



Scénario : Un employé de cybersécurité fait face à des préjugés

Taille du groupe : de 4 à 15

Ce scénario contient un langage explicite et des références à la xénophobie, ainsi que des situations qui pourraient déclencher des émotions fortes chez certaines personnes. Si vous avez besoin d'aide, des services sont offerts par l'intermédiaire du [Programme d'aide aux membres des FAC \(PAM FC\)](#) et du [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).

Natalia est une employée civile qui travaille pour le ministère de la Défense nationale (MDN) dans une équipe de cybersécurité. Elle est née en Russie, est arrivée au Canada à l'âge de 15 ans et est devenue citoyenne canadienne. Elle aime son travail et sa vie au Canada, mais elle a récemment été victime de harcèlement et de discrimination de la part de certains de ses collègues.

Natalia décide d'en parler à son superviseur, Raphaël. « Mes coéquipiers soulignent mon accent et ont mis en doute ma loyauté, dit-elle. Ils ont répandu des rumeurs à mon sujet, à l'effet que j'étais une espionne ou une traîtresse. Ils m'excluent aussi parfois de réunions importantes. Il m'arrive de me demander s'ils sont sérieux ou s'ils plaisantent. Quoi qu'il en soit, je me sens isolée, humiliée et préoccupée. »

Raphaël lui dit qu'elle devrait interpréter tout cela comme des plaisanteries. Ce commentaire n'améliore en rien l'état d'esprit de Natalia ni son sentiment de malaise au travail. Elle revient chez elle et se demande comment elle peut retourner travailler tous les jours dans un environnement aussi toxique. Elle se demande si elle doit faire quelque chose, et si oui, quoi.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, servir le Canada avant soi-même
Valeurs :	Intégrité, loyauté, courage, excellence
Thèmes culturels :	Service, identité, leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Harcèlement, discrimination
Thèmes ACS Plus :	Race, ethnicité
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter des principes éthiques « Respecter la dignité de toute personne » et « Servir le Canada avant soi-même ».
- Discuter des valeurs éthiques d'intégrité, de loyauté, de courage et d'excellence dans ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel dilemme éthique ce scénario soulève-t-il?
 - Commencer une discussion de groupe.
 - Le dilemme éthique que soulève ce scénario est de savoir si Natalia doit dénoncer le harcèlement et la discrimination dont elle est victime de la part de ses collègues, ou si elle doit les tolérer et risquer de compromettre sa santé mentale et son rendement professionnel.
 - Elle doit également faire face au manque de soutien de la part de son superviseur, qui rejette ses préoccupations et lui laisse sous-entendre que ce comportement n'est qu'une plaisanterie.
 - Natalia doit trouver un équilibre entre ses valeurs personnelles et professionnelles, ainsi qu'entre son sentiment d'appartenance et son identité, dans un environnement de travail hostile.
2. Quels éléments en lien avec les codes de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC) sont en jeu?
 - Commencer une discussion de groupe.
 - Respecter la dignité de toute personne : Natalia a le droit d'être traitée avec respect.
 - Courage : Natalia devra faire preuve de courage pour agir contre le harcèlement et la discrimination.
 - Loyauté : le superviseur et les coéquipiers de Natalia doivent veiller à ce que tous les membres du personnel soient traités équitablement.
 - Excellence : les plaisanteries irrespectueuses et indésirables doivent cesser afin de promouvoir un lieu de travail inclusif et sûr; cela permettra à chaque personne d'adopter un meilleur comportement et favorisera une meilleure réflexion de groupe afin de promouvoir un travail d'équipe sain.
3. Quelles mesures devraient être prises dans ce scénario? Quelle est la meilleure option? Pourquoi?
 - Option 1 : Dénoncer le harcèlement et la discrimination. Les effets de cette mesure pourraient mettre fin aux comportements toxiques et améliorer le bien-être de Natalia. D'un autre côté, elle craint que cela ne nuise à ses relations avec ses collègues et son superviseur.
 - Option 2 : Ignorer l'incident. Natalia pourrait suivre le conseil de son superviseur et ignorer le mauvais traitement. Peut-être que ses collègues ne font, en fait, que plaisanter.
 - Remarque à l'animateur : Cette option doit être évitée. L'Équipe de la Défense doit être un espace accueillant et inclusif pour tous. Faire preuve d'humour ne doit pas se faire au détriment de la dignité ou de la santé mentale d'une personne.
 - Option 3 : Demander conseil. Natalia peut s'adresser à l'officier responsable de l'éthique au sein de son unité ou au [centre de services de gestion des conflits et des plaintes \(SGCP\)](#) de sa région afin de mieux comprendre les options qui s'offrent à elle pour faire face à sa situation.
4. Comment pouvons-nous favoriser une culture du respect, de la diversité et du professionnalisme dans les lieux de travail au sein du MDN? En gardant à l'esprit le scénario de Natalia, quels pourraient être les avantages d'une équipe diversifiée et inclusive, en particulier une équipe où chacun se sent en sécurité et à l'aise de contribuer pleinement à son travail?
 - Commencer une discussion de groupe.
5. Quelles sont les conséquences pour les FAC et le MDN lorsqu'une personne comme Natalia décide de quitter l'organisation en raison d'un environnement de travail toxique?
 - Commencer une discussion de groupe.
 - Perte d'expertise, de connaissances organisationnelles et d'expériences diverses vécues.
 - Une meilleure capacité à servir des forces diversifiées et une population canadienne diversifiée par notre travail.