



Scénario : Soutien émotionnel et charge de travail

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 \(PAE\)](#).

Mark est un employé à temps plein pour une période indéterminée et occupe le même poste et fait partie de la même section depuis huit ans. Son épouse, Claudette, souffre d'un cancer progressif et subit par intermittence des traitements susceptibles de prolonger sa vie depuis trois ans.

Mark est très reconnaissant de la souplesse dont fait preuve son superviseur, qui lui permet de prendre diverses formes de congé pour prendre soin de Claudette et l'aider avec ses traitements. Mark a un solde de congés payés négatif croissant, mais il souhaite vivement continuer à travailler en raison du soutien qu'il a de la part de ses collègues. De plus, Claudette n'est plus capable de travailler et ils dépendent tous les deux du salaire de Mark.

Mark se rend régulièrement au travail et subit manifestement un stress important qui fluctue d'une journée à l'autre. Il passe beaucoup de temps à parler de sa situation avec différents collègues, ce qui le réconforte beaucoup. L'un des employés de la section, Mike, est venu voir le gestionnaire pour lui faire part, en toute confiance, de ses inquiétudes liées à la productivité décroissante de la section en raison du soutien personnel que Mark reçoit. Cela donne à certains employés, y compris lui-même, le sentiment de d'avoir à assumer une part disproportionnée de la charge de travail. Mike pense que quelque chose doit changer.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Servir le Canada avant soi-même
Valeurs :	Courage, Excellence, Intégrité, Intendance des ressources
Thèmes culturels :	Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifié
Thèmes ACS Plus :	Revenu, Situation familiale
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter des principes éthiques « Respecter la dignité de toute personne » et « Servir le Canada avant soi-même » sur le lieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques de courage, d'excellence, d'intégrité et d'intendance des ressources dans ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel problème ce scénario soulève-t-il? Quels sont les aspects à prendre en considération?
 - Commencer une discussion de groupe.
2. Quels éléments en lien avec les principes d'éthique de la Défense et l'éthos militaire sont en jeu?
 - Commencer une discussion de groupe.
 - Discuter des principes éthiques « Respecter la dignité de toute personne » et « Servir le Canada avant soi-même » sur le lieu de travail.
 - Discuter des valeurs éthiques de courage, d'intendance des ressources, d'intégrité et d'excellence dans ce scénario.
 - Le premier principe est en contradiction avec lui-même dans ce scénario. La difficulté de remédier à cette situation, à première vue, est que le respect et la compassion pour l'état de Mark sont tout à fait justifiés, mais le respect pour la charge de travail et les propres besoins de chacun l'est tout autant.
 - L'obligation de servir le Canada avant soi-même ainsi que les valeurs d'intégrité, de courage et d'intendance des ressources correspondent aux préoccupations de Mike.
3. Quelle(s) mesure(s) les trois membres devraient-ils entreprendre dans ce scénario?
 - Commencer une discussion de groupe.
 - Option 1 : Des séances individuelles entre les membres de l'équipe et le gestionnaire devraient avoir lieu pour connaître les perceptions de chacun sur la situation. Il appartient au gestionnaire de savoir si la charge de travail est équitablement répartie entre tous – même si « équitable » est ici exactement ce qui n'est pas clair selon la définition que l'on donne de l'« équité ». Il est souvent difficile de comparer la productivité d'une personne à l'autre, à moins qu'elles accomplissent toutes la même tâche et qu'il existe un consensus sur l'importance relative de la qualité et de la quantité.
 - Option 2 : Embaucher une personne à court terme pour soutenir l'équipe. Si l'équipe est réellement en difficulté par rapport à la charge de travail, le gestionnaire doit rechercher une solution de ressources à court terme, si la marge budgétaire le permet. Peut-être que cette personne peut apporter un soutien particulier à Mike s'il a un problème de travail urgent.
 - Option 3 : Des horaires de travail flexibles et le travail à domicile pourraient être des solutions pour Mark, tout en continuant à s'assurer qu'il puisse bénéficier émotionnellement du soutien de ses collègues. Il est difficile d'imaginer que Mark lui-même ne voudrait pas rester productif dans la mesure du possible, pour soutenir le reste de l'équipe, tout en étant bien sûr capable de soutenir sa femme au moins autant qu'il l'a été jusqu'à présent.