



## Scenario: Âgisme dans le Recrutement

### 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 [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).***

Amelia travaille au ministère de la défense nationale (MDN) depuis plus de 30 ans. Elle a toujours été une fonctionnaire loyale, diligente et compétente. Elle a récemment posé sa candidature à un poste d'analyste principal. Elle sait qu'elle remplit les critères de qualification essentiels, mais elle se demande si son âge sera un facteur dans le processus de sélection.

Elle a remarqué que le responsable du recrutement, qu'elle connaît déjà, a tendance à embaucher des personnes plus jeunes. Au cours de l'entretien, le responsable du recrutement a interrogé Amelia sur ses projets de retraite et lui a demandé combien de temps elle comptait encore travailler. Il lui a également demandé si elle pensait avoir des difficultés à suivre les membres beaucoup plus jeunes de l'équipe.

Finalement, Amelia n'a pas obtenu le poste. C'est une personne plus jeune et moins expérimentée qui a obtenu le poste.

Pat, son amie de travail, a remarqué qu'Amelia avait l'air morose et lui a demandé ce qui l'avait mise dans cet état. Amelia explique la situation et dit à Pat qu'elle a l'impression d'avoir été victime de discrimination. "Je me demande si je dois parler ou porter plainte", dit-elle.

"À votre place, je ne ferais pas de vagues", répond Pat. "Il n'y a aucun moyen de prouver que tu méritais le poste plus que l'autre candidat. De plus, à notre âge, nous avons de la chance d'avoir ces emplois. Je te suggère de baisser la tête et concentrez-vous sur la sécurité de votre pension".

Amelia ne sait pas trop quoi faire.

### Catégories

Principes:	Respecter la dignité de toutes les personnes, Servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légale et la soutenir.
Valeurs:	Intégrité, Loyauté, Courage, Intendance
Thèmes culturels:	Leadership, Travail d'Équipe
Types d'inconduite:	Discrimination, Inégalité dans l'emploi
Thèmes GBA Plus:	Âge
Audience:	Équipe de la Défense

---

# Guide du Facilitateur

## Objectifs d'Apprentissage :

- Discutez des trois principes éthiques de ce scénario.
- Discutez des valeurs d'intégrité, de loyauté, de courage et de gestion dans ce scénario.
- Discutez de la discrimination (âgisme) et de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de ce scénario.

## Questions de Facilitation :

1. Quel est le dilemme éthique dans ce scénario ?
  - Discussion en groupe ouvert.
  - Le dilemme éthique dans ce scénario est de savoir si Amelia doit défendre ses droits et contester la décision d'embauche qu'elle estime fondée sur une discrimination fondée sur l'âge, ou si elle doit accepter la situation et éviter tout conflit potentiel ou toute mesure de rétorsion de la part de son employeur.
2. Quelles sont les considérations en jeu en ce qui concerne le code de valeurs et d'éthique du MDN et des Forces armées canadiennes (FAC) ?
  - Discussion en groupe ouvert.
  - Quels principes et valeurs éthiques le responsable du recrutement a-t-il potentiellement enfreints ? Pourquoi ?
  - Comment le respect de la dignité de toutes les personnes et l'intégrité ont-ils été violés au cours de l'entretien ?
3. Quelles mesures Amelia pourrait-elle prendre dans ce scénario ? Quelle est la meilleure option ? Pourquoi ?
  - Option 1 : Agir. Amelia pourrait déposer une plainte parce qu'elle estime avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge lors de la procédure d'embauche.
  - Option 2 : ignorer l'incident. Amelia ne peut pas être sûre qu'elle n'a pas été embauchée en raison de son âge, même si des éléments indiquent que cela pourrait être le cas. Amélie pourrait suivre le conseil de son ami, effectuer son travail et se concentrer sur l'obtention de sa pension complète. Elle pourrait contacter le programme d'aide aux employés et parler à quelqu'un en toute confidentialité.
  - Option 3 : Demander conseil. Si Amélie n'est pas sûre d'avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge, elle peut s'adresser à l'équipe des ressources humaines, spécialisée dans les pratiques d'embauche et la discrimination. Ils pourront aider Amélie à déterminer si elle a effectivement fait l'objet d'une discrimination et lui proposer des solutions pour résoudre le problème.
4. Ce scénario présente-t-il un exemple d'inégalité en matière d'emploi ?
  - Discussion en groupe ouvert.
  - Définition : L'équité en matière d'emploi est une stratégie visant à éliminer la discrimination ou les obstacles et à ouvrir la concurrence en matière d'emploi et d'opportunités de promotion à ceux qui pourraient autrement être exclus. L'objectif de la loi sur l'équité en matière d'emploi est de réaliser l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne se voie refuser des opportunités ou des avantages en matière d'emploi pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités et, pour atteindre cet objectif, de corriger les conditions de désavantage en matière d'emploi subies par les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles en donnant effet au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi signifie plus que traiter les personnes de la même manière, mais nécessite également des mesures spéciales et l'adaptation aux différences.

\*Pour plus d'informations sur l'équité en matière d'emploi : [Engagement de la CAF : Plan d'équité en matière d'emploi 2021-2026](#) et [Équité en matière d'emploi et diversité \(site de la CMP\)](#) [lien DWAN] en préparation de cette discussion.