



Scénario : Défendre un soldat transgenre

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario contient un langage explicite et des références à la transphobie, au harcèlement et aux menaces qui peuvent être émotionnellement activantes pour certaines personnes. Si vous avez besoin de soutien, vous pouvez contacter le [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle \(CSRIS\)](#) au 1-844-750-1648 (24/7/365) ou accéder aux [services pour les membres des Forces Armées Canadiennes et les employés de l'Équipe de la Défense](#).

Le caporal (cpl) Marc Bédard est en patrouille avec sa section lorsqu'il remarque que l'une des nouvelles recrues, le soldat (sdt) Riley Downes, a ouvertement parlé de sa condition de transsexuel et qu'il est en retard sur le reste du groupe. Le cpl Bédard lui demande ce qui ne va pas et le sdt Riley lui répond qu'il se sent malade. Le sdt Riley est pâle et en sueur, et le cpl Bédard se demande s'il a mangé quelque chose de mauvais. Le cpl Bédard dit au sdt Riley de rester près de lui, puis il communique par radio avec le sergent (sgt) pour lui faire part de l'état du sdt Riley.

Le sergent ne semble pas s'en préoccuper. "Cette Downes, dit-il, est un faible et un monstre, et elle n'aurait jamais dû être autorisée à rejoindre l'armée. Elle n'est pas un vrai homme de toute façon. C'est une petite fille confuse. Je n'ai jamais voulu d'une personne transgenre dans mon peloton. Ne t'inquiète pas, Bédard. Je vais m'assurer que Downes démissionne ou se fasse expulser."

Le cpl Bédard est choqué et fâché par les paroles du sergent. Il sait que le sdt Riley est transgenre, mais il croit que cela n'enlève rien au rôle du sdt Riley en tant que soldat ou à sa place au sein des FAC. Le cpl Bédard croit également que le sdt Riley est un bon soldat et une personne honorable, et il estime que tout le monde a connu des jours difficiles sur le plan physique, où ils n'ont pas toujours donné le meilleur d'eux-mêmes. Selon le cpl Bédard, le sdt Riley mérite le respect et le soutien comme tous les autres membres des FAC, peu importe qui ils sont, et non la haine et l'abus. Le cpl Bédard veut le défendre, mais il craint les conséquences en raison de la différence de grade entre lui et le sergent. Le sergent a beaucoup d'influence et d'autorité, et il pourrait faire de sa vie un enfer. Le cpl Bédard ne sait pas quoi faire.

Catégories

Principes :	Respect de la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Excellence
Thèmes culturels :	Service, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite sexuelle, Conduite haineuse, Abus de pouvoir, Discrimination
Thèmes ACS Plus :	Genre, Grade/niveau
Destinataire :	Forces armées canadiennes

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique du respect de la dignité de toutes les personnes dans le cadre de ce scénario.
- Discuter des valeurs éthiques d'intégrité, de loyauté, de courage et d'excellence en relation avec ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel est le dilemme éthique dans ce scénario ?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Le dilemme éthique dans ce scénario est de savoir si le cpl Marc Bédard doit confronter ou dénoncer le sergent pour ses remarques discriminatoires et abusives à l'égard du sdt Riley Downes ou s'il doit rester silencieux pour éviter le conflit et les représailles.
2. Quelles sont les considérations en jeu en ce qui concerne le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces canadiennes (FAC) ?
 - Discussion en groupe ouvert.
 - **Respecter la dignité de toutes les personnes** : Le sdt Riley Downes a le droit d'être traité avec respect.
 - **Courage** : Le cpl Marc Bédard devra faire preuve de courage moral pour réagir à la conduite inacceptable du sergent.
3. Quelles sont les actions possibles dans ce scénario ? Quelle est la meilleure option ? Pourquoi ?
 - **Option 1** : Marc pourrait signaler la conduite inacceptable du sergent. Marc pourrait également être un allié ouvert et actif de la communauté 2SLGBTQI+ et offrir son soutien au sdt Downes s'il le demande. Marc peut veiller à ce que son peloton, et les FAC en général, soient un espace ouvert et sûr pour tous les membres du personnel.
 - **Option 2** : Ignorer l'incident. Marc peut ignorer les paroles du sgt, ce qui lui évitera des représailles négatives de la part du sgt, mais exposera Riley au harcèlement, aux abus, à la transphobie et à des conséquences potentiellement négatives pour sa carrière. En ne signalant pas l'incident, Marc contribue activement à renforcer la haine au sein de la culture des FAC. Ce n'est pas l'option à privilégier.
 - **Option 3** : Demander conseil. Marc pourrait s'adresser à l'officier d'éthique de son unité ou à sa chaîne de commandement pour mieux comprendre ce qu'il doit faire compte tenu de la responsabilité qui lui incombe de soutenir les autres membres des FAC.
 - **Option 4** : Marc pourrait travailler avec la personne affectée pour s'assurer qu'elle reçoit du soutien et l'informer de ses options de recours.
4. Comment pouvons-nous favoriser une culture du respect, de la diversité et du professionnalisme sur le lieu de travail des FAC? En gardant à l'esprit ce scénario avec Marc et Riley, quels sont, selon vous, certains des avantages d'une équipe diversifiée et inclusive que le sgt n'a probablement pas pris en compte ?
 - Discussion en groupe ouvert.

Note à l'attention des animateurs :

- Veuillez revoir les notions de sexe et d'identité de genre.