



GUIDELINES

253-2

LIGNES DIRECTRICES

CRITICAL INCIDENT STRESS MANAGEMENT

GESTION DU STRESS À LA SUITE D'UN INCIDENT CRITIQUE

Issued under the authority of the Assistant
Commissioner, Human Resource Management

Publiées en vertu de l'autorité du commissaire
adjoint, Gestion des ressources humaines

2002-05-13



TABLE OF CONTENTS	Paragraph Paragraphe	TABLE DES MATIÈRES
--------------------------	---------------------------------	---------------------------

Policy Objective	1	Objectif de la politique
Cross-References	2	Renvois
Scope	3	Portée
Responsibilities	4-13	Responsabilités
Confidentiality of Information	14	Confidentialité de l'information
Links to the Employee Assistance Program	15	Liens avec le Programme d'aide aux employés
Intervention Process	16-18	Processus d'intervention
Impartiality of Intervenors	19-22	Impartialité des intervenants



GUIDELINES

LIGNES DIRECTRICES

Number - Numéro: 253-2	Date 2002-05-13 Page: 1 of/de 11
-------------------------------	---

CRITICAL INCIDENT STRESS MANAGEMENT

GESTION DU STRESS À LA SUITE D'UN INCIDENT CRITIQUE

POLICY OBJECTIVE

1. To provide services related to Critical Incident Stress Management (CISM), as Correctional Service of Canada (CSC) employees are likely to be involved in critical incidents due to the nature of their work.

CROSS-REFERENCES

2. Commissioner's Directive 253 – Employee Assistance Program;
Guidelines 253-1 – Employee Assistance Program.

SCOPE

3. Critical Incident Stress Management is a program designed primarily for employees who are likely to be involved in critical incidents. The first element is preventive, aimed at educating and preparing employees to deal with potential hazards of being exposed to very stressful events, and second, it focuses on providing support, assistance and follow-up services to individuals who have been involved in critical incidents.

RESPONSIBILITIES

4. Regional Deputy Commissioners and the Assistant Commissioner, Human Resource Management, are responsible for ensuring that procedures are established for providing Critical Incident Stress Management and the necessary follow-up within the Employee Assistance Program (EAP).

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

1. Fournir des services de gestion du stress à la suite d'un incident critique (GSIC), étant donné que les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) sont susceptibles d'être impliqués dans des incidents critiques en raison de la nature de leur travail.

RENOIS

2. Directive du commissaire n° 253 – Programme d'aide aux employés;
Lignes directrices n° 253-1 – Programme d'aide aux employés.

PORTÉE

3. La gestion du stress à la suite d'un incident critique est un programme conçu principalement à l'intention des employés qui sont susceptibles d'être impliqués dans des incidents critiques. Le programme met l'accent sur deux volets. Le premier est préventif et vise à éduquer et à préparer les employés à faire face au risque éventuel d'être exposés à des événements très stressants. Le deuxième a pour but de fournir des services de soutien, d'aide et de suivi aux personnes qui ont été impliquées dans des incidents critiques.

RESPONSABILITÉS

4. Les sous-commissaires régionaux et le commissaire adjoint de la Gestion des ressources humaines sont chargés de s'assurer que des procédures sont établies pour fournir des services de gestion du stress à la suite d'un incident critique et le suivi nécessaire dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE).



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

5. Regional Deputy Commissioners, the Assistant Commissioner, Human Resource Management at NHQ, Wardens, District Directors, managers and supervisors are responsible for ensuring that employees involved in critical incidents are quickly identified, informed about services available and offered prompt access to appropriate CISM services, to prevent or reduce harmful stress reactions, which may affect their personal health and work performance.
 6. Management, in the role of crisis manager, shall ensure that the need for CISM intervention is promptly identified and supported.
 7. The National EAP Coordinator is responsible for the overall Employee Assistance Program and the CISM Program at the corporate level and for the development, operation, administration and review of all aspects of the departmental programs.
 8. Regional EAP Coordinators are responsible for the EAP and the overall administrative coordination of the CISM Program at the regional level. Their responsibilities include:
 - a. providing leadership and advice to the persons involved in their region and to senior management;
 - b. ensuring the management of the regional CISM Program, including budgeting, training and program promotion;
 - c. making available CISM information sessions to educate employees on prevention and on the effects of post-traumatic disorders;
 - d. making available training for CISM Team members; and
5. Les sous-commissaires régionaux, le commissaire adjoint de la Gestion des ressources humaines à l'administration centrale, les directeurs d'établissement, les directeurs de district, les gestionnaires et les surveillants sont chargés de veiller à ce que les employés impliqués dans des incidents critiques soient rapidement identifiés, informés des services disponibles et aient accès dans les meilleurs délais aux services de GSIC appropriés, afin de prévenir ou réduire les effets négatifs du stress qui peuvent affecter leur santé et leur rendement au travail.
 6. La direction, dans son rôle de gestionnaire des situations d'urgence, doit s'assurer que le besoin d'intervention de GSIC est rapidement cerné et satisfait.
 7. Le coordonnateur national du PAE est responsable de l'ensemble du Programme d'aide aux employés et du Programme de GSIC au niveau national ainsi que de l'élaboration, du fonctionnement, de l'administration et de l'examen de tous les aspects des programmes du ministère.
 8. Les coordonnateurs régionaux du PAE sont chargés du PAE et de la coordination administrative globale du Programme de GSIC sur le plan régional. Leurs responsabilités comprennent :
 - a. fournir leadership et conseils aux personnes intéressées dans leur région et à la haute direction;
 - b. assurer la gestion du Programme régional de GSIC, y compris les aspects relatifs au budget, à la formation et à la promotion du programme;
 - c. organiser des séances d'information sur la GSIC pour renseigner le personnel sur la prévention et les effets de troubles post-traumatiques;
 - d. offrir une formation aux membres des équipes de GSIC;



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

Number - Numéro: 253-2	Date 2002-05-13 Page: 3 of/de 11
-------------------------------	---

- e. monitoring the regional Program and providing appropriate statistical data and information while preserving confidentiality.
9. Advisory committees shall be established as defined in Commissioner's Directive 253 – Employee Assistance Program. The National EAP Advisory Committee, the Regional EAP Advisory Committee and local committees have the same responsibilities vis-à-vis Critical Incident Stress Management as they do for EAP. These are set out in the Guidelines 253-1 on the Employee Assistance Program.
10. Critical Incident Stress Management Teams composed of qualified trained members shall be established to provide CISM services to operational units. This involves identifying, selecting and designating a sufficient number of CISM Team members, and ensuring that they are ready to intervene, having received training in CISM. The CISM Team is composed of at least one peer-support person and one mental health professional trained to provide CISM.
11. CISM services offered in CSC are mostly peer-managed and peer-driven processes, which use mental health professionals for guidance. Therefore:
- a. most contacts, defusing sessions, and individual interventions and follow-up will be handled by peer-support persons:
- b. in some circumstances, CISM offered may rely primarily on the use of appropriately trained mental health professionals.
12. CISM mental health professionals are registered mental health professionals who have been trained in Critical Incident Stress Management intervention as approved by CSC. CISM mental health professionals are responsible for:
- e. effectuer un suivi du programme régional et produire des données statistiques et de l'information pertinentes tout en protégeant la confidentialité.
9. Des comités consultatifs doivent être créés conformément à la Directive du commissaire n° 253 – Programme d'aide aux employés. Le Comité consultatif national du PAE, le Comité consultatif régional et les comités locaux ont les mêmes responsabilités relativement à la gestion du stress à la suite d'un incident critique qu'au PAE. Ces responsabilités sont exposées dans les Lignes directrices 253-1 sur le Programme d'aide aux employés.
10. Des équipes de gestion du stress à la suite d'un incident critique composées de membres qualifiés et dûment formés doivent être créées pour offrir des services de GSIC aux unités opérationnelles. À cette fin, il faut recruter, choisir et désigner un nombre suffisant de membres de l'équipe de GSIC et s'assurer qu'ils ont reçu une formation en GSIC et sont prêts à intervenir. L'équipe de GSIC se compose d'un ou de plusieurs pairs-aidants et d'un ou de plusieurs professionnels de la santé mentale ayant une formation en GSIC.
11. Les services de GSIC offerts au SCC sont principalement des processus dirigés et menés par des pairs-aidants, avec les conseils de professionnels de la santé mentale. Ainsi :
- a. la plupart des contacts, séances de désamorçage, interventions individuelles et suivis seront effectués par des pairs-aidants;
- b. dans certains cas, les services de GSIC offerts peuvent être assurés principalement par des professionnels de la santé mentale ayant reçu une formation appropriée.
12. Les professionnels de la santé mentale - GSIC sont des personnes dûment accréditées qui ont reçu une formation en intervention de gestion du stress à la suite d'un incident critique approuvée par le SCC. Les professionnels de la santé mentale - GSIC sont chargés de :



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

- a. providing advice to management regarding CISM intervention;
- b. providing CISM services and supporting the delivery of CISM services by peer-support persons in the form of assistance, information, advice, referral to appropriate resources, support and follow-up;
- c. maintaining confidentiality of the content of the discussions within the context of the law; and
- d. compiling statistical data on CISM intervention, and providing these in a confidential manner, to the attention of the Regional EAP Coordinator.

- a. fournir des conseils à la direction en matière d'intervention de GSIC;
- b. fournir des services de GSIC et assurer le soutien à la prestation des services de GSIC offerts par les pairs-aidants sous forme d'aide, de renseignements, de conseils, d'orientation vers les ressources appropriées, de soutien et de suivi;
- c. préserver le caractère confidentiel des discussions dans le cadre de la loi;
- d. compiler des données statistiques sur les interventions de GSIC et les communiquer de manière confidentielle à l'attention du coordonnateur régional du PAE.

13. **Peer-support persons** are individuals who have received appropriate CISM training, as approved by CSC, to provide support to employees. They provide assistance, information, advice, and referral to appropriate resources, support and follow-up. As well, they provide data on CISM intervention to the Regional EAP Coordinator in a confidential manner.

13. **Pairs-aidants** : personnes qui ont reçu la formation voulue en GSIC, qui est approuvée par le SCC, pour fournir le soutien au personnel. Les pairs-aidants fournissent aide, renseignements, conseils, orientation vers les ressources appropriées, soutien et suivi. En outre, ils fournissent des données sur les interventions de GSIC au coordonnateur régional du PAE de manière confidentielle.

CONFIDENTIALITY OF INFORMATION

14. Confidentiality, refers to the obligation to refrain from willingly disclosing information, which has been received in confidence. It does not refer to situations in which the law requires a person to divulge information according to the requirements of the *Privacy Act*, or when humane, moral, or ethical considerations prevail. Confidentiality cannot be maintained in the circumstances set out in subsection 8(2) of the *Privacy Act* which include court subpoenas; in suspected cases of child abuse; or where there is a serious threat of suicide, or criminal activity.

CONFIDENTIALITÉ DE L'INFORMATION

14. Confidentialité signifie que l'on doit s'abstenir de divulguer volontairement de l'information reçue en confiance. Ce principe ne s'applique pas aux situations dans lesquelles la loi oblige une personne à divulguer des informations en application de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ou lorsque des considérations humaines, morales ou éthiques prévalent. On ne peut promettre la confidentialité dans les cas visés au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* qui comprennent les citations à comparaître devant le tribunal, les cas présumés de violence faite à un enfant, les menaces sérieuses de suicide ou l'activité criminelle.

LINKS TO THE EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

LIENS AVEC LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

15. CISM does not involve therapy or counselling. When required, counselling and follow-up intervention will be provided through the Employee Assistance Program, following a referral to resources identified as being professionals or agencies, having appropriate specialised training in post-traumatic intervention.

15. La GSIC n'est pas un service de thérapie ou de counseling. Lorsqu'il y a lieu, counseling et suivi seront offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés, suivant l'orientation vers des ressources, soit des professionnels ou des organismes, ayant la formation spécialisée voulue en intervention post-traumatique.

INTERVENTION PROCESS

16. Critical Incident: a traumatic event, outside the usual range of human experience, which could happen in an institution or in the community, which can cause a strong emotional reaction with the potential to affect one's ability to cope with the after-effects. Critical Incident Stress Management services shall be available in such circumstances as :

PROCESSUS D'INTERVENTION

16. **Incident critique** : événement traumatisant, hors de l'expérience humaine normale, susceptible de se produire dans un établissement ou dans la collectivité, qui peut causer une forte réaction émotive pouvant affecter la capacité d'une personne à faire face aux effets après coup. Des services de gestion du stress à la suite d'un incident critique doivent être disponibles, notamment dans les cas suivants :

- death of a colleague in the line of duty;
- hostage taking;
- death or injury of any person during use of force in the conduct of duties;
- witnessing of another person being mutilated or dying;
- being the victim of physical violence;
- receipt by an employee of any serious threat to his or her physical well-being or that of his or her family, arising from the employee's employment with CSC;
- having to work in an area where a critical incident is occurring, even though not directly exposed to this situation;
- suicide of a colleague;
- suicide of an offender;
- sensational incident in the community involving offenders on conditional release or temporary absence;
- any incident where there is intensive or negative media coverage; and
- any other incident deemed critical by management in joint consultation with the Regional EAP Coordinator and a CISM mental health professional.

- décès d'un collègue dans l'exercice de ses fonctions;
- prise d'otage;
- décès ou blessures causés lors du recours par l'employé à la force dans l'exercice de ses fonctions;
- être témoin de la mutilation ou de l'agonie d'une autre personne;
- être victime de voies de fait;
- être la cible de menaces graves concernant son bien-être physique ou celui de membres de sa famille, en raison de son emploi au sein du Service;
- être de service dans un secteur où un incident critique a lieu, même sans y être directement exposé;
- suicide d'un collègue;
- suicide d'un délinquant;
- événement sensationnel survenant dans la collectivité, impliquant des délinquants en liberté sous condition ou en permission de sortir;
- tout incident faisant l'objet d'une couverture médiatique intense ou négative;
- tout autre incident jugé critique par la direction de concert avec le coordonnateur régional du PAE et un professionnel de la santé mentale - GSIC.



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

Number - Numéro: 253-2	Date 2002-05-13 Page: 6 of/de 11
-------------------------------	---

17. Management is responsible for ensuring the following services are provided through the Critical Incident Stress Management Program:

- a. **Preventive training:** the provision of information on stress related to critical incidents and its potential effects, and information on stress, cumulative stress, stress management and the CISM Program, to help staff to be well prepared and help mitigate the development of post-traumatic stress disorders.
- b. **On-scene support:** individual assistance made available while the incident is still taking place.
- c. **Defusing:** intervention held with a small group of people (6 to 8 people) immediately or relatively soon after a critical incident. Defusings typically last for less than one hour and are intended to mitigate the effects of exposure to a traumatic event, prior to the people leaving the work environment or returning to duties. The session allows for the sharing of information and reactions about the incident, information and educational material on stress management and re-establishment of a support network within the work environment. The session also serves to establish the need for any other subsequent stress management intervention. Support, follow-up and referrals to appropriate resources are made available, as required. Defusings can be conducted by CISM peer-support personnel or by CISM mental health professionals.

17. La direction doit veiller à ce que soient fournis les services suivants dans le cadre du Programme de gestion du stress à la suite d'un incident critique :

- a. **Formation préventive :** information sur le stress lié aux incidents critiques et ses effets éventuels, information sur le stress, l'accumulation de stress, la gestion du stress et le Programme de GSIC, afin d'aider le personnel à bien se préparer et de réduire les troubles post-traumatiques.
- b. **Soutien sur les lieux :** aide individuelle offerte pendant l'incident.
- c. **Séance de désamorçage :** intervention par un petit groupe de personnes (6 à 8 personnes) immédiatement ou peu après un incident critique. Ces séances durent habituellement moins d'une heure et visent à atténuer chez le personnel les effets de l'exposition à un événement traumatisant, avant de quitter les lieux de travail ou de reprendre ses fonctions. La séance permet le partage d'information sur l'incident et de réactions à celui-ci, la communication de renseignements et de matériel éducatif sur la gestion du stress et le rétablissement d'un réseau de soutien au milieu de travail. La séance sert aussi à évaluer le besoin de toute autre intervention de gestion du stress. Soutien, suivi et orientation vers les ressources appropriées sont assurés selon le besoin. Les séances de désamorçage peuvent être menées par les pairs-aidants en GSIC ou par des professionnels de la santé mentale - GSIC.



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

- d. **Individual interventions:** intervention held with one employee following a critical incident. Individual interventions are intended to help an employee to mitigate the effects of exposure to a traumatic event prior to returning to duties or leaving the work environment. The session allows for the sharing of information and reactions about the incident, information and educational material on stress management and re-establishment of a support network within the work environment. The session also serves to establish the need for any other subsequent stress management measures. Support, follow-up and referral to appropriate resources are made available, as requested. Individual interventions are designed to assess the need for a referral to a mental health professional. CISM peer-support persons or a CISM mental health professional can provide individual intervention. Depending on the nature and the urgency of the situation, the immediate intervention of a CISM mental health professional might be preferable.
- e. **Demobilization:** intervention reserved for major incidents that could go on for an extended period of time, with large numbers of personnel, thus making defusing in small groups impractical because of human or operational constraints. Employees are assisted by meeting them briefly in large numbers when they are released from the scene, to offer on-scene support, information, documentation, educational material on stress management and to advise them of the plan for further CISM intervention. Following demobilization, participants are provided with an opportunity to meet informally, relax and get their strength back before returning to duty or leaving the work environment;

- d. **Interventions individuelles :** intervention auprès d'un employé suivant un incident critique. Les interventions individuelles visent à atténuer chez l'employé les effets de l'exposition à un événement traumatisant, avant qu'il ne reprenne ses fonctions ou quitte le lieu de travail. La séance permet le partage d'information sur l'incident et de réactions à celui-ci, la communication de renseignements et de matériel éducatif sur la gestion du stress et le rétablissement d'un réseau de soutien au milieu de travail. La séance sert aussi à évaluer le besoin de toute autre mesure de gestion du stress. Soutien, suivi et orientation vers les ressources appropriées sont assurés selon le besoin. Les interventions individuelles visent à évaluer le besoin d'orientation vers un professionnel de la santé mentale. Les interventions individuelles peuvent être faites par les pairs-aidants en GSIC ou des professionnels de la santé mentale - GSIC. Selon la nature et le caractère urgent de la situation, l'intervention immédiate d'un professionnel de la santé mentale - GSIC pourrait être préférable.
- e. **Démobilisation :** intervention qui a lieu uniquement dans le cas d'un incident de grande envergure pouvant durer longtemps et impliquant un grand nombre d'employés, ce qui rend le désamorçage en petits groupes peu pratique en raison de contraintes humaines ou opérationnelles. On aide les employés en les rencontrant brièvement en grand nombre hors du lieu de l'incident pour leur offrir des services de soutien sur les lieux, leur fournir de l'information et de la documentation sur la gestion du stress et les informer des interventions de GSIC à venir. Suivant la séance de démobilisation, on donne aux participants l'occasion de se réunir de façon informelle, pour se détendre et retrouver leur énergie avant de reprendre leurs fonctions ou de quitter le lieu de travail;



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

f. **Critical Incident Stress Debriefing (CISD):** intervention ideally held between 24 hours and 72 hours (normal working hours) after the incident, with a group of people (10 to 30 people). The goal is to mitigate the effects of exposure to a traumatic event and accelerate the recovery process. CISD is a discussion of the involvement, thoughts, reactions and feelings resulting from the incident, and does not constitute an evaluation of the incident or of the quality of employee's participation to this incident. The session allows for the sharing of information and reactions about the incident, and the provision of information and educational material on stress management and the establishment of a support network within the work environment. The session also serves to establish the need for any other subsequent stress management interventions. Support and follow-up are provided, and referrals to appropriate resources are made available, as required. The CISD intervention is led by a CISM mental health professional. The CISD session may be conducted by a peer-support person with appropriate training, but always in the presence of the CISM mental health professional;

f. **Séance d'aide après un stress causé par un incident critique :** intervention auprès d'un groupe de personnes (10 à 30 personnes), qui a lieu idéalement entre 24 heures et 72 heures (heures normales de travail) suivant l'incident. Le but est d'aider à atténuer les effets de l'exposition à un événement traumatisant et d'accélérer le processus de récupération. Cette rencontre prend la forme d'une discussion de l'implication dans l'incident ainsi que des pensées, des réactions et des sentiments se rattachant à celui-ci et ne doit aucunement constituer une évaluation de l'incident ou de la qualité de la participation des employés. Elle permet le partage d'information et de réactions à celui-ci, la communication de renseignements et de matériel éducatif sur la gestion du stress et l'établissement d'un réseau de soutien au milieu de travail. La séance sert aussi à évaluer le besoin de toute autre intervention de gestion du stress. Soutien, suivi et orientation vers les ressources appropriées sont assurés selon le besoin. L'intervention est dirigée par un professionnel de la santé mentale - GSIC. La séance d'aide après un stress causé par un incident critique peut être menée par un pair-aidant ayant la formation voulue, mais toujours en la présence du professionnel de la santé mentale - GSIC.

18. Target groups include:

- a. **Personnel:** CISM services are to be provided to personnel who are likely to be involved or have been involved in critical incidents. When required, in conjunction with the Employee Assistance Program, additional follow-up services are made available to personnel.
- b. **Visitors:** appropriate support and assistance shall be offered to visitors, volunteers and National Parole Board members who are affected by a critical incident while they are on the working premises of the Service.

18. Groupes cibles :

- a. **Personnel :** des services de GSIC doivent être fournis au personnel susceptible d'être impliqué ou qui a été impliqué dans des incidents critiques. Lorsqu'il y a lieu, en collaboration avec le Programme d'aide aux employés, des services de suivi additionnels sont offerts au personnel.
- b. **Visiteurs :** soutien et aide appropriés doivent être offerts aux visiteurs, bénévoles et membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles qui sont touchés par un incident critique lorsqu'ils sont sur les lieux de travail du Service.



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

Number - Numéro: 253-2	Date 2002-05-13 Page: 9 of/de 11
-------------------------------	---

- c. **Families of staff** who are directly affected by a critical incident shall be given the opportunity to receive separate support and assistance during and following a critical incident. In conjunction with the Employee Assistance Program, additional follow-up services are made available.
- d. **Offenders in institutions** who require attention following critical incidents will be offered services by institutional psychologists or chaplains. Services will normally take the form of individual counselling interviews.
- i. Following an incident, a list of offenders who may be in need of assistance will be developed (through consultation with inmate representatives, if appropriate). This will occur as soon as possible after an incident (usually the next morning if the incident occurs after normal working hours), with institutional psychologists or chaplains who have offered to meet with offenders affected by a critical incident. The participation by offenders is entirely voluntary.
- ii. Services will also be available upon request to other offenders not on the list. Psychologists or chaplains providing services will record interventions by means of case notes placed on the offenders' files, and will submit the names of offenders offered services to their supervisor.
- e. **Offenders in the community** who require attention following critical incidents will be offered services by community psychologists or contract psychologists, as appropriate, in a fashion similar to the way services are provided to inmates.
- c. **Familles des employés** : les familles directement touchées par un incident critique doivent pouvoir obtenir aide et soutien durant et après un incident critique. Des services additionnels de suivi sont offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés.
- d. **Délinquants en établissement** : soutien et aide appropriés doivent être offerts par l'entremise des psychologues ou aumôniers de l'établissement. Il s'agit normalement de séances de counseling individuel.
- i. Suivant un incident, une liste des délinquants qui pourraient avoir besoin d'aide sera établie (après consultation des représentants des délinquants s'il y a lieu). Cette aide sera fournie le plus tôt possible après l'incident (normalement le lendemain matin, si l'incident est survenu après les heures normales de travail), par les psychologues ou les aumôniers de l'établissement qui ont offert de rencontrer les délinquants en question. La participation des délinquants est entièrement volontaire.
- ii. Les services seront aussi disponibles sur demande aux autres délinquants qui ne figurent pas sur la liste. Les psychologues ou les aumôniers qui fourniront les services transmettront à leur superviseur les noms des délinquants qui ont reçu des services, et inscriront les interventions sous forme de notes de cas versées aux dossiers des délinquants.
- e. **Les délinquants dans la collectivité** qui ont besoin de services à la suite d'un incident critique se verront offrir par des psychologues dans la collectivité ou à contrat, selon le cas, des services similaires à ceux fournis aux détenus.



GUIDELINES – LIGNES DIRECTRICES

f. **Families of offenders:** The family of an offender affected by a critical incident involving the offender (especially in the case where the critical incident involves the death of the offender) shall be contacted by the institutional chaplain in order to provide initial support in dealing with the incident and, to share information on services that could be available in the community to provide further assistance.

f. **Familles des délinquants :** l'aumônier de l'établissement communiquera avec la famille d'un délinquant touchée par un incident critique impliquant le délinquant (particulièrement si celui-ci est décédé) afin de lui fournir un soutien initial et des renseignements sur les autres services qui pourraient être disponibles dans la collectivité.

IMPARTIALITY OF INTERVENORS

19. Peer-support persons should avoid providing CISM services to close relatives or friends or to people they supervise or work with very closely. When a formal critical incident stress debriefing session is being conducted, peer-support persons work actively in the presence of a mental health team leader. The ideal model of intervention relies on the utilization of a debriefing team that is not from the operational site where the event has occurred.
20. The selection of CISM team members should be done by considering primarily individuals who are least likely to be involved in different responsibility areas, which could be to demanding and or in conflict.
21. Any person on the contingency team involved in the resolution of an incident shall not be involved in the CISM team dealing with that incident.
22. CISM team members shall not be involved in investigations or personnel evaluation with respect to fitness for work.

Assistant Commissioner,
Human Resource Management

IMPARTIALITÉ DES INTERVENANTS

19. Les pairs-aidants doivent éviter de fournir des services à des amis, des parents proches, ou des personnes avec lesquelles ils travaillent en étroite collaboration ou qu'ils supervisent. Lors d'une séance d'aide après un stress causé par un incident critique, les pairs-aidants interviennent activement en présence du professionnel de la santé mentale chef de l'équipe. Le modèle idéal d'intervention repose sur l'utilisation d'une équipe qui n'est pas composée de membres de l'unité opérationnelle où l'incident s'est produit.
20. La sélection des membres de l'équipe de GSIC doit se faire en considérant en premier lieu les personnes qui sont le moins susceptibles d'être impliquées dans différents secteurs de responsabilité, qui pourraient parfois être trop exigeants ou en conflit.
21. Aucun membre de l'équipe d'intervention d'urgence qui a participé au dénouement de l'incident ne doit faire partie de l'équipe de GSIC mise sur pied à la suite de l'incident.
22. Les membres de l'équipe de GSIC ne doivent pas prendre part à des enquêtes ou à des évaluations du personnel en ce qui a trait à l'aptitude au travail.

Le Commissaire adjoint,
Gestion des ressources humaines

Original signed by / Original signé par :

Jacques M. Pelletier