



Scénario : Du thé pour deux, mais pas pour toi

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario peut contenir un langage explicite et des références à des situations blessantes qui pourraient déclencher des émotions fortes chez certaines personnes. Si vous avez besoin d'aide, des services sont disponibles via le [Programme d'aide aux membres des FAC \(PAM FC\)](#) et le [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).

Le caporal-chef (Cplc) Cardwell demande : « Euh, je peux vous parler, Adjudant? »

« Bien sûr, entrez et asseyez-vous », répond l'adjudant (Adj) Ames. « Qu'est-ce qui se passe, Caporal-chef? »

« Je n'ai pas pu m'empêcher d'entendre la conversation que vous avez eue avec l'adjudant-maître au sujet de la cérémonie de passation des fonctions de l'adjudant-chef (Adjuc) Reyes », indique le Cplc Cardwell. « Si le commandant ne paie pas la réception après le défilé à partir de son fonds d'accueil, comment allons-nous payer les boissons? »

« Oui, j'ai toujours su que le commandant n'aimait pas l'adjudant-chef, mais je ne savais pas que c'était à cause de son orientation sexuelle », indique l'Adj Ames. « Je suppose qu'il s'est marié il y a quelques mois avec un partenaire du même sexe et que le commandant n'approuve pas cela. Ne vous inquiétez pas pour le financement de sa réception de passation des fonctions, car le colonel honoraire a proposé de payer la note. »

« Mais, Adjudant, ce n'est pas juste », déclare le Cplc Cardwell. « Je ne pense pas qu'il soit correct que le commandant fasse preuve d'une telle discrimination à l'égard de l'Adjuc Reyes, et le financement provient toujours du fonds d'accueil du commandant. »

« Oh là, Caporal-chef. Pas si vite », insiste l'Adj Ames. « Pensez-y deux fois avant d'accuser quelqu'un de discrimination, en particulier le commandant. L'Adjuc Reyes prend sa retraite et personne n'a le temps de mener une enquête pour discrimination dans cette unité. Alors laissez tomber. »

« Mais, Adjudant, ce type de discrimination ne doit plus être toléré », poursuit le Cplc Cardwell. « Après tout, je me suis enrôlé dans les Forces armées canadiennes justement pour ne pas avoir à tolérer ce genre de traitement. »

Pendant les quelques jours qui ont suivi, le Cplc Cardwell a réfléchi à sa conversation avec l'Adj Ames. Tous les membres de la section semblaient être satisfaits du dénouement, mais ils demeuraient très mal à l'aise face à la décision du commandant et ne savaient pas ce qu'ils pouvaient ou devaient faire d'autre, compte tenu de leurs grades subalternes.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, servir le Canada avant soi-même, obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Courage, excellence, intégrité, intendance des ressources
Thèmes culturels :	Leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Discrimination
Thèmes ACS Plus :	Orientation sexuelle
Public :	Forces armées canadiennes

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter des obligations éthiques « respecter la dignité de toute personne », « servir le Canada avant soi-même » et « obéir à l'autorité légale et l'appuyer » dans le cadre de ce scénario.
- Discuter des valeurs éthiques que sont le courage, l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence dans le cadre de ce scénario.
- Discuter des politiques des FAC en matière de discrimination et de leur incidence sur le plan d'action à adopter dans ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel est le dilemme éthique soulevé par ce scénario?
 - Laisser la place à une discussion ouverte au sein du groupe.
 - Le dilemme éthique dans ce scénario est que le Cplc Cardwell doit trouver un équilibre entre honorer son engagement envers les FAC et respecter la décision de ses supérieurs, d'une part, et exprimer ses préoccupations concernant ce possible cas de discrimination et intervenir, d'autre part.
2. Quelles considérations sont en jeu en ce qui concerne l'éthique de la Défense et l'éthos militaire des FAC?
 - Laisser la place à une discussion ouverte au sein du groupe.
 - Discuter des principes « respecter la dignité de toute personne », « servir le Canada avant soi-même » et « obéir à l'autorité légale et l'appuyer » dans le cadre de ce scénario. Comment ces principes se complètent-ils? Y a-t-il des points sur lesquels ils ne sont pas totalement alignés?
 - Discuter des valeurs que sont le courage, l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence dans le cadre de ce scénario. Examiner les aspects relatifs à l'obligation des leaders d'exercer une bonne intendance des ressources et d'assurer le bien-être de leurs subordonnés et subordonnées.
 - Le Cplc Cardwell estime que la discrimination ou l'inégalité de traitement fondée sur des caractéristiques personnelles, y compris l'orientation sexuelle, est contraire à l'éthique et contraire à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il est prêt à défendre ce qu'il croit être juste, même si cela implique de remettre en question la décision de son supérieur. Toutefois, il est également tenu de respecter la décision de ses supérieurs et d'y obéir puisqu'il détient un grade subalterne.
 - Le commandant, en tant qu'autorité légale des FAC, doit veiller à ce que ses décisions et ses actions soient conformes aux principes éthiques et aux règlements des FAC et ne soient pas de nature discriminatoire ou fondées sur des opinions à propos de l'orientation sexuelle.
3. Les préoccupations relatives à la discrimination doivent-elles être examinées même si la personne impliquée dans l'acte de discrimination est un officier supérieur? Comment les militaires subalternes des FAC doivent-ils gérer les problèmes éthiques en cas de désaccord avec les décisions de leurs supérieurs?
 - Laisser la place à une discussion ouverte au sein du groupe.
 - Y a-t-il d'autres mesures que le caporal-chef peut prendre dans le cadre de ce scénario pour remédier à la discrimination à l'encontre de l'Adjuc Reyes?
 - Il peut être difficile d'exprimer des préoccupations éthiques, en particulier lorsqu'il y a une composante juridique, et surtout si l'on tient compte de la différence de grade. Les militaires de tous les grades ont la responsabilité éthique de lutter contre la discrimination afin de garantir que les FAC mettent en place un environnement sans discrimination.