



## Scénario : Signaler ou ne pas signaler

### 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 \(PAE\)](#).***

Vous êtes commis aux réclamations dans le quartier général (QG) d'une base. Un superviseur principal qui travaille dans le même QG a déjà présenté des demandes de remboursement douteuses. Par exemple, les dates et les dépenses étaient excessives par rapport à la tâche qui lui avait été confiée. Il utilise souvent des déclarations solennelles au lieu de reçus parce qu'il a la fâcheuse habitude « d'égarer les originaux ». Chaque fois que vous l'interrogez sur les détails de ses demandes de remboursement, il se met en colère et vous rappelle qu'il possède un grade supérieur au vôtre, et que vous ne devriez pas remettre en doute la parole de vos supérieurs. La dernière fois que cela s'est produit, il vous a dit que les militaires devaient se protéger les uns les autres. Il vous a rappelé que les militaires hauts gradés de ce QG se serraient les coudes et qu'ils parlaient souvent des subordonnés et subordonnées. Il a aussi laissé entendre que ce serait terrible pour votre carrière si vous aviez une mauvaise réputation. Il vous a ensuite dit de traiter sa demande.

Une fois de plus, sa demande est truffée d'incohérences. Vous savez qu'il réclame frauduleusement le remboursement de dépenses qu'il n'a pas faites, telles que des dépenses pour louer une voiture ou pour se loger. Craignant de l'approcher, vous êtes confronté à un dilemme.

### Catégories

Principes :	Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Intendance des ressources
Thèmes liés à la culture :	Service, Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Abus de pouvoir, Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Revenu
Public :	Équipe de la Défense

---

# Guide de facilitation

## Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique « obéir à l'autorité légale et l'appuyer » en milieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques que sont la loyauté et l'intégrité en milieu de travail.

## Questions de facilitation :

1. Que feriez-vous dans cette situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
  - Permettre une discussion ouverte au sein du groupe.
  - Préoccupations d'ordre éthique : Vous savez que ce militaire haut gradé falsifie ses demandes de remboursement et qu'il vous incombe de signaler ces irrégularités. Vous savez aussi que si vous les signalez, des actions en justice pourraient être intentées contre lui. Comme il vous a menacée, vous craignez aussi pour votre carrière.
  - Facteurs d'ordre personnel : Même si vous savez que ce militaire haut gradé commet des actes frauduleux, vous êtes consciente que son grade est supérieur au vôtre. Vous avez toujours accordé de l'importance à la loyauté envers les supérieurs et supérieures, et envers le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC).
  - Facteurs liés au contexte : La position d'autorité de ce militaire haut gradé pourrait être mise en balance avec votre poste. Vous pourriez également être ostracisée pour avoir dénoncé l'un de vos supérieurs.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation?
  - Le militaire haut gradé est très probablement en train de commettre une fraude et doit faire l'objet d'une enquête. De plus, votre rôle est de vous assurer que les articles réclamés sont conformes à la réglementation.
  - Toutefois, la question des valeurs éthiques divergentes se pose. D'un côté, il y a la loyauté envers un supérieur, et de l'autre, il y a le devoir et la responsabilité de faire respecter les règlements des FAC. La question du harcèlement et de l'abus de pouvoir joue un rôle important en raison de la différence de grade (ou de niveau pour les employés et employées du MDN). Cela rend votre décision d'intervenir difficile à prendre en raison des possibles conséquences.
  - Vous vous demandez aussi si votre genre a une incidence sur la manière dont le superviseur vous traite et vous parle. Que devriez-vous faire si vous avez l'impression que le sexisme a quelque chose à voir avec les menaces qu'il profère à votre égard?
3. Quels plans d'action pourraient être entrepris dans ce scénario?
  - Option 1 : Traiter la demande de remboursement. Le militaire haut gradé continuera à réclamer des dépenses qu'il n'a pas faites et votre inaction contribuera au problème.
  - Option 2 : Tenter d'obtenir des précisions sur la demande de remboursement pour veiller à ce qu'elle ne comporte pas d'erreurs de bonne foi. Le militaire haut gradé pourrait vous rappeler quel est votre poste, et continuer de vous harceler.
  - Option 3 : Demander conseil à un collègue expérimenté et digne de confiance, à votre supérieur immédiat ou à l'officier responsable de votre section. Lui expliquer la situation (plusieurs demandes de remboursement douteuses) et lui demander de s'occuper du problème. Le militaire haut gradé pourrait faire l'objet de procédures administratives ou disciplinaires pour ses actes.
  - Option 4 : Parler à un conseiller ou à une conseillère en matière de harcèlement si vous estimez que vos actions ont provoqué une réaction négative de la part du militaire haut gradé ou d'autres personnes. Vous pourriez être ostracisée pour avoir « dénoncé » l'un de vos supérieurs.