



Scénario : Le bien-être des membres

Taille des groupes : de 4 à 15 personnes

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 travaillez dans un quartier général (QG). Lors de la dernière période des affectations, il y a eu des changements parmi les membres du personnel, y compris l'arrivée d'une nouvelle cheffe de section. Votre superviseure et vous restez sur place pour favoriser la continuité et une transition en douceur.

Depuis l'arrivée de la nouvelle cheffe de section, vous avez remarqué une détérioration du milieu de travail. Votre superviseure, qui relève directement de la nouvelle cheffe de section, ne semble plus être elle-même, et il existe une tension évidente entre les deux. Le comportement de la cheffe de section semble très dégradant (elle dénigre le personnel, elle fait des remarques désobligeantes, etc.) et un jour, vous voyez votre superviseure sortir du bureau de la cheffe de section en donnant l'impression qu'elle a pleuré. Vous songez à lui parler de la situation, mais elle vous évite. Vous en parlez officieusement à un collègue qui, hochant la tête, vous dit : « C'est une situation délicate! »

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Intendance des ressources, Excellence
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership, Esprit et travail d'équipe
Types d'inconduite :	Abus de pouvoir, Harcèlement
Thèmes ACS Plus :	Grade
Groupe visé :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de l'obligation d'ordre éthique consistant à « obéir à l'autorité légale et à l'appuyer » dans le milieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques que sont la loyauté, l'intégrité, le courage, l'intendance des ressources et l'excellence dans le milieu de travail.

Questions posées par l'animateur :

1. Que feriez-vous dans cette situation? Quels sont les éléments à prendre en considération?
 - Permettez au groupe de tenir une discussion ouverte.
 - Préoccupations d'ordre éthique : C'est une question délicate. De toute évidence, quelque chose ne va pas, et vous vous sentez obligé de faire quelque chose.
 - Facteurs personnels : Vous avez une bonne relation de travail avec votre superviseure. Vous estimez avoir une responsabilité morale envers elle. Toutefois, vous ignorez si vous pourrez améliorer la situation, ou si vous risquez de l'empirer.
 - Facteurs contextuels : Depuis l'arrivée de la nouvelle cheffe de section, il existe dans le milieu de travail un malaise qui persistera tant que l'on soupçonnera que votre superviseure est maltraitée. Si vous essayez d'intervenir, vous pourriez accroître la tension.
2. Quel est le dilemme en matière d'éthique dans cette situation?
 - Vous soupçonnez que le comportement de votre cheffe de section affecte grandement votre superviseure. Vous vous sentez obligé d'intervenir, mais vous ne savez pas quelle serait la meilleure façon de procéder.
 - En intervenant, vous comprenez que vous risquez d'ajouter aux difficultés de votre superviseure. En ne faisant rien, vous permettez à la situation de perdurer.
 - Si vous vous confinez dans l'inaction totale, le comportement de la nouvelle cheffe de section pourrait aussi avoir des incidences négatives sur d'autres membres de l'équipe, y compris vous. Les propos désobligeants de la cheffe de section pourraient aussi être considérés comme étant des paroles haineuses, tout dépendant du langage employé.
3. Quelles sont certaines des démarches possibles dans le contexte de ce scénario?
 - Option 1 : Parler à votre superviseure et à votre cheffe de section séparément. Votre superviseure risque de nier ce qui se passe pour se protéger. Quant à la cheffe de section, elle risque de ne pas aimer que son comportement soit mis en doute.
 - Option 2 : Conseiller à votre superviseure d'exprimer ses préoccupations à un collègue, qui pourrait se trouver au prochain niveau de la chaîne de commandement. Cela risque de créer des tensions, mais pourrait aussi aider à clarifier les choses et à régler la question une fois pour toutes.
 - Option 3 : Signaler la situation à un palier supérieur de la chaîne de commandement. Votre cheffe de section sera sans doute offensée par le fait que vous l'aurez contournée pour aller directement à ses supérieurs.
 - Option 4 : Faire fi de la situation. Toutefois, si vous ne faites rien et que des cas plus graves surviennent, vous risquerez d'avoir contribué à l'aggravation de la situation.