



Scénario : Le point de non-retour

Taille du groupe : 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 \(PAE\)](#).

« Ce n'est pas juste », dit Fatima à Ginette, une collègue et amie.

« Qu'est-ce qui ne va pas, Fatima? », lui demande son amie.

« J'ai essayé de participer à un atelier de trois jours qui m'aiderait vraiment dans certains projets », répond Fatima.

« Quand j'ai fait une demande il y a quelques semaines, le directeur a refusé de me l'autoriser. Là, je découvre que la nouvelle employée a pu s'inscrire, elle. Pourtant, elle n'est là que depuis deux mois. »

« C'est décevant, avoue Ginette. Cela ne semble certainement pas juste qu'elle l'obtienne. Je veux dire, tu es là depuis cinq ans et tu en as besoin. »

« Ce qui m'embête vraiment, c'est que je crois que tout ça est lié à ces lunchs d'équipe mensuels qu'a commencé à tenir le directeur il y a six mois », ajoute Fatima.

« Les lunchs d'équipe? », demande Ginette, un peu perplexe. « Ah oui! J'ai tellement aimé le restaurant où nous sommes allés le mois dernier que j'y suis retournée la semaine dernière avec mon mari pour notre anniversaire. Je sais que tu as manqué quelques-uns de ces lunchs à cause de tes projets, mais je ne vois pas en quoi cela aurait des conséquences pour toi. »

« En fait, j'ai raté les quatre derniers lunchs mensuels », explique Fatima. « Il y a trois mois, le directeur m'a parlé. Il voulait savoir si je voyais bien l'importance de ces lunchs d'équipe. Il a souligné que la directrice générale (DG) avait reçu des commentaires très positifs à leur sujet et avait demandé à ses autres directeurs d'envisager de lancer des mesures similaires. Quand j'ai manqué celui du mois dernier, il m'a mentionné que mon absence avait été remarquée. »

« Mais pourquoi n'y vas-tu pas, Fatima? As-tu quelque chose contre le renforcement d'équipe? »

« Bien sûr que non. J'aime l'idée d'aller au restaurant avec les employés de ma section à l'occasion, mais ma situation de mère monoparentale ne me permet pas de me payer ce genre de restaurant, et encore moins tous les mois! »

« Que vas-tu faire? », demande Ginette.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Courage, Excellence
Thèmes culturels :	Identité, Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Injustice en matière d'emploi
Thèmes ACS Plus :	Revenus, Situation familiale
Public cible :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage

- Discuter du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans ce contexte en milieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques de l'intégrité, du courage et de l'excellence sur le lieu de travail.

Questions d'animation

1. Quel problème ce scénario soulève-t-il?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Ce scénario illustre une situation difficile dans laquelle les pressions professionnelles et personnelles entrent en conflit sur le lieu de travail.
2. Quels sont les éléments en jeu en ce qui concerne l'éthique de la Défense et l'éthos des Forces armées canadiennes (FAC)?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Discutez du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans ce contexte en milieu de travail.
 - Discutez des valeurs éthiques de l'intégrité, du courage et de l'excellence sur le lieu de travail.
3. En tant qu'observateur, quels conseils pourriez-vous donner au directeur et à Fatima?
 - Commencez une discussion de groupe.
 - Le directeur agit de manière responsable en mettant en œuvre des initiatives de renforcement d'équipe, car un meilleur esprit d'équipe rendra le lieu de travail à la fois plus productif et plus convivial. Cependant, il est généralement judicieux pour un gestionnaire de consulter les personnes concernées par toute initiative qu'il souhaite mettre en œuvre et de se pencher sur la capacité de son personnel à y participer. Dans ce cas, le directeur a peut-être discuté avec son personnel des lunchs d'équipe mensuels prévus (nous ne le savons pas, car nous n'avons pas cette information), mais même s'il l'a fait, il n'a pas démontré avoir accordé suffisamment d'importance aux effets des inégalités de pouvoir toujours présentes entre la direction et son personnel.
 - Quant à Fatima, elle doit trouver des moyens de développer son assurance. Dans ce cas, elle aurait pu éviter tout malentendu en expliquant simplement sa situation au directeur la première fois qu'on lui a parlé de son absence aux lunchs d'équipe. Le directeur aurait ainsi compris que Fatima n'allait pas aux lunchs d'équipe à cause de sa situation financière et non par manque d'esprit d'équipe.
 - D'un autre côté, nous avons besoin de courage moral pour savoir où fixer des limites lorsque nous discutons de notre situation personnelle au travail, car nous ne sommes pas obligés de tout expliquer sur notre vie personnelle à nos supérieurs. Par ailleurs, Fatima aurait également pu demander au directeur pourquoi l'atelier lui avait été refusé et déterminer quelles autres mesures elle pourrait prendre pour améliorer ses capacités au travail.
 - Nous devons prendre en considération le contexte plus large de cette situation et comprendre pourquoi quelqu'un, en particulier une femme, ne se sentirait pas à l'aise de communiquer son statut de parent seul ou sa situation financière, par crainte de préjudices ou de discrimination supplémentaires. Comment pouvons-nous examiner la culture organisationnelle globale des FAC et du ministère de la Défense nationale (MDN) et y trouver l'occasion de rendre nos équipes plus accessibles pour tous sans que les personnes aient besoin de divulguer leurs renseignements personnels?