



## Scénario : Début difficile

### 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 \(PAE\)](#).***

Vous êtes chef de section sur un navire et vos fonctions comprennent la supervision d'un membre subalterne. Vous n'êtes à bord du navire que depuis trois semaines lorsqu'une situation requiert votre attention.

Un jeune marin arrive au terme de son engagement de base, et il est temps d'envisager son avenir au sein des Forces. Son dossier indique que son comportement n'était pas exemplaire. En fait, il avait été accusé d'absence sans permission et placé sous mise en garde et surveillance (MG et S) parce qu'il a conduit son véhicule sous l'influence de l'alcool. Bien que sa période de MG et S soit terminée, il a connu quelques rechutes et a eu recours à des séances de rétroaction à plusieurs reprises. Malgré tout, le marin démontre une volonté de progresser dans son métier.

Vous êtes conscient que votre supérieur immédiat n'appuie pas son réengagement. Le chef de division soutient cependant fermement son réengagement, affirmant que « les garçons resteront des garçons ». Le chef de division a lui aussi connu un début de carrière difficile et souhaite clairement aider le marin.

### Catégories

Principes :	Servir le Canada avant soi-même
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Intendance des ressources, Excellence
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership
Types d'inconduite :	Inconduite générale
Thèmes ACS Plus:	Âge
Public cible :	Forces Armées Canadiennes

---

# Guide de l'animateur

## Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de l'obligation éthique « Servir le Canada avant soi-même » en milieu de travail (navire).
- Discuter des valeurs éthiques de loyauté, d'intégrité, de courage, d'intendance des ressources et d'excellence sur le lieu de travail.

## Questions de facilitation :

1. Que faites-vous dans une telle situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
  - Autorisez une discussion ouverte au sein du groupe.
  - Préoccupations éthiques : Vous êtes pris entre une divergence d'opinions entre le chef de division et votre supérieur immédiat sur l'avenir du marin. Vous voulez vous assurer que vous équilibrez les besoins du membre avec les besoins du service.
  - Facteurs personnels : Vous êtes nouveau dans le poste et vous êtes encore en apprentissage. Vous n'avez pas eu suffisamment de temps pour évaluer correctement votre subordonné. Si vous ne soutenez pas le réengagement, vous pourriez être perçu comme inéquitable.
  - Facteurs environnementaux : Très probablement, le chef de division connaît le marin et pourrait voir l'intérêt de le garder. Il essaie de protéger l'un des siens. Et votre supérieur s'attend à ce que le membre soit libéré. Selon la popularité du jeune marin, le moral du navire pourrait être touché par votre décision.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation?
  - Quelle que soit la décision que vous prenez, l'intérêt supérieur des Forces armées canadiennes (FAC) doit être servi en premier, en gardant à l'esprit que la personne doit être traitée équitablement et avec respect.
  - Vous devez trouver un équilibre entre ce qui est bon pour les FAC tout en maintenant votre loyauté envers votre supérieur et le chef de division.
  - Les préjugés sont clairement présents dans cette situation; comment pouvez-vous les déterminer et remédier aux préjugés du chef de division, et quelles répercussions cela aura-t-il sur le résultat final de la situation?
  - Discuter du préjugé d'affinité ou de l'effet de halo/cornes.
3. Quelles sont les lignes de conduite potentielles à suivre dans ce scénario?
  - Option 1 : Déterminer si les procédures appropriées ont été suivies et si le marin a récemment démontré un comportement approprié. Soutenir votre supérieur et vous assurer que le chef de division comprend parfaitement la justification de votre décision. Votre décision pourrait créer des tensions entre vous et le chef de division. Vous pourriez être perçu comme quelqu'un qui ne veut pas tenir tête à ses supérieurs.
  - Option 2 : Déterminer si les procédures appropriées ont été suivies et si le marin a récemment démontré un comportement approprié. Soutenir le chef de division et recommander le réengagement tout en vous assurant que votre supérieur comprend parfaitement la justification de votre décision. Votre supérieur pourrait être personnellement offensé par votre décision de contester ses directives.