



## Scénario : Jouer le jeu

### 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 avez été sélectionné pour siéger à un conseil de promotion au mérite examinant les dossiers du programme d'intégration des officiers sortis du rang (PIOSR). Au cours du processus, vous remarquez une incohérence dans les dossiers de l'un des candidats. Dans la lettre de recommandation, son superviseur a décrit la personne comme étant la plus performante. Cependant, dans son plus récent rapport d'évaluation du rendement (RER), le même superviseur ne l'a pas classé parmi les plus performants. Aucun des autres membres du conseil n'a commenté cette incohérence. Par chance, vous avez travaillé et établi des relations avec le superviseur de la personne. Vous demandez une pause au groupe de travail et téléphonez à votre ancien collègue.

Votre collègue confirme que la personne était effectivement la plus performante. Cependant, en raison des restrictions imposées par sa chaîne de commandement, une seule personne pouvait recevoir la mention « Dépasse les attentes » pour ses compétences. Au cours d'une réunion, le directeur a averti votre collègue de ne pas « gaspiller » des évaluations élevées pour le personnel nouvellement promu. On lui a demandé de donner à la personne « Répond aux attentes » pour toutes les compétences. Vous êtes stupéfait. Vous estimez que la personne a été traitée injustement et soupçonnez que ses chances d'obtenir une nomination seront désormais compromises par cette décision. Avant de raccrocher, votre ami vous demande de ne rien dire car il craint que cela ne cause des problèmes à son patron.

### Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Intégrité, Loyauté, Courage, Excellence
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership
Types d'inconduite :	Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Non spécifié
Public cible :	Forces Armées Canadiennes

---

# Guide de l'animateur

## Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique « Respecter la dignité de toute personne » sur le lieu de travail.
- Discuter des valeurs éthiques de loyauté, d'intégrité, de courage et d'excellence sur le lieu de travail.

## Questions de facilitation :

1. Que faites-vous dans une telle situation? Quels sont les aspects à prendre en considération?
  - Autorisez une discussion ouverte au sein du groupe.
  - Préoccupations éthiques : Vous craignez que la personne n'ait pas été correctement évaluée dans un précédent rapport d'évaluation du rendement (RER). À votre avis, le chef de service s'est comporté de manière injuste en pénalisant la personne pour le classement de son RER.
  - Facteurs personnels : Puisque vous connaissez les raisons de l'incohérence, vous estimez que la personne n'a pas été traitée équitablement. Vous estimez que cette information devrait être transmise aux autres membres du conseil, mais votre collègue vous a demandé de ne rien dire.
  - Facteurs environnementaux : Les autres membres du conseil de promotion au mérite du programme d'intégration (Officiers sortis du rang) (PIOSR) ne connaissent pas les raisons de cette incohérence.
2. Quel est le dilemme éthique dans cette situation?
  - Même si vous souhaitez rester loyal envers votre collègue, vous détenez désormais une information essentielle au processus de sélection du conseil.
  - Vous ne pouvez pas changer ce qui est arrivé aux cotes du RER, mais vous avez la responsabilité de divulguer l'information aux autres membres du conseil, garantissant ainsi que chaque personne est évaluée équitablement.
3. Quelles sont les lignes de conduite potentielles à suivre dans ce scénario?
  - Option 1 : Ignorer la demande de confidentialité de votre collègue et divulguer l'information. En conséquence, cela pourrait créer des tensions entre vous et votre collègue. Il pourrait également y avoir des répercussions pour votre collègue si son patron découvre qu'il a divulgué les détails.
  - Option 2 : Ne pas divulguer l'information. En conséquence, la personne pourrait être injustement évaluée lors des procédures de sélection.