



Scénario : Rendre à César ce qui appartient à César

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 \(PAE\)](#).

Le maître de 2e classe (M 2) Francklin, nouveau membre de l'unité, se tient à côté du M 2 Bordeaux lors du défilé pendant les parades mensuelles de l'école de la marine. Tous deux regardent leur commandant (cmdt) de section, le lieutenant de vaisseau (Ltv) Peakman, qui est appelé pour recevoir une distinction.

Le commandant de l'école le félicite en lui remettant le prix Bravo Zulu. « Votre refonte novatrice du simulateur de ravitaillement en mer (REM) de l'École des manoeuvriers rendra l'instruction plus sûre, plus réaliste et épargnera à l'école énormément de temps d'instruction! »

« Et voilà, c'est reparti! » murmure le M 2 Bordeaux.

Plus tard au café, le M 2 Francklin s'approche du M 2 Bordeaux. « Qu'est-ce qui se passe, Rollie? Tu ne fais pas la fête et tu as l'air mécontent que le BZ soit remis au cmdt de la section. »

« Tu veux dire que tu n'étais pas au courant? », répond le M 2 Bordeaux. « Peakman n'a rien à voir dans la refonte du simulateur REM. C'est tout le travail d'une personne de ton équipe, la matelot-chef (Matc) Waters. Tout ce que le Ltv Peakman a fait se résume à s'attribuer le mérite et à obtenir la récompense, chose pour laquelle il est bien connu dans le coin! Tout le monde le sait, sauf le commandant. »

Plus tard, le M 2 Francklin investigate la situation et découvre que les allégations du M 2 Bordeaux sont fondées. La Matc Waters, une jeune manoeuvrière créative et intelligente, a travaillé à la refonte du simulateur dès son arrivée à l'unité il y a trois ans, depuis qu'elle a été témoin d'un accident pendant la formation qui aurait pu entraîner des blessures très graves.

Catégories

Principes	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Excellence
Thèmes culturels :	Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifié
Thèmes ACS Plus :	Rang
Public :	Forces Armées Canadiennes

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discutez du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans ce scénario.
- Discutez des valeurs éthiques que sont l'intégrité, la loyauté, le courage et l'excellence.
- Discutez de la perception d'iniquité en milieu de travail.

Questions d'animation :

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion ouverte en groupe.
2. Quelles considérations sont en jeu en ce qui concerne l'éthique de la Défense?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Discutez du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans ce scénario.
 - Discutez des valeurs éthiques que sont l'intégrité, la loyauté, la bravoure et l'excellence dans ce scénario.
3. Dans les institutions hiérarchiques comme les Forces armées canadiennes (FAC), le leadership est souvent reconnu pour les réalisations de leurs équipes. Cette pratique est-elle injuste? Pourquoi ou pourquoi pas?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Comment le sexisme et l'âgisme ont-ils contribué à renforcer cette pratique dans les FAC? Comment l'histoire des femmes dans les FAC, et le sexisme dans les FAC, a-t-elle joué un rôle pour permettre que de telles situations se produisent?
4. Si vous étiez le M 2 dans cette situation, que feriez-vous?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Option 1 : Ignorer la situation. Nos M 2, comme la plupart des gens, préféreraient probablement éviter la confrontation. Ils ont probablement l'impression qu'une confrontation avec le Ltv Peakman aurait des effets négatifs à long terme qui porteraient atteinte à la loyauté et à la convivialité de leur relation actuelle. Cependant, ne rien faire serait la décision la moins efficace et serait également préjudiciable. Si les M 2 refusent d'agir, les actions injustes du Ltv Peakman ne seraient pas vérifiées, ce qui aurait une incidence sur l'environnement de travail. Tout cela compromettrait la confiance des membres de la section envers leurs chefs et minerait la cohésion de l'équipe.
 - Option 2 : Discuter avec le Ltv Peakman. Les M 2 Bordeaux et Francklin pourraient au moins donner au Ltv Peakman l'occasion de corriger son erreur et d'en tirer des leçons. Au lieu de laisser les choses telles quelles, un effort sincère pour rétablir l'équité et l'intégrité dans une situation injuste contribuerait grandement à corriger le tort apparent. Par exemple, le M 2 Francklin pourrait s'adresser au Ltv Peakman et l'encourager à corriger, d'une manière ou d'une autre, l'injustice évidente de la situation.
 - Option 3 : Informer le commandant. Le Ltv Peakman se souviendra fort probablement de son obligation de préserver l'intégrité éthique de la chaîne divisionnaire. Cela pourrait se faire en faisant preuve de diligence raisonnable à l'égard du bien-être des subordonnés, en les traitant avec équité et respect et en reconnaissant adéquatement et publiquement leur travail et leurs réalisations.