



Scénario : Des différences culturelles

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario peut contenir un langage explicite et des mentions de situations sexuelles (dont certaines concernent la violence sexuelle) qui pourraient déclencher des émotions fortes chez certaines personnes. Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez contacter le [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle \(CSRIS\)](#) au 1-844-750-1648 (24/7/365) ou avoir accès aux [services pour les membres des Forces Armées Canadiennes et les employés de l'Équipe de la Défense](#).

Vous participez à une mission au sein d'une force multinationale. Le contingent de Canadiens qui relève de votre sphère de responsabilité comprend une représentation de divers genres. Aucun des autres pays n'a fourni un contingent n'a déployé des femmes dans le cadre de cette mission. Bien que vous soyez responsable des militaires des Forces armées canadiennes (FAC), vous rendez directement compte à un ressortissant étranger.

Un de vos subordonnés qui se définit comme femme vous informe qu'elle a été importunée par des militaires d'un autre pays de la coalition. Elle vous explique qu'au début, elle a pensé que tout cela n'était que d'amicales taquineries et qu'elle-même a fait quelques blagues. Malheureusement, les taquineries se sont transformées en remarques déplacées, puis en propos carrément grossiers et vulgaires. Chaque fois qu'elle leur a demandé de cesser de se comporter ainsi, ces hommes ont fait la sourde oreille, puis quand elle a opté pour l'indifférence, ils ont pris cela pour de la provocation. Récemment, ils sont allés trop loin; deux des soldats l'ont attrapée par-derrière pour la chatouiller.

Vous faites part du problème à votre superviseur immédiat. Il devient mal à l'aise et il vous dit qu'il ne veut pas intervenir. Vous décidez de vous adresser directement à votre homologue qui est responsable des hommes en question. Pour toute réponse il vous dit que « c'est vous qui avez voulu que des femmes participent à cette mission, pas nous. C'est votre problème, pas le nôtre. Arrangez-vous! »

Catégories

| | |
|----------------------|--|
| Principes : | Respecter la dignité de toute personne |
| Valeurs : | Intégrité, courage, excellence |
| Thèmes culturels : | Service, leadership |
| Types d'inconduite : | Inconduite sexuelle, discrimination |
| Thèmes ACS Plus : | Culture, genre, origine géographique, race/ethnicité |
| Public : | Forces armées canadiennes |

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe d'éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans un contexte opérationnel.
- Discuter des valeurs éthiques d'intégrité, de courage et d'excellence, ainsi que du devoir et des attentes professionnelles de l'éthos des FAC, dans un contexte opérationnel.
- Discuter de la façon d'être un allié* dans un contexte opérationnel.

Questions de facilitation :

1. Que feriez-vous dans cette situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
 - Laissez le groupe discuter ouvertement.
 - Préoccupations éthiques : Une militaire est la victime de harcèlement. Vous craignez que si ce comportement ne cesse pas, quelque chose pourrait lui arriver, sur le plan physique, psychologique ou émotif. Vous craignez que, sans intervention, ce type de comportement créera également un climat de travail malsain.
 - Facteurs personnels : Vous êtes responsable des militaires des FAC dans le cadre de cette mission et à ce titre, vous êtes tenu de veiller au bien-être de tous les subordonnés, hommes et femmes. Vous ne pouvez pas ignorer cette situation.
 - Facteurs liés au milieu : Votre position est difficile puisque le contingent canadien est le seul à compter des femmes. On assiste en l'occurrence à un malentendu culturel quant au rôle et à la place des femmes. Dans certains pays, par exemple, les femmes ne bénéficient pas du même droit ou contrôle en ce qui touche leur vie ou leur corps qu'au Canada. Dans certains pays, il n'est pas permis aux femmes de servir dans les forces armées. Dans les FAC, par contre, les femmes contribuent activement dans tous les éléments, groupes professionnels, et contextes opérationnels. Vous êtes dans une position délicate, car vous relevez d'un ressortissant étranger qui ne veut pas intervenir.
2. Quel est le dilemme éthique dans ce scénario?
 - Ceci est un dilemme de l'incertitude, c.-à-d., il y a un manque de certitude quant à la ligne de conduite appropriée.
 - Cette situation vous place dans une position particulièrement ambiguë. D'une part, votre supérieur immédiat ne vous donne aucune directive. D'autre part, votre homologue rejette votre demande et balaie vos arguments du revers de la main en vous reprochant le problème. Si vous intervenez, vous empirerez peut-être la situation, alors que si vous ne faites rien, le harcèlement se poursuivra probablement et votre crédibilité de chef en prendra un coup.
3. Quelles sont certaines lignes de conduite potentielles dans ce scénario?
 - Option 1 : Revenez voir votre superviseur pour l'informer que votre homologue refuse de faire quoi que ce soit. Expliquez-lui que les comportements qui ont cours dans ce contingent sont inacceptables et que la militaire est en définitive sous son commandement, il est tenu d'intervenir. Si votre superviseur refuse toujours d'agir, rendez compte de la situation à un échelon supérieur de la chaîne de commandement, et ce, même si cela risque de créer des tensions.
 - Option 2 : Jouez un rôle actif en tant qu'allié. * Définition : Un allié* est une personne qui défend, appuie et encourage les gens autour de lui. Ce terme est souvent utilisé pour décrire une relation avec une personne qui fait partie d'un groupe marginalisé ou en quête d'équité. Dans cette situation, ce sont les femmes dans le contexte militaire opérationnel qui sont marginalisées et cherchent un milieu de travail sécuritaire et équitable. Comment le leader peut-il défendre, appuyer, et valider les expériences et les sentiments de ces femmes? Gardez à l'esprit que la personne touchée *en cause* ne devrait pas être ciblée par votre intervention. Voici un exemple de ce qu'est un allié dans ce scénario : parler à tous les contingents au sujet du harcèlement et clarifier aux soldats les comportements qui sont acceptables et ceux qui ne le sont pas en lien avec les interactions personnelles durant les opérations internationales. Fournir des ressources à tous les contingents concernant la sécurité physique et la santé mentale.
 - Option 3 : Puisque vous êtes responsable du contingent canadien, prenez des dispositions pour que la subordonnée en cause fasse équipe avec un autre militaire canadien. Bien que cette option puisse constituer une solution à court terme, il sera difficile de maintenir un sentiment de sécurité à long terme. ** Note à l'intention de l'animateur : Tenez compte des raisons pour lesquelles cette option peut ne pas être une solution à long terme et peut cibler les femmes ou les faire se sentir inférieures ou incapables de se protéger. Considérez s'il faudrait exiger un « jumelage » pour chaque personne dans cette situation.
4. Croyez-vous que cela ferait une différence dans ce scénario, si le leader s'identifiait comme un homme, une femme, ou comme étant de diverses identités de genre? Songez à la mesure dans laquelle leurs pensées et actions peuvent différer, selon leur genre.