



Scénario : Conformité et unicité

Taille du groupe : 4-15

Robin est un chef d'équipe dans une organisation mixte militaire et civile au sein du ministère de la Défense nationale (MDN). Robin travaille avec des personnes de différents milieux, d'identités de genre, de grades, de niveaux et de différentes cultures. Robin veut créer un sentiment d'appartenance et de cohésion parmi les membres de l'équipe, mais veut également respecter et valoriser leurs personnalités uniques et leurs manières de s'exprimer. Robin remarque que certains membres de l'équipe ont tendance à se conformer à la culture dominante et aux normes de l'organisation de la Défense, alors que d'autres tentent davantage de montrer qu'ils sont distincts et uniques en rapport à ces normes culturelles.

Déjà, la semaine dernière, un employé civil du MDN, nommé Khalil, a approché Robin afin de discuter de ce qui s'est passé. L'employé a dit à Robin : « Lorsque je me suis joint au ministère de la Défense à titre d'analyste, j'étais enthousiaste à l'idée de travailler avec les militaires et d'apprendre de leurs expériences. J'ai rapidement réalisé, cependant, qu'ils ont une façon très rigide et hiérarchique de faire les choses, et qu'ils s'attendent aussi de moi de suivre leur directive et leurs façons de faire sans remise en question. Ils m'ont dit que c'était de cette façon que cela avait toujours été fait à la Défense, et que je dois m'adapter aux commandements et aux façons de faire de leur dirigeant si je veux faire partie de l'équipe. J'ai l'impression de ne pas avoir de voix ou d'autonomie, et que mes idées pour améliorer notre travail sont ignorées ou rejetées. Je veux essayer de nouvelles choses, expérimenter différentes approches et remettre en question le statu quo. Je veux exprimer ma personnalité et ma créativité, pas seulement me conformer. Toutefois, chaque fois que j'essaie de le faire, je suis confronté à la résistance et aux critiques des militaires. Ils disent que je suis irrespectueux et non professionnel. Ils disent que je ne comprends pas la culture et la mission de la Défense, et que je dois m'adapter ou partir. »

En tant que chef d'équipe, Robin se demande comment concilier les besoins de Khalil en matière d'expression personnelle, d'originalité et d'innovation, tout en intégrant Khalil dans un groupe qui a des habitudes culturelles bien ancrées. Robin pense à la façon de favoriser un environnement d'équipe inclusif où tout le monde se sent à l'aise de s'exprimer et de contribuer aux objectifs de l'équipe.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personnes
Valeurs :	Courage, excellence
Thèmes culturels :	Leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifique
Thèmes ACS Plus :	Culture, rang
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 du courage 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 Robin veut favoriser un sentiment d'appartenance et de cohésion au sein des membres de son équipe, qui proviennent de divers milieux, grades, et qui ont diverses cultures et identités, tout en respectant et en valorisant leur personnalité ainsi que leur expression personnelle.
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 : Toutes les personnes, peu importe leurs origines diverses et leurs perspectives, doivent être respectées afin de promouvoir une culture inclusive au MDN et dans les FAC.
 - Courage : Khalil fait preuve de courage en faisant part de ses préoccupations au sujet de la culture d'équipe et de l'inclusion.
 - Excellence : La promotion d'un milieu de travail diversifié et inclusif peut améliorer l'innovation, le travail d'équipe et la qualité des services offerts par un groupe.
3. Quels plans d'action possibles Robin pourrait-il prendre dans ce scénario? Quelle est la meilleure option? Pourquoi?
 - Option 1 : Agir. Robin pourrait discuter du sujet de l'inclusion avec son équipe. Un milieu de travail inclusif a été défini comme « une culture collective dans laquelle les gens se sentent valorisés, respectés, connectés, psychologiquement sûrs, impliqués dans la prise de décisions, reconnus comme ayant des caractéristiques uniques qui contribuent à la réussite organisationnelle, et dans laquelle ils peuvent être eux-mêmes dans le milieu de travail. » Une équipe inclusive travaille à trouver un équilibre entre faire en sorte que tout le monde ait le sentiment d'appartenir en fonction de leurs points communs, mais qui respecte également le fait que tous les membres sont différents et que leur personnalité ainsi que l'authenticité sont valorisées.
 - Option 2 : Dire à Khalil de travailler plus fort pour s'intégrer au groupe. La culture du MDN et des FAC est ce qu'elle est, et il est peu probable qu'elle change. Le commandant de l'unité n'accepte aucune contestation ou remise en question des commandements. Khalil ferait bien de « se conformer » et de poursuivre ses tâches.
 - Note à l'animateur : cette réponse n'est pas acceptable et peut être perçue comme du harcèlement ou de la discrimination. Cette approche est irrespectueuse par rapport à l'identité de Khalil
4. La conformité et la prise en charge dans un groupe peuvent-elles cohabiter avec le caractère unique et la personnalité de la personne au sein d'une équipe? Pouvez-vous décrire, avec des exemples, à quoi cela pourrait ressembler au sein de votre équipe?
 - Discussion ouverte.
 - Célébrer et valoriser les similitudes (p. ex., toutes les parties de l'Équipe de la Défense et d'un commandement précis ou de niveau 1) et les différences (p. ex., militaires/civils; groupes professionnels de combat/de soutien; introverti/extroverti, antécédents culturels, etc.) au sein de l'équipe.
 - Encourager les membres de l'équipe à exprimer leurs opinions et leurs idées sans crainte de jugement ou de rejet.