



# Scénario : Temps, résultats et équité au QGDN

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

Au Quartier général de la Défense nationale (QGDN) à Ottawa, la lieutenant-colonelle (Lcol) Paula Ali dirige une unité composée d'employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et de membres des Forces armées canadiennes (FAC). L'organigramme comporte plusieurs échelons. Certains membres des FAC relèvent d'employés du MDN, et certains employés du MDN relèvent de membres des FAC. Le bureau comprend un service à la clientèle interne disponible chaque jour de 7 h à 17 h.

Les deux agents du service à la clientèle qui répondent aux demandes sont des employés du MDN. Ils ont des heures de travail et des heures de dîner échelonnées (d'une demi-heure) pour assurer qu'une personne est toujours disponible pour répondre aux demandes.

Frank Chu, un gestionnaire de programme, supervise les deux agents du service à la clientèle et la major (Maj) Penny Pod, supervise une personne qui rédige des rapports. Frank travaille de 8 h à 16 h, mais dernièrement, il reste au travail jusqu'à 17 h et travaille aussi les fins de semaine pour composer avec la charge de travail.

La Maj Pod travaille de 7 h à 15 h. Elle passe une heure et demie au gymnase chaque matin, prend une heure pour le dîner et fait du télétravail le lundi. Un de ses enfants a des problèmes de comportement et elle doit parfois quitter le travail précipitamment pour aller à son école. Elle ne va pas à tous les événements militaires auxquels elle devrait participer et elle ne retourne pas au travail après le repas hebdomadaire au mess le vendredi.

Karl Klass, un analyste de programme, travaille de 8 h à 16 h. Il relève directement de la Lcol Ali et ne supervise personne. Il participe fréquemment à des réunions hors du site et, vu la nature de son travail, il peut faire la majorité de son travail à distance. Il passe rarement toute la journée au bureau. La Lcol Ali est satisfaite de son rendement.

Le caporal (Cpl) Ahmed Hassan, un administrateur des ressources humaines, passe beaucoup de temps à parler avec des collègues au bureau. Il se porte volontaire pour participer à tous les comités, y compris des causes caritatives. Certaines personnes disent qu'il parle trop et qu'il est un peu étrange, mais elles savent que certains comités n'existeraient probablement pas sans lui. Il relève de la Maj Pod qui ne semble avoir aucun problème avec son horaire. La Maj Pod est la seule qui est au courant des problèmes de santé mentale du Cpl Hassan.

Un beau jour, le Cpl Hassan parle avec Marta, une agente du service à la clientèle. « Tu sembles très occupée dernièrement, Marta, avec la forte hausse des demandes! » dit-il. « Ça doit être difficile de relaxer avec seulement une demi-heure de dîner. Je sais que les employés de la fonction publique ont des conventions collectives qui précisent la durée des pauses, mais on dirait que d'autres employés qui travaillent ici ont plus de temps pour dîner. Je crois que les gestionnaires devraient vraiment organiser une réunion avec tout le personnel et lui rappeler les modalités de la convention collective, car nous devons répartir la charge de travail de manière plus équitable. »

### Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Excellence, Intendance des ressources, Intégrité, Courage
Thèmes culturels :	Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inégalité en matière d'emploi
Thèmes ACS Plus :	Culture
Public :	Équipe de la Défense

---

# Guide de l'animateur

## Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de la nécessité d'une compréhension collective et de transparence pour les effectifs militaires et civils.
- Discuter des principes éthiques « Respecter la dignité de toute personne », « Obéir à l'autorité légale et l'appuyer » et « Servir le Canada avant soi-même », ainsi que des valeurs éthiques d'excellence, d'intendance des ressources et d'intégrité dans ce contexte.

## Questions de facilitation :

1. Quel problème ce scénario soulève-t-il?
  - Commencer une discussion de groupe.
2. Quels sont les faits? Quelles sont les hypothèses?
  - Commencer une discussion de groupe.
3. Quels sont les plans d'action possibles?
  - Commencer une discussion de groupe.
4. Quels principes, valeurs et résultats sont en jeu pour chaque option, y compris l'option de ne rien faire?
  - Commencer une discussion de groupe.
  - Discuter des principes « Respecter la dignité de toute personne », « Servir le Canada avant soi-même » et « Obéir à l'autorité légale et l'appuyer ».
  - S'il y a des participants des Forces armées canadiennes (FAC) et du MDN, demandez ce que signifie « Servir le Canada avant soi-même » pour les membres de chaque groupe?  
Discuter du courage, de l'intendance des ressources et de l'excellence dans ce scénario.
  - Discuter des attentes professionnelles comme le travail d'équipe, le leadership, la préparation et la discipline.
5. Comment gérez-vous cette situation? Pourquoi?
  - Commencer une discussion de groupe.
  - Discuter des différentes normes et politiques liées au travail entre les membres des FAC et les employés du MDN, par exemple, les conventions collectives des employés du MDN, les heures de travail, les exigences en matière de condition physique des membres des FAC (relativement aux heures de travail consacrées à l'entraînement physique).
  - Discuter de ce scénario en vous basant sur l'éthique de la Défense, l'éthos militaire et les politiques pertinentes.