



CATÉGORIE : 1.0 POLITIQUES DE GOUVERNANCE ET DE DIRECTION STRATÉGIQUE			
ARTICLE : 1.9 Politiques générales			
POLITIQUE : 1.9.8 Politique sur la violence et le harcèlement au travail	APPROBATION : novembre 2015	RÉVISIONS : janvier 2016 juillet 2019 30 janvier 2021, 03 décembre, 2022	PAGES : 12

Déclaration de principe

1. Le Comité paralympique canadien (CPC) s'engage à offrir un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif à toutes celles et ceux qui évoluent dans sa sphère d'influence et qui prennent part à ses activités. Le CPC est une organisation centrée sur les athlètes qui a fait de la satisfaction de leurs besoins l'une de ses principales priorités. Le CPC s'engage à traiter toutes les personnes avec respect dans un souci d'équité, d'intégrité et de communication ouverte.
2. Le CPC a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) comme politique autonome et a désigné tous les employés du CPC comme participants au CCUMS assujettis au CCUMS. Sous réserve des droits que leur confère la législation du travail, les employés du CPC peuvent faire l'objet de sanctions ou de mesures disciplinaires en vertu du CCUMS. Le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS) administrera les plaintes en vertu du CCUMS impliquant des participants au CCUMS. À ce titre, les employés reconnaissent qu'ils peuvent faire l'objet de procédures engagées en rapport avec des violations potentielles du CCUMS, ce qui implique, sans limitation, qu'ils reconnaissent la compétence du BCIS/Programme Sport Sans Abus.
3. Le CPC s'engage à prévenir la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail, et est responsable en dernier ressort de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le CPC ne tolère, ne cautionne et n'ignore aucun acte de violence, d'intimidation ou de harcèlement au travail, et prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger ses employés. Le CPC s'engage également à veiller à ce que les politiques relatives au sport sécuritaire soient bien communiquées à ses parties prenantes.
4. La présente politique sera interprétée conformément aux lois de l'Ontario.
5. Le CPC dispose de politiques régissant ses activités sanctionnées, notamment le CCUMS et un code de conduite. Ces politiques font partie des conditions générales des contrats de travail. Il est entendu et convenu que toutes les politiques du CPC peuvent être révisées et complétées de temps à autre pour refléter l'évolution des besoins et des situations sur le lieu de travail et des activités du CPC. Les employés acceptent de se conformer à toute politique mise à jour ainsi qu'aux politiques actuellement en vigueur.



6. Rien dans le processus du BCIS/Programme Sport Sans Abus ou dans le CCUMS ne limite la capacité du CPC à exercer ses droits en tant qu'employeur, y compris à prendre toute mesure disciplinaire nécessaire en vertu des politiques applicables sur le lieu de travail, de la législation en vigueur ou de la common law.

Définitions

7. Les termes suivants sont définis dans la présente politique comme suit :



- a) « Programme Sport Sans Abus » : le système (mécanisme) et programme indépendant mis en place au Canada pour prévenir et traiter les cas de maltraitance dans le sport;
- b) « Plainte » : une plainte pour violation de la présente politique déposée par écrit auprès d'un(e) agent(e) de plaintes, sauf s'il s'agit d'une violation du CCUMS impliquant un participant au CCUMS, auquel cas la plainte sera exclusivement déposée auprès du BCIS et administrée par ce dernier;
- c) « Plaignant(e) » : la partie qui dépose une plainte;
- d) « Agent(e) de plaintes » : le Comité paralympique canadien, la chef de la direction, le directeur exécutif, les Services généraux, l'agent(e) du sport sécuritaire du CPC, si ce poste existe, ou une autre personne identifiée par une résolution du conseil d'administration comme agent(e) de plaintes.
- e) « CPC » : le Comité paralympique canadien;
- f) « Directeur/directrice des sanctions et résultats » : la personne du programme Sport Sans Abus qui a pleine autorité pour imposer des sanctions aux participants au CCUMS;
- g) « Personnes » : toutes les personnes prenant part aux activités du CPC comme les athlètes, les entraîneurs, les chefs d'équipe, les officiels, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants, les parents et tuteurs, les administrateurs, les membres de la direction, les membres, les représentants des membres et les membres des comités du CPC;
- h) « Maltraitance » : les maltraitements psychologiques, physiques et sexuelles, selon la définition du CCUMS;
- i) « BSIC » : le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport responsable de l'administration du CCUMS;
- j) « Comportements prohibés » : les comportements prohibés selon la définition du CCUMS;
- k) « Personne mise en cause » : la partie qui aurait présumément enfreint la présente politique et qui fait l'objet d'une plainte;
- l) « Tribunal de protection » : le tribunal du CRDSC qui prend des décisions liées aux mesures provisoires ou aux sanctions imposées par le directeur/la directrice des sanctions et résultats et aux constatations d'une violation par un enquêteur/une enquêteuse;
- m) « CCUMS » : Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport géré par le BCIS;
- n) « Participants au CCUMS » : les personnes ou organisations considérées comme assujetties au CCUMS, comme déterminé par le CPC de temps à autre;
- o) « Violence au travail » :
 - i. l'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur;
 - ii. une tentative de recours à la force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur; ou



- iii. une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace de recours à la force physique à son encontre, sur un lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur.
- p) « Intimidation et harcèlement au travail » :
- i. le fait d'adopter un comportement ou de formuler un commentaire inapproprié à l'égard d'un travailleur sur un lieu de travail, commentaire ou comportement dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est importun, humiliant ou intimidant pour le travailleur;
 - ii. **l'intimidation et le harcèlement au travail ne doivent pas être confondus avec** des mesures légitimes et raisonnables prises par la direction dans le cadre d'activités professionnelles normales, notamment :
 - les mesures visant à corriger les performances décevantes, comme l'inscription d'une personne à un plan d'amélioration de la performance; ou
 - l'imposition de mesures disciplinaires pour des infractions sur le lieu de travail.
- q) « Milieu de travail ou lieu de travail » : tout lieu où des activités professionnelles ou liées au travail sont menées. Cela inclut, sans s'y limiter, les locaux du CPC, les Jeux paralympiques et les championnats du monde, les événements mondains liés au travail, les missions de travail en dehors des locaux du CPC, les déplacements professionnels, les conférences ou les séances de formation à caractère professionnel; et
- r) « Par écrit » : comprend les mots écrits, imprimés, dactylographiés, peints, gravés, lithographiés, photographiés ou représentés et reproduits de quelque façon que ce soit sous forme visible, audible ou autre et comprenant les instruments d'écriture et le papier, les courriels, les messages texte, les réseaux sociaux et les applications mobiles.

But et application :

8. Les maltraitances et autres comportements prohibés, y compris les comportements violents, l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail sont inacceptables. La présente politique s'applique à tous les employés du CPC et à toute personne accédant au lieu de travail du CPC pour des services. Chacun est tenu de protéger sa propre santé et d'assurer sa propre sécurité en respectant les lois et en se conformant aux pratiques et procédures de travail sécuritaires établies et requises par le CPC.
9. Voici plusieurs exemples de violence au travail (liste non exhaustive) :
- a) actes de maltraitance et autres comportements prohibés tels que définis par le CCUMS;
 - b) menaces verbales d'agression physique proférées à l'encontre d'un travailleur;
 - c) envoi ou dépôt de notes ou de courriels menaçants à l'encontre d'un travailleur;
 - d) gestes physiques menaçants envers un travailleur;



- e) brandissement d'une arme au travail;
- f) fait de frapper, de pincer ou de toucher sans consentement un travailleur de manière non accidentelle;
- g) jet d'un objet en direction d'un travailleur;
- h) fait de bloquer le déplacement normal d'un travailleur ou d'interférer physiquement avec le travailleur, en utilisant un équipement ou non;
- i) violence sexuelle à l'encontre d'un travailleur; ou
- j) toute tentative d'adopter le type de comportement décrit ci-dessus.

10. Voici plusieurs exemples d'intimidation ou de harcèlement au travail (liste non exhaustive) :

- a) appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants répétés;
- b) attouchements, avances, suggestions ou demandes à caractère sexuel inappropriés;
- c) affichage ou diffusion d'images, de photographies ou de documents offensants, sous forme imprimée ou électronique;
- d) violence psychologique (agression verbale, insultes, traitement désobligeant, diffusion de rumeurs malveillantes, etc.);
- e) vandalisme de biens personnels;
- f) discrimination (remarque : contrairement au *Code des droits de la personne* de l'Ontario [le « Code »], la notion de harcèlement au travail ne requiert pas nécessairement une motivation/intention ou un lien avec un motif de discrimination prohibé, comme la race, l'ascendance, la couleur, la religion ou le handicap, par exemple);
- g) paroles ou conduite intimidantes (blagues ou insinuations offensantes); ou
- h) paroles ou actions dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'elles sont offensantes, embarrassantes, humiliantes ou dégradantes.

11. **Le fait de se livrer à une conduite telle que celle décrite ci-dessus constitue une violation de la politique du CPC**, que cette conduite atteigne ou non le niveau de la conduite définie dans la *Loi de 2009 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence et harcèlement au travail)*.

12. Toute personne reconnue coupable d'actes de maltraitance, de violence, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre d'un autre employé, travailleur, entrepreneur, sous-traitant, donneur d'ordre, client, fournisseur ou d'un autre tiers pendant les heures de travail, ou lors d'un événement du CPC ou d'un client, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, à savoir : un avertissement, une réprimande, une suspension, un renvoi ou un **licenciement motivé**.



13. Le CPC s'engage à enquêter et à traiter tous les incidents et toutes les plaintes pour violence, intimidation et harcèlement sur le lieu de travail de manière équitable et rapide, en respectant autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées.

Droit de refuser de travailler lorsqu'il existe une menace de violence au travail

14. Aucun employé ne devrait se trouver dans une situation dans laquelle il pense qu'il s'expose à un risque de **violence au travail**. Un travailleur a le droit de refuser de travailler lorsqu'il existe une menace pour sa **sécurité physique** en raison d'une situation de violence au travail, comme décrit dans la présente politique. Ce droit ne s'étend pas au droit de refuser de travailler dans le cas d'un **harcèlement au travail** ne menaçant pas l'intégrité physique.

Absence de représailles

15. Le CPC n'exercera aucune forme de représailles à l'encontre d'une personne qui signale une violation de la présente politique et ne tolérera aucune mesure de représailles de la part d'un employé, d'un travailleur, d'un superviseur ou d'un membre de la direction. Les représailles constituent une violation grave de la présente politique et il importe qu'elles soient signalées immédiatement. Toute personne ayant exercé des représailles à l'encontre d'une autre personne pour avoir signalé un comportement illicite fera l'objet de mesures disciplinaires graves, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.

Affichage dans un endroit bien en vue

16. La présente politique doit être affichée dans un endroit bien en vue, conformément à l'article 32.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Examen annuel

17. Le CPC procédera à un examen annuel de la présente politique et du programme de soutien, et y apportera les ajouts ou les modifications nécessaires de temps à autre en fonction de son expérience et de l'évolution de la loi en vertu des amendements à la *Loi de 2009 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (violence et harcèlement au travail)*.

Mise en œuvre

18. Il existe un programme de lutte contre la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail qui met en œuvre la présente politique. Il comprend des mesures et des procédures visant à protéger les travailleurs contre la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail, un moyen d'obtenir une aide immédiate et un processus permettant aux travailleurs de signaler des incidents ou de faire part de leurs préoccupations. Chacun doit se référer au programme de soutien pour connaître les procédures spécifiques. En outre, le CCUMS et le processus du BCIS offrent une protection aux employés assujettis au CCUMS.



19. Le CPC veillera à ce que la présente politique et le programme de soutien soient mis en œuvre et tenus à jour et à ce que tous les travailleurs et superviseurs disposent des informations et instructions appropriées pour les protéger contre la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail.
20. Les superviseurs se conformeront à la présente politique et au programme de soutien. Les superviseurs sont chargés de veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et à ce qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.



ÉLÉMENTS DU PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LES MALTRAITANCES, LA VIOLENCE, L'INTIMIDATION ET LE HARCÈLEMENT

Pour offrir à tous les membres du personnel du CPC un environnement de travail sécuritaire, le CPC s'engage à prendre des mesures appropriées dans la mesure du possible pour éliminer ou réduire au minimum les risques et les menaces de maltraitance, de violence ou de harcèlement à l'encontre des membres du personnel et des visiteurs.

La première étape de ce processus consiste à réaliser une évaluation initiale des risques sur le lieu de travail.

Évaluation des risques

Le CPC doit procéder à une évaluation des risques sur tout lieu de travail pouvant présenter pour les travailleurs un risque de blessure résultant d'actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement découlant de leur emploi.

Lors de l'évaluation des risques, le CPC devrait tenir compte de ce qui suit :

- la nature des interactions entre les travailleurs et le public;
- la nature de l'environnement de travail;
- les caractéristiques des travailleurs/clients;
- les antécédents d'incidents de violence sur le lieu de travail et lors d'opérations similaires.

L'évaluation pourrait comprendre les démarches suivantes (liste non exhaustive) :

- une visite du lieu de travail avec le personnel concerné;
- un certain nombre d'entretiens avec les travailleurs; et
- un examen des rapports consécutifs à un délit ou un incident.

Une fois l'évaluation effectuée, révisée ou mise à jour, le CPC, ses employés et les Personnes sont tenus de suivre les mesures et les procédures mentionnées ci-après qui indiquent comment contrôler le risque de maltraitance, de violence et de harcèlement, comment demander une assistance immédiate et comment signaler des incidents et enquêter sur ces derniers et sur leurs conséquences potentielles.

A. MESURES ET PROCÉDURES VISANT À MAÎTRISER LES RISQUES DE MALTRAITANCE, DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

Tous les membres du CPC sont tenus de réduire au minimum les risques de maltraitance, de violence, d'intimidation et de harcèlement au travail. Les paragraphes suivants décrivent en plus amples détails les responsabilités de chacun :

1. Conseil d'administration

- (a) Créer, promouvoir et maintenir un lieu de travail sécuritaire et exempt de violence;



- (b) Assurer des formations et veiller à ce que la présente politique et la présente procédure soient accessibles et disponibles et à ce qu'elles aient l'assentiment de l'ensemble du personnel; et
- (c) Examiner et surveiller les évaluations initiales des risques et les révisions ultérieures.

2. Représentant(e) en matière de santé et de sécurité (ou Comité de santé et de sécurité)

- (a) Fournir des conseils aux employés préoccupés par une menace ou une situation avérée de violence ou de harcèlement;
- (b) Promouvoir, faire progresser, soutenir et assurer la mise en œuvre effective de la politique;
- (c) Assurer des formations sur la politique et la procédure auprès de tous les travailleurs;
- (d) Intervenir immédiatement en cas de menaces ou d'incidents de violence ou de harcèlement;
- (e) Prévenir et mettre fin à la maltraitance, au harcèlement, à la violence ou aux menaces de violence en :
 - i. communiquant et soutenant l'objectif du CPC de fournir et de maintenir un lieu de travail exempt de violence;
 - ii. n'ignorant pas et en ne tolérant pas les comportements contraires à la présente politique et à la présente procédure;
 - iii. prenant toutes les plaintes au sérieux, en procédant à une évaluation initiale de la situation et en établissant des rapports comme l'exige la présente politique; et
 - iv. n'adoptant pas un comportement contraire à la présente politique; et
- (f) Initier l'examen annuel de la Politique sur la violence et le harcèlement au travail et recommander des modifications au conseil d'administration, le cas échéant.

3. Employés

- (a) Ne pas adopter de comportements pouvant être considérés comme des menaces ou des actes de maltraitance, de violence ou de harcèlement de quelque nature que ce soit;
- (b) Signaler immédiatement les actes de maltraitance, de harcèlement, les menaces ou les incidents de violence avérés; et
- (c) Informer le ou la représentant(e) en matière de santé et de sécurité (ou le comité) en cas d'exposition à un risque de violence domestique et aider le comité à élaborer un plan de sécurité.

B. MESURES ET PROCÉDURES POUR DEMANDER UNE AIDE IMMÉDIATE

En cas de menace immédiate pour sa propre sécurité physique ou celle d'une autre personne, il convient de chercher un endroit sûr et de composer le 911 immédiatement. Une fois effectué, l'appel doit être immédiatement signalé au directeur exécutif, Services généraux, au siège social du CPC en composant le 613-569-4333, poste 238.

L'enquête sur l'incident sera menée dès que possible après que les mesures d'urgence appropriées auront été prises.



C. MESURES ET PROCÉDURES DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS DE MALTRAITANCE, DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

1. Obligation de signalement

Si une personne croit, en toute bonne foi, qu'elle ou un autre employé ou travailleur a commis des actes de maltraitance, de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, y compris d'éventuels actes de violence domestique, ou en a fait l'objet, ou si elle est témoin de tout type d'acte de maltraitance, de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, elle **est tenue** de signaler l'incident dans ses moindres détails.

Si la direction pense, en toute bonne foi, qu'un autre employé ou travailleur s'est livré à des actes de maltraitance, de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, y compris d'éventuels actes de violence domestique, ou en a fait l'objet, ou si elle est témoin de tout type d'acte de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, elle **est tenue** de signaler l'incident dans ses moindres détails. La direction est en outre tenue de prendre des mesures comme indiqué dans la présente politique.

2. Procédure de signalement d'un incident

Si l'incident signalé est un acte de maltraitance ou un comportement prohibé tel que défini dans le CCUMS qui implique un employé désigné comme participant au CCUMS, la plainte devra être adressée au BCIS et administrée exclusivement par ce dernier et non par le biais de la présente procédure.

Il convient de suivre les lignes directrices suivantes pour le signalement et la réception d'un rapport relatif à un incident :

- a) le rapport doit être fait immédiatement après avoir pris connaissance de l'incident;
- b) les rapports relatifs à des actes de violence ou de harcèlement au travail doivent être adressés au directeur exécutif des Services généraux. Si les circonstances l'exigent, on peut également signaler un tel comportement à tout directeur exécutif avec lequel on se sent à l'aise pour discuter de la question;
- c) le rapport doit être fait par écrit et doit inclure les noms des personnes impliquées et détailler les dates, heures, lieux et témoins, dans la mesure où ils sont connus du plaignant/de la plaignante. Ce rapport sera désigné sous le nom de « plainte »;
- d) toute autre personne recevant un rapport verbal doit faire un compte-rendu écrit complet du rapport de la plainte, et le faire examiner et signer par l'informateur/informatrice pour en vérifier l'exactitude;
- e) une fois la plainte reçue, elle sera transmise à un(e) agent(e) de plaintes qui mènera une enquête impartiale sur l'incident; et
- f) les plaintes futiles ou vexatoires seront traitées sévèrement et feront l'objet de mesures disciplinaires. Les rapports faits de bonne foi ne porteront cependant à aucune conséquence.



D. MESURES ET PROCÉDURES D'ENQUÊTE ET DE TRAITEMENT DES INCIDENTS OU DES PLAINTES

1. Processus

Toutes les menaces ou tous les incidents signalés seront considérés comme sérieux et feront l'objet d'une enquête rapide. Des mesures appropriées seront prises comme suit :

- a) le processus d'enquête comprendra des entretiens avec le plaignant/la plaignante, la personne mise en cause et tout témoin nommé par l'un ou l'autre;
- b) l'agent(e) de plaintes conservera des notes et un dossier pour chacune des entrevues avec les témoins. Les témoins examineront les notes de l'agent(e) de plaintes et apporteront des corrections immédiatement après l'entretien;
- c) tous les employés du CPC sont tenus de coopérer au processus d'enquête et il leur est interdit de discuter entre eux des preuves transmises ou à transmettre à l'enquêteur/enquêteuse au cours de l'enquête. Les témoins seront interrogés individuellement et des efforts seront faits pour s'assurer que les témoins ne discutent pas entre eux de leurs preuves avant d'être interrogés;
- d) au cours de l'enquête, la victime présumée restera normalement, pendant les heures normales de travail, dans un endroit sûr aussi proche que possible de son lieu de travail habituel afin de rester à la disposition de l'enquêteur/enquêteuse pendant toute la durée de l'enquête. Il est possible que l'informateur/informatrice, la victime présumée ou d'autres personnes soient déplacées au cours de l'enquête ou soient invités à travailler à domicile si nécessaire;
- e) toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle dans la mesure du possible et conformément aux obligations légales du CPC. Lorsque le CPC estime qu'un employé fait face à un danger imminent, il peut divulguer les renseignements confidentiels si cela est raisonnablement nécessaire; et
- f) l'agent(e) de plaintes doit ensuite rédiger un **rapport d'enquête** résumant les allégations, les étapes suivies dans le cadre de l'enquête, les preuves recueillies et les conclusions de l'enquêteur/enquêteuse. Tous les efforts raisonnables doivent être entrepris pour que ce rapport soit achevé dans les 15 jours suivant la date à laquelle la plainte a été reçue.

2. Résultats/conséquences

À la suite du rapport d'enquête, le CPC doit déterminer si un comportement offensant a eu lieu et communiquer cette conclusion à la personne mise en cause et au plaignant/à la plaignante.

Les employés convaincus d'avoir perpétré ou menacé de perpétrer un acte de maltraitance ou d'avoir adopté ou menacé d'adopter un comportement prohibé selon le CCUMS, ou d'avoir perpétré ou menacé de perpétrer un acte de violence ou de harcèlement au travail peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou d'un licenciement. La mesure sera proportionnelle à la gravité de l'infraction et sera portée à la connaissance de la victime.



Les mesures peuvent inclure tout ou partie de ce qui suit :

- a) réprimande;
- b) sensibilisation/formation;
- c) obligation de présenter des excuses;
- d) transfert;
- e) counseling;
- f) règlement alternatif des différends (RAD);
- g) suspension avec solde;
- h) suspension sans solde;
- i) licenciement motivé; ou
- j) toute autre sanction disciplinaire imposée par le BCIS, le directeur/la directrice des sanctions et résultats ou le tribunal de protection.

De même, les fausses accusations délibérées sont d'une nature tout aussi grave et entraîneront elles aussi des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.

La police sera avertie chaque fois qu'un comportement signalé constitue une activité criminelle ou, après enquête, est considéré comme tel.

3. Plaintes contre des tiers

Dans le cas d'un signalement d'un risque de violence, d'intimidation ou de harcèlement par un tiers, comme dans un cas de **violence domestique**, l'identité du tiers et les caractéristiques permettant de l'identifier seront communiquées à tous les employés, entrepreneurs, sous-traitants et autres personnes qui pourraient devoir être informées afin de tenter de protéger le travailleur. Bien que l'on veillera, dans la mesure du possible, à respecter la vie privée des personnes, il sera nécessaire de communiquer pour faire face à la menace.