



Conversations ouvertes de la Défense en éthique : un évènement d'apprentissage de l'équipe de la Défense

GUIDE DES PARTICIPANT(E)S

Version 2 - Série 1, mise à jour le 18 octobre 2022

PROGRAMME **D'ÉTHIQUE** DE LA DÉFENSE

REMERCIEMENTS

Le Programme d'éthique de la Défense tient à remercier l'Académie canadienne de la Défense, la Direction Conduite militaire professionnelle ainsi que les conseillères et les conseillers en éthique pour leur contribution au contenu de ce manuel de formation.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| PARTIE I – ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE | 7 |
| L'ÉNONCÉ D'ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE | 8 |
| PRISE DE DÉCISIONS EN ÉTHIQUE..... | 8 |
| PARTIE II – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | 9 |
| CONTEXTE..... | 9 |
| INTENTION | 9 |
| PARTIE III – FACILITATION | 9 |
| QU'EST-CE QUE LA FACILITATION? | 9 |
| PARTIE IV – SCÉNARIOS | 10 |
| SCÉNARIO 1 – PENSÉES INAPPROPRIÉES OU BIEN CONNAÎTRE SON AUDITOIRE ? | 10 |
| SCÉNARIO 2A – DIVERSITÉ ET DIGNITÉ AU TRAVAIL (PERSONNEL DU MDN) | 10 |
| SCÉNARIO 2B – DIVERSITÉ ET DIGNITÉ AU TRAVAIL (VERSION DES FAC) | 11 |
| SCÉNARIO 3 – ASSOCIATION À DES GROUPES POLITIQUES QUI ONT DES CONVICTIONS DOUTEUSES | 12 |
| SCÉNARIO 4 – POLITIQUE SUR LES MÉDIAS SOCIAUX..... | 13 |
| SCÉNARIO 5 – AIDE AUX AUTORITÉS CIVILES : BONNE VOLONTÉ OU BON SUCCÈS?..... | 13 |
| SCÉNARIO 6 – RÔLE DE PARENT ET TEMPS PERSONNEL : ÉQUITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL..... | 14 |
| SCÉNARIO 7 – LES PRÉVISIONS CATASTROPHIQUES | 14 |
| SCÉNARIO 8 – REPRÉSAILLES POUR AVOIR SIGNALÉ UNE VIOLATION À LA SÉCURITÉ..... | 15 |
| SCÉNARIO 9 – PRESSION D'ÊTRE À LA HAUTEUR (POUR LES FAC SEULEMENT) | 15 |

| | |
|--|-----------|
| SCÉNARIO 10 – TEMPS, RÉSULTATS ET ÉQUITÉ AU QGDN..... | 16 |
| SCÉNARIO 11 – ACTIVITÉ DE DÉPART DE L'UNITÉ DES FAC..... | 17 |
| SCÉNARIO 12 – DÉNONCIATION PUBLIQUE | 17 |
| FORMULAIRE D'ÉVALUATION | 19 |

PARTIE I

ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE

Vous avez un ensemble personnel de valeurs et d'éthique qui provient de votre culture, de votre héritage et de votre expérience de vie, qui vous aide à vous définir et à vous guider.

La même idée s'applique à nous, l'équipe de la Défense.

Nous avons notre propre ensemble de valeurs et d'éthique qui provient de notre culture, de notre expérience et de notre héritage collectifs. Cet ensemble est profondément enraciné dans l'identité canadienne.

Faire partie de l'équipe de la Défense, c'est adopter ses valeurs et son éthique et les appliquer quotidiennement.

Le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes énonce trois principes éthiques, énumérés par ordre de priorité :



Ces principes sont appuyés par nos cinq valeurs, soit l'intégrité, la loyauté, le courage, l'intendance et l'excellence.

Notre Code s'applique également au personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) et aux membres des Forces armées canadiennes (FAC). Il est fondé sur le Code de valeurs et d'éthique du secteur public et sur l'éthos militaire énoncé dans l'ouvrage *Servir avec honneur*.

Nous sommes plus forts en tant qu'individus et en tant qu'équipe lorsque nous sommes conscients de ces principes et de ces valeurs dans tout ce que nous faisons dans notre vie professionnelle et personnelle.

Bon nombre des problèmes auxquels nous sommes confrontés en tant qu'organisation et en tant que société – racisme, inconduite sexuelle, abus, harcèlement et autres comportements inappropriés et dommageables – peuvent être considérablement atténués si nous utilisons le premier principe comme boussole pour nous orienter vers l'amélioration de notre comportement éthique collectif.

Il y a toujours une raison de parler d'éthique.

**INTENDANCE
COURAGE
EXCELLENCE
LOYAUTÉ**

L'ÉNONCÉ D'ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE

PROGRAMME D'ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE (PÉD)

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC) sont responsables de la défense du Canada, de son peuple et de sa démocratie parlementaire. S'acquitter de cette responsabilité requiert notamment un engagement du MDN et de ses employés, ainsi que des FAC et de ses membres, à appliquer les normes éthiques les plus élevées dans toutes leurs décisions et leurs actions, tant au pays qu'à l'étranger.

www.canada.ca/ethique-defense
ethics-ethique@forces.gc.ca

PRINCIPES D'ÉTHIQUES ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

1. RESPECTER LA DIGNITÉ DE TOUTE PERSONNE

- Traiter chaque personne avec respect et équité.
- Valoriser la diversité et l'avantage de combiner les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée.
- Favoriser l'établissement et le maintien de milieux de travail exempts de harcèlement et de discrimination.
- Travailler ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence.

2. SERVIR LE CANADA AVANT SOI-MÊME

- Agir et prendre en tout temps des décisions dans l'intérêt public.
- Accomplir votre devoir et assumer vos responsabilités en appliquant les normes éthiques les plus rigoureuses.
- Éviter ou prévenir les situations qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts personnels ou organisationnels.
- Communiquer aux décideurs les informations, les analyses et les conseils nécessaires en s'efforçant toujours d'être ouvert, franc et impartial.

3. OBÉIR À L'AUTORITÉ LÉGALE ET L'APPUYER

- Respecter la primauté du droit.
- Exercer vos fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon objective.

(Les principes éthiques sont classés par ordre de préséance.)

INTÉGRITÉ

- Agir de manière à préserver la confiance qu'ont les gens en vous.
- Agir avec honnêteté et adhérer aux standards les plus rigoureux en matière d'éthique.
- Se dédier à l'équité et à la justice.
- Utiliser vos rôles officiels de manière appropriée.
- Prévenir et résoudre tout conflit d'intérêts.

LOYAUTÉ

- Exécuter avec loyauté les décisions conformes à la loi prises par vos dirigeants.
- Protéger adéquatement les renseignements et les divulguer par des moyens formels lorsque dûment autorisé.
- Veiller à ce que tout le personnel soit traité de manière équitable.

COURAGE

- Faire face aux défis, physiques ou moraux, avec détermination et force de caractère.
- Faire le bon choix parmi des solutions difficiles.
- Ne tolérer aucun comportement contraire à l'éthique.
- Examiner et régler les problèmes éthiques.

INTENDANCE DES RESSOURCES

- Veiller à l'utilisation efficace et efficiente des biens, des ressources et des fonds publics.
- Tenir compte des répercussions de vos actions sur les personnes et l'environnement.
- Acquérir, conserver et mettre en commun les connaissances et les informations de la façon indiquée.
- Offrir un but et une orientation afin de motiver le personnel à atteindre
- Les normes de rendement les plus élevées.

EXCELLENCE

- Améliorer continuellement la qualité des politiques, des programmes et des services fournis.
- Privilégier un environnement de travail qui favorise l'esprit d'équipe, l'acquisition du savoir et l'innovation.
- Fournir des services équitables, efficaces et efficaces, en temps opportun, dans le respect des langues officielles du Canada.

Aide-mémoire basé sur le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC ainsi que l'Énoncé d'éthique de la Défense.

MODÈLE DE PRISE DE DECISIONS EN ÉTHIQUE

PRISE DE DECISIONS ETHIQUES



PERCEVEZ

- Quel est le problème ?
- Quels sont les faits ? Quelles sont les présomptions ? (Qui ? Quand ? Quoi ? Comment ? Où ? Pourquoi ?)



JUGEZ ET DÉCIDEZ

- Quelles sont les voies d'action évidentes ?
- Y a-t-il d'autres options possibles ?
- Quels principes, valeurs et résultats sont en jeu pour chaque option, y compris l'option de ne rien faire ?
- Sur la base de votre analyse, décidez de la ligne de conduite à privilégier.



AGISSEZ ET APPRENEZ

- Agissez suivant la décision que vous avez prise.
- Soyez prêt(e) à défendre votre position.
- Anticipez des points de vue conflictuels.
- Apprenez de votre décision.

PARTIE II

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

CONTEXTE

La sous-ministre (SM) et le chef d'état-major de la Défense (CEMD) offriront des excuses dignes et respectueuses aux membres du groupe Heyder Beattie qui reconnaissent les rôles et les responsabilités historiques dans les domaines des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel, et ce, afin d'appuyer les efforts de guérison par la justice réparatrice.

Le CEMD présentera des excuses publiques en lien avec ces allégations qui sont directement liées aux gestes qui se sont déroulés au sein des Forces armées canadiennes (FAC) ou parmi le personnel des Fonds non publics (FNP), alors que la SM en fera autant pour les personnes qui ont déjà entretenu et qui entretiennent encore aujourd'hui une relation d'emploi avec le ministère de la Défense nationale (MDN). Conformément à la directive de mise en œuvre conjointe du CEMD et du SM, les objectifs stratégiques sont décrits comme suit :

- Présenter des excuses dignes et empreintes de respect aux membres du groupe pour ainsi contribuer de manière positive à leur guérison;
- Envoyer aux Canadiennes et Canadiens un message selon lequel le MDN/les FAC/le personnel des FNP reconnaissent les torts causés par les gestes passés et les rassurer à l'effet que des mesures positives, concrètes et sans équivoque ont été mises en place pour apporter un changement positif.

INTENTION

L'intention est que tous les membres du personnel de l'Équipe de la Défense discutent des fondements éthiques de nos organisations et réfléchissent aux répercussions sur notre conduite, nos pratiques collectives et notre culture.

PARTIE III

FACILITATION

QU'EST-CE QUE LA FACILITATION?

Une discussion guidée est une discussion dans laquelle le pouvoir de décision appartient au groupe. Le dialogue intergroupe sera essentiel pour vous permettre de tirer le meilleur des scénarios dont vous discuterez.

La facilitatrice ou le facilitateur aidera à créer un climat de collaboration et une structure pour guider votre groupe à travers chaque scénario. Dans la plupart des cas, elles et ils ne seront pas des experts, mais elles et ils ont reçu des outils pour les aider tout au long de la journée.

La clé d'une journée de discussion réussie est l'engagement et le dialogue. Soyez respectueux des opinions de chacun(e). Remettez en question les idées et non la personne et rappelez-vous que lors de la discussion relative à chaque scénario, l'important est davantage le

cheminement et moins de trouver la bonne réponse. Les dilemmes éthiques sont de réels dilemmes, car il existe généralement de nombreuses réponses potentielles, dont aucune ne satisfait complètement à toutes nos obligations et à toutes nos croyances concurrentes.

Participez, fournissez des commentaires et profitez de cette activité. Chaque voix est importante et c'est votre chance d'être entendu(e).

PARTIE IV

SCÉNARIOS

Les scénarios suivants sont des scénarios flous. Ils sont délibérément complexes afin d'encourager une discussion sur l'éthique. Il n'y a généralement pas de réponses simples et claires, sinon les discussions seraient courtes et ne permettraient pas d'accroître la compréhension des participants.

Scénario 1 – Pensées inappropriées ou bien connaître son auditoire ?

Le lieutenant-colonel (lcol) Morton dirige une réunion d'équipe avec son groupe de direction subalterne. Les quatre gestionnaires présents sont des hommes; deux d'entre eux sont des employés du MDN et deux sont des membres des FAC.

Il aborde le sujet de la nouvelle employée, une instructrice, qui se joindra à la section.

« Elle sera une excellente ambassadrice pour notre travail », dit-il. « Elle est très jolie et elle le sait! Les hommes qui suivront ses séances d'instruction boiront ses paroles. » Deux des hommes échangent un regard, mais ne disent rien. Ils marchent ensemble dans le couloir après la réunion.

« Tu sais, son commentaire était peut-être de mauvais goût, mais il n'a pas tort », dit Kevin Robert. « C'est vrai qu'elle est très jolie, et ça l'avantagera quand elle essaiera de parler de ce sujet aux membres. Elle a obtenu cet emploi en toute équité. D'après les discussions que j'ai eues avec elle jusqu'à présent, je ne crois même pas qu'elle aurait un problème avec ce que le patron vient de dire. »

« Est-ce que tu crois donc qu'il est acceptable de parler de l'attrait physique d'une personne comme si c'était un outil de sensibilisation ou une force d'un membre de l'équipe, tant que c'est fait dans le dos de toute personne qui trouverait ces propos inacceptables? » demande le capitaine Rick Jones.

Le lcol Morton avait-il tort de mentionner que l'attrait sexuel de la nouvelle employée est une force qui l'aidera à s'assurer d'avoir l'attention de son auditoire? Pourquoi? Discutez de ce scénario en vous basant sur l'éthique de la Défense, l'éthos militaire et les politiques pertinentes.

Objectifs

- Comprendre que les opinions de nature sexuelle sur un ou une collègue sont inacceptables dans le milieu de travail, et encore plus dans ce scénario puisqu'il s'agit d'un supérieur qui parle d'une subalterne, même s'il parle d'elle positivement.
- Comprendre que le sexisme peut être aussi subtil que d'exprimer une pensée au passage. Même si cette pensée ne mènera pas nécessairement à des avances physiques non sollicitées, elle est dégradante et inacceptable dans un milieu de travail moderne.

Scénario 2A – Diversité et dignité au travail (personnel du MDN)

Le directeur annonce durant une réunion du personnel qu'il a embauché une nouvelle employée, Marielle, afin de pourvoir un poste qui est vacant depuis un an. Il dit que Marielle répondra très bien aux besoins de l'équipe.

L'un des membres du personnel, Shirley, consulte le profil de Marielle sur les médias sociaux, qui est public, et constate qu'elle est active dans la communauté locale XYZ, qui n'est pas favorable au mariage entre personnes de même sexe. Certaines des publications de Marielle comprennent des commentaires d'opposition au mariage entre personnes de même sexe. Shirley trouve le commentaire suivant : « Je crois que le mariage devrait être permis seulement entre un homme et une femme. Je ne cherche pas à imposer mes opinions aux personnes qui ne les partagent pas, mais je n'ai pas non plus l'intention de les cacher. »

Cela est préoccupant pour Shirley, qui ne cache pas le fait qu'elle est lesbienne et qui croit que le mariage entre personnes de même sexe est un droit de la personne, aussi bien qu'un droit légal. Elle estime que l'acceptation de son mode de vie par les autres est avant tout une question de respect de sa propre dignité. Shirley va voir le directeur pour lui faire part de son inquiétude et pour voir ce qu'il est prêt à faire afin d'assurer qu'elle ne sera pas attaquée ou harcelée au travail en raison de ce qu'elle est.

Shirley propose d'abord au directeur que celui-ci en discute en privé avec Marielle. Si le directeur ne veut pas prendre cette mesure, Shirley, par souci de transparence,

est prête à aborder la question en public à la première réunion du personnel après l'arrivée de Marielle dans l'équipe. (Elle n'indique pas ce qu'elle compte dire.)

Si vous étiez le directeur, comment aborderiez-vous cette demande de Shirley?

Objectifs

- Ce scénario porte sur l'équilibre entre la liberté de pensée et la protection contre l'intimidation et le respect d'autrui.
- Comprendre que les opinions exprimées sur les médias sociaux ne sont jamais véritablement privées si la personne qui les publie peut être identifiée et que la publication peut être vue par des étrangers ou être relayée par d'autres personnes.
- Comprendre qu'il faut trouver un équilibre entre le respect des préoccupations des groupes reconnus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et la liberté d'avoir des croyances personnelles, tant que ces croyances ne donnent pas lieu à des comportements ou des propos déplacés au travail.
- La manière dont cette situation serait gérée par toutes les parties concernées serait différente dans un contexte civil et un contexte militaire, bien que les mêmes valeurs et principes s'appliquent dans les deux contextes.
- Rechercher des manières de rassurer tout le personnel que le milieu de travail respecte la dignité de tout le monde, ce qui inclut le respect de la vie privée et des croyances personnelles des employés tant qu'ils ne posent pas d'actes haineux et n'expriment pas d'opinions haineuses au travail.
- Insister sur le fait que de fouiller sans invitation dans la vie privée de ses collègues en vue de les confronter en public n'est pas recommandé, car il doit y avoir de la confiance et de la cohésion au sein de l'équipe.

Scénario 2B – Diversité et dignité au travail (version des FAC)

Le commandant (cmdt) annonce durant une réunion que l'adjudante-maître (adjum) Marielle Brault sera affectée à un poste qui est vacant depuis un an. Il dit que l'adjum Brault répondra très bien aux besoins de l'équipe.

L'un des membres du personnel de l'unité, la capitaine (capt) Jana Shirley, consulte le profil de l'adjum Brault sur les médias sociaux, qui est public, et constate qu'elle est active dans la communauté locale XYZ, qui n'est pas favorable au mariage entre personnes de même sexe. Certaines des publications de l'adjum Brault comprennent des commentaires d'opposition au mariage entre personnes de même sexe. La capt Shirley trouve le commentaire suivant : « Je crois personnellement que le mariage devrait être permis seulement entre un homme et une femme. Je ne cherche pas à imposer mes opinions aux personnes qui ne les partagent pas, mais je n'ai pas non plus l'intention de les cacher. »

Cela est préoccupant pour la capt Shirley, qui ne cache pas le fait qu'elle est lesbienne et qui croit que le mariage entre personnes de même sexe est un droit de la personne, aussi bien qu'un droit légal. Elle estime que l'acceptation de son mode de vie par les autres est avant tout une question de respect de sa propre dignité. Shirley va voir le cmdt pour lui faire part de son inquiétude et pour voir ce qu'il est prêt à faire afin d'assurer qu'elle ne sera pas attaquée ou harcelée au travail en raison de ce qu'elle est.

La capt Shirley propose d'abord au cmdt que celui-ci en discute en privé avec l'adjum Brault. Si le cmdt ne veut pas prendre cette mesure, la capt Shirley, par souci de transparence, est prête à aborder la question en public à la première réunion du personnel après l'arrivée de l'adjum Brault dans l'équipe. (Elle n'indique pas ce qu'elle compte dire.)

Si vous étiez le commandant, comment aborderiez-vous cette demande du capt Shirley?

Objectifs

- Ce scénario porte sur l'équilibre entre la liberté de pensée et la protection contre l'intimidation et le respect d'autrui, et sur la préservation de la réputation des FAC.

1 « Acte ou conduite, y compris l'affichage ou la communication de mots, symboles ou images, par un militaire qui savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il constituerait, favoriserait, justifierait ou promouvrait la violence ou la haine d'une personne ou des personnes appartenant à un même groupe identifiable en raison de leur origine nationale ou ethnique, leur race, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, leur état matrimonial, leur situation de famille, leurs caractéristiques génétiques ou leur déficience. »

- Comprendre que les opinions exprimées sur les médias sociaux ne sont jamais véritablement privées si la personne qui les publie peut être identifiée et que la publication peut être vue par des étrangers ou être relayée par d'autres personnes.
- Créer ou renforcer la compréhension des membres de la Force régulière des FAC que le respect des préoccupations des groupes reconnus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne est équilibré avec la liberté d'avoir des croyances personnelles, tant que ces croyances ne donnent pas lieu à des comportements ou des propos déplacés à l'intérieur ou à l'extérieur d'un milieu de travail des FAC.
- La manière dont cette situation serait gérée par toutes les parties concernées serait différente dans un contexte civil comparativement à un contexte militaire, bien que les mêmes valeurs et principes s'appliquent dans les deux contextes.
- Savoir qu'à la suite des modifications apportées, la DOAD 5019-0, Manquement à la conduite et au rendement, inclut maintenant la conduite haineuse dans le contexte d'un manquement à la conduite et au rendement.
- Savoir que la nouvelle instruction du personnel militaire sur la conduite haineuse définit cette dernière comme toute « action ou conduite, y compris l'affichage ou la communication de mots, de symboles ou d'images, par un membre des FAC qu'il connaissait ou aurait dû raisonnablement connaître, constituerait, encouragerait, justifierait ou ferait la promotion de la violence ou de la haine contre une ou des personnes d'un groupe identifiable, selon leur origine nationale ou ethnique, leur race, la couleur de leur peau, leur religion, leur âge, leur genre, leur orientation sexuelle, leur identité ou leur expression sexuelle, leur état matrimonial, leur situation familiale, leurs caractéristiques génétiques ou un handicap ». [traduction libre]
- L'instruction du personnel militaire sur la conduite haineuse oblige tous les membres des FAC à signaler les incidents à caractère haineux, ce qui inclut les commentaires observés sur les médias sociaux ou les commentaires entendus par un membre. Cette règle s'applique que les commentaires aient pour but d'atteindre un grand public ou non.
- Comprendre que les membres de la Force régulière sont assujettis au Code de discipline militaire et aux Ordonnances et règlements royaux applicables aux

Forces canadiennes (ORFC) 24 heures par jour, sept jours par semaine. L'alinéa 19.14(2)(a) des ORFC stipule ce qui suit : «Aucun officier ou militaire du rang ne doit faire ni ne doit dire quoi que ce soit qui, vu ou entendu par un membre du public, pourrait jeter le discrédit sur les Forces canadiennes ou sur l'un de ses membres [...]». Comme les FAC sont une institution qui respecte la dignité de toute personne conformément au droit en matière de droits de la personne, l'expression par les membres de points de vue qui vont à l'encontre des idéaux de l'institution entre en conflit avec leur devoir envers les FAC.

- Rechercher des manières de rassurer tout le personnel que le milieu de travail respecte la dignité de tout le monde, ce qui inclut le respect de la vie privée et des croyances personnelles des employés tant qu'ils ne posent pas d'actes haineux et n'expriment pas d'opinions haineuses au travail ou sur d'autres forums où il est possible d'identifier que l'auteur est un membre des FAC, ce qui inclut les médias sociaux.
- Insister sur le fait que de fouiller sans invitation dans la vie privée de ses collègues en vue de les confronter en public n'est pas recommandé, car il doit y avoir de la confiance et de la cohésion au sein de l'équipe.

Scénario 3 – Association à des groupes politiques qui ont des convictions douteuses

Canada Patriot, une association politique fondée en Ontario par deux anciens membres des FAC, affirme lutter contre l'immigration illégale et l'islam radical. Son groupe Facebook privé comprend des milliers de membres de l'association. On sait que les modérateurs du groupe doivent régulièrement supprimer des commentaires qui incitent à la violence et qui sont ouvertement violents et racistes. Les commentateurs externes établissent souvent une distinction entre Canada Patriot et d'autres organisations néo fascistes, néonazies ou pour la suprématie blanche, et la Police provinciale de l'Ontario ne considère pas que le groupe constitue une menace pour l'ordre public.

Le caporal-chef (cplc) Dwayne MacDonald est affecté à une base de l'Armée à proximité d'une petite ville. Il a avisé sa chaîne de commandement que certains membres des FAC portent des t-shirts de Canada Patriot dans le gymnase durant l'entraînement physique et dans le centre commercial de la ville quand ils ne sont pas en service.

Il interprète le port de ce vêtement comme une expression d'une attitude anti immigrants.

La semaine dernière, il a entendu une personne qui portait un t-shirt de Canada Patriot dire que l'organisation est contre l'immigration illégale, pas contre l'immigration en général, et que le fait de s'opposer à une chose illégale ne va aucunement à l'encontre des valeurs canadiennes. Il y a trois jours, il a entendu une autre personne qui portait le t-shirt dire : « Il y a déjà bien assez de musulmans qui vivent ici. »

Le cplc MacDonald demande aux dirigeants d'interdire formellement le port de ce t-shirt à l'intérieur et à l'extérieur de la base.

Si vous étiez le superviseur immédiat du cplc MacDonald, comment géreriez-vous cette discussion?

Objectifs

- Rappeler à l'Équipe de la Défense que d'exprimer ouvertement des opinions politiques qui vont à l'encontre du premier principe, soit de respecter la dignité de toute personne, est incompatible avec l'éthos militaire et le code d'éthique du MDN et des FAC.
- Comprendre les complexités liées à l'application des politiques contre le soutien ouvert à des groupes haineux dans le MDN et les FAC.
- Comprendre que le comportement et le langage peuvent démontrer un manque de respect pour la dignité d'autrui, même s'ils ne violent pas clairement une politique.
- Comprendre que l'expression d'une opinion politique particulière au travail (par exemple à l'appui d'un groupe en particulier) se situe sur un spectre, allant d'une discussion privée à une discussion plus publique et ouvertement incompatible avec les normes et les valeurs du MDN et des FAC, selon divers facteurs contextuels.

Scénario 4 – Politique sur les médias sociaux

Vous êtes un membre d'une petite unité des FAC composée de membres avec des antécédents diversifiés, et vous êtes tous devenus de bons amis. Vos pairs et vous avez longuement discuté de la prochaine élection très médiatisée. Malgré vos points de vue différents, vous respectez l'opinion de chacun et cela n'a aucune incidence sur votre amitié.

Le capitaine (capt) Claire Morin, une amie et membre de l'unité, a un compte Facebook avec des paramètres de confidentialité; certains renseignements sont tout de même accessibles au public, notamment sa photo de profil qui la montre en uniforme des FAC, son état matrimonial (mariée depuis 2009), son nombre d'amis (1 000) et sa ville natale (Winnipeg, Manitoba). Elle n'a pas précisé son travail ou ses intérêts.

Vous commencez à recevoir des notifications qui vous informent des publications et des commentaires du capt Morin en lien avec l'élection.

Il y a trois jours, elle a partagé une vidéo d'une entrevue mettant en vedette un commentateur politique. Elle a ajouté le commentaire suivant à la publication : « Vaut vraiment la peine d'être vu! Résume bien pourquoi nous devons voter pour un candidat en faveur d'une taxe sur le carbone. Regardez ça si vous avez six minutes! »

Hier, elle a partagé un discours d'une autre candidate et a écrit qui suit : « Hé bien... Que penser de sa plateforme? » Le capt Morin a-t-elle manqué à son devoir professionnel en publiant ces commentaires sur sa page Facebook, surtout qu'elle apparaît sur sa photo de profil en uniforme des FAC? Ou de telles contraintes brimeraient-elles ses droits et libertés individuels? Si vous étiez son ami ou son superviseur, comment géreriez-vous cette situation?

Objectifs

- Rappeler à tout le personnel que les médias sociaux sont considérés comme publics et qu'il est permis d'exprimer une opinion politique sur ces plateformes quand on peut raisonnablement s'attendre à ce que le lecteur ne puisse pas faire le lien entre l'opinion exprimée et l'identité professionnelle de l'auteur. (Remarque : Cela est cohérent avec le scénario 2B, dans lequel la publication ne pouvait être faite avec une attente raisonnable de confidentialité puisque l'auteure portait l'uniforme des FAC.)
- Rappeler le droit des employés du MDN et des membres des FAC d'exercer leur liberté d'avoir des convictions politiques et de les exprimer, tant qu'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour éviter qu'on associe les croyances ou les opinions qu'ils ont exprimées avec leur rôle professionnel.
- Comprendre qu'il y a une zone grise inévitable dans cet enjeu, vu l'évolution des technologies et la pertinence du grade, de l'uniforme et de l'identité professionnelle d'une personne.

Scénario 5 – Aide aux autorités civiles : bonne volonté ou bon succès?

Vous êtes déployé dans le cadre de l'Opération LENTUS, l'intervention des FAC en cas de catastrophes naturelles au Canada. Un des efforts principaux consiste à rétablir l'électricité et les lignes de communication dans toute la région.

Les FAC fournissent du soutien logistique, technique et pour les communications aux organismes gouvernementaux responsables de ces services. En peu de temps, l'appui des militaires porte ses fruits et 50 p. 100 des personnes touchées ont de nouveau de l'électricité après 48 heures.

Le troisième jour, le travail commence à ralentir. Vous entendez des travailleurs d'une société d'électricité demander aux membres des FAC de ralentir le rythme, car ils peuvent faire moins d'heures supplémentaires. Que devriez-vous faire, et pourquoi?

Objectifs

- Comprendre l'importance de l'intendance des ressources, une valeur de l'Équipe de la Défense.
- Comprendre que de bons rapports entre les FAC et un organisme civil partenaire peuvent être incompatibles avec les valeurs du devoir et de loyauté.

Scénario 6 – Rôle de parent et temps personnel : équité de la charge de travail

« Bonjour. Qu'est-ce que tu fais? » demande le caporal-chef (cplc) Pierre Prevot.

« Je termine le tableau de service. J'ai encore du retard », répond le sergent (sgt) Barb Cody. « On a tellement été occupé dernièrement. »

Le sgt Cody et le cplc Prevot travaillent ensemble dans un centre d'opérations interarmées (COI), supervisant à eux deux plusieurs caporaux et soldats. En plus des opérations courantes qui suffisent à occuper le personnel en permanence, le COI a participé à plusieurs exercices de formation impliquant les FAC et d'autres ministères. Le mois a été particulièrement chargé et d'importantes tâches administratives courantes accusent un retard que les deux collègues tentent aujourd'hui de rattraper.

« Je voulais justement te parler du tableau de service », dit le cplc Prevot. « Blair, un de mes caporaux, a fait remarquer – en rouspétant – qu'on lui a assigné beaucoup plus de tâches de fin de semaine au cours des derniers mois qu'à tout autre caporal ou soldat. Je l'ai entendu se plaindre à un autre caporal qu'il devait faire le travail à la place de ton cpl Chappelle. Que se passe-t-il? Le cpl Chappelle ne devrait-elle pas travailler de temps en temps la fin de semaine, comme les autres? »

« Oui, mais je lui accorde parfois un peu de répit », explique le sgt Cody. « Elle élève seule ses deux enfants et elle a été déployée l'an dernier. »

« Tu dois être juste », répond le cplc Prevot. « Le cpl Blair aussi a été déployé. Deux fois au cours des trois dernières années. Est-ce qu'il hérite de plus de tâches en fin de semaine parce qu'il est célibataire et n'a pas d'enfant? »

« Eh bien oui, Pierre », répond le sgt Cody. « Comme il n'a pas d'enfant, je considère tout son temps en dehors du travail comme du temps libre. »

Le cplc Prevot réfléchit à l'explication du sgt Cody. Comme il a lui-même trois enfants de moins de 10 ans, il comprend que les parents qui travaillent n'ont pas beaucoup de temps libre. Il sait aussi que les frais pour le gardiennage peuvent s'accumuler très vite. Toutefois, il ne trouve pas juste qu'une personne se voie assigner plus de tâches de nuit et de fin de semaine en raison de sa situation personnelle.

Qu'en pensez-vous?

Objectifs

- Comprendre la position plus large des FAC relativement aux responsabilités et aux besoins personnels des membres hors du travail afin de prendre en compte les différents types de besoins personnels (et déterminer s'ils sont pertinents ou non pour l'attribution de la charge de travail) pour décider ce qui constitue un traitement juste et équitable.
- Comprendre comment les idées préconçues en fonction du genre peuvent influencer sur l'évaluation des besoins personnels d'une personne par rapport aux besoins d'une autre personne.

Scénario 7 – Les prévisions catastrophiques

« Ron, j'ai entendu dire que le major te transfère à un poste vacant de capitaine », dit le lieutenant (Lt) Yvan Duford. « Cela ne t'aidera pas du tout à obtenir une promotion. »

« Oui, je sais », répond le capitaine (capt) Ron Shadwick. « Ça ne m'aidera probablement pas non plus à rester dans le haut de la liste des candidats par ordre de mérite. Déjà que je n'ai finalement pas été promu l'année dernière, je ne suis pas du tout content. Qui le serait? C'est un déplacement latéral et en plus, je dois former mon remplaçant. C'est très injuste. »

« Je ne sais pas si tu le sais, mais la rumeur veut que le major ne t'aime pas beaucoup », continue le Lt Duford. « J'étais au dîner pour le départ à la retraite du directeur il y a quelques semaines et je l'ai entendu parler de toi à un autre major. Il a dit que tu es inutile et qu'il allait s'assurer que tu ne bernerais plus la chaîne de commandement avec tes prétendues capacités. »

Le major (maj) Wentworth et le capt Shadwick ont servi ensemble en tant que capitaines dans une rotation initiale de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan. Ils ne s'entendaient pas très bien, mais ils en ont tiré le meilleur parti possible et ils ont fait leur travail avec professionnalisme. Le maj Wentworth vient d'être promu et affecté à un nouveau poste, et le capt Shadwick travaille maintenant pour lui.

« Cette situation est injuste, mais quelles sont mes options, Yvan? » demande le capt Shadwick. « Il est le major et c'est sa section. S'il veut me transférer à un poste où le travail est moins exigeant et plus routinier, il n'y a rien que je puisse faire pour l'en empêcher. Je me doute déjà que mon RAP de cette année ne sera pas aussi bon que celui de l'année dernière, avant l'arrivée de Wentworth. »

« D'accord, mais que tu doives former ton propre remplaçant est vraiment un coup bas », dit le Lt Duford. « En plus, tes projets sont tellement complexes que cette transition prendra bien plus que les deux jours habituels. »

Le capt Shadwick soupire et s'en va en se disant qu'il n'est vraiment pas chanceux.

Qu'en pensez-vous?

Objectifs

- Démontrer que les ragots et le mépris catégorique envers le rendement d'une personne sont une forme de mauvais traitement, et que la personne visée se retrouve dans une situation sans issue au travail.
- Discuter de ce qu'il est acceptable et inacceptable de communiquer à d'autres collègues au sujet du rendement d'une personne.

Scénario 8 – Représailles pour avoir signalé une violation à la sécurité

Dans le cadre de son travail en tant que technicienne de véhicules, le caporal (cpl) Sam Smith s'aperçoit que bon nombre de ses pairs prennent des raccourcis durant la réparation de certains véhicules et oublient de faire toutes les vérifications de sécurité. Cette situation pourrait compromettre la sécurité des utilisateurs lorsqu'ils quitteront le garage d'entretien de l'unité.

Le cpl Smith, préoccupée par la sécurité et le respect des bonnes procédures, fait part de ses observations à son superviseur immédiat, le caporal-chef (cplc) Tim Troudon, du peloton de maintenance. Le cplc Troudon l'écoute brièvement, mais ne porte pas vraiment attention à ses observations.

À la fin de leur rencontre, le cplc Troudon lui dit : « Super. Maintenant, retourne au travail dès que possible, notre section est déjà en retard pour quatre véhicules à réparer cette semaine. »

Le cpl Smith constate que le cplc Troudon n'émettra pas de directives ou de rappels en matière de sécurité à l'unité. Elle est inquiète que les problèmes qu'elle a soulevés n'aient pas été pris au sérieux.

Quelques jours plus tard, le cpl Smith demande de parler directement à son officier de la maintenance. Sa demande est immédiatement rejetée par le cplc Troudon, qui affirme que l'officier de la maintenance ne veut pas savoir ces choses-là et qu'il est trop occupé pour entendre des caporaux se plaindre. Il dit au cpl Smith de retourner à ses tâches quotidiennes.

Le lendemain matin, le cpl Smith demande encore une fois de rencontrer l'officier de la maintenance. Le cplc Troudon lui dit qu'elle sera en service le dimanche suivant pour remplacer un autre membre de l'unité qui a une obligation familiale imprévue.

Si vous étiez le cpl Smith, comment géreriez-vous cette situation? Et si vous étiez le cplc Troudon?

Objectifs

- Démontrer que de cacher des actes répréhensibles ou de taire des informations sur un problème de sécurité peut causer des préjudices graves, ce qui va à l'encontre des principes et des valeurs de l'Équipe de la Défense.
- Comprendre que de prendre des mesures de représailles contre les lanceurs d'alerte va à l'encontre du Code et de la loi.

Scénario 9 – Pression d'être à la hauteur (pour les FAC seulement)

La section du sergent (sgt) Trisha Brown est à l'extérieur pour une course durant un entraînement physique matinal. Après quelques centaines de mètres, le soldat (sdt) Pete Leclerc a de plus en plus de difficulté à suivre le rythme. Alors qu'il est rendu loin derrière, certains membres du groupe commencent à se moquer de lui en raison de son excès de poids.

Le sgt Brown n'intervient pas et les commentaires négatifs continuent.

Le sgt Brown est insatisfaite de la performance du sdt Leclerc et commence à s'impatisier. Le sdt Leclerc ne pouvant pas l'entendre, elle commence elle aussi à dire des propos méprisants à son sujet que les autres membres de la section peuvent facilement entendre.

Quels éléments en lien avec les principes d'éthique de la Défense et l'éthos militaire sont en jeu dans cette situation? Comment le sgt Brown aurait-elle dû gérer cette situation?

Objectifs

- Comprendre que critiquer les capacités corporelles d'un membre va à l'encontre du respect de la dignité d'une personne et qu'il s'agit d'une forme d'humiliation et de déloyauté. Ce n'est pas un outil qui permettra de motiver les subalternes à améliorer leur performance, tandis que le renforcement positif est à la fois plus efficace et encourageant.
- Comprendre que de dénigrer ou ridiculiser les capacités inférieures d'un membre par rapport aux autres, même dans son dos, est une forme inacceptable de manque de respect et de harcèlement.
- Comprendre la différence entre une mauvaise conduite basée sur des attitudes contraires à l'éthique (p.

ex. manque de motivation ou désir de profiter des autres) et une mauvaise conduite basée sur des lacunes non intentionnelles qu'il est possible de corriger.

Scénario 10 – Temps, résultats et équité au QGDN

Au Quartier général de la Défense nationale (QGDN) à Ottawa, le lieutenant colonel (lcol) Paula Ali dirige une unité composée d'employés du MDN et de membres des FAC. L'organigramme a plusieurs échelons : certains membres des FAC relèvent d'employés du MDN, et certains employés du MDN relèvent de membres des FAC.

Le bureau comprend un service aux clients internes disponible chaque jour de 7 h à 17 h.

Les deux agents des services aux clients qui répondent aux demandes sont des employés du MDN. Ils ont des heures de travail et des heures de dîner échelonnées (d'une demi heure) pour assurer qu'une personne est toujours disponible pour répondre aux demandes.

Frank Chu, un gestionnaire de programme, supervise les deux agents des services aux clients et le major (maj) Penny Pod, une rédactrice de rapports. Frank travaille de 8 h à 16 h, mais dernièrement, il reste au travail jusqu'à 17 h et travaille aussi les fins de semaine pour composer avec la charge de travail.

Le maj Pod travaille de 7 h à 15 h. Elle passe une heure et demie au gymnase chaque matin, elle prend une heure de dîner et fait du télétravail le lundi. Un de ses enfants a des problèmes de comportement et elle doit parfois quitter le travail précipitamment pour aller à son école. Elle ne va pas à tous les événements militaires auxquels elle devrait participer et elle ne retourne pas au travail après le repas hebdomadaire au mess le vendredi.

Karl Klass, un analyste de programmes, travaille de 8 h à 16 h. Il relève directement du lcol Ali et ne supervise aucun employé. Il participe fréquemment à des réunions hors du site et, vu la nature de son travail, il peut faire la majorité de son travail à distance. Il passe rarement toute la journée au bureau. Le lcol Ali est satisfaite qu'il obtienne les résultats nécessaires.

Le caporal (cpl) Ahmed Hassan, un conseiller en ressources humaines, passe beaucoup de temps à parler avec des collègues au bureau. Il se porte volontaire

pour participer à tous les comités, y compris des causes caritatives. Certaines personnes disent qu'il parle trop et qu'il est un peu étrange, mais elles savent que certains comités n'existeraient probablement pas sans lui. Il relève du maj Pod qui ne semble avoir aucun problème avec son horaire. Le maj Pod est la seule qui est au courant des problèmes de santé mentale du cpl Hassan.

Un beau jour, le cpl Hassan parle avec une agente des services aux clients, Marta.

« Tu sembles être très occupée dernièrement, Marta, avec la forte hausse des demandes », dit-il. « Ça doit être difficile de relaxer avec seulement une demi-heure de dîner. »

Je sais que les employés de la fonction publique ont des conventions collectives qui précisent la durée des pauses, mais il est intéressant que d'autres employés qui travaillent ici semblent être libres de prendre des dîners plus longs. Je crois que les gestionnaires devraient vraiment organiser une réunion avec tout le monde et leur rappeler les modalités de la convention collective, car nous devons partager la charge de travail de manière plus équitable. »

Qu'en pensez-vous?

Objectifs

- Comprendre que la nature du rôle professionnel d'une personne est pertinente pour déterminer comment elle réalisera son travail, malgré les conventions collectives.
- Reconnaître que les règles d'emploi formelles pour les civils sont appliquées à la lettre dans les environnements où la confiance est faible, et que la majorité des équipes préfère qu'il y ait de la souplesse quand il y a suffisamment de confiance que tous les membres de l'équipe ont les capacités et la motivation nécessaires pour réaliser le travail correctement et à temps, et ce, sans qu'il soit obligatoirement nécessaire de respecter à la lettre les conditions de l'emploi.
- Discuter de la différence entre les conditions de service et les normes civiles et militaires, notamment de la nécessité d'avoir une bonne éthique de travail et de la valeur de la flexibilité et de la confiance dans les deux mondes; et d'arriver à une compréhension des différents types de congés, des priorités différentes accordées à la condition physique, etc., et de comparer les effectifs militaires et civils.
- Reconnaître la nécessité d'une compréhension collective et de la transparence, où les équipes mixtes se perçoivent mutuellement de manière juste.

Scénario 11 – Activité de départ de l'unité des FAC*

Vous occupez depuis peu un poste civil dans une unité des Forces armées canadiennes (FAC). Vous êtes à une activité soulignant le départ d'un militaire très apprécié de l'équipe, dans un restaurant populaire en dehors de la base. Il est 16 h et tout le monde s'amuse.

Un officier supérieur s'approche de vous et de la personne avec qui vous discutez, qui occupe un grade subalterne. L'officier lui dit : « Hé, beauté », et serre fermement la personne, qui se fige. Vous sentez d'après son langage corporel qu'elle semble mal à l'aise dans la situation et vous êtes offensé par ce comportement non professionnel.

Plus tard dans la soirée, alors que la même personne dit au revoir à tout le monde et se prépare à partir, vous remarquez que l'officier supérieur l'intercepte et lui dit : « Non. Non. Reste et profite du reste de la soirée. » Vous sentez de nouveau qu'elle se sent mal à l'aise et vous lui demandez si elle est d'accord avec la situation. La personne répond que ce n'est pas la première fois et qu'elle est habituée à ce comportement.

Le lendemain, vous voyez l'officier supérieur et vous repensez à son comportement. Vous êtes toujours offensé et vous en parlez avec vos collègues militaires. Vous êtes choqué lorsqu'ils défendent catégoriquement l'officier supérieur. Vous vous sentez perdu dans cette situation. Que faites-vous?

*Ce scénario a été élaboré par la Direction Conduite militaire professionnelle (DCMP).

Objectifs

- Repérer les signes avant-coureurs de situations potentielles d'inconduite sexuelle.
- Comprendre comment les gestes de nature sexuelle envers les membres de l'unité sont inappropriés sur le lieu de travail.
- Comprendre comment le comportement et le langage, qui peuvent démontrer un manque de respect pour la dignité d'autrui, sont dégradants et sont inacceptables dans un environnement de travail moderne.
- Décrire comment la suppression d'un acte répréhensible ou la suppression d'information sur un comportement inapproprié est en contradiction avec les principes et les valeurs de l'Équipe de la Défense.

- Constaté que le fait d'utiliser sa position pour intimider est inacceptable, et fait preuve d'irrespect et de harcèlement.
- Discuter de la différence entre les conditions et les normes de service civil et militaire, y compris la nécessité d'une éthique de travail solide et de valeurs professionnelles, ainsi que le devoir de signalement.
- Examiner les ressources disponibles du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC sur les comportements sexuels inappropriés.
- Discuter des principes directeurs suivants, qu'on trouve dans le document de la Direction Conduite militaire professionnelle La voie vers la dignité et le respect :
 - o Principe 1 : Tolérance zéro
 - o Principe 2 : Engagement des dirigeants à tous les niveaux
 - o Principe 3 : Le personnel des FAC doit comprendre et incarner l'éthos militaire des FAC
 - o Principe 4 : Il faut habiliter les victimes d'inconduite sexuelle comme des partenaires soutenus, traités avec équité et compassion.

Scénario 12 – Dénonciation publique *

Vous êtes relativement nouveau dans l'armée et vous passez beaucoup de vos soirées à surfer sur le web et à consulter les médias sociaux. Un soir, vous remarquez une publication anonyme récente sur un site de médias sociaux populaire que vous visitez souvent. On y accuse un membre des Forces armées canadiennes (FAC) de votre unité d'inconduite sexuelle envers d'autres membres de votre unité. Cela vous cause un choc parce que vous n'avez jamais été témoin de ce type de comportement ni entendu de rumeurs pour étayer une affirmation aussi audacieuse. Signaleriez-vous la publication?

*Ce scénario a été élaboré par la Direction Conduite militaire professionnelle (DCMP).

Objectifs

- Réaffirmer le droit du personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) et des membres des FAC d'exercer leur liberté de croyance et d'expression, mais seulement lorsqu'ils le font d'une manière qui prend toutes les mesures raisonnables pour éviter l'identification de ces croyances ou expressions avec leur rôle professionnel.
- Comprendre les termes des CANFORGEN pertinents.
- Comprendre qu'il existe une zone grise inévitable en la matière compte tenu de la nature évolutive de la technologie et de la pertinence du rang, de l'uniforme et de l'identité professionnelle d'une personne.
- Discuter de la manière dont les commérages malveillants et le mépris catégorique du rendement d'une personne constituent des abus et mettent cette personne dans une position perdante sur le lieu de travail.
- Discuter des principes directeurs suivants dans le document de la Direction Conduite militaire professionnelle La voie vers la dignité et le respect :
 - o Principe 4 : Il faut habiliter les victimes d'inconduite sexuelle comme des partenaires soutenus, traités avec équité et compassion.
 - o Principe 5 : Les intimés doivent pouvoir jouir d'une procédure régulière et d'un traitement équitable et proportionné.

FORMULAIRE D'ÉVALUATION

Conversations ouvertes de la Défense en éthique (CODE) : Rétroaction des participant(e)s

Votre rétroaction est importante. Les données recueillies sont confidentielles et permettent uniquement d'identifier votre organisation de niveau 1 (N1). Elles serviront à assurer le développement continu et l'efficacité de futures activités d'apprentissage. Les renseignements regroupés à l'échelle de l'équipe de la Défense ainsi qu'au N1 de l'organisation (si demandé) seront communiqués en interne.

Indiquez si vous êtes : un(e) employé(e) du MDN ___ un(e) membre des FAC ___ un(e) employé(e) du PFNP _____

Organisation de N1 dont relève votre unité : _____

Scénarios complétés : _____

Questions indépendantes abordées : _____

1. Intention

Les Conversations ouvertes sur l'éthique de la Défense soutiennent l'intention de l'activité : avoir des discussions et réfléchir aux fondements éthiques de nos organisations, ainsi qu'à notre conduite, nos pratiques collectives et notre culture.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

2. Qualité et organisation de la formation

Les scénarios et les conversations sur l'éthique de la Défense étaient pertinents pour votre environnement.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

Les conversations ont évolué de telle manière que les participant(e)s ont pu acquérir de nouvelles perspectives.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

Le guide pédagogique CODE était bien conçu.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

L'activité CODE s'est déroulée à un rythme soutenu dans le temps imparti.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

La facilitatrice ou le facilitateur a été capable de favoriser une conversation de groupe utile sur l'éthique.

NON (1) (2) (3) (4) (5) OUI

3. Impression globale

Dans quelle mesure avez-vous personnellement trouvé cette activité d'apprentissage utile par rapport à d'autres activités d'apprentissage de durée similaire?

Mauvaise (1) (2) (3) (4) (5) Excellente

4. Avez-vous d'autres impressions? _____

Si vous avez d'autres impressions, préoccupations ou questions, veuillez envoyer un courriel à Ethics-Ethique@forces.gc.ca et nous vous répondrons personnellement. Cette rétroaction ne sera pas communiquée en dehors du Programme d'éthique de la Défense sans votre consentement.

Merci pour votre participation.

~ Le Programme d'éthique de la Défense