



Les ASD sont frustré-e-s par le manque de formation pour leur poste actuel, surtout en ce qui concerne les situations éprouvantes sur le plan émotionnel. En outre, la majorité

des participantes ont déclaré avoir été exposées à du matériel ou à des expériences pouvant constituer des EPTP. Une telle exposition se vit comme un traumatisme indirect, aggravé

par le fait que dans les petites collectivités rurales, l'ASD connaît souvent la victime et les personnes criminalisées, ce qui a une incidence sur son bien-être... »

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE

USJE  SESJ

UNION OF SAFETY AND JUSTICE EMPLOYEES

Le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ) représente plus de 6000 employé-e-s de la fonction publique qui travaillent pour la GRC dans tout le Canada.

usje-sesj.com

La santé et le bien-être des adjoint-e-s aux services de détachement de la Gendarmerie royale du Canada



Le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice a invité une éminente chercheuse en sécurité publique, la professeure Rosemary Ricciardelli, à réaliser une enquête sur la sécurité et le bien-être des adjoint-e-s aux services de détachement (ASD) de la GRC.

Étant le premier point de contact, les ASD jouent un rôle crucial au sein de la GRC, mais ne reçoivent pas le même soutien que d'autres membres de l'organisation.

Les ASD interagissent avec des membres du public qui sont en grande détresse, transcrivent les déclarations de victimes et de témoins et voient des images très crues d'incidents violents.

Pourtant, leur rôle essentiel au sein de l'organisation est souvent ignoré, leur accès à du soutien en santé mentale n'est pas constant et les possibilités de formation sont presque inexistantes.

Le rapport de la Pre Ricciardelli, ***La santé et le bien-être des adjoint-e-s aux services de détachement de la Gendarmerie royale du Canada : une enquête qualitative***, comprend 12 recommandations visant à améliorer la sécurité et le bien-être des ASD de la GRC.

LES RECOMMANDATIONS SONT LES SUIVANTES :

1. Reconnaître les rôles uniques que jouent les ASD.
2. Créer des parcours de carrière transparents, justes et équitables pour les ASD.
3. Élargir et améliorer les possibilités de formation.
4. Inclure les ASD aux séances de bilan après des incidents graves.
5. Créer des milieux de travail plus sûrs (installer des écrans pare-balles aux comptoirs de réception, p. ex.).
6. Reconnaître l'exposition régulière à du matériel potentiellement traumatisant sur le plan psychologique et offrir du soutien en la matière.
7. Améliorer les liens entre et parmi tous les membres du personnel.
8. Trouver des solutions pour l'efficacité dans le milieu de travail afin de régler les problèmes de volume de charge de travail et les pénuries de personnel.
9. Sensibiliser les membres de la GRC au rôle et à la valeur des ASD.
10. Explorer des modèles de prestation de soins de santé virtuels pour soutenir le personnel des zones rurales et éloignées.
11. Améliorer l'accès aux prestations de maladie et augmenter les plafonds de celles-ci.
12. Élaborer une politique sur les évaluations psychologiques obligatoires pour les ASD, en particulier ceux et celles qui travaillent dans des unités où il y a une exposition régulière aux EPTP.