



Scénario : Exploitation du système

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 commis-chef (CC) et avez un subordonné qui supervise la section des réclamations. En examinant les réclamations finales, vous en découvrez une douteuse. Une demandeuse a passé une semaine en visite au cours de laquelle le pays d'accueil a couvert toutes ses dépenses. Toutefois, la demande comprenait le remboursement de trois repas. Le dossier révèle que votre subordonné a examiné la réclamation et que l'officier de l'administration du personnel (O Admin Pers), votre superviseur immédiat, a autorisé le paiement.

Lorsque vous posez des questions sur la réclamation, vous recevez des réponses évasives. Un message au dossier du Quartier général de la Défense nationale (QGDN) indique qu'il était satisfait de la réclamation. Lorsque vous insistez un peu plus, votre subordonné admet qu'il a posé les mêmes questions à la demandeuse. Elle a expliqué que le pays hôte avait effectivement fourni ces repas. Cependant, elle et ses collègues du voyage ont été encouragés à apporter des cadeaux du Canada à leurs hôtes.

Puisque le système comptable des Forces armées canadiennes (FAC) ne permet pas le remboursement de tels achats, le commanditaire du voyage du QGDN a recommandé de réclamer un montant équivalent, en repas, comme méthode de compensation. La responsable du voyage a expliqué que c'était son approche habituelle pour « contourner cette restriction ». Elle et ses collègues ont convenu de réclamer les mêmes repas pour éviter tout soupçon et le responsable du QGDN a assuré aux voyageurs qu'aucune question ne serait posée de leur côté. Vous demandez à votre subordonné si l'O Admin Pers était au courant de cet arrangement lorsqu'il a signé l'article 34. Le superviseur des réclamations répond que l'O Admin Pers n'était pas au courant et qu'il n'a apparemment pas remarqué l'anomalie lorsqu'il a signé la réclamation. Le superviseur des réclamations a décidé qu'il serait peut-être préférable de ne pas en informer votre supérieur immédiat.

Catégories

Principes :	Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, Courage, Intendance des ressources, Excellence, Loyauté
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership
Types d'inconduite :	Abus de pouvoir, Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Non spécifié
Public cible :	Forces Armées Canadiennes

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage

- Discuter des principes éthiques « Obéir à l'autorité légale et l'appuyer » et « Servir le Canada avant soi-même » sur le lieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques de l'intégrité, du courage, de l'intendance, de la loyauté et de l'excellence sur le lieu de travail.

Questions d'animation

1. Que feriez-vous dans une telle situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
 - Autorisez une discussion ouverte au sein du groupe.
 - Préoccupations éthiques : Le message clair est que les règles considérées comme inappropriées ou peu pratiques peuvent simplement être ignorées ou enfreintes. Il semble que ce soit une pratique courante. Bien qu'il soit évident que les personnes impliquées n'ont pas profité personnellement du processus, le système a été contourné.
 - Facteurs personnels : Vous savez qu'une fraude a été commise et que des mesures doivent être prises. Cependant, la réclamation a été signée et traitée. Si vous choisissez de ne rien faire, cela compromettra votre intégrité professionnelle et enverra un message affirmant que cette pratique est acceptable.
 - Facteurs environnementaux : Le superviseur des réclamations n'a d'abord pas été honnête avec vous. Il est évident que votre supérieur immédiat n'a pas reçu le plein soutien de votre subordonné. En signant la réclamation, le superviseur a autorisé un remboursement inapproprié. Le personnel doit signaler toutes les anomalies. Ne pas informer le superviseur de la situation est contraire à l'éthique et déloyal.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation?
 - Il s'agit d'un dilemme d'incertitude. Toute situation dans laquelle il n'est pas clair ou où l'on est incertain de ce qui est la bonne ou la mauvaise chose à faire.
 - Une irrégularité a été commise et la responsable l'a appuyée. Néanmoins, vous pourriez vous sentir obligé d'agir. Si ces actions donnent lieu à une enquête, on découvrira peut-être que d'innombrables personnes ont suivi la même direction. Autrement dit, la situation va au-delà d'une simple réclamation, car des gens pourraient subir des conséquences injustifiées pour avoir contourné une politique inappropriée.
 - La politique relative au don et à la réception de cadeaux est la [DOAD 7021-4, Sollicitation, parrainage et dons – Canada.ca](#).
3. Quelles lignes de conduite pourraient être suivies dans ce scénario?
 - Option 1 : Parler directement aux demandeurs et leur expliquer qu'ils devront rembourser le système et informer la responsable que cette pratique est inacceptable. La personne responsable sera très probablement surveillée de très près pour sa manipulation du système.
 - Option 2 : Informer l'O Admin Pers de la situation et le laisser décider. En conséquence, le superviseur des réclamations pourrait faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires. D'autres employés de la section des réclamations qui étaient au courant de cette pratique pourraient également faire l'objet d'un examen minutieux.
 - Option 3 : Laisser la situation telle qu'elle est. Si la vérité éclate, vous devrez assumer la responsabilité de votre inaction. Votre crédibilité aux yeux de vos supérieurs et de vos subordonnés s'en trouvera ternie.