



Scénario : Une « mauvaise » année

Taille des groupes : 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 \(PAE\)](#).

« Eh bien, qu'est-ce que tu viens faire dans mon petit coin du monde? », de dire l'adjudant-maître (adjum) Phil Careau au moment où son ami de longue date, l'adjudant-chef (adjuc) Glen Dunton, se passe la tête dans la porte. « Un café à mes frais au mess, Phil? »

« Excellente idée, Glen. J'ai besoin de faire une pause dans la rédaction de ces rapports d'évaluation du rendement (RER) », de dire l'Adjum Careau. Les deux militaires du rang supérieur (MR sup) sont affectés à la même base de l'Aviation royale canadienne (ARC).

« Phil, tu as l'air un peu stressé. Qu'est-ce qui se passe? », demande l'Adjum Dunton.

« Il s'agit d'un de mes adjudants (adj), explique l'Adjum Careau. C'est un de mes techniciens supérieurs dans l'équipe de maintenance de l'escadron. C'est un excellent technicien et un superbe leader, et il a été désigné pour aller beaucoup plus haut que le grade d'adjudant dans la hiérarchie. Mais j'ai du mal à rédiger son RER cette année. »

« Je ne comprends pas, Phil, de dire l'Adjuc Dunton. Si cet adjudant est aussi remarquable, quel est le problème? »

« Eh bien, il a connu une année assez pénible », explique l'Adjum Careau. « Il s'est brisé une jambe l'été dernier, et sa convalescence a été plutôt lente. Par ailleurs, il traverse une période difficile dans sa vie conjugale, et sa mère est décédée il y a quelques mois. Par conséquent, sa concentration au travail en a souffert cette année. Je ne pense pas que je puisse lui attribuer la même cote « extrêmement efficace » que celle que je lui ai accordée au cours des deux dernières années. Cependant, si son RER reflète le niveau de qualité de son travail de cette année, il ne figurera pas aussi haut dans la liste des candidats par ordre de mérite et il ne sera pas promu. Ensuite, il devra travailler pour remonter dans le classement en fonction du mérite, ce qui pourrait lui prendre deux ou trois ans. Cela ne serait pas juste pour lui, et j'estime vraiment qu'il a mérité sa prochaine promotion. »

« Hum, c'est un cas difficile, j'en conviens », de dire l'Adjuc Dunton. « J'ai connu la même situation lors de ma dernière affectation à Trenton. En fin de compte, j'ai accordé à ce militaire le RER qu'il méritait, selon moi, même s'il avait connu une mauvaise année. Et il a été promu au cours de cette période-là. Mais en ce qui me concernait, il avait déjà mérité sa prochaine promotion au grade d'adjum. »

Quelques semaines plus tard, l'Adjuc Dunton rencontre l'Adjum Careau au mess. « Alors, Phil, demande-t-il, qu'as-tu fini par faire au sujet de ce difficile RER? »

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, Sens de l'intendance, Excellence
Thèmes culturels :	Service, Leadership, Esprit et travail d'équipe
Types d'inconduite :	Non spécifié
Thèmes ACS Plus :	Situation familiale, État civil
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter de l'obligation d'ordre éthique consistant à « servir le Canada avant soi-même », à « obéir à l'autorité légale et à l'appuyer » et à « respecter la dignité de toute personne » dans ce contexte.
- Discuter des valeurs éthiques que sont l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence dans le cadre des RER ou de toute autre évaluation du rendement au travail.

Questions posées par l'animateur :

1. Quel problème ce scénario présente-t-il?
 - Discussion libre en groupe.
2. Quels éléments liés aux principes d'éthique de la Défense et à l'éthos militaire sont-ils en jeu dans cette situation?
 - Discussion libre en groupe.
 - Discuter des valeurs éthiques que sont l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence dans le cadre des RER ou de toute autre évaluation du rendement au travail.
 - Discuter des valeurs éthiques que sont l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence dans le cadre des RER ou de toute autre évaluation du rendement au travail.
 - Discuter de l'équité relativement aux évaluations du personnel des Forces armées canadiennes (FAC).
3. Quelle(s) mesure(s) l'Adjum Careau pourrait-il prendre dans cette situation?
 - Discussion libre en groupe.
 - 1^{re} option : L'Adjum Careau accorde à l'adjudant un RER qui reflète la qualité du travail qu'il a fourni pendant la période visée par le rapport. Dès lors, l'adjudant ne figurera sans doute pas dans la liste des candidats par ordre de mérite et il ne sera pas promu; en outre, il lui faudra deux à trois ans de travail pour remonter dans le classement au mérite.
 - 2^e option : L'Adjum Careau pourrait donner à l'adjudant un RER que ce dernier « mérite » selon lui. Il croit fermement que son subalterne « a déjà mérité sa prochaine promotion au grade d'adjum » et, par conséquent, il l'évalue en fonction de son potentiel et non de son rendement réel.
 - Soulignons que ces deux personnes sont des superviseurs qui veulent être justes envers les membres de leur personnel dans l'évaluation de leur rendement au cours d'une période donnée. Discutez de « l'équité » dans le contexte de l'évaluation des subalternes.