'autres préfèrent ne pas combler le poste vacant et répartir la charge de travail sur la somme des employés restants. Ces décisions ne manquent pas d'affecter les employés, leur travail, les services rendus à la population, etc. De plus, l'employé absent ne reçoit habituellement qu'un pourcentage de son salaire régulier, sans compter que sa réintégration au travail ne se fait parfois qu'au profit d'une psychothérapie ou autre service médical (Alexanderson et Norlund, 2004).

Il n'est donc pas étonnant de constater que le sujet ait suscité l'intérêt de nombreux scientifiques œuvrant dans le domaine des relations industrielles et des ressources humaines. La littérature scientifique sur le sujet est dense et elle aborde la problématique sous différents angles. Plusieurs chercheurs ont tenté d'identifier les prédicteurs liés au phénomène tandis que d'autres se sont plutôt intéressés aux déterminants associés à la durée des absences. Bien que les écrits sur les absences au travail sont nombreux, la plupart des travaux menés sur le sujet sont restés conservateurs quant à la sélection des variables étudiées en lien avec l'absentéisme (Niedhammer, Chastang, Sultan-Taïeb, Vermeylen, et Parent-Thirion, 2012). En d'autres mots, certaines variables d'intérêt ont rarement été étudiées en relation avec le phénomène. C'est notamment le cas de la violence au travail, une problématique d'envergure qui soulève d'importantes préoccupations pour la santé et le bien-être des travailleurs. En effet, très peu de recherches ont tenté de qualifier et quantifier la relation entre l'absentéisme et la violence au travail, de telle sorte que les connaissances sur le sujet sont limitées. Pourtant, de son côté, la littérature sur la violence au travail identifie l'absentéisme telle une conséquence directe de la violence en milieu de travail.

Cette littérature indique également que les policiers sont un groupe de professionnels à haut risque d'être confrontés à la violence dans le cadre de leurs fonctions (LeBlanc et Kelloway, 2002). Toutefois, les études sur le sujet se sont surtout attardées aux événements de violence impliquant la mort d'un officier en service (Covington, Huff-Corzine, et Corzine, 2014). Or, ces incidents fatals ne se produisent que très rarement et ne sont pas représentatifs de la réalité des policiers. En revanche, les événements de violence menant à des blessures légères sont beaucoup plus fréquents et coûtent cher aux corps de police et aux contribuables (Covington et al., 2014). Bien que peu documentés, ils engendrent également d'autres types de conséquences, tel de l'absentéisme au travail (Brandl et Stroshine, 2003).

Compte tenu de ce qui précède, ce mémoire vise à élargir les connaissances sur le sujet de l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence au travail. Plus précisément, l'objectif principal de cette recherche est de mieux comprendre les facteurs qui sont associés au phénomène. Pour répondre à cet objectif, la suite de ce mémoire est divisée en cinq chapitres. Le premier chapitre présentera une revue de la littérature qui fait état des connaissances sur le sujet de l'absentéisme causé par la violence au travail. Puisque peu d'études ont porté précisément sur ce thème, ce chapitre se scinde en deux parties : la première aborde la littérature sur la violence au travail, dont celle vécue par les policiers, tandis que la seconde traite de l'absentéisme au travail causé par une blessure professionnelle. Le deuxième chapitre poursuivra avec la démarche méthodologique empruntée pour mener ce projet recherche. Il y sera entre autres question de la provenance des données, de la conceptualisation des variables à l'étude et des analyses statistiques envisagées. Le troisième chapitre sera consacré à la présentation des résultats, qui seront interprétés dans le quatrième chapitre. En guise de conclusion, les forces et les limites de notre étude seront abordées, ainsi que les futures pistes à prendre pour les recherches à venir sur le sujet. Il est à noter que le genre masculin sera priorisé afin de ne pas alourdir le texte : ce générique représente autant les hommes que les femmes et n'a aucune valeur discriminatoire.

Chapitre 1

Recension des écrits

La violence au travail

Définition de la violence au travail

Il existe de nombreuses définitions et conceptualisations de la violence au travail dans la littérature. Elles varient principalement selon la forme de violence vécue, l'intention de l'agresseur, sa relation avec la victime et les conséquences qui en découlent (Barling, Dupré, et Kelloway, 2009). L'une des définitions les plus couramment utilisées dans la littérature sur la violence au travail est celle formulée par Schat et Kelloway (2005) (Barling et al., 2009). Ces auteurs la définissent tel un comportement adopté par un ou des individus qui ont l'intention de causer un tort physique ou psychologique à un employé dans un contexte relié au travail. Cette définition présente l'avantage d'être générale, donc d'intégrer les principales formes de violence recensées (physique, verbale, psychologique et sexuelle) commises par différents acteurs. À ce propos, Merchant et Lundell (2001) ont déterminé une typologie de violence au travail selon l'identité de l'agresseur qui vient compléter la définition offerte par Schat et Kelloway (2005). Selon cette typologie, l'agresseur peut être un étranger (type I), un client ou un patient (type II), un collègue de travail (type III) ou bien une connaissance de la victime (type IV).

La définition de Schat et Kelloway (2005) présente les mêmes avantages lorsqu'elle est appliquée à la violence au travail vécue dans le milieu policier. En d'autres mots, ces travailleurs peuvent faire face aux mêmes formes de violence que celles énumérées ci-haut, commise aussi bien par un citoyen que par un collègue de travail. Cependant, le caractère intentionnel que prêtent Schat et Kelloway (2005) à la violence au travail ne correspond pas parfaitement à la réalité des policiers, qui ont la mission de maintenir l'ordre et le pouvoir d'utiliser la force lorsqu'une situation le requiert. Certes, ces travailleurs peuvent être confrontés à des individus dont l'intention première est de les blesser physiquement ou psychologiquement. Néanmoins, ils peuvent aussi être impliqués dans des événements violents lors desquels l'individu à appréhender cherche principalement à résister ou à fuir à l'intervention policière. Dans ces situations, l'intention qui sous-tend le comportement violent

de l'individu n'est pas nécessairement celle de causer un tort physique ou psychologique à l'employé. Cette nuance quant à l'intention de l'agresseur ne se retrouve dans aucune autre définition de la violence au travail. C'est pourquoi, dans le présent mémoire, la violence au travail sera conceptualisée à la façon de Schat et Kelloway (2005), en l'adaptant toutefois à cette spécificité du métier policier. La suite de cette recherche portera principalement sur la violence physique de type II vécue par les policiers, soit celle commise par un citoyen.

Portrait de la violence au travail

Depuis le début des années 90, le phénomène de la violence au travail a suscité l'intérêt des chercheurs de partout dans le monde (Dupré, Dawe, et Barling, 2014). Les publications scientifiques sur le sujet se sont multipliées, jusqu'à doubler entre les années 2000 à 2005 (Tragno, Tarquinio, Duveau, et Dodeler, 2007). De plus, le nombre croissant de campagnes de sensibilisation et de projets de loi sur le sujet témoignent d'une volonté collective à informer les travailleurs et leurs employeurs sur les comportements inacceptables en milieu de travail et à mettre en place des mécanismes pour en diminuer l'occurrence. De raison, les sondages de victimisation indiquent que l'incidence de la violence au travail est élevée (LeBlanc et Kelloway, 2002; Mayhew et Chappell, 2007; Schat et Kelloway, 2003; Van Mierlo et Bogaerts, 2011). À titre d'exemple, une étude de Statistique Canada révèle que 17% des actes criminels avec violence surviennent en milieu de travail (De Léséleuc, 2007). Ce pourcentage représente près de 356 000 actes de violence répartis dans les 10 provinces canadiennes. De ce nombre, une victime sur cinq admet que l'acte de violence a engendré des blessures.

Au Québec, une enquête portant notamment sur la santé et la sécurité au travail évaluait à près de 70 000 le nombre de travailleurs touchés par la violence physique dans le cadre de leur travail (Vézina, Cloutier, Stock, Lippel, Fortin, Delisle, St-Vincent, Funes, Duguay, Vézina, et Prud'homme, 2011). Toutefois, le plus récent rapport de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST, 2016) portant sur les lésions attribuables à la violence au travail publie que seulement 1455 demandes d'indemnisation pour blessures de nature physique ont été traitées en 2014. L'important écart qui sépare l'évaluation de Vézina et al. (2011) des chiffres de la CNESST n'est pas étonnant : le sous-

report des événements de violence au travail, qu'ils soient de nature physique ou psychologique, est un sérieux problème abordé par la littérature sur le sujet. Ainsi, seul un pourcentage des travailleurs victimisés dénoncerait la situation de violence à leur employeur ou à la police, et une fraction de ceux-ci réclamerait une indemnité pour les lésions qui en découlent (Boyd, 1995; MacDonald, G. et Sirotich, 2001).

Bien que ces résultats parlent de la situation canadienne, les chiffres américains et européens sur le phénomène de la violence au travail sont tout aussi alarmants. De fait, Barling et al. (2009) ont effectué une revue de la littérature sur le sujet dans laquelle ils recensent qu'entre 1% et 5% des travailleurs sont victimes de violence physique tous les ans, et que ce pourcentage augmente entre 9% et 70% pour les autres formes de violence au travail.

Les conséquences de la violence au travail

La littérature sur les conséquences engendrées par les événements de violence au travail est abondante. Ses effets se font sentir autant au niveau individuel, organisationnel que sociétal. D'abord, les travailleurs exposés à des actes de violence vivent des conséquences physiques qui découlent directement de l'agression. On peut notamment penser à des blessures musculo-squelettiques, à des lacérations, à des commotions cérébrales, etc. La violence au travail peut également contribuer à accroître le niveau de stress des travailleurs (Barling, 1996). Ainsi, ces derniers sont susceptibles de développer des problèmes de santé mentale tels l'anxiété, l'insomnie, la dépression et des troubles de stress post-traumatiques (Aquino et Thau, 2009; Brown, Fielding, et Grover, 1999; Hogh et Viitasara, 2005; Schat et Kelloway, 2005). Ces conséquences se répercutent nécessairement au niveau sociétal : on n'a qu'à penser aux coûts que génèrent les réclamations et les indemnités, les frais en soins de santé, les rentes d'invalidité, etc. (Bierie, 2015).

La violence au travail engendre également des coûts pour les employeurs (Steffgen, 2008). À titre d'exemple, au Québec, plus de 15 millions de dollars ont été déboursés en 2014 pour indemniser les travailleurs lésés par la violence au travail (Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST), 2016). Ce montant représente

uniquement les demandes acheminées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité (CNESST) et acceptées par l'organisme, ce qui ne constitue qu'une part des frais assumés par les employeurs. Dans l'ensemble, les coûts découlent d'un absentéisme accru, d'une perte de productivité et de satisfaction au travail, d'une augmentation des épuisements professionnels, etc. (Aquino et Thau, 2009; Gershon, Barocas, Canton, Li, et Vlahov, 2009; Kaminski et Sorensen, 1995; Niedhammer et al., 2012). De ces facteurs, la durée des absences causées par la violence compterait parmi les enjeux économiques les plus importants (Campolieti et al., 2008). Par exemple, le dernier rapport de la CNESST (2016) rapporte qu'en 2014, les lésions attribuables à la violence au travail ont occasionné un arrêt de travail moyen de 108 jours. Cela représente, uniquement en indemnité de remplacement de revenu, près de 7870\$ pour chacun de ces travailleurs. Ces chiffres sont semblables à ceux obtenus par l'étude de Ferguson, Prenzler, Sarre, et de Cairns (2011), lesquels constatent que le coût moyen de la violence au travail chez les policiers australiens est d'environ 9900\$ et occasionne près de 587 heures d'absentéisme, soit près de 73 jours de travail perdu.

Enfin, la violence au travail engendre des conséquences spécifiques à ce type d'agression. L'étude de LeBlanc et Kelloway (2002) souligne notamment que les impacts de la violence au travail peuvent différer selon l'identité de l'agresseur. Ainsi, une agression provenant du public (type II) prédit la peur d'une future agression chez la victime. De plus, la violence au travail se distingue des autres formes de victimisation, car la victime doit rapidement surmonter sa peur d'une seconde victimisation et celle qu'évoque le lieu de l'agression, puisqu'elle est contrainte d'y retourner quotidiennement pour travailler (Bradet et Normandeau, 1987).

Les risques d'exposition à la violence au travail

Certains travailleurs sont davantage à risque d'être victime de violence au travail dû aux caractéristiques de leur emploi et aux tâches qui leur incombent. À ce propos, les auteurs LeBlanc et Kelloway (2002) ont développé un outil mesurant le risque d'exposition à la violence au travail provenant du public (type II) et des collègues de travail (type III). Pour ce faire, ils ont passé un questionnaire à 500 travailleurs œuvrant dans différents domaines,

auquel 254 participants ont répondu. Parmi les mesures étudiées, on retrouve entre autres le risque d'exposition à la violence au travail selon les caractéristiques de l'emploi, l'exposition perçue à la violence au travail, la probabilité perçue d'une future agression au travail, ainsi qu'une auto-évaluation de la santé physique et psychologique du travailleur.

Les résultats de leurs premières analyses montrent que le métier policier est une des occupations à haut risque d'être exposées à la violence de la part du public. En effet, selon leur outil de mesure, ces travailleurs sont de ceux qui possèdent le plus de caractéristiques occupationnelles corrélées au risque d'agressions de toutes formes. Ils sont notamment amenés à interagir quotidiennement avec des personnes frustrées et en détresse; ils sont fréquemment en contact avec des gens intoxiqués par l'alcool ou la drogue; ils doivent parfois exercer un contrôle physique sur des individus afin de faire régner la loi et l'ordre; ils prennent des décisions influençant la vie de certaines personnes; etc. (LeBlanc et Kelloway, 2002).

Malgré leur risque élevé d'exposition à la violence au travail, il y a très peu de statistiques dressant le portrait de la situation vécue par les policiers. En effet, mis à part les États-Unis qui compilent annuellement les cas d'agression envers les policiers, aucun autre pays ne se livre systématiquement à un tel exercice ailleurs dans le monde (Perrott et Kelloway, 2006). D'après les statistiques américaines (Federal Bureau of Investigation, 2014), le taux annuel d'agression physique envers les policiers américains est d'environ 10%, comparativement à au plus 5% pour les autres catégories de travailleurs (Barling et al., 2009). Les auteurs du *Handbook of workplace violence*, Perrott et Kelloway (2006), stipulent que la situation des policiers ailleurs dans le monde serait similaire à celle vécue par les policiers aux États-Unis, quoi que de moindre sévérité. Ils s'appuient entre autres sur la comparaison entre les taux d'homicides populationnels et policiers pour soutenir cette affirmation. On peut aussi penser que le contexte social et législatif propre aux États-Unis (tensions raciales, droit du port d'arme, etc.) augmente les risques encourus par les agents sur le terrain.

Le risque élevé d'exposition à la violence au travail des policiers se reflète également dans les études portant sur l'indemnisation des travailleurs. Par exemple, en Colombie-Britannique, Boyd (1995) a utilisé les statistiques de 1982 à 1991 de la Commission sur les accidents de

travail afin de dresser un portrait des réclamations effectuées par les travailleurs de cette province. Ses résultats montrent que les policiers se classent au premier rang des réclamants avec plus ou moins 250 réclamations par 1000 travailleurs, alors que la plupart des professions se situent sous la barre des 60 réclamations par 1000 travailleurs. Aussi, la sévérité des actes de violence subis par les policiers, tels qu'être attaqué au couteau ou même atteint par arme à feu, surpasse celle de toutes les autres occupations.

Malgré ces chiffres, il est rare que les policiers confrontés à la violence physique et psychologique de la part des citoyens soient considérés comme des victimes de violence au travail. Cette perception n'est probablement pas étrangère à l'une des caractéristiques principales de la police qui est sa capacité à utiliser la force envers les citoyens lorsqu'une situation l'impose ou lorsque la loi les y autorise (Jobard et de Maillard, 2015). Il s'agit donc de l'un des rares métiers où l'on s'attend à être confronté à la violence, non seulement en en faisant usage envers un individu, mais également en étant parfois visé par cette violence. La formation suivie par les policiers les entraîne d'ailleurs à intervenir en emploi de la force et à réagir adéquatement aux ripostes et aux agressions. Certains auteurs vont même jusqu'à soulever la possibilité que les policiers soient immunisés contre les impacts de la violence dans le cadre de leur travail, puisque certains événements extraordinaires aux yeux de tous peuvent paraître banals pour ces travailleurs (Dick, 2000; Perrott et Kelloway, 2006).

Cette hypothèse est cependant contredite par les résultats d'Arial, Gonik, Wild, et Danuser (2010) dont l'étude porte sur l'association entre les stress du métier policier et les symptômes de maladie mentale. Ces chercheurs ont sondé près de 700 policiers suisses, dont la forte majorité de ceux-ci (92,1%) ont qualifié de stressant ou très stressant l'exposition à la violence dans le cadre du travail. Toutefois, cette étude n'a pas établi un lien statistiquement significatif entre la violence au travail et la présence de symptômes psychiatriques. Cela ne veut pas pour autant dire qu'un tel niveau de stress est sans conséquence pour les policiers. À plus large échelle, d'autres études ont dénoté une détérioration de la santé physique des policiers, une diminution de la performance au travail, une augmentation de l'absentéisme, etc. (Hickman, Fricas, Strom, et Pope, 2011; Magnavita et Garbarino, 2013).

Facteurs de risque de victimisation des policiers

Plusieurs auteurs se sont intéressés aux facteurs de risque prédisposant les policiers à la violence au travail. Jusqu'à maintenant, les principaux événements étudiés ont été ceux impliquant l'agression, la blessure ou la mort d'un policier. Nous nous attarderons uniquement aux deux premières formes de victimisation, puisque le décès d'un policier en fonction est un événement qui survient rarement. En résumé, la plupart des études se sont attardées aux caractéristiques du policier, de l'agresseur et de la situation afin de prédire l'occurrence des blessures et des agressions subies par les agents. Leur objectif était principalement d'identifier les corrélations entre ces prédicteurs et les événements de violence afin de mieux pouvoir les prévenir.

D'abord, les études de Brandl (1996) et de Brandl et Stroshine (2003) décrivent en quelles circonstances sont habituellement blessés les policiers en fonction. Pour ce faire, les auteurs ont révisé les rapports d'incident de corps policiers américains impliquant au moins un policier blessé. Les résultats de leurs études montrent qu'entre 39,4% et 43,8% des incidents surviennent lors du contrôle et de l'arrestation d'un suspect; près de 14% en cours d'enquête; et entre 11,6% et 14,1% lors d'une poursuite à pied. Toutefois, seulement 10% de la totalité des incidents recensés dans les deux études ont donné suite à des accusations criminelles, ce qui porte les auteurs à conclure que la majorité des blessures vécues par les policiers sont de nature accidentelle. L'étude d'Ellis, Choi, et Blaus (1993) a également obtenu des résultats semblables à ceux précédents, soit que la majorité des blessures policières (68,8%) se produiraient lors de l'arrestation et du contrôle d'un suspect, tandis que 11,7% de ces incidents surviendraient lors d'une enquête sur une situation suspecte. Les différentes catégorisations de circonstance pourraient expliquer les écarts de pourcentages obtenus entre ces études.

La nature des blessures subies par les policiers dans le cadre de leur fonction a également fait l'objet de certaines recherches. Une des grandes conclusions tirées de ces études est que les lésions résultant d'une agression sont habituellement de gravité mineure (Brandl, 1996; Brandl et Stroshine, 2003; Covington, 2010; Peek-Asa, Howard, Vargas, et Kraus, 1997; Smith et Petrocelli, 2002). Par exemple, Covington (2010) a utilisé les rapports d'emploi de la force du

service de police d'Orlando en Floride (n=1812) entre les années 2006 et 2008. Parmi ceux-ci, l'auteur a identifié 391 incidents lors desquels un ou des policiers ont été agressés. Lors de ces événements, 22 % des policiers impliqués ont rapporté avoir subi une blessure, dont 42% une lésion superficielle de la peau; 17% une contusion; 22% une blessure musculaire ou articulaire; 1% une fracture osseuse; et 6% une exposition à des liquides biologiques.

De façon générale, ce sont les caractéristiques situationnelles entourant les interventions qui sont les plus significativement associées aux agressions et aux blessures vécues par les policiers. La plus fréquemment nommée dans les études sur le sujet est la consommation d'alcool par le suspect. En effet, le risque d'agression sur les policiers serait près de 2 fois plus élevé lorsque le suspect a consommé des boissons alcooliques (Bierie, 2015; Covington et al., 2014). Toutefois, la consommation d'alcool de ce dernier n'exposerait pas les policiers à davantage de blessures (Ellis et al., 1993; Kaminski et Sorensen, 1995). On peut penser que ce résultat s'explique par le fait que l'alcool désinhibe le suspect, tout en affectant ses capacités physiques, ce qui viendrait diminuer les probabilités de causer des lésions.

Une autre caractéristique situationnelle souvent étudiée est le nombre de policiers impliqués dans une intervention. En effet, il semble que les policiers courent moins de risque d'être agressés et blessés lorsqu'ils interviennent seuls (Covington et al., 2014; Kaminski et Sorensen, 1995). Plus précisément, lors d'interventions comprenant plus d'un policier, ceux-ci auraient 2 fois plus de chance d'être agressés (Covington, 2014) et 3 fois plus de chance d'être blessés (Kaminski et Sorensen, 1995).

Une dernière caractéristique situationnelle à avoir fait l'objet de certaines études est l'utilisation, par les policiers, de différentes techniques d'intervention en emploi de la force. La plupart des chercheurs ont comparé l'utilisation d'armes intermédiaires, tels l'aérosol capsique (poivre de Cayenne) et le pistolet à impulsion électrique (teaser gun), à l'usage de techniques de contrôle à mains nues par le policier (contrôle physique) afin de prédire la probabilité que ceux-ci soient blessés en cours d'intervention. Les résultats sont unanimes à l'effet que l'emploi de techniques à mains nues augmente la probabilité et la gravité des blessures subies par les policiers et les suspects. En revanche, l'usage d'armes intermédiaires

les diminue dans la plupart des cas, ou bien n'obtient aucun effet significatif (Alpert et Dunham, 2010; Kaminski et Sorensen, 1995; MacDonald, J. M., Kaminski, et Smith, 2009; Smith et Petrocelli, 2002).

Finalement, les caractéristiques des individus impliqués dans les interventions ont quelques fois été étudiées. D'une part, la plupart des études sur le sujet s'entendent à dire que les caractéristiques du policier n'influencent en rien la probabilité d'une future victimisation. Toutefois, les études ne s'entendent pas sur la contribution des caractéristiques de l'agresseur. En effet, alors que certaines recherches concluent que ces variables ne contribuent pas à la probabilité qu'une agression survienne ou qu'un agent soit blessé, d'autres affirment le contraire. À titre d'exemple, l'étude de Covington (2010) soutient que les chances d'être agressé sont plus élevées lorsque le suspect est de sexe féminin, alors que l'étude de Bierie (2015) stipule plutôt que le risque est plus grand avec les suspects masculins.

Or, malgré les études sur le sujet, la comparaison des résultats obtenus est difficile pour deux principales raisons. Premièrement, la majorité des travaux sur la victimisation des policiers manque d'uniformité dans les mesures étudiées. Par exemple, la conceptualisation d'une agression peut varier d'une étude à l'autre : certaines ne considèrent que les voies de fait intentionnelles commises à l'endroit d'un policier alors que d'autres englobent aussi la résistance passive ou active d'un suspect lors d'une intervention. Le même problème survient avec le concept d'une blessure, puisque certaines recherches ne distinguent pas les causes des lésions qui peuvent résulter d'un accident, d'une agression intentionnelle ou de la résistance du suspect. Ainsi, dans la mesure où les résultats des études varient en fonction de la définition choisie par les chercheurs, les comparaisons entre celles-ci se compliquent.

Deuxièmement, bien que la blessure et l'agression d'un policier semblent des concepts liés entre eux, ils ne sont pas systématiquement prédits par les mêmes facteurs de risque. En d'autres mots, la blessure d'un policier ne sera pas toujours expliquée par les mêmes prédicteurs que l'agression de l'un d'eux. Un bon exemple est la consommation de boisson alcoolique par le suspect : tel que décrit ci-haut, ce facteur influence seulement la probabilité

qu'une agression survenue et non celle qu'un policier soit blessé. Ainsi, on ne peut pas comparer les prédictors associés à chacune de ces formes de victimisation.

L'absentéisme et la violence au travail

L'occurrence des absences et la violence au travail

Tel que vu dans la section précédente, la violence au travail conduit à de nombreuses conséquences, dont à de l'absentéisme au travail. Toutefois, peu de recherches ont étudié l'association entre la violence au travail et l'absentéisme, de sorte que les connaissances sur le sujet sont limitées. L'une des premières études à s'être penchée sur le sujet est celle de Rugulies et al. (2007). Au cours d'une étude prospective de trois ans, ces auteurs ont testé l'effet de 16 caractéristiques psychosociales sur l'absentéisme de 890 travailleurs danois œuvrant dans le secteur des services humains (prisons, hôpitaux, sécurité sociale, etc.). Parmi les questions posées, les participants devaient indiquer s'ils avaient vécu de la violence ou des menaces de violence de la part de clients au cours des douze derniers mois. À cette réponse, près de 20% ont répondu à l'affirmative, soit 178 travailleurs. Les tests statistiques subséquents montrent que les employés exposés à la violence et aux menaces prennent 60% plus de journées d'absence que les collègues n'ayant pas vécu ces situations. Au final, l'étude conclut que la violence au travail est l'un des plus forts prédictors des absences du travail : à elles seules, la violence et les menaces de violence expliquent 32% de la variance de l'absentéisme, et l'élimination de ces événements réduirait de 10% le nombre de journées d'absence prises par les employés.

Plus récemment, Niedhammer et al. (2012) sont arrivés à une conclusion similaire à celle de Rugulies et al. (2007), quoi qu'un peu plus nuancée. Pour résumer leurs travaux, ces auteurs ont utilisé un vaste sondage mené auprès de 30 000 travailleurs provenant de 31 pays d'Europe afin d'étudier les causes des absences au travail. Ils ont retenu 15 facteurs psychosociaux tirés de la littérature dans le but d'explorer leurs associations avec l'absentéisme au travail, en regard de l'occurrence des absences. L'exposition à la violence au travail était notamment l'une des dimensions étudiées en lien avec l'absentéisme. Celle-ci était

mesurée par 4 variables, soit par la présence de violence physique, de violence sexuelle, de discrimination et de harcèlement dans le cadre du travail. Un participant était considéré avoir été exposé à la violence au travail s'il affirmait avoir vécu l'une de ces 4 situations au cours des 12 derniers mois.

Leurs résultats ont démontré que la violence au travail contribue à l'absentéisme. D'abord, le harcèlement et la discrimination se sont révélés être les deux plus forts prédicteurs de l'absentéisme au travail chez les deux sexes. De plus, le harcèlement au travail était associé à l'occurrence des absences chez les femmes : celles ayant été victimes de harcèlement au cours des 12 derniers mois avaient 30% plus de journées d'absence que les autres femmes. En outre, la violence physique était liée aux absences, mais uniquement pour les femmes : celles ayant été exposées à la violence physique avaient 1,3 fois plus de chance d'être absentes que leurs collègues de même sexe. Globalement, les femmes se démarquaient statistiquement des hommes qui cumulaient moins d'absences que celles-ci (25,7% versus 22,2%).

L'occurrence des absences chez les policiers

Les études portant sur le sujet de l'absentéisme des policiers en contexte de violence au travail sont encore moins nombreuses que celles qui précèdent. À notre connaissance, seule l'étude de Svedberg et Alexanderson (2012) s'est penchée sur ce sujet spécifique. Avant d'aborder les résultats obtenus par ces auteurs, il convient de présenter un portrait général de l'absentéisme vécu par les policiers.

À ce propos, Körlin, Alexanderson, et Svedberg (2009) ont effectué une revue systématique de la littérature au sujet de l'absentéisme au travail des policiers. Au total, les auteurs ont trouvé 21 articles correspondant à leurs critères de recherche somme toute assez inclusifs. Les thèmes abordés par ces articles concernent le genre, la condition physique des policiers (l'activité physique et les maux de dos), leurs conditions de travail (quarts de travail), le stress au travail et leurs habitudes de vie (cigarettes et alcool). Les auteurs notent un grand manque d'uniformité et de précision dans les outils utilisés pour mesurer l'absentéisme au travail. Ils soulignent également qu'une multitude de prédicteurs, mis en relation avec l'absentéisme des

policiers, n'ont jamais été repris par d'autres études, ce qui rend difficile la généralisation des résultats obtenus. Malgré cela, il ressort de leur synthèse que la condition physique des policiers et leurs habitudes de vie n'influencent pas l'absentéisme des policiers. En revanche, il semble que les quarts de travail fixes soient associés à moins d'absences chez les policiers, comparativement aux quarts sur rotation. De plus, les auteurs rapportent les résultats de deux études qui stipulent que le stress vécu au travail et à la maison favoriserait l'absentéisme chez ce groupe de travailleurs. Puis finalement, ils soulèvent que les policières seraient plus fréquemment absentes que leurs collègues de sexe masculin. Cependant, aucune des études concernées n'avait contrôlé pour l'absentéisme relié à la maternité des femmes, ce qui peut expliquer en partie cette différence entre les sexes. Au final, Körlin et al. (2009) concluent que des connaissances supplémentaires sur l'absentéisme des policiers sont nécessaires afin de mieux comprendre le phénomène et de pouvoir comparer les études entre elles.

Cette revue de la littérature ne traite pas du taux d'absentéisme des policiers qui, selon deux études récentes, serait plus élevé que celui de la moyenne des travailleurs. D'abord, Duxbury et Higgins (2012) ont mené une recherche auprès de 4500 policiers canadiens provenant de 25 corps policiers différents. Alors que la moyenne des travailleurs canadiens se situe autour de 9 journées d'absence par année (Uppal et Larochelle-Côté, 2013), celle des policiers sondés s'élève à près de 14 journées d'absence. De façon similaire, Magnavita et Garbarino (2013) ont suivi une cohorte de policiers italiens des forces spéciales de 2008 à 2009. Au total, 15 244 journées d'absence pour cause de maladie ont été compilées, ce qui représente une moyenne annuelle de 26,3 jours d'absence par policier. Bien que l'appartenance à un groupe spécialisé puisse distinguer cet échantillon des policiers de la gendarmerie, les auteurs stipulent que leur moyenne de journées d'absence est similaire à celle des autres corps policiers européens, ce qui est plus élevé que celle des travailleurs italiens.

En outre, aucun des articles sélectionnés dans l'article de Körlin et al. (2009) ne traite de l'absentéisme des policiers en lien avec la violence au travail. Le rapprochement le plus étroit qui a été fait est avec le stress au travail de type occupationnel, auquel contribue la violence au travail. Comme mentionné précédemment, seule l'étude de Svedberg et Alexanderson (2012) porte spécifiquement sur ce sujet. En effet, en 2005, ces auteurs ont mené une vaste étude

auprès d'une organisation policière suédoise, sondant plus de 16 000 employés civils et policiers. Le but de leur recherche était d'étudier l'association entre les absences au travail et différentes formes de violence vécues par les répondants de l'organisation. Les résultats qu'ils ont obtenus sont préoccupants. D'abord, plus de 10% de leur échantillon rapportent s'être absenté du travail au cours des douze derniers mois, dont 25% (386 répondants) pour cause de blessure survenue dans le cadre du travail. Également, 40% de leur échantillon admet avoir vécu du harcèlement de la part du public, 33,7% des menaces de violence et 3,8% de la violence ayant causé une blessure. Les hommes rapportent davantage de menaces et de gestes de violence comparativement aux femmes (42% vs 20%). Toutefois, la probabilité de vivre une absence au travail est plus élevée pour les femmes et pour les travailleurs âgés de plus de 30 ans. Ce dernier résultat est cependant nuancé avec des analyses stratifiées par genre, suite auxquelles seule la catégorie des hommes âgés de 40 à 55 ans demeure significative. Au final, la relation entre la violence au travail et l'absentéisme n'est significative que pour les répondants de sexe masculin. En revanche, elle devient significative pour les deux sexes lorsque cette violence cause des blessures ou entraîne une consultation avec un professionnel (médecin, psychologue, etc.).

Une des limites de l'étude de Svedberg et Alexanderson (2012) est que leurs résultats sont présentés sans distinguer les employés civils des officiers de police, de sorte qu'il est impossible de connaître leurs statistiques respectives. Or, il nous apparaît clair que la réalité des policiers sur le terrain diffère de celle des employés civils, malgré leur appartenance commune à une organisation policière. On peut notamment penser à la mission particulière des policiers, à leur risque élevé d'exposition à la violence au travail, etc. Ainsi, la combinaison de ces deux populations fait en sorte que les taux d'absentéisme présentés dans cette étude sont plus ou moins généralisables à une population de policiers.

Un second article abordant lui aussi la question de l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence est celui de Brandl et Strohshine (2003). Il ne s'agit cependant pas de l'objet principal de leur étude, qui porte essentiellement sur les blessures subies par les policiers dans le cadre de leur fonction. Aux fins d'analyse, les auteurs ont effectué une catégorisation des causes ayant mené aux blessures du travailleur, soit suite à un accident, à la

résistance d'un suspect ou à l'agression d'un suspect. Leurs résultats sont à l'effet que dans 7,5% des cas, l'agression d'un policier entraîne une absence et que ce pourcentage augmente à 11,8% lorsqu'il y a résistance du suspect.

La durée des absences et la violence au travail

Les études décrites précédemment indiquent que la violence au travail a un impact sur l'absentéisme des travailleurs touchés. Jusqu'à maintenant, cet impact a été mesuré par l'occurrence d'une absence suite à un événement violent. Or, l'absentéisme peut également être mesuré en fonction de la durée d'une absence. À nouveau, peu d'études ont examiné l'effet de la violence au travail sur la durée des absences qui y sont associées, et aucune d'entre elles n'a été menée auprès d'un échantillon spécifique de policiers. À notre connaissance, seule l'étude de Campolieti et al. (2008) traite d'un sujet très connexe, soit celui de la durée de l'indemnisation versée aux victimes de violence au travail. Néanmoins, la durée des absences est un thème qui a maintes fois été abordé dans la littérature en relations industrielles. Bien qu'il n'y soit pas précisément question de l'absentéisme qui résulte d'actes de violence au travail, certains parallèles peuvent être faits avec l'absentéisme causé par des lésions professionnelles de nature physique.

À ce propos, la littérature sur ce sujet connexe nous apprend qu'un retour au travail est l'aboutissement d'un processus influencé non seulement par la santé physique du travailleur, mais également par une variété de facteurs psychologiques, sociaux et économiques. Au total, près de 100 déterminants ont été identifiés par les études (He, Hu, Yu, Gu, et Liang, 2010). Lorsqu'il s'agit de prédire la durée d'une absence liée à une blessure physique, certaines variables reviennent fréquemment. En effet, on y retrouve, la plupart du temps, l'âge et le sexe de l'employé lésé, la gravité de sa blessure et les modalités d'indemnisation auxquelles il a droit pendant son absence. Les auteurs utilisent habituellement un modèle de risque qui permet d'estimer la probabilité d'un retour au travail en fonction des déterminants intégrés aux analyses.

D'abord, la majorité de ces études démontre que la sévérité des blessures de l'employé est l'un des principaux déterminants de la durée de l'absence (He et al., 2010; Krause, Frank, Dasinger, Sullivan, et Sinclair, 2001; Seland, Cherry, et Beach, 2006; Vlasveld, Van der Feltz-Cornelis, Bültmann, Beekman, van Mechelen, Hoedeman, et Anema, 2012). Cette sévérité peut varier en fonction de la partie du corps blessée et de la gravité de l'atteinte. Ainsi, tel qu'on pourrait s'y en attendre, le pronostic d'un retour au travail est meilleur lorsque les blessures sont moins importantes. Ensuite, la majorité des études a trouvé que l'âge du travailleur blessé est négativement corrélé aux probabilités d'un retour au travail. En d'autres mots, une augmentation en âge est associée à une diminution des probabilités d'un prompt retour au travail (Seland et al., 2006). Également, les avantages monétaires perçus par le travailleur avant et pendant l'absence jouent un rôle important quant à la durée de cette absence. En effet, selon une synthèse des études effectuée par Krause et al. (2001), il a été trouvé qu'un nombre élevé de bénéfices reliés au travail raccourcit la période d'arrêt, tandis qu'une allocation élevée en remplacement de salaire la prolonge. Puis finalement, les études sont partagées quant à l'impact du sexe de l'employé blessé : certaines ont trouvé que les femmes ont de plus longues absences que les hommes, et d'autres, le contraire (Krause et al., 2001).

Tel que mentionné précédemment, l'étude de Campolieti et al. (2008) est l'une des seules qui aient examiné l'association entre les événements de violence au travail et la durée de l'indemnisation qui y fait suite. L'objectif de cette recherche était d'identifier les déterminants liés à la durée des absences dans ce contexte. Pour ce faire, ils ont utilisé les données de la Commission ontarienne de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail des années 1996 à 1999. Leur échantillon était composé de 4 457 demandes d'indemnisation provenant de divers corps de métiers pour cause d'accidents de travail liés à la violence. Comme la plupart des recherches sur la durée des absences, ils ont utilisé un modèle de risque afin d'estimer la probabilité d'un retour au travail en fonction des différentes variables sélectionnées.

D'abord, leurs résultats révèlent que la violence au travail influence la durée des absences subséquentes : ces dernières seraient de 50% à 68% plus longues que celles causées par

d'autres types d'accidents professionnels (chute, brûlure, etc.). Plus précisément, leurs analyses montrent que la longueur des absences varie en fonction du type d'acte de violence vécu. Avoir été battu, poignardé ou atteint par balle renvoie notamment à une durée moyenne de 36, 98 et 127 jours d'absence respectifs. Bien que les auteurs n'en font pas mention, ces estimations paraissent plutôt reliées à la gravité des blessures engendrées par l'acte de violence. En outre, les dépenses encourues en soins de santé lors de l'absence influenceraient négativement la probabilité d'un retour au travail. À titre d'exemple, une augmentation de 100\$ de frais médicaux entraîne un déclin de 4,1% de la probabilité d'un retour au travail. À ce propos, les auteurs mentionnent que ces coûts sont proportionnels à la sévérité de la blessure causée. Tout compte fait, cela signifie que l'augmentation de la gravité de la blessure implique un allongement de la période d'absence.

Les conclusions des travaux de Campolieti et al. (2008) vont dans le même sens que celles dans les études en relations industrielles recensées ci-haut. D'une part, le montant des prestations hebdomadaires reçues lors de l'absence, à l'image d'un système d'assurance salaire, influencerait la probabilité d'un retour au travail, à gravité de blessures équivalentes. En effet, les auteurs ont trouvé qu'une augmentation des bénéfices de 100\$ par semaine correspond à une diminution de 2 % de la probabilité d'un retour au travail. Ainsi, meilleur est le système de compensation salarial, plus longues seraient les absences. D'autre part, leurs résultats indiquent que l'âge du travailleur est positivement corrélé avec la durée de l'absence: de fait, une augmentation de 5 ans en âge est associée à une diminution de 1,7% de la probabilité d'un retour au travail. Quant au sexe du travailleur, aucun résultat significatif n'a été trouvé dans leur étude.

Finalement, malgré tout ce qui précède, les auteurs affirment que d'importantes variations dans leur modèle de risque seraient attribuables à une variable d'hétérogénéité non observée. Compte tenu de cela, ils concluent que d'autres facteurs latents, tels le stress et les problèmes de santé mentale, influenceraient de façon importante les probabilités d'un retour au travail suite à un acte de violence. Cet argument s'appuie principalement sur les conséquences de la violence au travail recensées par plusieurs auteurs sur le sujet. Toutefois, les résultats d'études qui ont porté sur l'association entre les tensions au travail et l'absentéisme ne supportent que

partiellement cette conclusion formulée par Campolieti et al. (2008). Par exemple, les auteurs Darr et Johns (2008) ont effectué une méta-analyse qui porte sur les liens qui unissent les tensions au travail, la santé physique et psychologique et l'absentéisme au travail. Selon eux, l'absentéisme est une réponse à un épuisement des mécanismes d'adaptation cognitifs, émotionnels ou physiques d'un individu. Au final, leur étude ne trouve qu'une faible association entre les tensions au travail et l'absentéisme, ce qui les porte à croire qu'une série de facteurs inconnus peuvent influencer la relation entre ces deux variables. Cette ouverture n'exclut toutefois pas la possibilité que la violence au travail puisse être l'un de ces facteurs.

La durée des absences chez les policiers

Un fait intéressant est que, parmi l'échantillon de travailleurs de Campolieti et al. (2008), on retrouve des policiers ayant fait une demande d'indemnisation. À ce propos, les auteurs remarquent que cette catégorie de travailleurs est surreprésentée dans leur échantillon de professionnels lésés par la violence au travail. En effet, ils constituent près de 13% de leur bassin de participants, ce qui porte les auteurs à les étiqueter tel un groupe de travailleurs à haut risque de violence. Ce résultat est très similaire à celui de Ferguson et al. (2011), qui ont trouvé que 12,6% des demandes d'indemnisation faites par les policiers en Australie correspondent à des actes de violence au travail. D'après Campolieti et al. (2008), le métier policier est également associé à une décroissance du modèle de risque, ce qui revient à dire que les policiers vivent de plus longues périodes d'absence du travail que les autres groupes de travailleurs.

Problématique

La revue de la littérature a permis de constater que les policiers sont à risque élevé d'être confrontés à des événements de violence dans le cadre de leurs fonctions. Il a également été soulevé que la violence au travail peut engendrer une foule de conséquences individuelles, organisationnelles et sociétales, dont de l'absentéisme au travail. Cependant, très peu d'études ont tenté de mesurer l'association entre la violence au travail et l'absentéisme, de sorte que les connaissances sur le sujet sont limitées : à notre connaissance, seule l'étude de Campolieti et

al. (2008) s'est penchée sur une partie de la question. De plus, aucune étude sur le sujet n'a été menée auprès de policiers, un groupe de professionnels qui se distinguent notamment par leur pouvoir d'utiliser de la force lorsque la situation le nécessite ou lorsque la loi le prévoit.

C'est pourquoi la présente étude a pour but de contribuer à l'élargissement des connaissances sur le sujet de l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence au travail. Les événements de violence auxquels nous nous intéressons sont les altercations au cours desquelles un ou des policiers ont été blessés. Une altercation est définie comme une situation lors de laquelle un policier a dû faire l'usage de la force envers un individu, soit en effectuant un contrôle physique ou en utilisant une arme intermédiaire. Ainsi, les blessures qui en résultent peuvent avoir été causées de manière intentionnelle (agression d'un individu) ou bien accidentelle (fausse manœuvre du policier). Les absences du travail renvoient, quant à elles, au défaut d'un employé de se présenter au travail selon un horaire préétabli (Rentsch et Steel, 2003). Ces absences peuvent être qualifiées en fonction de leur occurrence et de leur durée.

L'objectif principal de ce mémoire est de comprendre les facteurs associés à l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence au travail. Pour y parvenir, trois objectifs secondaires sont poursuivis. Dans un premier temps, nous examinerons l'impact de facteurs individuels, identifiés dans la littérature sur l'absentéisme au travail, sur l'absentéisme des policiers suite à une altercation. Dans un deuxième temps, nous explorerons l'impact de facteurs situationnels, propres à la profession policière, sur l'absentéisme de ces derniers en contexte de violence. Puis finalement, nous comparerons les facteurs significativement associés aux courtes et aux longues des absences afin d'en déceler les différences.

Le prochain chapitre traite de la méthodologie empruntée dans la présente étude, soit de la provenance des données utilisées ainsi que des variables sélectionnées afin de répondre aux objectifs de la recherche précédemment évoqués. Il décrit également la stratégie analytique choisie afin d'identifier les facteurs associés à l'absentéisme des policiers blessés lors d'un événement de violence.

Chapitre 2

Méthodologie

Tel que décrit précédemment, l'objectif principal de la présente recherche est de comprendre les facteurs qui sont associés à l'absentéisme des policiers à la suite d'un événement de violence au travail. Pour ce faire, nous ferons l'analyse secondaire d'une banque de données préexistante, constituée suite à un vaste projet de recherche coordonné par le comité de recherche en emploi de la force de l'Association des Policiers Provinciaux du Québec (APPQ). Ce comité a été créé dans l'objectif de mieux comprendre les différents risques attachés à l'intervention policière par les policiers du Québec. L'étude de laquelle proviennent nos données avait pour objectif principal la prévention des lésions professionnelles. Elle visait plus spécifiquement à identifier les éléments ayant contribué aux accidents de travail afin de réduire les situations à risque et les blessures qui en découlent.

Le recrutement des participants

Les participants de l'étude de laquelle proviennent nos données ont été sélectionnés à partir du registre des accidents du travail étant survenus en 2011 et 2012 à la Sûreté du Québec. Ces données sont colligées par le Service de la santé et du travail de la Sûreté du Québec, tel que prescrit par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce département compile les renseignements fournis volontairement par les policiers blessés pendant leur quart de travail. Pour résumer, la catégorie *altercation* du registre contenait les cas de 311 policiers dont les blessures ont parfois nécessité une absence du travail de durée variable. Une partie de ces cas concernait une exposition à des liquides biologiques suite à un contact physique. Ceux-ci ont été traités séparément, puisqu'il s'agit d'une problématique qui se distingue de celle reliée à l'emploi de la force. Au total, le registre des accidents de travail contenait les noms de 240 policiers ayant été blessés au cours d'une altercation dans le cadre de leur travail. De ceux-ci, 32% (77 policiers) ont connu une absence du travail tandis que 68% (163 policiers) n'en ont connu aucune.

Les chercheurs du comité ont débuté le recrutement des participants en commençant avec une liste des candidats ayant vécu une absence. Au cours des années 2013 et 2014, ils ont tenté de les rejoindre à tour de rôle, par téléphone, en suivant l'ordre de la liste. Au final, ils ont pu

s'entretenir avec 67 des 77 candidats potentiels. Ils ont procédé de façon similaire avec une liste des candidats n'ayant connu aucune absence. Leur but était de former deux groupes de taille proportionnelle ou s'en rapprochant. Ils ont donc parcouru la liste des 163 candidats sans absence dans l'ordre afin d'atteindre le nombre de participants désirés pour l'étude. N'ayant pas réussi à atteindre ce nombre lors de la première vague d'appels, ils ont retenté de contacter les candidats n'ayant pas été rejoints en suivant l'ordre de la liste, jusqu'au dépassement du nombre de participants souhaités. Au total, 74 candidats sur les 163 ont accepté de participer à l'étude. Toutes les personnes contactées étaient informées de l'objectif de l'étude et du caractère volontaire et confidentiel de cette démarche.

Des 240 candidats potentiels, 141 policiers ont été rejoints et ont accepté de participer à l'étude. Nous n'avons pas d'information supplémentaire sur les raisons pour lesquelles les 99 autres candidats n'ont pas participé à l'étude. Nous ne pouvons donc pas présenter la proportion de candidats qui ont refusé de participer à l'étude ou qui était impossible de rejoindre. En résumé, tous les participants étaient des employés de la Sûreté du Québec lors de l'accident de travail en 2011 et 2012. Des vérifications subséquentes ont été effectuées afin de s'assurer que le nombre de candidats retenus était conforme à la répartition des accidents de travail par district, ce qui s'est avéré juste. Parmi les participants, 47,5% ont connu une absence suite à l'altercation ayant causé des blessures, tandis que 52,5% n'en ont connu aucune.

La collecte de données

Les candidats ayant accepté de participer à l'étude prenaient ensuite part à une entrevue téléphonique. Cette entrevue était menée par un intervieweur du comité de recherche de l'APPQ, assisté d'un directeur syndical qui était un policier actif à la Sûreté du Québec. La présence d'un policier lors des entrevues a été jugée favorable par le comité de recherche qui désirait que les participants se sentent à l'aise et rassurés par cette présence. L'entrevue avait une durée moyenne de 45 minutes et n'impliquait aucune compensation en retour de leur participation.

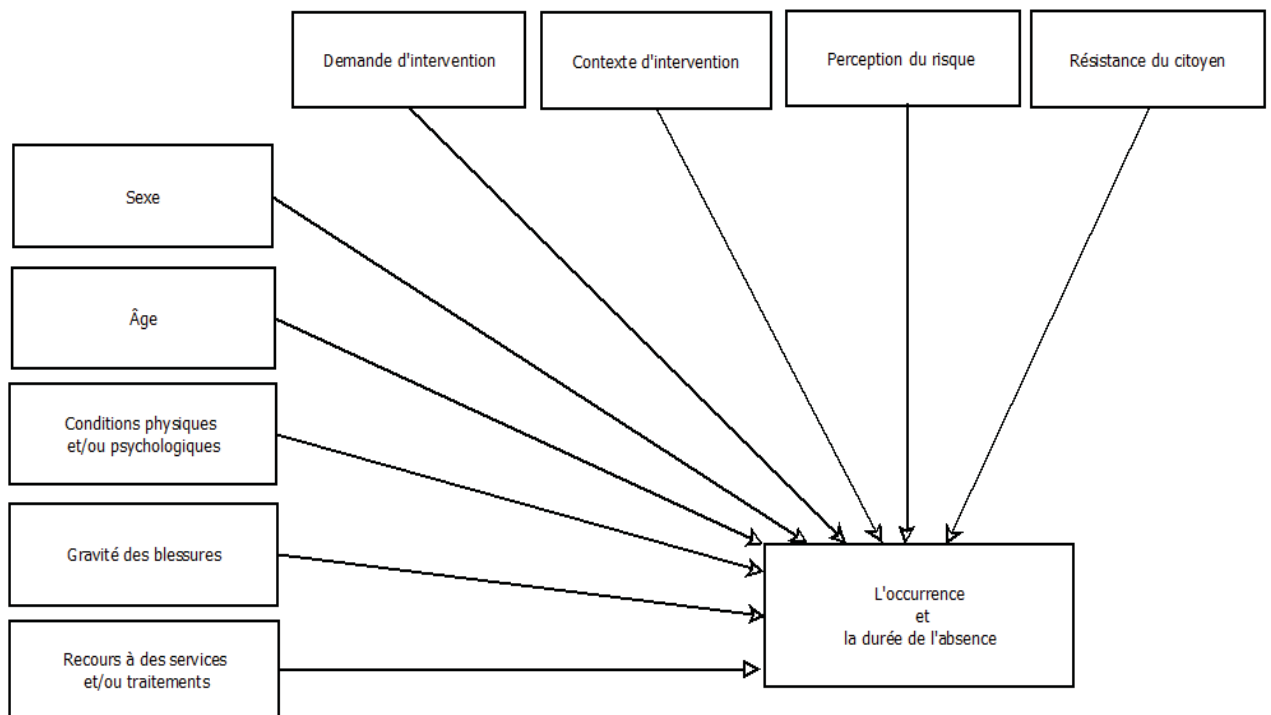
L'entrevue directive était menée à l'aide d'un questionnaire standardisé de 78 questions. Ces questions portaient sur les circonstances préévénements (conditions physiques du policier impliqué, sa formation, etc.), périévénements (contexte d'intervention, information disponible, assistance policière, etc.) et postévénements (blessures subies, conséquences de l'altercation, etc.). De plus, ces questions avaient trait au policier impliqué dans l'altercation (fonction, ancienneté, mensuration, etc.), à l'individu appréhendé (mensurations, attitude, évaluation du risque) et au danger perçu lors de l'intervention (perception du risque, identification des dangers, etc.). Suite à la complétion de l'entrevue, les réponses des participants étaient informatisées dans le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

La conceptualisation des variables à l'étude

Afin de répondre à l'objectif principal de notre recherche, qui est de comprendre les facteurs associés à l'absentéisme des policiers suite à une altercation, certains items du questionnaire ont été sélectionnés. Le choix des questions retenues reposait entre autres sur les variables utilisées dans les études scientifiques antérieures, tel que décrit dans la recension des écrits. À ce propos, l'âge et le sexe du travailleur ont été intégrés à nos analyses statistiques, puisque ce sont deux variables sociodémographiques habituellement incluses dans les études sur l'absentéisme au travail (Campolieti et al., 2008). La condition physique et psychologique antérieure du travailleur est également une variable individuelle qui a été sélectionnée sur une base empirique. Aussi, certaines variables issues du modèle théorique utilisé par Campolieti et al. (2008) ont été ajoutées dans nos analyses. C'est notamment le cas de la gravité de la blessure subie et du recours à des services et traitements post-événements. Il est à noter que certaines des variables testées par Campolieti et al. (2008) n'ont pas pu faire partie de notre modèle conceptuel, principalement à cause de l'homogénéité de notre échantillon. En effet, nos participants étaient tous des policiers employés par la Sûreté du Québec lors de l'événement de violence. Le régime d'indemnisation fourni par cet employeur compense à 100% le salaire des employés absents. Il n'était donc pas pertinent de contrôler pour l'indemnisation du travailleur, son secteur d'emploi et son occupation.

Finalement, certains items, en lien avec le métier policier, ont été ajoutés à notre modèle afin d'améliorer son pouvoir explicatif. Ces variables sont de la perception du risque au moment de l'intervention, la demande d'intervention, le contexte d'intervention et la résistance du citoyen.

Figure 1. Modèle conceptuel de l'étude



L'opérationnalisation des variables

En résumé, la présente étude contient 9 variables indépendantes sélectionnées pour nous aider à mieux comprendre les facteurs qui influencent l'absentéisme des policiers suite à une altercation. Cette section porte sur l'opérationnalisation de ces variables qui ont été choisies pour des raisons empiriques et en fonction de la population étudiée. Il est à noter que plusieurs variables ont dû être recodées différemment de ce qui était initialement souhaité suite aux résultats préliminaires des régressions logistiques. En effet, des rapports de cote trop élevés et

des résultats aberrants nous ont forcés à adapter la forme de certaines variables. Il est certain que ces modifications statistiques ont pour effet d'entraîner une perte de précision dans la mesure recherchée. Par contre, cette adaptation nous a permis de conserver ces variables dans l'étude et d'obtenir ainsi des analyses plus pertinentes et de meilleure exactitude.

L'utilisation secondaire d'une banque de données nous limite également dans le choix des variables pouvant être intégrées à nos analyses. En effet, le but initial de la recherche de l'APPQ était de mesurer les risques encourus par les policiers lors de l'emploi de la force. Dans ce contexte, certaines variables d'intérêt à notre étude sur l'absentéisme étaient manquantes, ce qui fait en sorte que leur impact sur le phénomène n'a pas pu être mesuré.

La variable dépendante

L'absence : l'occurrence et la durée

La variable dépendante résulte d'une question posée aux répondants qui visait à savoir combien de journées d'absence ils avaient vécues suite à l'altercation. Dans sa version originale, il s'agissait d'une variable ordinale à 5 catégories (aucune absence (52,5%), la journée de l'incident seulement (7,1%), moins de 3 jours (18,4%), moins de 14 jours (12,8%) et 14 jours et plus (9,2%)). Toutefois, certaines de ces modalités de réponse contenaient peu d'effectifs, ce qui rendait la distribution irrégulière et nuisait aux tests statistiques envisagés. Pour ces raisons, la variable dépendante a été recodée et elle se présente en deux versions.

Sa première forme est dichotomique; elle permet de distinguer ceux qui, après l'altercation, ont vécu une absence de ceux qui n'en ont pas vécu. Cette première variante de la variable dépendante se distribue quasi équitablement avec 52,5% des répondants n'ayant vécu aucune absence et 47,5% ayant dû prendre un arrêt d'une durée variable. La deuxième version de la variable dépendante permet de différencier la qualité de l'absence. Elle se présente sous forme de 3 catégories : une courte absence (25,5%), une longue absence (22%) ou bien aucune absence (52,5%). La discrimination entre une courte absence et une longue absence a été effectuée sur une base statistique. En effet, dans le but de créer deux groupes de dimension

semblable, nous avons fusionné ceux qui ont été absents moins de 3 jours pour former le groupe « courte absence » et ceux qui l'ont été 3 jours et plus pour représenter le groupe « longue absence ».

Tableau I. Codes et fréquences des variables à l'étude

Variables	Code	N	%
Variable dépendante			
Type d'absence	1 = Aucune	74	52,5
	2 = Courte absence	36	25,5
	3 = Longue absence	31	22,0
Variables indépendantes			
Sexe	0 = Femme	35	24,8
	1 = Homme	106	75,2
Âge	1 = 24 ans et moins	26	18,4
	2 = 25 à 34 ans	76	53,9
	3 = 35 ans et plus	39	27,7
Conditions antérieures	0 = Aucune condition	123	87,2
	1 = Condition physique ou psychologique	18	12,8
Demande d'intervention	0 = Appel	99	70,2
	1 = Détection	37	26,2
	99 = Inconnu	5	3,5
Contexte d'intervention	1 = Personne en crise	40	28,4
	2 = Infraction criminelle	49	34,8
	3 = Infraction au CSR	14	9,9
	4 = Infraction municipale	13	9,2
	5 = Bagarre en cours	25	17,7
Perception du risque	1 = Bas	43	30,5
	2 = Moyen	65	46,1
	3 = Haut	33	23,4
Résistance du citoyen	1 = Résistance passive	10	7,1
	2 = Résistance active	56	39,7
	3 = Agression simple	66	46,8
	4 = Agression grave	9	6,4
Gravité des blessures	1 = Gravité de niveau 1	70	49,6
	2 = Gravité de niveau 2	31	22
	3 = Gravité de niveau 3	32	22,7
	4 = Gravité de niveau 4	4	2,8
	99 = Inconnu	4	2,8
Recours à des services/traitements	0 = Aucun	76	53,9
	1 = Services/traitements	64	45,4
	99 = Inconnu	1	0,7

Les variables indépendantes

Sexe

Le sexe du participant est l'une des deux variables sociodémographiques mesurées dans notre étude. La forte majorité de notre échantillon est composée de participants de sexe masculin (75,2%) tandis que les femmes représentent près du quart des répondants (24,8%). Cette représentation féminine est semblable à celle qu'on retrouvait à la Sûreté du Québec en mars 2015. En effet, au printemps de cette année, les constables de sexe féminin composaient 21,7% de leur effectif policier (Sûreté du Québec, 2015). La distribution de cette variable au sein de notre échantillon semble donc adéquate, bien que les femmes y soient légèrement surreprésentées (+3,1%).

Âge

L'âge du répondant est la deuxième variable sociodémographique de l'étude. À l'origine, cette variable ordinale se déclinait en 4 catégories : les 24 ans et moins (18,4%) ; les 25 à 34 ans (53,9%) ; les 35 à 44 ans (20,6%) et les 45 à 54 ans (7,1%). Toutefois, le groupe des 45 à 54 ans contient aussi peu que 10 participants. Nous avons donc fait le choix de fusionner ce groupe à la catégorie connexe des 35 à 44 ans. De prime abord, nous avions l'intention d'intégrer la variable « ancienneté des participants » dans notre modèle conceptuel. Toutefois, il s'avère que cette variable est fortement corrélée à l'âge du candidat ($\rho=0,447$, $p<0,01$). En ces circonstances, nous avons choisi de conserver la variable d'âge puisque la plupart des études portant sur l'absentéisme la comprennent.

Condition physique et/ou psychologique

Cette variable fait référence à l'état de santé physique et psychologique des policiers avant l'événement de violence. La question posée aux répondants était celle-ci : « Avant les événements, aviez-vous à composer avec des troubles physiques ou psychologiques? » Plusieurs études ayant porté sur la relation entre la durée des absences et la condition médicale des travailleurs tendent à démontrer qu'une condition physique ou psychologique précaire

prolongerait la durée de l'absence (Krause et al., 2001). Par exemple, un participant ayant dû être traité pour des maux de genou ou des problèmes d'anxiété pourrait vivre une plus longue période d'absence que ses collègues sans ces conditions médicales. Ainsi, cette question peut nous renseigner sur la probabilité des participants à être absents suite à l'événement de violence, ainsi que sur les chances de le demeurer plus longtemps. Puisque dans notre étude, la très grande majorité des répondants ont affirmé ne posséder aucune condition particulière, les choix de réponse ont été réduits à deux catégories : aucune condition médicale (87,2%) ou condition physique et/ou psychologique préalable (12,8%).

Demande d'intervention

Cette variable nous indique de quelle façon la demande d'intervention est parvenue au policier impliqué dans l'altercation. Les modalités de réponse de cette variable catégorielle ont été dichotomisées, puisque la vaste majorité des demandes sont parvenues par l'intermédiaire du centre de gestion des appels (CGA) / le signalement du public (70,2%) ou ont été initiées par la détection policière / le flagrant délit (26,6%). Cette codification de la variable renvoie à une demande d'intervention provenant de l'extérieur (CGA ou signalement du public) ou entreprise de l'intérieur (détection ou flagrant délit). Le choix d'ajouter cette variable à notre modèle théorique ne repose pas sur des recherches empiriques, mais plutôt sur la pratique. En effet, les demandes d'intervention sont une réalité propre au domaine policier qui indique la quantité de renseignements détenus par le policier avant d'intervenir. Par exemple, un policier qui intervient par détection ou suite à un flagrant délit n'est pas en possession des informations habituellement communiquées par le CGA lors d'une assignation sur un appel. Ainsi, ce type d'intervention comporte davantage d'inconnus (ex. : les antécédents de la personne auprès de qui il intervient), ce qui influence le niveau de préparation à l'intervention du policier ainsi que le degré d'exposition à la menace.

Contexte d'intervention

Cette variable nous renseigne sur le contexte à l'origine de l'intervention qui a mené à l'altercation. On peut penser que certains de ceux-ci exposent davantage le policier à la

menace et aux dangers. Par exemple, lors d'un appel pour une bagarre en cours, les policiers sont appelés à intervenir pour faire cesser l'infraction. En ce sens, on s'attend à ce que ce contexte d'intervention favorise les interventions physiques et l'usage de la force comparativement à d'autres contextes d'intervention, comme une infraction municipale. Initialement, cette question comportait plusieurs modalités de réponses (15) dont 5 d'entre elles contenaient la majorité des effectifs. C'est pourquoi cette variable a été recodée en 5 catégories : personne en crise (28,4%), infraction criminelle (34,8%), infraction au code de la sécurité routière (CSR) (9,9%), infraction municipale (9,2%) et bagarre en cours (17,7%).

Perception du risque

La perception du risque réfère à la lecture que fait le policier de la menace que représente une situation. Cette lecture va déterminer le comportement qu'il va adopter face à cet événement afin de ne pas s'exposer à des risques qui lui feraient craindre pour sa propre sécurité et pour celle des gens qui l'entourent. En plus de le placer en situation de danger, on peut penser qu'un policier qui a sous-évalué les risques présents dans une situation qui a dégénéré en altercation avec blessure peut vivre diverses répercussions : une remise en question de ses perceptions, une crainte de mal réévaluer une future situation, etc. L'ajout de cette variable dans le modèle permettra d'observer l'impact de la perception du risque sur l'absentéisme suite à une altercation. Dans le questionnaire, les participants devaient répondre à cette question-ci : « Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous le danger qui était présent à ce moment (perception)? » Nous avons créé une échelle à 3 catégories avec ces mesures. Ceux qui ont coté entre 0 et 4 ont été classés comme ayant eu une faible perception du risque (30,5%), entre 5 à 7 une moyenne perception du risque (46,1%) et entre 8 et 10 une perception du risque élevé (23,4%).

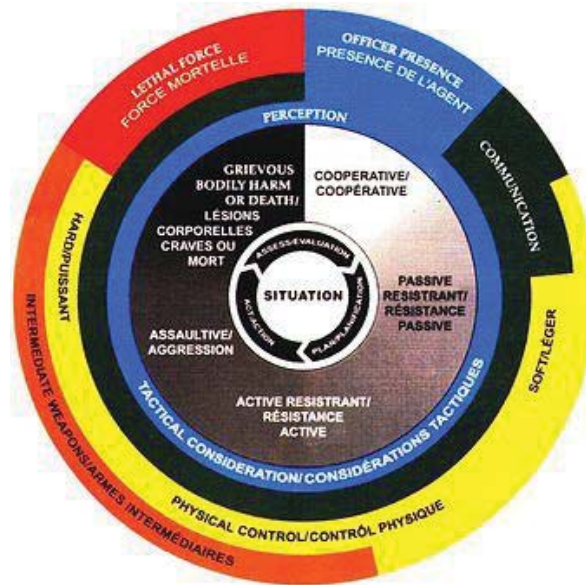
Cette variable présente cependant une importante limite. Cette limite est liée au fait qu'on demande a posteriori aux policiers d'évaluer le risque initial que représentait l'intervention. Dans ce contexte, il est possible que le policier impliqué ait mal évalué le risque au moment de l'intervention et qu'il n'ait pas souhaité le reconnaître lors de la prise de réponses au questionnaire.

Résistance du citoyen

La résistance du citoyen réfère au type d'acte de violence auquel a été confronté le policier lors de l'altercation. Cette variable, propre au métier policier, est similaire l'une de celles mesurées par Campolieti et al. (2008) (type de violence vécue), qui démontre que plus l'acte de violence est grave, plus la durée de l'absence est longue. La variable que nous avons utilisée réfère à l'item du questionnaire « Quel était le niveau de résistance du suspect? ». Il s'agit d'une variable nominale qui se décline en quatre catégories, soit selon le modèle national d'emploi de la force illustré à la figure 1 : la résistance passive (7,1%), la résistance active (39,7%), l'agression simple (46,8%) et l'agression grave (6,4%). La résistance passive réfère à une inertie physique ou à un refus d'obtempérer, tandis que la résistance active renvoie à de la résistance physique ou à une fuite du lieu de l'événement. Quant à elles, l'agression simple implique un coup frappé avec les mains ou les pieds, et l'agression grave signifie que le policier a été attaqué avec une arme (couteau, bâton, etc.).

Cette variable présente une limite similaire à celle formulée par rapport à la perception du risque. En effet, on peut penser que le policier peut avoir été enclin à augmenter le degré de résistance de l'individu lors de l'entrevue afin de justifier la présence des blessures qu'il a subies lors de l'altercation.

Figure 2. Modèle national de l'emploi de la force



Source : site internet de l'École nationale de police du Québec

Gravité des blessures

La gravité des blessures se rapporte à la nature des blessures subies par le policier impliqué dans l'altercation. Ces blessures peuvent être psychologiques et physiques. Puisque la totalité des participants à l'étude ont subi une blessure de différente gravité et qu'il est attendu que la gravité des blessures influence l'absentéisme, cette variable agira principalement en tant que variable contrôle dans notre étude. À l'origine, les répondants devaient simplement indiquer la nature de leur blessure en précisant, parmi les choix énumérés dans le questionnaire, le type de blessure subie et, lorsqu'applicable, la partie du corps blessée. Afin de créer une échelle de gravité des blessures, nous nous sommes référés au *Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire* de la Loi sur l'assurance automobile du Québec. À l'aide du répertoire des blessures, nous avons codé la nature des blessures des répondants selon la cote de gravité octroyée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La gravité des blessures varie sur une échelle de 1 à 4, dans un ordre de gravité croissant. La classification des blessures se trouve en annexe (Annexe I). Près de 50% des blessures des

participants sont de gravité de niveau 1, tandis que les blessures de niveau 2 et 3 se répartissent presque équitablement avec respectivement 22% et 22,7% des effectifs. Les participants ayant subi des blessures de gravité 4 sont peu nombreux avec 2,8% des participants.

Recours à des services/traitements

Cette variable nous renseigne sur le recours par le participant à des services ou des traitements suite à l'événement de violence. Ces ressources peuvent autant concerner la santé physique que la santé psychologique du participant. Par exemple, le questionnaire suggère le recours à une psychologue, à de la médication, à un spécialiste musculo-squelettique, etc. Toutefois, cette variable a été modifiée afin d'être catégorielle dichotomique, puisque la répartition des effectifs était trop étendue à travers les catégories. Au final, elle distingue ceux qui ont eu recours à des services et/ou traitements (45,4%) de ceux qui n'y ont pas fait appel (53,9%). On peut présumer que ceux qui en ont fait usage ont vécu des conséquences plus lourdes suite à l'événement de violence. En ces circonstances, il ne serait pas étonnant que ces participants aient vécu de plus longues absences.

Les analyses

La première partie de cette étude portera sur des analyses bivariées. Compte tenu de la nature catégorielle des variables à l'étude, nous utiliserons des tableaux croisés afin d'étudier l'association entre l'occurrence et la durée des absences, et les différentes variables nommées précédemment. Avant de poursuivre, il convient de souligner que notre étude doit composer avec un échantillon de petite taille (141 participants). En ces circonstances, certains croisements de variables sont effectués avec peu d'effectifs, ce qui fait en sorte que les résultats doivent être interprétés avec précaution. Considérant le nombre de participants, le seuil de signification statistique a été fixé à $p < 0.1$.

La deuxième partie de l'étude sera menée avec des régressions logistiques binomiales. En utilisant la version dichotomique de la variable dépendante (aucune absence versus absence),

nous chercherons à identifier les facteurs qui sont associés à l'occurrence d'une absence suite à une altercation ayant causé des blessures. Par la suite, les dernières analyses statistiques seront effectuées avec des régressions logistiques multinomiales. La version en trois catégories de la variable dépendante (aucune absence, courte absence et longue absence) sera utilisée pour ces analyses. Ces formes d'analyse ont été choisies en fonction de la nature catégorielle de la variable dépendante. Étant donné que nous effectuons l'analyse secondaire de données préexistantes, les régressions logistiques serviront principalement à effectuer des analyses rétrospectives dans le but de trouver des associations entre les deux variantes de la variable dépendante et les variables indépendantes.

Chapitre 3

Résultats

Ce chapitre présente les résultats obtenus suite à nos différentes analyses statistiques. Il se décompose en trois sous-sections. La première décrira les résultats des analyses bivariées effectuées avec des tableaux croisés. Puisque notre variable dépendante se décline en deux versions (dichotomique et catégorielle), deux tableaux synthèses seront présentés, et par la suite, chacune de ces versions fera l'objet d'analyses distinctes. Ainsi, la deuxième sous-section concernera les régressions logistiques binaires effectuées avec la variable dépendante à deux modalités (l'occurrence d'une absence). Finalement, la troisième sous-section abordera les régressions logistiques multinomiales menées avec la variable dépendante à trois modalités (la durée de l'absence).

Les analyses bivariées

Les analyses bivariées ont pour objectif d'explorer la relation entre chaque variable indépendante et la variable dépendante, soit les différentes catégorisations d'absence. L'utilisation de tableaux croisés à cette fin nous permettra d'observer la distribution des effectifs selon les modalités de la variable dépendante et de cibler les variables indépendantes qui ont un lien statistiquement significatif avec cette dernière. Toutefois, avant de débiter ces analyses, nous avons effectué des analyses de chi carré entre les variables indépendantes (Phi ou V de Cramer) afin de s'assurer qu'il n'y ait pas d'interdépendance entre celles-ci (résultats présentés en annexe II).

Les mesures d'association entre les variables indépendantes

Ces préanalyses se sont avérées concluantes, puisque quelques variables paraissent liées entre elles. C'est d'ailleurs le cas de la « gravité des blessures » et du « recours à des services/traitements » (Phi=0,411, $p=0,000$), du « sexe » et de l'« âge » (V de Cramer=0,209, $p<0,05$), du « sexe » et de la « gravité des blessures » (Phi=0,171, $p<0,05$), de la « demande d'intervention » et du « contexte à l'origine de l'intervention » (Phi=-0,205, $p<0,05$), de la « résistance du citoyen » et de la « perception du risque » (V de Cramer=0,284, $p<0,01$). Les

liens qui unissent certaines variables méritent d'être expliqués afin d'exposer les raisons pour lesquelles la plupart d'entre elles demeurent dans nos analyses subséquentes.

D'abord, la compréhension du lien qui unit les deux premières variables est simple : lorsque la gravité des blessures augmente, le participant a davantage recours à des services extérieurs et à des traitements professionnels. Ainsi, puisque la variable « gravité des blessures » est un élément important dans les études sur lesquelles repose notre modèle théorique, nous avons pris la décision d'exclure la variable « recours à des services/traitements » pour les analyses subséquentes. Ce choix repose également sur le fait que ces deux variables sont moyennement associées entre elles, qu'elles vont dans le même sens en analyses multivariées et qu'il est impossible de distinguer leur effet individuel.

L'association entre la « demande d'intervention » et le « contexte de l'intervention » est également facile à comprendre. En effet, on peut s'attendre à ce que certains contextes d'intervention surviennent suite à une demande spécifique. Par exemple, l'intervention des policiers sur une bagarre en cours fait souvent suite à un appel du public, contrairement à une intervention pour une infraction au Code de la sécurité routière qui est habituellement initiée par les policiers. Malgré cette interdépendance, nous avons fait le choix de garder ces deux variables dans les analyses subséquentes, puisque la corrélation entre elles est faible et que le retrait de l'une ou l'autre de ces variables des analyses ne modifie pas la contribution de la variable restante. C'est également pour ces mêmes raisons que les variables qui suivent seront, elles aussi, conservées pour la suite des analyses.

Il est à noter que nous avons dichotomisé la variable « contexte de l'intervention » en comparant les « bagarres en cours » à toutes les autres modalités de réponses. Ce choix repose d'abord sur les résultats obtenus lors des analyses statistiques exploratoires, qui nous indiquaient que la catégorie « bagarre en cours » avait une pente contraire à celle de toutes les autres modalités. De plus, cette catégorie était la seule à atteindre la signification statistique, contrairement aux 4 autres catégories. C'est pourquoi nous avons modifié cette variable.

Ensuite, le lien entre la résistance du citoyen et la perception du risque du policier repose sur le fait qu'un policier appelé à intervenir physiquement ajustera son niveau de force selon la résistance qu'offre l'individu (Crow et Adrion, 2011). Dans ce contexte, il est normal, voire souhaité, que ces deux variables soient associées. Puis finalement, le lien entre le sexe et l'âge des participants peut être attribuable à l'entrée progressive des femmes dans le métier policier, qui était autrefois une profession réservée aux hommes. Ainsi, cela explique le fait que la proportion de femmes augmente parallèlement à la décroissance des catégories d'âge.

Les facteurs associés à l'occurrence des absences

Le tableau II synthétise les résultats des tableaux croisés effectués avec la variable dépendante dichotomique (occurrence d'une absence), tandis que le tableau III résume les résultats des croisements obtenus avec la variable dépendante catégorielle (durée de l'absence). Tel que nous pouvons le constater dans le tableau II, aucune des variables individuelles identifiées par la littérature sur l'absentéisme au travail n'est significativement associée à l'occurrence d'une absence suite à une altercation avec blessures. En effet, l'âge, le sexe ou la présence de conditions physiques ou psychologiques antérieures n'atteignent pas le seuil de signification fixé.

En revanche, une variable situationnelle propre au métier policier atteint la signification statistique, soit la résistance du citoyen ($\Phi=0,217$, $p<0,1$). Bien que le Phi soit élevé, cette variable se trouve au seuil de la signification statistique, car le nombre de participants observés dans certaines cellules est faible (< 5). Compte tenu de cela, nous avons utilisé le test Exact lors de ces analyses statistiques afin de s'assurer du respect des postulats d'utilisation des tableaux croisés. En observant les effectifs, on peut noter que les participants sont plus nombreux à être absents suite à une agression simple que lorsqu'ils sont confrontés à un autre type de résistance (53,7% d'absence versus 40,5% sans absence lors d'une agression simple). Toutefois, ces écarts à l'intérieur de la variable indépendante ne sont pas statistiquement significatifs. En effet, afin de déterminer quels groupes de la variable indépendante contribuent à la signification de celle-ci, nous avons comparé chacun de ces groupes entre eux en créant plusieurs variables dichotomiques. Lors de ces tests statistiques, seule la catégorie

« résistance passive » frôle la marginalité statistique ($\Phi=0,152$, $p=0,101$) tandis que les autres types de résistance n'atteignent pas le seuil de signification statistique.

À première vue, il semble surprenant que la plupart des policiers qui ont fait face à une agression grave ayant causé des blessures n'aient vécu aucune absence suite à cet événement. Toutefois, lorsqu'on investigate plus profondément en regardant les mesures d'association entre les variables indépendantes (en annexe II), on s'aperçoit que la variable « résistance du citoyen » est positivement corrélée avec la variable « perception du risque » ($Rho = 0,241$, $p<0,01$). Ainsi, plus la résistance du citoyen s'intensifie, plus la perception du risque du policier augmente. En pratique, face à un risque élevé, les policiers ajustent leur intervention sur l'échelle de l'emploi de la force, de façon à ce qu'il y ait le moins risque possible pour leur propre sécurité et pour celle d'autrui. C'est possiblement pour cette raison que la majorité des policiers ayant fait face à une agression grave n'ont subi aucune absence.

Une seconde variable à être statistiquement liée à l'occurrence d'une absence est la gravité des blessures ($\Phi=0,479$, $p<0,001$). En effet, en regardant les effectifs du tableau, on peut constater que plus la gravité des blessures augmente, plus nombreux sont les participants à être absents. L'explication de cette relation s'impose d'elle-même : les blessures les plus importantes nécessitent souvent une absence du travail. C'est pourquoi, tel qu'expliqué dans la méthodologie, cette variable joue le rôle d'une variable contrôle dans notre étude. De façon similaire à la résistance du citoyen, nous avons dichotomisé les groupes à l'intérieur de la variable « gravité des blessures » afin de saisir l'apport de chaque modalité à sa signification statistique. Ces analyses supplémentaires nous permettent de constater que les blessures de gravité 1 ($\Phi= 0,459$, $p=0,000$), 2 ($\Phi= -0,142$, $p<0,1$) et 3 ($\Phi= -0,365$, $p=0,000$) se distinguent significativement entre elles, ce qui n'est pas le cas pour les blessures de gravité 4 ($\Phi= -0,093$, $p>0,1$). Ce dernier résultat est probablement dû au peu d'effectifs qui composent ce groupe. De plus, ces tests nous permettent de voir que le Phi de la modalité « gravité 1 » agit en sens inverse de celui des autres modalités : le premier est positivement associé à la variable dépendante tandis que les suivants y sont négativement associés. Cela signifie que la présence de blessures légères a un effet inverse sur l'occurrence d'une absence que la présence de blessures de gravité supérieure.

Le tableau II met en évidence certains des problèmes méthodologiques évoqués dans le chapitre précédent. En effet, certaines des catégories de variable contiennent aussi peu que 2 effectifs par cellule. Ces problèmes de puissance statistique peuvent empêcher les variables d'intérêt d'atteindre les seuils de signification statistique, tout en produisant des résultats difficilement interprétables lors des analyses de prédiction subséquentes. C'est pour ces raisons que la variable « résistance du citoyen » a été recodée en variable dichotomique : soit la résistance passive et active (46,8%), ou l'agression simple et grave (53,2%). C'est également pour ces raisons, et puisque le Phi de la gravité 1 est en sens inverse, que nous avons fait le choix de dichotomiser la variable « gravité des blessures » en comparant les blessures de gravité 1 à la somme des autres catégories.

Tableau II. Synthèse des tableaux croisés effectués entre l'occurrence des absences et les variables indépendantes

Variables indépendantes	% selon la présence d'une absence		Phi
	Aucune absence	Absence	
Sexe			0.087
Femme	28.4%(n=21)	20.9%(n=14)	
Homme	71.6%(n=53)	79.1%(n=53)	
Âge			0.142
24 ans et moins	20.3%(n=15)	16.4%(n=11)	
25 ans à 34 ans	58.1%(n=43)	49.3%(n=33)	
35 ans et plus	21.6%(n=16)	34.4%(n=23)	
Condition antérieure			0.019
Aucune	87.5%(n=65)	86.6%(n=58)	
Présence d'une condition	12.2%(n=9)	13.4%(n=9)	
Demande d'intervention			0.035
Appel	74.3%(n=52)	71.2%(n=47)	
Détection	25.7%(n=18)	28.8%(n=19)	
Contexte d'intervention			0.095
Personne en crise	28.4%(n=21)	28.4%(n=19)	
Infraction criminelle	35.1%(n=26)	34.3%(n=23)	
Infraction au CSR	10.8%(n=8)	9%(n=6)	
Infraction municipale	10.8%(n=8)	7.5%(n=5)	
Bagarre en cours	14.9%(n=11)	20.9%(n=14)	
Perception du risque			0.056
Faible	29.7%(n=22)	31.1%(n=21)	
Moyen	44.6%(n=33)	47.8%(n=32)	
Élevé	25.7%(n=19)	20.9%(n=14)	
Résistance du citoyen			0.217✦
Résistance passive	10.8%(n=8)	3%(n=2)	
Résistance active	39.2%(n=29)	40.3%(n=27)	
Agression simple	40.5%(n=30)	53.7%(n=36)	
Agression grave	9.5%(n=7)	3%(n=2)	
Gravité des blessures			0.479***
Gravité niveau 1	73.2%(n=52)	27.3%(n=18)	
Gravité niveau 2	16.9%(n=12)	28.8%(n=19)	
Gravité niveau 3	8.5%(n=6)	39.4%(n=26)	
Gravité niveau 4	1.4%(n=1)	4.5%(n=3)	
Total	n=74	n=67	

✦p<0,1; ***p<0,001

Les facteurs associés à la durée des absences

Le tableau III permet de préciser les analyses du tableau II, à savoir distinguer, parmi les participants ayant vécu une absence, ceux qui ont connu une courte absence (moins de 3 jours) de ceux qui ont connu une longue absence (3 jours et plus). À nouveau, aucune des variables individuelles identifiées par la littérature sur l'absentéisme n'est significativement liée à la durée des absences des policiers suite à une altercation.

À l'inverse, deux variables situationnelles propres au métier policier semblent associées à la durée des absences. D'abord, la variable « demande d'intervention » est marginalement liée à la durée de l'absence (V de Cramer=0,190, $p<0,1$). En effet, dans le tableau III, on peut observer que la probabilité d'une « détection » décroît en fonction de la prolongation des absences. Ensuite, la perception du risque entretient également une relation statistiquement significative avec la durée de l'absence (V de Cramer =0,173, $p<0,1$). À première vue, il semble que les longues absences se démarquent des deux autres catégories de la variable dépendante. En effet, comparativement à celles-ci, les longues absences contiennent une forte proportion de participants qui ont affirmé avoir eu une faible perception du risque lors de l'intervention (48,4%), ainsi qu'une faible proportion de participants qui y ont perçu un risque élevé (16,1%). Toutefois, les analyses statistiques subséquentes, identiques aux comparaisons entre les groupes effectuées précédemment, viennent préciser ces observations. En effet, il semble que seule une « faible perception du risque » soit statistiquement liée à la durée de l'absence (V de Cramer= 0,237, $p<0.05$) et que cette association soit de moyenne intensité.

Finalement, la gravité des blessures demeure fortement liée à la variable dépendante (V de Cramer=0,447, $p<0,001$). À nouveau, on peut observer que les longues absences tendent à se démarquer des deux autres catégories de la variable dépendante : alors que les pourcentages dans ces dernières décroissent avec la gravité des blessures, ceux de la catégorie « longue absence » augmentent. De plus, les données semblent nous indiquer que la gravité des blessures est positivement associée à la durée de l'absence : lorsque la durée de l'absence s'étire, la proportion de participants blessés gravement s'accroît. Par exemple, 8,5% des participants n'ayant pas vécu d'absence ont décrit avoir subi une blessure de niveau 3, tandis

que ces chiffres augmentent à 61,3% pour ceux ayant vécu une longue absence. Tel que précédemment, des analyses de comparaison de groupes nous montrent que la plupart des catégories de la variable « gravité des blessures » contribue à sa signification statistique. En effet, hormis les blessures de gravité 2, les blessures de gravité 1 (V de Cramer=0,534, $p<0,000$), 3 (V de Cramer= 0,498, $p<0,000$) et 4 (V de Cramer=0,220, $p<0,05$) demeurent statistiquement significatives.

Dans l'ensemble, on peut constater que ce ne sont pas les mêmes variables indépendantes qui sont statistiquement liées aux deux mesures de l'absentéisme. En effet, dans les analyses bivariées, la résistance du citoyen est la seule variable qui est associée à l'occurrence des absences, tandis que la demande d'intervention et la perception du risque sont plutôt liées à la durée des absences. Ainsi, les facteurs identifiés contribueraient différemment à l'explication de phénomène de l'absentéisme en contexte de violence au travail.

En résumé, les premières analyses bivariées nous ont permis de vérifier si les variables indépendantes étaient corrélées entre elles. Cela s'est avéré nécessaire, puisqu'il a fallu retirer la variable « recours à des services/traitements » des analyses de prédiction à venir. De plus, les résultats des tableaux croisés présentés suggèrent que certaines variables entretiennent une relation avec l'une ou l'autre des variantes de la variable dépendante. Toutefois, plusieurs des variables non significatives ont obtenu un score d'association (Phi ou V de Cramer) non négligeable. C'est par exemple le cas de l'âge dans le tableau II, et de la résistance du citoyen, du sexe et du contexte d'intervention dans le tableau III. Le peu d'effectifs contenu dans chacune des cellules peut avoir contribué à ne pas avoir atteint le seuil de signification statistique fixé. Il n'est donc pas impossible que ces modalités apparaissent liées à la variable dépendante dans le cadre d'analyses multivariées. C'est pour cette raison que nous avons décidé d'intégrer l'ensemble des variables indépendantes du modèle dans les analyses de régressions logistiques subséquentes.

Tableau III. Synthèse des tableaux croisés effectués entre la durée des absences et les variables indépendantes

Variables indépendantes	Répartition en % des variables indépendantes selon la durée des absences						V de Cramer
	Aucune		Courte		Longue		
	n	%	n	%	n	%	
Sexe							0,147
Femme	21	28,4%	10	27,8%	4	12,9%	
Homme	53	71,6%	26	72,2%	27	87,1%	
Âge							0,103
24 ans et moins	15	20,3%	6	16,7%	5	16,1%	
25 ans à 34 ans	43	58,1%	17	47,2%	16	51,6%	
35 ans et plus	16	13,5%	11	33,3%	10	22,6%	
Condition antérieure							0,022
Aucune	65	87,5%	31	86,1%	27	87,1%	
Présence d'une condition	9	12,2%	5	13,9%	4	12,9%	
Demande d'intervention							0,190✦
Appel	52	74,3%	21	60%	26	83,9%	
Détection	18	25,7%	14	40%	5	16,1%	
Contexte d'intervention							0,134
Personne en crise	21	28,4%	8	22,2%	11	35,5%	
Infraction criminelle	26	35,1%	14	38,9%	9	29%	
Infraction au CSR	8	10,8%	5	13,9%	1	3,2%	
Infraction municipale	8	10,8%	2	5,6%	3	9,7%	
Bagarre en cours	11	14,9%	7	19,4%	7	22,6%	
Perception du risque							0,173✦
Faible	22	29,7%	6	16,7%	15	48,4%	
Moyen	33	44,6%	21	58,3%	11	35,5%	
Élevé	19	25,7%	9	25%	5	16,1%	
Résistance du citoyen							0,173
Résistance passive	8	10,8%	2	5,6%	0	0,0%	
Résistance active	29	39,2%	14	38,9%	13	41,9%	
Agression simple	30	40,5%	18	50%	18	58,1%	
Agression grave	7	9,5%	2	5,6%	0	0,0%	
Gravité des blessures							0,447***
Gravité niveau 1	52	73,2%	16	45,7%	2	6,5%	
Gravité niveau 2	12	16,9%	12	34,3%	7	22,6%	
Gravité niveau 3	6	8,5%	7	20%	19	61,3%	
Gravité niveau 4	1	1,4%	0	0%	3	9,7%	

✦p<0,1; ***p<0,001

Les régressions logistiques binaires

Les régressions logistiques binaires visent à explorer quelles variables indépendantes permettent sont liées à la variable dépendante dichotomique, soit l'occurrence d'une absence suite à une altercation avec blessure. Dans les pages qui suivent, nous présenterons les résultats de ces analyses synthétisés dans les tableaux IV et V. Le tableau IV présente les résultats de la régression logistique binaire (modèle 1), dans lequel le n réfère au nombre de participants du groupe de référence sur les 136 participants (les analyses excluent 5 participants contenant des observations manquantes).

Il convient de rappeler que pour les analyses de prédiction, plusieurs des variables indépendantes ont été dichotomisées pour des raisons statistiques exposées précédemment. C'est le cas des variables « contexte d'infraction » (tous versus bagarre en cours), « résistance du citoyen » (résistance versus agression) et « gravité des blessures » (gravité de niveau 1 versus gravité de niveau 2 à 4).

Lorsque nous observons le modèle 1, nous pouvons constater qu'un facteur individuel est associé à l'occurrence d'une absence au travail, soit l'âge du policier : les résultats suggèrent que cette variable intervienne dans la probabilité que survienne une absence suite à une altercation. En effet, lorsqu'ils sont comparés au groupe des 35 ans et plus, les participants âgés de moins de 24 ans ont 3,1 fois moins de chance d'avoir une absence du travail. De façon similaire, le groupe des 24 à 35 ans ont 2,4 fois moins de chance que les 35 ans et plus de vivre une absence du travail. Lorsqu'on prend une image d'ensemble, les probabilités d'une absence au travail semblent croître en même temps que l'âge des participants.

Le modèle 1 nous montre également qu'un facteur situationnel est lié à l'occurrence d'une absence après une altercation, soit le contexte d'intervention. En effet, certains contextes d'intervention semblent prédisposer le policier à une absence subséquente. C'est notamment le cas des bagarres en cours suite auxquelles les policiers impliqués ont 3 fois plus de chance d'être absents que leurs collègues intervenant dans un autre contexte.

Enfin, tel qu'attendu, la gravité des blessures, variable contrôle, joue un rôle important dans la probabilité d'une absence suite à une altercation. De fait, les policiers atteints d'une blessure de gravité 2 à 4 ont près de 9 fois plus chance d'être en arrêt de travail que ceux dont la blessure est de niveau 1. Bien que le R² de Nagelkerke soit moins fiable que la variance expliquée des modèles linéaires, il nous indique toutefois que l'ensemble des variables qui composent le modèle 1 permet d'expliquer une bonne partie de sa variance (33,3%). En outre, ce modèle est significatif (p < 0,001).

Tableau IV. Rapports de cote des régressions logistiques binaires

	Modèle 1 Aucune absence VS absence	
Catégorie de référence	Absence	
	n	OR
Sexe Femme	34	1,036
Âge 24 ans et moins	26	0,323 †
Âge 25 à 34 ans	76	0,415 †
Condition antécédente Aucune	17	0,993
Demande d'intervention Détection/flagrant délit	37	1,376
Contexte d'intervention Bagarre en cours	25	3,175*
Type de résistance Résistance passive/active	73	1,292
Perception du risque Faible	43	1,900
Perception du risque Moyen	61	1,528
Gravité des blessures Gravité 2,3,4	67	8,772***
Signification du modèle	***	
R ² de Nagelkerke	0,333	

†p<0,1; *p<0,05; ***p<0,001

Les régressions logistiques multinomiales

Contrairement aux analyses précédentes, les régressions logistiques multinomiales sont des analyses rétrospectives dans lesquelles la variable dépendante contient plus de deux catégories. Tel que décrit précédemment, notre variable dépendante pour ces analyses est la durée de l'absence et elle se décompose en trois catégories, soit aucune absence, courte absence et longue absence. Les régressions multinomiales nous permettront d'approfondir les résultats des analyses antérieures, à savoir si les facteurs associés à une absence sont les mêmes lorsque nous effectuons une distinction par rapport à la durée de cette absence. Dans les paragraphes qui suivent, nous présenterons, à tour de rôle, les résultats de chacun des modèles.

En observant le tableau V, nous pouvons nous apercevoir que plusieurs variables indépendantes sont significatives selon les catégories comparées. Il est à noter que le n de chacun des modèles renvoie au nombre de participants de la modalité de référence sur le total de participants des catégories analysées. Dans un premier temps, le modèle 2 compare la catégorie de référence « courte absence » à la catégorie « aucune absence ». Dans ce modèle, une seule variable individuelle est associée à l'occurrence d'une courte absence, soit la variable « âge ». La variable contrôle « gravité des blessures » se montre également liée aux courtes absences. Quant au contexte d'intervention, il se trouve près de la marginalité statistique; puisqu'il n'atteint pas le seuil fixé ($p < 0.1$), il ne sera pas analysé.

Les résultats montrent que le groupe des 24 ans et moins a 4,4 fois moins de chance d'avoir une courte absence que le groupe des 35 ans et plus. Cette tendance se répète avec les 25 à 34 ans, qui ont près de 2,8 fois moins de chance que le groupe le plus âgé de vivre une courte absence suite à une altercation. À nouveau, l'âge semble lié à l'augmentation des probabilités de vivre une courte absence. Quant à la gravité des blessures, le rapport de cote nous indique que les participants ayant une blessure de gravité 2 à 4, soit les blessures les plus graves, ont de 3,1 fois plus chance d'avoir une courte absence comparativement aux participants dont la blessure est de gravité 1, soit une blessure mineure.

Dans un deuxième temps, le modèle 3 compare la catégorie de référence « courte absence » à la catégorie « longue absence ». Tel qu'on peut l'observer, aucun facteur individuel n'atteint la signification statistique dans ce modèle. En revanche, deux variables situationnelles y sont associées, soit la « demande d'intervention » et la « perception du risque », sans oublier la « gravité des blessures » qui, elle aussi, atteint la signification statistique.

En effet, les résultats montrent que les policiers qui interviennent par détection ou suite à un flagrant délit ont 4,5 fois plus de chance d'avoir une courte absence qu'une longue absence, comparativement aux policiers qui agissent suite à un appel ou un signalement. En d'autres mots, les situations lors desquelles les policiers ont le moins d'informations avant d'intervenir sont celles qui sont associées aux plus courtes absences, et vice-versa. Les résultats indiquent aussi que les participants qui ont perçu le risque comme étant faible lors de l'intervention ont 12 fois moins de chance d'avoir une courte absence qu'une longue absence, comparativement à ceux qui ont évalué le risque élevé. Quant à la perception du risque moyenne et élevée, ces deux catégories ne sont pas liées à la durée des absences.

Finalement, le rapport de cote de la variable « gravité des blessures » nous montre que cette dernière est fortement associée à la durée des arrêts de travail (Chen, Cohen, et Chen, 2010). En effet, les policiers dont les blessures sont graves (gravité 2 à 4) ont 41 fois moins de chance d'avoir une courte absence qu'une longue absence, comparativement à ceux dont la blessure était mineure (gravité 1). De prime abord, l'obtention d'une telle probabilité peut sembler problématique. Toutefois, la lecture de l'article de Chen et al. (2010), qui porte sur l'interprétation des rapports de cote, nous indique plutôt qu'un tel résultat témoigne d'une forte association entre le prédicteur et la variable dépendante.

En résumé, comme nous l'ont montré les analyses bivariées, les variables associées à l'occurrence des absences diffèrent de celles qui sont liées à leur durée. De plus, les analyses de régression nous permettent d'observer que les facteurs corrélés aux longues absences se démarquent de ceux associés à l'occurrence des absences et aux courtes absences.

Tableau V. Rapports de cote des régressions logistiques multinomiales

Catégorie de référence	Modèle 2 Aucune absence VS courte absence		Modèle 3 Courte absence VS longue absence	
	Courte absence		Courte absence	
	n	OR	n	OR
Sexe Femme	31	1,384	14	2,580
Âge 24 ans et moins	21	0,228 †	11	0,525
Âge 25 à 34 ans	60	0,362 †	33	0,688
Condition antécédente Présence d'une condition	14	1,285	9	2,899
Demande d'intervention Détection/flagrant délit	32	1,876	19	4,525*
Contexte d'intervention Bagarre en cours	18	2,667	14	0,369
Type de résistance Résistance passive ou active	53	0,765	29	1,205
Perception du risque Faible	28	0,802	21	0,083*
Perception du risque Moyenne	54	1,605	32	1,199
Gravité des blessures Niveau 2, 3, 4	38	3,106*	48	0,024***
n total	110		67	
R ² de Nagelkerke	0,496***			

†p<0,1; *p<0,05; ***p<0,001

Chapitre 4

Interprétation des résultats

Les altercations sont parmi les principales causes de lésions professionnelles vécues par les policiers du Québec (Bronsard et Landreville, 2015). Ainsi, malgré leur formation spécifique pour intervenir en contexte de violence, certains policiers vivent des séquelles découlant des altercations, dont entre autres des blessures d'ordre physique. Dans certains cas, ces lésions professionnelles attribuables à la violence au travail peuvent conduire à des absences de plus ou moins longue durée (CNESST, 2016b). Toutefois, on en sait très peu sur ce qui prédispose les policiers impliqués dans une altercation à vivre un arrêt de travail, et sur les facteurs qui influencent la durée de cette absence. C'est pourquoi la présente étude s'est intéressée aux facteurs associés à l'absentéisme (l'occurrence et la durée) des policiers blessés suite à un événement de violence au travail, soit lors d'une altercation. À notre connaissance, cette étude est l'une des premières à s'être penchée sur le sujet de l'absentéisme des policiers en lien avec un acte de violence au travail. De plus, l'objet de notre étude est à la fois l'occurrence et la durée des absences, combinaison qui, jusqu'à maintenant, a rarement été observée dans les études traitant de la violence au travail. D'une part, nous avons mené des régressions logistiques binaires afin de mieux cerner les facteurs qui sont liés au fait qu'un policier vive une absence au travail suite à l'événement de violence. Et d'autre part, nous avons conduit des régressions logistiques multinomiales dans le but d'identifier les éléments associés à la durée de cette absence du travail. Pour y parvenir, nous avons sélectionné certaines variables tirées de la littérature sur l'absentéisme et sur la violence au travail, en plus d'intégrer d'autres variables d'intérêt, propre au métier policier, ayant peu été explorées par la littérature.

À la lumière des résultats présentés, nous constatons que certains facteurs individuels et situationnels sont respectivement liés à l'occurrence et à la durée des absences des policiers. L'occurrence d'une absence suite à une altercation avec blessures est prédite par l'âge du policier blessé, par le contexte lors duquel il est intervenu et par la gravité des blessures qu'il a subies. Quant à la durée des absences, elle est expliquée par différents prédicteurs : les courtes absences sont prédites par l'âge du policier impliqué et par la gravité de sa blessure, tandis que les longues absences le sont par la façon dont est entrée la demande d'intervention, par la faible perception du risque du policier impliqué et par la gravité de sa blessure. Une interprétation de ces résultats est nécessaire afin de bien comprendre ce qu'ils impliquent.

L'occurrence des absences

Avant de débiter, il convient de discuter des résultats obtenus par la variable « gravité des blessures ». On constate que la gravité de la blessure est associée à l'occurrence et la durée des absences de notre échantillon. L'apport de cette variable n'est pas étonnant, puisque notre échantillon est uniquement composé des policiers blessés lors d'une altercation dans le cadre de leurs fonctions. On pouvait donc s'attendre à ce que la gravité des blessures subies par ces travailleurs ait un impact sur une partie de l'absentéisme qui peut survenir suite à un événement de violence. Cela a d'ailleurs été confirmé à l'aide des régressions logistiques menées uniquement avec cette variable. Ces analyses nous montrent que la gravité de la blessure contribue à 26,6% de la variance de l'occurrence des absences, et à 31,7% de celle de la durée des absences. En ces circonstances, nous avons traité cette variable en tant que variable contrôle, tout en considérant sa contribution personnelle au phénomène. À ce sujet, nos analyses rétrospectives nous montrent que les policiers blessés plus gravement ont 10 fois plus de chance de vivre une absence au travail. Plus précisément, ces derniers ont 3 fois plus de chance de vivre une courte absence et 44 fois plus de chance de vivre une longue absence, ce qui en fait une importante variable associée à l'occurrence d'une absence suite à un acte de violence au travail. Tout compte fait, ces résultats nous informent que la gravité des blessures est associée à un prolongement de la durée de l'arrêt de travail et que cette variable est très fortement liée aux longues absences.

Les blessures ne sont toutefois pas les seuls éléments à contribuer à l'absentéisme de notre échantillon. Cela est cohérent avec la littérature sur le sujet qui stipule que les causes de l'absentéisme sont multifactorielles. À ce propos, Darr et Johns (2008) sont arrivés à un constat similaire en effectuant une méta-analyse sur les liens qui unissent le stress au travail, la santé et l'absentéisme. Un de leurs résultats est à l'effet que la maladie physique et mentale contribue à au plus 10% de la variance de l'absentéisme au travail. L'écart qui sépare cette moyenne des chiffres que nous avons obtenus n'est pas étonnant, compte tenu de la composition de notre échantillon. Malgré cela, nous arrivons à un constat similaire à celui de cette méta-analyse, soit que l'absentéisme résulterait d'autres facteurs individuels et situationnels en lien avec le travailleur.

Les facteurs individuels

C'est entre autres le cas de l'âge du policier, la seule variable individuelle qui s'est montrée liée à l'occurrence des absences dans notre étude. Toutefois, la direction de cette relation n'est pas celle à laquelle on se serait attendu suivant la littérature générale sur l'absentéisme. De prime abord, cette littérature distingue l'occurrence de la durée des absences, puisque chacun de ces deux concepts entretient une relation inverse avec l'âge du travailleur. Ainsi, l'augmentation de l'âge serait associée à une plus faible probabilité d'absences chez le travailleur qui, lorsqu'elles surviennent, seraient toutefois de plus longue durée (Martocchio, 1989). Plusieurs explications ont été soulevées pour justifier la corrélation négative entre l'âge et l'occurrence des absences, dont l'engagement organisationnel (Hackett, 1990) et la satisfaction au travail (Markussen, Røed, Røgeberg, et Gaure, 2011) qui augmenteraient avec l'âge, ce qui aurait pour effet de diminuer l'occurrence des absences au travail.

Or, nos résultats montrent que la croissance de l'âge du policier est associée à une augmentation des probabilités d'une absence au travail. Par exemple, comparativement à un policier de 35 ans et plus, celui de 24 ans et moins a 3 fois moins de chance de vivre une absence au travail, et le policier âgé entre 25 et 34 ans a 2,4 fois moins de chance de vivre une absence. Bien que ce résultat soit contraire à ce qui a été soulevé précédemment, il est toutefois cohérent avec l'une des conclusions de l'étude de Svedberg et Alexanderson (2012), qui stipule que les travailleurs de 30 ans et plus ont davantage de chance d'être absents suite à un événement de violence au travail que leurs homologues d'âge inférieur.

L'obtention d'un tel résultat peut être attribuable à une désillusion du métier policier, appelée le « reality shock », qui, selon Violanti et Aron (1995), peut survenir après quelques années de services. Selon cette perspective, les jeunes policiers sont idéalistes et apprécient les défis que propose le métier policier. En revanche, l'expérience leur ferait prendre conscience de la réalité de la profession, qui les expose aux stress et à la frustration, et des enjeux qui en découlent (imputabilité, risques, blessures, etc.). Ce « choc de la réalité » rendrait les policiers d'expérience davantage perméables aux stress, dont à celui généré par l'événement de violence. Un parallèle peut être fait entre l'âge et l'ancienneté des policiers, puisque ces deux

variables se sont montrées fortement corrélées entre elles lors de nos analyses bivariées (voir le chapitre concernant la méthodologie). On peut donc présumer que le fait d'être blessé lors d'un événement violent affecte davantage les policiers plus âgés que les plus jeunes.

La conceptualisation de l'absentéisme utilisée par Darr et Johns (2008) offre une piste d'explication intéressante à la relation que nous avons obtenue entre l'âge et l'absentéisme au travail. Tel que décrit dans la recension des écrits, ces auteurs conçoivent l'absentéisme tel un mécanisme d'adaptation qui permet d'affronter les tensions au travail. On peut donc soulever l'hypothèse que le « choc de la réalité » affecte davantage les policiers plus âgés qui auraient recours aux absences afin de retrouver leur équilibre et de s'adapter après l'événement de violence. Toutefois, cette explication demeure hypothétique dans la mesure où le stress vécu par le policier et son lien avec l'absentéisme au travail n'ont pas été mesurés par notre étude.

Il est également intéressant de noter que la variable de sexe n'est pas significative, ce qui signifie que les policières ne sont pas plus souvent ou plus longtemps absentes que leurs homologues masculins suite à un événement de violence. Cela va à l'encontre des résultats obtenus par plusieurs études sur l'absentéisme qui stipulent que l'occurrence des absences des femmes serait plus élevée que celles des hommes. Toutefois, le phénomène de masculinisation des femmes policières, décrit par Jobard et de Maillard (2015) dans leur livre sur la sociologie de la police, pourrait constituer une piste d'explication à notre résultat. En bref, Jobard et de Maillard (2015) décrivent que le machisme est l'une des sept composantes qui caractérisent la culture policière. Ce trait culturel s'exprimerait entre autres par l'importance donnée au physique, à l'action et à l'usage de la force. Malgré ce qu'on pourrait penser, l'entrée progressive des femmes dans la police depuis une quarantaine d'années n'a pas modifié cette culture professionnelle policière. Au contraire, les femmes se seraient plutôt adaptées aux normes viriles présentes dans l'institution, ce qui aurait donné lieu à une masculinisation des policières. On peut penser que ce phénomène d'homogénéisation peut avoir contribué à atténuer les différences entre l'absentéisme des hommes et les femmes.

Les facteurs situationnels

Le contexte à l'origine de l'intervention est le seul facteur situationnel identifié par nos analyses associé à l'occurrence des absences de notre échantillon. Plus précisément, les bagarres en cours se distinguent significativement des autres contextes d'intervention et sont associées à une augmentation des probabilités d'être absent du travail. Cette variable n'avait jamais été intégrée à des analyses sur l'absentéisme auparavant.

Notre hypothèse pour expliquer cette relation repose sur un stress qui pourrait être généré par le contexte de l'intervention lui-même. En effet, les bagarres en cours sont parmi les contextes qui laissent davantage présager la présence de violence physique sur les lieux de l'intervention. En ces circonstances, les policiers peuvent s'attendre à devoir intervenir physiquement et à utiliser la force pour maîtriser la situation si elle perdure à leur arrivée. À ce propos, certaines études classent l'usage de la force et les agressions physiques parmi les plus grands stressseurs liés au métier policier (Violanti 1994, Kaminski 1995). On peut donc penser que les interventions en contexte de bagarres en cours généreraient davantage de stress pour les policiers qui sont impliqués. À nouveau, on peut soulever l'hypothèse que l'absentéisme agit tel un mécanisme d'adaptation face aux événements stressants, ce qui nous permettrait d'expliquer l'obtention de ce résultat.

La durée des absences

Les facteurs individuels

Nos analyses nous montrent que l'âge est uniquement associé aux courtes absences, et que celles de longue durée ne sont pas influencées par cette variable. Ce résultat n'est pas en continuité avec la littérature ni avec les résultats obtenus par l'étude de Campolieti et al. (2008), qui indiquent que l'âge du travailleur est positivement corrélé avec la durée de l'absence. Les explications les plus fréquemment soulevées dans la littérature pour expliquer la relation croissante entre l'âge et la durée des absences sont une détérioration de la santé générale du travailleur avec l'âge ainsi qu'une moins bonne tolérance au stress (Martocchio,

1989). En bref, ces conditions nuiraient à un prompt retour au travail, ce qui engendrerait de plus longues absences. Il est possible que nos résultats ne supportent pas les conclusions tirées par la littérature à cause de la composition de notre échantillon : ce dernier est constitué à 93% de policiers âgés de 44 ans et moins, dont la forte majorité (72%) a en deçà de 34 ans. En ces circonstances, la jeunesse qui caractérise notre groupe à l'étude peut expliquer l'absence de relation entre l'âge et les absences de longue durée dans notre étude.

L'âge des participants est toutefois lié aux absences de courte durée. Les résultats obtenus sont du même ordre que ceux relatifs à l'occurrence des absences, soit que la croissance en âge est associée à une augmentation des probabilités d'une courte absence au travail. L'hypothèse du « choc de la réalité » et de l'absentéisme comme mécanisme d'adaptation peut également être soulevée pour comprendre le présent résultat.

Les facteurs situationnels

La faible perception du risque que présente une intervention est un facteur associé à la durée de l'absentéisme dans notre étude. Plus précisément, les policiers impliqués dans une altercation lors de laquelle ils ont évalué un faible risque vivent davantage de longues absences, comparativement à leurs homologues qui ont évalué le risque moyen ou élevé. Sans pouvoir qualifier la qualité de la perception du risque des policiers, on peut constater qu'il y a un décalage entre une faible perception du risque et les risques réels encourus lors d'une altercation. Les blessures physiques subies sont d'ailleurs la démonstration que les interventions comportaient bel et bien des risques pour les policiers. Nous soulevons l'hypothèse que ce décalage dans la perception du risque pourrait être mis en cause quant à l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence au travail.

Bien que la littérature n'a jamais évalué l'impact de la perception du risque sur l'absentéisme qui peut survenir suite à une intervention policière, elle soulève l'importance de reconnaître les facteurs de risque afin de réduire la vulnérabilité des policiers qui font face à la menace (Mayhew, 2001). Les facteurs de risque sont des éléments entourant une intervention qui contribuent de façon globale à la perception du risque du policier. Par exemple, la présence

d'un individu agressif sur les lieux de l'intervention peut contribuer à accroître le niveau de risque évalué par le policier qui ajustera ses actions en conséquence. Cette perception du risque est un outil essentiel aux policiers qui sont habilités à employer la force pour accomplir leur mission de protection et de maintien de la paix. Ils doivent cependant l'employer dans un cadre bien défini : le recours à la force ne doit pas être plus grand que celui nécessaire, soit juste assez puissant pour neutraliser la menace. Pour ce faire, les policiers doivent rapidement évaluer les risques que représente une situation. Ainsi, une juste perception des risques permet de percevoir les sources de danger et d'y faire face adéquatement. En revanche, une perception des risques inadéquate expose le policier aux dangers auxquels il fait face : ce dernier peut se placer inutilement dans des situations à risque; sa réaction peut être inadéquate face à la menace; sans compter que son temps de réaction peut être plus long. Cette situation peut engendrer de graves conséquences pour le policier, dont notamment des blessures d'ordre physique.

Puisque nos analyses contrôlent pour la gravité des blessures subies, nos résultats indiquent qu'un décalage dans la perception des risques engendrerait d'autres formes de conséquences pour le policier impliqué. La littérature sur la violence au travail stipule que des conséquences psychologiques sont entre autres susceptibles de survenir dans ce contexte. À ce propos, certains auteurs ont noté que ces événements peuvent produire une peur que l'événement se reproduise chez ses victimes (Dupré et al., 2014; LeBlanc et Kelloway, 2002) et une anxiété à l'idée d'un retour au travail (Bradet et Normandeau, 1987). Toutefois, la relation unique qu'entretiennent les policiers face à la violence et à l'usage de la force nous permet de nuancer les conséquences négatives qu'ils peuvent vivre. À tout le moins, on peut émettre l'hypothèse qu'un décalage dans la perception du risque peut amener le policier à remettre en question ses capacités d'évaluation du risque et à appréhender qu'une situation similaire se reproduise à l'avenir. Ces éléments pourraient peut-être contribuer à accroître le niveau de stress vécu par le policier suite à l'altercation. À nouveau, l'absentéisme accru des policiers ayant eu une faible perception du risque au moment de l'intervention pourrait s'interpréter à travers le mécanisme d'adaptation que peut constituer l'absentéisme en situations stressantes. En outre, on constate que cette variable a un impact non négligeable sur l'absentéisme, puisqu'elle explique les longues absences du travail, et non celles de courte durée.

Enfin, la demande d'intervention est la dernière variable qui permet de prédire les absences de longue durée de notre échantillon. Nos résultats démontrent que les policiers qui interviennent suite à une demande extérieure (appel ou signalement) ont plus de chance de vivre une longue absence, comparativement aux policiers qui agissent suite à une demande intérieure (détection ou flagrant délit). En bref, les demandes extérieures proviennent habituellement de citoyens qui signalent une situation nécessitant une intervention policière. Lors de ce signalement, il est habituellement possible de connaître l'adresse où les policiers sont requis, ou encore l'identité des personnes impliquées. Dans ce contexte, le répartiteur est en mesure de renseigner les policiers sur les antécédents des personnes présentes sur les lieux de l'intervention, sur le contexte de l'intervention ou encore sur les signalements antérieurs qui ont eu lieu à cette même adresse. Les policiers ont donc plus d'informations lors d'appels extérieurs, renseignements sur lesquelles ils se basent habituellement pour initier et mener leur intervention. En revanche, les policiers qui interviennent suite à un flagrant délit ou par détection agissent habituellement avec un minimum de renseignements qu'ils obtiennent au fil de l'intervention. Ils doivent en quelque sorte improviser en fonction de ce qu'ils perçoivent sur les lieux de l'intervention.

En ces circonstances, on peut penser que l'adaptation dont doivent faire preuve ces derniers les préserve d'être pris de court par l'occurrence d'un événement de violence. En effet, le fait qu'ils soient alertes et que leur perception évolue au rythme de l'intervention permettrait d'éviter qu'ils soient déstabilisés par des agissements violents imprévisibles. À l'inverse, les renseignements obtenus au préalable par les policiers agissant suite à une demande extérieure peuvent favoriser un faux sentiment de contrôle chez ces derniers. L'occurrence d'un événement de violence pourrait déstabiliser ces policiers et augmenter leur niveau de stress. Tel qu'évoqué précédemment, on peut présumer que le stress qui pourrait être engendré par un événement déstabilisateur peut contribuer à la relation positive entre les demandes d'intervention extérieures et les longues absences vécues par les policiers.

Il est intéressant de noter que la variable « résistance du citoyen », qui renvoie au niveau de violence auquel le policier a fait face lors de l'altercation, n'obtient aucun résultat significatif dans notre étude. À ce sujet, les résultats de Campolieti et al. (2008) montraient plutôt qu'une

aggravation du geste de violence était associée à une prolongation de la durée des absences. L'explication à l'absence de relation trouvée dans notre étude peut reposer sur la composition de notre échantillon qui est exclusivement constitué de policiers. Tel que décrit dans la recension des écrits, il s'agit de l'un des rares métiers qui détient le pouvoir d'utiliser la force dans le cadre de leur mission. Non seulement ils s'attendent à devoir être confrontés à la violence, mais ils sont également formés pour y faire face. Parallèlement, Jobard et de Maillard (2015) soutiennent que la mission des policiers est très importante pour ces derniers : ils seraient friands des interventions à risque et de l'adrénaline que cela procure. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que nous n'ayons pas trouvé de lien statistique entre l'absentéisme des policiers et le niveau de résistance du citoyen.

Les facteurs associés à la durée des absences

En rétrospective, la distinction que nous avons effectuée entre les courtes et les longues absences ajoute de la profondeur à nos analyses sur l'absentéisme au travail. On peut notamment s'apercevoir que les facteurs associés aux courtes et aux longues absences se distinguent entre eux. En effet, en excluant la variable qui contrôle pour la gravité des blessures, les longues absences sont entièrement liées à des facteurs situationnels en lien avec l'événement de violence, tandis que les courtes absences sont associées à l'âge du policier, un facteur individuel.

Cela nous amène à nous questionner sur les raisons qui sous-tendent l'absentéisme de notre échantillon. À ce propos, un pan de la littérature sur l'absentéisme qualifie de « volontaires » les absences de courte durée, et d'« involontaires » les longues absences. Cette catégorisation serait justifiée par le fait que les longues absences résulteraient habituellement de facteurs hors du contrôle de l'individu, contrairement aux courtes absences qui seraient plutôt dues à des facteurs en contrôle de l'employé (Darr et Johns, 2008). Bien que cette manière de concevoir l'absentéisme ne fasse pas l'unanimité parmi les scientifiques, elle nous permet de mieux comprendre les facteurs liés à la durée des absences de notre échantillon. Ainsi, on peut soulever l'hypothèse, en fonction des résultats que nous avons obtenus, que les absences de

longues durées, associées à des facteurs situationnels liés à l'altercation, seraient davantage involontaires que les courtes absences qui reposent principalement sur un facteur individuel.

Chapitre 5

Conclusion

L'objectif principal de ce mémoire était de comprendre les facteurs associés à l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence au travail. Tel que mentionné précédemment, la littérature sur le sujet est très limitée : peu d'études ont examiné la relation entre l'absentéisme et la violence au travail, et seule celle de Svedberg et Alexanderson (2012) a été menée auprès d'un échantillon de policiers.

Notre étude avait donc pour but de contribuer à l'amélioration des connaissances sur cette problématique. Pour ce faire, nous avons utilisé une banque de données appartenant à l'Association des Policiers Provinciaux du Québec (APPQ), qui a été constituée lors d'une enquête portant sur les risques associés à l'emploi de la force par les policiers. Les événements observés étaient des altercations survenues à la Sûreté du Québec de 2011 à 2012, au cours desquelles un policier a été blessé. Dans certains cas, ces situations ont mené à des absences de plus ou moins longues durées. À cet égard, deux mesures d'absence ont été conceptualisées à partir de la base de données, soit l'occurrence d'une absence et la durée de cette absence. Pour parvenir à notre objectif principal, trois objectifs secondaires ont été poursuivis. Nous avons exploré l'impact de facteurs individuels, identifiés dans la littérature sur l'absentéisme au travail, sur l'absentéisme des policiers suite à une altercation. Nous avons ensuite examiné l'impact de facteurs situationnels, propres à la profession policière, sur l'absentéisme de ces derniers. Puis finalement, nous avons comparé les facteurs significativement associés aux courtes et aux longues des absences afin d'en déceler les différences.

Les premières analyses statistiques nous ont montré que suite à ces altercations avec blessures, 47,5% des policiers ont vécu une absence de plus ou moins longue durée. Cette absence a été courte (2 journées et moins) dans 22% des cas, et longue (3 journées et plus) dans 25,5% des cas. Ces pourcentages élevés parlent d'eux-mêmes : les altercations impliquant des blessures subies par les policiers sont des événements de violence générateurs d'absences, lesquelles sont de longue durée pour le quart des répondants. L'identification des facteurs qui y sont associés est donc importante, puisque les longues absences contribuent à 75% des coûts générés par l'absentéisme, un phénomène qui engendre des débours monétaires importants pour les instances impliquées (Vlasveld et al., 2012).

La plupart des résultats obtenus lors des analyses bivariées ont été confirmés lors des régressions logistiques binaires et multinomiales subséquentes. D'abord, les analyses nous montrent que la gravité des blessures subies par les policiers joue un rôle important dans l'occurrence d'une absence et de la durée de celle-ci. Étant donné que la totalité de notre échantillon a subi des blessures de gravité variée et qu'il était plus que probable que cette variable influence nos résultats, nous l'avons traitée en tant que variable contrôle. Ainsi, outre les conséquences physiques qui découlent des altercations, d'autres facteurs maintiennent leur influence sur l'absentéisme des policiers. Ce constat est en continuité avec l'une des conclusions de Campolieti et al. (2008) qui stipule que des conséquences psychologiques reliées à l'événement de violence, tel le stress ou d'autres problèmes de santé mentale, peuvent avoir un impact sur la durée de l'absence.

En rétrospective, l'âge du policier est le seul facteur individuel qui s'est montré associé à l'absentéisme des policiers de notre échantillon. Toutefois, le sens des relations que cette variable entretient avec l'absentéisme est contraire à ce qu'on aurait pu s'attendre suivant la littérature sur le sujet. Quant aux facteurs situationnels, la perception du risque et la demande d'intervention sont parues liées aux absences de longue durée, et le contexte d'intervention à l'occurrence d'une absence. En somme, aucun de ces facteurs situationnels, propres au métier policier, n'avait fait l'objet d'une étude en lien avec l'absentéisme au travail par le passé. Leur intégration à notre modèle conceptuel se voulait principalement exploratoire, compte tenu de la relation unique qu'entretiennent les policiers avec la violence.

Un important constat à tirer de l'interprétation de ces résultats est que chacun de ces facteurs semble entretenir une relation indirecte avec l'absentéisme au travail. Plus précisément, la compréhension de la plupart de ces résultats transiterait par l'hypothèse d'un stress généré lors de l'événement de violence : l'absentéisme agirait alors tel un mécanisme d'adaptation afin de retrouver son équilibre. Il faut toutefois souligner que l'interprétation de ces résultats demeure hypothétique, puisque notre base de données ne nous a pas permis de mesurer le stress vécu suite à l'événement de violence et son lien avec l'absentéisme. Compte tenu de cela, nous devons rester prudents quant aux explications soulevées.

En rétrospective, certains de nos résultats corroborent ceux obtenus par l'étude de Campolieti et al. (2008), alors que d'autres les infirment. L'une des similarités observées est que la gravité des blessures joue un rôle central dans la prédiction de la durée des absences. En effet, nos analyses statistiques confirment qu'une augmentation de la gravité des blessures accroît les probabilités de vivre une longue absence. De plus, tel qu'obtenu par ces auteurs, le sexe du travailleur n'influence pas les probabilités de vivre une absence suite à un événement de violence au travail. En revanche, l'âge ne réagit pas tel que nous l'avions pensé : cette variable prédit uniquement les absences de courtes durées, et non celles de longue durée. Le jeune âge de nos participants peut cependant expliquer l'obtention de ce résultat tel qu'expliqué dans le chapitre précédent. Finalement, la résistance du citoyen, qui caractérise le niveau de violence rencontré par le policier, n'atteint pas la signification statistique dans notre étude, contrairement à celle de Campolieti et al. (2008). Cependant, la relation unique que les policiers entretiennent avec l'emploi de la force et leur formation pour y faire face adéquatement pourrait en partie expliquer l'obtention de ce résultat.

Ce mémoire constitue un travail intéressant, puisque très peu d'études ont porté sur le sujet de l'absentéisme suite à un acte de violence au travail. Nos résultats contribuent à mieux comprendre les facteurs qui favorisent l'absentéisme des policiers dans ce contexte. En ayant ces informations, il est possible d'identifier des pistes de solution qui permettront d'intervenir en amont sur le phénomène. L'une de ces pistes consiste en l'adoption d'une approche sécuritaire en emploi de la force par les policiers. La littérature nous indique que l'utilisation d'armes intermédiaires, tels l'aérosol capsique (poivre de Cayenne) et le pistolet à impulsion électrique (teaser gun), diminue dans la plupart des cas la probabilité et la gravité des blessures subies par les policiers et les suspects, comparativement aux techniques de contrôle à mains nues qui les augmentent (MacDonald, J. M. et al., 2009; Smith, Kaminski, Rojek, Alpert, et Mathis, 2007). Ce résultat serait attribuable au maintien d'une distance physique entre le policier et l'individu auprès duquel il intervient. Cela ne veut pas pour autant dire que les techniques de contrôle à mains nues doivent être entièrement substituées par l'usage d'armes intermédiaires, mais plutôt que les policiers ont avantage à se servir de ces armes lorsque cela s'y prête. La diminution des blessures subies par les policiers aurait un impact certain sur leur absentéisme, puisque cette variable est fortement associée au phénomène.

Une seconde piste de solution consisterait à intervenir sur le stress engendré par l'événement de violence, puisque cette variable pourrait médiatiser plusieurs des relations trouvées dans notre étude. Ces interventions peuvent précéder l'événement de violence ou bien le suivre. D'abord, l'entraînement et la formation sont deux éléments dont les retombées peuvent avoir un impact positif sur le stress vécu. En effet, ils contribuent tout d'abord à améliorer les interventions effectuées en emploi de la force par les policiers. Ce perfectionnement a pour effet d'améliorer leur perception du risque (Federal Bureau of Investigation, 2000) et de consolider la confiance qu'ils ont en leur capacité d'intervention. En ces circonstances, les événements de violence risquent d'être moins perturbateurs pour ceux qui y font face. Ensuite, un soutien psychologique professionnel est une ressource qui peut aider à composer avec le stress qui pourrait être généré par un événement de violence. En effet, la majorité des individus qui consultent en retirent habituellement des bénéfices non négligeables (Luborsky, Singer, et Luborsky, 1975). On peut donc s'attendre à ce que les policiers qui reçoivent un soutien psychologique professionnel suite à un événement stressant améliorent leur réponse face au stress. Il est à souligner que les policiers de la Sûreté du Québec ont accès à un programme d'aide aux employés (PAE) qui propose des séances de psychothérapie gratuites. Il s'agit donc d'une solution accessible pour tous ceux qui désirent s'en prévaloir.

Limites

Malgré la contribution de notre étude aux connaissances sur l'absentéisme des policiers suite à un événement de violence, elle comporte certaines limites dont il faut tenir compte. Dans un premier temps, nos résultats présentent un problème de puissance statistique qui repose principalement sur le petit nombre de participants qui compose notre échantillon. Dans ce contexte, il se peut que nous ayons considéré que certaines relations entre les variables indépendantes et la variable dépendante étaient non significatives, alors qu'elles l'auraient été si notre échantillon avait été plus important. En d'autres mots, nous avons pu commettre des erreurs de type 1 lors de nos analyses. À ce propos, certaines mesures d'association élevées (Phi ou V de Cramer), mais non significatives, nous indiquent que c'est probablement le cas. Pour pallier à cela, il faudrait obtenir un échantillon de plus grande taille, soit par exemple en

élargissant la période de temps étudiée au-delà de 2 ans, ou en combinant les effectifs de différents corps policiers.

Dans un deuxième temps, nos données peuvent comporter certains biais dus à la provenance de celles-ci et à la façon dont elles ont été collectées. D'abord, notre étude peut contenir un biais d'échantillonnage. Ce biais provient du fait que la totalité de la population à l'étude a rapporté l'événement de violence au service de la santé et du travail de la Sûreté du Québec. Ainsi, malgré la sélection aléatoire de notre échantillon, il se peut que notre groupe se distingue de ceux n'ayant pas rapporté l'événement de violence. Il est également possible que nos données comprennent un biais de mesure lié au fait qu'elles sont autorapportées. Ce type de données mesure principalement la perception des participants aux questions posées. Cette perception peut être subjective et différer de celle d'un observateur extérieur à l'événement. Ce décalage entre les réponses entraîne un biais qui a pu survenir lors de la cueillette de données. Finalement, nos données peuvent être teintées par un biais de désirabilité sociale. Comme son nom l'indique, ce biais survient lorsqu'un répondant modifie ses réponses pour se protéger du jugement de l'intervieweur, afin de correspondre à ce qu'il croit qu'on s'attend de lui. Cet effet peut avoir été accentué par la présence de deux personnes à l'entrevue téléphonique, soit celle de l'intervieweur et du directeur syndical, qui est un policier encore actif. Un bon exemple de questions qui ont pu faire l'objet d'un biais de désirabilité sociale serait celles se rapportant à la santé psychologique des policiers suite à l'événement de violence. Dans la mesure où la culture policière ne valorise pas l'expression des émotions (Perrott et Kelloway, 2006), il se pourrait que certains répondants aient décidé de taire leur vulnérabilité psychologique lors de l'entrevue téléphonique afin prévenir les jugements qui y seraient associés.

Finalement, mis à part les variables qui font partie de notre modèle explicatif, un autre facteur peut expliquer une partie de la variance des courtes et des longues absences. Ce facteur repose sur les conditions de travail des policiers de notre échantillon. En effet, à la Sûreté du Québec, les policiers bénéficient d'une « banque de maladie » collective, dans laquelle est cumulé l'ensemble des journées auxquelles ils ont droit. Il s'agit d'une réserve de journées de maladie à laquelle tous ont accès. Cette banque permet aux policiers qui en ont besoin de profiter d'une

absence de plus ou moins longue durée sans jamais être pénalisés financièrement. Toutefois, un billet médical est requis pour motiver une absence de 3 jours et plus, soit le nombre de journées qui caractérisent les longues absences dans notre étude. Il se pourrait donc que la prescription demandée soit un élément qui motive les policiers à revenir au travail dans les cas les plus difficiles à justifier médicalement. Dans ce contexte, nos résultats peuvent avoir subi l'influence de cette condition de travail.

Nos résultats nous permettent d'avancer certaines pistes à emprunter pour les futures recherches sur le sujet. Entre autres, l'impact des facteurs d'ordre psychologique, tel le stress, sur l'absentéisme mérite d'être exploré plus en profondeur. On peut aussi penser que l'absentéisme qui survient suite à un événement de violence au travail résulte d'une accumulation de facteurs qui mène à l'arrêt de travail. En ces circonstances, il serait intéressant de mesurer simultanément l'influence de différents facteurs liés à l'absentéisme suite à un événement de violence au travail.

Bibliographie

- Alexanderson, K. et Norlund, A. (2004). Sickness absence - causes, consequences, and physicians' sickness certification practice. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(63), 12-30.
- Alpert, G. P. et Dunham, R. G. (2010). Policy and training recommendations related to police use of CEDs: Overview of findings from a comprehensive national study. *Police Quarterly*, 13(3), 235-259.
- Aquino, K. et Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.
- Arial, M., Gonik, V., Wild, P., et Danuser, B. (2010). Association of work related chronic stressors and psychiatric symptoms in a Swiss sample of police officers; a cross sectional questionnaire study. *International archives of occupational and environmental health*, 83(3), 323-331.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. Dans G. R. VandenBos et E. Q. Bulatao (dir.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (p. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Barling, J., Dupré, K. E., et Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual review of psychology*, 60, 671-692.
- Bierie, D. M. (2015). Assault of Police. *Crime & Delinquency*, 1-27.
- Boyd, N. (1995). Violence in the workplace in British Columbia: A preliminary investigation. *Canadian Journal of Criminology*, 37, 491-519.
- Bradet, C. et Normandeau, A. (1987). Les conséquences de la victimisation en milieu de travail: Le cas des travailleurs des transports publics. *Canadian Journal of Criminology*, 29(1), 257-274.
- Brandl, S. G. (1996). In the line of duty: A descriptive analysis of police assaults and accidents. *Journal of Criminal Justice*, 24(3), 255-264.
- Brandl, S. G. et Strohshine, M. S. (2003). Toward an understanding of the physical hazards of police work. *Police Quarterly*, 6(2), 172-191.

- Bronsard, R. et Landreville, K. (2015). Étude sur les risques professionnels spécifiques aux policiers: le risque d'altercation. Dans J. Painchaud (dir.), *Chronique du sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force* (p. 39-70). Montréal: Édition Yvon Blais.
- Brown, J. M., Fielding, J., et Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work & Stress*, 13(4), 312-325.
- Campolieti, M., Goldenberg, J., et Hyatt, D. (2008). Workplace violence and the duration of workers' compensation claims. *Relations Industrielles*, 63(1), 57-84.
- Chen, H., Cohen, P., et Chen, S. (2010). How big is a big odds ratio? Interpreting the magnitudes of odds ratios in epidemiological studies. *Communications in Statistics—Simulation and Computation*, 39(4), 860-864.
- Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST). (2016). *Statistique sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2011 à 2014*. Repéré à <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-255web.pdf>.
- Covington, M. W. (2010). *Correlates and causes of violence against police officers: A criminal events analysis*. (Thèse de doctorat, University of Central Florida, Florida).
- Covington, M. W., Huff-Corzine, L., et Corzine, J. (2014). Battered police: risk factors for violence against law enforcement officers. *Violence and Victims*, 29(1), 34-52.
- Crow, M. S. et Adrion, B. (2011). Focal Concerns and Police Use of Force Examining the Factors Associated with Taser Use. *Police Quarterly*, 14(4), 366-387.
- Darr, W. et Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293-318.
- De Léséleuc, S. (2007). *La victimisation criminelle en milieu de travail*. (Catalogue no. 85F0033MIE). Repéré à sur le site du Gouvernement du Canada : <http://www.publications.gc.ca/site/fra/302575/publication.html>.
- Dick, P. (2000). The social construction of the meaning of acute stressors: A qualitative study of the personal accounts of police officers using a stress counselling service. *Work & Stress*, 14(3), 226-244.

- Dupré, K. E., Dawe, K. A., et Barling, J. (2014). Harm to Those Who Serve Effects of Direct and Vicarious Customer-Initiated Workplace Aggression. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(13), 2355-2377.
- Duxbury, L. E. et Higgins, C. A. (2012). *Caring for and about Those who Serve: Work-life Conflict and Employee Well Being Within Canada's Police Departments*. Repéré à http://sprott.carleton.ca/wp-content/files/Duxbury-Higgins-Police2012_fullreport.pdf
- Ellis, D., Choi, A., et Blaus, C. (1993). Injuries to police officers attending domestic disturbances: An empirical study. *Canadian Journal of Criminology*, 35(1), 149-168.
- Federal Bureau of Investigation. (2000). *FBI Law Enforcement Bulletin*. Washington, DC: Federal Bureau of Investigation.
- Federal Bureau of Investigation. (2014). *Law Enforcement Officers Killed and Assaulted*. Repéré à <https://www.fbi.gov/about-us/cjis/ucr/leoka/2014>.
- Ferguson, P., Prenzler, T., Sarre, R., et de Caires, B. (2011). Police and security officer experiences of occupational violence and injury in Australia. *International Journal of Police Science & Management*, 13(3), 223-233.
- Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., et Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), 275-289.
- Hackett, R. D. (1990). Age, tenure, and employee absenteeism. *Human Relations*, 43(7), 601-619.
- He, Y., Hu, J., Yu, I. T. S., Gu, W., et Liang, Y. (2010). Determinants of return to work after occupational injury. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3), 378-386.
- Hickman, M. J., Fricas, J., Strom, K. J., et Pope, M. W. (2011). Mapping police stress. *Police Quarterly*, 14(3), 227-250.
- Hogh, A. et Viitasara, E. (2005). A systematic review of longitudinal studies of nonfatal workplace violence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 291-313.
- Jobard, F. et de Maillard, J. (2015). *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*. Paris, France: Armand Collin.

- Kaminski, R. J. et Sorensen, D. W. M. (1995). A multivariate analysis of individual, situational and environmental factors associated with police assault injuries. *American Journal of Police*, 14(3/4), 3-48.
- Körlin, J., Alexanderson, K., et Svedberg, P. (2009). Sickness absence among women and men in the police: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(3), 310-319.
- Krause, N., Frank, J. W., Dasinger, L. K., Sullivan, T. J., et Sinclair, S. J. (2001). Determinants of duration of disability and return-to-work after work-related injury and illness: Challenges for future research. *American Journal of Industrial Medicine*, 40(4), 464-484.
- LeBlanc, M. M. et Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 444-453.
- Luborsky, L., Singer, B., et Luborsky, L. (1975). Comparative studies of psychotherapies: is it true that everyone has won and all must have prizes? *Archives of general psychiatry*, 32(8), 995-1008.
- MacDonald, G. et Sirocich, F. (2001). Reporting client violence. *Social Work*, 46(2), 107-114.
- MacDonald, J. M., Kaminski, R. J., et Smith, M. R. (2009). The effect of less-lethal weapons on injuries in police use-of-force events. *American journal of public health*, 99(12), 2268-2274.
- Magnavita, N. et Garbarino, S. (2013). Is Absence Related to Work Stress? A Repeated Cross-Sectional Study on a Special Police Force. *American Journal of Industrial Medicine*, 56(7), 765-775.
- Markussen, S., Røed, K., Røgeberg, O. J., et Gaure, S. (2011). The anatomy of absenteeism. *Journal of health economics*, 30(2), 277-292.
- Martocchio, J. J. (1989). Age-related differences in employee absenteeism: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 4(4), 409-414.
- Mayhew, C. (2001). Protecting the occupational health and safety of police officers. *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*, 196, 1-6.
- Mayhew, C. et Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4/5), 327-339.

- Merchant, J. A. et Lundell, J. A. (2001). Workplace Violence Intervention Research Workshop. *American Journal of Preventive Medicine*, 20(2), 135-140.
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Sultan-Taïeb, H., Vermeylen, G., et Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 622-628.
- Peek-Asa, C., Howard, J., Vargas, L., et Kraus, J. F. (1997). Incidence of non-fatal workplace assault injuries determined from employer's reports in California. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 39(1), 44-50.
- Perrott, S. B. et Kelloway, E. K. (2006). Workplace violence in the police. Dans E. K. Kelloway, J. Barling, et J. J. Hurrell (dir.), *Handbook of Workplace Violence* (p. 211-230). États-Unis: SAGE Publications.
- Rentsch, J. R. et Steel, R. P. (2003). What does unit-level absence mean? Issues for future unit-level absence research. *Human Resource Management Review*, 13(2), 185-202.
- Rugulies, R., Christensen, K. B., Borritz, M., Villadsen, E., Bültmann, U., et Kristensen, T. S. (2007). The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress*, 21(4), 293-311.
- Schat, A. C. H. et Kelloway, E. K. (2003). Reducing the Adverse Consequences of Workplace Aggression and Violence: The Buffering Effects of Organizational Support. *Journal of occupational health psychology*, 8(2), 110-122.
- Schat, A. C. H. et Kelloway, E. K. (2005). Workplace Aggression. Dans J. Barling, E. K. Kelloway, et M. R. Frone (dir.), *Handbook of work stress* (p. 189-195). États-Unis: SAGE Publication Inc.
- Seland, K., Cherry, N., et Beach, J. (2006). A study of factors influencing return to work after wrist or ankle fractures. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(3), 197-203.
- Smith, M. R., Kaminski, R. J., Rojek, J., Alpert, G. P., et Mathis, J. (2007). The impact of conducted energy devices and other types of force and resistance on officer and suspect injuries. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(3), 423-446.
- Smith, M. R. et Petrocelli, M. (2002). The effectiveness of force used by police in making arrests. *Police Practice and Research*, 3(3), 201-215.

- Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). (2004). *Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire*. Repéré à <https://saaq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/reglement-indemnite-annote.pdf>.
- Steffgen, G. (2008). Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 58, 285-295.
- Stewart, N. (2013). *Quand les employés manquent à l'appel : L'absentéisme dans les organisations canadiennes*. Repéré à http://www.sunlife.ca/static/canada/Sponsor/About%20Group%20Benefits/Focus%20Update/2013/Special%20Edition%20-%20Sept.%202023%20-%20%20Sun%20Life%20co-sponsors%20major%20new%20Conference%20Board%20of/MissinginAction_SUN%20LIFE_FR.pdf
- Sûreté du Québec. (2015). Effectifs et ressources. Repéré à <http://www.sq.gouv.qc.ca/mission-et-services/organisation/effectifs-ressources-sq.jsp>
- Svedberg, P. et Alexanderson, K. (2012). Associations between sickness absence and harassment, threats, violence, or discrimination: a cross-sectional study of the Swedish Police. *Work*, 42(1), 83-92.
- Tragno, M., Tarquinio, C., Duveau, A., et Dodeler, V. (2007). Violence au travail: Étude exploratoire sur ses impacts selon l'identité de genre des victimes. *Revue francophone du stress et du trauma*, 7(1), 51-60.
- Uppal, S. et Larochelle-Côté, S. (2013). *Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé*. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11862-fra.htm>.
- Van Mierlo, F. et Bogaerts, S. (2011). Vulnerability factors in the explanation of workplace aggression. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 11(4), 265-292.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., . . . Prud'homme, P. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail d'emploi et de santé et de sécurité du travail (Rapport R-691)*. Montréal, Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).
- Violanti, J. M. et Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 287-294.

Vlasveld, M., Van der Feltz-Cornelis, C., Bültmann, U., Beekman, A., van Mechelen, W., Hoedeman, R., et Anema, J. (2012). Predicting return to work in workers with all-cause sickness absence greater than 4 weeks: a prospective cohort study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(1), 118-126.

Annexe I

Tableau VI. Codification de la gravité des blessures selon le Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire de la Loi sur l'assurance automobile du Québec

Type de blessure	Localisation	Cote
Fracture	Nez	3
	Doigt	3
	Main	4
	Bras	4
	Côte (1 ou 2)	3
	Côtes (3 et plus)	4
Entorse	Cervicale	2
	Lombaire	2
	Main	2
	Poignet	3
	Épaule	3
	Genou	3
	Cheville	3
Déchirure	Ménisque	3
Luxation	Épaule	4
Tendinite	Toutes les articulations	3
Contusion	Organes génitaux	2
	Partout ailleurs	1
Plaie	Superficielle	1
	Membres inférieurs	2
	Membres supérieurs	2
	Intérieur de la bouche	2
Commotion cérébrale	Légère	2
	Modérée à sévère	4
Psychique	Anxiété	2
	Autre	4

Annexe II

Tableau VII. Mesures d'association (Phi ou V de Cramer) entre les variables indépendantes à l'étude

	Âge	Sexe	Conditions antérieures	Demande d'intervention	Contexte d'intervention	Perception du risque	Résistance du suspect	Gravité de la blessure	Recours à des services et/ou traitements
Âge	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Sexe	0,209*	x	-	-	-	-	-	-	-
Conditions antérieures	0,057	0,023	x	-	-	-	-	-	-
Demande d'intervention	0,013	-0,067	-0,131	x	-	-	-	-	-
Contexte d'intervention	0,030	0,095	0,101	-0,205*	x	-	-	-	-
Perception du risque	0,076	0,163	0,098	0,180	0,121	x	-	-	-
Résistance de l'individu	0,123	0,119	-0,024	-0,029	-0,086	0,284**	x	-	-
Gravité des blessures	0,029	0,171*	0,075	0,031	-0,105	0,105	0,140	x	-
Recours à des services et/ou	0,053	0,330	-0,053	-0,128	0,021	0,100	0,120	0,411***	x

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

