



Scénario : Faites attention à ce que vous voulez

Taille du groupe : 4-15

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 \(PAE\)](#).

« Allô, c'est Joe Karam qui est à l'appareil, » dit Joe Karam en décrochant le téléphone.

« Bonjour Joe. Je suis Diane Sirois et je vous appelle pour vérifier les références d'un de vos employés; il s'agit de Will McIntyre. »

« Bonjour Diane, » répond Joe. « Que voulez-vous savoir à propos de Will? »

Joe Karam supervise une grande direction du Quartier général de la Défense nationale (QGDN). Will McIntyre travaille dans sa section depuis quelques années. Selon Joe, Will est l'employé le plus difficile de l'équipe, parce qu'il arrive souvent en retard au travail, qu'il étire ses pauses-café et ses repas et qu'il prend souvent des congés de maladie. Joe a dû demander conseil aux ressources humaines à plusieurs occasions. Joe a parlé à Will de ces problèmes, mais Will n'a pas changé d'attitude et son comportement ne s'est jamais amélioré.

Joe n'a jamais exprimé sa frustration à qui que ce soit au sujet de Will, mais il espérait en secret que Will se chercherait un poste ailleurs. Par conséquent, il était très heureux lorsque Diane Sirois lui a téléphoné pour effectuer une vérification des références.

Cependant, jusqu'à présent, Joe n'avait jamais réfléchi à ce qu'il pourrait répondre.

Catégories

Principes :	Respect de la dignité de toute personne, servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, courage, intendance des ressources, excellence
Thèmes culturels :	Leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifique
Thèmes ACS Plus :	Non spécifique
Public :	Équipe de la Défense

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage

- Examiner les principes éthiques du respect de la dignité de toute personne, de servir le Canada avant soi-même et d'obéir à l'autorité légale et de l'appuyer dans ce scénario.
- Examiner les valeurs éthiques de l'intégrité, du courage, de l'intendance des ressources et de l'excellence dans ce scénario.

Questions de facilitation

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion libre en groupe.
 - Dans cette situation, le superviseur peut soit exagérer pour laisser entendre que Will est un bon employé ou il peut expliquer pourquoi, selon lui, Will est difficile à diriger.
2. Quelles considérations entrent en jeu en ce qui a trait à l'éthique de la défense?
 - Discussion libre en groupe.
 - Prendre en compte la façon dont les trois principes éthiques s'appliquent dans ce scénario.
 - Examiner les valeurs de l'intégrité, du courage, de l'intendance des ressources et de l'excellence dans ce scénario dans la mesure où elles s'appliquent à Will.
 - Quelles sont les obligations de Joe à titre de superviseur en ce qui a trait aux valeurs?
 - En tant que superviseur, Joe a des responsabilités de dirigeant que l'on n'a pas lorsque l'on ne détient pas un poste de supervision. Pour ce qui est des valeurs de l'intendance des ressources et du courage qui sont présentées dans le code des valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC), Joe est tenu de travailler avec Will pour l'aider à améliorer son comportement. Le courage contraint Joe à affronter cette difficulté avec persévérance. L'honnêteté et l'intégrité contraignent Joe d'expliquer que Will a été un « problème ».
 - Parler de ce que cela signifie de considérer la vie personnelle des employés à l'extérieur du lieu de travail. Est-ce que Joe sait si Will a pu être confronté à des difficultés auxquelles ses problèmes pourraient être attribuables? Joe n'est pas au courant de la vie personnelle de Will et il ne lui a jamais demandé s'il existe une raison personnelle pour ses arrivées tardives ou le fait qu'il utilise des journées de maladie. Will a peut-être une maladie chronique ou il subvient peut-être seul aux besoins de sa famille. D'un point de vue éthique, ce que l'on doit aux subordonnés en matière d'humilité et d'empathie? Quel intérêt ces considérations ont-elles sur la façon dont nous allons répondre aux questions de la personne qui demande une référence professionnelle? Comment les préjugés et les idées fausses d'un superviseur influent-ils sur leurs subordonnés?
 - Analyser les facteurs liés au travail qui pourraient être à l'origine des retards et des absences de Will, y compris le moral de l'équipe, la répartition du travail, le style de gestion, etc. Joe pourrait-il être un facteur qui incite Will à être moins présent au travail?
3. Nommer des mesures possibles qui pourraient être prises dans ce scénario? Quelle devrait être la réaction de Joe dans cette situation?
 - Option 1 : Mentir sur le comportement de Will dans l'espoir qu'il soit sélectionné pour le poste dans l'organisation de Diane. Le mensonge pur et simple n'est jamais le meilleur choix. Dans ce cas, Joe compromettrait sa propre crédibilité et son intégrité professionnelles, sans compter qu'il essaierait de se défaire d'un employé à problèmes au lieu de s'efforcer d'aider Will à améliorer son comportement ou à mieux le comprendre. En mentant lors d'une vérification de références, Joe utiliserait son rôle public de manière irresponsable et inadéquate.
 - Option 2 : Faire preuve d'honnêteté et expliquer les difficultés qu'il a eu à surmonter avec Will. Joe devra se rendre à l'évidence que les informations qu'il fournit pourraient influencer la décision de Diane.
 - Option 3 : Rappeler Diane ultérieurement et avoir une conversation honnête et compréhensive avec Will sur ses habitudes de travail, ses objectifs de carrière et la façon dont il a besoin d'être soutenu, ce qui peut éclairer la conversation à venir avec Diane.