



## Scénario : Toutes et tous égaux

### 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 le commandant adjoint d'une section qui se prépare à un déploiement. La date du déploiement approche. L'état matrimonial et les personnes à charge déterminent l'ordre de priorité en ce qui concerne l'aide au déplacement en congé (ADC). Votre superviseur immédiat a dressé une liste en fonction des renseignements contenus dans le Sommaire des dossiers du personnel militaire (SDPM) des militaires et a affiché les dates des congés préalables au déploiement qui permettront aux militaires de prendre les dispositions requises.

Une de vos personnes en renfort a terminé l'entraînement préparatoire qu'elle a suivi durant les cinq derniers mois avec l'unité. Dans son SDPM, on apprend que son état matrimonial est celui d'une conjointe de fait ayant deux enfants. Cependant, quand la liste définitive est affichée, elle est étonnée de constater que son nom se trouve au bas de la liste, parmi les militaires célibataires, ce qui signifie qu'elle sera l'une des dernières personnes à bénéficier d'un congé.

Quand elle a demandé à votre superviseur ce qui justifiait que son nom ne figure pas plus haut sur la liste, il lui a répondu que puisqu'elle est en union de fait avec une femme, elle n'a ni « vrais enfants » ni « vraie famille ». Il lui a dit d'accepter sa place sur la liste ou de retourner dans son unité d'appartenance, ce qui ferait qu'elle ne participerait pas au déploiement outre-mer.

Elle vient vous voir, très vexée de cette façon de faire. Que faites-vous?

### Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, Courage
Thèmes liés à la culture :	Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Conduite haineuse, Abus de pouvoir, Discrimination, Injustice en matière d'emploi
Thèmes ACS Plus :	Orientation sexuelle, État civil
Public :	Équipe de la Défense

---

# Guide de facilitation

## Objectifs d'apprentissage :

- Discuter des politiques des Forces armées canadiennes (FAC) en ce qui a trait aux mariages et aux unions de fait, incluant les relations entre partenaires de même genre, et les relations queers.
- Discuter du fait que l'orientation sexuelle et la situation de famille sont des motifs de distinction illicite.

## Questions de facilitation :

1. Comment les FAC s'assurent-elles que les militaires en union de fait bénéficient de la même reconnaissance et des mêmes avantages que ceux qui sont mariés, y compris les partenaires de même genre?
2. De quels motifs de distinction illicite les commentaires du superviseur relèvent-ils?
3. Quels principes du Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC n'ont pas été respectés?
4. Quelle influence la nouvelle politique sur la conduite haineuse a-t-elle sur cette situation?
5. Comment la politique sur le harcèlement entre-t-elle en jeu dans cette situation?

## Autres aspects à prendre en considération :

- Les superviseurs doivent connaître les politiques des FAC (Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes [ORFC], messages généraux des Forces canadiennes [CANFORGEN], Instructions du personnel militaire des Forces canadiennes [Instr Pers Mil FC]) concernant les mariages et les unions de fait, y compris entre partenaires de même genre.
- Les militaires doivent comprendre que l'orientation sexuelle et la situation de famille sont des motifs de distinction illicite, comme le stipule la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).
- Le premier principe, « respecter la dignité de toute personne », énonce que chaque personne doit être traitée avec équité, et que l'inclusion est une étape vers l'établissement et le maintien de milieux de travail exempts de harcèlement et de discrimination.
- S'acquitter de nos tâches conformément aux lois, aux politiques et aux directives est un moyen d'appuyer l'autorité légale, tel qu'énoncé dans le deuxième principe « obéir à l'autorité légale et l'appuyer ».
- Dans la politique sur la conduite haineuse, on retrouve les interventions possibles en fonction des croyances. Ces interventions peuvent prendre la forme de mesures administratives informelles, comme une conversation, un éclaircissement ou une formation à la sensibilité.
- Les actions et les commentaires du superviseur peuvent très bien être décrits comme de l'abus de pouvoir et des pratiques discriminatoires et devraient être examinés en vertu de la politique sur le harcèlement et de la politique sur les droits de la personne.