

**Faculté de droit et de criminologie
École de criminologie**

**Le suicide policier en Belgique.
Prévalence et prévention auprès du
personnel d'intervention.**

Auteur : Romain Adamczyk

Promotrice : Marie-Sophie Devresse

Année académique 2021-2022

Master en criminologie à finalité spécialisée : criminologie de
l'intervention

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

« Eum sine gloria vinci qui sine periculo vincitur »¹

Sénèque, *De Providentia*, III, 4.

¹ En français, nous traduirions cette phrase par ‘il sait qu’on vainc sans gloire quand on vainc sans péril’ (traduction libre). Pierre Corneille reprendra presque à l’identique cette formulation latine issue de la lettre de Sénèque à Lucilius sur la Providence dans *Le Cid* (1636) en la reformulant par « à vaincre sans péril, on triomphe sans gloire » (II, 2).

REMERCIEMENTS

Tel un gladiateur qui a mené son combat non sans difficulté pour sa gloire, j'ai, au cours de ces trois années universitaires, à ma manière, lutté pour arriver à ce moment final du cursus qu'est la remise du mémoire. Il met un terme à ce défi qui aurait pu sembler utopique d'avoir entrepris des études à un âge peu habituel, tout en faisant face aux difficultés du quotidien de parent célibataire exerçant une profession de policier.

Je souhaite particulièrement remercier ma promotrice, la Professeure Marie-Sophie Devresse sans laquelle ce travail n'aurait pu voir le jour. Forte de sa bienveillance, de son écoute, de ses conseils pertinents et de ses remarques constructives, Madame Devresse m'a permis, au fil du temps, de construire la trame de ce mémoire et de m'accompagner dans la structuration de mes idées. Je la remercie d'avoir pris ce temps si précieux à répondre à mes sollicitations, à bloquer des rendez-vous, à traiter mes mails et à échanger sur le sujet et ce jusqu'au dernier jour.

Je souhaite remercier ma sœur Alexia, alumni du master, de m'avoir initié à la criminologie en me parlant avec enthousiasme de ses cours, en me partageant son esprit critique et me donnant l'envie d'approfondir le sujet. Grâce à elle, l'idée de m'inscrire à l'UCLouvain a vu le jour. Cette idée s'est concrétisée après avoir été poussé en juin 2019 par Céline, amie depuis plus de 30 ans, qui a décidé de relever son défi dans une autre faculté. Savoir que je n'étais pas seul à le faire était déjà une source de motivation. Je remercie également mes parents et ma famille pour leur soutien inconditionnel, qu'il soit moral, matériel ou physique. J'ai également une pensée pour ces ami.es qui, par leurs messages ou paroles, m'ont soutenu pendant ce cursus.

Ce parcours universitaire m'aura permis de faire de belles rencontres. Je remercie Hela, qui a vécu les mêmes difficultés, d'avoir été présente durant ces trois années et d'avoir eu les mots pour m'encourager. Je n'oublierai pas son 'advienne que pourra' prononcé à de nombreuses reprises dans des moments de doute, de remise en question et de ras-le-bol.

Je remercie les personnes qui ont accepté de me rencontrer afin de construire ce travail et ce malgré les aléas privés ou professionnels. Merci d'avoir pris ce temps afin de contribuer à la recherche.

Enfin, je vous remercie, lectrice, lecteur, de ce mémoire. J'espère que le contenu de ce travail vous permettra d'en apprendre davantage et qu'il ouvrira votre champ de la réflexion sur le sujet.

TABLE DES MATIERES

| | |
|--------------------------|----------|
| INTRODUCTION..... | 5 |
|--------------------------|----------|

PREMIÈRE PARTIE : OBJET DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE 10

| | |
|---|----|
| 1. Construction d'objet et recueil de données | 11 |
| 1.1. La question de recherche..... | 11 |
| 1.2. L'entretien exploratoire..... | 11 |
| 1.3. L'impossible neutralité du chercheur..... | 12 |
| 1.4. La problématique | 12 |
| 1.5. Le choix du modèle inductif | 13 |
| 1.6. Le terrain de recherche..... | 13 |
| 2. L'échantillonnage..... | 14 |
| 2.1. Les entretiens | 15 |
| 2.2. La police fédérale..... | 16 |
| 2.2.1. Le stressteam | 17 |
| 2.2.2. Le service social de la police – SSD ASBL..... | 17 |
| 2.3. La police locale | 18 |
| 2.3.1. Une psychologue d'une cellule psychosociale de la police locale de Bruxelles | 18 |
| 2.3.2. Un directeur de département d'un service intervention d'une zone brabançonne | 18 |
| 2.3.3. Une inspectrice de police d'une zone namuroise | 19 |
| 2.4. Les ressources externes..... | 19 |
| 2.4.1. Un pass dans l'impasse ASBL | 20 |
| 2.4.1.1. La formation sentinelle..... | 20 |
| 2.4.2. Cohezio ASBL – le service externe de prévention et de protection au travail | 21 |

DEUXIÈME PARTIE : LA PROBLÉMATIQUE DU SUICIDE ET DE LA PRÉVENTION – REVUE DE LA LITTÉRATURE.....22

| | |
|---|----|
| 1. Le suicide : notions de base | 23 |
| 1.1. Le suicide d'hier à aujourd'hui | 23 |
| 1.2. L'étymologie du suicide..... | 26 |
| 1.3. La pluridisciplinarité du suicide..... | 26 |
| 1.3.1. Le suicide dans la perspective psychanalytique | 27 |
| 1.3.2. Les précurseurs à la théorie durkheimienne | 27 |

| | | |
|----------|---|----|
| 1.3.3. | Le suicide dans la perspective sociologique d'Émile Durkheim | 28 |
| 1.3.3.1. | La notion de tentative de suicide..... | 29 |
| 1.3.3.2. | Les quatre formes de suicide selon É. Durkheim..... | 30 |
| 1.3.4. | Le suicide dans la perspective sociologique de Maurice Halbwachs.... | 32 |
| 1.3.5. | Le suicide dans la perspective sociologique de Jean Baechler | 33 |
| 2. | Le suicide : état de la situation en Belgique..... | 34 |
| 2.1. | Les premières victimes du suicide | 34 |
| 2.2. | Les policiers, des sujets plus à risque ?..... | 36 |
| 2.2.1. | Le monde politique belge, conscient de la problématique ? | 37 |
| 2.2.1.1. | Séance parlementaire du 23 décembre 2011 | 39 |
| 2.2.1.2. | Séance parlementaire du 07 juin 2017 | 40 |
| 2.2.1.3. | Séance parlementaire du 15 septembre 2021 | 41 |
| 2.3. | Le recensement des suicides | 44 |
| 3. | L'environnement professionnel | 45 |
| 3.1. | L'influence de l'environnement de travail..... | 45 |
| 3.2. | Les spécificités de l'institution policière au regard de la problématique de la crise suicidaire..... | 47 |
| 3.3. | Environnement professionnel et facteurs de risque | 48 |
| 3.3.1. | Le stress..... | 50 |
| 3.3.2. | L'arme à feu | 51 |
| 3.3.3. | Le rapport à la mort | 52 |
| 3.3.4. | L'épuisement professionnel – le burn-out..... | 53 |
| 3.3.5. | Le harcèlement moral..... | 54 |
| 3.3.6. | L'organisation professionnelle | 54 |
| 3.3.7. | La consommation d'alcool | 55 |
| 3.3.8. | Le formatage culturel | 57 |
| 3.3.8.1. | La culture du secret | 58 |
| 3.4. | Les risques psychosociaux au travail..... | 58 |
| 4. | Les représentations du suicide | 60 |
| 4.1. | Le modèle psychosocial de J. M. Violanti..... | 60 |
| 4.2. | Le modèle du suicide policier en Belgique..... | 61 |
| 4.3. | La théorie interpersonnelle du suicide de T. Joiner | 62 |
| 5. | La prévention | 63 |
| 5.1. | La prévention au niveau mondial..... | 64 |
| 5.2. | La prévention au niveau national..... | 64 |

| | | |
|--------|--|----|
| 5.3. | La législation relative au bien-être, à la santé mentale et à la prévention du suicide en Belgique | 65 |
| 5.4. | La législation spécifique à la police intégrée | 67 |
| 5.4.1. | Mission Statement | 67 |
| 5.4.2. | Le code de déontologie des services de police..... | 68 |
| 5.5. | La demande d'aide, une honte ! | 69 |
| 5.6. | Les trois formes de prévention..... | 70 |
| 5.6.1. | La prévention primaire | 70 |
| 5.6.2. | La prévention secondaire..... | 71 |
| 5.6.3. | La prévention tertiaire | 72 |
| 6. | Conclusion | 72 |

TROISIEME PARTIE : METHODES ET MOYENS MIS EN PLACE DANS LA LUTTE CONTRE LE SUICIDE POLICIER EN EUROPE ET EN BELGIQUE.74

| | | |
|----------|--|----|
| 1. | La prévention dans les pays anglo-saxon..... | 75 |
| 1.1. | Together for Life : l'exemple canadien..... | 75 |
| 1.1.1. | Together for life National conference on suicide prevention..... | 77 |
| 1.2. | Police stress program : l'exemple américain | 77 |
| 1.2.1. | Le peer support | 78 |
| 1.2.2. | QPR – Police Suicide Prevention | 79 |
| 2. | La prévention au niveau européen | 80 |
| 2.1. | Le biofeedback : l'exemple hollandais | 80 |
| 2.2. | La formation aux RPS : l'exemple français | 81 |
| 2.2.1. | « La maison qui soignait des policiers » | 82 |
| 2.3. | L'exemple tchèque | 83 |
| 2.4. | L'exemple croate..... | 83 |
| 3. | La prévention et les moyens mis en place en Belgique | 84 |
| 3.1. | Le groupe de travail | 84 |
| 3.1.1. | WiKiPol bien-être au travail..... | 86 |
| 3.1.2. | La politique de bien-être : le plan global de prévention..... | 87 |
| 3.1.2.1. | Les aspects relatifs au bien-être doivent être ancrés dans le travail journalier de chaque travailleur..... | 87 |
| 3.1.2.2. | Les services de prévention deviennent les coachs de l'organisation en ce qui concerne le bien-être au travail..... | 88 |
| 3.1.2.3. | Les aspects psychosociaux au travail. Les responsables deviennent le coach de leur team..... | 89 |
| 3.1.2.4. | Diminution de l'absentéisme..... | 89 |

| | | |
|------------|---|-----|
| 3.1.3. | Le plan d'action annuel | 89 |
| 3.1.3.1. | Le plan d'action annuel 2022 | 90 |
| 3.1.3.1.1. | Les formations relatives au bien-être au travail | 90 |
| 3.1.3.1.2. | Le WiKiPol Bien-être..... | 91 |
| 3.1.3.1.3. | La chaîne Bien-être au travail | 91 |
| 3.2. | La formation du cadre de base | 93 |
| 3.3. | La formation du cadre officier | 94 |
| 3.4. | Le retrait de l'arme de service..... | 95 |
| 3.5. | Les offres d'appui | 97 |
| 3.5.1. | Les formations continues..... | 97 |
| 3.5.2. | Le stressteam | 98 |
| 3.5.2.1. | Conditions de contact | 98 |
| 3.5.2.2. | Les interventions | 98 |
| 3.5.2.3. | Accessibilité | 99 |
| 3.5.2.4. | La légitimité des aidants..... | 100 |
| 3.5.3. | Le Peer Support Team..... | 100 |
| 3.5.3.1. | L'implémentation de sentinelles à la police belge | 102 |
| 3.5.4. | Le conseiller en prévention – médecin du travail..... | 103 |
| 4. | Solutions proposées..... | 103 |
| 4.1. | La cohésion de groupe | 103 |
| 4.2. | L'importance du débriefing | 104 |
| 4.3. | Le profil des candidats | 104 |
| 4.4. | Une recherche nationale..... | 104 |
| 4.5. | Évaluer les dispositifs | 105 |
| 5. | Conclusion | 106 |

CONCLUSION GENERALE 107

BIBLIOGRAPHIE..... 110

| | | |
|----|--------------------------------|-----|
| 1. | Littérature scientifique | 111 |
| 2. | Ressources électroniques | 116 |
| 3. | Littérature grise | 120 |

INTRODUCTION

Policier d'intervention dans une zone de police en Wallonie depuis presque 10 ans, nous avons été témoin sur notre lieu de travail, entre avril et août 2021, de comportements et attitudes qui ne pouvaient prendre place de la part de policiers envers l'un des nôtres.

Ce jeune collègue, fraîchement nommé Inspecteur de police, faisait l'objet de critiques, moqueries et remarques dénigrantes. Ayant, selon certains, des difficultés à pouvoir se lancer de manière autonome dans le travail policier et progresser, ce jeune collègue ne semblait pas être épaulé de façon à pouvoir répondre à ses besoins. D'un tempérament calme et discret, avec le temps, il n'osait plus poser des questions aux membres de son équipe mais allait vers d'autres policiers pour obtenir certaines réponses. Après plusieurs mois de tentatives d'aide de la part de son équipe, il était, selon certains « inutile ; bon à rien ; un échec de la sélection qui est passé entre les mailles du filet ; un nul ; un incompetent limité ; etc. »².

Des membres du personnel ont commencé à discuter du 'cas' de ce jeune collègue et rapidement, d'autres services ont eu vent de ce qui était en train de se passer. À tel point, que des anciens membres de cette zone de police qui travaillent dans un service de la police fédérale, lequel a ses locaux dans le même bâtiment, ont su ce qui se passait quelques-étages plus bas. Ce qui fût interpellant, c'est que dans ce service de la police fédérale travaille un membre de la famille de ce jeune policier qui n'était pas encore au courant de la situation. Il aura été mis au courant pas un ancien policier de la police locale.

Ce jeune policier a finalement exprimé³ à un de ses proches son malaise. Il a précisé qu'il fallait rapidement agir sinon il risquait de se passer quelque chose. Ce proche a demandé une entrevue avec un responsable hiérarchique afin de partager l'état psychologique dans lequel se trouvait le jeune collègue. Ce collègue était arrivé au point de ne plus vouloir venir travailler, pleurer avant de quitter son domicile, trembler à l'idée de devoir faire équipe avec les siens ; etc.

Le responsable de cette équipe et les membres qui la composent ne voulaient plus collaborer avec ce jeune policier. Leurs doléances exprimées également à la Direction, une décision d'écartement et de changement d'équipe a été prise. Depuis, ce jeune policier qui a déjà un peu plus d'un an de service évolue dans une nouvelle équipe. Avec cette

² Certains des propos entendus au détour d'un couloir lorsque des policiers parlaient de cette nouvelle recrue.

³ Nous ne pouvons dire qui du jeune policier ou de son membre de la famille travaillant dans un service de la police fédérale a fait le premier pas pour échanger sur le sujet.

dernière, tout semble aller mieux. Le jeune collègue n'a plus exprimé de mal-être et ses coéquipiers ne semblent pas s'en plaindre. Du moins, nous n'avons plus été témoin de propos irrespectueux à son égard.

Cette situation nous a immédiatement fait penser à un fait relativement similaire ayant pris place dans le courant de l'année 2014. À cette époque, nous ne faisons pas encore partie de cette zone de police locale. Néanmoins, le jour des faits, nous étions de service dans une autre zone de police et avons eu connaissance de l'information de manière instantanée. Nous connaissions ce collègue car il était notre voisin de casier durant notre formation à l'académie de police.

Le 21 novembre 2014, alors que nous étions de service dans une autre zone de police locale, nous avons entendu un appel de l'opérateur radio émanant du 101, diffusé sur l'ensemble de l'arrondissement judiciaire, qui a retenu notre attention. L'opérateur appelait une équipe d'intervention pour aller vérifier l'état d'une personne. Les informations qui ont été communiquées, dont nous nous souvenons, sont que l'appel émanait d'un membre de la famille (conjointe), suite à un appel de détresse d'un homme ayant manifesté son intention de mettre fin à ses jours. L'identité de ce dernier était également communiquée sur les ondes radio. Il était précisé que la probable victime était un policier. Lorsque l'équipe arriva sur place, elle rapporta à l'opérateur 101, son constat : l'homme, policier, était mort. Il a fait usage de son arme de service. Hervé⁴ venait de se suicider. S'en est suivi un silence. Silence sur les ondes. Silence dans notre véhicule de service. Nous venions de dire à notre collègue que nous connaissions la personne chez qui l'équipe allait intervenir. Plus aucun échange radio ne se fera à ce sujet. Nous devons continuer à travailler 'comme si de rien n'était'...

Quelques mois plus tard, nous intégrons la zone de police dans laquelle Hervé a travaillé. Il nous a été rapporté qu'Hervé a eu du mal à s'intégrer, qu'il faisait l'objet de moqueries et remarques incessantes, que personne ne se souciait de lui et qu'il s'isolait de plus en plus. La hiérarchie, au courant, n'a pas pris de mesure pour l'aider à surmonter les difficultés rencontrées lors de ses premiers mois. Il rencontrait également des problèmes mineurs dans son couple. Le 21 novembre 2014, il est revenu au commissariat alors qu'il ne travaillait pas. Il est allé chercher son arme de service et l'a mise dans son sac. Après

⁴ Prénom d'emprunt.

avoir croisé ses collègues et échangé avec eux, il est ensuite rentré chez lui⁵. Hervé n'aura été policier que durant 6 mois.

Rapidement, les liens se sont faits et nous nous sommes dit que ces deux problèmes similaires nous intéressaient au point de vouloir nous pencher plus amplement sur la question. Il s'agissait de traiter d'un sujet qui est fort tabou au sein de la police, celui de la question du suicide mais surtout de sa prévention et des mesures prises afin de tenter de le contrer. Nous avons été frappé de voir, alors que la zone a dû faire face à un suicide d'un de ses membres quelques années auparavant, qu'elle n'ait trouvé comme seule mesure le transfert du jeune policier d'une équipe à l'autre.

La thématique de la prévention du suicide retenue comme sujet d'étude dans le cadre de notre mémoire, nous avons pris l'initiative de faire quelques recherches et de voir ce que la littérature pouvait en dire. Nous avons été surpris de voir, qu'au niveau des études européennes et de la police belge, les matériaux à notre disposition étaient relativement maigres, voire même inexistant. Aux États-Unis et au Canada, la question du suicide policier et de la prévention de ce dernier font l'objet de nombreuses études et recherches. Au niveau belge, on relève très peu de travaux, à l'exception du Comité Permanent P qui a étudié la question du suicide à deux reprises : en 1998 et en 2008. Une autre étude menée par D. Van Ryckeghem et al (2008), docteur en sociologie et directrice générale *ad interim* à la police fédérale, a également été faite en Belgique en partenariat avec la police et la Katholieke Universiteit Leuven (KUL) mais elle est relative au stress policier dans le quotidien professionnel. Nous le verrons, stress et suicide sont intimement corrélés.

À travers ce mémoire, nous souhaitons dans un premier temps faire un état des lieux de cette problématique en tentant d'analyser la situation du suicide au sein de la police.

Notre recherche a pour but d'en savoir plus sur la prévention, voir depuis quand elle est mise en place au sein de la police et quelles sont les démarches entreprises par l'institution.

Nous avons fait le choix de débiter ce mémoire par la présentation de la partie méthodologique (première partie). La lecture de ces premières pages permettra de préciser et de contextualiser la manière avec laquelle nous avons travaillé.

⁵ Les propos avancés sont construits sur base de discussions et témoignages informels obtenus lors de nos premiers jours dans la zone de police.

Dans notre seconde partie, nous continuerons la présentation de notre travail par un état de la littérature concernant le suicide de manière générale et ensuite, au niveau policier : l'historique, la signification du terme, sa pluridisciplinarité. Nous ferons également un état de la situation en comparant les taux de suicide mondiaux, nationaux et les taux de suicide au sein de la police.

Nous transposerons ensuite le suicide au monde du travail. Nous verrons en quoi l'environnement professionnel policier peut avoir une incidence sur le risque de passage à l'acte. Nous établirons une liste non exhaustive des facteurs de risque rencontrés dans le quotidien policier.

Ensuite, nous nous attarderons à l'aspect préventif du problème. Nous verrons les différentes formes de prévention envisageables. Nous ferons un rapide état de la situation d'un point de vue législatif ce qui permettra de comprendre ce qui est mis en place en Belgique en matière de prévention du bien-être et de la santé mentale afin de lutter contre le suicide.

Nous compléterons nos démarches plus théoriques tout au long de cette partie par des propos recueillis lors de différents entretiens menés dans le cadre de notre recherche.

La troisième partie de ce mémoire sera dédiée aux méthodes et moyens mis en place pour lutter contre le suicide policier. Nous ferons dans un premier temps un état de la situation dans des pays Outre-Atlantique tels qu'aux États-Unis et au Canada. Nous ferons ensuite de même pour des pays européens avant de nous concentrer sur le cas de la Belgique.

Avant de conclure, nous clôturerons cette dernière partie par une suggestion de moyens et mesures à prendre afin d'améliorer la situation.

**PREMIÈRE PARTIE : OBJET DE RECHERCHE ET
MÉTHODOLOGIE**

1. CONSTRUCTION D'OBJET ET RECUEIL DE DONNEES

Ce chapitre présentera notre question de recherche ainsi que la manière dont nous avons travaillé dans le cadre de la présente recherche.

1.1. La question de recherche

Après quelques discussions et entrevues avec notre promotrice de mémoire, nous avons finalement pu construire une question de recherche qui est la suivante : *quelle est la politique de prévention mise en place par l'institution policière belge à l'égard du comportement suicidaire de ses fonctionnaires et quel en est le suivi après un passage à l'acte ?*

1.2. L'entretien exploratoire

En octobre 2021, nous avons rencontré une personne membre du cadre administratif et logistique (CaLog) d'une zone de police brabançonne avec laquelle nous avons effectué un entretien exploratoire. La personne que nous avons rencontrée fait partie, selon Van Campenhout & Quivy (2011, p. 60), de la deuxième catégorie d'interlocuteurs qui est recommandée, à savoir celle des témoins privilégiés.

En effet, cette personne, a travaillé de nombreuses années dans un service de ressources humaines dans lequel elle collaborait avec une conseillère en prévention. Elle fait partie depuis plusieurs années d'une délégation syndicale. De par sa position, elle a su nous renseigner de manière pertinente. L'objectif était de nous informer du mieux que nous pouvions sur la question. Cet entretien nous a également permis de pointer des sous-thématiques auxquelles nous n'avions pas pensé (Van Campenhout & Quivy, 2011, p. 59). L'entretien a été effectué de manière ouverte sans que nous posions trop de questions afin de ne pas influencer le champ d'exploitation (p. 59). Grâce aux informations récoltées durant cet entretien, nous avons pu mieux voir dans quelle direction nous souhaitions travailler et aborder notre thématique. Cependant, la personne avec qui nous nous entretenions avait tendance à beaucoup plus exploiter le volet des maladies professionnelles liées à la charge psychosociale des policiers ainsi que les aspects légaux que le sujet initial. Nous sommes intervenu afin de recadrer notre entretien et plus orienter ce dernier sur le suicide et tout ce qui émerge autour de cette question. Durant l'entretien, nous n'avons pas pris de notes de manière systématique afin de ne pas être distrait et ne pas perdre le fil des enjeux de l'entretien. Nous avons cependant procédé à un

enregistrement lequel a été exploité par la suite (pp. 65, 68). Cet entretien a permis, au-delà de la thématique du suicide, de faire émerger des notions auxquelles nous n'avions pas pensé telle que la charge psychosociale, l'organisation du temps de travail ou même les problèmes hiérarchiques et structurels au sein de la police. À la suite de cet entretien, notre interviewée nous a transmis, par mail, de nombreux documents pour la plupart de sources non scientifiques, ainsi que des liens internet renvoyant vers des sites dont la pertinence n'est pas relevée.

1.3. L'impossible neutralité du chercheur

Étant policier depuis près de 10 ans, il est indéniable que le sujet que nous avons choisi ne peut nous laisser indifférent et c'est pour cette raison que nous avons voulu l'exploiter afin de tenter de comprendre ce que mettait la police belge en place pour préserver ses membres.

L'entretien exploratoire, tels que les entretiens de recherche, n'ont pu être totalement neutres de par notre position de chercheur à vouloir approfondir une thématique et le fait d'imposer ce sujet comme point de discussion à notre interlocuteur.ice. Cependant, dans le cadre de notre travail, nous avons tendu à l'être au maximum. De plus, lors de cet entretien nous cherchions à développer les objectifs de la recherche et non les avis personnels de la personne rencontrée. Cet entretien a donc été conduit de manière semi-directive (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 62). Mais aborder une position neutre trop excessive peut paraître trop impersonnelle ou 'fabriquée' et n'est donc pas à privilégier. Le manque d'engagement du chercheur pourrait avoir comme conséquence que l'interviewé.e se sentirait moins impliqué dans l'échange (Damhuis & Ruquoy, 2012, p. 21).

1.4. La problématique

À la suite de l'entretien exploratoire et des diverses lectures, nous arrivons à dégager des premiers concepts. Dans un premier temps, nous avons fait le point sur les problématiques possibles et avons tenté de les élucider en mettant en lien les concepts théoriques issus de nos lectures et des apprentissages universitaires avec les notions dégagées des lectures scientifiques. Dans un second temps, nous avons dû faire la part des choses parmi la quantité de ressources disponibles et de perspectives d'exploitation de la question. Nous

avons dû mettre en place un fil rouge « pour donner sens et cohérence au travail » car on ne peut pas tout prendre en compte (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 101).

Nous avons donc fait le choix de travailler sur la politique de prévention du suicide à la police, ce qui est l'objet de notre recherche. Nous l'avons abordé de manière sociologique, eu égard aux divers apports théoriques en notre possession. Sociologiquement, l'individu et la société ne faisant partie que d'une seule et même configuration, notre démarche a donc pour objectif d'expliquer et comprendre le phénomène étudié (Vallet, 2011, p. 2).

1.5. Le choix du modèle inductif

Au moyen de l'analyse qualitative, nous allons tenter d'interpréter, au départ des significations individuelles et collectives, les comportements des acteurs. Cette démarche est faite au profit de l'interprétation de facteurs causaux qui est construite sur base d'*a priori* lesquels sont extérieurs aux comportements (Jodelet, 2003, p. 141). Afin de comprendre des faits sociaux, il y a lieu d'examiner les activités humaines mais avant tout les raisons (Lefevre et al., 2009).

Le choix du modèle inductif semble évident dans le cadre de notre travail. Les questions du suicide et de la prévention de ce dernier au sein de la police belge n'ayant pas été abordées par la littérature scientifique, il nous semblait essentiel, avant d'émettre des hypothèses sur le sujet, de tenter de le comprendre et voir ce qui est effectivement mis en place. Rappelons tout de même que la politique de prévention est récente et n'a été mise en place que durant l'année 2005.

Le modèle inductif nous permet, au départ de données, de comprendre le phénomène dans sa globalité. Cela nous permet de faire des analyses en émergence et non des analyses en reconnaissance (Paillé & Mucchielli, 2012). Au départ de notre situation d'étude, le cas particulier, nous allons pouvoir en établir une connaissance plus générale (Martin, 2012, p. 13).

1.6. Le terrain de recherche

Nous avons décidé d'entrer en contact avec des personnes issues de notre échantillon 'population' provenant de divers endroits : Bruxelles, le Brabant Wallon et la province de Namur.

Les rencontres au niveau de la police fédérale nous ont permis d'avoir une représentation plus généralisée et objective de ce qui a été construit et mis en place en matière de prévention du suicide à la police belge.

En nous intéressant à la mise en application de cette politique préventive au niveau de la police locale, nous avons élargi notre spectre des savoirs en apprenant ce qui était fait et comment les choses étaient ressenties.

Il aurait été intéressant de pouvoir élargir notre terrain en rencontrant des personnes issues de zones de police du Nord du pays, afin d'avoir leur avis. Cette diversification aurait permis d'établir des résultats plus représentatifs de la police nationale et pourtant, tel que l'évoque le rapport du Comité P, les suicides sont plus nombreux en Wallonie (2018, p. 97).

2. L'ECHANTILLONNAGE

A.P. Pirès décrit l'échantillon tel « une petite quantité de quelque chose pour éclairer certains aspects généraux du problème » (Pires, 1997, p. 122). Cela nous apprend que derrière la notion d'échantillon, se trouve une idée de transfert de savoirs produits grâce aux recherches. Avant de produire des savoirs, nous aurions dû nous poser la question de savoir ce que nous pourrions apprendre de nos recherches, ce que nous pourrions avancer de ces résultats, qui représentent-ils et quelles généralisations pourrions-nous faire ? Ces questions sont essentielles et nous imposent de cibler correctement notre échantillon afin d'avoir une représentabilité aussi large et maximale possible (Savoie-Zajc, 2007, p. 100).

Nous avons fait le choix de travailler sur l'échantillonnage par cas unique, tel que proposé par A.P. Pirès (1997) en ciblant nos entretiens sur la question du suicide à la police en nous focalisant sur la politique préventive mise en place et l'éventuel suivi post passage à l'acte et non sur le processus suicidaire du policier en lui-même.

Nous avons fait le choix de choisir notre échantillon 'population' auprès de sous-groupes ayant un lien plus ou moins fort avec la question de la prévention du suicide au sein de la police. Les critères de sélection que nous avons retenus sont le degré d'implication dans le processus préventif en balayant de manière large parmi ceux qui l'élaborent jusqu'à ceux qui le mettent en place, la diversification des niveaux/grades des personnes ainsi que la répartition géographique.

2.1. Les entretiens

Nous avons réalisé tous les entretiens sur base d'une grille d'entretien abordant des questions relatives à notre thématique. Les profils des répondant.es étant diversifiés, nous avons établi quelques questions plus spécifiques en adéquation avec le profil de ces personnes. Toutes les questions de notre grille d'entretien n'ont donc pas été posées lors de chaque entretien. Ce guide d'entretien a été pour nous un aide-mémoire essentiellement utilisé afin de s'assurer que des points qui n'auraient pas été discutés ne soient pas oubliés (Ruquoy, 1995, pp.76-78). Nous le verrons, mais tous les entretiens n'ont pas été transcrits de la même manière.

Les deux premiers entretiens réalisés (entretiens n°1 et n°6) ont été transcrits dans leur intégralité par nos soins. Ce n'est qu'après avoir rencontré notre Promotrice et lui avoir fait part de nos craintes face au temps nécessaire et manquant pour réécouter et transcrire les entretiens suivants qu'elle nous a interpellé sur la pertinence de la transcription et nous a invité à prendre connaissance d'un extrait du livre de J.-L. Kaufmann.

J.-L. Kaufmann (1996) avance qu'il ne réalise jamais de transcription dans son intégralité mais qu'il rédige des fiches. Lors de l'écoute des enregistrements, il a en tête une grille d'interrogation. Ses fiches sont divisées en deux, une partie dans laquelle il note la phrase qui l'intéresse et une seconde partie dans laquelle il écrit ses commentaires. Pour lui, ces fiches sont « autant un instrument de fabrication de la théorie qu'un instrument de recueil des données » (Kaufmann, 1996, pp. 80-82).

Les deux premiers entretiens transcrits nous ont permis d'avoir une base de travail beaucoup plus claire, étant méthodologiquement visuel. Au moyen de feutres de couleurs différentes, nous avons pu mettre en avant des sous-thématiques et concepts liés à la prévention du suicide et de pouvoir faire des liens entre les deux entretiens et les apports théoriques.

Pour les entretiens suivants, voyant que le support matériel nous permettait de mieux structurer nos idées, nous avons malgré tout fait le choix de procéder à une transcription plus ciblée en mettant l'accent sur les passages plus pertinents pour notre recherche. Pour ce faire, nous avons réécouté les enregistrements. Dans un premier temps, en prenant des notes relativement courtes par mots-clés. Ensuite, nous avons fait des liens avec les concepts et idées dégagés des entretiens précédents. Finalement, après une nouvelle écoute de l'entretien, nous avons approfondi les points d'attention en transcrivant

littéralement des extraits de l'entretien que nous jugeons intéressants et pertinents afin d'appuyer nos écrits en lien avec la théorie. Cette méthode nous a permis de mieux visualiser les concepts dégagés des entretiens en lien avec la littérature. Cela nous a permis de réaliser un *mindmap* et de mieux comprendre les relations qu'il pouvait y avoir entre les thématiques.

À la demande de certain.es interviewé.es, nous avons anonymisé les entretiens. Pour ce faire, nous ne ferons pas mention de l'identité de ces personnes et, afin de préserver au mieux leur identité, nous donnerons le moins de détails permettant d'identifier la zone de police ou le service dans lequel ces personnes évoluent afin d'éviter de pouvoir remonter à leur identité. Cette anonymisation a également permis à nos interviewé.es de pouvoir se confier en toute confiance sans crainte de représailles de la hiérarchie et de pouvoir donner leur avis par rapport à notre problématique. Les entretiens anonymisés seront précisés dans le sous-titre idoine.

La prise de rendez-vous pour l'entretien s'est faite à la suite de contacts et d'échanges par mails. Les personnes que nous allons présenter dans le point suivant n'ont pas été rencontrées dans l'ordre présenté. Nous avons fait choix de présenter ces répondant.es en les regroupant par structure organisationnelle selon le service/département dont dépend la personne interrogée.

La police belge étant structurée à deux niveaux ; police fédérale et police locale⁶, il était pour nous inenvisageable de ne pas rencontrer des acteurs des deux entités. Nous présenterons dans un premier temps les acteurs rencontrés au niveau de la police fédérale. Ensuite, nous aborderons ceux rencontrés dans la police locale. Nous terminerons par les acteurs externes, ayant un lien plus ou moins direct avec la police intégrée.

2.2. La police fédérale

Au niveau de la police fédérale, il nous semblait essentiel de prendre contact avec la cellule du stressteam. Cette cellule est une offre d'appui au personnel de la police intégrée dont l'accompagnement s'articule autour du bien-être et du suivi psychosocial. Des membres du stressteam, en partenariat avec d'autres acteurs (nous le verrons plus loin), à

⁶ Police Fédérale, *À propos*, (s.d.), consulté le 12 mai 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree>.

la suite d'un groupe de travail, ont mis en place des mesures afin de lutter contre le taux de suicides élevé au sein de l'institution.

Le second acteur choisi est l'ASBL SSD dépendante de la police intégrée, composée de membres à la fois de la police fédérale et de la police locale. Le SSD est le service social de la police (Service Social – Sociale Dienst) et offre, entre-autre, un accompagnement psychosocial / coaching.

2.2.1. Le stressteam

Le 16 février 2022, nous avons rencontré Corinne Vandenberghe, psychologue et cheffe du service stressteam de la police fédérale. L'entretien a duré 48 minutes et s'est passé à distance au moyen du logiciel Microsoft Teams.

Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°1'.

En fin d'entretien, C. Vandenberghe nous a proposé de venir sur place afin de visiter les lieux et de poursuivre la discussion. Nous avons accepté sa proposition. Le 18 février 2022, nous nous sommes rendu sur place. Durant notre présence dans les locaux, nous avons pu échanger avec cette dernière. La discussion n'a pas fait l'objet d'un enregistrement mais d'une prise de notes.

Le stressteam est une cellule d'appui psychologique dépendante de la police fédérale. Nous le verrons plus en détails plus tard.

2.2.2. Le service social de la police – SSD ASBL

Le 25 mars 2022, nous avons rencontré une membre du service social SSD de la police intégrée. L'entretien a duré 49 minutes et s'est passé de visu dans un des bureaux de l'ASBL, cette dernière disposant d'un bureau central et de bureaux décentrés. Dans un souci d'anonymat, nous ne divulguerons pas plus de détails.

Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°2'.

Au sein du SSD travaillent des assistants sociaux formés à différentes approches. La répondante que nous avons rencontrée est formée en victimologie, en thérapie brève, en coaching mental et en hypnose. Aucune formation spécifique à l'environnement policier

n'est dispensée, les connaissances s'acquièrent dans l'exercice de leurs fonctions (entretien n°2).

2.3. La police locale

Le nombre de policiers dépendant de la police locale est plus conséquent qu'à la police fédérale (voir p. 42). De plus, les polices locales disposent toutes d'un service intervention répondant aux appels d'urgence du 101, ce qui n'est pas le cas de la police fédérale. Les policiers locaux sont donc majoritairement plus souvent confrontés à faire face à des situations traumatogènes lesquelles peuvent affecter le stress post traumatique.

Nous avons décidé de rencontrer trois acteurs de la police locale. Dans un premier temps, nous avons rencontré une psychologue travaillant dans la cellule psychosociale d'une zone de police locale de la région bruxelloise. Ensuite, nous avons rencontré un directeur de département du service intervention d'une zone de police locale de la province du Brabant Wallon. Enfin, nous avons rencontré une policière d'une zone de police locale issue de la province de Namur.

2.3.1. Une psychologue d'une cellule psychosociale de la police locale de Bruxelles

Le 1^{er} avril 2022, nous avons rencontré une psychologue d'une cellule psychosociale d'une zone de police locale de la région bruxelloise. L'entretien a duré 49 minutes et s'est passé à distance au moyen du logiciel Microsoft Teams. Cet entretien sera anonymisé.

Nous précisons que la personne interrogée étant néerlandophone et s'exprimant avec quelques difficultés en français, nous avons reformulé certains de ces propos afin d'en faciliter la lecture, sans pour autant en modifier leur sens. Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°3'.

Notre répondante est psychologue de formation, conseillère en prévention psychosociale. Elle a acquis une formation 'police' à la suite d'intégration et d'accompagnement de patrouilles de police durant plusieurs semaines (entretien n°3).

2.3.2. Un directeur de département d'un service intervention d'une zone brabançonne

Le 06 mai 2022, nous avons rencontré un commissaire de police, directeur du département intervention d'une zone de police locale dans le Brabant Wallon. L'entretien a duré 79 minutes et a pris place dans le bureau du commissaire. Cet entretien sera anonymisé.

Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°4'.

Le répondant est commissaire de police depuis mars 2022 et a quitté l'académie nationale de police après une année de formation au cadre officier. Précédemment, il a été inspecteur de police durant 8 années et ensuite inspecteur principal de police durant 12 ans (entretien n°4).

2.3.3. Une inspectrice de police d'une zone namuroise

Le 30 mars 2022, nous avons rencontré Laurence Defresnes, inspectrice de police. L'entretien a duré 89 minutes et a pris place chez la répondante, à son domicile privé.

Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°5'.

L. Defresnes est inspectrice de police depuis 2007. Voyant qu'elle avait besoin d'aide et d'assistance afin de répondre au stress et traumatismes véhiculés par son métier, elle décide de se former à diverses approches. Aujourd'hui, elle est indépendante complémentaire et accueille des policiers dans le besoin afin de mettre en place un suivi. L. Defresnes est formée en hypnose, en sophrologie, en programmation neuro linguistique (PNL), en victimologie et psychotraumatologie, en coaching, aux techniques de libération émotionnelle (EFT) (entretien n°5).

2.4. Les ressources externes

La police intégrée collabore également, de près ou de loin, avec des services externes. Nous avons fait le choix de nous tourner vers deux de ceux-ci. Nous avons retenu l'ASBL *Un pass dans l'impasse* laquelle dispense de manière occasionnelle des formations à des membres de la police intégrée. Cette ASBL est également en charge d'un soutien et suivi psychologique. Le second acteur que nous avons retenu est l'ASBL Cohezio, plus communément appelé 'la médecine du travail'. Cohezio ASBL est un organisme externe avec lequel certaines zones de polices locales collaborent. L'ensemble de ces deux ASBL est mieux détaillé ci-dessous.

2.4.1. *Un pass dans l'impasse ASBL*

Le 21 mars 2022, nous avons rencontré deux membres de l'ASBL *Un pass dans l'impasse* : Grégory Schoumaker, coordinateur opérationnel ainsi qu'Élise Ridelle, chargée de projets. L'entretien a duré 79 minutes et s'est passé à distance au moyen du logiciel Microsoft Teams.

Un pass dans l'impasse est un centre de prévention du suicide et d'accompagnement ainsi que de prise en charge psychologique de toute personne confrontée, de près ou de loin, à la problématique du suicide. Il a également une mission de formations et de sensibilisations auprès d'un panel diversifié d'acteurs. L'ASBL est également un centre de référence dont la mission principale est de venir en appui aux professionnels du secteur psycho-médico-social lesquels vont entrer en contact avec les personnes en détresse. Cette ASBL dispense également des formations à des membres de la police (entretien n°6).

Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°6'.

2.4.1.1. La formation sentinelle

Lors de l'entretien que nous venons d'évoquer, il nous a été proposé de participer à la formation 'la prévention du suicide en tant que sentinelle' ce à quoi nous avons répondu favorablement. Le concept de sentinelle, tel que proposé par l'ASBL consiste en la formation de citoyens à devenir des personnes 'plus capables' de pouvoir détecter un citoyen présentant un comportement suicidaire. Nous évoquerons plus en détails ce concept dans la suite du mémoire. À l'issue de ces constatations et d'un dialogue avec la personne concernée, la 'sentinelle' va rédiger une fiche d'informations qui sera transmise, après accord de la personne suicidaire, à l'ASBL. Un membre de l'ASBL va prendre contact avec la personne renseignée sur la fiche afin de lui proposer un premier entretien et éventuellement mettre un suivi thérapeutique en place.

La formation s'est donnée le 25 mars 2022, en ligne. La formation a été dispensée par Ibtissam Kaïdi, psychologue au sein de l'ASBL, et durait une demi-journée. Les objectifs de cette formation étaient de présenter le rôle de la sentinelle ; d'aborder les processus de crise suicidaire et de présenter les signaux d'alerte pour identifier une personne en détresse. Une plus grande partie était consacrée aux attitudes à adopter face à une

personne en détresse suicidaire. À l'issue de cette formation, les participants devenaient donc des sentinelles.

Durant cette formation, nous avons pris des notes et retranscrit certains passages qui nous semblaient pertinents à analyser. Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cette formation, nous les référencerons sous la forme 'extrait de formation'.

2.4.2. Cohezio ASBL – le service externe de prévention et de protection au travail

Le 31 mars 2022, nous avons rencontré Virginie Di Giamberardino, conseillère en prévention pour les aspects psychosociaux et également manager d'équipe chez Cohezio. Cohezio est un service externe de prévention et de protection au travail dont la mission est de veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail de tous⁷, employeurs comme employés. L'entretien a duré 26 minutes et s'est passé à distance au moyen du logiciel Microsoft Teams.

Nous avons eu quelques difficultés à pouvoir fixer un rendez-vous d'entretien. Après plusieurs appels téléphoniques sur la ligne d'accueil, un mail vers l'adresse générale ainsi qu'un mail sur l'adresse de la cellule psychosociale, nous n'avons jamais obtenu de réponse. Il nous aura fallu passer par notre médecin du travail en le contactant sur son mail professionnel afin d'obtenir une suite favorable. Ce dernier nous a répondu en mettant en copie Virginie Di Giamberardino, laquelle est revenue vers nous. La disponibilité de cette dernière a fait que le temps alloué pour notre entretien n'était que de 30 minutes. Nous avons dès lors dû sélectionner les questions les plus fondamentales à lui poser. Lorsque nous appuierons nos propos par des extraits de cet entretien, nous les référencerons sous la forme 'extrait d'entretien n°7'.

Tous ces entretiens nous ont permis de compléter notre apport théorique, issu de la revue de la littérature. Certains partagent également un avis plus personnalisé permettant de rendre compte de l'état de la situation actuelle en matière de prévention au sein de la police belge. Tout cela sera présenté et développé dans la partie suivante.

⁷ Cohezio, *Cohezio en quelques mots*, (s.d.), consulté le 14 mai 2022 de <https://www.cohezio.be/fr/spmt-arista-0>.

**DEUXIÈME PARTIE : LA PROBLÉMATIQUE DU SUICIDE ET DE
LA PRÉVENTION – REVUE DE LA LITTÉRATURE**

1. LE SUICIDE : NOTIONS DE BASE

Apprendre qu'une personne faisant partie de son cercle amical, familial ou professionnel a décidé de mettre fin à ses jours est une annonce qui peut nous bouleverser et qu'il faudra surmonter à travers le temps. Il faudra apprendre à vivre avec sans nécessairement avoir des réponses à l'acte qui a été commis. Il arrive que certain.e.s laissent un mot pour expliquer leur geste et il arrive parfois que d'autres ne le fassent pas. Lorsque ce geste est expliqué, il arrive souvent qu'il ne peut être compris des autres et de nombreuses questions se posent... et si nous avions pu faire quelque chose ; et si nous avions pu déceler un signe ; et si...

Dans cette première partie, sur base de nos recherches et lectures scientifiques, nous définirons d'abord le terme suicide. Ce terme est très souvent associé à la théorie de Durkheim et du fait social mais nous verrons que d'autres auteur.e.s remettent ses propos en cause. Nous développerons les différentes catégories de suicides. Nous expliciterons plus longuement le suicide en lien avec le travail et les conséquences que cela engendre sur le personnel. Ensuite, nous évoquerons l'institution de travail, la police, et mettrons en avant son fonctionnement et ce qui peut inférer dans un épanouissement professionnel et pousser certains à passer à l'acte. Enfin, nous verrons ce qui est mis en place afin de prévenir ce type de comportement.

1.1. Le suicide d'hier à aujourd'hui

Historiquement, le suicide a longuement été stigmatisé par de nombreuses religions et banni par la loi. Le suicide pose question et relance les débats au fil du temps aussi bien d'un point de vue du droit de suicide que du geste en lui-même (Nicolas, 2015, p.109).

Dès l'Antiquité, les exemples de suicides dans les civilisations sont nombreux. Lors de fêtes religieuses en Inde, les sages à la recherche du nirvana se suicident. Les veuves font de même en les suivant dans leur bûcher crématoire. En Grèce, Athènes plus précisément, le suicide est puni : aucune sépulture n'est prévue pour le cadavre et il se voit amputé de la main droite, laquelle est enterrée à un autre endroit. Dans la Rome Antique, lors de la période décadente, les suicides deviennent de plus en plus nombreux. Le philosophe Sénèque déclare que « penser à la mort, c'est penser à la liberté ». Quant au littérateur Lucain il sera considéré comme « le poète du suicide ». Cette période de l'histoire voit également des personnages politiques importants se suicider lesquels sont en disgrâce auprès de l'empereur (de Kernier, 2020, p. 7).

Entre le V^e et XIX^e siècles, les religions monothéistes ainsi que les pays occidentaux condamnent les actes suicidaires. Les personnes étant passées à l'acte sont interdites de certains rites funéraires et les suicidaires sont poursuivis pénalement. Au XIII^e siècle, Louis IX dit Saint-Louis, instaure en France la première peine laïque. Cependant, ces condamnations répressives n'empêchent pas l'émergence, à certaines périodes, de vagues suicidaires ou de pensées contre ces condamnations. Au XII^e-XIII^e siècles, les hérétiques encouragent certains fidèles, les « parfaits » à faire un « suicide sacré » ; au XVIII^e siècle, des intellectuels tels que d'Alembert ou Diderot tentent de casser les préjugés et d'imposer la raison en établissant le suicide comme liberté individuelle (de Kernier, 2020, p. 8). Selon Montesquieu, pour les romains, le suicide était attribué à la coutume tandis que pour les anglais à « un défaut de filtration du suc nerveux » (Halbwachs, 2002, p. 285). Ce n'est qu'avec le Code Pénal de 1810, soit le code Napoléon, que le suicide n'est plus considéré tel un crime de meurtre ou d'assassinat contre soi-même et que les peines extrêmement sévères envers le suicide sont supprimées (Morasz, Danet et alii, 2008 cités par de Kernier, 2020, p. 8).

Au fil du temps, la culture s'est appropriée la problématique du suicide de diverses manières. En effet, « plusieurs romans et pièces de la fin de l'Ancien Régime présentaient sous un jour favorable des hommes et des femmes qui mettaient fin à leur vie. Cette tendance s'accroît et le théâtre révolutionnaire est rempli de héros qui se donnent la mort pour sauver l'honneur ou expier une faute, par amour ou pour le bien de la patrie, ou simplement parce qu'ils sont malheureux » (Godineau, 2012, p. 239).

Le cinéma, tout comme la musique, ont aussi leur lot de titres abordant la question du suicide. La liste en serait trop longue si nous devons tous les énumérer. Récemment, en janvier 2022, Paul Van Haver, auteur, compositeur, interprète et producteur belge, plus communément appelé Stromae, a sorti une chanson abordant les thématiques du mal-être et du suicide. Son titre, *L'Enfer*, débute par ce premier couplet et refrain en évoquant que :

*J'suis pas tout seul à être tout seul
Ça fait d'jà ça d'moins dans la tête
Et si j'comptais, combien on est
Beaucoup
Tout ce à quoi j'ai d'jà pensé
Dire que plein d'autres y ont d'jà pensé
Mais malgré tout je m'sens tout seul
Du coup
J'ai parfois eu des pensées suicidaires
Et j'en suis peu fier*

*On croit parfois que c'est la seule manière de les faire taire
Ces pensées qui nous font vivre un enfer
Ces pensées qui me font vivre un enfer(...)⁸*

Stromae évoque qu'il a déjà pensé au suicide et que d'autres l'ont également fait. Nous comprenons que malgré tout, il semble être seul et en manque d'accompagnement. Cette chanson pourrait sembler ordinaire mais elle n'en est pas moins. Derrière cette chanson, ou derrière toute autre pièce culturelle évoquant le suicide, se cacherait-il un message d'utilité publique, quand on sait que le suicide est la première cause de mortalité chez les jeunes, après les accidents, et que les nouvelles technologies deviennent un nouvel outil de communication ?

De manière non exhaustive, J. W. von Goethe, H. de Balzac, G. Sand, G. Flaubert, V. Woolf, A. Camus, et plus récemment A. Nothomb sont des auteurs ayant évoqué la question du suicide dans leurs œuvres. Tantôt de manière romancée, tantôt de manière plus personnelle en relatant, parfois, leur propre vécu (de Kernier, 2020, pp. 9-13).

Didier Fossey, écrivain, a troqué sa matraque policière contre la plume. Il est l'auteur, entre-autre, du livre *Burn-out* (2015). Ce thriller, au-delà de l'enquête policière qui y est menée, relate les difficultés auxquelles les hommes de terrain font face : manque de moyens matériels et humains et des conséquences psychologiques que cela peut avoir sur la personne dans sa vie professionnelle et privée. D. Fossey s'intéresse avant tout aux individus derrière leur uniforme. Il tente de mettre en avant les policier.e.s qui, jour après jour, exercent leur profession au détriment de leur vie. Cette profession qui, sournoisement, isole ces hommes et femmes en leur mettant une pression ; pression pouvant les mener à trouver, en leur arme de service, l'ultime solution...

Les situations décrites par D. Fossey sont des situations prenant place au sein de la police française. Nous verrons en partie à l'issue de ce travail de recherche que, malgré les différences structurelles, les difficultés vécues par les policiers français sont transposables à la police belge et que les écrits de l'auteur reflètent assez bien ce qui est vécu par les policiers belges. À travers ce thriller, l'auteur aurait-il une volonté de faire passer un message et de sensibiliser le tout-venant des difficultés face auxquelles les policiers français font face ? Nous le verrons plus loin mais l'importance de la culture policière fait

⁸ Le Soir, « *L'Enfer* » : *voici les paroles fortes de Stromae sur le suicide*, 09 janvier 2022, consulté le 02 avril 2022 de <https://www.lesoir.be/416982/article/2022-01-09/lenfer-voici-les-paroles-fortes-de-stromae-sur-le-suicide>.

partie du quotidien des policiers. Parler de mal-être, de santé mentale, de suicide ou de prévention à la police reste fort tabou. En parler de manière littéraire serait une façon de briser cette loi du silence et amener au grand public la réalité de la police.

Nous voyons, qu’au fil du temps, le suicide n’a cessé d’être un sujet d’actualité. Se pose la question de savoir si l’évolution de la société et des mentalités, l’ouverture d’esprit et les valeurs véhiculées ont-elles permis au tabou du suicide de passer au second plan ? Les nombreuses questions que nous nous posons ne peuvent trouver de réponses dans le cadre de ce travail de recherche et mériteraient d’être exploitées car elles ouvrent le champ de la réflexion.

1.2. L’étymologie du suicide

Dans la langue française, le terme suicide est apparu au XVIII^e siècle et trouve son origine dans le pronom latin *sui* lequel signifie ‘soi’ ainsi que dans le mot *caedes* lequel signifie ‘meurtre’ ; dont l’infinitif est *caedere* traduit par ‘tuer’. Étymologiquement, cela signifie le meurtre de soi que l’on s’inflige soi-même (Nicolas, 2015, p.102). Au XVIII^e siècle, l’abbé Desfontaines a introduit le substantif « suicide » dans la langue française, cela afin de remplacer l’expression « homicide (ou meurtre) de soi-même » utilisée auparavant (Moron, 1975, p. 12 ; Pommereau, 2001, p. 27-28 cités par de Kernier, 2020, p. 21).

L’expression française du terme ‘se suicider’ serait un pléonasmе dans le sens où l’utilisation du pronom ‘se’ permet d’appuyer sur le caractère individuel de l’acte (Satet, 2005, cité par Nicolas, 2015, p.102). Dans une approche philosophique, cette structure grammaticale française serait également une façon d’appuyer, de manière imagée, sur un soi ‘sujet’ en train de tuer un soi ‘objet’ (Cassin, 2008 citée par Nicolas, 2015, p. 102).

1.3. La pluridisciplinarité du suicide

Lors de nos diverses lectures, nous avons constaté que la question du suicide était abordée par divers auteurs selon une approche souvent très située, en relation avec leur discipline d’appartenance. En effet, pour les uns le suicide peut avoir une explication philosophique, pour d’autres elle peut être d’ordre psycho-médical ou même sociologique. Mais nous le verrons, J. Baechler (1975), sur la base des travaux de ses prédécesseurs mais en tenant compte de la composante individuelle, a conclu à « la pluralité et l’hétérogénéité des suicides » (p. 597).

1.3.1. Le suicide dans la perspective psychanalytique

Le premier courant scientifique qui a étudié la question du suicide est celui de la psychiatrie classique. Il avait pour objectif de décrire des manifestations et d'en établir des syndromes lesquels sont reliés à des troubles organiques (de Kernier, 2020, p. 13).

Jean-Étienne Esquirol (1838), est le premier à initier des recherches sur la question du suicide dans une perspective psychiatrique et psychologique. Pour lui, l'étiologie de l'acte suicidaire serait psychiatrique. Un des symptômes de l'acte serait une anxiété ou une certaine forme d'« aliénation non spécifique » (Mucchielli & Renneville, 1998, p. 7).

Freud, père de la psychanalyse, voit dans le suicide une explication pulsionnelle de la vie, *Eros* et du *Thanatos*, la mort (Nicolas, 2015, p.109). Pour lui, l'acharnement du malade à « supprimer du même coup et lui-même et l'objet à la fois aimé et haï » est une façon de comprendre le suicide (Freud, 1916-1917, p. 520 cité par de Kernier, 2020, p. 22). Pour Morel (2004, p. 15 cité par Nicolas, 2015, p. 109), la pulsion de mort qui existe en chacun de nous ne peut en rien expliquer l'acte suicidaire d'une partie d'entre-nous qui passe à l'acte.

1.3.2. Les précurseurs à la théorie durkheimienne

Évoquer le suicide, pour les sociologues, fait penser indéniablement aux travaux d'Émilie Durkheim sur la question. Cependant, il est important de contextualiser ses apports.

En effet, en 1835, Adolphe Quetelet, statisticien, abordait la question du suicide tel un fait social en écartant l'individu et en s'intéressant au groupe. Il établit qu'il a, en qualité de groupe, des tendances suicidaires : « Nous devons, avant tout, perdre de vue l'homme pris isolément, et ne le considérer que comme une fraction de l'espèce. En le dépouillant de son individualité, nous éliminerons tout ce qui n'est qu'accidentel ; et les particularités individuelles qui n'ont que peu ou point d'action sur la masse s'effaceront d'elles-mêmes, et permettront de saisir les résultats généraux » (Quetelet, 1835, p. 31).

En 1897, Enrico Morselli publie son ouvrage dédié au suicide, *Il suicido*. Après avoir réalisé deux études sur le suicide des détenus, il s'est penché sur les causes du suicide au sein de la population en Italie ainsi que dans 21 pays européens (Borlandi, 2003, pp. 34-35). Morselli atteste que « le suicide n'est pas un acte dépendant de la spontanéité personnelle de l'homme, mais un fait social, tout autant et pas différemment que les

naissances et les morts ordinaires » (Morselli, 1879, p. 478 cité par Borlandi, 2003, p. 35).

Grâce à l'évolution de l'encodage statistique dans les années 1880, en France, le démographe Jacques Bertillon (1851-1992), à partir des travaux d'E. Morselli, va lui aussi établir des corrélations entre le suicide et divers facteurs tels que le divorce, le nombre d'enfants au sein des couples ou la confession religieuse (Mucchielli & Renneville, 1998, p. 4). Les causes sociétales du suicide semblent dès lors prendre une place plus importante que l'individu en lui-même.

1.3.3. Le suicide dans la perspective sociologique d'Émile Durkheim

L'approche durkheimienne, dans laquelle l'accent est mis sur la société et sa vision globale en qualité d'organisation et non sur la singularité des actions commises par le sujet (Le Breton, 2015, p. 10), semble être en contradiction avec la vision psychanalytique.

En effet, Émile Durkheim (1987) décrit le suicide comme « tout cas de mort qui résulte directement ou indirectement d'un acte positif ou négatif, accompli par la victime elle-même et qu'elle savait devoir produire ce résultat » (Durkheim, 2013, p. 5). Selon lui, il faut voir dans le suicide une signification ayant un lien avec la société. La signification du geste suicidaire trouve ses origines dans les catégories sociales (Le Breton, 2015, p. 10). Il n'y a donc pas lieu de comprendre le suicide tel un acte singulier en lien avec l'individu lui-même mais plutôt tel un acte sociétal, interdépendant de plusieurs facteurs sociétaux qui ont une influence plus ou moins forte sur l'individu et, de ce fait, sur son degré d'intégration dans la société. Il établit les trois propositions suivantes, à savoir que « le suicide varie en raison inverse du degré d'intégration de la société religieuse, domestique, politique » (Durkheim, 2013, p. 222).

La vision de É. Durkheim ne nous permet pas d'en connaître davantage sur les raisons qui ont poussé un être humain à se suicider (Le Breton, 2015, p. 10). Le groupe a son implication dans cet acte et pour lui « chaque groupe social a réellement pour cet acte un penchant collectif qui lui est propre et dont les penchants individuels dérivent, loin qu'il procède de ces derniers. [...] Ce sont ces tendances de la collectivité qui, en pénétrant les individus, les déterminent à se tuer » (Durkheim, 2013, p. 336). Sa thèse met donc l'accent sur les causes sociales dans le suicide et les événements individuels dans la vie d'un sujet ne sont pas les causes de ce suicide ; « encore une fois, il n'y a pas de malheurs

dans la vie qui déterminent nécessairement l'homme à se tuer, s'il n'y est pas enclin d'une autre manière » (Durkheim, 2013, p. 344). Selon lui, il n'y aurait pas un seul suicide mais plusieurs formes de ce dernier et dont « les causes qui le déterminent ne sont pas de même nature dans tous les cas » (Durkheim, 2013, p. 312). Il conclut que si le suicide est complexe, il n'en reste pas moins prévisible donc évitable et, de par sa survenance, régulier.

1.3.3.1. La notion de tentative de suicide

En ce qui concerne la tentative de suicide, É. Durkheim l'évoque tel « un acte ainsi défini, mais arrêté avant que la mort en soit résultée » (Durkheim, 2013, p.5).

Pour C. Nicolas, la tentative de suicide est définie comme un « engagement dans un comportement d'automutilation associé à une intention de mourir » (Nock et al., 2008, p. 134 cités par Nicolas, 2015, p. 102). L'auteure va même plus loin en avançant une autre définition de la tentative de suicide, selon Van Orden et al. (2010), il s'agirait d'un comportement volontaire qui correspondrait à une automutilation et « dont le but est le décès, néanmoins sans que l'acte le provoque » (p. 102). *A contrario*, pour M. Halbwachs (1930), la tentative de suicide ne trouve pas sa définition dans celle du suicide car « rien ne prouve l'intention de la mort, rien ne prouve que la victime ait su que son acte devait produire la mort, si ce n'est qu'elle l'a exécuté jusqu'au bout » (p. 66).

Il est interpellant de lire que cette définition a pu être retenue par l'auteure car il est difficile de pouvoir déterminer si le but d'une tentative est réellement l'atteinte du décès ou s'il s'agit d'un signal d'alerte, une certaine manière d'attirer l'attention sur sa personne et de mettre en avant ses difficultés actuellement rencontrées. Une tentative peut être positive et aboutir à un suicide pour le suicidant tout comme elle peut être négative car interrompue soit de manière volontaire par une prise de conscience ou par un élément externe.

Dès lors, nous proposons une nouvelle définition de la tentative sur la base de celles précitées. Pour nous, la tentative serait donc un acte défini de désespoir dont le but est soit celui de l'appel à l'aide soit celui du décès ; acte qui peut être rompu par un élément impromptu, volontaire ou non. La notion de tentative de suicide reposerait donc sur l'idée que la tentative serait un acte en soi et non un acte inachevé.

Le suicide, É. Durkheim l'a divisé sous quatre formes, c'est ce que nous allons développer.

1.3.3.2. Les quatre formes de suicide selon É. Durkheim

É. Durkheim détermine que le suicide va dépendre du degré d'intégration au groupe ou à la société ainsi que du degré de régulation aux règles et normes de ce groupe ou cette société. Selon lui, ces deux notions sont des éléments constitutifs moraux des sociétés qui sont en balancement ; tantôt l'intégration (l'attachement au groupe) prime, tantôt la régulation (l'esprit de discipline). Selon J.-Y. Broudic (2008), le décès par suicide est perçu tel un sacrifice indispensable dans la société afin que puisse prendre place un équilibre ainsi que, d'une certaine manière, une paix entre les hommes (Broudic, 2008, p. 60).

En partant de deux facteurs, le degré d'association appelé aussi degré d'intégration, et le degré de régulation par les règles et les normes de la société ou du groupe social, É. Durkheim élabore quatre types de suicide. Ces quatre possibilités ne sont pas hiérarchisées et peuvent se schématiser via deux axes que sont les deux degrés du suicide.

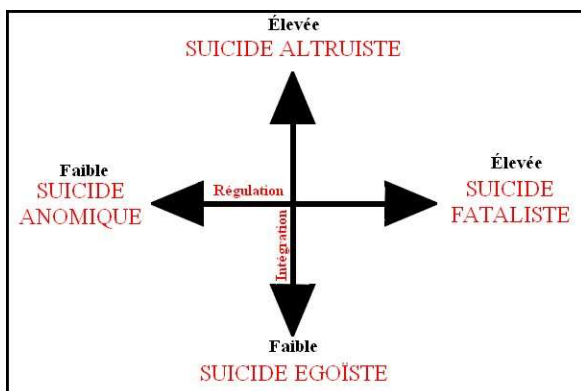


Figure 1 : schéma provenant de Zune M. (2019), *Théories et concepts en sociologie* [Notes de cours], Louvain-La-Neuve, Université catholique de Louvain, Faculté de sciences économiques, sociales, politiques et de communication.

Le suicide égoïste est la première possibilité proposée par É. Durkheim. L'intégration à la société ou au groupe est trop faible (Nicolas, 2015, p. 110). Dans cette catégorie, nous retrouvons les protestants, les célibataires ainsi que les veufs (Baudelot & Establet, 2018, p. 10). Deux cadres sociaux intégrateurs intéressent particulièrement É. Durkheim dans l'élaboration de la définition du suicide égoïste. Il s'agit de la religion et de la famille au sens du mariage et des enfants. Il en conclut que « les hommes et les femmes sont plus enclins au suicide lorsqu'ils sont abandonnés à eux-mêmes, faiblement intégrés dans un groupe social et par là même insuffisamment animés par la force collective et l'autorité

qui émanent de celui-ci. Leurs désirs ne sont pas contenus par un milieu intégrateur fort et il en ressort généralement une profonde frustration» (Paugam, 2019, p. 23). Frustré et abandonné par la société, l'individu a tendance à se suicider lorsqu'il ne ressent pas une intégration assez forte à la société.

A contrario, lorsque l'intégration est trop importante, le suicide devient altruiste. L'intégration sociale excessive place en second plan l'identité de la personne suicidée. On retrouve ce type de suicide entre autre dans les sociétés militaires et traditionnelles où « l'intégration de l'individu aux valeurs collectives est forte au point de provoquer le sacrifice de la personne aux normes du groupe » (Baudelot & Establet, 2018, p. 10).

Ensuite, sous l'angle de la régulation par les règles ou par les normes, préexistent les deux dernières possibilités de suicide.

De fait, le suicide anémique « s'explique par les crises politiques, économiques, institutionnelles et les troubles qui affectent la société dans son ensemble » (Paugam, 2019, p. 24). La régulation par les règles ou par les normes est trop faible. Le suicide anémique peut se produire aussi lors d'une période de transition des normes fonctionnelles actuelles vers l'intégration de nouvelles normes (Baudelot & Establet, 2018, p. 10).

Enfin, le suicide est dit fataliste lorsque la régulation est trop importante et l'autonomie individuelle trop faible voire inexistante. Le suicide fataliste trouve sa source dans le caractère inéluctable et inflexible de la règle (Paugam, 2019, p. 24).

Pour É. Durkheim, les sollicitations du milieu social se sont développées toute la vie psychologique de l'individu qui est faite d'idées, sentiments et pratiques lesquels n'ont pas de rapport avec les besoins organiques et permettent à chacun de jouer un rôle social. Chaque individu fait partie d'un groupe incarné et individualisé. Si le groupe devait venir à se désintégrer parce que le social en l'homme est dépourvu de sens objectif, il n'y aurait plus de raison de vivre. Des prises de décisions désespérées peuvent voir le jour au moindre découragement. « Si la vie ne vaut pas la peine qu'on la vive, tout devient prétexte à s'en débarrasser » (Durkheim, 2013, p. 228). É. Durkheim ajoute que si le lien entre l'homme et la vie se brise, c'est que le lien entre l'homme et la société s'est également brisé. Pour lui, un incident de l'existence privée est une cause occasionnelle et non une condition déterminante du suicide.

1.3.4. Le suicide dans la perspective sociologique de Maurice Halbwachs

Sur la base des travaux d'É. Durkheim, M. Halbwachs développe la théorie de la disqualification sociale selon laquelle le fondement du suicide résiderait dans un manquement d'intégration avec le groupe social, ce qui rejoint les idées d'É. Durkheim.

Cependant, M. Halbwachs remet au centre de sa théorie l'importance majeure dans la suicidalité de facteurs individuels. Un facteur essentiel de risque qui trouve sa source dans une situation d'isolement est le sentiment de vide. L'auteur ajoute également qu'une consommation d'alcool élevée ainsi qu'une pathologie mentale peuvent être considérés comme des facteurs de risque de passage à l'acte (Nicolas, 2015, p. 111). Pour lui, il n'y a qu'une seule forme de suicide, celui du désespoir ou de l'homme non intégré, basé sur le degré d'intégration sociale. L'homme, en perdant son statut, son honneur, son affection, sa considération, etc., à la suite d'un événement qui a pour conséquence de l'isoler de son milieu social, voit son niveau social s'abaisser et devient un déclassé. M. Halbwachs (1930) définit le fait de se déclasser tel un passage d'un groupe connu, dans lequel l'homme est considéré, à un groupe inconnu dans lequel rien ne le retient. C'est alors qu'un vide commence à se creuser autour de soi. Ceux avec qui on partageait des idées communes s'éloignent de nous et ceux avec lesquels on se retrouve ne peuvent comprendre le désarroi vécu. « Détaché d'un groupe par ébranlement soudain, vous êtes incapable, ou, du moins, vous vous croyez incapable de retrouver jamais dans un autre quelque appui, ni rien qui remplace ce que vous avez perdu. Mais lorsqu'on meurt ainsi à la société, on perd le plus souvent la principale raison qu'on a de vivre » (Halbwachs, 1930, p. 417).

Cette théorie a démontré qu'elle ne se différencie pas tellement de celle d'É. Durkheim et de son fait social collectif (Le Breton, 2015, p. 12). Dans la conclusion de son ouvrage *Les causes du suicide*, M. Halbwachs (1930) développe que chaque accident, pris à part, peut sembler individuel et unique mais que tous « même ceux qu'on appelle les chagrins intimes, mêmes les troubles morbides de la sensibilité et les crises de dépression des psychasthéniques, n'apparaissent avec un tel degré de fréquence qu'en raison de la nature ou de la constitution du groupe à l'intérieur duquel on les observe. Pris ensemble, ce sont donc des faits sociaux » (p. 494).

1.3.5. Le suicide dans la perspective sociologique de Jean Baechler

Jean Baechler va poursuivre l'analyse des suicides en se basant sur les données générales et les histoires individuelles. Son objectif sera d'analyser le suicide dans une dimension sociale mais aussi dans une dimension singulière (Le Breton, 2015, p. 14 ; Nicolas, 2015, p. 111), en classant les 11 dimensions du suicide dans une typologie quadripartite. Selon lui, l'acte suicidaire « affirme la liberté, la dignité et le droit au bonheur » (Baechler, 1975, p. 117). Il va établir une typologie des suicides répartie en quatre types. D'après J. Baechler, cette catégorisation permet d'attester la raison pour laquelle le suicide est, à un moment donné du parcours de vie, une solution parfois logique et rationnelle (p. 117).

Le premier type de suicide que J. Baechler (1975) propose est le suicide escapistesoit le suicide de la fuite de l'insurmontable. Le sujet échappe à une situation qui lui est insupportable (p. 132). Sous cette catégorie, se retrouve aussi le suicide du deuil « par suite de la perte d'un élément central de la personnalité ou du plan de vie » (p. 150).

Le second type de suicide est le suicide agressif, soit commis envers ses pairs, soit le suicide par chantage ou par vengeance (p. 198).

Le troisième type de suicide est le suicide oblatif soit le sacrifie pour autrui, qui permet d'atteindre un état précieux ou « une valeur jugée supérieure à la vie personnelle » (p. 221).

Enfin, le dernier type de suicide est le suicide ludique soit « pour s'éprouver soi-même ou solliciter le jugement des dieux » (p. 238) à la manière d'une ordalie.

Au-delà de cette classification, J. Baechler évoque que le suicide peut avoir une dimension génétique chez des sujets avec une personnalité à risque, traversée par un sentiment d'insécurité. Il termine son ouvrage en concluant que : « Les conduites suicidaires se rencontrent, parce que les hommes cherchent à échapper à l'insécurité en pratiquant les stratégies de la puissance et de la dépendance ; qu'il peut se faire que ces stratégies exigent qu'on mette sa vie en jeu ; qu'elles peuvent échouer ; que l'on peut être acculé au point de ne plus pouvoir agir et de saisir la possibilité de quitter le combat. C'est pourquoi elles sont à la fois hétérogènes, universelles et rares » (p. 604). Il est intéressant de souligner que J. Baechler n'évoque pas la notion de tentative de suicide en ces termes mais la classifie sous la catégorie des suicides agressifs en l'appelant le 'suicide-appel' dont la finalité est d'« avertir l'entourage que le sujet est en danger » (p. 211).

2. LE SUICIDE : ETAT DE LA SITUATION EN BELGIQUE

En 2018, la Belgique a recensé 1795 décès par suicide, ce qui représente un taux global standardisé selon l'âge de 15,8 pour 100 000 personnes⁹ et aujourd'hui encore, 6 personnes se suicident quotidiennement¹⁰. La Belgique se classe, toujours en 2018, en première position parmi les pays de l'UE-15¹¹ et à la 12^{ème} position au classement de l'UE-27¹² comme ayant le taux de suicide apparent le plus élevé. Cependant, il est important de retenir que la comparaison ne peut être faite aussi facilement. Il y a lieu de tenir compte des différences de contextes socioculturels et de la qualité des données enregistrées.

2.1. Les premières victimes du suicide

L'Organisation Mondiale de la Santé le précise dans son rapport, les jeunes de 15 à 29 ans sont particulièrement touchés et le suicide constitue la deuxième cause de mortalité (Organisation mondiale de la Santé, 2014). En Belgique, en 2014, le suicide était la 2^{ème} cause de mortalité chez les jeunes de la tranche d'âge 15-24 ans là où il se trouvait à la 1^{ère} place chez les 25-44 ans¹³.

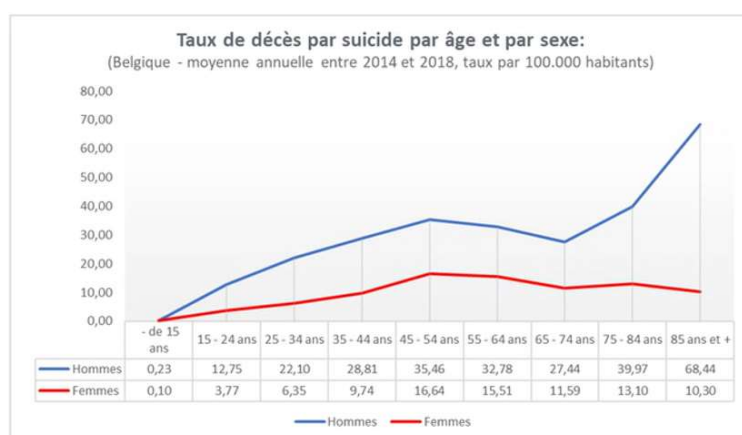


Figure 2 : taux de décès par suicide, par âge et par sexe en Belgique, entre 2014 et 2018 pour 100 000 habitants. Source, Institut de Santé Publique – SPMA.

⁹ Vers une Belgique en bonne santé, *Comportements suicidaires*, 07 février 2022, consulté le 14 février 2022 de <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/sante-mentale/comportements-suicidaires#en-savoir-plus>.

¹⁰ Centre de Prévention du Suicide, *Je cherche des infos : la prévention du suicide*, (s.d.), consulté le 14 février 2022 de <https://www.preventionsuicide.be/fr/je-cherche-des-infos.html>.

¹¹ L'UE-15 représente les pays membres entre 1995 et 2004 (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède) ayant des conditions socio-économiques similaires.

¹² Eurostat, *Suicide death rate by age group*, 11 avril 2022, consulté le 14 avril 2022 de <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00202/default/table?lang=en>

¹³ Centre de Prévention du Suicide, *Le suicide un problème majeur de santé publique. Introduction à la problématique du suicide en Belgique*, 2017, consulté le 14 avril 2022 de <https://www.preventionsuicide.be/resource/static/files/dossier-le-suicide-donnees-2014.pdf?select=file>

Le pic de suicides dans la tranche d'âges 45-54 ans pourrait s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'une période durant laquelle les couples qui ont eu des enfants voient ces derniers quitter le cocon familial et prendre leur envol (Cousteaux & Pan Ké Shon, 2008, p. 14). Cela peut s'apparenter au 'syndrome du nid vide', soit à « la crise qui advient chez les parents quand la croissance de leurs enfants s'achemine vers la séparation et le départ de la maison familiale » (Schaeffer, 2008, p. 96). L'auteure ajoute que ce changement peut engendrer une crise dans le couple parental et mener à des séparations (p. 96). Comme toute crise, si elle n'est pas prise en charge suffisamment tôt et que les sujets ne sont pas correctement accompagnés, des conséquences telles que des pensées suicidaires peuvent voir le jour et amener certaines personnes à passer à l'acte. Cette cause aux pics de suicides n'en est qu'une parmi d'autres. En effet, nous pourrions également penser que ces taux plus élevés sont dus à une réorientation professionnelle ou familiale, une mise à la pension anticipée, le développement d'une maladie maligne, une perte d'ambition, etc. De surcroît, É. Durkheim atteste que, au sein d'un couple, la présence d'enfants est une enveloppe préservative à l'égard de l'acte suicidaire. Pour lui, « le facteur essentiel de l'immunité des gens mariés est la famille, c'est-à-dire le groupe complet formé par les parents et les enfants » (Durkheim, 1987, pp. 207-208). M. Halbwachs va également appuyer le fait que d'avoir un grand nombre d'enfants permet d'être préservé du suicide en déclarant « que l'homme et la femme mariés, mais surtout la femme, sont d'autant plus protégés contre le suicide qu'ils ont plus d'enfants » (Halbwachs, 1930, p. 178).

Une étude française de A.-S. Cousteaux & J.-L. Pan Ké Shon (2008) intitulée *Le mal-être a-t-il un genre ? Suicide, risque suicidaire, dépression et dépression alcoolique* va remettre en question les théories d'É. Durkheim et de M. Halbwachs en analysant les risques de présenter un risque suicidaire grave, en fonction du type de ménage et du nombre d'enfants présents dans le logement. L'analyse est faite à partir du baromètre santé de 2005 de Santé Publique France. Les résultats de cette analyse établissent qu'au sein des couples, avoir ou non des enfants, n'influence pas le risque suicidaire grave. Lorsque les couples ont des enfants, leur nombre n'a également pas d'influence sur le passage à l'acte (p. 22). Les personnes divorcées sans enfant à charge présentent un risque plus élevé que les femmes cheffes de ménages en situation de monoparentalité jouissant de la vie avec leurs enfants (p. 23). Pour ce qui est des hommes, la tendance est inverse. Ceux vivant seuls avec enfants présentent des risques élevés de risques suicidaires, tout comme les hommes vivant seuls. Le vide créé par l'absence d'un conjoint ne peut donc

être comblé par la présence d'enfants (p. 23). Les auteur.es mettent donc « en doute l'hypothèse selon laquelle la plus forte intégration familiale due aux enfants protégerait du suicide. Les enfants constitueraient moins une protection face au suicide qu'une contrainte s'exerçant sur chaque parent » (p. 24).

Une étude menée au Danemark (2000) démontre cependant qu'avoir un enfant en bas-âge (moins de 2 ans) réduit considérablement le risque suicidaire pour la gente féminine ; « the gender interaction of having a child < 2 years old was also significant, which suggests that being a parent of a young child was more protective against suicide behaviour for females than for male » (Qin et al., 2000, p. 547). Ce résultat peut être mis en corrélation avec le tableau de la figure 2 (p. 18) concernant le taux de suicide. Nous pouvons lire que la catégorie 25-34 ans a un taux de suicide, hommes ou femmes confondus, de près de 50% inférieur à la catégorie 45-54 ans, pour laquelle le départ des enfants semblait avoir une incidence. L'étude danoise atteste qu'avoir un enfant en bas-âge réduit le risque de suicide, chez les femmes, quand on sait que l'âge moyen européen pour avoir un enfant est de 28 ans (Sullerot, 2005, p. 15; Beets, 2006, p. 126). Cette étude se rapproche des idées d'É. Durkheim et contredit l'étude française.

Au niveau policier, nous ne pouvons établir de lien entre la présence d'enfants dans un couple et le passage à l'acte suicidaire car cette question n'a pas été abordée lors de nos entretiens. En effet, les lectures scientifiques sur la question de l'influence de la présence d'enfants en fonction du type de ménage n'ont été faites qu'après la réalisation de nos divers entretiens. De plus, nous pensons que le statut familial des policiers n'est pas recensé lors de la comptabilisation du nombre de cas.

Le suicide constitue une approche multifactorielle : dépression ; comorbidité psychiatrique ; dépendance à l'alcool ou aux drogues ; des facteurs liés aux comportements et sociaux tels que le repli sur soi, une faible estime de soi, etc. ; des facteurs liés à l'histoire de la personne ; des facteurs neurobiologiques ou même génétiques (Nicolas et al., 2016, p. 130). Il n'y a pas une seule cause pouvant être considérée comme la raison du passage à l'acte.

2.2. Les policiers, des sujets plus à risque ?

Au-delà des tranches d'âge les plus sujettes au suicide, il y a également des professions qui sont plus à risques de voir des personnes commettre un suicide. De nombreuses études, essentiellement anglo-saxonnes, évoquent que les policiers ont un plus grand

risque de commettre un suicide comparés à l'ensemble de la population (Fields & Jones, 1999 ; Hackett & Violante, 2003 ; cités par Mishara & Martin, 2012 ; Violanti, 1996).

De nombreuses études anglo-saxonnes, conscientes de cette problématique du nombre conséquent de suicides au sein des forces de l'ordre, ont vu le jour ces dernières années au Canada et aux États-Unis. Ces études vont plus loin et analysent les moyens préventifs mis en place afin de tenter de contrer ce phénomène. Nous verrons maintenant qu'elle est la situation en Belgique.

2.2.1. Le monde politique belge, conscient de la problématique ?

En Belgique, le Comité Permanent P (2008) déclare dans son rapport *Suicide au sein des services de Police* qu'en moyenne 19 policiers se suicident chaque année, sur un nombre total 40 000, ce qui représente un chiffre relativement élevé au regard de la population belge (Cuvelier et al., 2008, p. 9). Les auteurs du rapport informent le lecteur que les données issues de l'enquête qualitative ne sont pas complètes. La raison principalement invoquée est que toute analyse d'une situation plus problématique dans le système policier fait constamment face « à un mur de tabous et d'incompréhension » (p. 10). Dans la majorité des cas, les raisons du suicide sont justifiées par les problèmes relevant de la sphère privée et non de la sphère professionnelle (p. 10).

Lors de notre rencontre C. Vandenberghe, cheffe du stressteam, celle-ci nous a remis un document parlementaire daté du 15 septembre 2021 dans lequel un député interpellait la ministre de l'intérieur afin de connaître les chiffres et raisons des suicides dans la police. Ce document sera plus détaillé ci-dessous.

Ce document a éveillé en nous l'envie d'en savoir plus sur ce qui se disait au parlement à ce sujet et d'effectuer des recherches à cet égard. Nous voulions savoir si la question du suicide à la police et de la prévention mise en place avaient déjà été relevées lors de sessions de discussions à la Chambre des représentants ou au Sénat belge. Pour ce faire, nous nous sommes rendu sur le site internet de ces deux organes et avons trouvé, grâce au moteur de recherche présent sur le site, plusieurs documents parlementaires traitant de la question.

Sur le site de la Chambre des représentants de Belgique, nous avons effectué des recherches sous les entités 'questions & réponses écrites' ainsi que 'interpellations & questions orales' sur base des mots clés 'suicide', 'police' et 'policier'.

Au niveau des échanges écrits, nous en avons relevé 7 entre 1999 et 2022 avec respectivement : 1 en 2017 ; 1 en 2018 ; 2 en 2019 ; 1 en 2020 et 2 en 2021.

Les résultats, pour les échanges oraux, entre 1999 et 2022 sont au nombre de 9, dont le premier en 2004. Nous avons constaté un pic pour l'année 2005, avec 4 échanges sur la question. Cette période pourrait correspondre au pic des suicides constatés à la police, après la réforme de 2001. Ensuite, la question est revenue à l'ordre du jour une fois en 2008, une fois en 2010 et 2011 ainsi qu'une fois en 2017.

Au niveau de la réforme de 2001, celle-ci s'est faite en deux phases : « la première concerne la démilitarisation de la gendarmerie, qui s'est prolongée par la mise en place de structures de coopération interzonales plus étroites, la deuxième intervient à la fin des années nonante, avec toute une série de réformes policières structurelles » (Cuvelier et al., 2008, p. 22). Nous pourrions nous poser la question de savoir si la réforme instituée pourrait être à l'origine de ce plus grand nombre de suicides après celle-ci. À la lecture du rapport du Comité P, il ressort que, selon Cuvelier et al. (2008), « la répartition spécifique du suicide est plutôt liée aux changements fondamentaux des structures de travail, de la hiérarchie, des méthodes de travail et de la situation personnelle et privée du membre du personnel – ce qui entraîne globalement un plus grand isolement et dérèglement – qu'à la réforme en soi » (p. 71). Cela semble paradoxal quand on sait que la réforme avait, entre-autre, pour objectifs de mettre en place « une meilleure organisation, communication, présence sur le terrain » (de Soir et al., 2012, p. 62).

Quant au Sénat belge, nous avons effectué une recherche avancée au moyen de l'outil de recherche sur base des termes 'suicide', 'police' et 'policier', pour la période entre 1999 et 2022. Suite à ces recherches, nous avons obtenus 13 résultats dont 3 en 2005-2006 ; 3 en 2011 et 2 en 2021.

Suite à ces recherches, outre le document qui nous a été remis daté de septembre 2021, nous en avons retenu deux autres : un échange de décembre 2011 ainsi qu'un autre de juin 2017. La raison de ces choix s'explique par le fait qu'une période temporelle d'environ 6 ans s'écoule entre ces échanges. Cela nous permet d'analyser si une évolution dans cette problématique se fait ressentir et si des actions ont pu être mises en place. Cette analyse se fera à travers les réponses des trois ministres compétents au moment des discussions. La raison pour laquelle nous avons retenu le document de 2021 est qu'il

s'agit de l'échange parlementaire le plus récent et étant censé être le plus significatif de la situation à nos jours.

2.2.1.1. Séance parlementaire du 23 décembre 2011

Le 23 décembre 2011, Bert Anciaux (sp.a) transmet par écrit au Sénat belge cinq questions numérotées 5-4823 sur la problématique du suicide à la police. B. Anciaux souhaite connaître les chiffres du suicide pour la période 2006-2010 ; savoir s'il y a des différences entre les suicides à la police fédérale et la locale ; savoir combien de policiers ont fait usage de leur arme à feu pour mettre fin à leurs jours ; savoir si la police mène une politique spécifique à l'égard des policiers qui déclarent avoir vécu des situations tragiques et enfin savoir s'il y a plus de suicides à la police que dans d'autres groupes professionnels. Les réponses ne lui seront adressées que le 26 octobre 2012, soit 10 mois après l'envoi de ses questions, par la vice-première ministre et ministre de l'Intérieur ; Joëlle Milquet (CDH).

La ministre communique les chiffres du suicide : 18 cas pour 2006 ; 9 pour 2007 ; 15 pour 2008 ; 14 pour 2009 et 10 pour 2010. Aucune raison n'est connue pour le passage à l'acte. Elle précise qu'en terme de chiffres absolus, plus de suicides sont recensés à la police locale qu'à la police fédérale mais qu'il faut tenir compte du fait que la population est supérieure à la police locale. Rappelons que la comparaison avec les taux de la population en général ne peut être faite de manière si évidente étant donné qu'à la police il y a une majorité d'hommes et que l'accessibilité à un moyen létal est plus facile. La ministre précise, ce qui est confirmé par d'autres enquêtes (voir p. 51), que l'arme à feu est le plus souvent utilisée comme moyen d'exécution. Elle annonce que la cellule stressteam suit les policiers présentant des tendances suicidaires, en cas de suicide soutient les collègues et dispense des supervisions pour le personnel confronté à des événements émotionnellement lourds. La ministre précise que les personnes de confiance et conseillers en prévention assurent l'accueil des personnes en souffrance. Elle évoque qu'en 2006, le suicide à la police a fait l'objet d'une réflexion et que des mesures ont été mises en place telles que la sensibilisation et la formation de la ligne hiérarchique en mentionnant que l'Académie nationale de police, en formant les managers, donne des formations sur la prévention du suicide. La ministre termine en déclarant que le stressteam de la police propose des débriefings émotionnels et que les écoles de polices dispensent des formations sur la problématique, en particulier dans les formations des aspirants

policiers où des cours sur la gestion du stress et la reconnaissance de signaux sont donnés aux futurs policiers.¹⁴

Cinq ans après la mise en place du groupe de travail sur le suicide à la police et les actions entreprises, le constat est assez surprenant : la situation ne semble pas avoir évolué. Afin de pouvoir répondre au mieux à ces questions, la ministre, au lieu de citer les mesures prises, aurait pu demander une évaluation des dispositifs afin de pouvoir mieux refléter l'efficacité des mesures. Si nous nous en tenons aux chiffres, avec 24 suicides entre 2009 et 2010, il est difficilement imaginable de croire que la prévention soit à son optimum.

2.2.1.2. Séance parlementaire du 07 juin 2017

Le 07 juin 2017, Gautier Calomne (Mouvement Réformateur), député à la Chambre des représentants, interpelle oralement le vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, Jan Jambon (N-VA) sur le taux de suicide des policiers belges. G. Calomne évoque le mal-être policier et les taux de suicides élevés qu'il a observés (soit 21 suicides en 2015 et 17 en 2016). Il ajoute que, selon les syndicats, les policiers feraient face à « des conditions de travail dégradées, un stress au travail parfois insoutenable et un sentiment de solitude face à l'ampleur des responsabilités »¹⁵. G. Calomne demande au ministre J. Jambon si ses services ont pu identifier d'autres causes de ces suicides et souhaite connaître l'état actuel du problème. Il demande également si, outre le stressteam, d'autres outils seront mis en place.

À ces questions, le ministre rétorque que « l'analyse des causes n'est pas effectuée de manière systématique au sein des services de police. Mais, en tout cas, [*qu'il*] peu[t] dire qu'elles sont la plupart du temps multifactorielles »¹⁶, en ajoutant que divers facteurs entrent en ligne de compte et que l'environnement de travail ne peut être tenu pour responsable. Le ministre précise cependant qu'il faut en tenir compte et qu'il est important

¹⁴ Le Sénat de Belgique, *Question écrite n° 5-4862*, 26 octobre 2012, consulté le 06 avril 2022 de <https://www.senate.be/www/?MIval=/Vragen/SVPrint&LEG=5&NR=4823&LANG=fr>.

¹⁵ Chambre des Représentants de Belgique, *compte rendu intégral avec compte rendu analytique traduit des interventions, Commission de l'Intérieur, des Affaires générales et de la Fonction publique, mercredi 07 juin 2017, chambre-4^{ème} session de la 54^è législature, question de M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des Bâtiments, sur "le taux de suicide des policiers belges" (n°18536)*, pp. 47-49, (s.d.), consulté le 27 avril 2022 de <https://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic684.pdf#search=%2218536%22>.

¹⁶ *Ibid.*

de « veiller, chaque jour, à sauvegarder au travail le dialogue, la convivialité et la solidarité, meilleur rempart contre le mal-être »¹⁷.

Le ministre expose à nouveau les projets du groupe de travail de 2006 ainsi que les rôles et fonctions du service du stressteam, précisant que certaines grandes zones de police locales disposent de leur propre service stressteam. C'est le cas, notamment, des zones bruxelloises. Le ministre évoque, tel que précédemment par la ministre J. Milquet, les formations dispensées par les académies sur le stress. Le constat est le même : la situation ne semble pas évoluer positivement. Nous sommes surpris de voir que d'autres mesures prises par les politiques ne soient pas prises, telles qu'une évaluation des dispositifs ou une recherche plus ciblée sur les causes, non pas du suicide, mais des obstacles à l'amélioration des chiffres et taux élevés.

2.2.1.3. Séance parlementaire du 15 septembre 2021

Six ans plus tard, en date du 15 septembre 2021, le Député Philippe Pivin, membre du Mouvement Réformateur, transmet une question parlementaire écrite numérotée 831 à la ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden (Christen-Democratisch en Vlaams – CD&V), concernant les suicides au sein de la police. Dans sa réponse, la ministre communique les derniers chiffres récents des suicides au sein des services de police sur les cinq dernières années (2016 à 2020). Ces chiffres nous apprennent qu'en 2016, il y a eu au total 16 suicides dont 7 à la police fédérale et 9 à la police locale ; en 2017, au total 9 suicides dont 2 à la police fédérale et 7 à la police locale ; en 2018, au total 10 suicides dont 4 à la police fédérale et 6 à la police locale ; en 2019, au total 9 suicides dont 4 à la police fédérale et 5 à la police locale et enfin en 2020, au total 17 suicides dont 5 à la police fédérale et 12 à la police locale. Ce dernier boom pourrait s'expliquer par la crise du coronavirus et des conséquences psychologiques qu'elle a laissées sur les policiers.

Quand P. Pivin demande quelle est la « différence significative entre le nombre de tels drames entre la police fédérale et la police locale », la ministre évoque les facteurs multiples du suicide tels que ceux évoqués par la littérature. Pour y répondre, il faudrait comparer le taux, à l'échelle de la population policière, pour la police locale et la police fédérale. Sur la base des chiffres susmentionnées, le taux de mortalité par suicide pour la police fédérale est de 13,70 là où il est de 38,64 pour la police locale. Si ce taux est plus

¹⁷ *Op. Cit.*

important à la police locale, c'est que cette dernière est composée de plus de policiers amenés à être sur le terrain et, de ce fait, plus de personnes susceptibles de développer des symptômes liés à la pénibilité du métier.

À la question de monsieur P. Pivin, la ministre ne peut déterminer si ces suicides surviennent davantage dans des équipes en manque d'effectifs. Pour la ministre, il est impossible de répondre à la question étant donné que la raison du suicide est rarement connue. Nous ne pouvons que constater que la réponse de la ministre n'est pas articulée à la question posée. La ministre précise cependant, qu'au niveau de la police fédérale, ses unités font face à un manque de ressources et de personnel. La question du manque de personnel a déjà été évoquée par Gaby Colebunders, en 2019, lorsqu'il a interpellé le ministre de l'époque et rien ne semble avoir évolué.

La ministre ajoute également que le nombre de suicides au sein de la police est plus élevé que dans la population générale et en communique les chiffres mais uniquement pour la police fédérale : 2 pour 2017¹⁸. Se pose la question de savoir comment la ministre peut appuyer ses propos, sans pouvoir en donner les chiffres pour l'ensemble de la population policière belge. Pour 2018, l'effectif de la police fédérale était de 14.506 membres. D'un rapide calcul ($2/14.506 * 100.000$), le taux de mortalité par suicide pour la police fédérale est de 13,7. En Belgique, en 2017, le taux de mortalité dans la population s'élevait à 15,5 pour 100.000 habitants¹⁹. Le taux de mortalité par suicide de la police fédérale ne peut représenter le taux pour la police intégrée, celui-ci étant calculé sur base du nombre de membres au sein de la fédérale uniquement. Nous avons cherché à connaître le nombre de policiers (fédérale et locale confondues) recensés pour cette même année : 37.840²⁰. Cette année-là, selon A. Verlinden, 9 policiers locaux ou fédéraux se sont donné la mort. Sur la base de ces dernières données, nous pouvons calculer un taux de mortalité au sein de la police belge, dans la qualité réelle de policier, pour l'année 2017 de 23,78. Sur la base de ce résultat, nous pouvons donc confirmer ce que la ministre annonçait, à savoir

¹⁸ Nous faisons le choix de ne mentionner que le nombre pour l'année 2017 car nous allons le comparer aux données belges, pour la même année. De surcroît, nous n'avons pu trouver que le nombre exact de policiers (locaux et fédéraux confondus) que pour l'année 2017. Cela permettra de procéder à une comparaison la plus précise.

¹⁹ Bureau fédéral du Plan, Indicateurs de développement durable, G03 bonne santé et bien-être, *Suicide*, 30 novembre 2021, consulté le 06 avril 2022 de https://indicators.be/fr/i/G03_SUI/Suicide.

²⁰ Communiqué de presse du Syndicat Libre de la Fonction Publique – Secrétariat National, Zaventem, 08 juin 2017, données tirées du CIA World Factbook.

que le nombre de suicides au sein de la police est de 65,18% plus important qu'au sein de la population belge.

Quatre ans plus tôt en mars 2017, P. Pivin avait déjà interpellé le vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur sur ces mêmes questions. Les réponses qui lui ont été données furent similaires à celles qu'il a obtenues quatre ans plus tard²¹. Force est de constater qu'en 4 ans, il semble que la situation n'a pas évolué et les réponses sont restées les mêmes.

Les réponses de ces ministres semblent être des réponses types formulées avec un spectre de réflexion très restreint, se limitant aux constatations chiffrées en présentant les nombres de suicides pour les différentes années ou en évoquant, de manière très théorique les mesures qui ont été mises en place à la suite de la constitution du groupe de travail de 2006. Lorsque les ministres sont interpellés sur l'influence éventuelle du milieu de travail sur le passage à l'acte, la réponse est univoque : le suicide est une cause multifactorielle. Une attention à porter de manière plus conséquente sur l'environnement professionnel semble, délibérément, évitée.

La question du suicide et de la prévention donne le sentiment que cette problématique est traitée sur un mode dichotomique par le monde politique. D'un côté, des politiques conscients interpellent le ministre de l'Intérieur quant au nombre conséquent de suicides dans la police et sur les mesures établies ces dernières années afin de contrer l'évolution du phénomène et de l'autre côté, des ministres de l'Intérieur qui, à part répondre à des préoccupations chiffrées, ne problématisent pas la question et se cantonnent, d'années en années, à reformuler des réponses similaires. Les mandataires politiques, conscients des problématiques rencontrées au sein de l'institution policière seraient-ils en train de masquer les problèmes en ne relevant pas davantage la situation réelle, notamment structurelle, qui traverse les années et perdure dans les commissariats et services fédéraux ?

²¹ La Chambre des représentants de Belgique, *bulletin n° : B111 – question et réponse écrite n° : 1971 – législation : 54*, 24 mars 2017, consulté le 27 avril 2022 de <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=fr&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-B111-900-1974-2016201714782.xml>.

2.3. Le recensement des suicides

Procéder à un relevé statistique correct sur le nombre de suicides au sein des forces de police n'est pas quelque chose d'évident. En effet, les études sur la question ne sont pas nombreuses. De plus, l'accessibilité aux données n'est pas facile car celles-ci sont relevées en interne, selon une procédure propre à chaque département. Les quelques études disponibles sont souvent anglo-saxonnes, ce qui atteste d'un intérêt des Canadiens et des Américains à la question, particulièrement sur la question de la prévention (Bourgoin, 1997, p. 431). Pour Lester (1978), le fait que les données soient difficilement accessibles serait une manière de protéger l'image des policiers, selon un désir des départements concernés (p. 17). Selon J.-P. Aussant (1984, cité par Charbonneau, 2000, p. 367), l'accessibilité au terrain policier pour les chercheurs serait également un frein à l'obtention de données statistiques.

Selon Baudelot & Establet (2011), le suicidé est souvent répertorié comme un décès naturel et n'est pas répertorié dans la catégorie des suicidés. Cependant, certains y sont classés sous la rubrique des suicides, alors que d'autres le sont sous d'autres appellations (cause inconnue, accident, empoisonnement, etc.) (pp. 54-55). Cela démontre qu'un suicide n'est pas toujours considéré comme un suicide et cela fausse le relevé statistique du nombre de suicides. Ce constat est aussi bien valable pour la population en général que dans la police. Il arrive que le médecin venant constater un décès fasse fi de l'intentionnalité de l'acte ou, en cas d'autopsie, l'institut médico-légal ne relaye pas les conclusions du décès à l'office statistique (Cousteaux & Pan Ké Shon, 2008, p. 9).

L'autonomie policière (Monjardet, 1996) des policiers intervenant sur un décès est également un frein dans le relevé statistique des suicides. Selon le degré d'implication des intervenants, un décès par suicide pourrait être classifié en accident. Notre expérience de terrain nous montre qu'il est possible de manipuler certains éléments matériels présents sur un lieu d'intervention lesquels sont à disposition des policiers. Cela a, entre-autre, pour conséquences de réduire la charge de travail des policiers, alléger les tâches administratives ou même de donner une autre finalité à l'intervention.

Un autre élément à prendre en compte dans le recensement des données est celui de la profession. Comment peut-on connaître réellement le nombre de policiers qui se suicident si, lors de leur intervention, les agents constateurs n'ont pas toujours connaissance de la dernière profession exercée par la victime. Leur mission principale n'est pas de

déterminer le statut professionnel mais la cause du décès. C'est pour cette raison qu'une grande part de suicidés sont considérés, à titre posthume, comme 'employés' (Bourgoin, 1999, p. 74-75 ; Baudelot & Establet, 2018, p. 190). De notre expérience, nous pouvons dire qu'il n'est pas toujours précisé que l'intervention sur laquelle nous nous rendons est une intervention chez un policier. Nous pouvons supposer que lorsque le policier est revêtu de son uniforme, la probabilité de croire que c'est un membre des forces de l'ordre est grande, bien qu'il puisse s'agir d'une personne étant en possession d'un déguisement. Aussi, lorsque le recours aux médicaments ou à la pendaison est privilégiée, au dépend de l'arme à feu, il est moins aisé de penser que la victime pourrait être un policier.

En ce qui concerne la tentative de suicide, elle n'est pas systématiquement recensée. (Cousteaux & Pan Ké Shon, 2008, p. 9). Selon les auteur.es, le pourcentage de la population générale qui a déjà tenté de mettre fin à ses jours se chiffre à 8% (p. 9). Au sein de la police belge, selon le rapport du Comité P, « le nombre de tentatives [*de suicide*] se monterait chaque année à minimum 190 » (Cuvelier et al., 2008, p. 19). Mais au-delà de ce chiffre, tel que nous l'avons mentionné précédemment pour les suicides, de nombreuses tentatives ne font pas l'objet d'un signalement ; soit parce que la personne ne fait pas appel aux services de secours, soit parce qu'elle peut changer la finalité de son acte en évoquant un accident ou la honte.

3. L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Nous l'avons vu précédemment, il n'y a pas une cause unique qui peut être attribuée au suicide et, de ce fait, il en résulte que le suicide est multifactoriel. Mais parmi ces multiples facteurs, celui de l'environnement de travail est vu comme étant l'un de ceux qui mérite une attention toute particulière. Dans ce chapitre, nous allons voir en quoi l'environnement de travail, au sens large, peut avoir une influence sur un passage à l'acte. Nous expliciterons les spécificités de l'institution policière belge ainsi que les facteurs sociétaux, sociaux, matériels, psychiques qui peuvent impacter le bien-être du policier et avoir une incidence sur son état suicidaire.

3.1. L'influence de l'environnement de travail

Dans l'introduction de leur ouvrage *Suicide et travail : que faire ?*, C. Dejours et F. Bègue (2009) annoncent d'entrée de jeu que l'apparition des suicides et tentatives de suicides,

sur le lieu de travail, dans la majorité des pays occidentaux, a pris place dans les années 1990 bien que les premiers suicides sur le lieu de travail concernaient les suicides des salariés agricoles (p. 7 ; Durkheim, 2018). D'après ces auteurs, cette période correspond à la mise en place de nouvelles conceptions managériales (Dejours & Bègue, 2009, p. 33).

Nous nous posons la question de savoir pour quelles raisons la question du suicide en lien avec l'environnement professionnel semble si récente. C. Dejours et F. Bègue (2009) donnent à cette question deux éléments de réponses. Premièrement, jadis, la majorité des professions traditionnelles, physiques et manuelles étaient exercées par la gente masculine. Cette classe a développé des stratégies de défenses à leurs souffrances qui prenaient notamment la forme de dérision. Exprimer ses souffrances ou de tout autre symptômes psychopathologiques était tourné en ridicule. Les auteur.es y voient une sorte d'éthos professionnel. Chacun cachait sa souffrance vis-à-vis des autres (pp. 14-15). La deuxième raison est que lorsqu'un membre du personnel exprimait son mal-être car il ne pouvait plus le masquer, les autres membres du personnel venaient à ses côtés afin de lui apporter assistance mais surtout pour lui poser des questions afin de rendre des comptes sur son état. Les auteur.es avancent que si un suicide se produit sur le lieu de travail aujourd'hui, c'est que cette solidarité professionnelle et cette entraide ne trouvent plus leur place au sein de l'entreprise (pp. 19-20).

Au début des années 2000, des journalistes ont commencé à s'intéresser aux vagues de suicides dans des sociétés telles que EDF, Peugeot et Renault, longtemps passées sous silence. Cependant, quelques années plus tôt, le problème avait déjà été révélé chez les policiers. Ces suicides prennent place dans un environnement professionnel « soumis à des contraintes de travail tellement particulières qu'on s'autorisait à les considérer comme un fait « exotique » » (Dejours & Bègue, 2009, p. 8 ; Vatin, 2011, p. 407).

Nous l'aborderons également plus tard dans notre travail, mais l'environnement professionnel policier, de par la particularité de sa structure et son organisation, à travers les missions rencontrées et les conséquences de ces dernières sur l'état mental des policiers ainsi que les relations que les policiers peuvent entretenir entre eux, peuvent également avoir une influence sur le passage à l'acte.

3.2. Les spécificités de l'institution policière au regard de la problématique de la crise suicidaire

Comme le soulignent F. Jobard & J. de Maillard, « les polices sont des organisations marquées par le poids des règles, la définition stricte des missions, l'importance de la hiérarchie. Elles sont des organisations pyramidales, faites d'une multiplicité de niveaux super-posés et emboîtés les uns aux autres dans un ordre hiérarchisé » (2015, p. 47). C'est le cas de la police belge, la police intégrée et structurée à deux niveaux avec la police fédérale et la police locale. Ces polices sont organisées de manière hiérarchisées, par grade et par fonction, composées de membres opérationnels, souvent en uniforme, et des membres du cadre administratif et logistique, en civil.

Nicolas Bourgoïn, dans une étude publiée en 1999 intitulée *Suicide et activité professionnelle*, à partir de cas de suicide dont la mort a été actée de la sorte par l'institut statistique français, va analyser d'une part, « la relation chronologique entre chômage et suicide en faisant varier les groupes d'âges et le sexe, pour une période récente » et d'autre part, la relation entre suicide et activité professionnelle (p. 75), sur une période de 10 ans entre 1984 et 1994. L'apport de cette enquête pour notre travail se concentrera sur les variations du suicide selon la catégorie professionnelle. L'auteur établit des relations claires entre le risque de passer à l'acte en fonction de la profession exercée. Il avance que ces relations ne sont pas réparties de manière égalitaires entre les hommes et les femmes. L'auteur va faire émerger trois catégories : les moins exposés (cadres et professions intermédiaires, libérales et intellectuelles), les intermédiaires (artisans, agriculteurs, ouvriers et commerçants) et les plus exposés regroupant les employés. L'auteur précise que cette dernière catégorie regroupe aussi les cas de suicides dont les agents constateurs n'avaient pas connaissance de la profession et étaient considérés dès lors comme des 'employés' (p. 82). N. Bourgoïn (1999) suppose que si ces derniers cas étaient retirés de la catégorie 'employé' ; cette dernière se rapprocherait de la catégorie intermédiaire.

N. Bourgoïn (1999) va également établir un lien hiérarchique entre le taux de suicide et la fonction exercée en fonction du degré de qualification : un ouvrier peu ou pas qualifié se suicide plus que le qualifié. Il donne également l'exemple pour les professions d'instituteurs et de professeurs, de policier du cadre de base et de cadres officier (pp. 86-88).

3.3. Environnement professionnel et facteurs de risque

De nombreuses études principalement anglo-saxonnes ont été menées sur le suicide des policiers,. Parmi les auteurs, certains avancent que le suicide est plus présent chez les policiers²², alors que d'autres attestent l'inverse²³ (Charbonneau, 2000, p. 367).

Les cas de suicide à la police belge, mais aussi en France, font la une des gros titres des médias en mettant en avant les difficultés des conditions de travail et la dévalorisation du métier (Bourgoin, 1997, p. 431).

John M. Violanti est un expert de renommée internationale en matière de stress policier. Il est professeur et chercheur en épidémiologie et en santé environnementale à l'école de santé publique et des professions de la santé de l'Université de Buffalo et est ancien policier de la police de l'État de New-York (États-Unis) où il a servi pendant 23 ans. En 2012, J. M. Violanti a co-écrit une étude²⁴ notable révélant que le stress policier crée d'importants risques sur la santé, conduit à développer plus fréquemment des maladies chroniques et à présenter des risques suicidaires plus importants sur les policiers que dans la population en général. L'auteur a également écrits de nombreux articles et publié de nombreux livres sur le stress policier et les troubles de stress post-traumatiques (TSPT). Ses recherches portent sur les indicateurs psychologiques et biologiques du stress chronique, sur les maladies cardiovasculaires, sur le travail en 'shifts'²⁵ et la santé, sur le suicide et le TSPT²⁶. L'émergence de symptômes, dans la majorité des cas accompagnés de syndromes dépressifs ou conduites addictives, d'un état de stress post-traumatique représente selon lui un signal d'alerte du passage à l'acte suicidaire. Les personnes

²² Lucie Charbonneau fait référence aux études de Fell, Richard et Wallace, 1980 ; Friedman, 1967 ; Gaska, 1981, 1982 ; Heiman, 1975, 1977 ; Hill et Clawson, 1988 ; Ivanoff, 1994 ; Nelson et Smith, 1970 ; Violenti, 1996 ; Violanti et Vena et Marshall, 1986 ; Wagner et Brzeczek, 1983 pour attester que les suicides sont plus élevés chez les policiers. Nous n'avons pas pris connaissance de toutes ces études et établissons nos propos sur base des écrits de L. Charbonneau.

²³ L. Charbonneau fait référence aux études de Andrew, 1997 ; Bourgoin, 1997 ; Cantor, FRANZCP, Tyman, BSE, Slater, 1995 ; Dash et Reiser, 1978 ; Josephson et Reiser, 1990 ; Loo, 1986 ; Stack et Kelly, 1994. Nous n'avons pas pris connaissance de toutes ces études et établissons nos propos sur base des écrits de L. Charbonneau.

²⁴ Violanti, J.-M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., Gu, J. K., & Burchfiel, C. M. (2013). Life expectancy in police officers: a comparison with the U.S. general population. *International journal of emergency mental health*, 15(4), 217–228.

²⁵ Le travail en 'shifts' fait référence au travail à pauses.

²⁶ University at Buffalo (États-Unis), Faculty experts : *John M. Violanti*, (s.d.), consulté le 05 avril 2022 de <https://www.buffalo.edu/news/experts/john-violanti-faculty-expert-police-stress.html>.

souffrant d'un tel état de stress auraient ainsi un degré significativement plus élevé de taux de suicide que la population générale (Combalbert & Feltrin, 2008, p. 446).

Dans son étude *The Mystery Within Understanding Police Suicide*, J. M. Violanti (1995) va lister les différents facteurs influençant le passage à l'acte suicidaire des policiers, à savoir le stress, la frustration et le manque d'aide, l'accès à une arme à feu, l'abus d'alcool, la peur de séparation avec la sous-culture policière (pp. 20-21). J. M. Violanti mentionne également qu'il existe, sur la base d'études effectuées par d'autres chercheurs²⁷, d'autres facteurs influençant les envies suicidaires dont l'exposition continue à la misère humaine et leur dévouement dans la profession; l'influence de la bureaucratie et la structure militaire avec des règles strictes et le négativisme véhiculé; l'isolement du policier et son manque d'engagement dans la sous-culture policière; le manque de reconnaissance de la part des tribunaux et des médias ce qui provoque un sentiment de conflit, de confusion et d'injustice; la confrontation à la pauvreté humaine, à la violence et à la mort. Ces facteurs peuvent déclencher des troubles du stress post-traumatique (TSPT) et entraîner une dégradation de l'état de santé pour entraîner une rupture des processus normaux d'adaptation. Les policiers exposés à de nombreux facteurs de stress, les effets du stress étant cumulatifs, peuvent arriver à un point de rupture qui les amène au suicide (pp. 21-22).

N. Bourgoin (1997) mentionne que, préalablement aux recherches de J. M. Violanti (1995), A. Nelson et W. Smith (1970) à la suite de leur étude *The Law Enforcement : An Incident of High Suicide* avaient déjà dégagé des facteurs de risque suicidaire chez les policiers. En sus de ceux déjà précités, ils ont fait mention du fait qu'une majorité d'hommes exerçait la profession de policier et que le travail en équipe et par 'shift' peut avoir une incidence négative sur les relations familiales et amicales. Cette planification structurale peut également empêcher les policiers d'exercer des activités sociales, en dehors de leur sphère de travail avec leurs proches (p. 439), ce qui est important afin de préserver la santé mentale.

²⁷ J.-M. Violanti fait références aux études de Heiman (1975), Nix (1986), Slater & Depue (1981) et Loo (1986).

3.3.1. *Le stress*

Nous avons fait le choix d'évoquer ce facteur en premier lieu car « the high stress of police work generally is cited as a primary contributing factor » (Violanti, 1995, p. 20). Le métier de policier, en contact avec le public, est un métier générateur de stress plus particulièrement que d'autres métiers. Les policiers sont les plus souvent exposés à différentes formes d'agressions (verbales, physiques, symboliques, humanitaires, sociales, pénibilité du travail et des horaires, etc.) et ces agressions ne font qu'accroître le malaise policier (Loriol et al., 2006, p. 107). Pour Selye (1978), de par sa nature, le métier de policier est la profession la plus stressante (cité par Charbonneau, 2000, p. 377), les policiers y sont indéniablement exposés (Bourgoin, 1997, p. 435).

N. Bourgoin (1997) mentionne, sur base des écrits d'Éric Chalumeau, que le stress vécu par le policier serait la conséquence d'un fossé existant entre les représentations du métier qu'il a avant d'entrer à l'académie de police et la réalité du terrain²⁸ (p. 435). De Soir et al. (2008) reconnaissent, qu'au sein de la police, il y a une « méconnaissance marquée de l'existence de stress [...], surtout de burn-out » (p. 114). De leur enquête sur un échantillon de 100 policiers, ils ont conclu que la période précédant directement le suicide, les policiers présentaient des signes de stress et burn-out (p. 114).

Sur la base de la littérature scientifique et des facteurs cités précédemment (voir 1.11), nous pouvons distinguer deux types de stress : le stress lié à la nature des événements et le stress lié à l'institution policière (le stress organisationnel, selon les auteurs). Le stress lié à la nature des événements est un stress en lien direct avec l'activité du policier dans son environnement professionnel : la dangerosité des missions, la confrontation à la mort, la détresse humaine, le climat environnant l'intervention, etc. Quant au stress organisationnel, il est relatif à tout ce qui a trait à l'institution policière et son fonctionnement : les relations avec les pairs, la structure hiérarchique, le soutien des tribunaux et du public, la réforme des polices, etc. (de Soir et al., 2012, pp. 55-64). Selon F. Mezza-Bellet, ces agents de stress seraient variables en intensité et dans le temps (2001, p. 2).

²⁸ N. Bourgoin se base sur un document interne d'É. Chalumeau (1989). *Quelques éléments de réflexion pour une étude du suicide dans la police*, IHESI, document interne, 10 novembre 1989. Malgré de nombreuses recherches sur les moteurs de recherche et les bases de données à notre disposition, nous n'avons pas pu en prendre connaissance.

Le stress, comme le suicide, reste un sujet de discussion tabou à la police et n'est pas souvent abordé (Loriol et al., 2006 p. 112). Le stress est reconnu pour les autres mais pas pour soi (p. 110). Un policier verra plus facilement son homologue présenter des difficultés liées au stress et prendra des mesures à son encontre (policier plus nerveux à écarter temporairement) que reconnaître ses propres faiblesses.

3.3.2. *L'arme à feu*

Selon F. Mezza-Bellet, la proximité de l'arme à feu, qu'elle qualifie d' « instrument de mort », faciliterait l'accomplissement du geste suicidaire car « en quelques instants, le geste peut être accompli, au contraire d'autres modes opératoires, tels que la pendaison, l'asphyxie..., qui nécessitent une préparation » (p. 3). L'auteure précise, à la suite des entretiens qu'elle a effectués, qu'il ne faut pas faire d'amalgame entre accessibilité de l'arme à feu et suicide soudain car, dans de nombreux cas, le passage à l'acte est précédé de « préparatifs » tels que rangement du bureau, rédaction de lettres d'adieu, etc., parfois plusieurs jours avant l'acte (p. 3). L'acte est donc réfléchi et préparé et non spontané.

Le fait d'être policier et d'être en possession d'une arme à feu, faciliterait le passage à l'acte : « If we as cops were to think about killing ourselves, for reasons that no one ever really knows, we definitely have the means to do so. But then if anyone wanted to kill themselves, they could find a way. Being a cop just makes it easier » (Levinstein cité par Strandberg, 1997, p. 39 ; cités par Charbonneau, 2000, p. 367).

N. Bourgoïn (1997) ajoute que, dans les observations du suicide policier, il y a lieu de tenir compte « de la facilité d'accès au moyen radical que représente l'arme de service » (p. 434). Après avoir étudié la répartition des suicides en fonction du *modus operandi*, il établit que près de 75% des policiers suicidés s'étaient donné la mort au moyen de leur arme à feu et parmi eux, 75,6% avaient utilisé leur arme de fonction, soit 54,7% des policiers s'étant donné la mort (p. 434).

En 2012, selon E. de Soir & al., 71% des policiers belges ont fait usage d'arme à feu pour se suicider (p. 73) dont 60% avec leur arme de service. Cependant, il est important de distinguer la possession effective d'une arme de fonction lors du passage à l'acte, tel que souvent constaté, et la démarche volontaire, par ruse, pour s'en procurer une (Cuvelier et al., 2008, p. 117).

Dans le rapport du Comité P (2008), les auteurs exposent les résultats de leur enquête. Sur 30 policiers qui se sont suicidés avec une arme à feu, 9 étaient d'office en possession

de l'arme (de par l'uniforme, le grade supérieur ou la fonction spécifique) ; 11 l'ont récupérée à la fin de leur service et 10 ont demandé à récupérer l'arme qui leur avait été retirée sans qu'aucune objection ne soit émise étant donné qu'il avait été constaté que les policiers, à qui l'arme avait été retirée, « semblaient 'aller mieux' » (p. 117) et que dans 50% des cas, personne n'était au courant de cette restitution d'arme (hiérarchie, service d'aide). La notion 'd'aller mieux' n'est pas développée dans le rapport du Comité P. La restitution d'une arme à feu ne peut se faire « qu'après avoir recueilli l'avis favorable du médecin du travail »²⁹.

Sur les 36 policiers qui sont entrés en possession d'une arme de manière volontaire et qui ont fait usage de la ruse pour l'obtenir, 15 sont allés récupérer leur arme alors qu'ils n'étaient pas de service ; 9 ont fait usage de la ruse et 12, se sont suicidés juste après leur arrivée sur leur lieu de travail (p. 77). Les auteurs concluent qu'« il ne servirait à rien de prendre des mesures de restriction de l'accès à l'arme de service puisque l'on n'a aucun repère de temps ni de lieu dans le cadre de ce processus complexe menant au suicide » (p. 117). Nous comprenons que prédire un suicide est difficile et que prendre des mesures de retenue d'une arme à feu n'est peut-être pas la mesure la plus appropriée pour tenter de l'éviter.

Les entretiens effectués confirment cette facilité d'accès à un moyen aussi létal qu'est l'arme à feu ; qu'elle soit de service ou personnelle.

Nous verrons plus loin (voir p. 95) qu'il est possible, sous certaines conditions, de pouvoir retirer de manière temporaire l'arme à feu d'un policier et nous verrons si cela permet vraiment de prévenir le passage à l'acte.

3.3.3. *Le rapport à la mort*

Selon N. Bourgoïn (1997), le policier présente un rapport particulier avec la mort. Il s'agit d'un facteur directement lié au risque suicidaire. Les représentations de la mort, par les policiers, sont modifiées par la pratique professionnelle. En effet, la mort est perçue comme familière et proche, ce qui faciliterait les policiers à passer à l'acte (p. 439). J.-M. Violanti (1995), en citant une étude au sein de la Police Montée Canadienne attestant que 15% des suicidés, peu de temps avant leur acte, ont été exposés à un événement

²⁹ Service public fédéral intérieur, *Circulaire GPI 62 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, du 14 février 2008*, 29 février 2008, consulté le 27 mai 2022 de https://etaamb.openjustice.be/fr/circulaire-du-14-fevrier-2008_n2008000107.html.

traumatisant au travail, émet l'hypothèse que « It is possible that exposure to death and human suffering produces a numbing effect; that is, death becomes easier to accept as a possible solution to seemingly impossible problems» (p. 22). La mort, aussi 'commune' soit-elle pour les policiers serait donc une solution aux problèmes qu'ils rencontrent.

F. Mezza-Bellet (2001) précise que le policier, outre le fait d'être confronté à la mort, est souvent requis pour intervenir sur des morts violentes et ces interventions ont tendance à se répéter fréquemment durant la carrière du policier. Des réactions face à ces situations prennent place : le silence ou le 'bavardage'. Les émotions et les sentiments ne sont pas évoqués et le traumatisme est gardé pour soi. Le policier accomplit les gestes professionnels et fait fi de ses réactions affectives. La promiscuité à la mort, par l'habitude aux cadavres ou la conscientisation de la fragilité de l'individu, se retrouve plus chez les 'anciens' que chez les nouvelles recrues qui ont du mal à supporter les interventions impliquant des morts (pp. 2-3).

À cela, s'ajoute aussi toute une remise en question du policier par rapport à son système de croyances et de valeurs. « La confrontation avec le « réel de la mort » qui n'a pas de représentation dans notre inconscient comme le signale Lebigot (2005) ébranle en effet nos certitudes et nos convictions, notamment celles de l'immortalité, de la sécurité, de la contrôlabilité et prévisibilités des événements » (de Soir et al., 2012, p. 56).

3.3.4. L'épuisement professionnel – le burn-out

Freudenberger (1974) définissait le burn-out comme « un état de fatigue ou de frustration lié à l'engagement pour une cause, un type de vie ou une relation qui n'a pas apporté la gratification attendue » (cité par Nicolas et al., 2016, p. 129) et présente trois symptômes : l'épuisement physique, l'épuisement émotif et l'épuisement psychique (de Soir et al., 2012, p. 81). Lors de notre rencontre avec elle, V. Di Giamberardino a expliqué que, de par son expérience, elle constate qu'une cause fréquente du suicide est le burn-out. Elle ajoute que « les managers ont tendance à donner du travail à celui qui ne dit jamais non et c'est celui qui ne dit jamais non qui tombe en burn-out. À un moment donné, la corde va rompre » (extrait d'entretien n°7).

Selon C. Nicolas et al., l'épuisement professionnel est également lié au harcèlement moral au travail (p. 129) et associé à des comportements suicidaires (Combalbert & Feltrin, 2008, p. 446). Avoir des aspirations élevées, idéalistes ou altruistes sont souvent des caractéristiques des personnes qui s'investissent dans des métiers tel que la police. Avec

la réalité du terrain, ces personnes verront leurs aspirations facilement remises en question et seront contrariées (de Soir et al, 2012, p. 82). C'est le cas du « jeune policier qui arrive plein d'entrain à qui on fait croire qu'il va sauver le monde [...] puis, à un moment donné, il arrive face à la réalité des choses et se rend compte qu'il est impuissant et qu'il ne pourra pas sauver [*le monde*] » (extrait d'entretien n°2).

3.3.5. *Le harcèlement moral*

« Le harcèlement moral au travail est constitué de plusieurs conduites qui ont pour objet ou comme effet (selon que l'auteur agit de façon intentionnelle ou non) de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne ; de mettre en péril l'emploi de cette personne ; de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »³⁰. Ces conduites doivent se produire pendant un temps certain et être abusives. Comportements, actes, écrits, paroles, intimidations unilatéraux vont influencer le développement de ces conduites³¹.

Le harcèlement sur le lieu de travail peut augmenter avec le climat de travail lorsque celui-ci est dégradé. Un sentiment d'injustice, d'iniquité et des tensions interpersonnelles peuvent favoriser le développement du harcèlement. Ce dernier accompagne l'absence de soutien, l'absence de reconnaissance, les charges professionnelles élevées et le déséquilibre face au manque de récompenses obtenues et les efforts fournis (Nicolas et al., 2016, p. 129;). C. Dejours & F. Bègues (2009) ajoutent que le harcèlement et l'injustice, dans le contexte actuel, peuvent « dégénérer brutalement en crise d'identité » (p. 45). Dans leur étude (2009), les auteur.es démontrent que la santé mentale et l'identité sont construites grâce au travail. Ils ajoutent que le manque d'activité professionnelle, tel qu'appuyé par diverses études épidémiologiques, tend à croître la décompensation psychopathologique (p. 29).

3.3.6. *L'organisation professionnelle*

Nous venons de voir précédemment que l'institution policière est organisée de manière hiérarchisée. Cette organisation, qui n'est pas propre à la police, mais qui est très significative dans cette institution peut engendrer un stress supplémentaire sur le bien-

³⁰ Belgium.be Information et services officiels, *Violence et harcèlement au travail*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement.

³¹ *Ibid.*

être des policiers. Selon G. Pelsmakers (1994), « la hiérarchie de type militaire est également source de stress car c'est le policier de grade subalterne qui est confronté le premier à la situation difficile ». Cela se présente dans des situations urgentes dans lesquelles le policier doit poser des actes importants pour lui et ses pairs. Cela engendre une réactivité sans pouvoir attendre d'ordre d'un supérieur ou sans garantie de couverture hiérarchique (de Soir et al., 2012, p. 59).

Aussi, en raison notamment de leurs horaires spécifiques, les policiers passent beaucoup plus de temps au travail qu'au sein de leur famille et il est donc important qu'ils se sentent à l'aise. Les relations à entretenir avec les pairs sont donc essentielles (de Soir & al., 2012, p. 58). Une étude de J. M. Violanti et F. Aron (1993) atteste qu'une façon de réduire considérablement le stress est la satisfaction au travail. L'étude démontre que les policiers qui ont une haute satisfaction dans leur environnement de travail développent un niveau de stress peu élevé. Les auteurs évoquent également que des facteurs tels que l'ambiguïté et les conflits relationnels peuvent augmenter le taux de stress. Le manque de soutien et d'appui des supérieurs hiérarchiques ou de ses pairs peut également contribuer à développer un environnement de travail néfaste et ainsi freiner l'efficacité de rendement (Violanti & Aron, 1993).

3.3.7. La consommation d'alcool

Bien que présente dans le quotidien de nombreux policiers, la consommation d'alcool reste un tabou et reste un sujet dont il est préférable de ne pas parler (Cuvelier & al., 2008, p. 86) alors que celle-ci semble avérée. Selon J. M. Violanti (2007), la raison de cette consommation excessive d'alcool résulterait dans le fait que les policiers sont des personnes qui font très souvent face à des difficultés sur le terrain telles que violence, mort, abus d'enfants. Cela a pour conséquence de développer plus rapidement une dépendance à l'alcool, de tomber en dépression ou même de se suicider (p. 43). Il évoque également que l'alcool est un facteur suicidaire et que la consommation d'alcool peut être précipitée par le stress. J. M. Violanti expose, que dans son étude (2004), il a trouvé une relation positive significative entre la consommation d'alcool et le stress post traumatique chez les policiers (2007, p. 67). La problématique de la consommation d'alcool serait internationale. de Soir *et al.* (2012) exposent des études américaines qui annoncent que 25% des policiers outre-Atlantique ont des problèmes d'abus d'alcool et, des études

anglo-saxonnes qui estiment à 15% le pourcentage de policiers qui ont une consommation élevée d'alcool (p. 65).

En ce qui concerne les études belges, les auteurs annoncent qu'ils ne disposent pas de statistiques suffisamment claires à ce sujet. Cependant, F. Daubechies, l'un des auteurs, dans le cadre d'un travail de fin de master en psychologie, a effectué une étude (1995) sur 691 policiers laquelle établit que 8% d'entre eux a eu recours à de l'alcool après exposition à des incidents traumatiques (p. 65). Ces résultats doivent être interprétés avec recul car ils ne reflètent pas la réalité. Tous les policiers ne parlent pas de leur dépendance de peur de représailles de la part de leur hiérarchie ou car ils sont dans le déni et ne s'en rendent pas compte. L. Defresnes nous a partagé une situation dans laquelle une de ses collègues semblait fuir la discussion :

« Ça faisait plusieurs fois que j'avais remarqué qu'elle avait des problèmes d'alcool. Elle était déjà venue ici complètement imbibée et j'ai voulu en discuter avec elle et jamais, à un seul moment, elle a voulu. C'était l'année passée, elle me téléphone en pleine nuit et elle me dit *écoute, je suis au-dessus d'un pont, je vais sauter*. [...] Puis à un moment donné j'entends qu'elle ouvre la porte de sa voiture. J'entends qu'elle la reclape. J'entends plus rien. Je me dis ça y est, elle a sauté. [...] À un moment donné, il y a un de ses propres collègues qui vient la rejoindre et qui continue à picoler avec elle. Puis ce collègue-là repart. Et elle, donc finalement elle ne saute pas. Et comme elle est complètement pétée, elle s'installe sur le parking d'un restaurant, elle retire ses godasses et elle dort dans sa voiture. Pas de chance pour elle, elle était sur sa propre zone [*de police*]. Elle est inspecteur principal. Ses collègues sont venus la contrôler. Ils l'ont fait souffler. Ils ont pris toutes les mesures [...] alors qu'elle était clairement en appel à l'aide. [...] Elle m'explique, *je ne vais pas bien ; mes collègues ne m'ont pas entendue ni ce problème et en plus il y a un article dans le journal car ça a été dénoncé*. J'ai pris cette collègue en charge. Maintenant, elle va bien. Très bien. Mais c'est pas la police qui l'a aidée » (extrait d'entretien n°5).

L'extrait d'entretien de L. Defresnes qui vient d'être cité est une illustration d'une situation d'une policière qui, suite à des problèmes privés et professionnels s'est mise à consommer de l'alcool. Cette policière n'est pas la seule. Le problème rencontré résulte du fait que même ses propres collègues de zone et intervenants le soir des faits n'ont pu sortir de leur vision 'd'effet tunnel'. Ils se sont limités à respecter une procédure, bien

qu'illégal, sans même se soucier de savoir si derrière l'état de leur collègue ne pouvait pas se cacher un autre problème, un problème de fond.

3.3.8. *Le formatage culturel*

Au-delà de ces facteurs ayant notamment une influence sur le risque suicidaire, le concept de culture policière est parfois abordé par la littérature scientifique mais aussi quasi unanimement appuyé par les entretiens que nous avons effectués. Bien que cette problématique puisse en soi faire l'objet d'un travail de recherche conséquent, nous trouvons pertinent de l'aborder de manière succincte.

Dominique Monjardet, sociologue du travail français, a longuement étudié les questions policières. Dans ses ouvrages *La culture professionnelle des policiers* (1994) et *Ce que fait la police* (1996), D. Monjardet évoque les notions de culture professionnelle policière et de condition policière. Il définit la culture professionnelle comme une façon, pour les policiers, de voir le monde environnant et d'y concevoir leur rôle. Cette culture crée des modes de comportements et un système de croyances guidant les policiers à exercer leur métier de la 'bonne façon'. Cela permettrait aux policiers de pouvoir toujours réagir, en trouvant des solutions adéquates, face à une multitude de situations. Cette culture n'indique pas les conduites à suivre mais sous-entend une mentalité et une sensibilité avec laquelle agir (1994, 1996). Quant à la condition policière, D. Monjardet (1996) va la comparer à la condition ouvrière et au « destin social imposé » que le policier ne choisit pas mais qui s'impose de l'extérieur de par son intégration à/dans l'institution policière (p. 186).

Dans son ouvrage, D. Monjardet (1996) explicite également les résultats de son étude effectuée auprès de (futurs) gardiens de la paix. Il va les questionner afin d'analyser la représentation qu'ils ont de la police avant leur entrée à l'école et à l'issue de leur formation. Les résultats sont univoques. La vision policière change au fur et à mesure que les policiers évoluent et partagent une même culture. L'académie, de par la force, aussi indirecte soit-elle, de la collectivité et de l'image véhiculée et inculquée aux aspirants, modifierait les pensées et représentations qu'ont les policiers en devenir.

Peut se poser la question de savoir si tout policier adhère inexorablement à cette culture lorsqu'il entre en fonction. Selon Josh Van Maanen dans *Observations on the Making of Policeman* (cité par Loriol et al., 2006, p. 112), il existerait, entre-autre, une situation de passage permettant « de juger de la légitimité de l'appartenance au monde policier » à

travers un moment ritualisé. Le policier est alors confronté à de la violence du délinquant, à un premier cadavre, etc. (p. 112).

Cette culture propre peut aussi avoir une incidence sur la santé mentale des policiers (difficultés à en parler, honte, fermeture émotionnelle). « Les policiers se blindent souvent en adoptant une attitude assurée et excluent toute émotion, ainsi qu'on l'attend d'eux » (Cuvelier et al., 2008, p. 68). Lors de tous nos entretiens, cette question de la culture et de l'image policière a été abordée par les répondant.es. Ainsi, pour L. Defresnes, « un policier qui [ne] va pas bien, c'est un mouton exécutant. Il [ne] va pas se rebeller, il va être dans les rails et il va fonctionner comme on le pousse. Tandis qu'un policier qui va bien, il va remettre en question les instructions, le mode de fonctionnement, la culture d'entreprise et plein de choses et ça va être quelqu'un qui va déranger » (extrait d'entretien n°5).

3.3.8.1. La culture du secret

Pour D. Monjardet (1996), « il n'y a pas simplement des secrets policiers, il y a une culture policière du secret qui imprègne toute la profession et le fonctionnement policier jusqu'aux activités les plus anodines et les plus triviales » (p. 190).

Le policier doit paraître comme fort et robuste et non désarçonné et préserver cette image stéréotypée ; avouer son désarroi ou ses faiblesses c'est la détruire. Cela ne fait pas partie de la culture policière ou des usages internes. J. M. Violanti (1996) ajoutait que les policiers se construisent une 'barrière émotionnelle' afin de se protéger de tout stress, émotion ou traumatisme rencontrés dans le cadre de leurs missions. Ce frein à s'ouvrir, à s'exprimer par rapport à ce que l'on ressent fait également partie de cette culture policière dans laquelle il faut être le plus fort.

Encore une fois, tous les répondant.es ont reconnu de manière plus ou moins directe que la loi du silence était encore fort présente au sein de la police.

3.4. Les risques psychosociaux au travail

Philippe Sarnin est professeur à l'université de Lyon (France) et président de l'Association française de psychologie du travail et des organisations. Il est également l'auteur de *Psychologie du travail et des organisations* (2016).

Pour lui, le terme ‘psychosocial’ associé à la notion de risque, serait un paradoxe car les interactions qu’ont les individus entre eux ne sont pas assimilées à des risques mais bien à des ressources. Pour P. Sarnin, il faudrait plutôt parler de ‘risques organisationnels’. Ce terme serait plus approprié et représenterait mieux le dysfonctionnement ou les défauts d’une organisation, lesquels engendrent des conséquences psychiques non négligeables. Au sein d’une organisation, il y a des personnes qui disposent d’une charge de travail élevée mais qui se sentent bien car leur travail est reconnu, intéressant et qu’il favorise un développement personnel et professionnel. Mais il arrive que l’organisation freine ces développements ce qui peut être un risque pour les personnes. P. Sarnin évoque que le changement dans les formes organisationnelles ont augmenté la charge de travail et ce aussi bien dans les secteurs privés que publics. Ce changement est notamment produit par une rationalisation maximale du travail sans tenir compte de la suffisance des moyens mis en place pour contrer les problèmes engendrés par cette logique. Aujourd’hui, suite à l’évolution du contexte socio-économique, les gens sont moins enclins à changer de travail et vont se forcer à rester à leur poste, là où il y a 30 ans ils n’hésitaient pas à le faire. Un critère de vulnérabilité tel que le surinvestissement professionnel peut prendre place chez les personnes qui ne parviennent pas à prendre du recul. La médiatisation des burn-outs, de la charge mentale, du harcèlement moral, etc. liée au contexte professionnel permet, à ceux qui auparavant l’intériorisaient, d’exprimer avec plus de facilités leur malaise (Tardy et al., 2017, pp. 8-9).

Selon P. Sarnin, les facteurs favorisant les risques psychosociaux sont liés aux difficultés de management. Aujourd’hui, le manager est fort impliqué dans des projets qui l’éloignent de ses collaborateurs et du contact humain qu’il devrait avoir (Tardy et al., 2017, pp. 8-9). Michel Biguet, policier victime de burn-out et délégué syndical France Police déclarait, lors d’un reportage télévisé : « Moi on m’a toujours dit : ‘la police c’est une grande famille’. Mais là j’ai l’impression que le père de famille il [ne] nous regarde plus. Il nous laisse mourir. On fait quelques déclarations, on essaie de faire 2, 3 choses... Mais c’est pas les paroles qui vont régler nos problèmes »³². Les policiers se plaignent du peu de contacts avec leur chef. Ils ont l’impression d’être laissés seuls face aux problèmes. Afin d’y remédier, il faut que la hiérarchie comprenne les problèmes et montre une forme de soutien social qui permettra, collectivement, de construire des solutions.

³² FranceInfo, Envoyé Spécial, *Policiers en détresse*, 06 juin 2019, consulté le 22 avril 2022 de https://www.francetvinfo.fr/faits-divers/police/video-policiers-en-detresse_3472999.html.

4. LES REPRESENTATIONS DU SUICIDE

Nous allons voir que le suicide policier peut être représenté de diverses manières. Nous avons fait le choix de le présenter selon trois modèles différents. Le premier sera le modèle pensé par J. M. Violanti, lequel a effectué de nombreuses recherches sur le sujet. Ensuite, nous présenterons la représentation du modèle policier à travers une schématisation du Comité P. Enfin, nous expliciterons la représentation proposée par T. Joiner relative à la théorie interpersonnelle du suicide et l'adapterons au modèle policier.

4.1. Le modèle psychosocial de J. M. Violanti

J. M. Violanti (1997) a établi un modèle psychosocial du suicide policier. Ce modèle peut déterminer la potentialité suicidaire au sein de la police, en fonction de la prédisposition psychologique et du rôle social. La construction du modèle est faite sur base de la démarche de socialisation sur le lieu de travail qui va influencer l'émergence d'un comportement spécifique aux policiers. Selon lui, il existe une forme d'adhésion à la fonction policière et ce de manière stéréotypée ; ce qu'il appellera *acquisition of police role*. Cette adhésion va avoir une influence sur les capacités cognitives, lesquelles seront limitées ainsi que sur la résistance à l'angoisse. Selon lui, la représentation du soi policier est altérée de par l'adhésion au rôle policier. Lorsque le sens est perdu, le policier s'isole dans la restriction de son rôle et le risque de suicide peut augmenter (Violanti, 2007, p. 18). C'est cette structure représentative qui impacte les objectifs et les sens dans l'environnement social à travers le soi policier.

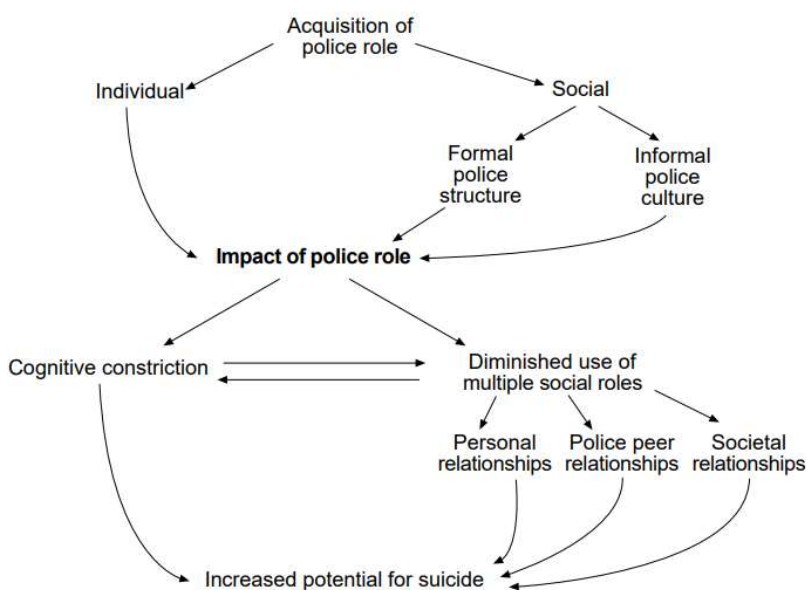
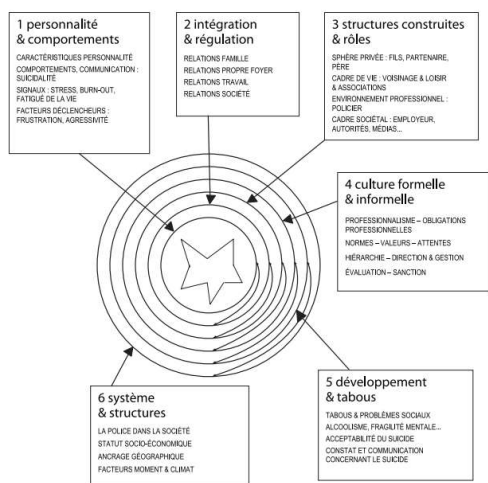


Figure n° 2 : Le modèle psychosocial du suicide policier (Violanti, 2007, p. 13).

4.2. Le modèle du suicide policier en Belgique

Comme nous l'avons déjà souligné, en 1998, le Comité permanent P enquête pour la première fois sur le phénomène du suicide des policiers³³. En 2008, il a publié une nouvelle enquête sur la question. Cette recherche est cette fois à visée sociologique et qualitative, là où celle de 1998 avait une orientation quantitative. À la suite de l'étude, six facteurs déterminants relatifs au suicide sont mis en évidence.

Un schéma du modèle du suicide policier en Belgique est présenté dans lequel les diverses structures (sociales, professionnelles, personnelles) viennent s'imbriquer dans un 'maelstrom' (ou tourbillon) et viennent interagir les unes avec les autres. Le modèle permet de comprendre la relation d'un sujet entre lui et son environnement social, et réciproquement. Les différents anneaux ou 'spires' représentent les différents facteurs et leurs conséquences. Le noyau central représente l'individuel (microsociologique). Plus on s'éloigne du centre, plus on tend vers un ancrage sociétal (macrosociologique). Le



micro est donc bien subsumé dans le macro.

Entre les deux, le mesosociologique, le lieu de travail où se confrontent les facteurs issus du micro et du macro, a aussi sa place. Les spires de ce schéma sont reliées entre-elles, cela atteste de l'imbrication des différents facteurs entre-eux. Plus le policier se positionne au plus proche du centre, plus il aura une tendance au suicide ou pourrait le concrétiser (Cuvelier & al., 2008, pp. 26-28).

Figure n°3 : modèle du suicide policier en Belgique (Cuvelier et al., 2008, p. 28).

Ce schéma permet de mettre en avant la multifactorialité du suicide policier. On ne peut avancer qu'un policier se suicide à cause de son travail. Il faut prendre en compte toute une série d'éléments connexes. Le suicide n'est que l'acte ultime, tel que nous l'avons déjà dit, qui vient mettre fin à des souffrances. Nous constatons cependant que l'étiquette 'management' n'est pas représentée dans le schéma. Nous le verrons plus loin, ce facteur a également une influence sur le risque de passage à l'acte suicidaire.

³³ Malgré de nombreuses recherches et demandes, nous ne sommes pas parvenus à obtenir ce rapport.

La représentation schématique de ce modèle nous interpelle quant à la numérotation des facteurs et de leur distance par rapport au point central représentant l'idée suicidaire ou le passage à l'acte avéré. D'une part, la numérotation, à la lecture du rapport, peut nous laisser croire qu'une plus grande importance est attribuée à l'un ou l'autre facteur. Par exemple, le facteur 4 *culture formelle & informelle* est situé à mi-chemin entre le niveau micro et le niveau macro. Sous ce facteur, se retrouvent les *normes – valeurs – attentes*. Certes, en lien avec le monde professionnel mais ces dernières, bien que définies par l'institution, ne sont pas partagées et vécues de la même manière par les membres de la police.

Un autre point qui a immédiatement relevé notre interrogation est la forme de ce schéma. De prime abord, pour un citoyen lambda, ce schéma pourrait faire penser à une cible dans laquelle on a tiré. Il n'en reste pas moins que pour les connaisseurs en armes à feu, cette structure graphique de stries reliées peut également faire penser au rainurage hélicoïdal de l'âme d'un canon. Représenter un modèle du suicide policier en Belgique par la représentation graphique d'une cible semble être assez paradoxal. Aussi, pour les plus informés, le symbole en forme d'étoile, au centre, qui représente le risque suicidaire, peut faire penser à la trace du canon d'une arme laissée sur le corps lors d'un coup à bout touchant. Les études l'ont démontré, l'arme à feu est le moyen le plus souvent utilisé par les policiers pour se suicider. Bien que cela soit peut-être voulu délibérément par les auteurs, cela n'en reste pas moins surprenant.

4.3. La théorie interpersonnelle du suicide de T. Joiner

Une autre conceptualisation du modèle suicidaire est faite sur base de la théorie interpersonnelle du suicide de Thomas Joiner, psychologue et spécialiste du suicide, modèle qui permet d'expliquer les conduites suicidaires³⁴.

Ce modèle est schématiquement représenté par trois cercles sécants. Le premier représente le *faible sentiment d'appartenance* relatif au rapport social que peut entretenir une personne. Le second cercle est celui du *sentiment de lourdeur relationnelle* qui évoque le fait qu'une personne est un poids pour l'autre. Selon elle, la vie vaut moins que la mort et elle doit se sacrifier pour ses proches et pour la société. Le troisième cercle est

³⁴ American Psychological Association, *The interpersonal-psychological theory of suicidal behavior : Current empirical status*, juin 2009, consulté le 18 mai 2022 de <https://www.apa.org/science/about/psa/2009/06/sci-brief>.

celui de l'*aptitude au suicide*. Il est caractérisé par la tolérance à la douleur, physique ou mentale, ainsi qu'une crainte peu élevée du rapport et de la confrontation à la mort (Joiner, 2005). L'auteur évoque également que cette habitude à de la violence s'acquiert pour certains individus. Selon T. Joiner, les deux premières variables sont suffisantes pour présenter des idées suicidaires. La troisième variable est la condition nécessaire qui permettrait de prédire des suicides.

Nous voyons en cette schématisation une explication plus représentative du suicide policier. En effet, tel que nous avons déjà pu le mettre en avant, les composantes de T. Joiner se retrouvent dans le quotidien du policier. Certains policiers à tendance suicidaires ne se sentent pas appartenir à leur groupe, ils s'isolent et sont en manque de relations mutuelles bienveillantes. Ils ont également le sentiment d'être un fardeau pour les autres, ne sachant plus rendre à la société le service qu'ils doivent assurer. Enfin, ce qui est le cas pour tout le personnel de terrain, la confrontation à des événements traumatogènes (violence, traumatismes, etc.) fait partie du quotidien.

5. LA PREVENTION

L'Organisation Mondiale de la Santé établit, en 1948, que « la prévention est l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps » (Chapelle, 2018, p. 223).

Pour Michel Chauvière (2007), il ne faut pas tenir compte uniquement du facteur préventif. Selon lui, la prévention doit être liée à la protection et au risque. Cela permettrait notamment de mieux comprendre la formule « la prévention des risques psychosociaux » (nous le verrons plus loin, mais cette formule est devenue une constante en matière de bien-être à la police), dans laquelle prévention et risque sont associés et laquelle sous-tend également le terme protection (Chauvière, 2007 p. 22). Il est donc important de relever que la prévention concerne une gestion collective des événements et qu'il ne faut pas tenir compte uniquement de la gestion de dispositifs ou procédures particulières. La prévention doit être faite de manière anticipative et dépend indéniablement d'autres facteurs politiques primaires (p. 28).

Le Code du bien-être au travail définit la prévention tel un « ensemble [*de*] dispositions ou [*de*] mesures prises, et à tous les niveaux, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels » (article I.1-4.5°).

Le suicide vise avant tout à mettre un terme à une souffrance et non à rechercher la mort (Le Breton, 2015, p. 9). Il est donc important de pouvoir cibler ces souffrances, aussi personnelles et individuelles soient-elles, afin d'aider au mieux les policiers en détresse psychologique. Nous venons de le voir, les facteurs pouvant influencer le suicide sont nombreux et variés, il est donc essentiel de prendre des mesures *ad hoc* pour tenter de limiter les taux élevés à la police.

5.1. La prévention au niveau mondial

Dans son rapport de 2014, l'Organisation Mondiale de la Santé annonce que sur terre, toutes les 40 secondes, un être humain met fin à ses jours par suicide et que plus nombreux sont ceux qui tentent de le faire sans pour autant y parvenir. En 2012, l'Organisation Mondiale de la Santé a évalué à 804 000 le nombre de suicides mondiaux soit un taux global standardisé selon l'âge de 11,4 pour 100 000 personnes. Relevons cependant que ce taux ne peut refléter avec exactitude le nombre de suicides sur terre ; le chiffre noir étant à prendre en considération.

En effet, de nombreux suicides (ou tentatives) ne sont pas recensés et ce pour diverses raisons : illégalité de l'acte dans certains pays, reclassification du suicide en 'accident', non appel aux services de police pour constater le décès et tombent de ce fait dans l'oubli etc.

En 2013, lors de la soixante-sixième Assemblée mondiale de la Santé, pour la première fois, un plan d'action pour la santé mentale a été adopté avec pour objectif une réduction de 10% du taux de suicide sur Terre d'ici 2020 (Organisation mondiale de la Santé, 2014). Sur les 194 États membres de l'Organisation Mondiale de la Santé, seuls 28 pays ont développé, au niveau national, une stratégie prioritaire de prévention du suicide (Baudelot & Establet, 2018, p. 21).

5.2. La prévention au niveau national

En 2009, la prévention du suicide est devenue une des priorités gouvernementales, aussi bien en Fédération Wallonie-Bruxelles qu'en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

En 2010, des groupes d'experts se sont rassemblés et ont élaboré des propositions de recommandations concernant la prévention du suicide à destination des jeunes pour, à

l'issue des discussions, parvenir à dégager deux priorités qui ont été présentées à la ministre de la Santé de l'époque, Fadila Laanan. Ces deux priorités sont, d'une part, le travail de sensibilisation auprès des médias afin que les journalistes soient conscients des conséquences du traitement de l'information sur les suicides par imitation et, d'autre part, un travail axé sur les adultes proches des jeunes afin de les sensibiliser, les informer et les former quant à la problématique du suicide. À la suite de cela, des actions de sensibilisation ont vu le jour et un site internet a également été créé ; site spécialement dévoué à la prévention du suicide (Barbier, 2013, pp. 2-4).

Les jeunes sont les principales cibles en matière de prévention et de lutte contre le suicide. Cependant, entre 2000 et 2018, la courbe relative aux taux de suicide chez les jeunes tend à diminuer de près de 25%³⁵.

5.3. La législation relative au bien-être, à la santé mentale et à la prévention du suicide en Belgique

D'un point de vue législatif, la Belgique a vu entre 1978 et nos jours de nombreuses réformes des lois relatives au travail et bien-être des employés. Nous faisons le choix de ne mentionner, de manière très générale, les lois ayant un plus grand intérêt par rapport à notre travail.

La loi du 03 juillet 1978 est la loi relative aux contrats de travail qui stipule notamment que l'employeur, en bon père de famille, est tenu de veiller à ce que le travail se fasse dans des conditions convenables en tenant compte de l'aspect sécuritaire des travailleurs et de la santé de ceux-ci (article 20 § 2)³⁶.

La loi du 04 août 1996 est la loi « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail »³⁷ également appelée

³⁵ StatBel, La Belgique en chiffres, *Causes de décès*, 29 mars 2022, consulté le 06 avril 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/causes-de-deces#figures>.

³⁶ Justel – législation consolidée, *Moniteur belge* du 22 août 1978, *Loi relative aux contrats de travail*, 22 août 1978, consulté le 07 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?cn=1978070301&la=F&language=fr&table_name=loi.

³⁷ Justel – législation consolidée, *Moniteur belge* du 18 septembre 1996, *Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*, 18 septembre 1996, consulté le 17 février 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1996080400.

‘loi bien-être’, dont l’objectif est de traiter et combattre le stress au travail. Nous l’avons vu, le stress est un des facteurs pouvant mener au suicide. Cette loi définit notamment que chaque entreprise doit mener une politique de bien-être fondée sur des principes généraux laquelle doit être intégrée dans la politique managériale de l’entreprise. La loi impose également que l’entreprise dispose d’un Service interne de prévention et de protection au travail lequel sera en charge de l’évaluation des risques dont notamment des services de surveillance médicale des employés. Un autre aspect majeur de cette loi est qu’elle impose une réglementation concernant la prévention des risques psychosociaux au travail³⁸.

Une première révision de cette loi bien-être est faite en 2002 avec introduction des concepts de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et la violence sur le lieu de travail. Nous l’avons également abordé, le harcèlement moral constitue un facteur pouvant tendre au passage à l’acte suicidaire.

Une seconde révision est également faite en 2007 et la notion de risques psychosociaux (RPS) est introduite. Le stress et le harcèlement moral, parmi d’autres facteurs, peuvent augmenter le risque de charge psychosociale lesquels ont une influence sur le suicide³⁹.

L’année 2014 voit son lot de réformes de la loi du 01 août 1996 (loi bien-être). Nous retiendrons qu’il est stipulé que le concept de risques psychosociaux, au même titre que les risques liés à la sécurité et la santé, dans la politique préventive, doit être pris en compte. Les textes définissent également les rôles des acteurs qui interviennent dans les risques psychosociaux. Ces lois mettent en place, à travers un mécanisme, la promotion de la prévention des risques psychosociaux d’un point de vue collectif. La demande d’intervention psychosociale, qu’elle soit formelle ou informelle, remplace la plainte motivée. La loi améliore la procédure envers le harcèlement et les violences (CESI, 2014 ; 2017).

Enfin, le code du bien-être au travail est la dernière version de la loi du bien-être du 04 août 1996 à laquelle ont été ajoutés tous les arrêtés d’exécution pris depuis 1993. Ce code

³⁸ Op.cit.

³⁹ Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 06 juin 2007, *Arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail*, 06 juin 2007, consulté le 05 mars 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2007051737.

simplifie la compréhension des textes de lois en regroupant les informations pertinentes à destinations de tous les acteurs⁴⁰ (CESI, 2017).

Ces évolutions au travers du temps démontrent de l'importance à accorder au personnel afin de le préserver. Ces changements se sont également adaptés à l'évolution socio-économique qui a pris place ces dernières années. Bien que ces lois semblent suivre une politique protectionnelle des travailleurs, les notions de stress ou de suicide n'y sont pas définies.

5.4. La législation spécifique à la police intégrée

Nous venons de le voir, la législation en matière de bien-être, de prévention et de santé mentale des employés est conséquente et bien structurée en Belgique. À cela, s'ajoutent également des lois propres à la police intégrée : le *Mission Statement* ainsi que le *Code de déontologie des services de police*.

5.4.1. Mission Statement

Le *Mission statement* est une charte de la Police Fédérale reprenant sa mission, sa vision et ses valeurs. Elle a été établie suite à l'organisation du service de police intégrée, structuré à deux niveaux régis par la loi du 7 décembre 1998. Parmi les valeurs défendues par la Police Intégrée, on peut retrouver 'respect' et 'ouverture d'esprit'⁴¹.

Si 'respect' et 'ouverture d'esprit' sont censés accompagner le quotidien des membres de la Police Intégrée, dans les faits ce n'est pas toujours le cas ; en résultent les problèmes de harcèlement moral, burn-out et suicides au sein de la police. Nous l'avons vu, la culture policière a encore des conséquences trop importantes au sein de l'institution. Cela pourrait expliquer les raisons pour lesquelles ces valeurs ne sont pas toujours partagées.

⁴⁰ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Code bu bien-être au travail*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail>.

⁴¹ Police Fédérale, *Mission Statement*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-federale/mission-statement>.

5.4.2. *Le code de déontologie des services de police*

Le code de déontologie des services de police est prévu par la loi du 26 avril 2002 concernant les statuts des membres du personnel (loi Exodus)⁴². En créant ce code, le législateur a voulu harmoniser les mentalités, états d'esprit et attitudes des membres de la police, tant les opérationnels que le cadre administratif et logistique. Ce code véhicule des valeurs sous-tendues, notamment, par le bien-être au travail et est un cadre de référence pour l'ensemble des membres de la Police Intégrée⁴³.

La lecture de certains articles du code de déontologie⁴⁴, sous le point des responsabilités du chef, que « le chef traite ses collaborateurs de manière juste et équitable » (article 6) ; « [...] le chef veille au respect de la dignité des membres du personnel [...], il contribue activement à prévenir, détecter et résoudre les conflits entre personnes ou entre services [...], il contribue activement à l'exécution des mesures prises par l'autorité pour lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail [...] » (article 10).

« Sans s'immiscer plus que le strict nécessaire dans leur vie privée, il vient également en aide aux membres du personnel confrontés à des difficultés d'ordre professionnel, social ou familial qui ont des répercussions sur le travail ou à ceux qui sont soumis à des situations de stress intense. Au besoin, il les oriente vers le service compétent » (article 10).

« Le chef a le devoir d'aider l'autorité responsable à promouvoir le bien-être au travail en contribuant au développement et à la mise en œuvre de la politique de prévention et de protection de l'organisation policière [...] » (article 11).

Le point relatif au bien-être sur les lieux de travail nous apprend que « [...] les membres du personnel prennent soin, selon leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions au travail [...] » (article 45).

⁴² Police Fédérale, *Le code de déontologie des services de police*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/le-code-de-deontologie-des-services-de-police>.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 30 mai 2006, *Arrêté royal fixant le code de déontologie des services de police*, 30 mai 2006, consulté le 07 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2006/05/30_1.pdf#Page28.

Il est interpellant de voir que si ces articles du code de déontologie sont suivis par le personnel de la Police Intégrée, le taux de suicides au sein de l'institution reste malgré tout élevé. Une doctrine ne peut être imposée et suivie par tous. Nous présenterons plus loin certains éléments qui font obstacles à la diminution des suicides.

5.5. La demande d'aide, une honte !

Selon J. M. Violanti, quel que soit leur problème, les policiers sont réticents à demander de l'aide et ce pour diverses raisons. Les policiers ne veulent pas apparaître tels des faibles ou vulnérables face à leurs pairs. Ceux qui se considèrent comme des résolveurs de problèmes ont souvent des difficultés à admettre les leurs. Malheureusement, il arrive que certains policiers qui ne peuvent plus supporter leur souffrance psychologique choisissent de résoudre eux-mêmes leurs problèmes en se suicidant plutôt qu'en demandant de l'aide aux autres (Violanti, 1995, p. 22).

Les deux raisons principales qui sont évoquées par la littérature lorsque nous approfondissons cette problématique est que les policiers ont une fierté et ont peur de passer pour des faibles (Loriol et al., 2006, p. 110), ce qui relève d'une certaine culture policière. La seconde raison est que souvent les policiers sont réticents face au fait d'être pris en charge par des psychologues qui ne sont pas formés à la réalité du monde policier (p. 110).

Pour les policiers, ces psychologues ont une approche essentiellement axée autour des émotions et des fragilités individuelles. Pour eux, ces approches d'accompagnement et thérapeutiques sont réservées à des personnes qui font face à des problèmes personnels. Pour ces derniers, seules les situations les plus 'extrêmes' nécessitent un tel soutien ce qui est plutôt vu comme une réparation plutôt que comme une ressource (p. 112).

La psychologue d'une zone bruxelloise déclare qu'elle constate que les policiers font encore face à un sentiment de honte quant au fait de reconnaître qu'ils peuvent avoir des problèmes et de prendre contact pour avoir de l'aide : « je vois qu'il y a une augmentation au niveau des nombres d'entretiens mais qu'il y a encore une honte de dire qu'on est mal » (extrait d'entretien n°3). À la suite d'une intervention plus traumatogène, après quelques jours, elle reprend contact téléphoniquement avec les policiers intervenants. Elle a constaté qu'en les appelant durant leurs heures de service, nombre d'entre eux ont répondu ne pas avoir besoin d'aide et que « ça ne [leur] fait rien » (extrait d'entretien n°3)

alors que, depuis plusieurs années, lorsqu'elle les appelle durant un temps de repos, ils acceptent plus volontiers de l'aide.

La demande d'aide émise *stricto sensu* survient rarement. Cette demande est plutôt faite de manière indirecte et informelle. La psychologue de la zone bruxelloise nous dit « que les gens ne font pas toujours la démarche de venir et demander un entretien officiel. Quand je les croise dans les couloirs, par exemple, ils vont quand même en parler. Quand ils passent au BAV [*Bureau d'Aide aux Victimes*], ils ne viennent pas pour dire qu'ils ont besoin de l'aide mais ils viennent pour parler d'un dossier ou autre et puis il se lâchent. [...] C'est entre fierté et ne pas vouloir montrer qu'une intervention a été difficile mais pas seulement par rapport aux collègues mais par rapport à la hiérarchie car si je montre que ça va pas, ils vont me retirer de ce service ou des choses comme ça » (extrait d'entretien n°3). La peur de parler serait donc corrélée à la peur de la hiérarchie. La structuration du corps policier et la qualité des interrelations pourraient dès lors avoir une incidence sur le bien-être du personnel de terrain.

5.6. Les trois formes de prévention

L'Organisation Mondiale de la Santé établit trois sortes de prévention : la prévention primaire ; la prévention secondaire et la prévention tertiaire (OMS, 2014). Nous développerons ces trois formes de prévention en les contextualisant au milieu policier belge.

5.6.1. La prévention primaire

La prévention primaire regroupe les actions entreprises afin d'éviter, de réduire ou de supprimer l'apparition de maladies sur une population (Chapelle, 2018, p. 224), comme par exemple la vaccination. Dans un environnement organisationnel, la prévention primaire tend à limiter l'apparition de risques pour la santé mentale tel que le risque suicidaire, par exemple (Nicolas, 2015, p. 150).

Le Grand dictionnaire de la psychologie Larousse (1994) définit que cette prévention « vise par l'éducation, l'information, l'aménagement des milieux de vie, les conseils génétiques et diététiques et une bonne hygiène physique et mentale à empêcher l'inadaptation psychique et sociale des individus et à diminuer leurs risques de morbidité psychiatrique ». Cette définition est beaucoup plus en adéquation avec le sujet de notre travail.

De manière concrète, à la police, « c'est tout ce qui est mis en œuvre pour éviter l'occurrence d'un risque [...] c'est le fait de participer à des groupes de travail et des groupes de pilotage sur les matières psychosociales » (extrait d'entretien n°1). Le stressteam participe à des groupes de travail, de pilotage et de réflexion concernant le bien-être et la charge émotionnelle et psychosociale au travail⁴⁵.

Au niveau de la médecine du travail, pour la police, c'est « offrir en tant que service externe des sensibilisations des membres de la ligne hiérarchique au cas de souffrance au travail » (extrait d'entretien n°7).

Cette prévention se concentre essentiellement sur l'organisation du travail (management, outils, gestion, structure, etc.) et son contenu (tâches du travailleur) ainsi que sur les conditions de travail (modalités d'exécution) et les conditions de vie (l'environnement de travail) ainsi que sur les relations interpersonnelles (relations internes et externes).

5.6.2. La prévention secondaire

« La prévention secondaire, c'est quand on ne peut pas faire autrement que le risque soit présent, mais en diminuer et en prévenir les effets négatifs, les conséquences négatives » (extrait d'entretien n°1). Pour ce qui est du stressteam, il assure une permanence 24h/24, 7j/7 et intervient en cas « de crise individuelles ou collectives après un événement privé ou professionnel pouvant avoir un impact émotionnel à court ou à long terme »⁴⁶. Il est également en charge de l'« information, sensibilisation et formation aux différents niveaux des acteurs et partenaires internes de la police intégrée dans ces matières d'expertise que sont le stress, le trauma, la prévention du suicide et les autres matières psychosociales, mais aussi leurs applications dans les tâches opérationnelles »⁴⁷.

Il s'agira, auprès du policier qui présente des idées suicidaires ou tente de passer à l'acte, d'améliorer sa prise en charge en favorisant le suivi et l'accompagnement, individuel ou familial.

⁴⁵ Service public fédéral intérieur, *Circulaire du 21 février 2014, Circulaire ministérielle GPI 79 relative à l'appui du Stressteam de la police fédérale aux zones de police locale en matière de suivi et d'accompagnement des membres du personnel victimes de violence par des tiers, ainsi qu'à leur famille*, 13 mars 2014, consulté le 18 mai 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=14-03-13&numac=2014000185.

⁴⁶ *Op. Cit.*

⁴⁷ *Op. Cit.*

5.6.3. *La prévention tertiaire*

Pour ce qui est de la prévention tertiaire, elle prend place lorsque la santé du personnel est altérée. Cela comprend des actions prises pour diminuer les incapacités temporaires de travail, l'invalidité et la souffrance. Les actions initiées pour éviter la rechute font également partie de ce type de prévention (Chapelle, 2018, p. 226) auprès des personnes suicidaires. La mise en place d'une cellule psychologique afin d'atténuer les risques psychosociaux ou éviter le risque de récurrence suicidaire font partie de ce type de prévention. Le stressteam est en charge de l' « accompagnement psychothérapeutique des policiers, et leur famille suite à des faits de violence envers des policiers »⁴⁸, C. Vandenberghe nous le confirmera lors de notre rencontre. Mais l'accompagnement purement thérapeutique ne fait pas partie des compétences du stressteam (entretien n°1), tout comme des compétences du service social (entretien n°2). Les policiers sont réorientés vers des cliniciens externes à la police (entretien n°1 ; entretien n°2).

6. CONCLUSION

Cette partie de mémoire avait pour objectif de présenter les concepts de suicide et de prévention.

Nous avons vu que le suicide, présent depuis de nombreux siècles dans la société, reste un sujet d'actualité et évoqué de diverses manières. Il n'y a pas une explication au suicide et celui-ci peut être abordé aussi bien d'un angle de vue sociologique, psychologique ou organisationnel. Cependant, toutes les conceptions du suicide mènent au même constat : si l'individu est l'élément clé, il y a lieu de comprendre ses intentions eu égard à son environnement social ou psychique.

Diverses études ont permis de démontrer que certaines tranches d'âges mais surtout, dans le cadre de notre recherche, certaines professions sont plus propices à présenter des comportements suicidaires. Les policiers font partie de cette catégorie de personnes.

Le suicide n'a pas une seule cause mais dépend d'une multitude de facteurs ; d'ordre intime mais souvent professionnels. L'environnement professionnel dans lequel professent les policiers ne peut être tenu pour unique responsable du passage à l'acte de

⁴⁸ *Op. Cit.*

certain d'entre eux mais présente de nombreuses caractéristiques qui n'aident pas les policiers à dépasser leur mal-être. Notre analyse de la littérature scientifique a permis de mettre en avant les facteurs de stress qui peuvent avoir une incidence sur la santé mentale des policiers et sur le risque de passage à l'acte. Ces facteurs gravitent autour des policiers tels des ions à force négative qui, selon l'individu, peuvent avoir un plus ou moins grand impact sur son bien-être. Au policier d'apprendre à faire avec dans son travail quotidien mais également à l'institution de prendre des mesures adéquates.

Le monde politique est conscient de la situation des policiers depuis de nombreuses années et a décidé de mettre, à travers un plan d'actions, diverses mesures plus concrètes afin de répondre à cette problématique. C'est ce que nous développerons dans la partie suivante.

**TROISIEME PARTIE : METHODES ET MOYENS MIS EN PLACE
DANS LA LUTTE CONTRE LE SUICIDE POLICIER EN EUROPE
ET EN BELGIQUE**

1. LA PREVENTION DANS LES PAYS ANGLO-SAXON

Aux États-Unis et au Canada, de nombreux auteurs ont étudié la question du suicide au sein de la police. Suite à ces études, des mesures ont été prises afin de lutter contre ces taux de suicides élevés au sein des forces de l'ordre. Nous ferons état de ces programmes de manière transversale, pour le Canada et pour les États-Unis et exploiterons les résultats afin de voir si cela a pu avoir un impact sur le taux de suicides. Ainsi par exemple, en septembre 1999, le Bureau Fédéral d'Investigation (FBI) a donné une conférence sur le suicide et les forces de l'ordre de 63 pages. Ces pages présentent des informations sur la façon dont les forces de police peuvent prévenir les suicides au sein de leurs unités en développant des programmes d'entraînement, des interventions d'aide mentale et des évaluations quant à leur implémentation et évolution (Mishara & Martin, 2012, p. 162).

1.1. Together for Life : l'exemple canadien

Le programme Together for Life (*Ensemble pour la vie*) est un programme, avec des objectifs à long terme mis en place au sein de la police de Montréal afin de prévenir les suicides. Le programme a été créé par Brian L. Mishara, fondateur et directeur du Centre de Recherche et d'Intervention sur le Suicide, Enjeux éthiques et pratiques de fins de vie (CRISE) et professeur à l'université du Québec à Montréal dans le département de psychologie⁴⁹.

Les objectifs, à court terme, du programme sont : développer auprès des policiers des facilités à faire face au suicide, développer un support mutuel et une solidarité entre les membres de l'unité, fournir de l'aide pour tout problème connexe et développer des compétences afin d'utiliser des ressources existantes⁵⁰ (Mishara & Martin, 2012, p. 163).

Le programme implique quatre composantes complémentaires. La première est un *entraînement pour toutes les unités* : tous les membres de la police reçoivent une demi-journée de formation sur la nature du suicide, l'identification des risques et des signes et sur l'aide à apporter au collègue en difficulté. Le second élément est les *ressources policières*. Il s'agit d'une nouvelle ligne d'aide téléphonique que les policiers peuvent appeler s'ils ont des problèmes liés à : des événements de travail (situations

⁴⁹ Centre de Recherche et d'Intervention sur le Suicide, Enjeux éthiques et pratiques de fin de vie (CRISE), *Members* : Brian Mishara, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://crise.ca/membre/brian-l-mishara/>.

⁵⁰ Malgré des recherches, nous n'avons pas pu trouver la significations de « develop competencies in using existing resources ».

traumatiques) ; leur orientation LGBTQIA+ ; l'alcoolisme, les jeux de hasard et autres dépendances ; les problèmes conjugaux et relationnels. Les appelants laissent un message avec leurs informations personnelles et peuvent, de cette manière, être rappelés par un policier volontaire formé à la prévention du suicide, et ce en toute discrétion. Troisièmement, *la formation des superviseurs et des représentants syndicaux* est une journée de formation dispensée par un psychologue. Il est axé sur l'amélioration des capacités des superviseurs à identifier les policiers présentant un risque de suicide et à leur fournir de l'aide. Enfin, le dernier point de ce programme est *la campagne publicitaire 'Ensemble pour la vie'*. L'objectif est d'informer les policiers sur la prévention du suicide en publiant des articles dans la presse interne de la police, en accrochant des grandes affiches sur le programme dans les postes de police et en distribuant une brochure le décrivant à tous les membres de la police.

Brian L. Mishara et Norman Martin ont réalisé une enquête au sein des 4178 policiers composant la police de Montréal. Ils ont, sur la base des quatre éléments constituant le programme de prévention, évalué sa mise en application et son efficacité au sein de la police. Leur étude a permis de mettre en avant que dans les forces de l'ordre de Montréal, avant l'implémentation de ce programme, entre 1986 et 1996 le taux de mortalité par suicide était de 30,5 pour 100.000 habitants et de 26 pour les autres policiers du Québec (p.162). En 12 ans, entre 1997 et 2008, le taux de mortalité par suicide au sein de la police de Montréal est descendu à 6,42 pour 100.000 habitants, soit de 78,9% (p. 167). Les taux de mortalité par suicide dans les autres régions de la Province du Québec ont également diminué de manière impressionnante, même si le programme n'a pas été mis en application dans le reste de la Province. L'influence de cette campagne, par exemple à travers les affiches que des policiers auraient pu voir ou par le bouche-à-oreille, a eu un impact indirect sur les autres régions et unités de la police en diminuant le taux de suicides.

Vingt-deux ans après l'implémentation du programme au sein de la police de Montréal, B. L. Mishara et L.F. Fortin, ont calculé un taux de mortalité par suicide de 11,1 pour la période de 2009 à 2018 et une moyenne de 8,8 entre 1997 et 2018, soit un taux relativement bas et révélateur des effets positifs du programme de prévention mis en place. Les auteurs concluent qu'ils ne peuvent déterminer laquelle des quatre composantes du programme a le plus d'effet sur la réduction du taux de suicide. Nonobstant, ils constatent que les taux de suicide dans la Province du Québec a également

baissé et supputent que l'aspect informatif à travers la campagne publicitaire peut avoir un effet préventif dans les autres postes de police de la Province (Mishara & Fortin, 2021). L'équipe à l'initiative de ce programme a reçu, en 2012, le prix CSST de la Commission de la santé et de la sécurité du travail⁵¹.

1.1.1. Together for life National conference on suicide prevention

Du 11 au 13 mai 2022, se tenait le congrès national en prévention du suicide à Montréal. Ce congrès est co-organisé par le CRISE, l'association québécoise de prévention du suicide et l'association canadienne pour la prévention du suicide. Il a pour objectif de regrouper les connaissances et pratiques dans le champ du suicide et de la prévention. Ce congrès sera animé par différents intervenants : chercheurs, cliniciens, et citoyens touchés par la question.

À la lecture du programme, nous voyons que des ateliers tels que « les particularités des idées suicidaires chez les intervenant.e.s d'urgence » ou « Suicides chez les premiers répondants comparés à la population générale en Ontario : une étude de cas-témoin des dossiers du coroner » ou même « Impact sur la prévention du suicide au niveau national et international » sont dispensés⁵². Cela n'est pas précisé mais le programme *Together for life* ayant été mis en place au sein d'unités de police au Canada, il y a fort à penser que les représentants de la police canadienne sont visés par cette conférence.

1.2. Police stress program : l'exemple américain

Afin de venir en aide aux policiers aux États-Unis, des politiques préventives ont été mises en place dans différents États par la création de programmes spécifiquement orientés sur la question du stress : Police stress program. Bien qu'il ne s'agisse pas de prévention du suicide au sens strict, le stress reste, comme nous l'avons vu, le premier facteur du mal-être du policier pouvant l'amener à des idées suicidaires.

Une étude⁵³ de l'institut national américain de la sécurité et de la santé au travail évalue à 37% le nombre de policiers qui connaît des graves problèmes conjugaux, 23% des

⁵¹ Centre de Recherche et d'Intervention sur le Suicide, Enjeux éthiques et pratiques de fin de vie (CRISE), *Members : Brian Mishara*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://crise.ca/membre/brian-l-mishara/>.

⁵² Congrès national en prévention du suicide, *Ensemble pour la vie, Montréal 11-13 mai 2022*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://www.congrespreventionsuicide-montreal2022.ca/wp-content/uploads/2022/04/Preliminary-conference-schedule-Horaire-preliminaire-april-4-2022.pdf>.

⁵³ Malgré nos recherches, nous ne sommes pas parvenu à trouver cette étude.

graves problèmes d'alcool et 10% des addictions aux stupéfiants. L'étude a également mis en avant que les policiers présentaient un taux de décès prématuré plus élevé que la population générale. Plusieurs forces de police ont admis que le stress et les conséquences liés à ce dernier sont relatifs tant à des problèmes de gestion qu'à des problèmes personnels. Des initiatives ministérielles ont mis l'accent sur la lutte sur les effets des tensions en instaurant des programmes de développement physique ayant pour objectifs de réduire le stress par l'activité physique. D'autres programmes se concentrent essentiellement sur les interactions entre le policier et son environnement socio-professionnel. Des programmes de formation sur la gestion du stress ont vu le jour (Bracey, 1979).

La police de Boston (Massachusetts) a développé un programme qui comprend des séances hebdomadaires de rap en groupe ainsi que des séances de consultation par les pairs. La police de New-York mène un programme de lutte contre l'alcoolisme et est mené par une équipe spécialisée en la matière. Ces formations sont destinées aux policiers ayant eu des problèmes de dépendance à l'alcool. Des formations sur les impacts du stress dans l'environnement du policier (famille, amis) sont également dispensées. À Saint-Louis (Missouri), des formations sont données aux familles des jeunes recrues afin de les prévenir des risques qu'elles pourraient rencontrer ; risques liés au métier de policier (Bracey, 1979).

La police américaine dispose d'un large éventail de formations à destination de ses membres. Pour gérer le stress, elle fait usage du biofeedback pour réduire l'anxiété et mieux gérer son stress par un processus physiologique interne. Cette technique est également développée par la police Hollandaise (Brammer et al., 2021). La police américaine a également amélioré le dépistage psychologique pour les candidats policiers afin de tenter de voir qui aura plus de difficultés à gérer son stress. Des séminaires et ateliers sur la santé mentale sont également proposés aux policiers américains (Bracey, 1979).

1.2.1. Le peer support

Le consortium national américain pour la prévention du suicide des forces de l'ordre est un groupe d'experts multidisciplinaires dont l'objectif commun est de prévenir les suicides des policiers. Le consortium se concentre sur les solutions à apporter au domaine de la santé mentale et de la prévention du suicide. C'est dans cette optique qu'il a

développé le *peer support* ou le ‘soutien par les pairs’⁵⁴. Cette association a mis en place un système d’échange en matière des meilleures pratiques de soutien par les pairs afin de prévenir et d’intervenir sur des policiers à comportements suicidaires (Perin, 2007).

Il s’agit d’un programme qui est orienté sur la gestion du stress, sur les problèmes de santé mentale, sur la prévention du suicide ainsi que la sécurité et le bien-être de manière générale des policiers. D’une part les *peer supporters* sont une source d’aide pour les policiers qui se méfient des psychologues et d’autre part, peuvent les réorienter vers des conseillers professionnels. La formation est généralement de 3 à 5 jours avec une moyenne de 64 heures (Finn & Esselman Tomz, 1998)

1.2.2. QPR – Police Suicide Prevention

Aux États-Unis, le docteur Paul Quinnett, psychologue clinicien et directeur de la *QPR Institute*, une organisation dédiée à la prévention du suicide, a travaillé pendant plus de 35 ans avec des personnes suicidaires. Il est également l’auteur de nombreuses ouvrages et est assistant au département de psychiatrie et des sciences comportementales à l’université de Washington, école de médecine à Seattle (Washington) (Quinnett, 1992). Il est l’auteur de la méthode QPR.

La méthode QPR une formation permettant d’appliquer une nouvelle méthodologie à l’égard de la personne suicidaire. L’acronyme QPR, pour *Questioning, Persuasing et Referring*. Le *Questioning* réfère au questionnement, s’interroger sur le sens d’une éventuelle communication suicidaire ; *Persuasing* concerne le fait de persuader une personne en crise à accepter de l’aide et *Referring* pour orienter la personne vers les ressources adaptées. Cette méthode a particulièrement été développée pour les forces de l’ordre en raison des liens forts entre individus policiers et de la particularité du travail d’équipe. La méthode QPR implique la confrontation, l’intervention et l’orientation. Elle n’implique pas une évaluation psychologique formelle, un conseil ou un traitement continu (Quinnett, 1998, pp. 19, 21). La méthode démontre une grande efficacité dans les environnements où l’individu n’est pas capable de trouver de l’assistance lui-même car il pense que trouver de l’aide pour sa santé mentale pourrait mettre un terme à sa carrière (p. 22).

⁵⁴ The IACP – International Association of Chiefs of Police, *National Consortium on Preventing Law Enforcement Suicide Toolkit*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://www.theiacp.org/resources/national-consortium-on-preventing-law-enforcement-suicide-toolkit>.

P. Quinnett a également développé la notion de *gatekeeper* soit du ‘gardien’ ou de la personne de première ligne. Il explique que le programme *QPR gatekeeper* est une formation qui permet à la personne d’être plus particulièrement informée des risques du suicide, de détecter les signaux d’alerte des pensées et du comportement suicidaire et d’expliquer les notions du *QPR* (p.22). Nous le verrons plus loin, ce type de profil est déjà développé par une ASBL wallonne et est en projet au niveau de la police belge.

2. LA PREVENTION AU NIVEAU EUROPEEN

En Europe, quelques pays européens ont également commencé à mettre l’accent sur la prévention du suicide et de la protection de la santé mentale dans leur programme de formation des policiers. Sur décision de la commission européenne, un réseau européen de spécialistes de la santé au travail au sein de la police et des forces de sécurité a vu le jour (EMPEN – European medical & psychologists expert network). Le but de ce réseau d’experts est de prendre en compte les risques inhérents des policiers et mettre en place des actions par l’intermédiaire du CEPOL (Collège européen de police), dont la prévention du suicide dans le services de police. (Tardy et al., 2017, p. 12).

De manière sommaire, afin d’avoir une vue générale, nous verrons ce qui est fait dans quatre pays européens. Nous avons fait le choix de nous attarder sur le cas des Pays-Bas et de la France, pays frontaliers à la Belgique. Ensuite, nous verrons le cas de la Tchéquie et de la Croatie, deux pays ayant été sous le joug d’un régime communiste dans lesquels des milices, parfois militaires, opéraient et pour lesquels une réflexion particulière a dû être menée. Malgré le passif, ces pays ont développé aujourd’hui au sein de leur police un système d’entraide par les pairs.

2.1. Le biofeedback : l’exemple hollandais

Tel que mentionné précédemment, aux Pays-Bas, un programme d’aide a été développé et mis en place au sein de la police. Les policiers sont souvent confrontés à des facteurs de stress qui affectent leur santé mentale. La résilience psychologique a été développée dans le but de contrer ces effets. L’académie de police néerlandaise a mis en place un entraînement à la force mentale (*Mental Strenght Training – MST*). Ce programme vise à augmenter la résilience psychologique des policiers et leur permettre de mieux les préparer lorsqu’ils doivent faire face à des événements traumatogènes. Il est établi sur

trois domaines de formation : le *challenge* soit le travail de la motivation et l'organisation de la gestion des tâches ; le *control* à travers la gestion de l'énergie physique, émotionnelle et mentale et enfin la *confidence* soit l'auto-évaluation de ses actions et la capacité à infléchir ses pensées négatives en pensées positives (van der Meulen et al., 2018, p. 386).

L'étude de E. van der Meulen et al. vise à évaluer les effets de cette formation. Les chercheurs ont pu constater quelques petits effets positifs sur la confiance interpersonnelle : acceptation de soi et confiance personnelle. Cependant, les policiers ont évalué de manière négative la formation de 4 jours déclarant qu'elle n'améliorait pas substantiellement la santé mentale et la résilience au stress (p. 386).

2.2. La formation aux RPS : l'exemple français

En France, en 2010, le ministère de l'Intérieur met en place un plan de prévention des risque psychosociaux. En 2013, ce plan est revu et retravaillé. En 2015, afin de renforcer la lutte contre les suicides au sein de la police française, un plan d'actions est adopté. Il a pour objectifs de renforcer le suivi médical des fonctionnaires, de renforcer les dispositifs de soutien, améliorer la qualité de vie au travail et limiter le risque et mieux le comprendre (Tardy et al., 2017, p. 10).

Face à ces évolutions en matière de bien-être du personnel policiers, la formation des commissaires et officiers a été revue. Sur le plan individuel, la formation s'oriente sur un management permettant d'analyser et détecter des situations de mal-être et ainsi proposer des solutions d'accompagnement. Sur le plan collectif, la priorité sera mise sur le dialogue et la qualité de ce dernier en instituant, par exemple, des moments de réflexion collective.

La formation initiale des commissaires prévoit, notamment, 85 heures sur des aspects psychologiques (burn-out, harcèlement, syndromes et stress post-traumatiques) et institutionnels (soutien psychologique, médecine de prévention, etc.). Il existe également des formations continues qui sont importantes car elles développent une approche personnalisée laquelle tient compte des situations que l'aspirant a pu rencontrer ainsi que le partage de son expérience le tout en tenant compte de son propre stress. Les commissaires participent également à des stages orientés vers le bien-être et la santé mentale, tels que « *le commissaire de police face aux situations de souffrance au travail : prévention des risques psychosociaux ; prise en compte des personnels en difficultés dans le cadre de la gestion des RPS ; gestion des conflits, prévention des RPS ; prévention des*

RPS grâce aux techniques d'optimisation du potentiel » (Tardy et al., 2017, p. 11). Ces stages ont pour objectif de permettre au chef de service de détecter des situations de souffrance sur le lieu de travail, d'identifier les diverses composantes des RPS ainsi que de repérer les partenaires avec lesquels mettre en place une politique préventive adaptée. Ces formations sont continuellement renouvelées et adaptées afin d'être les plus en adéquation avec les réalités opérationnelles.

Malgré ce programme de formation à destination des managers, il arrive que des policiers français soient en phase de burn-out ou tentent de se suicider. Certains vont se tourner vers des personnes permettant de les aider afin de surmonter ces épreuves de leur vie professionnelle.

2.2.1. « La maison qui soignait des policiers »⁵⁵

Le château du Courbat, en France, est un centre qui a été mis en place en 1953 par des CRS. Ce centre, a capacité maximale de 80 lits, propose un parcours de soins individuel « élaboré en étroite relation avec les obligations statutaires des métiers à haut risques, et notamment une forme physique et mentale compatible avec leurs fonctions, telles que le port d'armes, l'exemplarité, la gestion de la violence, l'adaptation à la pression sociale et interne »⁵⁶. Le Courbat est le seul centre en France qui prend en charge les difficultés psychologiques des forces de l'ordre. La particularité du centre c'est que les suivis sont faits, entre-autre, par des anciens policiers qui ont connu le terrain. À cela, s'ajoute une équipe médicale assurant un suivi thérapeutique. L'accompagnement des personnes est individuel et un programme de remise en forme est établi en fonction du profil de chacun. Le sport est très présent car l'objectif du centre est la réathlétisation des patients. Des ateliers artistiques, théâtraux, créatifs, d'écriture permettent de travailler sur l'estime de soi, la reprise de confiance en soi. L'objectif est de se reconstruire et d'établir un projet de réintégration⁵⁷.

Objet interpellant, une barque avec un mât est présente à l'entrée du site. Métaphoriquement, le voilier, cet objet permettant de naviguer sur les mers pourrait être le signe du renouveau, d'un nouveau départ allégé de souffrances. La raison de sa

⁵⁵ France 3 Région, Centre Val de Loire, *La maison qui soignait des policiers*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://france3-regions.francetvinfo.fr/centre-val-de-loire/emissions/les-documentaires-centre>.

⁵⁶ Le Courbat, *établissement de santé*, (s.d.), consulté le 22 avril 2022 de <https://www.anaslecourbat.fr/>.

⁵⁷ France 3 Région, Centre Val de Loire, *La maison qui soignait des policiers*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://france3-regions.francetvinfo.fr/centre-val-de-loire/emissions/les-documentaires-centre>.

présence au pied du château est que le stage de voile était longtemps un prétexte pour les policiers afin de se rendre au Courbat. Cela évoque aussi la honte d'avouer où ils se rendaient et pourquoi. Nous l'avons évoqué précédemment, dépression ou malaise sont des termes tabous à la police et pourtant, la profession est affectée à tous ses niveaux.

2.3.L'exemple tchèque

En Tchéquie, au sein de la police, le service d'aide psychologique est structuré en 3 niveaux. Le sommet de la pyramide est composé de psychologues de police ; le deuxième niveau est composé d'équipes d'intervention réparties dans les directions régionales de police et la base de la pyramide est composée de bénévoles formés au soutien des pairs. À cela, s'ajoute une ligne d'aide anonyme permettant à tout policier d'obtenir une assistance à tout temps (Tardy et al., 2017, pp. 12-13).

2.4. L'exemple croate

Le ministère de l'intérieur croate s'efforce de préserver la santé mentale de ses employés en proposant un soutien professionnel par des psychologues. La Croatie met l'accent, de manière préventive, sur le *Psychological First Aid* (premiers secours psychologiques) ainsi que sur les débriefings lors d'interventions 'stressogènes'. Des cadres intermédiaires formés pour apporter un soutien après une exposition à des situations stressantes ou traumatisantes constituent l'équipe du PFA. L'objectif du PFA est d'apporter un soutien moral sans jugement de valeur, privilégier l'aide entre pairs et reconnaître la demande d'aide tel un acte de courage (Tardy et al., 2017, p. 13). Il est essentiel de relever que « le courage peut s'apparenter à un trait de caractère désignant la capacité de l'homme dans l'action à surmonter sa peur face au danger » et qu'il a toujours une connotation positive (Gorin, 2013, p. 153). La Croatie se démarque par le renversement du virilisme au sein de sa police au profit de l'aide envers les autres.

Les bénéfices de ce programme permettent de constater : une diminution du nombre de congés pour maladie ; une amélioration de l'adaptabilité du personnel et une capacité de dépassement des stéréotypes. Outre les biens-faits sur la santé mentale des policiers, c'est aussi une évolution positive pour l'institution qui, à travers ce programme, a pu réduire le nombre de fonctionnaires absents de leurs fonctions.

3. LA PREVENTION ET LES MOYENS MIS EN PLACE EN BELGIQUE

La littérature scientifique relative au suicide dans la police belge est inexistante. Lorsque nous effectuons des recherches sur les divers moteurs de recherche et pages internet dédiées aux recherches d'articles scientifiques, un des gros avantages que nous ayons est que les termes 'suicide' et 'police' peuvent être à la fois considérés comme des termes francophones ou anglophone. Cet usage bilatéral nous permet d'élargir le champ de recherche. Bien évidemment, à ces termes, nous avons ajouté le terme 'belge', 'Belgique', 'belgian' ou même 'Belgium'. Malgré ces ajouts, aucun article scientifique traitant de la question n'est apparu dans les résultats. Seuls des travaux universitaires de master ; des travaux de fin d'étude pour l'université de Liège sur le stress à la police ainsi que le livre de de Soir et al. ont été proposés.

3.1. Le groupe de travail

En 2005, Patrick Dewael alors ministre de l'Intérieur, demande à ce qu'un groupe de travail pluridisciplinaire soit mis en place afin d'analyser et soumettre des actions dans le but de prévenir et réduire le taux de suicides dans la police belge. Ce groupe de travail était composé de « représentants des organisations syndicales, du Comité P, de la commission permanente de la police locale et de corps de la police locale, de certains services de la police fédérale tels que le service médical, la direction de la prévention et de la protection au travail, le stressteam, la direction des relations internes ainsi que du service social de la police intégrée » (extrait d'entretien n°1).

Fin 2006, à l'issue de mois de réunions, plusieurs actions ont été décidées dont « celles d'aborder le suicide de manière globale, d'agir de façon proactive tant sur ces facteurs directs qu'indirects, d'impliquer tous les acteurs concernés par cette problématique, d'organiser au sein de chaque corps une prise en charge des personnes ayant exprimé des idées suicidaires et les orienter vers des structures adaptées et spécialisées » (Police Fédérale, note interne, 2008 cité par de Soir et al., 2012, p. 73).

Dans le document interne⁵⁸, nous pouvons lire que les dirigeants doivent traiter la problématique du suicide de manière proactive car tout service pourrait être confronté à ce problème. Il ne faudrait dès lors pas le banaliser. L'objectif de la note est avant tout d'attirer l'attention des responsables sur la problématique ainsi que leur rôle en la matière.

⁵⁸ Police Fédérale, *Recommandations relatives à la prévention du suicide au sein de la police intégrée*, 2008, document interne.

La note présente également les recommandations du groupe de travail et invite les mandataires de la police à les mettre en œuvre.

Les recommandations présentées sont classifiées en deux catégories : celles en matière de communication et celles en matière de formation. En matière de communication, le groupe de travail a préconisé de créer une rubrique sur la prévention du suicide sur le site hrpol.be⁵⁹ ; de créer des dépliants informatifs ; de développer une campagne de sensibilisation ; de développer un forum d'échange des expériences et pratiques. En matière de formation, il a été recommandé d'organiser une formation spécialisée au profit des membres des structures d'aide et d'écoute ; d'organiser une formation spécifique au profit des responsables occupant des fonctions dirigeantes ; d'insérer l'item 'suicide' dans les formations existantes ; d'organiser des formations à la gestion du stress. Le groupe de travail propose également de mettre en place un numéro d'appel police-suicide ; d'organiser des séances de sensibilisation ; de mettre en œuvre une structure d'aide et d'écoute au profit du personnel. La note interne demande aussi à ce que toute tentative et/ou suicide soit systématiquement communiqué.e au Comité P afin de permettre à ce dernier d'affiner l'analyse qualitative menée sur ce phénomène et de reformuler d'éventuelles recommandations⁶⁰.

Lors de notre entretien avec la cheffe du stressteam, celle-ci a confirmé qu'ils donnent « déjà des formations de deux jours pour 'tout venant' et pour fonctions dirigeantes police intervention ». Elle nous a parlé de l'outil interne, WiKiPol qui était une source d'informations en matière de bien-être et de prévention du suicide. Elle nous a également remis des folders explicatifs sur le rôle du stressteam ; folders qui sont censés se trouver à disposition des policiers dans les services de la police fédérale ou dans les zones locales. Mais de notre expérience personnelle, nous pouvons confirmer que nous n'avons jamais vu ces folders au sein du commissariat dans lequel nous travaillons depuis plusieurs années. Situation cocasse, lorsque nous avons présenté ces folders à la personne en charge du service d'assistance aux victimes dans notre commissariat, celle-ci nous a répondu qu'elle avait connaissance de ces fascicules et qu'ils étaient disponibles pour les

⁵⁹ Le site hrpol.be est l'ancêtre du site WiKiPol, présenté dans la rubrique suivante. Nous tenons à partager notre expérience personnelle et informer que ce site était méconnu des policiers et très archaïque. Les recherches étaient complexes et peu intuitives, ce qui ne donnait pas envie de les approfondir. À la lecture de cette note, nous avons pris connaissance pour la première fois qu'une telle rubrique existait sur le site hrpol.be.

⁶⁰ Police Fédérale, *Recommandations relatives à la prévention du suicide au sein de la police intégrée*, 2008, document interne..

collègues. Étonné, nous avons précisé ne jamais les avoir vus. Après quelques recherches, notre collègue nous a répondu que le document avait été scanné et implémenté par un responsable en format de fichier PDF dans la base de données internes à la zone de police dans le SharePoint. Dès lors, comment un tel triptyque dont le but est d'attirer l'attention des collègues sur les possibilités de contacts et rencontres avec le service stressteam si, pour en avoir connaissance, il faut fouiller une base de données internes en se disant qu'un tel document pourrait peut-être se trouver sous telle ou telle sous-rubrique. Depuis, nous avons pris l'initiative de déposer plusieurs de ces folders à l'endroit prévu à cet effet. Nous avons constaté, quelques jours plus tard, que ceux-ci ne s'y trouvaient plus. Plusieurs questions peuvent se poser. Ces folders ont-ils volontairement été retirés ? Ces folders ont-ils été pris par des policiers dans le besoin ou désireux de s'informer ? Ces folders ont-ils été déplacés vers un autre endroit ou service ? À ces questions, nous ne pouvons donner de réponse à ce stade.

3.1.1. WiKiPol bien-être au travail

Afin d'avoir une idée de ce qui est actuellement mis en place au sein de la police belge, en matière de prévention, nous devons appuyer nos propos sur base du site internet interne accessible aux membres de la police intégrée et structurée à deux niveaux ; WiKiPol. Malgré un acronyme qui peut nous faire penser à un site internet participatif dont la pertinence scientifique n'est pas vérifiée, le contenu disponible sur le site est publié par la police fédérale elle-même.

Nous allons nous intéresser au WiKiPol Bien-être au travail. Une fois sur la page principale, nous avons la possibilité de choisir parmi les sous-thématiques suivantes : la politique bien-être ; l'analyse des risques ; la santé des travailleurs ; les facteurs d'environnement (agents physiques, chimiques, etc.) ; les risques psychosociaux au travail ; les lieux de travail ; les équipements de travail et de protection et les accidents du travail et les incidents de sécurité⁶¹.

⁶¹ Police Fédérale, *WiKiPol Bien-être au travail*, (s.d.), consulté le 10 avril 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPolWellbeing_fr.

3.1.2. La politique de bien-être : le plan global de prévention

Le plan global de prévention « est la vision transversale de l'approche du bien-être au travail de notre organisation »⁶². Ce dernier, rédigé pour la période 2019-2023, est établi pour une durée de 5 ans. C'est un plan qui s'applique à l'ensemble des membres de la Police Intégrée. Il est rédigé sur la base des résultats des analyses de risques, des avis des conseillers en prévention et du comité de concertation et des statistiques des accidents du travail. Il a pour objectif de planifier les activités de prévention lesquelles vont permettre de réduire les risques au travail. Ce plan est rédigé par l'employeur, la ligne hiérarchique ainsi que par le service interne/externe de prévention et de protection au travail. L'exploitation de ce plan se fait sur la base d'objectifs prioritaires qui sont fixés et intégrés dans le plan d'action annuel. Cinq axes politiques définissent le plan global de prévention.⁶³

Nous expliquerons 4 de ces 5 axes qui traitent de bien-être au travail et d'aspects psychosociaux. Dans leur ordre respectif, le quatrième axe abordant les infrastructures et équipements, nous n'avons pas jugé pertinent de l'explicitier.

3.1.2.1. Les aspects relatifs au bien-être doivent être ancrés dans le travail journalier de chaque travailleur

À la lecture de ces 2 pages et demies (seulement) relatives au 1^{er} axe de politique, nous apprenons que l'employeur est tenu de rédiger une déclaration de politique sur le bien-être au travail. Il est également stipulé que « la Police Fédérale ambitionne la réalisation des activités avec un niveau de sécurité adéquat, la création d'un environnement de travail de qualité pour ses travailleurs mais également la construction d'une culture de sécurité »⁶⁴. En poursuivant la lecture, nous constatons que cette *culture de la sécurité* fait référence au principe de *Safety Leadership* que la police développe⁶⁵.

⁶² Police Fédérale, *CGWB 2019-2023 : Vision et politique relatives au plan global de prévention et au plan d'action annuel de la Police Fédérale*, (s.d), note interne.

⁶³ Police Fédérale, *WiKiPol, Plans de prévention*, (s.d.), consulté le 11 avril 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPolWellbeing_fr/SitePages/1%20le%20plan%20global%20de%20opr%C3%A9vention.aspx.

⁶⁴ Police Fédérale, *CGWB, Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique 1*, (s.d.), document interne.

⁶⁵ *Ibid.*

Lorsque nous analysons les descriptions très sommaire des mesures de prévention à établir, nous sommes surpris de lire que la première de ces mesures est la rédaction d'une politique du bien-être de la Police Fédérale⁶⁶. Cela semblerait évident qu'une politique de prévention soit établie préalablement à une définition plus stratégique selon des axes de politique et que ce type de 'mission' n'apparaisse pas sous l'appellation « mesures de prévention à établir »⁶⁷.

La seconde mesure à établir est le « *Leadership Safety* efficace »⁶⁸ soit une politique d'alignement, entre le management et les partenaires sociaux, sur les comportements recherchés et à renforcer ; ceux que la police ne souhaite plus voir ainsi que le système à mettre en place. Cela se fera notamment par la mise en place de formations de la ligne hiérarchique. Ces formations concerneront les comportements sûrs, la psychologie des individus ; la reconnaissance des dangers et l'évaluation des risques et le savoir et savoir-faire en matière de bien-être au travail.

La dernière mesure avec objectif à atteindre est le « *brain based safety* »⁶⁹ soit une manière d'intégrer le bien-être au travail dans toutes les formations au travers d'un comportement sûr en tenant compte du fait que toute personne prend une décision sur la base de trois facteurs différents : le relationnel, l'expérience et l'automatisme (basé sur l'intuition).

3.1.2.2. Les services de prévention deviennent les coachs de l'organisation en ce qui concerne le bien-être au travail

Cet axe de politique est orienté sur la fonction de conseiller en prévention et établit que ces derniers doivent particulièrement se concentrer sur la matière relative au bien-être des travailleurs et ce aussi bien sur les aspects physiques que sur les aspects psychiques, relevant de la santé mentale. Sous cet axe de politique nous pouvons lire que les accidents de travail sont un signe du degré de bien-être et que les conseillers en prévention sont tenus de les diminuer⁷⁰.

⁶⁶ Police Fédérale, CGWB, *Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique 1*, (s.d.), document interne.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Police Fédérale, CGWB, *Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique n°2*, (s.d.), document interne.

3.1.2.3. Les aspects psychosociaux au travail. Les responsables deviennent le coach de leur team

Dans la même optique que l'axe politique 2, cet axe est orienté sur la place et la fonction du responsable en matière de lutte pour le bien-être au travail. Il est précisé que toute mesure et objectif seront pris sur la base d'une analyse des risques psychosociaux qui a été réalisée fin 2018 et dont les résultats devaient être disponibles début 2019⁷¹. Malgré des recherches dans l'intranet WiKiPol et des échanges avec différents services, nous ne sommes pas parvenu à obtenir le rapport d'évaluation dont il est fait mention sous cet axe de politique.

3.1.2.4. Diminution de l'absentéisme

Plus de 8% des membres de la Police Fédérale sont absents de leurs fonctions. Les principales raisons sont l'absentéisme lié au stress et au burn-out ainsi que l'absentéisme lié aux accidents de travail et accidents sur le trajet domicile-travail. Les mesures préventives à ce niveau sont de diminuer le pourcentage et la durée de l'absentéisme en faisant suivre les absences par la médecine du travail ainsi que proposer un « travail adapté ». Nous sommes conscient que les informations communiquées sont relativement maigres mais uniquement 2 pages étaient consacrées à cet axe politique. Nous ne sommes dès lors pas en mesure de pouvoir en dire davantage⁷². Nous pouvons cependant constater que les mesures prises dans le cadre de cet axe de politique sont visées sur les effets, à travers la diminution de l'absentéisme, et non sur les causes à savoir le stress et le burn-out.

3.1.3. *Le plan d'action annuel*

Le planning bien-être pour l'année en cours ou à venir se fait au travers du plan d'action annuel (PAA). Il structure et planifie la politique du bien-être en démarche proactive et fait partie du système dynamique de gestion des risques en tenant compte des domaines du bien-être et des principes de prévention. Il a une durée d'un an. Tout comme le plan global de prévention, le plan d'action annuel est également rédigé par l'employeur, la

⁷¹ Police Fédérale, CGWB, *Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique n°3*, (s.d.), document interne.

⁷² Police Fédérale, CGWB, *Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique 5 : Diminution de l'absentéisme*, (s.d.), document interne.

ligne hiérarchique ainsi que par le service interne/externe de prévention et de protection au travail.

3.1.3.1. Le plan d'action annuel 2022

Tout en poursuivant nos recherches, nous avons pu trouver sur l'intranet de la police fédérale, le plan d'action annuel 2022 en version PDF. La lecture du plan d'action annuel 2022 permet de lister les points importants, en liens avec notre thématique.

Les objectifs du plan d'action annuel sont basés sur le plan global de prévention et sur les différents axes de politique le constituant. Sur la page intranet du plan d'action 2022 nous pouvons prendre connaissance de l'objectif majeur de ce plan qui est d'« améliorer le bien-être de tous les collaborateurs de la Police Fédérale »⁷³.

Nous avons fait le choix de présenter les actions entreprises dans le cadre du plan d'action 2022 en matière de prévention de la santé, du bien-être et de la prévention des risques psychosociaux ; ces éléments pouvant avoir une influence sur le stress et le risque de passage à l'acte suicidaire.

3.1.3.1.1. Les formations relatives au bien-être au travail

Les formations bien-être doivent être actualisées pour répondre aux besoins du public ciblé. L'employeur est tenu d'établir, pour la ligne hiérarchique ainsi que pour les travailleurs, le programme de formation en matière de bien-être au travail (article I.2-18, code du bien-être au travail). L'objectif est donc de mettre à jour le catalogue de la formation bien-être. Nous lisons que cette formation fera partie, notamment, des formations de base, fonctionnelles, certifiées et barémiques. Le contenu des formations est en cours de révision⁷⁴.

Le plan annuel d'action prévoit également de développer une structure d'analyse concernant la qualité des formations. Un des objectifs est d'actualiser et d'harmoniser le contenu des formations des aspirants inspecteur de police⁷⁵. Il n'est cependant pas précisé

⁷³ Police Fédérale, *Nouveau plan d'action annuel de la Police Fédérale*, (s.d.), consulté le 16 mai 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Nouveau-plan-d%E2%80%99action-annuel-de-la-Police-F%C3%A9d%C3%A9rale.aspx.

⁷⁴ Police Fédérale, *Plan d'action annuel de la Police Fédérale - année 2022, Les formations relatives au bien-être*, (s.d.), document interne.

⁷⁵ Police Fédérale, *Plan d'action annuel de la Police Fédérale – année 2022, Développement d'une structure d'analyse concernant la qualité des formations*, (s.d.), document interne.

si dans cette actualisation du répertoire, il y a la volonté de mettre plus l'accent sur des formations de gestion des risques psychosociaux, sur le stress post-traumatique et les risques de burn-out ou de suicide.

3.1.3.1.2. Le WiKiPol Bien-être

Le WiKiPol Bien-être est une mesure prise suite au plan de prévention de santé mentale de la police. Il s'agit d'une page intranet disponible via le Microsoft SharePoint. Une fois sur cette page, il est possible de pouvoir se renseigner, de manière non exhaustive, sur la politique de bien-être, sur l'analyse de risques, sur la santé des travailleurs, sur les risques psychosociaux au travail. Étant sur la page, il est possible d'être encore redirigé vers l'une de ces sous-thématiques après l'avoir choisie et de plus amples renseignements nous sont communiqués. Nous avons pu constater qu'aucun onglet présent sur cette page n'était dédié au suicide ou à la prévention de ce dernier.

Le 28 avril 2022, la police célébrait la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. À ces fins, un onglet a été créé et mis en ligne sur l'intranet WiKiPol Bien-être. Cette page nous informe de l'objectif de cette journée, à savoir promouvoir la culture de la sécurité, et ce aussi bien d'un point de vue matériel que psychique en abordant la question de la santé mentale et des risques psychosociaux. L'article développe ces points et met en avant les alternatives d'appui et de soutien afin d'aider les membres de la police⁷⁶. Sur près de 40.000 membres composant la police intégrée, seules 68 personnes⁷⁷ ont cliqué sur l'onglet permettant d'ouvrir l'article.

3.1.3.1.3. La chaîne Bien-être au travail

La chaîne Bien-être au travail est une page intranet permettant d'accéder à des vidéos stockées sur Microsoft Stream dont l'accès se fait via l'intranet (SharePoint) de la police. Cette page a été créée suite au plan d'action mené en matière de politique de bien-être.

⁷⁶ Police Fédérale, WiKiPol Bien-être au travail, *Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail*, 28 avril 2022, consulté le 16 mai 2022 de [https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Journ%C3%A9e-mondiale-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de-la-sant%C3%A9-au-travail\(1\).aspx](https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Journ%C3%A9e-mondiale-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de-la-sant%C3%A9-au-travail(1).aspx).

⁷⁷ Entre la date de publication de l'article, le 28 avril 2022 et la date de rédaction de ce paragraphe, le 16 mai 2022.

Vingt-trois capsules vidéo sont disponibles sur le site. Parmi elles, il est possible de s'informer sur l'anxiété, sur la bienveillance, sur la plasticité cérébrale, sur la gestion de la respiration ou même de suivre des séances de méditation.

La majorité des vidéos a été publiée en juin 2020. Nous pourrions supposer que l'ajout de ces vidéos à cette période pourrait éventuellement correspondre avec la période covid et des mesures prises afin de limiter les effets de cette pandémie sur la santé mentale des policiers. Aucune vidéo n'a été publiée en 2021 et 3 vidéos ont été publiées en 2022. Ces trois vidéos ne sont autres que des vidéos de présentation du plan d'action 2022 : méthodologie de travail, contenu et mise en œuvre. Comme nous l'avons dit, la priorité de la Police est d'améliorer le bien-être de ses employés. Étant en milieu d'année 2022, il est interpellant de voir qu'aucune nouvelle vidéo n'a été publiée.

De plus, nous constatons que seules 53 personnes membres de la police intégrée suivent la chaîne Bien-être au travail, ce qui semble être un nombre particulièrement bas.

L'accessibilité à ces sites intranet et chaînes informatives ne se fait pas de manière la plus facile. Avant de pouvoir y accéder, il y a lieu de se connecter au SharePoint de la Police et, avant d'arriver à la page principale, de devoir inscrire son code personnel, suivi d'un code unique envoyé par SMS et, parfois, de revalider son code personnel. Le cheminement peut en freiner plus d'un. Une fois sur la page principale du SharePoint, il y a encore lieu d'effectuer des recherches, si c'est la première fois que l'on y accède, dans la barre de rechercher sur base de mots-clés tels que 'bien-être', 'prévention', 'suicide', 'santé mentale', 'plan d'action', etc. Une fois sur les pages dédiées à ces thématiques, il est possible d'ajouter ces dernières en 'favoris' ce qui permettra de retourner plus rapidement sur ces pages depuis la page principale d'accueil. Les pages dédiées aux sous-thématiques permettent également des réorientations multiples en cliquant sur des liens URL permettant d'approfondir un ou plusieurs sujets en particulier. Il est donc facile de s'y perdre et, de recherches en recherches, de quitter son objet principal de recherche pour se retrouver sur une autre page abordant, par exemple, un sujet tout autre.

De notre expérience, il ressort que nombreux de nos collègues ne prennent pas l'initiative de se connecter au SharePoint à chaque fois qu'il preste leur service. Il nous arrive d'en faire partie.

3.2. La formation du cadre de base

Depuis le 1^{er} octobre 2015, une nouvelle structure de la formation du cadre de base a été mise en place dont la priorité est de mettre l'accent « sur l'acquisition de compétences et le développement d'aptitudes, et ce à partir d'un cadre moderne qui est adapté à l'évolution des missions de police, à la complexité des nouveaux phénomènes d'insécurité et aux exigences opérationnelles modifiées des services de police » (Lemmens & Mees, 2015).

La nouvelle formation est organisée sous forme de clusters, au nombre de 15. Ce n'est que dans le dernier cluster 'gestion de la violence et du stress' que nous apprenons qu'un module sur le stress est dispensé aux aspirants policiers. Ce sous-module, 'gérer le stress et se prémunir des risques du métier' poursuit deux objectifs. Le premier est de pouvoir « reconnaître les signes de stress chez soi et chez les autres et appliquer les techniques de gestion du stress ». Le second est de pouvoir « augmenter sa stabilité émotionnelle »⁷⁸.

Aborder le stress en formation semble essentiel mais force est de constater que ce sous-module propre au stress ne représente qu'un cinquième des sous-modules composant le cluster 15. Le cluster 15 représente 188 heures de formation. Nous ne sommes pas parvenu à trouver le nombre d'heures dédiées au sous-module 'gérer le stress et se prémunir des risques du métier'.

Se pose la question de savoir comment on peut préparer au mieux des futurs policiers à devoir affronter les réalités du terrain. Les quelques heures dispensées sur la gestion du stress sont-elles suffisantes ? Lors de l'entretien que nous avons eu avec le commissaire, celui-ci nous dira : « je pense que les nouvelles recrues ne se rendent pas toujours compte du métier policier et de ses inconvénients [...] le nombre d'abandons durant la formation est impressionnant. Les nouvelles recrues n'ont pas toujours conscience de la réalité du terrain. Je pense qu'ils se sont parfois mal renseignés sur le métier » (extrait d'entretien n°4). Nous précisons qu'il s'agit d'une vision personnalisante. La représentation du métier de policier a été également abordée durant d'autres entretiens.

⁷⁸ Moniteur belge du 29 septembre 2015, *Arrêté royal relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police*, 24 septembre 2015, consulté le 17 mai 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2015/09/29_2.pdf#Page105.

3.3. La formation du cadre officier

Depuis le 1^{er} février 2008, la formation du cadre officier a été revue. À la lecture de l'arrêté ministériel du 12 août 2010, nous apprenons que la formation est composée de quatorze modules et de trois stages. Parmi ces modules, 2 abordent la question du bien-être et de l'entraînement mental. Le module 2 porte sur le management des collaborateurs et des moyens et aborde les procédures en matière de bien-être au travail. Il y est précisé que « l'aspirant commissaire a une vue sur les divers concepts dans le domaine du bien-être au travail et est à même de les intégrer dans la gestion optimale de son service » et qu'il « comprend les causes et les conséquences des absences pour cause de maladie [...] »⁷⁹.

Quant au module 12, celui-ci aborde la question de l'entraînement mental. À travers ce module, « l'aspirant commissaire fait pour lui et pour les autres, la différence entre les diverses situations stressantes et les symptômes qui les accompagnent ; il prend des mesures pour diminuer son stress et celui des autres et il explique la nécessité d'avoir une endurance mentale et physique élevée »⁸⁰.

Nous pouvons lire que la formation du cadre officier dispense des heures de formation sur le bien-être et la santé mentale. Après recherches, nous ne sommes pas parvenu à en savoir davantage sur la notion de santé mentale. Cependant, le commissaire que nous avons rencontré nous a déclaré qu'« aucun cours spécifique [*n'a été dispensé*] sur le suicide et sur la prévention du suicide. Un module bien-être au travail a été dispensé où le suicide a été brièvement évoqué. Nous avons également eu un cours GRH où nous avons réalisé un atelier sur les mesures à prendre en interne sur le retrait de l'armement » (extrait d'entretien n°4).

⁷⁹ Service public fédéral justice et service public fédéral intérieur, *Arrêté Ministériel du 12 août 2010 portant modification de l'arrêté ministériel du 24 octobre 2002 portant règlement général des études relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police*, 24 août 2010, consulté le 09 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2010-08-24&numac=2010000414#top.

⁸⁰ *Ibid.*

3.4. Le retrait de l'arme de service

Comme nous l'avons mentionné plus haut, la majorité des policiers dispose d'une arme de service. Il arrive que certains policiers, de par leur fonction, bien que membres du cadre opérationnel n'exercent plus de fonction opérationnelle et ne sont donc plus armés. D'autres policiers, pour raisons médicales ou par manque de régularité et de présence aux séances d'entraînement peuvent également être désarmés.

Le retrait de l'arme est défini à l'article 16 de l'arrêté royal du 03 juin 2007 : « quand la détention ou le port de l'armement par un membre du personnel présente un danger pour ce dernier ou pour un tiers, tout supérieur fonctionnel peut lui retirer provisoirement son armement ». À la lecture de cet article, nous comprenons que l'arme est retirée lorsqu'elle représente un danger pour le policier ou pour un tiers. Cet arrêté royal ne précise cependant pas la notion de danger.

Pour ce faire, nous devons nous référer à la circulaire GPI62 du 14 février 2008 relative à l'armement de la police intégrée qui complète l'arrêté royal du 03 juin 2007. En son chapitre 3, la circulaire définit les conditions et formalités en cas de retrait de l'arme par mesure de sécurité. L'alinéa 1^{er} de ce 3^{ème} chapitre précise que « le membre du personnel qui dispose d'un armement doit être exempt de toute affection ou anomalie physique ou psychique qui pourrait entraîner un degré d'incapacité fonctionnelle de nature à compromettre l'utilisation normale de son armement ». Le policier, afin de pouvoir porter son arme en service, doit donc être bien physiquement et psychologiquement.

Le retrait de l'arme s'effectue par le supérieur fonctionnel. Ce dernier doit réagir rapidement face à une situation précise. Il est informé de l'incident par ses pairs.

« Tout autre membre du personnel (collègue de travail, médecin du travail, psychologue de la police) qui a connaissance de certains faits (accident, incident, difficultés lors d'un entraînement, problèmes familiaux, etc.) ou remarque un comportement inadéquat a le devoir d'en aviser le supérieur fonctionnel afin qu'il puisse, si la nécessité s'en fait réellement sentir, prendre les mesures de sécurité nécessaires » (alinéa 2).

Dans un environnement de travail où l'image et la culture ont une place prépondérante, il est parfois difficile pour des policiers d'écrire des rapports au sujet de leurs pairs afin de dénoncer des faits et gestes « inadéquats ». De surcroît, cette notion peut être interprétée de diverses manières, selon la personne qui est amenée à constater et ressentir les choses

avant de juger de l'opportunité de les rapporter à la hiérarchie. À cela peut s'ajouter un sentiment de culpabilité pour avoir dénoncé des faits et avoir fait retirer l'arme à son collègue.

Il est important de noter que retirer une arme de service n'empêchera pas la personne de se suicider ; les moyens de passer à l'acte étant multiples. L. Defresnes a partagé son expérience lorsqu'elle a fait retirer l'arme de service à son binôme :

« c'est moi qui lui ai fait retirer son arme parce qu'il a clairement émis des intentions [*de se suicider*]. [...] j'ai pris une mesure très rapide, ce qui m'a conforté par rapport à mon binôme. Mais c'était peut-être pas ça qu'il fallait faire. J'en ai discuté après avec lui beaucoup parce qu'il a été fâché à un moment donné sur moi [...] *parce que à cause de toi, il est marqué dans mon dossier que mon arme a été retirée, j'ai dû refaire des séances de tir et j'ai pas récupéré mon arme tout de suite*. Il était un peu fâché. J'ai beaucoup discuté de ça avec lui. Puis il a compris mon point de vue. Je me suis rendue compte que j'avais été maladroite. Parce que s'il avait vraiment eu envie, arme ou pas arme, il l'aurait fait » (extrait d'entretien n°5).

L'arme étant signe d'opérationnalité, elle est « nécessaire pour les policiers pour pouvoir se rendre sur le terrain, c'est-à-dire qu'une fois qu'on leur retire, c'est une perte. Ça peut être une perte salariale énorme aussi puisqu'ils ne peuvent plus se rendre sur le terrain [...] on voit une banalisation par rapport au fait de retirer l'arme et ça, ça reste encore fort problématique » (extrait d'entretien n°1). L'arme est également l'objet qui s'associe le plus au policier. « Quand on désarme un policier, il n'est plus policier parce que c'est l'action la plus frustrante qu'il peut y avoir pour un policier » (extrait d'entretien n°5).

Quant à la restitution de l'arme, celle-ci est également soumise à divers accords émanant du chef de corps, de la médecine du travail et du responsable de service.

3.5. Les offres d'appui

Les offres d'appui au sein de la police intégrée sont disponibles aussi bien pour les services de la police fédérales que pour les zones de police locale mais sous certaines conditions. Nous présenterons trois offres principales : les formations continues qui sont dispensées tout au long de l'année ; le service du stressteam, principal partenaire vers lequel se tourner en cas de problèmes psychosocial ainsi, dans une moindre proportion, le service de la médecine du travail.

3.5.1. Les formations continues

La police, à travers son académie nationale ou à travers les académies provinciales, dispense diverses formations à destination du public policier, qu'il soit opérationnel ou membre du cadre administratif et logistique.

Dans le catalogue de formation, on retrouve des sessions relatives à la formation des risques psychosociaux et du bien-être au travail ; une formation UPSA – Urgence, Pression, Stress et Action à destination du cadre officier (entretien n°4); une formation gestion du stress (entretien n°5).

La formation 'comment intervenir auprès d'une personne suicidaire à l'aide de bonnes pratiques' est également dispensée par l'ASBL *Un pass dans l'impasse*. Cette formation se donne dans une académie provinciale mais n'est pas dispensée aux aspirants policiers entamant leur formation de cadre de base (entretien n°6).

Lors de notre rencontre, L. Defresnes a évoqué la légitimité des formateurs à dispenser des cours. Elle partageait son expérience en tant que participante à la formation gestion du stress qu'elle a suivie en 2017. Le formateur en charge de ce module était un coach sportif et non un policier. L. Defresnes nous a déclaré « je ne pense pas que Marc ai déjà vu des corps décharnés, des suicides ou des pendaisons depuis quelques jours. Et donc, comment parler du stress quand on n'a pas vu ce que des yeux n'ont jamais vu ? » (extrait d'entretien n°5).

Bien que le catalogue semble intéressant et puisse répondre à certaines attentes, l'accessibilité à ces formations reste compliquée. En effet, comme nous le dit l'un de nos interlocuteurs « les places étant limitées, nous n'avons pas eu la possibilité d'envoyer nos membres en formation. Nous avons des candidats inscrits en attente de validation par l'académie. La demande est conséquente par rapport à l'offre » (extrait d'entretien n°4).

Ces formations suscitent donc un intérêt de la part du personnel policier. Qu'attendent dès lors les autorités afin d'étoffer ce catalogue et permettre à un plus grand nombre de policiers de se former ? Une alternative serait peut-être de 'privatiser' les formations en les délocalisant. À ces fins, les académies formeraient davantage de formateurs qui viendraient directement dans les zones de police intéressées afin de dispenser la formation à un plus grand nombre de personnes.

3.5.2. *Le stressteam*

La loi relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996 stipule, en son article 32quinquies qu'il est du devoir de l'employeur de veiller à ce que ses travailleurs, confrontés à de la violence, reçoivent un appui psychologique. Ce soutien doit être procuré par un service ou une institution spécialisée.

C'est dans ce contexte que le stressteam a notamment été mis en place. Le stressteam est une structure composée de 10 psychologues et 8 assistants sociaux disponibles afin d'intervenir soit dans une zone de police ou un service de la police fédérale, soit d'accueillir le membre du personnel désireux d'entamer un accompagnement individuel (entretien n°1).

3.5.2.1. Conditions de contact

La circulaire ministérielle du 21 février 2014 régit les conditions d'intervention du stressteam. Le stressteam n'intervient que sur demande pour la police locale ; l'intervention ne se fait que dans des situations de crise quand il s'agit d'une situation pouvant avoir un impact émotionnel et l'accompagnement psychothérapeutique est mis en place uniquement suite à des faits de violence envers les policiers⁸¹. L'intervention du stressteam est une intervention dans l'urgence et, dans le cas de suicide, n'engendre pas nécessairement de traitement de fond car la situation traumatisante à laquelle le policier fait face ne résulte pas d'un fait de violence à l'égard de ce dernier.

3.5.2.2. Les interventions

L'intervention du stressteam se fait sur demande de la zone de police locale ou de l'unité du service de la police fédérale. En cas de suicide, le stressteam demande la liste des

⁸¹ Service public fédéral intérieur, *Circulaire GPI 62 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, du 14 février 2008*, 29 février 2008, consulté le 27 mai 2022 de https://etaamb.openjustice.be/fr/circulaire-du-14-fevrier-2008_n2008000107.html.

personnes impactées par ce suicide : les collègues directs ainsi que les collègues indirects qui ont une relation plus proche avec la victime. Le stressteam va prendre contact avec ces personnes afin de proposer un accompagnement. Le stressteam peut également assurer une présence physique sur le lieu de travail en organisant un moment collectif de parole où toutes les personnes qui le souhaitent viennent pour s'exprimer à propos du décès. Il ne s'agit pas d'un moment de débriefing mais bien d'échange sur le ressenti. À la suite de cela, le stressteam reste toujours disponible pour celles et ceux qui le souhaitent afin de mettre en place un accompagnement plus individualisé (entretien n°1).

C. Vandenberghe nous a communiqué les chiffres des interventions de l'année 2021. Elle nous précise qu'il s'agit du nombre d'entretiens (interventions *extra* et *intramuros* et entretiens téléphoniques) et non de dossiers ouverts. Sur 4285 interventions du stressteam liées à des incidents ou des problèmes psychosociaux en 2021, 490 concernaient la police locale. Cela démontre que l'implémentation du stressteam dans les zones de police locale n'est pas évidente. Le tableau qui nous a été présenté répertorie les raisons de ces appels : intervention de crise ; trauma ; burn-out ; dépression ; violence envers les policiers et COVID-19. À aucun moment, la raison 'suicide' n'a été évoquée. Quand nous avons posé la question à C. Vandenberghe, celle-ci nous a répondu ne pas tenir de listing pour ce type d'intervention sans pour autant affirmer qu'elle n'en rencontre pas⁸².

3.5.2.3. Accessibilité

Lorsque nous nous sommes personnellement rendu dans les bureaux du stressteam, nous avons, dans un premier temps, dû annoncer notre présence à l'accueil général du bâtiment. Nous avons dû montrer notre carte de légitimation et avons dû annoncer où nous allions : au stressteam. Directement, nous avons ressenti la pression venant des autres membres du personnel à l'accueil et avons vu certaines têtes se retourner et nous fixer du regard. Nous allions pour un entretien de recherche et non pour une consultation. Nous imaginons difficilement le ressenti qui aurait pu être vécu si nous nous rendions réellement pour un accompagnement. Dans son rapport, le Comité P (2008), évoque également que « même les services spécialisés, créés par l'organisation policière et auxquels toutes les personnes en situation de détresse peuvent s'adresser, ne sont pas souvent contactés d'initiative, de peur que cette visite aux collègues soit connue ou soit à l'origine de rumeurs et que cela les discrédite ou discrédite leur travail ou que cela cause encore plus de problèmes sur le

⁸² Échange de mail avec C. Vandenberghe en date du 13 avril 2022 à 13h51

lieu de travail » (Cuvelier et al., 2008, p. 72). Prendre contact avec un tel service n'est pas encore un acte ancré dans les mœurs et pratiques policières. À travers l'extrait d'entretien réalisé avec L. Defresnes, nous comprenons que cela reste une gêne et une honte :

« si je les orientais vers le stressteam ils me disaient *ouais mais attends, si on va au stressteam, il faut d'abord qu'on sollicite le supérieur hiérarchique et que c'est lui qui doit solliciter le stressteam et donc finalement tout le monde sait que tu vas pas bien* » (extrait d'entretien n°5)

3.5.2.4. La légitimité des aidants

Si certains ne prennent pas contact avec le stressteam, le service social de la police SSD ou tout autre personne formée en accompagnement, outre la peur de passer pour un faible tel que mentionné précédemment, c'est aussi parce que « le type d'aide apportée, par des psychologues peu nombreux, extérieurs aux commissariats et très tourné vers la gestion émotionnelle et standardisée des conséquences des coups durs n'est pas jugé comme suffisamment adapté aux contraintes du métiers » (Loriol et al., 2006, p. 110). L. Defresnes l'affirme en ces mots : « quand t'es policier, tu vas avoir une certaine retenue. Parce que tu vas dire *il [le psychologue] va me juger, il va juger ma fonction, il va juger mes compétences, ils ne vont pas comprendre* » (extrait d'entretien n°5).

Ces professionnels seraient donc considérés par les policiers tels des *outsiders* : « des collègues qui m'ont dit : *oui, mais quand on va au stressteam, on n'ose pas leur raconter n'importe quoi parce que ce sont des assistants sociaux, des psychologues et ils n'ont pas la réalité de terrain* » (extrait d'entretien n°5).

Lors de notre entretien avec un membre du service social SSD, celle-ci a tenu des propos similaires. L'entretien avec la psychologue d'une zone bruxelloise nous a permis de relever l'importance, en tant que psychologue, d'être formée à la réalité policière. Elle nous a déclaré qu'elle a fait « des patrouilles avec des brigades, durant plusieurs semaines, et ça nous a aidés beaucoup à créer du lien et de montrer qu'on s'intéressait à eux » (extrait d'entretien n°3).

3.5.3. ***Le Peer Support Team***

Le stressteam de la police fédérale offre une formation et un encadrement aux services de la police fédérale et aux zones locales pour la mise en projet d'une Peer Support Team.

Le personnel du stressteam est conscient qu'il est plus facile pour des policiers de se confier à un autre collègue direct que de profiter de sa propre offre d'appui psychosocial. Le principe du 'Peer Support Team' est de permettre de se parler entre collègues et d'évaluer le besoin d'être réorienté vers un professionnel.

Afin de constituer cette équipe, un appel aux volontaires est effectué au sein des services de la police fédérale ou de la police locale. Une fois l'équipe constituée, une formation de cinq jours est dispensée par l'équipe du stressteam en abordant des sujets tels que les techniques d'entretien, la gestion du stress, la prévention du suicide, la psychologie de crise, etc. Cette formation vise à permettre, aux collègues faisant partie de cette équipe, de mieux pouvoir venir en aide à leurs pairs. Le stressteam s'engage à suivre les personnes formées en prodiguant un accompagnement continu.

Le Peer Support Team est très semblable à ce qui est déjà mis en place aux États-Unis et qui a été évoqué précédemment.

Le projet semble intéressant mais un obstacle assez conséquent est à prendre en compte : le coût de cette formation. Bien qu'elle soit gratuite pour les services de la police fédérale, alors que cette dernière compte beaucoup moins de policiers, elle est payante pour la police locale à raison de 2760,50 euros par session.

La question du financement a été relevée lors d'une réunion, le 28 novembre 2005 au SPF Intérieur, analysant le plan d'actions « suicides » de la police fédérale. Les participants soulignent qu'« il est dommage que certains services fournis par la PolFéd⁸³ soient payants alors que la PolLoc⁸⁴ collabore bénévolement en répondant à des questionnaires et en participant à des thématiques » (Rapport réunion du 28.11.2005 au SPF Intérieur, document interne).

Nous précisons que le groupe de travail avait comme intention de partager un questionnaire sur le suicide aux membres de la police intégrée. Finalement, cela n'aura pas été fait pour diverses raisons invoquées lors des réunions telles que : « le problème de déontologie [*qui*] est important pour les intervenants dans les rapports à la hiérarchie, lors de réponses à des questionnaires ou lors de procédures de signalement » (Rapport réunion du 28.11.2005 au SPF Intérieur, document interne). Cela fait écho à ce que nous

⁸³ Police fédérale

⁸⁴ Police locale

avons déjà évoqué précédemment : la peur de parler, l'influence du milieu, le poids de la hiérarchisation structurelle.

3.5.3.1. L'implémentation de sentinelles à la police belge

Lors de la formation que nous avons suivie le 25 mars 2022 avec l'ASBL *Un pass dans l'impasse* relative à la formation sentinelle (voir p.20), nous avons été surpris de voir que 3 membres de la police fédérale participaient également à cette formation. Les 3 personnes ont déclaré venir en tant qu'observatrices afin de voir de quelle manière était dispensée la formation afin d'éventuellement la transposer à la police belge. L'objectif étant de former des policiers à devenir des sentinelles. Selon la cheffe du stressteam, l'idée était de voir si ce projet était applicable pour la police. Elle ajoute que le service « s'oriente plutôt vers un demi jour voire une journée [*de formation*], pour tous les MP⁸⁵ ou en tous cas le plus possible, avec cet aspect d'implication personnelle pour les collègues » et termine en précisant que rien n'est encore précisé⁸⁶.

Nous pensons que former, de manière obligatoire, tous les policiers ne serait pas une solution. En effet, participer à une journée de sensibilisation ou de formation sur une thématique aussi forte que la détection des signes suicidaires pourrait ne pas intéresser tout le monde. Si cette formation est dispensée à des policiers conscients et impliqués par ces problèmes, le contenu sera beaucoup mieux accepté. Un autre problème qui mérite d'être relevé est la difficulté avec laquelle certains policiers pourraient parler à leurs pairs formés en tant que sentinelles. Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, l'image de la police et la culture policière ont une incidence beaucoup trop importante dans la gestion, naturelle et spontanée, des émotions personnelles. Cette pression institutionnelle pourrait être un frein non négligeable pour des policiers en détresse quant au fait de se confier.

Intégrer un tel dispositif de sentinelles dans la police pourrait certainement mieux être accueilli s'il était implémenté dans toutes les formations du cadre de base, cadre moyen et cadre officier. Dès le début de leur formation, les aspirants inspecteurs de police seraient formés à devenir des sentinelles. Cela serait un changement progressif dans un milieu très fermé, dans lequel les changements ne sont pas toujours les mieux perçus.

⁸⁵ Membres du personnel

⁸⁶ Extrait d'échange de mails avec la cheffe du service stressteam de la Police Fédérale en date du 14 avril 2022.

3.5.4. *Le conseiller en prévention – médecin du travail*

Au niveau de la Police Fédérale, un service interne de prévention et de protection au travail (CGWB) est disponible. Celui-ci emploie des conseillers en prévention pour la sécurité du travail et les aspects psychosociaux.

Nous n'avons pas réalisé d'entretien avec des membres de ce service car nous estimions, qu'afin d'élargir le champ d'informations que nous pouvions récolter, il était plus intéressant de sortir du cadre 'Police Fédérale' et de voir ce qui est réellement mis en application à la Police Locale. Comme nous l'avons souligné auparavant, nous avons dû opérer des choix et n'avons pas pu rencontrer toutes les personnes intéressantes.

À la Police Locale, le conseiller en prévention-médecin du travail est disponible auprès d'un service externe. Nous avons fait le choix d'entrer en contact avec le service Cohezio lequel collabore avec une majorité de zones locales (entretien n°7).

4. SOLUTIONS PROPOSEES

Nous avons pu voir que dans de nombreux pays anglo-saxons et européens, diverses mesures sont prises afin de lutter contre le taux de suicide et améliorer la santé mentale des policiers.

Certaines des mesures sont partiellement, voire totalement, inspirées de ce qui est fait chez nos voisins. Par exemple, les formations de 'Peer support' ou les formations à la sentinelle. Au vu de cela, nous pensons que la police belge pourrait encore mieux améliorer sa politique en matière de prévention du suicide. Nous proposons ici quelques points sur lesquels travailler.

4.1. La cohésion de groupe

Nous l'avons vu, « le suicide peut également résulter du manque de solidarité des autres et de l'isolement » (Dejours & Bègue, 2009, p. 45). La multiplication des cas de suicides sur les lieux de travail « résulte principalement de l'expérience atroce du silence des autres, de l'abandon par les autres, du refus de témoigner des autres, de la lâcheté des autres. » (Dejours & Bègue, 2009, p. 45). Il est donc essentiel de prendre des mesures et d'agir de sorte à recréer du lien qui unit les policiers d'un groupe en prônant la communication.

4.2. L'importance du débriefing

Nous avons pu constater que la place accordée aux débriefings, qu'ils soient informels et individuels à travers une discussion autour de la machine à café, ou plus formels lors de séances communes, est peu présente. « Le débriefing est important car le policier se sent soutenu par sa hiérarchie et sent qu'elle s'intéresse à ce qu'il vit » (extrait d'entretien n°2). Les séances de débriefing permettent également de relâcher une pression et « de transformer l'événement [*l'intervention*] et le rendre acceptable » (extrait d'entretien n°5). Nous pensons que les débriefings permettent également de renforcer les liens entre collègues et ce, à tous niveaux hiérarchiques. Les débriefings, indirectement, attestent du soutien que la hiérarchie peut avoir envers le personnel de terrain.

4.3. Le profil des candidats

Porter un uniforme, donner du pouvoir à un individu va indéniablement transformer cette personne et « l'entrée à la police nécessite un brusque changement de la situation de 'civil' à celle de 'policier' » (Cuvelier, 2008, p. 109). Mais toutes ces jeunes recrues sont-elles suffisamment préparées au métier de policier ? Les entretiens vont dans ce sens : des aspirants démissionnent à l'académie, d'autres n'avaient pas conscience de la réalité du terrain.

Nous pensons qu'il faudrait travailler sur le recrutement des candidats en accordant une plus grande place aux tests de personnalité au sens psychopathologique qui seraient effectués, notamment, sur la base des modèles du Big Five ou du MMPI⁸⁷ (entretien n°1). C. Vandenberghe abordait la nécessité de travailler les stratégies d'adaptation en analysant le profil des candidats et les expériences de stress post-traumatique et les traumatismes antérieurs afin de diminuer le risque d'avoir du personnel qui présente des pensées suicidaires (entretien n°1).

4.4. Une recherche nationale

Comme nous l'avons déjà signalé, en 1998 et 2008, le Comité P de la police intégrée avait effectué deux grandes enquêtes sur les taux de suicides au sein de la police. Depuis lors, plus aucune autre enquête n'a été réalisée. Après de nombreuses recherches dans la littérature scientifique, nous n'avons trouvé aucune étude ciblée sur le suicide des

⁸⁷ Minnesota Multiphasic Personality Inventory - Inventaire Multiphasique de personnalité du Minnesota

policiers belges. Il nous semble pourtant qu'il serait intéressant qu'une nouvelle enquête soit effectuée. Les études l'ont attesté, le suicide est multifactoriel. Il est donc important que cette enquête soit exécutée par des chercheurs à formation pluridisciplinaire ce qui permettra d'élargir le champ des possibles lors de l'interprétation des résultats mais aussi de pouvoir proposer des mesures répondant aux diverses causes du problème.

4.5. Évaluer les dispositifs

Un dernier élément qui nous semble important et qui permet de prévenir, indirectement, les suicides c'est l'évaluation des dispositifs. Penser et créer des plans d'actions d'une part sans prendre le temps d'avoir un retour et d'évaluer la pertinence des outils d'autre part ne nous semble pas pertinent. Dans les documents internes à notre disposition relatifs au groupe de travail sur la prévention du suicide au sein de la police intégrée de 2005, nous avons pu lire qu'« une évaluation des dispositifs serait effectuée après une période d'essai ». Nous n'avons pas pu trouver d'information quant à la période dont il est fait mention.

Nous avons voulu en savoir davantage et avons pris contact téléphoniquement avec le stressteam afin de parler avec C. Vandenberghe. Celle-ci étant absente, nous avons exposé la raison de notre appel à l'interlocutrice et avons demandé à être rappelé par C. Vandenberghe. Sans réponse, nous lui avons envoyé un mail en lui posant la question en ces termes « [...] tout ce qui a été fait depuis a-t-il déjà fait l'objet d'évaluations? De quelle manière ces évaluations sont-elles faites? Quels sont les points ayant éventuellement posé problème? Qu'est-il mis en place pour y faire face? À terme, est-il prévu qu'un nouveau groupe se réunisse pour revoir la politique de prévention du suicide? »⁸⁸. Notre mail est resté sans réponse.

⁸⁸ Extrait de mail envoyé à C. Vandenberghe, cheffe du stressteam, le 28 avril 2022 à 8h55.

5. CONCLUSION

Dans cette troisième partie nous avons exposé les méthodes et les moyens de prévention mis en place en Belgique et dans divers pays.

La littérature anglo-saxonne étant riche en matériaux sur la question du suicide policier et de la prévention au Canada et aux États-Unis, nous avons fait le choix d'explicitier ce que ces pays mettaient en place.

Ensuite, bien que le sujet semble récent, nous nous sommes rendu compte que des pays frontaliers au nôtre tels que les Pays-Bas ou la France initient également des moyens préventifs afin de lutter contre le suicide au sein de leur police. Plus vers l'Est, nous avons vu que des pays ayant acquis leur indépendance il y a quelques années et étant parvenus à sortir d'une domination communiste ont pu mettre également en place des actions préventives. Ce fût le cas de la Croatie et de la Tchéquie.

La police belge s'inspire très fortement de ce qui est déjà mis en place dans d'autres pays. Nous avons vu que sa politique en matière de bien-être est structurée et régie par un plan de prévention et un plan d'action. Des mesures concrètes sont prises afin de sensibiliser le personnel.

Ces mesures, bien qu'elles semblent efficaces sur papier, ne répondent pas toujours aux besoins réels : manque de moyens, manque de capacités, culture de l'entreprise policière, etc. sont autant d'obstacles à une bonne mise en place.

CONCLUSION GENERALE

Notre recherche a vu le jour suite à une volonté de comprendre ce qui était mis en place par la police belge afin de prévenir le suicide des policiers. Cela nous a amené à construire notre question de recherche : *quelle est la politique de prévention mise en place par l'institution policière belge à l'égard du comportement suicidaire de ses fonctionnaires et quel en est le suivi après un passage à l'acte ?*

Afin de pouvoir répondre à cette question, nous avons dans un premier temps fait un état de la littérature scientifique pour chacun des concepts évoqués dans notre question. Les psychanalystes et les sociologues se sont intéressés à la question du suicide, chacun ayant une signification différente dans laquelle la place de l'individu reste centrale. Pour les psychanalystes, les conflits intérieurs du psyché peuvent expliquer un passage à l'acte. Pour les sociologues, la place de l'individu dans la société et son degré d'intégration est à prendre en compte.

Nous avons alors pu analyser cette profession plus sujette à présenter un comportement suicidaire, celui de policier. La littérature apporte son complément d'informations et développe une série d'éléments qui, bien que faisant partie du quotidien des policiers, influencent plutôt négativement la santé mentale et le comportement suicidaire.

Afin d'apporter des réponses au mal-être que peuvent ressentir certains policiers, la littérature nous a permis de découvrir des mesures préventives initiées par certains pays. Des études ont démontré qu'elles avaient un effet positif et permettaient de diminuer les taux de suicide. La Belgique a également mis en place des actions préventives visant à améliorer le bien-être des policiers. Ces actions, bien qu'initiées depuis plusieurs années et étant étoffées, ne sont pas forcément connues de tous les membres de la police intégrée.

Nous nous sommes rendu compte qu'il n'était pas simple de faire changer les mentalités et d'instaurer de nouvelles stratégies préventives. L'image de la police 'se doit' de rester fidèle à elle-même : une police virile, qui ne pleure pas et qui ne va pas reconnaître ses failles. Les policiers sont conditionnés par cette philosophie dès leur entrée à l'académie et ne sont pas suffisamment bien préparés à affronter la réalité du terrain. Les policiers eux-mêmes entretiennent cette culture de l'omerta et vont très difficilement franchir le pas et sonner à la porte de celui ou celle qui pourra les aider. Supporter seul les interventions traumatogènes ne peut se faire sans une aide externe. Le harcèlement moral, présent au quotidien, est un tueur silencieux : il est difficile de le prouver et peu de policiers osent en parler. Tout comme l'alcool, bien plus consommé par les policiers et

présent dans l'environnement de travail, lequel a une connotation péjorative et permet d'oublier ses problèmes.

À ces obstacles à la mise en place d'une politique préventive efficace, s'ajoutent également le manque de moyens dont il est fréquemment fait mention dans la presse ; les problèmes de formations dans les académies et la manière d'enseigner et la dénégation du politique, bien conscient de la problématique. Notre analyse permet de mettre en évidence des divergences entre les mesures décidées et les mesures exécutées, ce qui est confirmé par plusieurs de nos répondant.es.

Nous-même, bien qu'étant policier, avons été surpris d'apprendre que certaines mesures ont été prises et proposées afin d'être exécutées soit au niveau de la police fédérale soit au niveau des zones locales. Se pose dès lors la question de savoir si la communication entre les entités est efficace, étant donné que nous n'en n'avions pas connaissance.

Notre recherche, bien que traitant d'une problématique nationale, s'est limitée à avoir un aperçu de ce qui se fait en région bruxelloise et en Wallonie. Afin d'être plus complet, nous aurions pu nous intéresser à des zones de polices néerlandophones afin d'avoir une vue plus générale. Nous aurions également pu entrer en contact avec des policiers qui ont tenté de mettre fin à leurs jours afin de récolter leur récit de vie, en se concentrant sur l'aspect préventif et l'accompagnement post passage à l'acte.

Ce travail nous a ouvert l'esprit et nous a fait poser d'autres questions qui pourraient faire l'objet de nouvelles recherches : une analyse du processus de recrutement au niveau psychologique des candidats ; une analyse de la formation des aspirants et des outils mis en place pour accompagner leur santé mentale ; une nouvelle enquête nationale par le biais d'une analyse quantitative sur le suicide et la santé mentale ; une recherche sur le trauma vécu par les policiers ; une étude sur la politique managériale et des conséquences relationnelles sur le personnel ; etc.

Sur un plan plus personnel, cette recherche nous a aidé à comprendre les attitudes et comportements de certains collègues.. Étant mieux outillé, il nous a été beaucoup plus aisé d'entrer en contact avec ces derniers et de les soutenir. Ce travail a permis également de nous faire prendre conscience que nous n'avions plus notre place dans le service dans lequel nous travaillons actuellement et qu'il était temps de penser à nous, à notre bien-être personnel et professionnel car l'avenir appartient à celui qui ose.

BIBLIOGRAPHIE

1. LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE

Baechler, J. (1975), *Les Suicides*, Calmann-Lévy, Paris.

Barbier, C., *La prévention du suicide en Fédération Wallonie-Bruxelles et au Québec : «www.preventionsuicide.info» est né. Allez vite le découvrir !*, Education Santé, 2013, n°289, pp. 2-4.

Baudelot, C., & Establet, R. (2011). *Durkheim et le suicide: Vol. 8e éd.* Presses Universitaires de France.

Baudelot, C., & Establet, R. (2018). *Suicide, L'envers de notre monde.* Seuil.

Beets, G. (2006). Âge à la maternité et politiques sociales. Limiter le vieillissement des populations. *Informations sociales*, 132(4), 126-137.

Borlandi, M. (2003). De Morselli à Durkheim (et retour) : Contribution à l'histoire de la sociologie du suicide. *Travaux de Sciences Sociales*, 33-55.

Bourgoin, N. (1997). Le suicide dans la Police nationale. *Population*, 52(2), 431-440.

Bourgoin, N. (1999). Suicide et activité professionnelle. *Population*, 54(1), 73-101.

Bracey, D. (1979). Police stress—The American response. *Police Journal*, 52(3), 5.

Brammer, J. C., van Peer, J. M., Michela, A., van Rooij, M. M. J. W., Oostenveld, R., Klumpers, F., Dorrestijn, W., Granic, I., & Roelofs, K. (2021). Breathing Biofeedback for Police Officers in a Stressful Virtual Environment : Challenges and Opportunities. *Frontiers in Psychology*, 12.

Broudic, J.-Y. (2008). Le suicide, réalité sociale et réalité psychique. *Le Journal des psychologues*, 262(9), 58-62.

Chapelle, F. (2018). 29. Préventions. In *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail* (p. 223-231). Dunod.

Charbonneau, L. (2000). Le suicide chez les policiers au Québec : Enjeux méthodologiques et état de la situation. *Population*, 55(2), 367-378.

- Chauvière, M. (2007). Prévention et action sociale. *VST - Vie sociale et traitements*, 94(2), 20-29.
- Combalbert, N., & Feltrin, M. (2008). Le suicide en milieu professionnel : Réflexions sur l'intervention du psychologue. *Pratiques Psychologiques*, 14(3), 443-455.
- Cousteaux, A.-S., & Pan Ké Shon, J.-L. (2008). Le mal-être a-t-il un genre ? *Revue française de sociologie*, 49, 53.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Cuvelier, C., Heuskin, J. M., & Bourdoux, Gil. L. (2008). *Suicide au sein des services de police* (Cahiers du Comité permanent P). Politeia sa - Bruxelles.
- Damhuis, L., & Ruquoy, D. (2012). *L'entretien semi-directif*. 29.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail : Que faire?* PUF.
- de Kernier, N. (2020). *Le Suicide*. Presses Universitaires de France; Cairn.info.
- de Soir, E., Daubechies, F., & Van den Steene, P. (2012). *Stress et trauma dans les services de police et de secours* (Maklu).
- Durkheim, É. (2013). *Le suicide : Étude de sociologie* (14^e édition). Paris : PUF.
- Finn, P., & Esselman Tomz, J. (1998). Using Peer Supporters to Help Address Law Enforcement Stress. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 67(7), 10-18.
- Godineau, D. (2012). *S'abrégier les jours* (p. 336 p.). Armand Colin.
- Gollac, M., Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psycho-sociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Paris : Ministère du travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Gorin, C. (2013). À contre-jour. *Inflexions*, 22(1), 153-162.
- Halbwachs, M. (2002). *Les causes du suicide*. Presses Universitaires de France.

- Jobard, F., & de Maillard, J. (2015). *Sociologie de la police. Politiques, organisations, réformes*. Armand Colin.
- Joiner, T.E. (2005). *Why people die by suicide*. Cambridge, Harvard University Press.
- Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif* (p. 80-85). Nathan-Université.
- Le Breton, D. (2015). Suicide, travail et sociologie(s). *Travailler*, 33(1), 9-24.
- Lemmens, L., & Mees, K. (2015), *Réforme de la formation de base pour les inspecteurs de polices à partir du 1^{er} octobre*, Wolters Kluwer.
- Lester, D., 1978, "Suicide in police officers", *The Police Chief*, 45 (1), p. 17.
- Loriol, M., Boussard, V., & Caroly, S. (2006). La résistance à la psychologisation des difficultés au travail. Le cas des policiers de voie publique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165(5), 106-113.
- Martin, O. (2012). « Induction-déduction », in Paugam Serge (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que Sais-Je ? », pp. 13-14
- Mayer, F. & Pirès, A.P. (1997). La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques (p.113-172). Boucherville : G. Morin
- Mezza-Bellet, F. (1996). "Le suicide dans la Police Nationale. De la notion de groupe à risque à la mise en œuvre d'une politique de prévention", Document ronéotypé, Orphelinat Mutualiste de la Police Nationale.
- Mezza-Bellet, F. (2001). Suicide et vie professionnelle : Les risques du métier. *Magazine de l'Orphelinat Mutualiste*, 494, 4.
- Mishara, B. L., & Fortin, L.-F. (2021). Long-Term Effects of a Comprehensive Police Suicide Prevention Program.
- Mishara, B. L., & Martin, N. (2012). Effects of a Comprehensive Police Suicide Prevention Program. *Crisis*, 33(3), 162-168.
- Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35(3), 393-411.

Monjardet, D. (1996). *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*. La Découverte.

Mucchielli, L., & Renneville, M. (1998). Les causes du suicide : Pathologie individuelle ou sociale? Durkheim, Halbwachs et les psychiatres de leur temps (1830-1930). *Déviance et société*, 22(1), 3-36.

Nicolas, C. (2015). *Suicide et environnement organisationnel : Facteurs de risque et pistes de prévention*. De Boeck Supérieur.

Nicolas, C., Desrumaux, P., Séguin, M., & Beauchamp, G. (2016). Environnement de travail, symptômes dépressifs et sentiment de désespoir : Étude auprès de salariés. *Le travail humain*, 79(2), 125-146.

Organisation mondiale de la Santé. (2014). *Prévention du suicide : L'état d'urgence mondial*. Organisation mondiale de la Santé, Genève.

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.

Paugam S., (2013). Introduction. Le sociologue face au suicide, In Durkheim E., *Le suicide*, PUF.

Pelsmakers, G. (1994). Le stress de la profession de policier. *L'observatoire*, 1, 26-27.

Pirès, A.P. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans J. Poupard, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, P.

Police Fédérale, *CGWB, Plan global de prévention 2019-2023, Axe de politique 1*, (s.d.), document interne.

Police Fédérale, *CGWB 2019-2023 : Vision et politique relatives au plan global de prévention et au plan d'action annuel de la Police Fédérale*, (s.d), note interne.

Police Fédérale, Plan d'action annuel de la Police Fédérale – année 2022, *Développement d'une structure d'analyse concernant la qualité des formations*, (s.d.), document interne.

Police Fédérale, Plan d'action annuel de la Police Fédérale - année 2022, *Les formations relatives au bien-être*, (s.d.), document interne.

- Qin, P., Agerbo, E., Westergård-Nielsen, N., Eriksson, T., & Mortensen, P. B. (2000). Gender differences in risk factors for suicide in Denmark. *British Journal of Psychiatry*, 177(6), 546-550. Cambridge Core.
- Quinnett, P. (1992). *Suicide, The Forever Decision* (3ème édition). The Crossroad Publishing Company; Expanded edition.
- Quinnett, P. (1998). QPR, Police Suicide Prevention. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 67(7), 19-24.
- Ruquoy, D. (1995), « Situation d'entretien et stratégie de l'interviewer », in Albarello L et al, *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*, Paris, A. Colin.
- Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? *Recherches qualitatives - hors série*, 5, 99-111.
- Schaeffer, J. (2008). Les séparations intra-psychiques du milieu de la vie et le syndrome du nid vide. *Cahiers de psychologie clinique*, 31(2), 89-106.
- Sullerot, E. (2005). Un premier enfant de plus en plus tard. *Population & Avenir*, 674(4), 14-16.
- Tardy, A., Vayr, P. & Régnier, B., Formation aux risques psychosociaux : à tous les niveaux, détecter et prévenir. *ENSP mag' Le magazine de l'école nationale supérieure de la police*, 2017, 7, pp. 9-13.
- Vallet, G. (2011). Comprendre le sens sociologique d'une action sociale: Le bodybuilding masculin. *Idées économiques et sociales*, 164(2), p.2.
- Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales: Vol. 4è édition* (Dunod).
- van der Meulen, E., Bosmans, M. W. G., Lens, K. M. E., Lahlah, E., & van der Velden, P. G. (2018). Effects of Mental Strength Training for Police Officers : A Three-Wave Quasi-experimental Study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(4), 385-397.
- Vatin, F. (2011). La question du « suicide de travail ». *Commentaire, Numéro 134(2)*, 405-416.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1993). Source of police stressors. *Psychological Reports*, 824-826.

Violanti, J. M. (1995). The Mystery Within : Understanding Police Suicide. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 64(2), 9.

Violanti, J.M. (1997), "Suicide and the police role: a psychosocial model", *Policing: An International Journal*, Vol. 20 No. 4, pp. 698-715

2. RESSOURCES ELECTRONIQUES

American Psychological Association, *The interpersonal-psychological theory of suicidal behavior : Current empirical status*, juin 2009, consulté le 18 mai 2022 de <https://www.apa.org/science/about/psa/2009/06/sci-brief>.

Belgium.be Information et services officiels, *Violence et harcèlement au travail*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement.

Bureau fédéral du Plan, Indicateurs de développement durable, G03 bonne santé et bien-être, *Suicide*, 30 novembre 2021, consulté le 06 avril 2022 de https://indicators.be/fr/i/G03_SUI/Suicide.

Centre de Prévention du Suicide, *Je cherche des infos : la prévention du suicide*, (s.d.), consulté le 14 février 2022 de <https://www.preventionsuicide.be/fr/je-cherche-des-infos.html>.

Centre de Prévention du Suicide, *Le suicide un problème majeur de santé publique. Introduction à la problématique du suicide en Belgique*, 2017, consulté le 14 avril 2022 de <https://www.preventionsuicide.be/resource/static/files/dossier-le-suicide-donnees-2014.pdf?select=file>

Centre de Recherche et d'Intervention sur le Suicide, Enjeux éthiques et pratiques de fin de vie (CRISE), *Members : Brian Mishara*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://crise.ca/membre/brian-1-mishara/>.

Chambre des Représentants de Belgique, *compte rendu intégral avec compte rendu analytique traduit des interventions, Commission de l'Intérieur, des Affaires générales et de la Fonction publique, mercredi 07 juin 2017, chambre-4^{ème} session de la 54^e législature, question de M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, chargé de la Régie des Bâtiments, sur "le taux de suicide des policiers belges" (n°18536), pp. 47-49, (s.d.), consulté le 27 avril 2022 de <https://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic684.pdf#search=%2218536%22>.*

Cohezio, *Cohezio en quelques mots*, (s.d.), consulté le 14 mai 2022 de <https://www.cohezio.be/fr/spmt-arista-0>.

Congrès national en prévention du suicide, *Ensemble pour la vie, Montréal 11-13 mai 2022*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://www.congrespreventionsuicide-montreal2022.ca/wp-content/uploads/2022/04/Preliminary-conference-schedule-Horaire-preliminaire-april-4-2022.pdf>.

Eurostat, *Suicide death rate by age group*, 11 avril 2022, consulté le 14 avril 2022 de <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00202/default/table?lang=en>

France 3 Région, Centre Val de Loire, *La maison qui soignait des policiers*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://france3-regions.francetvinfo.fr/centre-val-de-loire/emissions/les-documentaires-centre>.

FranceInfo, Envoyé Spécial, *Policiers en détresse*, 06 juin 2019, consulté le 22 avril 2022 de https://www.francetvinfo.fr/faits-divers/police/video-policiers-en-detresse_3472999.html.

Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 22 août 1978, *Loi relative aux contrats de travail*, 22 août 1978, consulté le 07 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?cn=1978070301&la=F&language=fr&table_name=loi.

Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 18 septembre 1996, *Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*, 18 septembre 1996, consulté le 17 février 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1996080400.

Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 30 mai 2006, *Arrêté royal fixant le code de déontologie des services de police*, 30 mai 2006, consulté le 07 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2006/05/30_1.pdf#Page28.

Justel – législation consolidée, Moniteur belge du 06 juin 2007, *Arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail*, 06 juin 2007, consulté le 05 mars 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2007051737.

La Chambre des représentants de Belgique, *bulletin n° : B111 – question et réponse écrite n° : 1971 – législature : 54*, 24 mars 2017, consulté le 27 avril 2022 de <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=fr&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-B111-900-1974-2016201714782.xml>.

Le Courbat, *établissement de santé*, (s.d.), consulté le 22 avril 2022 de <https://www.anaslecourbat.fr/>.

Le Sénat de Belgique, *Question écrite n° 5-4862*, 26 octobre 2012, consulté le 06 avril 2022 de <https://www.senate.be/www/?MIval=/Vragen/SVPrint&LEG=5&NR=4823&LANG=fr>.

Le Soir, « *L’Enfer* » : *voici les paroles fortes de Stromae sur le suicide*, 09 janvier 2022, consulté le 02 avril 2022 de <https://www.lesoir.be/416982/article/2022-01-09/lenfer-voici-les-paroles-fortes-de-stromae-sur-le-suicide>.

Moniteur belge du 29 septembre 2015, *Arrêté royal relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police*, 24 septembre 2015, consulté le 17 mai 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2015/09/29_2.pdf#Page105.

Police Fédérale, *À propos*, (s.d.), consulté le 12 mai 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree>.

Police Fédérale, *Le code de déontologie des services de police*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-integree/le-code-de-deontologie-des-services-de-police>.

Police Fédérale, *Mission Statement*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://www.police.be/5998/fr/a-propos/police-federale/mission-statement>.

Police Fédérale, *Nouveau plan d'action annuel de la Police Fédérale*, (s.d.), consulté le 16 mai 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Nouveau-plan-d%E2%80%99action-annuel-de-la-Police-F%C3%A9d%C3%A9rale.aspx.

Police Fédérale, WiKiPol Bien-être au travail, *Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail*, 28 avril 2022, consulté le 16 mai 2022 de [https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Journ%C3%A9e-mondiale-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de-la-sant%C3%A9-au-travail\(1\).aspx](https://bpolb.sharepoint.com/sites/PolNews_Wellbeing_FR/SitePages/Journ%C3%A9e-mondiale-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-et-de-la-sant%C3%A9-au-travail(1).aspx).

Police Fédérale, *WiKiPol, Plans de prévention*, (s.d.), consulté le 11 avril 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPolWellbeing_fr/SitePages/1%20le%20plan%20global%20de%20pr%C3%A9vention.aspx.

Police Fédérale, *WiKiPol Bien-être au travail*, (s.d.), consulté le 10 avril 2022 de https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPolWellbeing_fr.

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Code bu bien-être au travail*, (s.d.), consulté le 07 avril 2022 de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail>.

Service public fédéral intérieur, *Circulaire GPI 62 relative à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, du 14 février 2008*, 29 février 2008, consulté le 27 mai 2022 de https://etaamb.openjustice.be/fr/circulaire-du-14-fevrier-2008_n2008000107.html.

Service public fédéral intérieur, *Circulaire du 21 février 2014, Circulaire ministérielle GPI 79 relative à l'appui du Stressteam de la police fédérale aux zones de police locale en matière de suivi et d'accompagnement des membres du personnel victimes de violence par des tiers, ainsi qu'à leur famille*, 13 mars 2014, consulté le 18 mai 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=14-03-13&numac=2014000185.

Service public fédéral justice et service public fédéral intérieur, *Arrêté Ministériel du 12 août 2010 portant modification de l'arrêté ministériel du 24 octobre 2002 portant règlement général des études relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police*, 24 août 2010, consulté le 09 avril 2022 de https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2010-08-24&numac=2010000414#top.

StatBel, La Belgique en chiffres, *Causes de décès*, 29 mars 2022, consulté le 06 avril 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/causes-de-deces#figures>.

The IACP – International Association of Chiefs of Police, *National Consortium on Preventing Law Enforcement Suicide Toolkit*, (s.d.), consulté le 09 avril 2022 de <https://www.theiacp.org/resources/national-consortium-on-preventing-law-enforcement-suicide-toolkit>.

University at Buffalo (États-Unis), Faculty experts : *John M. Violanti*, (s.d.), consulté le 05 avril 2022 de <https://www.buffalo.edu/news/experts/john-violanti-faculty-expert-police-stress.html>.

Vers une Belgique en bonne santé, *Comportements suicidaires*, 07 février 2022, consulté le 14 février 2022 de <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/sante-mentale/comportements-suicidaires#en-savoir-plus>.

3. LITTERATURE GRISE

Zune M. (2019), *Théories et concepts en sociologie* [Notes de cours], Louvain-La-Neuve, Université catholique de Louvain, Faculté de sciences économiques, sociales, politiques et de communication.

Adamczyk Romain

Juin 2022

**Le suicide policier en Belgique.
Prévalence et prévention auprès du personnel d'intervention.**

Promotrice : Professeure Marie-Sophie Devresse

En Belgique, le suicide est la première cause de mortalité chez les 25-44 ans. Par ailleurs, il existe une profession qui présente un taux de mortalité par suicide plus élevé que le taux de la population en général, celle de policier.e. Le métier de policier.e, plus particulièrement celui d'intervention, est connu pour être rude : interventions stressantes, situations traumatogènes, conflits de valeurs, etc. À cela, s'ajoutent les spécificités de l'institution policière telles que l'organisation et la structure, les relations avec les collègues et la hiérarchie, ou la culture policière lesquelles peuvent influencer le comportement suicidaire. L'arme de service, aisément disponible, faciliterait le passage à l'acte de la population policière. En 2005, la police belge a mis en place un groupe de travail afin de lutter contre ces taux de mortalité par suicide des policiers. L'analyse proposée met l'accent sur la prévention du suicide en analysant les solutions apportées et les mesures prises afin de réduire le taux de suicides à la police.