



Scénario : Diversité et dignité au travail

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 \(PAE\)](#).

Durant une réunion du personnel, le directeur annonce qu'il a embauché une nouvelle employée, Marielle, afin de combler un poste qui est vacant depuis un an. Il affirme que Marielle répondra parfaitement aux besoins de l'équipe.

L'une des membres du personnel, Shirley, consulte le profil de Marielle sur les médias sociaux, qui est public. Elle voit que Marielle est active dans la communauté locale XYZ, qui ne croit pas au mariage entre personnes de même genre. Certaines des publications de Marielle comprennent des commentaires d'opposition au mariage entre personnes de même genre. 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 est lesbienne et qui croit que le mariage entre personnes de même genre est un droit de la personne. 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 jugée au travail.

La première proposition de Shirley est que le directeur 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 à la première réunion du personnel après l'arrivée de Marielle dans l'équipe.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Excellence, Courage, Intégrité
Thèmes culturels :	Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Discrimination
Thèmes ACS Plus :	Orientation sexuelle
Audience :	Forces armées canadiennes

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de l'expression d'opinions sur les médias sociaux, dans le contexte du lieu de travail.
- Discuter de l'équilibre entre la liberté de pensée, la protection contre l'intimidation et le respect de toute personne. Remarque : La discrimination fondée sur le sexe, le genre ou la sexualité est illégale au Canada et peut être considérée comme un crime haineux.

Questions de facilitation :

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion ouverte.
2. Quels sont les faits? Quelles sont les suppositions?
 - Discussion ouverte.
3. Quels sont les plans d'action évidents? Existe-t-il d'autres plans d'action possibles?
 - Discussion ouverte.
4. Quels sont les principes, les valeurs et les résultats en jeu pour chaque option, y compris l'option de ne rien faire?
 - Discussion ouverte.
 - « Respecter la dignité de toute personne ».
 - Discuter de l'inclusion.
 - 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, tant que ces croyances ne donnent pas lieu à des comportements ou des propos déplacés au travail.
5. Les opinions exprimées sur les médias sociaux peuvent-elles véritablement être 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?
 - Discussion ouverte.
6. Si vous étiez le directeur, comment répondriez-vous à la demande de Shirley? Pourquoi?
 - Discussion ouverte.
 - Discuter de ce scénario en vous basant sur l'éthique de la Défense et les politiques pertinentes.
 - Explorer les moyens de rassurer l'ensemble du personnel sur le fait que le principe « respecter la dignité de toute personne » est fondamental sur le lieu de travail, et qu'il inclut le respect de la vie privée et des croyances de chaque personne. Les opinions ou actions haineuses ne sont ni acceptables ni tolérées sur le lieu de travail.