



Scénario : Le sergent insistant

Effectif du groupe : 4-15

Ce scénario pourrait contenir un langage explicite et des mentions de situations dangereuses susceptibles de déclencher des émotions fortes chez certaines personnes. Si vous avez besoin d'aide, des services vous sont offerts par le [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle \(CSRIS\)](#) au 1-844-750-1648 (24/7/365) ou avoir accès aux [services pour les membres des Forces Armées Canadiennes et les employés de l'Équipe de la Défense](#).

Une employée civile, Mila, s'est jointe à votre bureau/unité il y a plusieurs semaines. Au cours de sa première semaine, vous avez entendu votre collègue, le Sgt Oscar, demander un rendez-vous à Mila. Mila a refusé. Depuis, vous et d'autres collègues avez entendu le Sgt Oscar répéter à plusieurs reprises sa demande de rendez-vous à Mila, malgré ses refus répétés..

Lors d'une pause-café, vous approchez Mila et lui demandez comment elle va et comment elle trouve son nouvel emploi. Même si elle aime le « boulot », elle dit qu'elle n'aime pas vraiment l'environnement et qu'elle est très mal à l'aise face aux avances du Sgt Oscar. Elle fait tout son possible pour éviter le Sgt Oscar pendant la journée, mais leurs postes de travail sont dans le même couloir. Elle indique qu'elle a des maux de tête, qu'elle ne veut pas venir travailler le matin et qu'elle ne sait pas vers qui se tourner. Elle a peur de parler de ce problème à son superviseur parce que celui-ci travaille en étroite collaboration avec le Sgt Oscar, et elle n'est pas sûre qu'on la croira. Vous vous demandez comment vous pouvez la soutenir.

Entre-temps, selon vous, le comportement du Sgt Oscar, qui crée un environnement stressant et potentiellement dangereux pour Mila, équivaut à du harcèlement sexuel. Vous en informez le Sgt Oscar. Il plaisante en disant que vous êtes « du mauvais côté » et persiste à répéter ses demandes dans les jours qui suivent, même lorsque vous êtes à portée de voix..

Vous approchez à nouveau le Sgt Oscar pour discuter de son comportement. Il vous dit : « Il a fallu deux ans à mon père pour convaincre ma mère de l'épouser. Je suis sûr que Mila finira par comprendre à quel point je pourrais être bon pour elle. Vous réalisez qu'il ne vous écoute pas, ni vous ni Mila, et ne reconnaît pas que son comportement a un fort impact négatif sur une autre personne. Vous vous demandez quelles mesures prendre.

Catégories

Principes :	Respect de la dignité de toutes les personnes, Servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légitime et la soutenir
Valeurs :	Intégrité, Courage
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite sexuelle
Thèmes ACS Plus :	Genre
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs de l'apprentissage :

- Reconnaître et être capable de parler du harcèlement sexuel.
- Comprendre que les membres des Forces armées canadiennes (FAC) ont la responsabilité de fournir un soutien aux personnes touchées par le harcèlement sexuel.
- Être capable de parler de certaines des façons dont une personne peut signaler un harcèlement sexuel, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité.
- Comprendre les autres façons dont les membres des FAC peuvent apporter leur soutien aux personnes touchées par le harcèlement sexuel.

Questions de l'animateur :

- Quelle est la différence entre demander à quelqu'un de sortir avec vous et le harceler sexuellement? *Références* [DOAD 5012-0 Prévention et résolution du harcèlement](#) et le [Code canadien du travail, Ch 12 – Harcèlement sexuel](#).
 - Inviter quelqu'un à sortir avec quelqu'un est considéré comme anodin, car il est tout à fait normal que les gens développent des sentiments, aient de l'attrance pour d'autres personnes et veuillent nouer des relations. Cela peut être le cas pour n'importe qui, y compris au sein des FAC/MDN.
 - La persistance malgré les refus peut constituer du harcèlement sexuel. Ce comportement pourrait contribuer à un environnement de travail toxique et à un climat négatif dans l'unité. En refusant explicitement la toute première demande de rendez-vous (par exemple, en disant non au Sgt Oscar), Mila ne consentait pas implicitement à continuer de subir des pressions de la même manière.
1. Selon vous, quels sont les risques/problèmes potentiels qui pourraient survenir avec le scénario?
 - Le Sgt Oscar ne reconnaît peut-être pas que demander à plusieurs reprises un rendez-vous à quelqu'un constitue du harcèlement sexuel. Pourquoi ? Y a-t-il des aspects de pouvoir ou de privilèges à l'œuvre ici?
 - Mila éprouve un inconfort important lorsqu'elle vient au travail. Son sentiment de sécurité étant compromis et la tension au bureau pourraient entraîner son manque de productivité, son manque d'engagement, son absentéisme, avoir un impact négatif sur son bien-être mental et physique et, par conséquent, avoir des implications sur sa carrière, surtout si personne n'y fait face ou n'a fait quelque chose pour s'assurer qu'elle se sent en sécurité pour aller travailler.
 - Impacts potentiels sur les collègues témoins de ce type de comportement.
 - Des mesures administratives ou disciplinaires pourraient suivre.
 - Les gestes du Sgt Oscar pourraient entraîner des tensions et un climat négatif au sein du bureau/unité.
 - Possibilité de poursuite et d'amplification du comportement du Sgt Oscar si ce n'est pas abordé. Ne pas prendre de mesures pour remédier à la situation signifie que ce comportement est considéré comme acceptable.
 2. Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher d'aborder davantage cette situation avec le Sgt Oscar ? Quelles répercussions possibles quelqu'un pourrait-il craindre s'il devait remédier à la situation ?
 - Normaliser et valider le fait que de nombreux obstacles existent et qu'il peut être difficile d'avoir ces conversations
 3. Que pensez-vous que vous devriez faire dans cette situation ? Devriez-vous monter d'un cran cette situation?
 - Réitérez au sergent que son comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel et n'est acceptable dans aucun lieu de travail, en particulier au sein des FAC/MDN. Plus précisément, informer le sgt que son comportement n'est pas conforme au Programme d'éthique de la Défense (DEP). Le premier principe est « Respecter la dignité de toute personne. »
 - Envisagez de discuter des mesures ou actions concrètes qui devraient être prises pour signaler cette situation.
 - Faites des suivis et soutenez le nouvel employé. Soutien potentiel (le cas échéant et souhaité par la personne affectée), comme discuter de ce qui peut être fait pour qu'elle se sente plus en sécurité au travail et/ou fournir des informations sur le signalement du harcèlement sexuel et des soutiens tels que le Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle.
 - Assurez-vous que Mila soit informée des mesures prises en cas de réaction négative et évitez qu'elle ne soit prise au dépourvu si le sergent la confrontait à propos de cette situation. Expliquez-lui qu'aucune répercussion n'est acceptable et aidez-la à considérer ses options de signalement.