



Scénario : Mains liées

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 \(PAE\)](#).

Vous êtes le capitaine-adjudant (capt adjt) dans un établissement d'instruction. Un jour, vous remarquez que l'adjoint administratif (AA) de la commandante (cmdt) se prépare à partir à midi. Vous lui demandez si tout va bien, parce que ce n'est pas dans ses habitudes de partir plus tôt. Il répond que tout va bien, mais qu'il a des courses personnelles à faire et que la cmdt lui a demandé de faire quelques-unes de ses corvées personnelles.

Vous êtes surpris et demandez si cela arrive souvent. Il répond que ça arrive parfois qu'il fasse des courses pour la cmdt, mais que ce qu'il aimerait vraiment, c'est qu'elle arrête de le draguer. Vous n'en croyez pas vos oreilles! Vous lui demandez une explication. Il répond alors qu'à plusieurs reprises, la cmdt lui a dit « à la blague » qu'ils devraient avoir une aventure. Il a toujours refusé en lui expliquant qu'elle ne devrait pas dire de telles choses, mais cela ne l'a pas arrêtée.

Vous vous mettez en colère et dites que vous allez en parler à la cmdt. Il ne veut absolument pas que vous en parliez. Il vous dit que ce n'est rien de grave et qu'il est capable de gérer la situation lui-même. Il pense que si vous parlez à la cmdt, l'atmosphère de travail risque de devenir inconfortable. Malgré le fait qu'il doive faire des tâches personnelles pour la cmdt, et que celle-ci ait un comportement inapproprié, il aime son travail et ne veut pas risquer de le perdre. Vous insistez sur le fait qu'il faut en parler, mais il refuse catégoriquement. Il insiste pour que vous n'interveniez pas.

Catégories :

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Excellence
Thèmes liés à la culture :	Service, Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Abus de pouvoir, Harcèlement
Thèmes ACS Plus :	Genre, Rang
Public :	Équipe de la Défense

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de l'obligation éthique « respecter la dignité de toute personne » dans le lieu de travail.
- Discuter de l'abus de pouvoir et des valeurs éthiques de la loyauté, du courage et de l'intégrité, ainsi que du devoir, l'une des attentes professionnelles de l'éthos des Forces armées canadiennes (FAC), dans le lieu de travail.

Questions de facilitation :

1. Que feriez-vous dans cette situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
 - Permettre une discussion ouverte au sein du groupe.
 - Préoccupations d'ordre éthique : La cmdt tire avantage de son poste en demandant à son AA de faire des courses personnelles pour elle. Plus important encore, elle le harcèle et abuse de son pouvoir.
 - Facteurs d'ordre personnel : Vous êtes tiraillé entre intervenir et ne pas intervenir. Parler à la cmdt irait à l'encontre de la volonté de l'AA et trahirait la confiance qu'il vous a témoignée en vous parlant de cette situation. La cmdt est votre supérieure. En guise de représailles, elle pourrait vous rendre la vie insupportable à vous aussi.
 - Facteurs liés au contexte : Elle est la cmdt de l'établissement d'instruction. Si vous critiquez son comportement, elle pourrait croire que vous défiez son autorité. De ce fait, l'environnement de travail risque d'être tendu et le moral des troupes, affecté.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation?
 - Il est de votre devoir et de votre responsabilité de soutenir toute personne potentiellement victime de harcèlement.
 - Vous êtes confronté à un dilemme parce que l'AA vous a demandé de ne pas intervenir. Vous devez maintenant choisir entre signaler l'incident ou respecter la volonté de l'AA. En outre, en intervenant, vous risquez d'être perçu comme déloyal envers l'AA, mais aussi envers votre cmdt pour avoir remis en question son comportement non éthique.
 - Vous êtes également confronté à un obstacle interne, celui d'affronter les préjugés liés au genre. Les films et les médias montrent parfois qu'il est excitant et souhaitable qu'une dirigeante ou une superviseure veuille avoir une liaison avec son assistant. Cependant, vous savez que les mêmes avances faites par un dirigeant sur son assistante seraient considérées comme un comportement prédateur. Comment les préjugés et les stéréotypes liés au genre influencent-ils la façon dont nous percevons ce scénario?
3. Quels plans d'action pourraient être entrepris dans ce scénario?
 - Option 1 : Parler au commandant adjoint (cmdtA) pour qu'il vérifie le témoignage de l'AA et qu'il enquête sur les allégations. Vous risquez d'être perçu comme vous mêlant des affaires de la cmdt. De plus, il faudrait que le cmdtA interroge l'AA pour confirmer ses allégations. Cela irait à l'encontre de la demande de confidentialité de l'AA.
 - Option 2 : Aborder la situation directement avec la cmdt dans le cadre d'un entretien privé. Cela pourrait mettre un terme au comportement de la cmdt, mais sa relation professionnelle avec vous et son AA pourrait être affectée.
 - Option 3 : Sans révéler les détails de l'affaire, demander conseil à un conseiller ou à une conseillère en matière de harcèlement. Les renseignements que vous avez pourraient mener à une enquête officielle.
 - Option 4 : Respecter la volonté de l'AA et ne pas intervenir. Si les allégations sont vraies, la cmdt continuera de le harceler.