



Scénario : Inclusion et styles vestimentaires

Taille du groupe : 4-15

Le lieutenant-colonel (LCol) Dupuis, commandant d'une unité, est dans les forces armées depuis plus de 20 ans. « J'ai vu de nombreux changements dans la culture et les attentes de notre service », réfléchit-il, « mais l'un des aspects les plus difficiles de mon travail est de favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux pour tout mon personnel, autant militaire que civil. »

Récemment, le LCol Dupuis a remarqué que l'un de ses employés civils, Alex, qui travaille comme concepteur graphique dans son bureau des affaires publiques, portait des jeans déchirés pour travailler presque tous les jours. Cette tenue a causé de l'inconfort et de la confusion chez le personnel militaire, qui doit respecter des codes vestimentaires et des normes d'apparence strictes, même les vendredis décontractés lorsqu'il n'est pas nécessaire de porter un uniforme. Certains d'entre eux ont exprimé leur consternation et leur frustration, en disant qu'Alex est irrespectueux et non professionnel, et qu'il devrait être réprimandé ou congédié. D'autres ont dit qu'ils ne se soucient pas de ce qu'Alex porte, tant qu'il fait bien son travail et qu'il n'entrave pas leur travail.

Le LCol Dupuis a réfléchi à la façon de régler cette situation d'une manière qui respecte la personnalité et la créativité d'Alex, ainsi que les valeurs et les traditions militaires. « Je ne veux pas aliéner ou offenser Alex », pense le LCol Dupuis. « Il est un membre talentueux et précieux de mon équipe. Je ne veux pas non plus ignorer ou rejeter les préoccupations de mon personnel militaire, qui est également dévoué et loyal à notre mission. Je veux créer un dialogue et une compréhension entre eux, afin qu'ils puissent travailler de façon harmonieuse et efficace. » Le LCol Dupuis examine comment cette question devrait être traitée, ou même si elle doit être abordée.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Loyauté, excellence
Thèmes culturels :	Identité, leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Culture
Public :	Équipe de la Défense

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique du respect de la dignité de toutes les personnes dans ce scénario.
- Discuter des valeurs éthiques de la loyauté et de l'excellence dans ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel est le dilemme éthique dans ce scénario?
 - Discussion ouverte.
 - Le dilemme éthique dans ce scénario est que le LCol Dupuis doit équilibrer les différentes attentes et perspectives de son personnel civil et militaire en ce qui concerne les limites et les normes en milieu de travail, particulièrement en ce qui concerne l'habillement et le professionnalisme en milieu de travail.
 - D'un côté, le LCol Dupuis veut respecter le style personnel et l'expression créative d'Alex, qui peuvent ne pas être conformes aux normes traditionnelles de la culture militaire.
 - D'un autre côté, le LCol Dupuis veut maintenir la cohésion et le moral de son personnel militaire, qui pourrait estimer que les vêtements trop décontractés d'Alex sont trop éloignés des normes et constituent un signe de manque de respect et de mépris envers les normes du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC). Le LCol Dupuis se demande comment résoudre ce conflit d'une façon qui favorise un environnement de travail positif et inclusif pour tous.
2. Quelles considérations sont en jeu en ce qui concerne le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC?
 - Discussion ouverte
 - Respecter la dignité de toutes les personnes : Le LCol Dupuis et toute l'équipe doivent être respectueux envers Alex, peu importe le choix de ses vêtements.
 - Leadership : Le LCol Dupuis doit faire preuve de leadership en déterminant quelle est la tenue vestimentaire acceptable dans la fonction publique et en faisant la distinction avec les règlements concernant la tenue des FAC et les directives particulières de l'unité (p. ex., le règlement sur la tenue du vendredi). Il doit communiquer ces règlements à l'équipe et faire preuve d'intelligence émotionnelle lorsqu'il aborde les coéquipiers qui ont démontré un malaise à l'égard de la tenue d'Alex.
3. Quels plans d'action possibles le LCol Dupuis pourrait-il prendre dans ce scénario? Quelle est la meilleure option? Pourquoi?
 - Option 1 : Agir. Le LCol Dupuis devrait parler à Alex et lui dire qu'il devrait se présenter de manière plus professionnelle au travail. Si Alex change la manière dont il s'habille pour se conformer davantage aux normes militaires, tout en portant des vêtements civils, l'équipe sera satisfaite du résultat. Cependant, Alex pourrait se sentir étouffé de devoir se conformer à des limites vestimentaires aussi strictes dans un environnement qui lui semble dépassé et non inclusif.
 - Option 2 : Ignorer l'incident. Le LCol Dupuis ne veut pas contrarier Alex. Ce qui est important pour le LCol Dupuis, c'est l'excellent travail qu'Alex fait. Les membres de son équipe peuvent avoir le sentiment qu'il présente de faible capacité de chef, et qu'il ne fait pas respecter les limites et les normes de l'Équipe de la Défense. Le LCol Dupuis pourrait tenir une réunion avec toute l'équipe afin de discuter de l'éthique et des valeurs des FAC et du MDN, et de la façon dont elles diffèrent.
 - Option 3 : Demander des conseils. Le LCol Dupuis pourrait communiquer avec l'équipe des ressources humaines civiles pour en apprendre davantage sur le code vestimentaire des fonctionnaires du gouvernement du Canada. Cette option l'aidera à comprendre si la tenue d'Alex est un problème ou si elle répond aux normes prescrites. Cette option aidera à prendre une décision mieux éclairée avant toute autre mesure pour résoudre la situation.

*Note à l'animateur : Il est important de se rappeler qu'il peut, en effet, y avoir des règlements vestimentaires différents pour les membres des FAC et les employés du MDN.