



Scénario : Hébergement à l'école

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario pourrait contenir un langage explicite et des références à la discrimination et au capacitisme qui sont susceptibles de déclencher des émotions chez certaines personnes. Si vous avez besoin de soutien, les services sont disponibles par l'entremise du [Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes \(PAMFC\)](#) et du [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).

La maîtresse de 2^e classe (M 2) Indira Kumar occupe un poste d'instructeur dans une école navale qui est responsable de l'instruction d'un groupe de marins. L'un des stagiaires, le matelot de deuxième classe (Mat 2) Benoit Garnier, est dyslexique et il a un trouble d'apprentissage qui affecte ses capacités de lecture et d'écriture. Après le premier jour de classe, il approche la M 2 Kumar, en présence de plusieurs camarades de classe, et l'informe de son état et qu'il a déjà terminé le processus de mesures d'adaptation pour les troubles d'apprentissage, y compris l'évaluation psychoéducative requise. Il demande des mesures d'adaptation, comme des heures supplémentaires pour les tests. La M 2 Kumar aimerait le soutenir et s'assurer qu'il a les mêmes chances de réussir l'instruction, mais les horaires quotidiens du cours sont entièrement remplis, et il est difficile d'imaginer comment on pourrait lui accorder plus de temps. La M 2 Kumar dit au Mat 2 Garnier qu'elle communiquera avec lui sous peu au sujet de sa demande.

Les autres stagiaires de la classe qui entendent la demande du Mat 2 Garnier se regardent avec surprise. Ils discutent entre eux de l'injustice de cette mesure d'adaptation. Cette mesure donnerait au Mat 2 Garnier un avantage injuste quant au fait d'être parmi les premiers de classe, ce qui sous-entend des distinctions. Lorsque le Mat 2 est sorti de la classe, un autre stagiaire le regarde curieusement et d'autres stagiaires s'en moquent et se détournent de lui. Un des autres stagiaires dit de manière sarcastique : « Eh bien, comme c'est pratique pour toi, Ben! ». D'autres commentent : « Le manque d'intelligence semble avoir ses avantages. », « Tu as de la chance! Où puis-je obtenir l'un de ces *soi-disant* troubles d'apprentissage, Ben? », ajoute un autre stagiaire. La M 2 Kumar entend les stagiaires.

La M 2 Kumar ne sait pas quoi faire en ce qui concerne les mesures d'adaptation demandées. La M 2 Kumar se demande si les stagiaires, bien que leurs commentaires étaient inappropriés, marquent un point concernant l'équité et si elle a le devoir d'accorder des mesures d'adaptation au Mat 2 Garnier. La M 2 Kumar se demande également comment le Mat 2 Garnier pourrait réussir dans un contexte opérationnel s'il a besoin de plus de temps que ses collègues matelots de la classe.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, courage, excellence
Thèmes culturels :	Service, leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Injustice en matière d'emploi, conduite haineuse, harcèlement
Thèmes ACS Plus :	Pas spécifique
Public :	Forces armées canadiennes

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique du respect de la dignité de toutes les personnes dans ce scénario.
- Discuter des valeurs éthiques de l'intégrité, du courage et de l'excellence dans ce scénario.
- Discuter de la différence entre l'égalité et l'équité et des raisons pour lesquelles nous nous efforçons d'atteindre l'équité dans cette situation, et dans l'ensemble des FAC : L'égalité signifie l'égalité des chances; tous ont accès aux mêmes ressources et aux mêmes possibilités. L'équité reconnaît que chaque personne se trouve dans des circonstances différentes et attribue les ressources et les occasions exactes nécessaires afin d'atteindre un résultat équivalent pour chacun.
- Discuter des politiques de mesure d'adaptation concernant les troubles d'apprentissage dans le système d'instruction des Forces armées canadiennes (FAC).
- Discuter de la Loi canadienne sur l'accessibilité ainsi que du Code canadien du travail pour les exigences juridiques visant à accommoder les personnes ayant une incapacité en milieu de travail.

Questions proposées par l'animateur :

1. Quel problème se pose dans ce scénario?
 - La M 2 Kumar se demande si elle doit fournir au Mat 2 Garnier des heures supplémentaires pour ses examens, ce qui pourrait l'aider à réussir malgré ses troubles d'apprentissage. La M 2 Kumar s'inquiète également que cela puisse créer du ressentiment et une injustice perçue parmi ses camarades de classe. *Remarque : Les FAC doivent éliminer les obstacles et accommoder les personnes ayant une incapacité au travail en vertu de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).
2. Quelles considérations sont en jeu en ce qui concerne le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC?
 - Respecter la dignité de toutes les personnes : Tous les militaires méritent d'être respectés. Les commentaires des autres stagiaires dans ce scénario peuvent être considérés comme des microagressions, ce qui est une forme de discrimination et de harcèlement.
 - Courage : Le Mat 2 Garnier a fait preuve de courage en se présentant à son instructeur pour demander des mesures d'adaptation.
3. Quels plans d'action possibles la M 2 Kumar pourrait-elle prendre en ce qui concerne les mesures d'adaptation dans ce scénario? Quelle est la meilleure option? Pourquoi?
 - Option 1 : Fournir des mesures d'adaptation. Comme le Mat 2 Garnier a déjà terminé le processus de mesures d'adaptation pour les troubles d'apprentissage, comme l'indique les Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD) 5516-5, il doit recevoir les mesures d'adaptation demandées et l'équité en matière d'emploi. Des solutions créatives peuvent généralement être trouvées pour fournir des heures supplémentaires, même dans les horaires occupés. *Il est à noter que le fait de ne pas avoir suffisamment de temps à l'horaire ne justifie pas de ne pas fournir les mesures d'adaptation pour les troubles d'apprentissage.
 - Option 2 : Ne pas fournir les mesures d'adaptation demandées. Tout le monde doit effectuer les contrôles de rendement de la même façon, dans le même délai. C'est simplement juste. Le commandant a clairement indiqué que le respect du calendrier des cours est de la plus haute importance. Note à l'animateur : cette option est illégale et contribue directement à la culture toxique en milieu de travail et au traitement injuste des personnes ayant une incapacité.
 - Option 3 : Demander des conseils. La M 2 Kumar pourrait demander des conseils sur le meilleur plan d'action auprès d'un officier de sélection du personnel de l'école, d'un officier de développement de l'instruction ou d'une personne de sa chaîne de commandement. Elle pourrait également faire des recherches sur les politiques des FAC et chercher les procédures opérationnelles normalisées (IPO) de l'école au sujet des difficultés d'apprentissage et, plus précisément, des processus de soumission des demandes de mesure d'adaptation. Elle trouverait dans la section sur la sécurité de la DOAD 55, « si une personne est en mesure, malgré un trouble d'apprentissage (TA), de respecter les normes opérationnelles minimales liées à l'universalité du service, les besoins de cette personne doivent faire l'objet de mesures d'adaptation sauf si la prise de ces mesures imposera une contrainte excessive pour les FAC, compte tenu de la santé, de la sécurité ou du coût ». *Remarque : Dans ce scénario, si le stagiaire n'avait pas encore terminé le processus de mesures d'adaptation, il devrait avoir la possibilité de cesser l'instruction jusqu'à ce que le processus soit terminé ou de poursuivre l'instruction sans accommodement et d'être responsable de ses résultats.
4. Quels plans d'action possibles la M 2 Kumar pourrait-elle prendre en ce qui concerne les commentaires des autres stagiaires à l'égard du Mat 2 Garnier dans ce scénario? Quelle est la meilleure option? Pourquoi?
 - Option 1 : Ignorer les autres stagiaires. Les remarques des stagiaires n'étaient ni respectueuses, ni curieuses, ni anodines. Elles étaient directement incapacitantes et considérées comme une conduite haineuse.
 - Option 2 : Agir. Comme indiqué dans la DOAD 5516-5, « une personne ne doit pas faire l'objet de discrimination ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit en raison d'un TA ou d'un TA perçu comme tel, ou encore pour en avoir divulgué un ou pour avoir utilisé une mesure d'adaptation ». Il incombe à l'instructeur de réagir à la conduite haineuse et au harcèlement dont il a été témoin. Informer et éduquer tous les stagiaires au sujet de ces DOAD afin d'éliminer la mauvaise perception et les rumeurs.

*Note à l'animateur : Veuillez examiner les détails dans la [DOAD 5516-5, Adaptation pour les troubles d'apprentissage lors du recrutement, l'instruction et l'éducation - Canada.ca](#) afin de mieux se préparer aux discussions de suivi sur ce sujet.