



## Scénario : Choc culturel au bureau

Taille du groupe : 4-15

***Ce scénario contient un langage explicite et des mentions à des situations dangereuses qui peuvent provoquer des émotions chez certaines personnes. Si vous avez besoin de soutien, des services sont offerts par l'intermédiaire du [Programme d'aide aux membres des FC \(PAMFC\)](#) et du [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).***

Le major Garnier vient de se joindre à une organisation située à l'État-major de la Défense nationale (EMDN), à Ottawa, après avoir servi dans des unités de l'Armée pendant les quinze dernières années. Quelques militaires sont présents dans ce bureau, mais les employés civils y sont beaucoup plus nombreux que ce à quoi il est habitué.

Actuellement, le major Garnier raconte des histoires à des militaires du rang (MR) supérieurs et ils rient près de son cubicule. L'humour lui fait du bien parce que cela lui rappelle le plaisir qu'il avait lorsqu'il était en campagne. Cette situation rassurante et familière l'aide à nouer des liens avec ses camarades de l'Armée.

Maya Ahuja, une agente civile aux finances, travaille dans un cubicule situé près de celui du major Garnier. Elle en a ras le bol des discussions, des rires et des jurons bruyants ainsi que des blagues vulgaires. D'une part, elle sait que ses collègues n'ont pas l'habitude d'être dans un bureau tranquille, mais elle éprouve de la difficulté à se concentrer sur son travail et elle trouve dégoûtantes certaines de leurs blagues. D'autre part, Maya ne veut pas paraître comme celle qui est vieux jeu dans le bureau. Elle se lève et regarde le major Garnier et le groupe, faisant voir clairement son mécontentement.

Le major Garnier comprend le message, mais il est contrarié. Il est habitué au bavardage en campagne de son ancienne unité, où les blagues osées et les jurons étaient courants et acceptés. Dans son nouveau bureau, il trouve que ses collègues sont trop cérémonieux et qu'ils sont trop facilement blessés par son langage. Il se sent étranger dans ce nouvel environnement et se demande s'il a commis une erreur lorsqu'il est venu travailler à l'EMDN. Le major Garnier sait qu'il est important de créer un milieu de travail inclusif, mais il se demande s'il peut encore être vraiment lui-même au bureau ou s'il doit changer pour s'adapter. Il se dit que c'est peut-être les collègues civils de la Défense qui doivent s'habituer à travailler avec lui et ses camarades de l'Armée. Il réfléchit à ce qu'il doit faire.

### Catégories

Principes :	Respect de la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, excellence, courage
Thèmes culturels :	Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Culture
Public :	Équipe de la Défense

---

# Guide de facilitation

## Objectifs d'apprentissage :

- Examiner le principe éthique du respect de la dignité de toute personne dans cette situation.
- Examiner les valeurs éthiques de l'intégrité, de l'excellence et du courage dans ce scénario.
- Aborder la question à savoir ce qui rend un milieu de travail inclusif.

## Questions de facilitation :

1. Quel est le dilemme d'ordre éthique dans ce scénario? Discussion libre en groupe.
  - Dans ce scénario, le dilemme d'ordre éthique porte sur l'équilibre entre le respect à l'égard de la diversité et des règles de bienséance en milieu de travail et la nécessité d'une cohésion des militaires et du personnel civil.
  - Si les blagues vulgaires incluent des thèmes sexismes, de l'homophobie, de la xénophobie, du racisme, de l'antisémitisme ou toute autre forme de comportement haineux, discriminatoire ou blessant, qu'est-ce qui change dans le scénario? Qu'est-ce qui change dans la réponse? Et si les blagues vulgaires portent sur un groupe ou sur quelqu'un dans le bureau, ou encore sur Maya?
2. Quelles considérations entrent en jeu quant à l'éthique de la défense et la philosophie (ethos) des FAC?
  - Respect de la dignité de toute personne : Maya a le droit de travailler dans un milieu de travail respectueux et tranquille.
  - Examiner de quelle façon les valeurs de l'intégrité, de l'excellence et du courage sont en jeu dans ce scénario.
3. Comment définissez-vous un milieu de travail inclusif?
  - Définition du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) [Directive de lancement visant à intégrer l'évaluation des comportements inclusifs dans l'Équipe de la Défense](#) (2021) : Un lieu de travail inclusif a été défini comme « une culture collective dans laquelle les personnes se sentent valorisées, respectées, connectées, en sécurité sur le plan psychologique, impliquées dans la prise de décisions, reconnues pour leurs caractéristiques uniques qui contribuent au succès de l'organisation, et dotées des moyens nécessaires pour être elles-mêmes dans leur lieu de travail. »
  - Définition tirée de l'[Ethos des FAC : Digne de servir](#) (2023) : Ceux et celles qui n'excluent personne rejettent le racisme, le sexisme, l'hétéronormativité, l'homophobie, la xénophobie ou toute forme d'association, de conduite ou de comportement haineux, discriminatoire ou blessant. Ces personnes adoptent une approche proactive pour empêcher, arrêter et signaler une telle conduite et elles appuient ceux et celles qui sont touchés. Les dirigeants et les membres d'une équipe inclusifs agiront de manière réfléchie pour trouver et contester les iniquités dans leurs équipes et dans l'institution.
4. Ce scénario met en évidence un paradoxe apparent d'inclusion parce qu'en règle générale nous disons que les personnes doivent avoir la possibilité d'être « véritablement elles-mêmes » au travail. Toutefois, si les gestes posés ou les paroles prononcés lorsqu'elles sont « véritablement elles-mêmes » empiètent sur les droits ou le bien-être d'autrui, chacun et chacune devra s'efforcer de construire un environnement qui n'exclut personne. Quelles mesures le major Garnier et Maya doivent-ils adopter dans cette situation?
  - Option 1 : Le major Garnier et Maya peuvent discuter des problèmes en faisant preuve de respect, d'ouverture d'esprit et d'honnêteté pour tenter de trouver des solutions. Quelles pourraient être les solutions possibles?
  - Option 2 : Faire abstraction de la situation. Il ne s'agit peut-être pas de la meilleure option parce que le ressentiment peut s'accroître et engendrer des problèmes dans la cohésion et l'efficacité du groupe.
  - Option 3 : Demander conseil. Un conseil peut être demandé à un officier d'éthique de l'unité ou à la chaîne de commandement.
  - Option 4 : (si les blagues vulgaires ont un caractère discriminatoire ou haineux) : Maya peut déposer un grief officiel ou signaler l'incident à la chaîne de commandement. Si Maya a besoin d'aide par la suite en raison des conséquences des commentaires, elle peut communiquer avec le PAE ou des services de soutien similaires.
5. Comment le major Garnier peut-il s'adapter aux différentes normes de son nouveau bureau sans perdre son identité et le sentiment d'appartenance ressenti lorsqu'il travaillait dans les unités de l'Armée? Discussion libre en groupe.
  - \*Note à l'animateur : Si les blagues vulgaires incluent des thèmes relatifs à la conduite haineuse, à la discrimination ou au langage blessant, il ne s'agit pas d'une question d'identité et d'appartenance, il s'agit plutôt d'une affaire grave de harcèlement, de conduite haineuse ou relative à d'autres comportements connexes.