



SIGNALEMENT

Comment engager votre organisation et votre communauté

Les signalements sont essentiels

à la prévention de la violence au travail et en collectivité. Les menaces qui ne sont pas connues ne peuvent pas être gérées.



Signaler des comportements préoccupants ou un incident qui s'aggrave joue un rôle essentiel dans la protection de vous-même et des autres lors d'une situation potentiellement violente en :

Alertant les intervenants d'urgence pour qu'ils fournissent des services appropriés en cas de menace imminente ou crédible

Mobilisant votre organisation pour permettre une évaluation et la gestion d'une menace potentielle en évolution

Lors de la rédaction d'un rapport, les objectifs sont de prévenir la violence et d'obtenir de l'aide pour la personne concernée. Le signalement n'est pas destiné à être punitif, à causer des ennuis à quelqu'un, à envoyer quelqu'un en prison, à coûter son emploi à quelqu'un ou à nuire à sa réputation. La mobilisation suite à un rapport peut décourager ou empêcher quelqu'un de faire une erreur et d'agir sur des idées violentes.

Il existe deux types de rapports :

Appeler le 9-1-1

Pour les menaces **immédiates**

Rapports organisationnels

Pour permettre l'évaluation et la gestion d'une menace **en évolution**

- Dans les deux cas, assurez-vous de votre sécurité personnelle avant de faire un rapport

Appelez le 9-1-1

Si la personne concernée vous menace directement, vous ou d'autres personnes, si une arme de quelque nature que ce soit est en cause ou si vous estimez que la menace de violence est imminente, installez-vous dans un endroit sûr et composez le **9-1-1**.

Le préposé au 9-1-1 aura besoin de renseignements précis pour fournir une réponse appropriée :



- Votre nom
- Le lieu de l'incident
- L'emplacement de la personne concernée
- Votre emplacement exact
- Une description de la situation
- L'incident est-il toujours en cours ?
- Une description physique de la personne concernée
- Le type et le nombre d'armes, le cas échéant
- Le nombre de victimes potentielles

Ce document décrit les activités et les comportements qui peuvent être préoccupants ou révélateurs d'une violence imminente. Certaines de ces activités, bien que préoccupantes, peuvent être protégées par la Constitution et ne devraient être signalées que lorsqu'il existe suffisamment de faits pour étayer une conclusion rationnelle selon laquelle le comportement représente une menace potentielle de violence. Ne faites pas de déclaration en vous basant uniquement sur des activités protégées, ou sur la base de la race, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap ou d'une combinaison de ces seuls facteurs. De plus, sachez que les propriétaires d'infrastructures essentielles et leurs activités peuvent également être ciblés en fonction de ces facteurs.



SIGNALEMENTS ORGANISATIONNELS

Déclencher un signalement peut être une tâche intimidante.

Certaines personnes craignent que leur implication ait des conséquences négatives. D'autres se demandent si elles peuvent se tromper ou causer involontairement du tort à quelqu'un. Pour mitiger ces risques, les organisations doivent envisager de créer des systèmes qui encouragent les signalements par le biais d'une culture de responsabilité partagée, en veillant à ce que les gens sachent que les signalements sont confidentiels et conçus pour les aider, eux et la personne concernée.

Points clés à inclure dans un signalement :

- La nature exacte et le contexte du comportement, des commentaires préoccupants ou de la menace perçue.
- Qui ou quoi est, ou était, la cible visée.
- La personne préoccupante subit-elle un stress nouveau ou important ?
- Les paroles ou actions spécifiques perçues comme menaçantes.
 - La personne préoccupante a-t-elle exprimé un plan d'action planifié ?
 - Le plan a-t-il un sens ?
 - Est-il réaliste et spécifique ?
 - La personne concernée a-t-elle les moyens, les connaissances et la capacité de réaliser un plan ?
 - La personne concernée s'est-elle déjà livrée à des comportements violents ?
 - En développant une idée ou un plan
 - En se rapprochant, recherchant ou suivant une cible
 - En essayant de contourner les mesures de sécurité ou de protection
- Tout contexte disponible.
 - Les actions de la personne concernée sont-elles conformes aux déclarations en question ?
 - Ceux qui connaissent la personne concernée craignent-ils qu'elle agisse sur la base de fausses idées ?
 - Y a-t-il des facteurs de stress personnels ou professionnels qui ont pu contribuer à l'incident ?
 - Y a-t-il des facteurs dans la vie ou l'environnement de la personne concernée qui pourraient augmenter ou diminuer la probabilité d'une action violente ?
 - La personne concernée a-t-elle des problèmes reconnus avec ses pairs, ses superviseurs, la direction ou le leadership ?
 - Existe-t-il des preuves de toxicomanie, de maladie mentale ou de dépression ?
 - Existe-t-il des preuves que la personne concernée éprouve du découragement ou du désespoir ?

Les réponses à ces questions peuvent aider une équipe multidisciplinaire de gestion des menaces à évaluer la menace et peut fournir ou corroborer la preuve qu'une personne se prépare à effectuer un acte malveillant.



LIENS UTILES

Pouvoir du Bonjour :

cisa.gov/employee-vigilance-power-hello

Guide d'atténuation des menaces internes de la CISA :

cisa.gov/insider-threat-mitigation-resources

 cisa.gov  Central@cisa.gov



Ces techniques de signalement sont des options à considérer. Elles n'ont pas pour but d'imposer une politique ou de diriger une action.