



Scénario : Est-ce de mes affaires ?

Taille du groupe : 4 à 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 \(PAE\)](#).

Vous êtes responsable d'une petite section d'approvisionnement. Au cours des derniers mois, plusieurs incidents ont attiré votre attention, ce qui vous a amené à croire que la commis d'une autre section souffre de violence physique de la part de sa femme qui la surclasse en grade et qui travaille ailleurs sur la base. Vous avez récemment communiqué avec le superviseur de la commis en question. Le superviseur a dit très clairement que ce n'était pas de vos affaires et qu'il gérerait les problèmes de sa section.

Quelques jours plus tard, vous avez remarqué que la commis avait des ecchymoses évidentes sur son visage. Craignant que les incidents deviennent plus fréquents et plus graves, vous parlez à son superviseur une fois de plus pour voir si la situation a été réglée. Le superviseur était plus accessible cette fois-ci; cependant, il vous a assuré que vos renseignements doivent être erronés parce qu'il a parlé avec la commis et qu'il a été assuré que tout allait bien. Affaire classée.

Catégories

| | |
|----------------------|---|
| Principes : | Respecter la dignité de toute personne |
| Valeurs : | Intégrité, Loyauté, Courage |
| Thèmes culturels : | Service, Identité, Leadership, Travail d'équipe |
| Types d'inconduite : | Inconduite générale |
| Thèmes ACS plus : | Genre, État civil, Rang |
| Public : | Forces Armées Canadiennes |

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » en milieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques de l'intégrité, de la loyauté et du courage, ainsi que du devoir, des attentes professionnelles de l'éthos des Forces armées canadiennes (FAC).
- Connaître et être conscient de la DOAD 5044-4, Violence en milieu familial, ainsi que le [Manuel de la politique du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(PHVLT\)](#); la [DOAD-5014](#) et [Violence familiale : Guide du superviseur](#), qui comprend un modèle de plan de sécurité.

Questions de facilitation :

1. Que feriez-vous dans une telle situation ? Quels sont les aspects à prendre en considération ? Permettre une discussion ouverte du groupe.
 - Préoccupations éthiques : Après votre discussion avec le superviseur, il y a de fortes preuves que la violence physique a encore lieu. Vous craignez pour la sécurité et le bien-être de la personne.
 - Facteurs personnels : Vous êtes un collègue du superviseur et, par conséquent, il est difficile pour vous de lui dire comment enquêter sur la situation.
 - Facteurs environnementaux : Le commis de la CAP ne fait pas partie directement de votre chaîne de commandement. Vous devez vous fier aux renseignements fournis par votre collègue et supposer que la situation a été correctement gérée. Toutefois, s'il y a des preuves que la violence se poursuit, vous sentez une obligation d'intervenir, peu importe la section à laquelle la personne appartient.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation ?
 - Cette situation constitue un cas de violence physique et de violence familiale potentielles. La violence familiale doit être empêchée par l'éducation et la compréhension des problèmes liés à la violence familiale ; l'établissement de procédures pour réagir aux incidents signalés de violence familiale ; et la réadaptation, conformément aux directives de la DOAD 5044-4. L'agression est un acte criminel et, en tant que membre des FAC, vous avez le devoir de signaler une activité criminelle.
 - Cette situation constitue un dilemme éthique en ce qui concerne la prise en charge de notre personnel et le respect de la ligne fine de la vie personnelle, de la vie privée et du respect de la DOAD 5044-4, Violence en milieu familial. Les valeurs éthiques de l'intégrité et de la loyauté sont remises en question parce que vous ne croyez pas que votre collègue a géré la situation de façon appropriée. Tous les membres des FAC sont tenus de veiller au bien-être de leurs collègues et doivent avoir le courage de mettre fin à tout acte répréhensible.
3. Quels sont les plans d'action potentiels qui pourraient être pris dans ce scénario ?
 - Option 1 : Parlez au superviseur, exprimez vos préoccupations et mentionnez que la situation doit faire l'objet d'une enquête plus approfondie. Dites-lui que s'il ne réagit pas, vous devrez le faire. Il est peut-être en colère par votre intervention et pourrait être moins susceptible d'accepter que le problème existe.
 - Option 2 : Parlez au commis de la CAP dans un endroit privé et sécuritaire, en disant que vous soupçonnez qu'elle a été maltraitée et que vous êtes ici pour l'appuyer. Elle ne devrait pas être jugée ou critiquée pour toute décision qu'elle prend en ce qui concerne cette situation. De nombreuses victimes de violence familiale craignent de se faire entendre par crainte d'être jugées, non crues, tenues responsables de leur situation, etc., comme (dans de nombreuses situations) c'est ce que l'auteur de la violence leur a dit qu'il se produirait si elles s'exprimaient. Informez-la que de l'aide (p. ex., travailleur social, aumônier, soutien de service intérieur civil à l'extérieur) est disponible conformément à la DOAD 5044-4, Violence en milieu familial. Elle pourrait nier la situation et vous accuser de vous infiltrer dans sa vie personnelle. Peu importe la réponse du commis de la CAP, vous devez réagir immédiatement en conséquence et selon la situation soupçonnée, conformément au paragraphe 5.1 de la DOAD 5044-4, Violence en milieu familial.
 - Option 3 : Acceptez les renseignements fournis par le superviseur et ignorez la situation. Si un abus survient, vous serez tenu responsable de votre inaction.
 - Option 4 : Soumettez un avis d'événement en vertu du Règlement sur la PHVLT à titre de témoin. Cela pourrait être signalé de façon anonyme. L'équipe de PHVLT communiquera ensuite avec la victime et lui expliquera qu'un témoin s'est présenté au sujet de sa situation et lui donnera la possibilité d'aller de l'avant avec le processus de PHVLT ou non. Comme le processus est de nature préventive, il pourrait s'agir d'une option attrayante pour la victime.