



Scénario : Les barrières non-dites

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario contient un langage explicite et des références à de la discrimination raciale 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 maître de 1^{re} classe (m1) Baptiste Etienne, qui est un marin noir au parcours exemplaire, est devenu le sujet de discussion de ses collègues. Il a été écarté d'un cours de perfectionnement au profit d'un collègue beaucoup moins qualifié, qui n'a ni l'expérience ni les compétences nécessaires pour réussir ce cours. C'est un officier supérieur, dont on dit qu'il est raciste à l'égard des personnes racialisées, qui a pris la décision de l'envoyer en formation. L'officier a été entendu dans le passé faire des commentaires désobligeants sur les Noirs et sur le pays d'où le m1 Etienne a émigré, ainsi que des insultes raciales à l'égard du m1 Etienne en particulier. Baptiste et son groupe de collègues pensent que la décision d'envoyer l'autre m1 suivre le stage a été influencée par des préjugés raciaux. Ils estiment que Baptiste est victime de discrimination raciale et que le fait de ne pas avoir eu l'occasion de suivre le cours pourrait avoir un effet négatif sur l'avancement de sa carrière.

La m1 Rachael Hawkins, une très bonne amie de Baptiste et une femme blanche, considère la décision de l'officier supérieur comme un traitement injuste et le lui dit. « On ne peut pas laisser passer ça, Baptiste ! Tu mérites mieux. » Baptiste considère son point de vue pendant quelques minutes, puis lui dit qu'il ne veut pas faire de vagues. Il pense que la tension qu'une plainte pourrait créer serait pire pour sa carrière que de rater ce cours en particulier.

Rachael est maintenant confrontée au dilemme moral de savoir si la discrimination raciale doit être dénoncée. Elle comprend la gravité de l'accusation et les répercussions potentielles de la révélation d'une telle affaire.

Elle comprend que « l'obligation de signaler » a été récemment abrogé, mais comment peut-elle tourner le dos à Baptiste et laisser se produire une discrimination raciale aussi flagrante ? « Comment les FAC pourraient-elles jamais changer sa culture, a-t-elle déclaré, si la discrimination raciale est simplement balayée sous le tapis ? » Elle sait qu'elle veut être une meilleure alliée pour les personnes racisées, mais elle ne sait pas comment soutenir au mieux son amie.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, loyauté, courage, intendance des ressources, excellence
Thèmes culturels :	Service, leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Discrimination, racisme
Thèmes ACS Plus :	Race/ethnicité
Public cible :	Forces armées canadiennes

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discutez du principe éthique de respecter la dignité de toute personne dans le cadre de ce scénario.
- Discutez des valeurs éthiques d'intégrité, de loyauté, de courage, d'intendance des ressources et d'excellence dans le cadre de ce scénario.
- Discuter de l'abrogation de l'obligation de signaler.

Questions de facilitation :

1. Quel est le dilemme éthique dans ce scénario ?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Le dilemme éthique de ce scénario tourne autour du conflit entre l'obligation morale de signaler la discrimination raciale et les conséquences négatives potentielles d'une telle action. La m1 Rachael Hawkins est confrontée à la décision de dénoncer le traitement injuste de son collègue, le m1 Baptiste Etienne, au risque de compromettre sa propre carrière, ou de laisser la discrimination se poursuivre.
 - Cette situation met en évidence les défis auxquels les individus sont confrontés lorsqu'ils font face à des problèmes systémiques au sein d'une organisation, en particulier lorsque des risques personnels et professionnels sont en jeu. Elle met également en évidence les valeurs éthiques qui continuent d'être en jeu, indépendamment de l'abrogation officielle de l'obligation de signaler.
2. Quelles sont les considérations en jeu en ce qui concerne le code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC ?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Respecter la dignité de toute personne : le m1 Baptiste Etienne a le droit d'être traité de manière respectueuse et équitable sur le lieu de travail. Les membres des FAC sont censés valoriser la diversité et l'avantage de combiner les qualités et les forces uniques.
 - Loyauté : Les membres des FAC doivent veiller à ce que tous les membres du personnel soient traités équitablement et se voient offrir des possibilités de développement professionnel et de compétences.
 - Courage : La m1 Rachael Hawkins devra faire preuve de courage pour faire le bon choix parmi des alternatives difficiles.
 - L'intendance des ressources : L'intendance de l'officier qui a pris la décision de ne pas envoyer le m1 Etienne, qui est plus compétent et plus expérimenté, suivre le cours de progression de carrière, est remise en question dans ce scénario. L'intendance des ressources, une valeur du Code et une attente professionnelle de l'éthos des FAC, englobe l'impact des décisions sur les ressources (y compris le personnel), la garantie du bien-être du personnel et le maintien de la motivation des subordonnés.
3. Quels sont les moyens d'action possibles de la m1 Rachael Hawkins dans ce scénario ? Quelle est la meilleure option ? Pourquoi ?
 - Option 1 : Signaler la discrimination raciale. Bien que l'obligation de signaler ait été abrogée et que le m1 Etienne ne veuille pas signaler la discrimination, la m1 Hawkins pourrait toujours agir en fonction de ses valeurs et la signaler. Cette option peut potentiellement conduire à ce que le m1 Etienne suive le cours. Elle pourrait cependant aggraver la situation pour elle-même et pour m1 Etienne, d'autant plus qu'elle n'a pas le consentement de ce dernier pour le signaler.
 - Option 2 : Ignorer la discrimination raciale. Cette option permet d'éviter toute réaction négative de la part de l'officier supérieur. Elle pourrait toutefois continuer à soutenir le m1 Etienne et se faire entendre à l'avenir en cas de discrimination systémique.
4. Dans ce scénario lié à la discrimination raciale, pensez-vous que les membres des FAC qui assistent à ce type de comportement ont l'obligation de le signaler ?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Considérez les responsabilités éthiques d'un spectateur de la discrimination raciale.
 - Il peut y avoir plus d'une bonne réponse à la question de savoir ce que les membres des FAC devraient faire lorsqu'ils sont confrontés à ce type de scénario. L'objectif de cette discussion est d'aider les participants à réfléchir à ce qu'ils feraient en réponse à une situation de discrimination raciale, afin de mieux se préparer à agir d'une manière conforme à leurs croyances et aux principes et valeurs éthiques des FAC lorsque/si le moment est venu.
 - Note : En 2024, les obligations de signaler qui existaient auparavant pour les membres des FAC ont été abrogées. Bien que les membres des FAC puissent toujours ressentir un devoir éthique de signalement et agir en conséquence, il ne s'agit plus d'une obligation légale ou administrative.