



Scénario : Heure de départ?

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 \(PAE\)](#).

Serge se joint à Victoria, qui est assise seule à la cafétéria et prend une rare pause-café. « Qu'est-ce qui se passe Vic? Tu sembles dépassée. »

« Je pense à accepter un transfert vers une autre organisation », répond Victoria. « Tu partirais? Mais tu n'es ici que depuis un an, et nous apprécions vraiment la qualité de ton travail. Tu serais certainement une grande perte pour l'organisation. »

« Eh bien, répond Victoria, la vérité est que cette année a été une série ininterrompue de petites choses qui ont causé des frictions entre mon superviseur Mei et moi.

« Pourrais-tu m'en parler? » demande Serge. « Je peux peut-être te faire changer d'avis. »

« Comme tu le sais, explique Victoria, Mei est une amie de longue date de Noémie et de Trish, qui travaillent pour elle. Alors, quand j'ai mentionné à quelques reprises au cours de mes premières semaines que j'avais remarqué que certains documents avaient été mal classés, sa réaction a été de m'accuser d'essayer de bien paraître en critiquant mes collègues. Par la suite, si je trouvais un document mal classé, et cela s'est produit régulièrement, je corrigeais la situation et je n'en parlais pas. Mei prend également deux ou trois longues pauses-cigarette chaque jour avec ses deux amies. Un jour, j'ai osé mentionner que cela avait été très occupé pendant leur absence, et Mei a explosé et m'a accusée d'être jalouse de la bonne relation de travail que Noémie et Trish ont avec elle. Disons que j'ai trouvé ça difficile d'aimer travailler dans ce type d'environnement.

« As-tu envisagé de soulever le problème auprès d'une personne plus haut dans la hiérarchie? » demande Serge.

« Eh bien... Il y a quelques mois, j'ai eu une discussion informelle avec Juliette, notre directrice. Elle était très sympathique et a dit qu'elle était au courant du problème, mais elle a expliqué que Mei était à seulement un an et demi de la retraite. Elle m'a encouragée à persévérer. » « Pars-tu parce qu'une autre année, c'est trop? » demande Serge.

« Oui et non. La goutte qui a fait déborder le vase est arrivée il y a quelques semaines lorsque j'ai reçu mon rapport de rendement. C'est le pire que je n'aie jamais reçu en 15 ans au ministère de la Défense nationale (MDN). Je ne veux plus que ma carrière en souffre. »

Catégories

Principes :	Respectez la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité
Thèmes culturels :	Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifié
Thèmes ACS Plus :	Non spécifié
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discutez du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans le milieu de travail.
- Discutez des valeurs éthiques qu'est l'intégrité dans le milieu de travail.

Questions d'animation :

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Il montre un conflit qui découle d'un manque de respect envers les autres dans les relations en milieu de travail. Cela nous montre également ce qui peut se produire lorsque la direction ne prend pas de mesures correctives.
2. Quelles considérations sont en jeu en ce qui concerne l'éthique de la Défense?
 - Discussion ouverte en groupe.
 - Discutez du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » dans le milieu de travail.
 - Discutez des valeurs éthiques qu'est l'intégrité dans le milieu de travail.
3. Quelles mesures la directrice aurait-elle pu prendre pour atténuer les problèmes lorsque Victoria a soulevé le problème plus haut? Fait-elle la promotion d'un milieu de travail sain pour tous?
 - L'affaire souligne l'effet d'un faible leadership sur le climat éthique d'une organisation. En supposant que la directrice n'était pas au courant de l'existence du problème jusqu'à ce que Victoria l'ait porté à son attention (bien qu'elle aurait dû l'être – un problème de leadership distinct, mais grave), la directrice aurait dû prendre des mesures correctives pour remédier à la situation une fois qu'elle en a eu connaissance.
 - À tout le moins, la directrice aurait dû dire à Victoria qu'elle surveillerait la situation et qu'elle ne lui aurait pas simplement conseillé de « rester là jusqu'à la retraite de Mei, qui était encore à un an et demi. Nous pouvons imaginer de nombreuses raisons pour lesquelles la directrice voudrait adopter une stratégie d'évitement pour faire face à la situation, mais toutes ces raisons équivalent à échapper aux responsabilités de leadership.
 - L'une des obligations les plus importantes en matière de leadership est l'engagement envers un milieu de travail sain et éthique qui favorise l'équité, la diligence et le respect des autres.
4. Comment vous sentiriez-vous personnellement si vous étiez Victoria?
 - Nous passons 8 heures par jour au travail; qu'est-ce que c'est que d'avoir un superviseur qui est explosif, accusateur, qui pratique l'exclusion et qui forme des cliques avec d'autres membres du personnel?
 - Comment les expériences et les relations comme celles-ci influent-elles sur la culture générale de l'Équipe de la Défense?