Défense nationale
National Defence

PROGRAMME **D'ÉTHIQUE** DE LA DÉFENSE

Présente

Une collection de courts essais sur les concepts éthiques

un ajout à Conversations sur l'éthique de la Défense – Activité d'apprentissage de l'Équipe de la Défense

Canada

TABLE DES MATIÈRES

LA DIGNITÉ 3

L'INCLUSION 5

CONSEILS POUR CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF 6

LA DIGNITÉ

La dignité est au cœur de notre humanité. Elle est au cœur de l'éthique moderne et inspire directement les formes démocratiques de gouvernance ainsi que les lois et les conventions internationales en matière de droits de la personne.

C'est aussi le fondement du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC*.

« Respecter la dignité de toute personne », premier principe éthique du Code, vient de la profonde prise de conscience que, lorsque nous acceptons le fait que chaque être humain a une valeur égale, cela nous donne un moyen de nous orienter dans le monde qui a un impact incroyable sur notre capacité à construire des sociétés justes, pacifiques et prospères.

Ce concept en est arrivé au point où il y a un consensus officiel, philosophique et intellectuel presque mondial selon lequel chaque personne a la même valeur et les mêmes droits fondamentaux que toute autre personne.

Pour que ce concept soit pleinement réalisé, nous devons tous avoir la même importance malgré les différences d'apparence, de genre, de religion, d'âge, de pays d'origine, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de race, de capacité, d'origine ethnique, etc.

Notre capacité de raisonner et de comprendre les différences entre le bien et le mal nous donne la capacité de comprendre l'importance de faire le bien. Cependant, cela ne nous rend pas parfaits dans notre façon de nous comporter. Après tout, nous sommes des humains et nous faisons des erreurs.

Alors, comment réconcilier le côté le plus laid de l'humanité avec l'idée que nous devrions respecter la dignité de tous? Le crime, la haine et la discrimination sont des réalités bien observables.

Premièrement, nous devons envisager différentes définitions du respect.

Le premier type de respect – celui auquel on pense le plus souvent en disant le mot *respect* – dépend de la façon dont les autres perçoivent les comportements et les caractéristiques individuels. Autrement dit, ce genre de respect est conditionnel.

Quelqu'un a peut-être mérité votre respect en raison d'une compétence ou d'une réalisation particulière que vous trouvez impressionnante ou admirable. Mais si cette personne était reconnue coupable d'un crime que vous jugez incompréhensible, vous pourriez la respecter moins ou même cesser de la respecter. Ici, le respect est conditionnel.

Le type de respect dont il est question dans notre principe fondateur – celui de la dignité – est inconditionnel. Il est fondé sur la dignité incontestable de chacun. Ce n'est pas quelque chose que quelqu'un d'autre vous donne ou que vous méritez : cela fait partie de votre humanité.

Même les gens qui ont admis avoir commis des crimes terribles et qui seront incarcérés pour le reste de leur vie méritent que leur dignité humaine soit respectée. Si nous ne respectons pas cette dignité chez le pire d'entre nous, cela veut dire que notre respect est conditionnel. Si nous permettons qu'une seule personne soit privée de sa dignité en raison d'une condition établie, nous risquons que quelqu'un d'autre établisse des conditions où votre dignité n'a pas besoin d'être respectée. C'est pourquoi, lorsque nous voyons des manquements éthiques et moraux chez les autres, nous ne pouvons pas invoquer leur comportement pour excuser nos propres manquements semblables. Cela nous ramène à cette acceptation quasi universelle que toute personne mérite que sa dignité soit respectée, en tout temps et sans condition.

Prenons l'exemple du droit des conflits armés. Ces lois s'appliquent à tous les belligérants. Il est toujours inacceptable de cibler délibérément des civils, et les armées permanentes doivent essayer d'épargner le plus possible les non-combattants. Si les forces en conflit enfreignent les règles et commettent des crimes de guerre contre des civils, les soldats de leurs adversaires

commettraient également des crimes de guerre s'ils s'en prenaient aux populations civiles de leur ennemi ou à leurs prisonniers de guerre.

Sans la notion de dignité humaine, les droits de la personne ne seraient pas reconnus dans le monde réel.

La dignité inhérente à chacun ne signifie pas que nous nous comporterons gentiment les uns envers les autres. Cependant, cette dignité témoigne de nos obligations éthiques de nous efforcer de nous traiter les uns les autres comme des êtres humains qui essaient de vivre leur vie pleinement et de favoriser des relations qui donnent un sens à ces vies.

Heureusement, nous les humains avons reçu une autre caractéristique fondamentale : nous avons la capacité de choisir comment nous répondons aux autres. Le MDN et les FAC ont choisi la dignité comme valeur fondatrice de notre éthique en tout ce que nous sommes et en tout ce que nous faisons.

Il est à espérer qu'en expliquant pourquoi la dignité a été placée au cœur de notre cadre éthique, vous, le lecteur, accepterez que notre principe fondateur soit en fait une façon significative et utile de s'orienter en ce monde.

L'INCLUSION

Pourquoi l'inclusion est-elle un concept si important pour les membres de l'Équipe de la Défense? Nous espérons que cette courte dissertation fera ressortir le bien-fondé de l'inclusion dans vos propres valeurs.

Dans notre premier court essai sur l'éthique, nous avons présenté le concept de dignité et comment il est devenu le principe fondateur de notre éthique. Nous avons discuté du fait que la valeur de toute vie humaine est un principe presque universel et que cette valeur est prise en compte dans le concept de dignité humaine. En effet, la dignité est notre valeur la plus importante, et bien qu'elle soit seule au sommet de la pyramide en tant que principe fondateur, elle doit être appuyée par d'autres éléments fondamentaux solides. Nous soutenons que l'inclusion est une valeur qui appuie fortement le concept de dignité.

Alors, comment l'inclusion favorise-t-elle la dignité? Eh bien, la façon dont vous agissez dans la vie et la question de savoir si cela donne un sens à votre vie supposent deux éléments fondamentaux, soit votre vision du monde et votre volonté d'assumer vos responsabilités envers vous-même et les autres. Avoir une vie significative exige en partie que vous assumiez la responsabilité de vous engager activement dans le monde pour faire en sorte que cette croyance fondamentale sur la valeur égale de toute vie humaine se manifeste dans tout ce que vous faites, pour tous ceux que vous rencontrez.

Le premier principe éthique du Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC est « Respecter la dignité de toute personne », de sorte que la notion d'inclusion est déjà intégrée au fondement même de l'Équipe de la Défense.

L'inclusion, en tant que concept, est simplement une façon d'appuyer cette croyance fondamentale. Autrement dit, la dignité, c'est le quoi, l'inclusion, c'est le comment.

Lorsque nous incluons des gens, nous participons activement à un processus qui respecte leur dignité et la nôtre. Pensez-y un instant. En faisant simplement en sorte que les gens se sentent les bienvenus et engagés, peu importe leurs antécédents ou leurs croyances, vous donnez un sens à votre vie, mais vous faites aussi en sorte que le monde soit un meilleur endroit pour tous. Votre propre dignité vous appelle à agir en ce sens.

L'inclusion exige de la pratique. Une première étape simple consiste à s'engager à reconnaître et à mettre de côté les stéréotypes et à apprendre à connaître les gens individuellement. Donc, la prochaine fois qu'une personne se joint à votre équipe, pensez simplement à sa dignité, trouvez des façons de l'inclure et de l'intégrer à l'équipe et faites un effort pour apprendre à la connaître.

CONSEILS POUR CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF

Pour diriger une Équipe de la Défense inclusive, il faut bien plus qu'embaucher des personnes ayant des origines, des cultures et des modes de vie différents.

Ce point incarne notre premier principe éthique, soit « Respecter la dignité de toute personne », qui est à la base même du *Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes*.

Bien qu'il s'agisse d'un excellent point de départ, l'inclusion exige un peu plus d'efforts de la part des chefs d'équipe, alors pourquoi ne pas faire de la « création d'un milieu de travail plus inclusif » l'un de vos objectifs de leadership?

Nous vous donnerons quelques conseils sur la manière d'atteindre cet objectif, alors continuez à lire pour améliorer encore plus vos compétences en matière de leadership!

Diversité ou inclusion : Y a-t-il une différence?

Avant d'examiner comment créer un milieu de travail inclusif, il est important de bien comprendre la définition de l'inclusion.

Souvent, l'inclusion est considérée comme un synonyme de diversité et les deux concepts sont utilisés de manière interchangeable, mais ce n'est pas tout à fait exact.

La diversité et l'inclusion sont toutes deux nécessaires à la création d'un environnement de travail positif. Mais elles diffèrent en ce sens que si la diversité fait référence aux différences et aux similitudes entre les personnes, l'inclusion se concentre sur l'acceptation et la célébration de ces différences.

Un milieu de travail diversifié serait un bureau avec des employés de différents pays, orientations sexuelles, religions, etc. Un milieu de travail inclusif serait un bureau qui tiendrait compte de toutes ces différences et veillerait à ce que chacun se sente accepté et valorisé pour ce qu'il est.

Un milieu de travail à la fois diversifié et inclusif n'est rien de moins que la recette du succès et les statistiques suivantes le prouvent!

Pourquoi l'inclusion dans le milieu de travail est-elle si importante?

La réponse à cette question peut varier.

D'abord, en tant qu'êtres humains, nous devrions toujours nous soutenir mutuellement. Qu'il s'agisse d'employés, de personnes en position d'autorité, de vos collègues… l'ouverture d'esprit ne peut que conduire à des relations tournées vers l'avenir.

Les entreprises diversifiées et inclusives font état d'une augmentation de leurs revenus et, bien que nous ne générions pas de revenus, nous pouvons en conclure que les avantages sont considérables :

- Les entreprises plus diversifiées que la moyenne ont enregistré des revenus d'innovation supérieurs de 19 % en 2018.

- La même année, 43 % des entreprises dotées de conseils d'administration diversifiés ont réalisé des bénéfices plus élevés.

- Les entreprises qui présentent une diversité ethnique ont 35 % plus de chances d'obtenir des rendements financiers supérieurs à la moyenne.

Continuez à lire et découvrez comment vous pouvez transformer votre bureau en un milieu de travail inclusif.

1. Établissez des liens avec vos employés

Tout d'abord, si vous voulez que votre milieu de travail soit inclusif, vous devez montrer l'exemple.

Nous vous invitons donc à réfléchir aux relations que vous entretenez actuellement avec vos employés. Pensez-vous que la façon dont vous interagissez avec les membres de votre équipe les met à l'aise pour être ouverts avec vous?

La vérité est que la seule façon de créer un bureau inclusif est de donner à chaque personne le sentiment qu'elle peut vous parler sans être jugée.

La première étape de ce voyage vers l'inclusion consiste donc à faire un effort actif pour établir un lien authentique et personnel avec vos employés. Ne faites pas de suppositions sur le mode de vie des gens, mais laissez-les s'ouvrir à vous.

N'oubliez pas que cette attitude peut donner lieu à des conversations difficiles. Malheureusement, tout le monde n'adhère pas à un état d'esprit inclusif.

Il est donc essentiel que vous soyez bien préparé à ces conversations, en sachant quoi faire si un client, un partenaire, un employé ou un gestionnaire juge ou exclut quelqu'un et en étant prêt à défendre vos convictions même si quelqu'un essaie de les remettre en question.

2. Soyez ouvert d'esprit

L'ouverture d'esprit est tout aussi importante que la connexion avec votre équipe.

Alors, entraînez-vous à mettre de côté vos suppositions et vos stéréotypes. Nous en avons tous, mais ils ne sont pas utiles pour mettre les autres à l'aise.

Au contraire, veillez à apprendre à chaque étape de votre parcours vers une meilleure inclusion au travail. Même si vous n'avez jamais été dans un espace aussi diversifié, le temps et l'expérience vous permettront de savoir quelles réponses sont appropriées et lesquelles ne le sont pas.

Tant que vous êtes conscient de la façon dont votre comportement contribue à l'inclusion ou à l'absence d'inclusion dans le milieu de travail, que vous êtes ouvert aux opinions des autres et que vous êtes prêt à changer ce que vous devez changer, vous serez sur la voie du succès.

3. Soutenez et célébrez vos différences

Vous savez maintenant qu'il faut établir un contact avec vos employés avec un esprit ouvert, alors quelle est l'étape suivante?

Facile : il s'agit de célébrer!

Être entendu, c'est bien, mais être célébré, c'est encore mieux.

Invitez donc vos employés à partager leurs traditions avec le reste de l'équipe. Cette démarche n'est rien d'autre que précieuse, car chacun en apprendra davantage sur tout.

Voici quelques idées sur la façon de célébrer les différentes cultures au bureau :

- Créer un calendrier partagé

  Chaque année, demandez à vos employés d'ajouter au calendrier les festivités qui sont importantes pour eux.

  De cette façon, vous pouvez montrer votre respect àpour les différentes cultures lors de journées spéciales, simplement en souhaitant à l'employé un bon Hanukkah, le Nouvel An chinois, Kwanzaa, Cinco de Mayo — et bien d'autres encore. Le cas échéant, vous pouvez même organiser de petites célébrations.

- Prévoir une salle de prière au bureau

  Les gens ne laissent pas leur religion derrière la porte du bureau, ou du moins ils ne devraient pas avoir à le faire.

  Prévoir une salle de prière ou de réflexion leur permet de continuer à prier ou à méditer quand ils en ont besoin, en toute sécurité et en privé, sans avoir à choisir entre leurs convictions et leur vie professionnelle.

- Formez votre équipe à la diversité culturelle

  Investir dans ce type de formation n'est peut-être pas la première chose que vous envisagez lorsque vous planifiez le budget de votre organisation, mais c'est certainement avantageux.

  Vous pouvez faire quelque chose d'aussi simple que d'organiser un atelier mensuel sur des sujets tels que l'identité de genre, la santé mentale, les stéréotypes blessants et plus encore.

4. Repensez vos réunions

L'inclusion dans les réunions consiste à faire en sorte que chaque personne ait le sentiment de pouvoir s'exprimer et de contribuer à ce qui est discuté.

Souvent, les gestionnaires planifient leurs réunions de manière générale, mais il est peut-être plus judicieux de prendre en compte les détails et voici comment vous pouvez le faire :

- Créez un plan de la réunion à l'avance et envoyez-le aux participants.

  Cette façon de faire est bénéfique pour tous les participants, car cela donne à chacun plus de temps pour réfléchir aux idées et aux suggestions.

  Mais c'est encore plus utile pour vos employés introvertis ou socialement anxieux, car le fait d'avoir du temps pour se préparer correctement renforcera leur confiance, ce qui leur permettra de partager plus facilement leur opinion avec les autres.

  Cette approche profitera également aux membres de l'équipe qui souhaitent discuter dans leur deuxième (ou troisième, ou quatrième!) langue des sujets abordés.

- Félicitez vos employés

  Quelqu'un a eu une idée géniale qui a profité à l'organisation? Une réunion est l'endroit idéal pour souligner cette réalisation.

  Cela encouragera les autres à participer aux prochaines réunions, améliorant ainsi la dynamique de l'équipe.

- Soyez conscient de votre style de communication

  Nous avons tous entendu parler de personnes qui expliquent quelque chose de manière condescendante, en supposant d'emblée que l'autre personne ne le sait pas.

  Il s'agit d'un excellent exemple de style decommunication qui ne favorise pas l'inclusion, mais qui donne plutôt aux gens le sentiment d'être moins que les autres, et la même erreur peut se produire entre les races, les religions, etc.

  Pour éviter cette situation, assurez-vous de parlerà tout le monde au même niveau.

  Ainsi, chacun sera plus à l'aise pour vous faire savoir qu'il ne comprend pas un certain concept et, lorsque cela se produit, c'est à vous de l'expliquer.

5. Créez des groupes de ressources

Il est possible que certains de vos employés ne soient pas encore à l'aise avec les différences qu'ils ont par rapport au reste de l'équipe.

Un excellent moyen de résoudre ce problème est de créer des groupes de ressources pour les employés.

Vérifiez les besoins de votre équipe à l'aide d'un questionnaire anonyme et, sur la base des réponses, créez des groupes axés sur des sujets susceptibles de profiter aux membres de votre équipe et de renforcer leur confiance en eux.

6. Assurez-vous que tout le monde est en sécurité

Comme mentionné précédemment, les gens ne sont pas tous de grands défendeurs de la diversité et de l'inclusion.

Dans certains cas, cela peut même mettre les minorités dans des situations dangereuses et il est crucial que vous fassiez quelque chose à ce sujet dès que vous vous rendez compte que votre bureau n'est pas un espace sûr pour tout le monde.

Si quelqu'un vient vous voir pour se plaindre à ce sujet, assurez-vous de parler avec toutes les personnes concernées et de trouver une solution qui soit juste et qui empêche que des situations similaires se reproduisent.

7. Parlez de l'inclusion

Enfin, faites entendre l'importance de l'inclusion dans votre bureau. Voici quelques moyens simples de le faire :

- Inclure l'inclusion comme sujet dans votre matériel d'accueil.

  Ainsi, les nouveaux employés savent dès le départ combien il est important d'accepter les autres et leurs différences.

- Inclure l'inclusion comme sujet sur votre site Web

  Vous savez maintenant à quel point l'inclusion est importante pour les Canadiens, les demandeurs d'emploi et les chefs d'entreprise. En la mentionnant sur votre site Web, vous leur montrez que vous en êtes conscient.

- Célébrer la diversité partout où cela est possible

  Un message sur les médias sociaux pour célébrer le Mois de la Fierté, un autre pour souligner les différentes fêtes de fin d'année, un autre pour souligner le mois de la sensibilisation à la santé mentale… vous comprenez le principe. N'oubliez pas d'aller au-delà des événements annuels et de célébrer les réalisations de chacun tout au long de l'année.

Créez un milieu de travail inclusif : Il s'agit d'être à l'écoute

Faire un effort pour que les membres de votre équipe se sentent entendus et compris, c'est la moitié du chemin à parcourir pour créer un milieu de travail inclusif.

Lorsqu'ils se rendront compte des efforts que vous faites pour célébrer et valoriser chacun d'entre eux, ils seront encore plus enclins à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail.

Et ces statistiques que nous avons mentionnées précédemment? Eh bien, vous pourriez commencer à les remarquer en analysant les progrès et les résultats de votre organisation.

De plus, votre taux de maintien en poste n'aura jamais été aussi élevé : après tout, qui voudrait quitter une organisation qui a une mentalité inclusive?

*Ce contenu a été adapté et traduit avec la permission de WorkLogicHR