

Guide de référence :

Points d'entrée pour la prise en compte des traumatismes dans les programmes de réforme de la police

Introduction

Les traumatismes et l'adversité sont des domaines aux nuances et aux dimensions multiples pour lesquels il n'existe pas de solution universelle. Toute initiative visant à traiter des éléments précis des traumatismes doit être soigneusement adaptée au contexte et à la culture de la ou des organisations concernées par la réforme du secteur de la sécurité. Toutefois, ce guide de référence présente une synthèse des questions que les praticiens et praticiennes de RSS doivent prendre en considération lors de la conception et de la mise en œuvre de programmes de réforme des services de police, quel qu'en soit le contexte.

Ce guide vient compléter une étude séparée du DCAF consacrée aux approches de la réforme des forces de police prenant en compte les traumatismes (« La prise en compte des traumatismes, un élément manquant de la gouvernance et de la réforme du secteur de la sécurité : La prise en compte des traumatismes dans le maintien de l'ordre »). Dans cette étude, trois niveaux de traumatismes

liés au maintien de l'ordre (individuel, organisationnel et collectif) sont analysés pour souligner l'importance de comprendre où se trouvent les réponses qui permettraient d'atténuer ces traumatismes, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.

En interne, par exemple, les organisations ont le devoir de prendre soin de leurs employés, ce qui requiert une hiérarchie compétente, des politiques générales bien conçues et des ressources pratiques. En externe, la communication et une bonne entente avec les communautés peuvent contribuer à une plus grande stabilité pour l'organisation et les membres de son personnel. La prise en compte de facteurs externes, tels que la pression ou l'instabilité politique, peut également permettre d'atténuer les risques de traumatismes organisationnels et leurs répercussions sur les processus de décision et l'efficacité de l'organisation.

En interne :

- ✓ Les éléments suivants sont-ils connus et pris en compte ?
 - La prévalence et l'occurrence généralisées des traumatismes, du stress, de la pression et des difficultés pour chaque policier et policière (y compris les traumatismes professionnels et personnels).
 - Les cas de traumatismes secondaires ou vicariants, d'usure de la compassion, de préjudice moral et d'épuisement professionnel.
 - Les effets possibles de la culture et des discours du cadre professionnel sur le sentiment de bien-être émotionnel des membres du personnel.
- ✓ Le personnel est-il encouragé à parler de ses différentes expériences et à demander de l'aide en cas de besoin ?
- ✓ Existe-t-il des formations, des ressources et des espaces de réflexion qui permettent de sensibiliser aux signes de traumatisme et à leurs répercussions sur les expériences professionnelles et personnelles dans des domaines aussi variés que l'usage de la force, la perception du risque, la prise de décision, le contrôle des impulsions, la mémoire, les relations familiales et les modes de vie (par exemple, la consommation d'alcool) ?
- ✓ Existe-t-il une panoplie d'options de soutien, et ces options sont-elles largement communiquées et discutées à tous les niveaux de l'organisation ?
- ✓ Le personnel a-t-il accès à des professionnels de la santé mentale et du bien-être émotionnel ayant les compétences requises pour traiter toutes les formes de traumatismes, et pas seulement celles relevant d'un syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ?
- ✓ Des lignes directrices ont-elles été élaborées (avec le soutien de professionnels de la santé mentale, le cas échéant) pour traiter les questions suivantes ?
 - Comment détermine-t-on le type de soutien dont une personne a besoin ? À quel moment devient-il nécessaire de la relever de ses fonctions ? Comment aborder cette situation potentiellement difficile avec elle et avec ses collègues ?
 - Quelles sont les mesures prises pour soutenir les personnes qui reprennent le travail après un incident ?
 - Comment les enseignements tirés d'événements passés sont-ils recueillis et intégrés au quotidien durant le service, qu'il s'agisse d'incidents spécifiques ou de la démission de membres du personnel ?
- ✓ Les formations suivantes sont-elles offertes à la direction et aux responsables ?
 - Des formations et un soutien personnalisés pour pouvoir reconnaître et prendre en charge les traumatismes et la détresse émotionnelle au sein de l'organisation, et, le cas échéant, pour contribuer activement à déstigmatiser la demande d'aide.
 - Des formations spécifiques pour pouvoir aborder le sujet des traumatismes et discuter de sujets potentiellement difficiles liés au bien-être émotionnel.
 - Des formations sur les moyens de créer un environnement donnant à tous les membres du personnel le sentiment d'être à leur place afin qu'ils et elles se sentent soutenus par des collègues solidaires.
- ✓ Les responsables disposent-ils de moyens réguliers et variés de contrôler et d'évaluer le bien-être du personnel ? Il peut s'agir d'enquêtes, de questionnaires anonymes, de groupes de discussion, d'entretiens individuels, d'espaces de réflexion externes (avec des spécialistes de la santé, des coachs ou des mentors, par exemple) ou d'instruments de mesure standardisés pour surveiller les niveaux de traumatisme secondaire ou vicariant et le bien-être du personnel.
- ✓ Des politiques générales et des ressources sont-elles en place pour permettre à la direction de s'assurer que les débriefings, les interventions post-incident et les procédures disciplinaires prennent en compte les traumatismes ? Des exemples filmés ou écrits peuvent être utiles pour aider les responsables à passer de la théorie à la pratique.
- ✓ Les formations au sein de l'organisation dépassent-elles les expériences individuelles pour reconnaître les situations suivantes ?
 - Les cas où l'organisation elle-même a pu subir un traumatisme (décès de membres du personnel, pressions politiques continues ou critiques de la part du public, etc.).
 - L'influence possible des traumatismes sur les politiques générales, la culture et les processus de décision de l'organisation.
 - L'influence des traumatismes intergénérationnels, culturels et autres sur le maintien de l'ordre.

En externe :

- ✓ Existe-t-il des formations, des ressources et des conversations franches qui permettent de reconnaître l'impact des traumatismes collectifs et communautaires sur les relations de la police avec le public ? Il peut s'agir de traumatismes historiques et intergénérationnels, mais aussi de sources de traumatisme plus récentes, telles que des niveaux élevés de violence et de conflit.
- ✓ Les expériences traumatisantes vécues par la police et la communauté ont-elles été reconnues ouvertement ? Le cas échéant, cette reconnaissance s'est-elle accompagnée d'une acceptation des responsabilités, d'excuses sincères et d'un engagement commun des parties à en traiter les causes ?
- ✓ Les forces de police et les ministères et agences gouvernementales qui les supervisent et les contrôlent font-ils preuve des caractéristiques suivantes ?
 - Volonté affirmée d'examiner les préjugés et les inégalités qui visent les différentes communautés et peuvent avoir des répercussions sur la cohésion sociale
 - Connaissance de l'effet de certains comportements, mots, équipements, uniformes ou actions sur une partie de la population et de leurs conséquences sur leurs réactions à l'égard de la police.
 - Stratégies efficaces pour écouter les communautés et entendre leurs besoins, leurs craintes, leurs espoirs et leurs idées en matière de sécurité et de relations entre la police et les communautés.
 - Mise en œuvre de projets communautaires ou d'autres méthodes pour développer une présence policière plus positive et « humaniser » les forces de police au sein des communautés.
 - Engagement à rendre les services de police plus représentatifs des communautés desservies.
- ✓ Les valeurs de la police sont-elles clairement communiquées à la population et transparaissent-elles habituellement lors des actions menées par les services de police ?
- ✓ Existe-t-il des mécanismes permettant à la police, aux organisations communautaires et à d'autres agences gouvernementales de collaborer en vue d'atteindre les objectifs suivants ?
 - Déterminer et satisfaire les besoins de la population
 - Apporter leur soutien et leur contribution aux campagnes publiques relatives à la santé mentale, à la violence intrafamiliale, à la consommation d'alcool et de stupéfiants, et à d'autres défis de société qui peuvent à la fois découler d'un traumatisme collectif et y contribuer
 - Les services de relations publiques de la police, les médias locaux et les organisations de la société civile sont-ils sensibilisés à l'importance de rendre compte aussi bien des évolutions positives (par exemple, les progrès en matière de réduction de la criminalité ou l'amélioration de la coopération entre la police et la population) que des problèmes ?
- ✓ Les responsables politiques et le commandement de la police comprennent-ils les répercussions possibles des transitions politiques ou d'autres événements majeurs sur l'organisation ? Sont-ils prêts à engager un dialogue constructif avec les parties prenantes gouvernementales et non gouvernementales pour faire face à ces répercussions et assurer la continuité de l'organisation en cas de besoin ?
- ✓ Les commissions de contrôle parlementaire, les institutions de médiation et les autres organismes de contrôle sont-ils informés de l'existence de traumatismes au sein des forces de police, ainsi que de leurs conséquences ? Ont-ils un moyen d'engager la responsabilité des forces de police pour garantir la sécurité et le bien-être des membres de leur personnel ?
- ✓ Les lois et réglementations nationales sur le travail témoignent-elles d'une connaissance des répercussions des traumatismes et du stress sur les employés ?

DCAF Le Centre pour la
gouvernance du secteur
de la sécurité, Genève

Maison de la Paix

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 Geneva, Switzerland

 +41 (0) 22 730 94 00

 info@dcaf.ch

 www.dcaf.ch

