



Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010

Deanna L. Messervey
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Glen T. Howell
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Tingting Gou
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Martin Yelle
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

DGRAPM TM 2011-037
Décembre 2011

R et D pour la défense Canada
Directeur général – Recherche et analyse
(Personnel militaire)

Chef du personnel militaire

Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010

Deanna L. Messervey
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Glen T. Howell
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Tingting Gou
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Martin Yelle
Comportement organisationnel
Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire)

Mémoire technique

DGRAPM TM 2011-037

Décembre 2011

Auteur principal

(Original signé par)

Deanna L. Messervey, PhD

Approuvé par

(Original signé par)

Tzvetanka Dobрева-Martinova, PhD

Chef de section – Section de la dynamique opérationnelle et organisationnelle

Diffusion approuvée par

(Original signé par)

Kelly Farley, Ph.D.

Scientifique en chef – Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire)

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles des auteurs et ne devraient pas être assimilées à la position officielle des Forces canadiennes ni du ministère de la Défense nationale.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence, 2011.

© Sa Majesté la Reine (en droit du Canada), telle que représentée par le ministre de la Défense nationale, 2011.

Abstract

This paper (a) reports the results of the 2010 Defence Ethics Survey that was completed by Regular Force, Reserve Force (Classes A and B), and civilian DND personnel in the fall of 2010 and (b) compares the 2010 administration to the 2003 Defence Ethics Survey. The overall response rate for the 2010 survey administration was 27.3% (Regular Force = 28.7%; Reserve Force Class A = 12.6%; Reserve Force Class B = 36.5%; Civilian DND personnel = 31.3%). The Complex Samples Module in SPSS Version 19 was used to analyze the data. In particular, the Complex Samples General Linear Model (CSGLM) function was used to conduct the ANOVAs and multiple linear regressions presented herein, while the Complex Samples Crosstabs (CSTABULATE) function was used to conduct chi-square tests of independence. The difference between how personnel perceive their current organizational ethical climate and personnel's individual expectations regarding what the organizational ethical climate should be like has improved since 2003 to 2010. When the results were analyzed as a function of subgroups, rank emerged as one of the most important demographic variables in explaining key group differences. Key recommendations are made regarding how to proceed with the next survey administration.

Résumé

Ce document (a) fait l'état des résultats du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010, mené auprès de la Force régulière, de la Force de réserve (classes A et B) et du personnel civil du MDN au cours de l'automne 2010, et (b) établit une comparaison entre le sondage de 2010 et le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003. Le taux de réponse général est de 27,3 % pour le sondage de 2010 (28,7 % pour la Force régulière, 12,6 % pour la Force de réserve classe A, 36,5 % pour la Force de réserve classe B et 31,3 % pour le personnel civil du MDN). Le module d'échantillons complexes du SPSS version 19 a été utilisé pour analyser les données. Plus précisément, la fonction de modèle linéaire généralisé d'échantillons complexes (CSGLM) a été utilisée pour effectuer les analyses de variance et les nombreuses régressions linéaires contenues dans ce document, tandis que la fonction de tabulations recoupées d'échantillons complexes (CSTABULATE) a servi pour effectuer les tests X^2 d'indépendance. La différence entre la perception actuelle du climat éthique en milieu de travail et les attentes individuelles du personnel en matière de climat éthique propice en milieu de travail s'est améliorée de 2003 à 2010. Le grade apparaît comme l'une des variables démographiques les plus importantes dans l'explication des différences importantes au sein du groupe lorsque les résultats sont analysés en fonction des sous-groupes. Des recommandations importantes sont formulées quant à la façon de procéder pour le prochain sondage.

Page laissée en blanc à dessein.

Executive summary

Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010:

Deanna L. Messervey; Glen T. Howell; Tingting Gou; Martin Yelle; DGRAPM TM 2011-037; Defence R&D Canada – DGRAPM; December 2011.

Introduction: The Defence Ethics Program promotes and encourages CF and DND personnel to engage in ethical practices in their workplace. The Defence Ethics Survey assesses ethical decision-making among defence personnel and has been administered by in 1999, 2003, 2007, and 2010. The purpose of this report is to assess how organizational ethical climate, individual values, individual approaches to ethics, and situational moral intensity influence ethical decision-making based upon the results of the 2010 Defence Ethics Survey using Complex Samples.

Results:

- a. **Organizational ethical climate from 2003 to 2010:** The organizational ethical climate improved from 2003 to 2010, especially with regard to supervisors' expectations, supervisors' behaviours, and co-workers' behaviours.
- b. **Comparison of the 2003 and 2010 Ethics Survey Results:** The discrepancy between how personnel perceive their current organizational ethical climate and personnel's individual beliefs about what the organizational ethical climate should be like has improved (i.e., decreased over time) since 2003 to 2010.
- c. **Organizational ethical climate based on subgroups (2010):** When organizational ethical climate was examined by examining the 2010 survey results, we found several important subgroup differences. Civilian DND personnel were more likely than Regular Force personnel to report less favourable perceptions of organizational ethical climate. Junior NCMs were less likely than the other three rank groups to report positive perceptions of organizational ethical climate. Additionally, personnel with college diplomas were less likely than personnel who had high school diplomas or university degrees to report favourable perceptions of organizational ethical climate.
- d. **Discrepancy between Organizational Ethical Climate and Individual Values based on subgroup comparisons (2010):** DND employees reported greater discrepancies between current organizational ethical climate and their personal beliefs about what the organizational ethical climate should be like than military personnel. Personnel who have high school or college diplomas reported greater discrepancies than personnel who have graduate degrees. Likewise, Junior NCMs reported greater discrepancies than Senior Officers with regard to the difference between their current perceptions of organizational ethical climate and their personal beliefs regarding what the ethical climate should be like. In addition, personnel who had 6-10 years of service reported larger discrepancies than personnel with 25 years or more of service.
- e. **Approaches to Ethical Decision-Making (2010):** Rank accounted for the greatest proportion of variance in the approaches to ethical decision-making scale.

- f. **Ethical Judgements (2010):** When personnel were asked to judge five hypothetical ethical dilemmas on eight criteria, rank accounted for the greatest proportion of variance.
- g. **Situational Moral Intensity (2010):** In general, the more personnel believed that people in their workplace would consider a decision to be inappropriate (social consensus), the more they recognized that a situation presented an ethical issue. The more personnel perceived possible harm resulting from the decision (magnitude of consequences), the more people in one's workplace would consider the decision to be inappropriate (social consensus). Similarly, the more the decision was perceived to cause negative consequences (probability of effect), the greater the likelihood that personnel would judge the decision made in the scenarios as unethical and the more they indicated that they definitely would not make the same decision described in the scenarios.
- h. **Training (2010):** Most Defence personnel reported receiving ethics training. Reserve Force Class B personnel reported receiving more ethics training than civilians DND employees and Regular Force personnel.
- i. **Written Comments (2010):** When personnel were asked to identify the most important single ethical issue in the CF/DND, the most frequent comment pertained to the fair and equitable treatment of personnel. In addition, personnel commented on the importance of all defence staff, including senior leaders, to maintain Defence ethical obligations.

Significance: Overall, this report provides support for the assertion that the organizational ethical climate has improved since 2003, especially among military personnel. In addition, the results suggest that rank and education are the most important factors for explaining differences in ethical decision-making. This report is the first DGMPRA publication to use Complex Samples in SPSS to analyze survey results, which enables us to make more statistically valid inferences regarding the survey population.

Future plans: In light of advances in the field of ethical decision-making, it is recommended that the DEP ethical decision-making model be re-examined prior to the next administration.

Sommaire

Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010:

Deanna L. Messervey; Glen T. Howell; Tingting Gou; Martin Yelle; DGRAPM TM 2011-037; R & D pour la défense Canada – DGRAPM; Décembre 2011.

Introduction : le Programme d'éthique de la Défense encourage le personnel des FC et du MDN à favoriser les pratiques éthiques en milieu de travail. Le Sondage sur l'éthique de la Défense, qui a été réalisé en 1999, en 2003, en 2007 et en 2010, évalue la prise de décisions éthiques au sein du personnel de la Défense. L'objectif de ce rapport est d'évaluer la façon dont le climat éthique en milieu de travail, les valeurs individuelles, les approches individuelles en matière d'éthique et l'intensité situationnelle influent sur la prise de décisions éthiques, en fonction des résultats du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010, mené avec sur des échantillons complexes.

Résultats :

- a. **Climat éthique en milieu de travail de 2003 à 2010 :** le climat éthique en milieu de travail s'est amélioré de 2003 à 2010, particulièrement en ce qui concerne les attentes des superviseurs, ainsi que le comportement des superviseurs et des collègues.
- b. **Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 :** l'écart entre la perception actuelle du climat éthique en milieu de travail et les attentes individuelles du personnel en matière de climat éthique propice en milieu de travail s'est amélioré de 2003 à 2010 (c.-à-d., qu'il a diminué avec le temps).
- c. **Climat éthique en milieu de travail en fonction des sous-groupes (2010) :** nombre de différences ont été remarquées au sein des sous-groupes lors de l'examen des résultats du sondage de 2010 sur le climat éthique en milieu de travail. Le personnel civil du MDN est plus susceptible que le personnel de la Force régulière de rapporter des impressions défavorables sur le climat éthique en milieu de travail. Les militaires du rang (subalternes), comparativement aux trois autres groupes de grades, sont les moins susceptibles de rapporter des impressions favorables sur le climat éthique en milieu de travail. De plus, le personnel possédant un diplôme d'études collégiales a moins tendance à rapporter des impressions favorables sur le climat éthique en milieu de travail que le personnel ayant un diplôme d'études secondaires ou universitaires.
- d. **Écart entre le climat éthique en milieu de travail et les valeurs des individus selon la comparaison des sous-groupes (2010) :** l'écart entre le climat éthique actuel en milieu de travail et les croyances personnelles quant au climat éthique propice en milieu de travail est plus important pour le personnel du MDN que pour le personnel militaire. L'écart est plus grand pour le personnel ayant un diplôme d'études secondaires ou collégiales que pour le personnel ayant un diplôme d'études universitaires. L'écart entre le climat éthique actuel en milieu de travail et les croyances personnelles quant au climat éthique propice en milieu de travail est également plus grand pour les militaires du rang (subalternes) que pour les officiers supérieurs. L'écart était aussi plus grand

pour le personnel comptant de six à dix ans de service que pour le personnel ayant vingt-cinq ans ou plus d'expérience.

- e. **Approches en matière de prise de décisions éthiques (2010)** : le grade est la principale cause d'écart dans les approches en matière de prise de décisions éthiques.
- f. **Jugements éthiques (2010)** : lorsque le personnel a eu à se prononcer sur cinq dilemmes éthiques potentiels selon huit critères, le grade est apparu comme la principale cause d'écart.
- g. **Intensité situationnelle (2010)** : en général, plus les membres du personnel croient que leurs collègues jugeraient une décision inappropriée (consensus social), plus ils reconnaissent que la situation présente un problème d'ordre éthique. Plus les membres du personnel croient qu'une décision entraînerait des conséquences dangereuses (ampleur des conséquences), plus ils croient que leurs collègues jugeraient cette décision inappropriée (consensus social). Dans la même optique, plus la décision semble avoir de conséquences négatives (probabilité qu'il y ait des effets), plus les membres du personnel jugent la décision prise dans les scénarios comme n'étant pas éthique; ils sont ainsi beaucoup plus enclins à prendre une décision différente de celle des scénarios.
- h. **Formation (2010)** : la majorité du personnel de la Défense indique avoir suivi une formation en matière d'éthique. Le personnel de la Force de réserve classe B indique avoir reçu une formation plus complète en matière d'éthique que les employés civils du MDN et le personnel de la Force régulière.
- i. **Commentaires écrits (2010)** : lorsque le personnel devait indiquer le problème éthique le plus important au sein des FC et du MDN, les commentaires se rapportaient en grande majorité au traitement juste et équitable du personnel. De plus, le personnel souligne à quel point il est important pour tout le personnel de la Défense, y compris les officiers supérieurs, de maintenir les obligations éthiques de la Défense.

Signification : en résumé, ce rapport appuie l'idée selon laquelle le climat éthique en milieu de travail s'est amélioré depuis 2003, en particulier au sein du personnel militaire. De plus, les résultats portent à croire que le grade et l'éducation sont les principaux facteurs de différence en matière de prise de décisions éthiques. Ce rapport est la première publication du DGRAPM pour laquelle des échantillons complexes dans le SPSS ont été utilisés afin d'analyser les résultats du sondage, ce qui nous permet de faire des inférences statistiques plus justes concernant la population qui a fait l'objet du sondage.

Plans pour l'avenir : à la lumière des avancées dans le domaine des prises de décisions éthiques, il est recommandé de procéder à un nouvel examen du modèle de prise de décisions éthiques du DPE avant d'effectuer un nouveau sondage.

Page laissée en blanc à dessein.

Table des matières

Abstract	i
Résumé	i
Executive summary	iii
Sommaire.....	v
Table des matières	viii
Liste des figures.....	xii
Liste des tableaux	xiii
Remerciements	xvi
1 Contexte.....	1
1.1 Énoncé d'éthique de la Défense	1
1.2 Modèle de prise de décision éthique.....	1
1.3 Climat éthique de l'organisation	2
1.4 Valeurs individuelles.....	3
1.5 Comparaison entre le climat éthique et les valeurs individuelles.....	4
1.6 Approches individuelles de l'éthique	4
1.7 Intensité morale circonstancielle	4
1.8 Quatre étapes de la prise de décision éthique	5
1.9 Sensibilisation aux principes moraux.....	5
1.10 Jugement moral	6
1.11 Motivation morale	6
1.12 Comportement moral.....	6
2 Méthodes.....	7
2.1 Participants	7
2.2 Population cible.....	7
2.3 Base d'échantillonnage (fournie par le DSGPM).....	7
2.4 Population visée par le sondage	8
2.5 Plan d'échantillonnage	8
2.6 Procédure.....	9
2.7 Matériel	10
2.7.1 Climat éthique de l'organisation	10
2.7.2 Valeurs individuelles.....	12
2.7.3 Approches individuelles de l'éthique.....	13
2.7.4 Intensité morale circonstancielle.....	14
2.7.5 Étapes de la prise de décision.....	15
2.7.6 Formation en matière d'éthique	16
2.7.7 Question ouverte	16

2.7.8	Données démographiques	16
2.7.9	N1	17
3	Résultats	18
3.1	Échantillon du sondage et caractéristiques de la population	18
3.2	Stratification a posteriori et dérivation du poids du sondage pour les échantillons de 2003 et de 2010	18
3.3	Écarts entre le climat éthique de l'organisation (« maintenant ») et les valeurs individuelles (« devrait »)	20
3.4	Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : climat éthique de l'organisation	20
3.4.1	Amélioration générale entre 2003 et 2010	21
3.4.2	Le climat éthique de l'organisation en fonction des sous-échelles	21
3.4.3	Le climat éthique de l'organisation en fonction de l'élément constitutif	21
3.5	Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles	21
3.6	Le climat éthique de l'organisation en fonction des variables démographiques (2010)	23
3.6.1	Élément constitutif	23
3.6.2	Grade	24
3.6.3	Éducation	25
3.6.4	Années de service (ADS)	27
3.7	Écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles en fonction des variables démographiques	28
3.7.1	Méthode d'analyse	28
3.7.2	Élément constitutif	30
3.7.3	Première langue officielle (PLO)	31
3.7.4	Sexe	32
3.7.5	Éducation	33
3.7.6	Grade	34
3.7.7	Années de service (ADS)	36
3.7.8	Âge	38
3.8	Approches de la prise de décision éthique	39
3.8.1	Approches de la prise de décision éthique par élément constitutif	39
3.8.2	Approches de la prise de décision éthique par grade	40
3.8.3	Approches multiples de la prise de décision	40
3.9	Jugement éthique (scénarios)	41
3.9.1	Grade	42
3.9.2	Élément constitutif	42
3.9.3	Sexe	43
3.9.4	Première langue officielle (PLO)	43
3.9.5	Années de service (ADS)	43

3.9.6	Éducation	44
3.9.7	Âge	44
3.10	Intensité morale circonstancielle	44
3.10.1	Reconnaissance des questions éthiques.....	45
3.10.2	Jugement éthique.....	45
3.10.3	Intentions éthiques	46
3.11	Formation	46
3.11.1	Participation à une formation sur l'éthique	46
3.11.2	Formation sur l'éthique et étapes de la prise de décision éthique	46
3.11.3	Dialogue ou étude de cas relatif à l'éthique	47
3.11.4	Coordonnateur de l'éthique.....	47
3.11.5	Connaissance du Programme d'éthique de la Défense (PED)	47
3.12	Commentaires qualitatifs.....	48
3.12.1	Thème 1 : Un traitement juste et équitable par opposition à l'intérêt personnel	48
3.12.2	Thème 2 : Leadership et gestion supérieurs	49
3.12.3	Thème 3 – Idéaux éthiques	50
3.12.4	Thème 4 – Divers	50
4	Discussion.....	52
4.1	Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : Climat éthique de l'organisation	52
4.2	Écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles	52
4.3	Écart entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles fondé sur la comparaison de sous-groupes (2010)	52
4.4	Approches en matière de prise de décision éthique (2010)	54
4.5	Jugements éthiques (2010)	54
4.6	Intensité morale circonstancielle (2010).....	55
4.7	Formation (2010).....	56
4.8	Commentaires écrits	56
4.9	Recommandations	56
4.10	Conclusion.....	59
	Références	60
Annexe A	Sondage sur l'éthique de la Défense (Force régulière et Réserve).....	65
Annexe B	Sondage sur l'éthique de la Défense (personnel civil du MDN).....	87
Annexe C	Caractéristiques de l'échantillon et de la population du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010.....	109
Annexe D	Dérivation du poids du sondage pour les échantillons de 2003 et de 2010.	113
Annexe E	Climat éthique et valeurs individuelles	117
Annexe F	Climat éthique de l'organisation et valeurs individuelles pour les Sondages sur l'éthique de la Défense de 2003 et de 2010.....	119

Annexe G	Les écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles en fonction des variables démographiques (2010).....	123
Annexe H	Approches de la prise de décision éthique	151
Annexe I	Jugement éthique.....	155
Annexe J	Intensité morale circonstancielle.....	159
Annexe K	Formation	161
Annexe L	Commentaires qualitatifs	165
Liste de distribution.....		167

Liste des figures

Figure 1 : Modèle de prise de décision éthique utilisé dans le cadre du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010	2
Figure 2 : Écart analysé en fonction de la gestion de l'éthique de la Défense pour les échelles mesurant le climat éthique et les valeurs individuelles	23
Figure 3 : Climat éthique analysé en fonction d'un élément constitutif.....	24
Figure 4 : Climat éthique analysé en fonction du groupe de grades.....	25
Figure 5 : Climat éthique analysé en fonction de la formation.....	27
Figure 6 : Climat éthique analysé en fonction des années de service.....	28
Figure 7 : Différences des écarts en fonction des éléments constitutifs	30
Figure 8 : Différences des en fonction de la PLO	31
Figure 9 : Différences des écarts en fonction du sexe	32
Figure 10 : Différences des écarts en fonction de l'éducation.....	34
Figure 11 : Différences des écarts entre les groupes en fonction du grade	36
Figure 12 : Différences des en fonction des années de service	38
Figure 13 : Différences des écarts en fonction de l'âge.....	39
Figure 14 : Connaissance du PED	163

Liste des tableaux

Tableau 1 : Pourcentage de l'échantillon et de la population pour les éléments constitutifs	109
Tableau 2 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs à la première langue officielle au sein de chaque élément constitutif.....	109
Tableau 3 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs au sexe en fonction de l'élément constitutif.....	110
Tableau 4 : Pourcentages valides de l'échantillon relatif à l'éducation au sein des éléments constitutifs.....	110
Tableau 5 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs au groupe de grades au sein de chaque élément constitutif.....	110
Tableau 6 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs aux années de service au sein de chaque élément constitutif.....	111
Tableau 7 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population relatifs à l'âge en fonction de l'élément constitutif	111
Tableau 8 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs à l'uniforme distinctif pour les trois éléments au sein de chaque élément constitutif..	111
Tableau 9 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population relatifs aux postes des employés du MDN.....	112
Tableau 10 : Taille de la population de la Force régulière, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction des variables de poststratification du groupe de grades et des années de service	114
Tableau 11 : Taille de la population de la Force de réserve classe B, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction de la variable de poststratification du groupe de grades.....	115
Tableau 12 : Taille de la population des employés du MDN, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction des variables de poststratification de poste.....	115
Tableau 13 : Sous-échelles des valeurs individuelles/du climat éthique de l'organisation	117
Tableau 14 : Climat éthique (« Maintenant ») et valeurs individuelles (« Devrait ») analysés en fonction du sondage.....	120
Tableau 15 : Moyennes de l'échelle du souci d'autrui pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques	125
Tableau 16 : Moyennes de l'échelle des règles pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques	127

Tableau 17 : Moyennes de l'échelle de l'intérêt personnel pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	129
Tableau 18 : Moyennes de l'échelle de l'indépendance pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	131
Tableau 19 : Moyennes de l'échelle d'accomplissement des tâches pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	133
Tableau 20 : Moyennes de l'échelle du comportement des superviseurs pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	135
Tableau 21 : Moyennes de l'échelle des attentes des superviseurs pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	137
Tableau 22 : Moyennes de l'échelle de comportement des collègues pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	139
Tableau 23 : Moyennes de l'échelle d'impartialité de l'organisation pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	141
Tableau 24 : Moyennes de l'échelle des règles de l'organisation pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	143
Tableau 25 : Moyennes de l'échelle de la maîtrise de soi pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	145
Tableau 26 : Moyennes de l'échelle du comportement du cadre supérieur local/gestionnaire pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques	147
Tableau 27 : Moyennes de l'échelle du respect démontré par l'unité et les FC envers le personnel pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques.....	149
Tableau 28 : Échelles de prise de décision éthique fondée sur les règles, le souci d'autrui, les conséquences, la vertu et l'intérêt personnel.....	151
Tableau 29 : Moyennes des échelles de prise de décision éthique et tests de signification pour les différences entre les éléments constitutifs	152
Tableau 30 : Moyennes des échelles de prise de décision éthique et tests de signification pour les différences entre les groupes de grades	153
Tableau 31 : Moyenne et écart-type de chaque étape de la prise de décision éthique pour chaque scénario	155

Tableau 32 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction du groupe de grades	156
Tableau 33 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'élément constitutif	156
Tableau 34 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction du sexe.....	156
Tableau 35 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de la PLO	157
Tableau 36 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction des ADS.....	157
Tableau 37 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'éducation.....	157
Tableau 38 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'âge.....	158
Tableau 39 : Régressions prévoyant la reconnaissance d'une question éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale	159
Tableau 40 : Régressions prévoyant le jugement éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale.....	160
Tableau 41 : Régressions prévoyant l'intention éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale.....	160
Tableau 42 : Participants à une formation en éthique	161
Tableau 43 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN a contribué aux valeurs et à l'éthique des FC et du MDN ou a permis de rafraîchir mes connaissances en matière de sensibilisation face à celles-ci	161
Tableau 44 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN m'a permis de mettre en pratique ma capacité à reconnaître des questions éthiques.....	161
Tableau 45 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN m'a permis de mettre en pratique l'éthique lors de la prise de décisions impliquant des questions éthiques	162
Tableau 46 : Participation à des discussions ou des études de cas en matière d'éthique	162
Tableau 47 : Capacité à identifier le coordonnateur de l'éthique.....	162
Tableau 48 : Avant de recevoir ce sondage, aviez-vous déjà entendu parler du Programme d'éthique de la Défense?	162
Tableau 49 : Perceptions du personnel quant à la plus importante question éthique à laquelle sont confrontés les FC et le MDN	165

Remerciements

Ce rapport a été réalisé grâce à l'aide et à l'assistance de bon nombre de personnes. Denis Beauchamp, membre du Programme d'éthique de la Défense, a toujours partagé ses multiples connaissances. À la DGRAPM, Kyle Fraser et Sandra Marques ont participé à la préparation de la gestion du sondage sur l'éthique de la Défense de 2010. Emrah Eren a contribué à la conception des graphiques qui ont été utilisés dans le rapport publié et a utilisé ses connaissances spécialisées sur EndNote dans la section des références. De plus, nous tenons à remercier François Larochelle, Kevin Boucher, le Capitaine Peter Beatty et Karen Daley pour leur désir de partager leur expertise avec nous. Nous remercions aussi Stefan Wolejszo pour ses commentaires détaillés et réfléchis sur une ébauche antérieure de ce rapport. Pour terminer, nous désirons remercier le personnel de la Défense qui a pris le temps de remplir le sondage. Nous sommes sincèrement reconnaissants des contributions apportées par tous les participants à la rédaction de ce rapport.

1 Contexte

1.1 Énoncé d'éthique de la Défense

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a été le premier ministère au sein du gouvernement du Canada à établir son propre programme d'éthique (Penney, 1996). Selon le Programme d'éthique de la Défense (PED), l'éthique est décrite comme servant à a) déterminer ce qui est bien et ce qui est mal; b) définir les principes et les obligations qui régissent l'action et les pratiques justes des individus et des institutions dans la société; c) être une personne intègre; d) choisir de faire ce qu'il convient. L'énoncé d'éthique de la Défense décrit les principes et les obligations principales du personnel des FC et du MDN :

a. **Principes :**

- (1) Respecter la dignité de toutes les personnes;
- (2) Servir le Canada avant soi-même;
- (3) Obéir à l'autorité légale et l'appuyer.

b. **Obligations :**

- (1) Intégrité;
- (2) Loyauté;
- (3) Courage;
- (4) Honnêteté;
- (5) Impartialité;
- (6) Responsabilité.

1.2 Modèle de prise de décision éthique

Le Programme d'éthique de la Défense (PED) utilise le Questionnaire sur l'éthique du ministère de la Défense nationale (aussi connu sous le nom de Sondage sur l'éthique de la Défense) pour évaluer la prise de décision éthique au sein du MDN. Le sondage a tout d'abord été élaboré par Kelloway, Barling, Harvey et Adams-Roy (1999) et a été mené auprès du personnel de la Défense en 1999, 2003, 2007 et 2010. Le sondage sur l'éthique de 2010 est fondé sur un modèle présentant quatre indicateurs de prise de décision éthique : le climat éthique de l'organisation,

les valeurs individuelles, l'idéologie éthique individuelle et l'intensité morale circonstancielle (voir la figure 1).¹

INDICATEURS

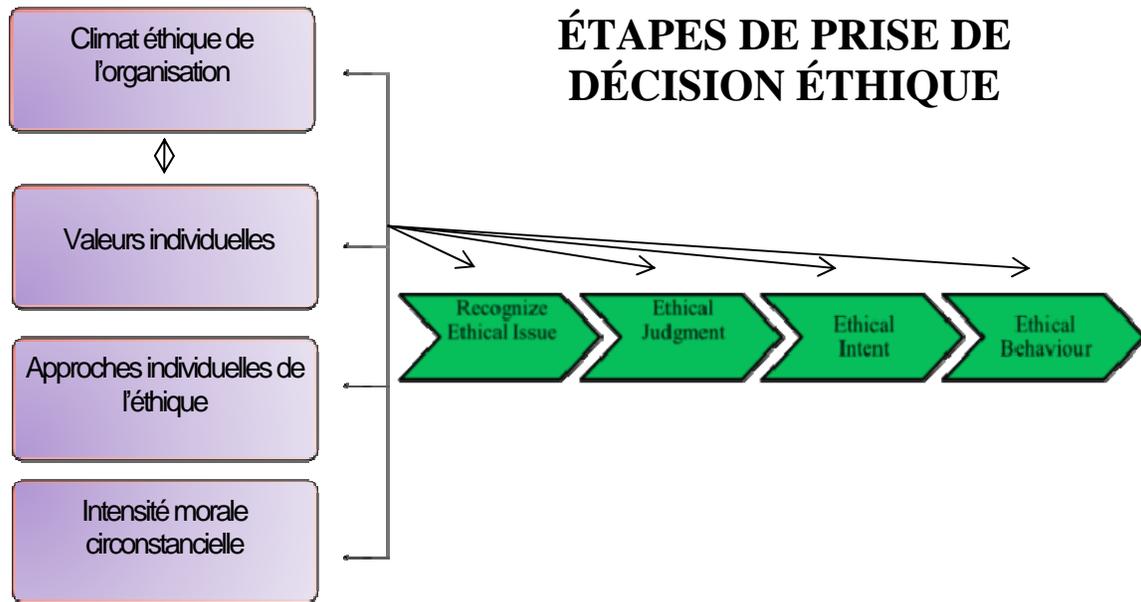


Figure 1 : Modèle de prise de décision éthique utilisé dans le cadre du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010

1.3 Climat éthique de l'organisation

Le climat éthique de l'organisation fait référence à la façon dont le personnel perçoit les normes, les valeurs et les pratiques organisationnelles ayant une composante éthique (Victor et Cullen, 1988). Il a été prouvé que le climat éthique de l'organisation influence la satisfaction professionnelle (Elci et Alpkan, 2009), l'absentéisme (Sharpia-Lishchinsky et Rosenblatt, 2009), les mesures de rétention des emplois (Kidwell et Valentine, 2009) et les intentions relatives au roulement du personnel (Mulki, Jaramillo, et Locander, 2008).

¹ Le sondage original sur l'éthique élaboré par Kelloway *et coll.* (1999) qui a été mené en 2000 comprenait aussi le développement moral en tant qu'indicateur important de la prise de décision éthique. Kelloway *et coll.* (1999) ont cherché à mesurer le développement moral en utilisant des vignettes. Malheureusement, cette approche s'est révélée infructueuse. Bien que le développement moral fasse partie du modèle, celui-ci n'a pas été explicitement testé dans le cadre du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010 pour des raisons d'ordre méthodologique.

Victor et Cullen (1998) ont délimité neuf climats éthiques de l'organisation théoriques qui varient en fonction d'une norme (égoïsme, bienveillance et principe) et du niveau d'analyse (individuel, local et cosmopolite). De cette façon, le niveau d'analyse correspond au groupe référent étudié. Plus spécifiquement, le niveau individuel correspond à une seule personne, le niveau local s'étend au groupe de travail ou à l'unité et le niveau cosmopolite correspond au niveau sociétal. Victor et Cullen ont proposé que les trois normes (c.-à-d. l'égoïsme, la bienveillance et le principe) sont conformes à la théorie du développement moral de Kohlberg, qui présente l'évitement des sanctions (égoïsme) comme le niveau le plus bas du raisonnement moral, suivi du souci des personnes connues ou pouvant être imaginées (bienveillance). Le niveau le plus haut du développement moral est fondé sur les droits universels (principe). Ce qui est intéressant, c'est que ces trois normes correspondent à trois domaines principaux de l'éthique philosophique : l'égoïsme, l'entraide et la déontologie (Cullen, Victor et Stephens, 1989).

En plus de proposer neuf types de climats éthiques théoriques, Victor et Cullen (1988) ont mené une analyse factorielle afin d'évaluer les types de climats éthiques fondés sur des données empiriques. Selon leur analyse, seulement cinq types de climats éthiques étaient fondés sur des données empiriques : l'entraide, la loi et le code, les règles, les valeurs instrumentales et l'indépendance. Ces types de climats éthiques représentent les fondements de l'indicateur « Climat éthique de l'organisation » présent dans le modèle de prise de décision éthique du PED (voir la figure 1). Ainsi, il est important de comprendre comment ces types de climats éthiques sont obtenus. Le facteur de l'entraide comprenait en grande partie des aspects qui mettaient un accent sur la bienveillance. Le facteur de la loi et du code comprenait exclusivement des principes axés sur le niveau sociétal. Le facteur des règles consistait en des principes axés sur le niveau local. Le facteur des valeurs instrumentales comprenait des aspects égoïstes liés aux trois niveaux de l'analyse. Enfin, le facteur de l'indépendance consistait en des principes qui mettaient l'accent sur le niveau individuel.

Dans le Sondage sur l'éthique de la Défense, l'aspect du climat éthique comprend des éléments appartenant aux trois domaines principaux. Tout d'abord, plusieurs sous-échelles sont basées sur les types de climats éthiques de Victor et Cullen. Plus particulièrement, les sous-échelles des règles, de l'entraide et de l'indépendance sont directement dérivées de la recherche de Victor et Cullen sur les climats éthiques. Ensuite, certaines sous-échelles sont fondées sur l'Énoncé d'éthique de la Défense, telles que les échelles de comportement des collègues et des superviseurs. Enfin, les sous-échelles restantes sont étroitement liées aux enjeux organisationnels généraux. À titre d'exemple, les règles de l'organisation, l'impartialité et la maîtrise de soi sont reliées au climat de l'organisation en général. Contrairement aux sondages précédents, le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010 incluait deux sous-échelles supplémentaires concernant les perceptions de la direction supérieure sur l'éthique et le respect en milieu de travail.

1.4 Valeurs individuelles

Les valeurs individuelles sont mesurées au moyen des mêmes éléments d'échelle que ceux qui sont employés pour évaluer le climat éthique. Toutefois, dans ce cas, on demande aux personnes de préciser si ces éléments reflètent leurs croyances personnelles quant à ce que serait un milieu de travail adéquat. De cette manière, les valeurs individuelles s'apparentent aux attentes individuelles quant au climat éthique de l'organisation.

1.5 Comparaison entre le climat éthique et les valeurs individuelles

Le fait d'évaluer le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles au moyen des mêmes éléments offre des avantages marquants. À titre d'exemple, il est possible d'évaluer la différence entre les attentes des personnes et leurs perceptions quant à ce que serait un milieu de travail adéquat. Ainsi, de petites différences entre le climat éthique de l'organisation observée et les valeurs individuelles démontrent que le climat éthique correspond, en général, aux attentes des employés. Si, par contre, des différences importantes sont observées, celles-ci démontrent qu'il existe une certaine disparité entre les perceptions du personnel de la Défense quant au climat éthique dans leur milieu de travail actuel et les attentes individuelles relatives à ce qui constitue un milieu de travail adéquat pour eux.

1.6 Approches individuelles de l'éthique

Le terme « idéologies éthiques individuelles » fait référence à l'approche éthique utilisée par des individus pour prendre des décisions éthiques. Dans le sondage, nous mesurons six idéologies éthiques fondées sur des approches philosophiques de la prise de décision : les approches fondées sur les règles, le souci d'autrui, les conséquences, les vertus et l'intérêt personnel, mais aussi sur des approches multiples. La prise de décision fondée sur les règles est semblable aux systèmes moraux déontologiques dans lesquels les personnes se basent sur des règles et des lois pour guider leur comportement éthique. La prise de décision fondée sur le souci d'autrui est basée sur la théorie éthique féministe et met en valeur les relations et la compassion envers les autres. La prise de décision fondée sur les conséquences est semblable aux systèmes moraux téléologiques mettant un accent sur le résultat final. La prise de décision fondée sur les vertus fait référence à la prise de décisions éthique basée sur la réputation et l'intégrité. La prise de décision fondée sur l'intérêt personnel est de nature égoïste et correspond aux actions prises par une personne portant des jugements qui l'avantagent personnellement plutôt que de contribuer au bien-être des autres. Cette approche représente l'opposé de l'altruisme (Graham, 2011). Les approches multiples à la prise de décision signifient que plusieurs approches idéologiques sont utilisées lors d'une prise de décision éthique.

1.7 Intensité morale circonstancielle

Le modèle de prise de décision éthique du PED comprend aussi l'intensité morale circonstancielle en tant que variable explicative importante. L'intensité morale circonstancielle fait référence à la manière dont les aspects de l'enjeu moral peuvent influencer la façon dont les personnes prennent des décisions éthiques. De cette manière, la prise de décision éthique n'a pas lieu dans un vide dénué de toute influence étrangère. L'intensité morale circonstancielle est plutôt fondée sur l'idée selon laquelle les facteurs contextuels influencent la prise de décision éthique. Jones (1991) décrit six caractéristiques d'un enjeu moral pouvant avoir une incidence sur la prise de décision éthique :

- a. **Ampleur des conséquences** : valeur totale des dommages ou des avantages retirés par les personnes touchées par l'acte moral;

- b. **Consensus social** : normes sociétales ou de groupe permettant de juger un acte comme étant moral ou amoral;
- c. **Probabilité de l'effet** : probabilité que l'acte ai réellement lieu et qu'il causera les dommages ou les avantages prévus;
- d. **Imminence** : les actes moraux ayant des conséquences qui seront ressenties plus tôt auront une plus grande intensité morale que ceux qui auront des conséquences ressenties plus tard.
- e. **Proximité** : sentiment selon lequel les personnes se sentent proches de l'individu touché par l'acte moral. Ainsi, plus ces personnes se sentent proches du point de vue physique, culturel ou social du destinataire, plus l'intensité morale est grande;
- f. **Concentration de l'effet** : le nombre de personnes touchées par l'acte moral a une influence sur l'intensité morale. Conséquemment, voler de l'argent à un petit groupe aura une plus grande intensité morale que voler le même montant à un grand groupe.

Jones soutient que l'intensité morale circonstancielle a une incidence sur toutes les étapes des modèles de prise de décision éthique.

1.8 Quatre étapes de la prise de décision éthique

Les spécialistes ont adopté de nombreuses approches différentes quant à la moralité et à l'éthique (Rest, 1983). Selon Rest, Narvaez, Bebeau et Thoma (1999), le modèle à quatre éléments élaboré par Rest et ses collègues (Narvaez et Rest, 1995; Rest, 1986; Rest, Bebeau et Volker, 1986) vise à traiter de la manière dont les différentes facettes de la moralité et de l'éthique sont interreliées. Adopté par plusieurs théoriciens de l'éthique et de la moralité (Ferrell et Gresham, 1985; Rest, 1986; Treviño, Weaver et Reynolds, 2006), le modèle à quatre éléments comprend habituellement les processus suivants :

- a. être conscient d'un enjeu moral;
- b. porter un jugement moral;
- c. déterminer l'intention morale (aussi connue sous le nom de motivation morale);
- d. agir en respectant la morale.

1.9 Sensibilisation aux principes moraux

La sensibilisation aux principes moraux peut être affectée par des différences individuelles de sensibilité éthique ou à de facteurs contextuels. La sensibilité aux principes d'éthique fait référence à la capacité de détecter le contenu éthique lors de la prise de décision (Treviño *et coll.*, 2006). Selon Rest et ses collègues (Rest *et coll.* 1999), la sensibilité aux principes d'éthique implique la compréhension de la situation éthique, la visualisation de la façon dont son dénouement affecterait les parties concernées et la reconnaissance de la présence d'un problème

moral. Les facteurs contextuels correspondent aux facteurs circonstanciels ayant une influence sur la sensibilisation aux principes moraux, tels que le langage moral (Butterfield, Treviño et Weaver, 2000) et l'intensité morale circonstancielle (Jones, 1991).

1.10 Jugement moral

Le jugement moral est souvent abordé dans le contexte de la théorie du développement moral de Kohlberg (1969), qui comprend six stades de développement s'étendant de l'égoïsme, qui constitue le stade le plus bas, au respect des principes, qui représente le stade le plus élevé (Treviño *et coll.*, 2006). Dans le contexte du modèle de développement moral de Kohlberg, la plupart des personnes n'atteignent pas le stade le plus élevé du développement moral. Les personnes se situant aux stades les plus élevés du développement moral ont moins de chance d'être touchées par les pressions sociales et contextuelles encourageant la prise de décision contraire à l'éthique que les personnes se situant aux stades plus bas. Des chercheurs ont démontré que les cadres transformationnels avaient tendance à obtenir des scores plus élevés aux tests de développement moral cognitif que les cadres non transformationnels (Turner, Barling, Epitropaki, Butcher et Milner, 2002).

Le modèle du PED adopte les approches de Rest et ses collègues (1999) et de Treviño (1986) quant au jugement moral. Rest et ses collègues (1999) adoptent une approche « néo-kohlbergienne » du jugement moral, qui met l'accent sur les aspects centraux de l'approche de Kohlberg, tels que la cognition et le développement, tout en éliminant certaines restrictions propres à une approche kohlbergienne (p. ex. : schémas au lieu de stades). Le « modèle interactionniste personne-situation » de Treviño (1986) incorpore les stades du développement moral cognitif de Kohlberg, mais va au-delà de l'accent mis par Kohlberg sur les cognitions pour aussi inclure l'action morale.

1.11 Motivation morale

La motivation morale fait référence au niveau de l'engagement d'un individu à agir conformément à la morale (Eisenberg, 1986; Rest, 1999). Plus particulièrement, elle implique d'être déterminé à agir conformément à la morale, à donner priorité aux valeurs morales sur les autres valeurs et à être considéré personnellement responsable des conséquences morales (Rest et autres, 1999). Dans un rapport de synthèse écrit par Jones (1991), le terme « intention éthique » est comparé au terme « motivation morale ». Dans le modèle de prise de décision éthique utilisé par PED, le terme « intention éthique » ou « intention morale » est utilisé au lieu de « motivation morale ».

1.12 Comportement moral

On a trouvé que le comportement moral est lié au lieu de contrôle (Treviño et Youngblood, 1990), à la maîtrise de soi (Eisenberg, 2000) et aux pairs (Zey-Ferrell et Ferrell, 1982). Selon Treviño, Weaver, Gibson et Toffler (1999), les entreprises encourageant les discussions ouvertes liées à l'éthique ont plus de chance de compter des employés agissant de façon éthique que les entreprises qui n'encouragent pas ce comportement.

2 Méthodes

2.1 Participants

Parmi les 12 020 membres du personnel de la Défense (Force régulière = 5412; Force de réserve classe A = 1448; Force de réserve classe B = 984; employés civils du MDN = 4176) qui ont été invités à remplir le sondage sur l'éthique, 3231 répondants ont rempli le sondage (Force régulière = 1551; Force de réserve classe A = 182; Force de réserve classe B = 359; personnel civil du MDN = 1307, manquants = 14). Ainsi, le taux de réponse général a été de 27,25 % (Force régulière = 28,66 %; Force de réserve classe A = 12,57 %; Force de réserve classe B = 36,48 %; employés civils = 31,30 %). Il est intéressant de noter que le sondage sur l'éthique de 2003, pour lequel une méthodologie semblable au sondage de 2010 a été employée, a reçu un taux de réponse pratiquement identique (27,3 %).

2.2 Population cible

Un échantillon aléatoire stratifié a été sélectionné à partir de la population en utilisant les données du Directeur - Système de gestion du personnel militaire (DSGPM) datant du 1^{er} novembre 2010. Pour le personnel militaire, la population cible comprenait tout le personnel non déployé de la Force régulière, ainsi que de la Force de réserve classe A et classe B. Les soldats (recrues), les élèves-officiers, les membres des FC ayant moins d'une année de service et les membres des FC qui ne faisaient pas partie des effectifs en activité ont été exclus de la population cible. La population cible du personnel civil comptait le personnel du MDN qui avait un statut indéterminé ou un mandat de plus de trois mois.

2.3 Base d'échantillonnage (fournie par le DSGPM)

Membres non déployés de la Force régulière des FC en service le 1^{er} novembre, à l'exception des personnes suivantes : soldats (recrues); élèves-officiers; membres des FC avec moins d'une année de service; membres des FC qui ne faisaient pas partie des effectifs en activité; membres des FC qui n'ont pas d'adresse courriel.

Réservistes classe A non déployés le 1^{er} novembre, à l'exception des personnes suivantes : soldats (recrues); élèves-officiers; réservistes classe A avec moins d'une année de service; réservistes classe A qui ne faisaient pas partie des effectifs en activité; réservistes classe A qui n'ont pas d'adresse d'unité des FC (les réservistes classe A travaillant dans une unité des FC portant un nom d'unité français avec un signe diacritique ont été exclus par erreur de la base d'échantillonnage).

Réservistes classe B non déployés le 1^{er} novembre, à l'exception des personnes suivantes : soldats (recrues); élèves-officiers; réservistes classe B avec moins d'une année de service; réservistes de classe B qui n'ont pas d'adresse courriel.

Le personnel civil du MDN employé le 1er novembre, qui avait un poste indéterminé ou nommé pour une période déterminé de plus de trois mois, à l'exception des employés civils qui n'ont pas d'adresse courriel.

2.4 Population visée par le sondage

Bien que la population cible comprenne un petit nombre de membres des FC et de civils qui ne possèdent pas d'adresse courriel (aucune adresse postale d'unité des FC n'existe pour les réservistes classe A, par exemple), ceux-ci n'ont pas été visés par le sondage. De façon plus précise, on estime que 11 % des membres de la Force régulière, 9 % des réservistes et 7 % des employés civils du MDN ont été exclus de la population sondée étant donné qu'ils ne possédaient pas d'adresse courriel ni d'adresse postale d'unité des FC.

Nous pensons qu'il est improbable que ces petits sous-groupes effectuent des jugements éthiques radicalement différents de ceux portés par le personnel possédant une adresse courriel. En conséquence, nous croyons que l'exclusion de ces sous-groupes n'a pas influencé la tendance générale des résultats publiés dans le présent document. De plus, un statisticien a analysé avec soin les données de non-réponse, ce qui nous a permis de pondérer le sondage de façon appropriée. Ainsi, nous sommes sûrs que l'échantillon du sondage de 2010 représente de façon adéquate la population cible des FC et du MDN.

Pour ce qui est des comparaisons entre les échantillons de 2003 et de 2010, les deux sondages ont reçu un taux de réponse et des caractéristiques d'échantillons pratiquement identiques. En conséquence, tout biais associé à l'échantillon de 2010 serait de même type que le biais associé au sondage de 2003. En conséquence, nous sommes capables de comparer les changements entre 2003 et 2010.

2.5 Plan d'échantillonnage

Un échantillon aléatoire stratifié a été sélectionné dans chacun des groupes suivants : Force régulière, Force de réserve classe A, Force de réserve classe B et personnel du MDN.

- a. L'échantillon comportant 5 170 membres de la Force régulière a été stratifié par grade et par groupe de N1. Un calcul de la puissance a été effectué pour déterminer la taille de l'échantillon et sa répartition entre les strates de façon à ce qu'une marge d'erreur prévue de 8 % (au niveau de confiance de 95 %) soit obtenue pour chaque groupe de N1. Les marges d'erreur prévues ont été calculées à partir d'un modèle de non-réponse obtenu grâce à l'analyse de non-réponse du sondage *À vous la parole* de l'automne 2008. La marge d'erreur générale prévue était de 4 %;
- b. L'échantillon comportant 1 500 membres de la Force de réserve classe A a été stratifié par élément (Marine, Armée, Force aérienne) en utilisant N - répartition proportionnelle (Statistique Canada, 2003). La taille de l'échantillon a été limitée par des réductions budgétaires;
- c. L'échantillon comportant 1 030 membres de la Force de réserve classe B a été stratifié par élément en utilisant N - répartition proportionnelle. La taille de l'échantillon a été

déterminée en fonction d'une limite souhaitée de 15 % par rapport au taux de sondage. La marge d'erreur prévue pour tous les réservistes (classes A et B) était de 4,4 % (au niveau de confiance de 95 %) en fonction d'un taux de réponse prévu de 20 %;

- d. L'échantillon comportant 4 310 employés civils du MDN a été stratifié par groupe de N1. La taille de l'échantillon et sa répartition entre les strates ont été calculées de façon à obtenir une marge d'erreur prévue de 8 % (au niveau de confiance de 95 %) pour chaque groupe de N1, en fonction d'un taux de réponse prévu de 40 %. La marge d'erreur générale prévue était de 2,8 %.

2.6 Procédure

Les membres des FC et les employés civils du MDN ont été invités à remplir le Sondage sur l'éthique de la Défense sur une base volontaire. Les membres de la Force régulière, les réservistes de classe B et les employés civils ont reçu une version électronique du Sondage sur l'éthique, alors que les réservistes de classe A ont rempli un sondage en version papier. L'annexe A du présent document présente le sondage rempli par les membres de la Force régulière et de la Force de réserve (dans lequel les quelques différences entre les deux versions sont indiquées en gras et entre parenthèses à côté des questions appropriées), alors que l'annexe B présente le sondage rempli par les employés civils du MDN.

Une fois les données recueillies, l'échantillon a été comparé à la population cible (voir l'annexe C). Les analyses révèlent que l'échantillon des répondants n'était pas représentatif de la population cible en regard de plusieurs facteurs. Tout d'abord, le taux de réponse des membres de la Force de réserve (classe A) était très bas (12,5 %), particulièrement en comparaison avec les autres éléments constitutifs.² En conséquence, ceux-ci ont été exclus de toutes les analyses étant donné que la petite taille de l'échantillon rendait difficile l'établissement de comparaisons pertinentes et que les estimations auraient été plutôt variables et biaisées.

Pour les membres de la Force régulière, le grade était intimement relié aux non-réponses. À titre d'exemple, il était moins probable que les MR subalternes remplissent le sondage que les officiers supérieurs. Dans le même ordre d'idées, il était moins probable que les employés civils du MDN, qui appartenaient à la catégorie opérationnelle, remplissent le sondage que les employés civils du MDN qui appartenaient à la catégorie de l'administration et du service extérieur.

La base d'échantillonnage comprenait seulement le personnel militaire possédant une adresse courriel valide, alors que les données sur la population incluaient les membres possédant une adresse courriel, qu'elle soit valide ou non. La pondération était donc assignée en fonction des données de la base d'échantillonnage au lieu de celles sur la population afin de mieux refléter le

² Le DGRAPM travaille actuellement à accroître les taux de participation des membres de la Force de réserve (classe A) afin d'éviter que des problèmes similaires ne surviennent lors de sondages futurs. À titre d'exemple, la DGRAPM a l'intention d'organiser des groupes témoins avec les membres de la Force de réserve (classe A) pour identifier les raisons pour lesquelles ils ne participent pas au sondage. De plus, le DGRAPM modifie actuellement la façon dont cet échantillon reçoit les sondages (par exemple, en envoyant un chercheur sur le terrain où les réservistes classe A travaillent pour mener le sondage).

véritable nombre de personnes qui ont été invitées à remplir le sondage (voir l'annexe D pour obtenir une description de la base d'échantillonnage et des poids du sondage dérivés).

2.7 Matériel

Depuis l'étude de base originale, chaque sondage sur l'éthique de la Défense a été fondé sur le « modèle de prise de décision éthique » élaboré par Kelloway et coll., (1999). En conséquence, le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010 comprend quatre variables explicatives essentielles liées à la prise de décision éthique : le climat éthique de l'organisation, les valeurs individuelles, les approches individuelles de l'éthique et l'intensité morale circonstancielle.

2.7.1 Climat éthique de l'organisation

Le climat éthique de l'organisation fait référence à la façon dont le personnel de la Défense perçoit actuellement son milieu de travail. Cet élément a été évalué grâce à l'utilisation d'une échelle de Likert en 5 points qui allait de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Comme le montre le tableau 13 de l'annexe E, le climat éthique a été évalué grâce à 11 indicateurs généralement regroupés en trois domaines principaux, soit les types de climats éthiques, agir conformément à l'Énoncé d'éthique de la Défense et les enjeux organisationnels généraux.

Règles : cet indicateur est un type de climat éthique qui souligne les règles et règlements sur lesquels une organisation se base. Cet indicateur s'apparente au concept théorique des « règles et des méthodes de l'entreprise » de Victor et Cullen (1988), dans lequel une entreprise constitue le niveau d'analyse et une approche fondée sur les principes déontologiques est adoptée. Il s'apparente aussi au facteur nommé « règles » tiré de l'analyse factorielle de Victor et Cullen (1988). La sous-échelle est constituée de quatre éléments. Les éléments comptent, entre autres : « Dans mon lieu de travail, il est très important de suivre les règles » et « On demande à tous les membres de suivre les règles à la lettre ».

Souci d'autrui : Ce type de climat éthique s'apparente au facteur nommé « entraide » trouvé par Victor et Cullen (1988) dans leur analyse factorielle. Il se rapporte à la préoccupation du personnel quant au bien-être des autres employés de leur organisation. Cette sous-échelle comprend quatre éléments, tels que : « Dans mon unité, nous nous serrons les coudes » et « Dans mon unité, on s'entraide ».

Indépendance : L'indépendance se rapporte à la capacité du personnel à se sentir apte à porter des jugements et à prendre des décisions en se fondant sur ses convictions éthiques personnelles. Ce type de climat éthique s'apparente au climat éthique théorique que Victor et Cullen (1988) nomment « moralité personnelle » dans leur analyse factorielle et au facteur appelé « indépendance » tiré de la même analyse. L'indépendance est un type de climat éthique qui met l'accent sur l'individu et utilise une approche éthique fondée sur les principes. La sous-échelle est constituée de quatre éléments. Les éléments comptent, entre autres : « Chaque personne de mon unité décide pour lui/elle-même de ce qui est bien et de ce qui est mal » et « Dans mon unité, les personnes respectent avant tout leur propre éthique personnelle ».

Intérêt personnel : Cette variable explicative mesure le degré de motivation du personnel à agir pour répondre à ses propres besoins plutôt qu'à ceux du groupe. Ce type de climat éthique théorique considère l'individu comme étant le groupe de référence et est fondé sur un critère éthique égoïste (Victor et Cullen, 1988). La sous-échelle est constituée de quatre éléments. Les éléments comptent, entre autres, « Les gens de mon unité pensent à eux-mêmes avant tout » et « Dans mon unité, il est important de veiller à ses propres intérêts ».

Accomplissement des tâches : Ce type de climat éthique évalue l'importance de l'accomplissement des tâches. Cette sous-échelle est constituée des deux éléments suivants : « Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'elles ont à faire de sorte que le travail soit accompli » et « Dans mon unité, accomplir son travail constitue la considération la plus importante ».

Attentes des superviseurs : Les attentes des superviseurs se rapportent au degré d'encouragement du comportement éthique que le superviseur immédiat d'une personne procure. Cette sous-échelle comprend trois éléments, dont « Mon superviseur immédiat appuie le comportement éthique » et « Mon superviseur immédiat établit une norme élevée de comportement éthique ».

Comportement des superviseurs : Le comportement des superviseurs se rapporte à la perception qu'ont les employés de la conformité avec l'Énoncé d'éthique de la Défense des agissements de leur superviseur immédiat. La sous-échelle comprend six éléments tirés des obligations morales présentées dans l'Énoncé d'éthique de la Défense. Les éléments comptent, entre autres : « Mon superviseur immédiat fait preuve d'intégrité » et « Mon superviseur immédiat traite les gens de façon équitable ».

Comportement des collègues : Cette sous-échelle à six éléments évalue les perceptions qu'ont les employés de la conformité avec les obligations morales décrites dans l'Énoncé d'éthique de la Défense des agissements de leurs collègues. Les éléments comptent, entre autres : « Les personnes avec qui je travaille font preuve d'intégrité » et « Les personnes avec qui je travaille traitent les gens de façon équitable ».

Règles de l'organisation : Cette sous-échelle a été élaborée par Kelloway et ses collègues (Kelloway et coll., 1999) pour mesurer les perceptions qu'a le personnel de la Défense de l'application par l'organisation des règles et règlements. Lorsqu'ils doivent remplir cette section, les répondants se voient demander de penser à l'organisation en général, au-delà de leur groupe de travail ou de leur unité actuelle. Cette sous-échelle est constituée de trois éléments. Les éléments comptent, entre autres : « Dans mon lieu de travail, nous agissons strictement selon les règles » et « Cette organisation fait valoir ses règles et ses règlements ».

Impartialité de l'organisation : Cette sous-échelle, qui a été élaborée par Kelloway et ses collègues (Kelloway et coll., 1999), mesure la perception qu'a le personnel de la Défense de l'impartialité des agissements de l'organisation en général. Cette sous-échelle est constituée de cinq éléments. Les éléments comptent, entre autres : « Cette organisation s'occupe de ses membres » et « Les politiques de l'organisation sont équitables pour tous ».

Maîtrise de soi : Cette échelle évalue la maîtrise personnelle que les employés croient posséder au sein de l'organisation. Cette sous-échelle est constituée de quatre éléments. Les éléments comptent, entre autres : « J'ai la liberté d'agir selon ce que j'estime être juste » et « Dans mon travail, je peux suivre mon propre sens moral ».

En plus des 11 indicateurs décrits ci-dessus, deux échelles supplémentaires ont été introduites dans le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010 : (1) perceptions du leadership supérieur local et (2) respect de l'organisation. Pour chaque indicateur, on a demandé aux répondants de décrire leur situation actuelle et ce qu'elle devrait être, selon eux. On a aussi demandé aux employés de penser au « leadership et à la gestion au-delà de leur superviseur immédiat », avec le texte cité en police plus grande et en gras pour que les instructions soient plus évidentes pour les répondants.³ Ces échelles ont été élaborées pour les besoins du sondage de 2010 et n'ont pas encore été validées.

Leadership supérieur local : Cette sous-échelle a été conçue dans le but d'évaluer les perceptions concernant la personne se trouvant au niveau médian du leadership et prenant des décisions ayant une incidence directe sur le personnel. Les perceptions qu'une personne a de son superviseur immédiat se situent ainsi au plus bas niveau de leadership, les perceptions qu'elle a du leadership supérieur local se situent au niveau intermédiaire du leadership et les perceptions qu'elle a de l'organisation du MDN et des FC occupent le niveau le plus élevé du leadership. Six éléments servaient à évaluer si la gestion supérieure locale démontrait des valeurs et des normes éthiques, mais aussi une certaine sensibilisation en matière d'éthique. Les éléments comptent, entre autres : « Mon cadre supérieur local veille à ce que les gens adhèrent aux normes éthiques » et « Mon cadre supérieur local fait une promotion active des valeurs et de l'éthique au sein de l'organisation ».

L'unité et les FC me traitent avec respect : La sous-échelle « L'unité et les FC me traitent avec respect » permet de mesurer les perceptions des facteurs circonstanciels, à savoir le climat organisationnel. Cette sous-échelle ne comprenait que deux éléments : « En règle générale, on me traite avec respect mon milieu de travail/unité » et « En général, les FC me traitent avec respect ».

2.7.2 Valeurs individuelles

Les valeurs individuelles font référence à la pensée par le personnel de la Défense de ce que « devrait être » sa situation à la lumière des 11 mêmes indicateurs servant à mesurer le climat éthique de l'organisation (c.-à-d. les règles, le souci d'autrui, l'indépendance, l'intérêt personnel, l'accomplissement des tâches, les attentes des superviseurs, le comportement des superviseurs, le comportement des collègues, les règles de l'organisation, l'impartialité de l'organisation et la maîtrise de soi).

³ Des mesures seront prises avant le prochain sondage pour valider l'échelle liée aux perceptions du leadership supérieur local et celle liée au respect de l'organisation.

2.7.3 Approches individuelles de l'éthique

Les approches individuelles de l'éthique font référence aux diverses idéologies éthiques sur lesquelles le personnel de la Défense se fonde au cours de leur propre processus de prise de décision. Le Sondage sur l'éthique compte six sous-échelles liées aux idéologies éthiques.

Fondée sur les règles : Cette sous-échelle d'idéologie éthique met l'accent sur l'importance de suivre les règles, les lois et les règlements et est connexe à l'éthique déontologique. Elle comprend quatre éléments, tels que : « Une action qui enfreint la loi est toujours mauvaise » et « Les règles et les lois constituent le fondement le plus valable pour la prise de décision éthique ».

Fondée sur l'intérêt personnel : Il existe au moins deux types d'approche de la prise de décision éthique fondée sur l'intérêt personnel. Le premier type est lié à l'intérêt personnel légitime dans lequel les personnes se respectent et apprécient leur propre valeur. De cette façon, ces personnes reconnaissent et appliquent les droits et les libertés garanties dans la Charte canadienne des droits et libertés. Le deuxième type d'intérêt personnel est tiré de l'idéologie éthique égoïste, dans laquelle l'accent est mis sur l'individu au détriment des autres. La sous-échelle d'intérêt personnel présente dans le Sondage sur l'éthique de 2010 met l'accent sur l'intérêt personnel égoïste et comprend deux éléments : « Chaque personne doit s'occuper avant tout de son propre bien-être » et « Dans notre monde, chacun doit s'occuper de soi-même ».

Fondée sur la vertu : Cette approche éthique souligne l'importance de la réputation et de l'intégrité lorsque les décideurs s'efforcent de prendre des décisions morales conformes au comportement de personnes vertueuses. Cette sous-échelle comprend trois éléments, tels que « Une personne de bon caractère laisse tous ses actes être guidés par l'intégrité » et « Pour prendre une décision éthique, je m'efforce toujours de faire ce qu'une personne intègre ferait ».

Fondée sur les conséquences : Cette approche éthique a pour base l'utilitarisme (le plus grand bonheur pour le plus grand nombre) et se concentre sur l'obtention de résultats finaux positifs. Cette sous-échelle comprend quatre éléments (par contre, un élément a été omis lors des analyses, comme c'est précisé dans la section des résultats) et les éléments comptent, entre autres : « Seuls les résultats d'une action permettent de déterminer si l'action est bonne » et « Vous pouvez toujours évaluer la qualité d'une décision d'après les résultats obtenus ».

Fondée sur le souci d'autrui : Cette approche éthique, qui découle des ouvrages de Gilligan et des philosophes moraux féministes, souligne l'importance des relations sociales et de la prévention des dommages dans une prise de décision éthique. La sous-échelle du souci d'autrui comprend trois éléments, tels que : « Se soucier du bien-être d'une autre personne est toujours éthique » et « Le principe éthique le plus important consiste à s'assurer que nos actions ne causent de tort à personne ».

Éthique fondée sur des approches multiples : Conforme à l'approche philosophique du pluralisme, l'éthique fondée sur des approches multiples implique de reconnaître un grand nombre d'approches en matière d'éthique sans soutenir une seule approche particulière. À titre d'exemple, un individu peut utiliser des approches fondées sur les règles dans certains contextes et des approches fondées sur les conséquences dans d'autres contextes. Cette sous-échelle est constituée de quatre éléments. Les éléments comptent, entre autres : « Plutôt qu'un seul principe,

j'utilise un ensemble de principes pour déterminer ce qui est bien et ce qui est mal » et « Il existe rarement une seule solution convenable à un problème éthique ».

2.7.4 Intensité morale circonstancielle

L'intensité morale circonstancielle est un type de facteur contextuel qui se rapporte à la manière dont des aspects de l'enjeu moral peuvent influencer la façon dont les personnes prennent des décisions éthiques. Singhapakdi et ses collègues (Singhapakdi, Vitell et Kraft, 1996) ont élaboré six questions permettant d'évaluer les six aspects de l'intensité morale proposée par Jones (1991). Cinq des six aspects de l'intensité morale ont été adaptés pour les besoins du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003 et ont été évalués dans le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010. La concentration de l'effet a été omise étant donné qu'une recherche antérieure n'a pas pu prouver qu'elle était liée à la capacité à reconnaître les enjeux moraux ou les intentions comportementales (Chia et Mee, 2000).

Pour pouvoir évaluer les cinq aspects de l'intensité morale circonstancielle, le personnel de la Défense a lu les quatre scénarios et le personnel militaire a lu un cinquième scénario supplémentaire. Chaque scénario décrit un individu ou un groupe d'individus auquel un dilemme moral est présenté, et la décision ou la mesure qui a été prise. Au moyen d'échelles de Likert en 7 points, l'intensité morale circonstancielle a été mesurée en demandant au personnel de coter la décision prise par l'individu (ou le groupe d'individus) dans chaque scénario en regard des cinq facteurs suivants :

L'ampleur des conséquences se rapporte à la mesure des avantages ou des dommages pour la personne touchée par l'acte moral. Celle-ci a été évaluée en demandant aux répondants d'indiquer les dommages dont pourraient être victimes les personnes touchées par l'acte moral dans le scénario en utilisant une échelle allant de 1 (mineurs) à 7 (graves).

L'imminence se rapporte au moment où les conséquences de l'acte moral apparaîtront. Les actes moraux ayant des conséquences qui apparaîtront plus tôt auront une plus grande intensité morale que ceux qui auront des conséquences qui apparaîtront plus tard. L'imminence a été évaluée au moyen d'une échelle allant de 1 (après un long laps de temps) à 7 (immédiatement) en demandant aux répondants si des conséquences négatives de la décision prise dans le scénario apparaîtront.

Le consensus social se rapporte aux normes de groupe jugeant un acte comme étant moral ou amoral. Le consensus social a été évalué en demandant aux répondants si la plupart des personnes dans leur unité considéreraient la décision prise dans le scénario appropriée au moyen d'une échelle allant de 1 (appropriée) à 7 (inappropriée).

La proximité se rapporte à la proximité de l'individu touché par l'acte moral ressentie par les personnes. Selon Jones (1991), plus ces personnes se sentent physiquement proches du point de vue physique, culturel ou social avec le destinataire, plus l'intensité morale est grande. Les répondants ont indiqué que la décision particulière prise dans le scénario aurait une incidence négative sur les personnes de leur groupe au moyen d'une échelle allant de 1 (personnes de leur unité) à 7 (personnes à l'extérieur de leur unité).

La probabilité de l'effet se rapporte à la probabilité que l'acte moral ait réellement lieu et qu'il entraîne les dommages ou les avantages prévus. Les répondants ont indiqué les chances que des conséquences négatives soient causées par la décision prise dans le scénario au moyen d'une échelle allant de 1 (peu probable) à 7 (très probable).

2.7.5 Étapes de la prise de décision

Le Sondage sur l'éthique de la Défense est fondé sur trois des quatre étapes de la prise de décision éthique. Pour mesurer l'influence de chaque étape de la prise de décision éthique, le personnel de la Défense a lu les quatre scénarios et le personnel militaire a lu un cinquième scénario supplémentaire.

Sensibilisation aux principes d'éthique : La première étape de la prise de décision éthique implique de reconnaître la présence d'un enjeu éthique. Pour évaluer si les répondants sont en mesure de reconnaître une situation éthique, nous leur avons posé la question suivante dans un seul élément pour cinq scénarios différents : « Croyez-vous qu'un enjeu moral ou éthique est présent dans l'acte ou la décision ci-dessus? »

Jugement éthique⁴ : La deuxième étape de la prise de décision éthique implique des jugements éthiques. Les répondants ont coté la décision prise dans chaque scénario en regard des facteurs spécifiques suivants au moyen d'une échelle de Likert en 7 points :

- a. Juste/injuste;
- b. Équitable/inéquitable;
- c. Moralement acceptable/moralement inacceptable;
- d. Acceptable pour ma famille/inacceptable pour ma famille;
- e. Culturellement acceptable/culturellement inacceptable;
- f. Traditionnellement acceptable/traditionnellement inacceptable;
- g. Ne brise pas une promesse tacite/brise une promesse tacite;
- h. N'enfreint pas un contrat tacite/enfreint un contrat tacite.

⁴ Dans la version originale du document « Évaluation de base des valeurs éthiques au MDN » (Kelloway et autres, 1999), le jugement moral a été évalué par des mesures fondées sur l'approche de Kohlberg du développement moral. Les éléments du développement moral ont été remplacés par des questions liées au jugement éthique grâce auxquelles on demandait aux répondants de coter la décision en regard de divers facteurs (p. ex.: juste/injuste, moralement acceptable/moralement inacceptable, ne viole pas de contrat non écrit/viole un contrat non écrit).

Intentions éthiques : La troisième étape se rapporte à la manière dont les répondants croient qu'ils réagiraient face à la situation décrite dans chaque scénario. De façon plus spécifique, on leur a demandé d'indiquer à quel point il serait probable qu'ils prennent la même décision que celle qui est décrite dans le scénario au moyen d'une échelle allant de 1 (ils le feraient sans l'ombre d'un doute) à 7 (ils ne le feraient absolument pas).

Dans le modèle de prise de décision éthique utilisé par le PED, il existe une étape supplémentaire qui touche l'évaluation du comportement éthique. Il est important de noter que le Sondage sur l'éthique de la Défense ne mesure pas le comportement éthique.

2.7.6 Formation en matière d'éthique

On a posé aux répondants plusieurs questions concernant le type de formation en matière d'éthique qu'ils ont reçue de la part des FC ou du MDN en regard des éléments suivants :

- a. Participation à une formation en matière d'éthique;
- b. Formation récente reçue;
- c. Qualité de la formation;
- d. Discussions récentes en matière d'éthique;
- e. Sensibilisation aux codes de déontologie extérieurs;
- f. Connaissance du coordonnateur de l'éthique;
- g. Connaissance du PED;
- h. Source de connaissance du PED.

2.7.7 Question ouverte

Les répondants ont eu la possibilité de déterminer un enjeu qui, selon eux, était actuellement le problème éthique le plus important au sein du MDN et des FC.

2.7.8 Données démographiques

Les répondants ont communiqué les données démographiques suivantes : âge, sexe, première langue officielle (PLO), années de service (ADS), emplacement géographique, éducation et N1. De plus, les membres de la Force régulière et les réservistes ont précisé leur uniforme distinctif pour les trois éléments (UDE), leur groupe de grades, s'ils avaient été déployés à l'extérieur du Canada au cours de l'année précédente, s'ils avaient été déployés à l'extérieur du Canada depuis 2005, le nombre de fois qu'ils avaient été déployés et le nom de leur déploiement le plus récent. Les réservistes ont indiqué leur classe de service actuelle et la classe de service sous laquelle ils ont servi le plus longtemps au cours des 12 derniers mois. Les employés du MDN ont précisé sous quelle catégorie leur poste été classé (p. ex., catégorie opérationnelle, technique

ou administrative). Veuillez vous référer aux tableaux 1 à 9 de l'annexe C pour avoir un aperçu des données démographiques.

2.7.9 N1

On a demandé à tout le personnel de la Défense d'identifier leur N1 particulier. Ils ont, notamment, dû répondre à la question suivante : « Pour nous aider à comprendre de quelle façon le Programme d'éthique de la Défense est mis en œuvre au sein des FC et du MDN, veuillez indiquer à quelle organisation de N1 vous appartenez (p. ex., COM Canada, CEMFA, SMA(Mat), CPM, etc.) ». Si les participants ne connaissaient pas leur N1, on leur demandait d'indiquer leur unité ou leur organisation d'attache. Les réponses ouvertes étaient alors codées pour déterminer leur N1.

3 Résultats

3.1 Échantillon du sondage et caractéristiques de la population

Pour déterminer si l'échantillon de 2010 était représentatif de la population cible, des comparaisons descriptives entre les valeurs des variables démographiques disponibles de l'échantillon et de la population ont été effectuées. Les tableaux de l'annexe C démontrent que l'échantillon n'est pas représentatif de la population en regard d'un certain nombre de caractéristiques démographiques. À titre d'exemple, bien que les pourcentages des variables démographiques de l'échantillon étaient comparables aux pourcentages disponibles de la population en matière de PLO et de sexe (voir les tableaux 2 et 3, respectivement), il existait des écarts assez importants quant à l'élément constitutif, au groupe de grades, aux années de service, à l'uniforme distinctif pour les trois éléments et le poste (voir les tableaux 1, 5, 6, 8 et 9 respectivement). Une poststratification⁵ de l'échantillon de 2010 sur un petit nombre de ces variables a été effectuée pour obtenir des estimations plus précises et moins biaisées des résultats dont il est question dans ce rapport.⁶

3.2 Stratification a posteriori et dérivation du poids du sondage pour les échantillons de 2003 et de 2010

Quatre considérations ont été prises en compte lors du choix des variables à utiliser pour effectuer la stratification a posteriori des échantillons. Tout d'abord, les variables envisagées pour la stratification a posteriori devaient avoir des données correspondantes sur la population dans la base d'échantillonnage. Sans ces données, la dérivation des poids du sondage appropriés pour les strates n'aurait pas été possible. Deuxièmement, l'échantillon devait être manifestement

⁵ La stratification a posteriori est un processus par lequel la totalité de la population et l'échantillon sont divisés en catégories mutuellement exclusives une fois l'échantillon tiré et recueilli (p. ex., pour le sexe, la population et l'échantillon seraient divisés entre personnes de sexe masculin et de sexe féminin).

⁶ Le personnel des Forces régulières et du MDN ont été pré-stratifiés par N1. Comme la section sur la méthodologie l'indique, il n'était pas possible d'assigner des poids d'échantillonnage aux répondants du Sondage sur l'éthique de la Défense, car trop peu de répondants ont indiqué leur N1. De plus, Gou et Larochelle (Plan d'échantillonnage du sondage « À vous la parole » des FC, TN à l'étude) ont démontré que, pour le sondage « À vous la parole » du printemps 2011, il y avait eu une proportion importante d'erreurs entre les N1 fournis par les répondants et les N1 figurant dans la base d'échantillonnage de laquelle l'échantillon du sondage « À vous la parole » a été tiré. En conséquence, le N1 d'un répondant ne pouvait pas être utilisé pour déterminer avec précision la strate d'échantillonnage à laquelle il appartient. Selon cette conclusion, il est recommandé que des mesures appropriées soient prises à l'avenir lors de la conception du Sondage sur l'éthique de la Défense afin de lier les répondants à leur strate d'échantillonnage de façon électronique afin que les poids d'échantillonnage soient correctement assignés aux répondants. Des centaines d'employés appartenant à l'échantillon actuel n'ont pas été en mesure d'identifier correctement leur N1. Bien que des mesures aient été prises pour coder les réponses ouvertes des employés lorsque ceux-ci fournissaient des renseignements liés à leur unité de travail spécifique, les réponses codées peuvent ne pas être entièrement exactes. En envoyant des liens électroniques séparés à chaque N1, nous n'aurions pas besoin de nous fier aux employés pour identifier leur N1. Nous bénéficierions plutôt d'une mesure objective à ce sujet.

non représentatif de la population quant aux variables envisagées. Troisièmement, les variables envisagées pour la stratification a posteriori ont été choisies lorsqu'il y avait raison de croire que les résultats liés à l'intérêt (p. ex., la prise de décision éthique) étaient liés à ces variables. Enfin, nous avons bien pris soin de ne pas trop stratifier l'échantillon. Une stratification excessive a pour conséquence des strates comportant des tailles d'échantillon minimales ou carrément nulles, soit deux situations problématiques. Une petite taille d'échantillon entraîne des poids de sondage trop importants, alors qu'une taille d'échantillon nulle entraîne un poids de sondage nul lui aussi, ce qui signifie que la contribution de la strate aux estimations sur la population est de zéro (c.-à-d. que l'estimation sur la population d'une variable de résultats exclut la contribution de cette strate). Pour surmonter ces deux problèmes dans notre plan de stratification a posteriori, nous avons synthétisé les strates comportant une taille d'échantillon minimale ou nulle (procédé qui suppose que les répondants appartenant aux strates synthétisées répondront de façon homogène aux variables de résultats d'intérêt).

À la suite des quatre considérations liées à la sélection des variables de la stratification a posteriori, l'échantillon de 2010 a tout d'abord été stratifié par élément constitutif (voir le tableau 1 de l'annexe C pour une sous-représentation et une surreprésentation importantes des catégories d'employés de la Force régulière et du MDN, respectivement). Différentes variables ont été sélectionnées dans chacun des éléments constitutifs pour effectuer une stratification supplémentaire. Pour l'élément constitutif de la Force régulière, les tableaux 5 et 6 de l'annexe C ont montré que la distribution des répondants dans les catégories liées au groupe de grades et aux ADS n'était pas représentative de la population échantillonnée. De plus, il y avait raison de croire que ces deux variables étaient liées aux résultats d'intérêt (Haidt, Koller et Dias, 1993; Treviño et coll., 2006). Par conséquent, l'élément constitutif de la Force régulière a été stratifié davantage par groupe de grades et par ADS. L'élément constitutif de la Force de réserve (réserve B) a aussi été stratifié davantage par groupe de grades (le tableau 5 de l'annexe C montre que la distribution des répondants dans les groupes de grades au sein de la Force de réserve [classe B] n'était pas représentative de la population échantillonnée). Les autres variables possibles de la stratification a posteriori n'ont pas été utilisées, car l'échantillon représentait bien la population du point de vue de ces variables. Enfin, pour l'élément constitutif des employés du MDN, le poste a été choisi comme variable pour la stratification, car la distribution des répondants dans les catégories de postes n'était pas du tout représentative de la population.

La stratification et le modèle de pondération de l'échantillon de 2010 ont aussi été utilisés pour l'échantillon de 2003 ainsi que pour toutes les analyses présentées dans ce rapport. Le but était de garder la même stratification et le même modèle de pondération pour les deux sondages afin qu'une comparaison soit possible en regard des variables de stratification utilisées. Les tableaux 10 à 12 présentés dans l'annexe D indiquent la taille de la population de la Force régulière, de la Force de réserve (classe B) et des employés civils du MDN, respectivement, au moment où les Sondages sur l'éthique de la Défense de 2003 et de 2010 ont été menés⁷,

⁷ Les tailles de population ont été obtenues au moyen des rapports statistiques du DSGPM datant de novembre 2010. Essentiellement, les tailles de population dans les tableaux de 2010 correspondent à la population réelle échantillonnée, ce qui exclut les personnes qui ne pouvaient pas être jointes par courriel, qui étaient absentes, déployées, etc., plutôt que la population telle que définie par le DSGPM. Toutefois, pour les données de 2003, les tailles de population provenant du DSGPM ont dû être utilisées, car les données qui correspondaient aux personnes qui ne pouvaient pas être jointes par courriel, etc., étaient introuvables au moment où les poids du sondage étaient calculés.

ainsi que la taille de l'échantillon et les poids dérivés du sondage pour chaque strate.⁸ Il faut noter que l'ensemble de données de 2003 ne contenait aucun membre de la Force de réserve. Veuillez-vous référer à l'annexe D pour obtenir une explication concernant la façon dont nous avons utilisé les variables liées aux poids du sondage et à la taille de la population dans des échantillons complexes pour mener des tests statistiques.

3.3 Écarts entre le climat éthique de l'organisation (« maintenant ») et les valeurs individuelles (« devrait »)

Le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles sont mesurés au moyen des sous-échelles suivantes dans le sondage de 2003 : le souci d'autrui, les règles, l'indépendance, l'intérêt personnel, l'accomplissement des tâches, les attentes des superviseurs, le comportement des superviseurs, le comportement des collègues, les règles de l'organisation, l'impartialité de l'organisation et la maîtrise de soi. Le sondage de 2010 comprenait deux sous-échelles supplémentaires, soit le chef supérieur local et l'unité et les FC me traitent avec respect. Afin de déterminer s'il y avait des différences entre le climat éthique de l'organisation (la situation actuelle) et les valeurs individuelles (ce que la situation devrait être), nous avons analysé l'écart entre ces deux groupes de variables. L'effet majeur de l'écart existe pour toutes les analyses impliquant une comparaison de ce qui devrait être et de ce qui est, y compris des comparaisons entre les sondages de 2003 et de 2010 (voir le tableau 14 à l'annexe F) et chaque sous-groupe du sondage de 2010 (voir les tableaux 15 à 27 à l'annexe G). Nous avons remarqué des différences significatives entre les cotes des répondants concernant la situation actuelle (climat éthique de l'organisation) et ce qu'elle devrait être (valeurs individuelles) sur chaque échelle tel qu'indiqué par l'effet majeur de l'écart (voir les tableaux 15 à 27 à l'annexe G). Pour 10 des 11 échelles, les moyennes des valeurs individuelles (devraient) étaient plus élevées que celles du climat éthique de l'organisation (maintenant). La tendance n'était inversée que pour l'échelle de l'intérêt personnel.

3.4 Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : climat éthique de l'organisation

Avant de procéder aux analyses de variance au moyen du modèle linéaire général des échantillons complexes (MLGEC), nous avons fusionné l'ensemble de données du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003 et celui du sondage de 2010. L'ensemble des données fusionnées avait une taille d'échantillon totale de 4615 personnes, soit 1790 employés pour l'échantillon du sondage de 2003 (n = 1286 membres de la Force régulière; n = 504 employés civils du MDN) et 2825 employés pour l'échantillon du sondage de 2010 (n = 1545 membres de la Force régulière; n = 1280 employés civils du MDN). Notez que le personnel de la Force de réserve n'a pas été inclus dans l'ensemble de données de 2003. Par conséquent, nous n'avons pas comparé les résultats des Sondages sur l'éthique de la Défense de 2003 et de 2010 quant au personnel de la Force de réserve. La taille de la population, la taille de l'échantillon et le poids du sondage

⁸ Dans l'ensemble de données de 2010, 47 répondants n'ont pas précisé leur groupe de grades ou leurs ADS s'ils appartenaient à la Force régulière ou à la Force de réserve, ou leur poste s'ils étaient des employés du MDN. Dans l'ensemble de données de 2003, 49 répondants n'avaient pas précisé leur groupe de grades ou leurs ADS. Un poids n'a donc pas pu être assigné à ces répondants qui ont donc été exclus des analyses pondérées.

en fonction du grade et des ADS de la Force régulière des sondages de 2003 et de 2010 sont présentés dans le tableau 11 de l'annexe D. La taille de la population, la taille de l'échantillon et le poids du sondage en fonction du poste des employés du MDN des sondages de 2003 et 2010 sont, quant à eux, présentés dans le tableau 12 de l'annexe D.

3.4.1 Amélioration générale entre 2003 et 2010

Si nous calculons la moyenne sur l'ensemble des sous-échelles du climat éthique de l'organisation, une amélioration statistiquement significative du climat éthique a été remarquée entre 2003 ($M = 3,33$, $SE = 0,017$) et 2010 ($M = 3,48$, $SE = 0,012$), Wald $F(1, 4550) = 53,97$, $p < 0,001$.

3.4.2 Le climat éthique de l'organisation en fonction des sous-échelles

Des analyses plus approfondies ont permis d'évaluer la source de l'amélioration en comparant les sondages de 2003 et de 2010 en regard de chaque sous-échelle du climat éthique. La figure 2 présente les résultats de ces analyses et un astérisque indique si l'amélioration était statistiquement significative ($p < 0,05$).

3.4.3 Le climat éthique de l'organisation en fonction de l'élément constitutif

Si nous calculons la moyenne sur l'ensemble des échelles du climat éthique de l'organisation, les résultats démontrent que les perceptions du personnel de la Force régulière et des employés du MDN quant au climat éthique ont connu une amélioration entre 2003 et 2010 ($M = 3,39$, $SE = 0,018$ par rapport à $M = 3,55$, $SE = 0,016$ et $M = 3,27$, $SE = 0,030$ par rapport à $M = 3,41$, $SE = 0,018$, respectivement) de manière égale, Wald $F(1, 4550) = 0,32$, $p = 0,57$. Les domaines d'amélioration les plus importants, autant pour le personnel de la Force régulière que pour les employés du MDN, ont été les suivants : Attentes des superviseurs, comportement des superviseurs et comportement des collègues.

3.5 Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles

Nous avons comparé les 11 variables explicatives liées au climat éthique de l'organisation et aux valeurs individuelles en utilisant des valeurs provenant des sondages de 2003 et de 2010. De façon plus spécifique, nous avons évalué si l'écart entre les perceptions des employés sur la situation actuelle de leur unité ou de leur milieu de travail (climat éthique de l'organisation) et sur ce que cette situation devrait être (valeurs individuelles) avait changé entre 2003 et 2010. L'écart entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles a été obtenu en soustrayant le score moyen du climat éthique du score moyen des valeurs individuelles, dans lequel les deux indicateurs ont été mesurés grâce à une échelle de Likert en 5 points. De petits écarts portent à croire que les perceptions qu'ont les employés du climat éthique de l'organisation sont conformes à leurs croyances personnelles quant à ce que devrait être le climat éthique

de l'organisation, alors que de grands écarts indiquent qu'il existe une division entre ces deux éléments. Comme le montre la figure 2, l'écart entre la situation actuelle et ce qu'elle devrait être devrait être plus grand en 2003 qu'en 2010 pour 8 des 11 échelles (les astérisques indiquent des différences importantes entre les deux sondages).^{9, 10} En d'autres termes, ces résultats portent à croire que l'écart entre les perceptions actuelles qu'a le personnel du climat éthique de l'organisation et ses croyances personnelles quant à ce que devrait être le climat éthique de l'organisation s'est amélioré de 2003 à 2010. Les perceptions de l'écart entre la situation actuelle et ce qu'elle devrait être ont été particulièrement prononcées en regard de l'impartialité de l'organisation. Pour consulter les moyennes et les effets des analyses de variance exacts qui ont été obtenus au moyen du MLGEC, veuillez vous référer au tableau 14 de l'annexe F.

⁹ Le codage de toutes les sous-échelles de l'intérêt personnel présentées dans les figures est inversé pour les besoins de l'illustration.

¹⁰ Les résultats des tests ultérieurs des analyses de variance et des tests d'indépendance dans les graphiques et les tableaux sont présentés au lieu des IC et des SE pour les raisons suivantes : 1) il est possible que des personnes tirent des inférences statistiques inexactes en utilisant les IC et les SE (Cummings et Finch, 2005). À titre d'exemple, il existe une idée fautive couramment répandue comme quoi les résultats de deux groupes ne peuvent pas différer si leurs IC se chevauchent, ce qui est tout à fait faux (Wolfe et Hanley, 2002). Ainsi, le fait de fournir les résultats des tests ultérieurs dans les graphiques et les figures permet au lecteur de se référer assez aisément aux lettres en gras et en exposant pour ce qui est des résultats de la statistique inférentielle; 2) il n'existait aucune façon normalisée de présenter les IC dans des figures ou des tableaux en se fondant sur les analyses menées au moyen du MLGEC et de CSTABULATE. À titre d'exemple, les graphiques présentant l'écart (« devrait » moins « maintenant ») sur l'axe des y ne sont pas accompagnés d'IC ni de SE, alors que les graphiques présentant le climat éthique de l'organisation sur l'axe des y en sont accompagnés. Ainsi, certains graphiques peuvent comporter des IC et des SE alors que d'autres non. En revanche, il était toujours possible de présenter les résultats des tests ultérieurs dans des graphiques et des tableaux en utilisant des lettres en gras et en exposant; 3) Nous avons en effet utilisé les IC pour les contrastes d'interaction menés au moyen du MLGEC afin d'effectuer des comparaisons de groupes. Le MLGEC n'utilise pas les IC et les SE en matière d'écart entre deux groupes (p. ex., MR sub et officiers sup) lorsqu'un contraste d'interaction a été défini au moyen d'une syntaxe. Nous avons utilisé la syntaxe LMATRIX pour créer un contraste propre aux paramètres estimés du MLGE (Howell et Lacroix, sous presse). Nous avons effectué des tests pour savoir si ce contraste était différent de 0 par rapport à un écart-type propre aux cases en question. Le SPSS fournit ce SE. Toutefois, le SPSS ne fournit pas les SE connexes aux sous-éléments du contraste.

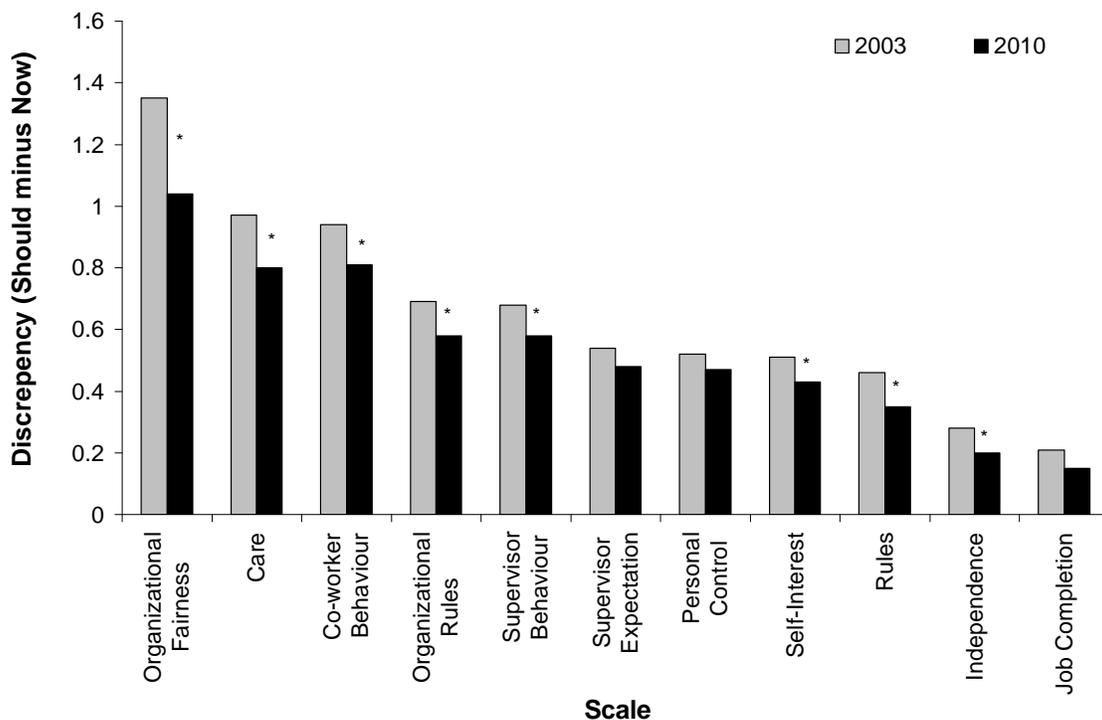


Figure 2 : Écart analysé en fonction de la gestion de l'éthique de la Défense pour les échelles mesurant le climat éthique et les valeurs individuelles

3.6 Le climat éthique de l'organisation en fonction des variables démographiques (2010)

Nous avons mené des analyses de variance distinctes en utilisant le MLGEC dans le SPSS pour chaque variable démographique, dans lesquelles la variable dépendante était le climat éthique de l'organisation provenant du sondage de 2010. Comme le montrent les figures 3 à 6, les résultats ont révélé que l'élément constitutif, le grade, l'éducation et les années de service fournissaient les différences des sous-groupes les plus importantes. Notez que nous avons mené des analyses ultérieures pour déterminer les groupes qui différaient de façon significative les uns des autres et présenté des résultats significatifs dans les figures ci-dessous. Ainsi, lorsqu'un sous-groupe différait d'un autre sous-groupe, nous placions une lettre majuscule au-dessus de la barre qui avait la valeur la plus élevée. Les lettres majuscules présentes dans les figures correspondent aux lettres des tableaux de l'annexe G. Vous pouvez consulter les moyennes illustrées dans les figures 3 à 6 dans la colonne intitulée « Maintenant (A) » de l'annexe G.

3.6.1 Élément constitutif

Comme le montre la figure 4, la sous-échelle des attentes des superviseurs a fourni les scores moyens les plus importants et celle de l'intérêt personnel a révélé des scores moyens plus faibles pour le climat éthique de l'organisation en 2010. De plus,

- a. les employés du MDN ont obtenu des scores moyens plus faibles que le personnel de la Force régulière sur les échelles suivantes : attentes des superviseurs, comportement des superviseurs, comportement des collègues, chef supérieur local, règles de l'organisation, accomplissement des tâches, règles, souci d'autrui, impartialité de l'organisation, indépendance et intérêt personnel;
- b. le personnel du MDN ont obtenu des scores moyens plus faibles que le personnel de la Force de réserve classe B quant aux attentes des superviseurs, au cadre supérieur local, à l'accomplissement des tâches et au souci d'autrui;
- c. le personnel de la Force régulière a obtenu des scores moyens plus élevés que le personnel de la Force de réserve classe B quant aux règles et aux règles de l'organisation.

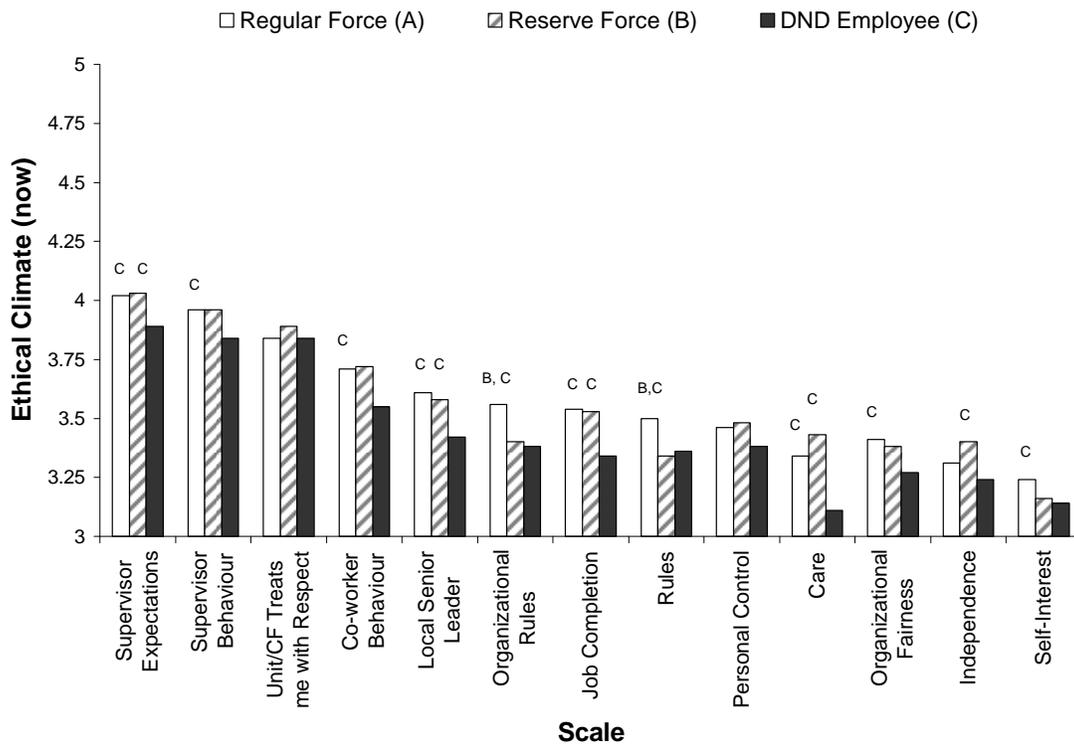


Figure 3 : Climat éthique analysé en fonction d'un élément constitutif

3.6.2 Grade

Nous nous sommes ensuite penchés sur les scores moyens relatifs au climat éthique de l'organisation provenant du sondage de 2010 en fonction du grade. De façon générale, les moyennes les plus importantes concernaient les attentes des superviseurs, tandis que la moyenne la plus basse était attribuée à l'intérêt personnel (voir la figure 5).

- a. Les MR sub ont obtenu des scores moyens plus faibles que les trois autres groupes de grades sur les échelles suivantes : attentes des superviseurs, comportement des

superviseurs, l'unité et les FC me traitent avec respect, comportement des collègues, cadre supérieur local, maîtrise de soi, impartialité de l'organisation et intérêt personnel. De plus, les MR sub ont obtenu des scores moyens plus faibles que les officiers subalternes et les officiers supérieurs sur la sous-échelle du souci d'autrui;

- b. Les MR sub et les MR sup ont obtenu des scores moyens plus élevés que les officiers supérieurs sur la sous-échelle de l'accomplissement des tâches. En outre, les MR sup ont obtenu des scores moyens plus faibles que les officiers subalternes sur la sous-échelle du souci d'autrui.

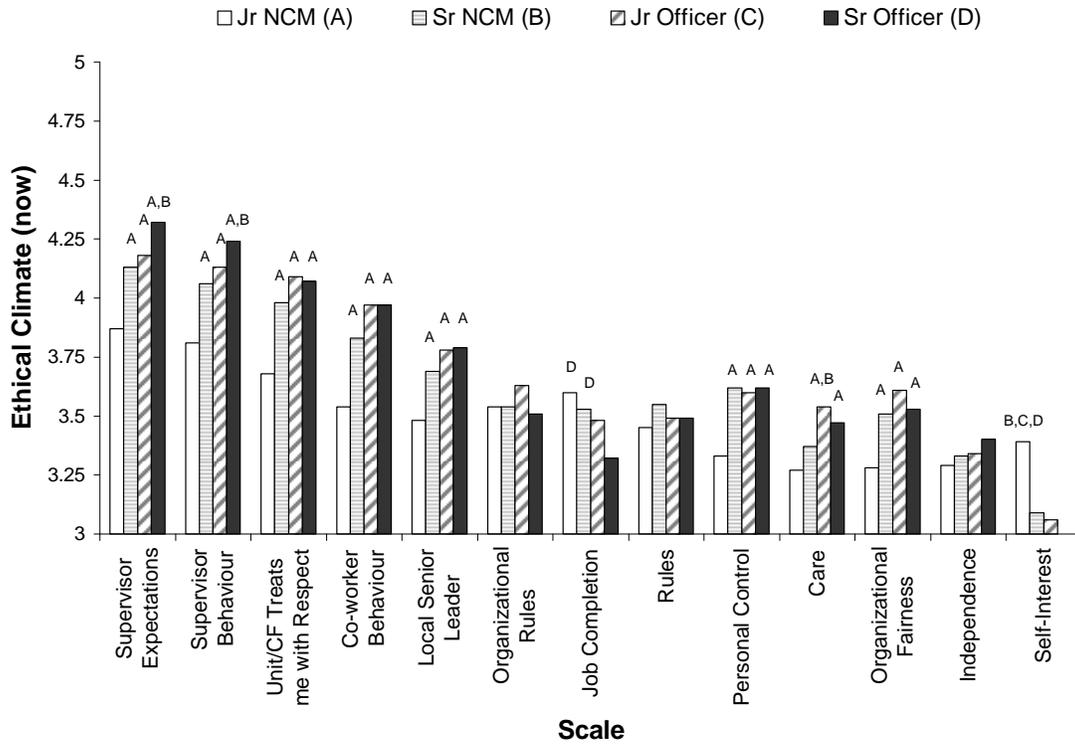


Figure 4 : Climat éthique analysé en fonction du groupe de grades

3.6.3 Éducation

En 2010, les scores moyens des attentes des superviseurs étaient les plus importants quant à la perception du climat éthique de l'organisation. Pour 8 des 11 échelles, les employés ayant obtenu leur diplôme d'études collégiales ont obtenu des scores moyens plus faibles qu'au moins un autre groupe éducatif quant au climat éthique actuel de l'organisation (voir la figure 6).

- a. Les membres du personnel possédant des diplômes d'études secondaires et collégiales ont obtenu des scores moyens plus faibles quant au climat éthique de l'organisation que ceux possédant un diplôme d'études supérieures sur les échelles suivantes : attentes des superviseurs, comportement des superviseurs, l'unité et les FC me traitent avec respect et comportement des collègues. De plus, ceux qui possédaient un diplôme d'études

supérieures ont obtenu des scores moyens plus élevés que ceux possédant un diplôme d'études collégiales sur la sous-échelle de la maîtrise de soi;

- b. Les membres du personnel possédant un diplôme d'études universitaires ont obtenu des scores moyens plus élevés que ceux possédant un diplôme d'études collégiales sur les échelles suivantes : attentes des superviseurs, comportement des superviseurs, l'unité et les FC me traitent avec respect et comportement des collègues;
- c. Les membres du personnel possédant un diplôme d'études collégiales ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux appartenant aux trois autres groupes éducatifs sur la sous-échelle de l'impartialité de l'organisation. En outre, ceux qui possédaient un diplôme d'études collégiales ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux possédant un diplôme d'études secondaires et un diplôme d'études supérieures sur l'échelle du souci d'autrui;
- d. Les membres du personnel possédant un diplôme d'études supérieures ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux appartenant aux trois autres groupes éducatifs sur la sous-échelle de l'intérêt personnel;
- e. Les membres du personnel possédant un diplôme d'études secondaires ont obtenu des scores moyens plus élevés que ceux possédant un diplôme d'études universitaires sur la sous-échelle de l'accomplissement des tâches, mais des scores moyens plus faibles sur la sous-échelle des attentes des superviseurs;
- f. Les membres du personnel possédant un diplôme d'études secondaires ont obtenu des scores moyens plus élevés que ceux possédant un diplôme d'études collégiales sur la sous-échelle « L'unité et les FC me traitent avec respect ».

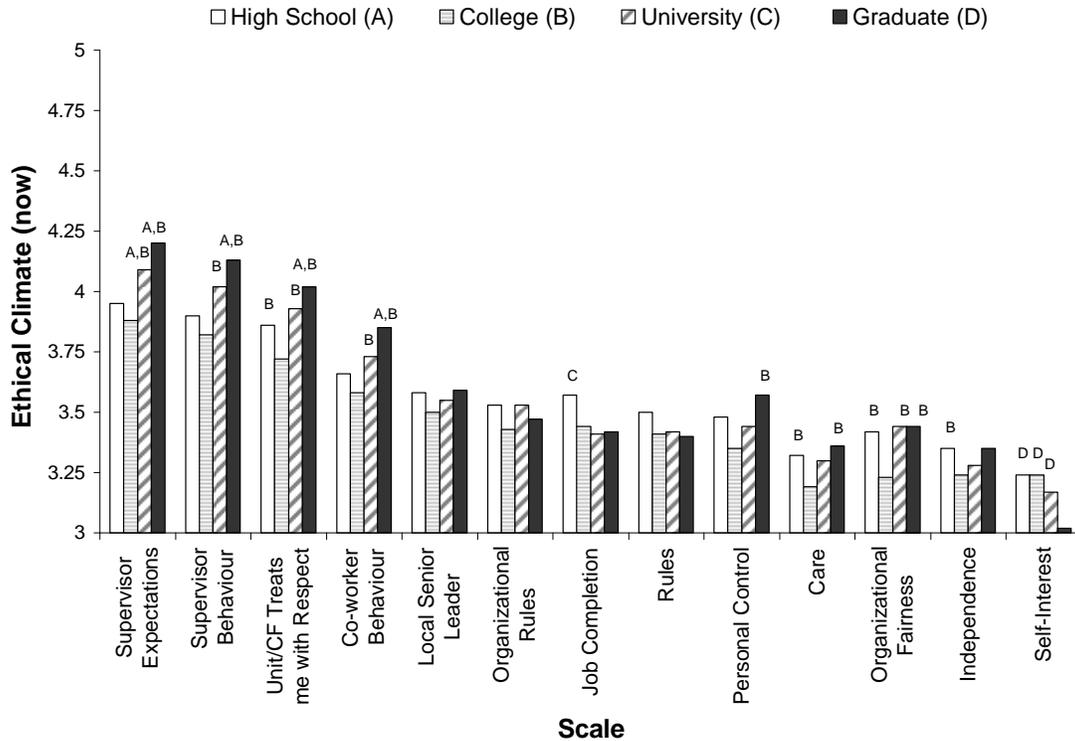


Figure 5 : Climat éthique analysé en fonction de la formation

3.6.4 Années de service (ADS)

Tout comme pour les autres variables démographiques abordées précédemment, la sous-échelle des attentes des superviseurs a fourni les scores moyens les plus élevés, et ce, peu importe le nombre d'ADS. Nous avons aussi observé que les membres du personnel ayant 6 à 10 années de service à leur actif avaient tendance à percevoir certains domaines du climat éthique de l'organisation de façon moins favorable que ceux qui appartenaient aux autres groupes d'ADS. Notez que la figure 7 ne présente que les résultats statistiquement significatifs.

- Les membres du personnel ayant 6 à 10 ADS à leur actif ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux ayant 21 à 25 ADS à leur actif sur la sous-échelle des attentes des superviseurs;
- Les membres du personnel ayant 6 à 10 ADS à leur actif ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux ayant au moins 25 ADS à leur actif sur la sous-échelle du comportement des collègues;
- Les membres du personnel ayant 1 à 5 ADS à leur actif ont obtenu des scores moyens plus élevés que ceux ayant 6-10 ADS et au moins 25 ADS à leur actif sur la sous-échelle des règles de l'organisation;

- d. Les membres du personnel ayant 6 à 10 ADS à leur actif ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux ayant 1 à 5 ADS à leur actif sur la sous-échelle de l'impartialité de l'organisation;
- e. Les membres du personnel ayant au moins 25 ADS à leur actif ont obtenu des scores moyens plus faibles que ceux appartenant aux autres groupes d'ADS sur la sous-échelle de l'intérêt personnel.

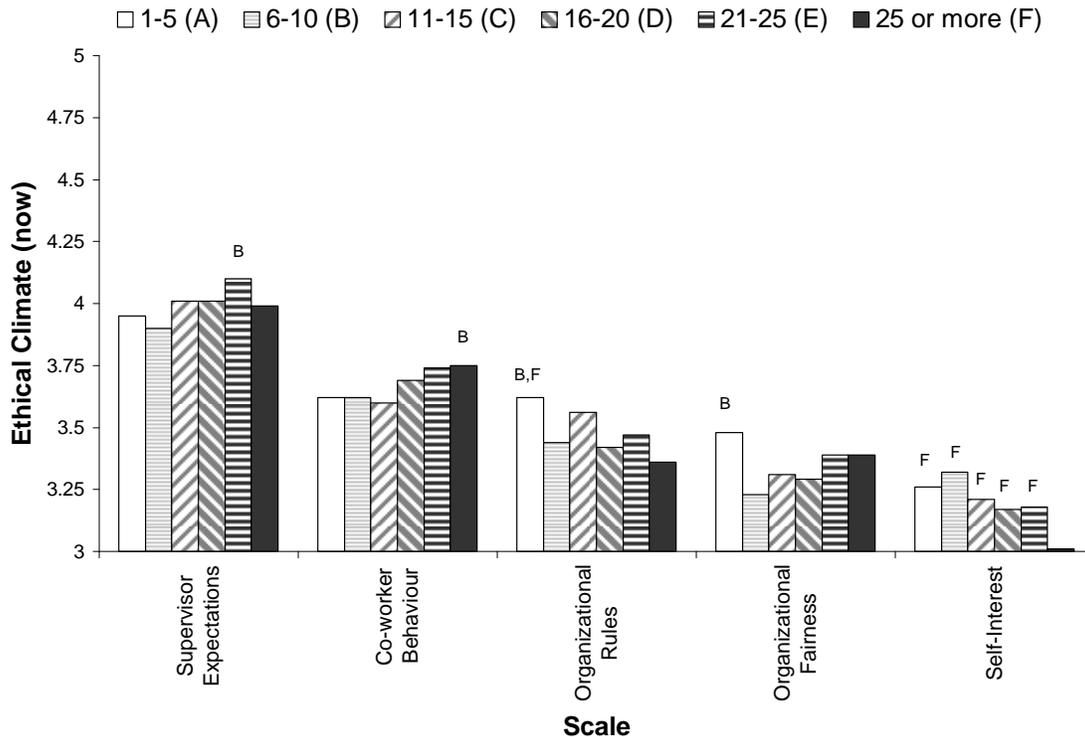


Figure 6 : Climat éthique analysé en fonction des années de service

3.7 Écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles en fonction des variables démographiques

3.7.1 Méthode d'analyse

Les valeurs de l'échelle de moyenne pondérée pour le climat éthique (« maintenant ») et les valeurs individuelles (« devrait être ») ont été étudiées au moyen d'une série d'analyses de variance. Malheureusement, la fonction du modèle linéaire général des échantillons complexes (MLGEC) du SPSS incorporant les poids des sondages dans les analyses ne permet pas à l'utilisateur d'analyser les variables à mesures répétées (p. ex., « maintenant » par rapport à « devrait être »). Pour tenir compte des erreurs corrélées associées à un participant fournissant plus d'une réponse (c.-à-d., un participant répondant à la fois à « maintenant » et à « devrait être »)

sur une échelle donnée), les répondants ont été inclus dans le plan d'analyse des échantillons complexes en tant que variable de grappes en compagnie des variables de stratification présentées dans les tableaux 10 à 12 de l'annexe D.¹¹ Ensuite, une série d'analyses de variance à deux critères de classification a été calculée en traitant « maintenant » et « devrait être » en variable inter-sujets à deux niveaux (ci-après nommée « écart ») en compagnie de sept variables démographiques (élément constitutif, PLO, sexe, éducation, groupe de grades, ADS et âge). Un statisticien du SPSS d'IBM et un des programmeurs du module des échantillons complexes ont tous les deux convenu que cette approche constituait une façon appropriée d'analyser les données (David Nichols, communication personnelle, 7 juillet 2011).

Dans la section suivante, nous indiquons si l'écart entre le climat éthique de l'organisation (maintenant) et les valeurs individuelles (devrait) diffèrent entre les catégories d'une variable démographique, tel qu'indiqué par le terme d'interaction $F_{\text{DémoxÉcart}}$. Cet écart entre « maintenant » et « devrait » a été obtenu en soustrayant le score moyen du climat éthique de celui des valeurs individuelles. Ces deux indicateurs ont été mesurés sur une échelle de Likert en 5 points. À titre d'exemple, si nous examinons les moyennes de l'échelle de l'indépendance présentées dans le tableau 18 de l'annexe G, il est possible de voir qu'il existe une interaction significative ($F_{\text{DémoxÉcart}} = 8,76^{***}$) entre le grade et l'écart lorsqu'on compare « maintenant » et « devrait ». Plus particulièrement, les MR sub (différence moyenne = 0,29) affichent un plus grand écart entre « maintenant » et « devrait » que les officiers subalternes et supérieurs (différence moyenne = 0,08 et 0,03, respectivement). Veuillez-vous référer aux tableaux 15 à 27 de l'annexe G pour les moyennes, les effets majeurs et les interactions en fonction de chaque variable démographique. Notez que, pour chaque variable démographique, nous décrivons les différences statistiquement significatives des sous-groupes, puis présentons visuellement les différences importantes au moyen de graphiques à barres. De plus, dans quelques exemples, les résultats contenus dans les tableaux montraient que l'interaction entre l'écart et les variables démographiques était significative. Par contre, les contrastes que nous avons utilisés pour décomposer l'interaction n'ont pas été statistiquement significatifs (p. ex., la sous-échelle du comportement des collègues en fonction de l'âge comprise dans le tableau 22 de l'annexe G).

¹¹ La méthodologie est expliquée en détail dans « Special issues regarding SPSS Complex Samples » de G. Howell et D. L. Messervey (en préparation).

3.7.2 Éléments constitutif

Comme le montre la figure 7, l'écart entre les perceptions qu'a le personnel du climat éthique actuel de l'organisation et ses croyances personnelles sur ce à quoi devrait ressembler le climat éthique de l'organisation était plus grand pour les employés civils du MDN que pour les membres de la Force régulière en regard des attentes des superviseurs, du comportement des collègues et des règles de l'organisation. L'écart entre les perceptions qu'a le personnel de l'établissement et de la promotion des normes éthiques par les gestionnaires supérieurs locaux, et les perceptions individuelles de l'importance de la promotion que les gestionnaires supérieurs locaux devraient porter aux normes éthiques élevées était plus grand pour les employés du MDN que pour les membres de la Force régulière et de la Force de réserve (classe B).

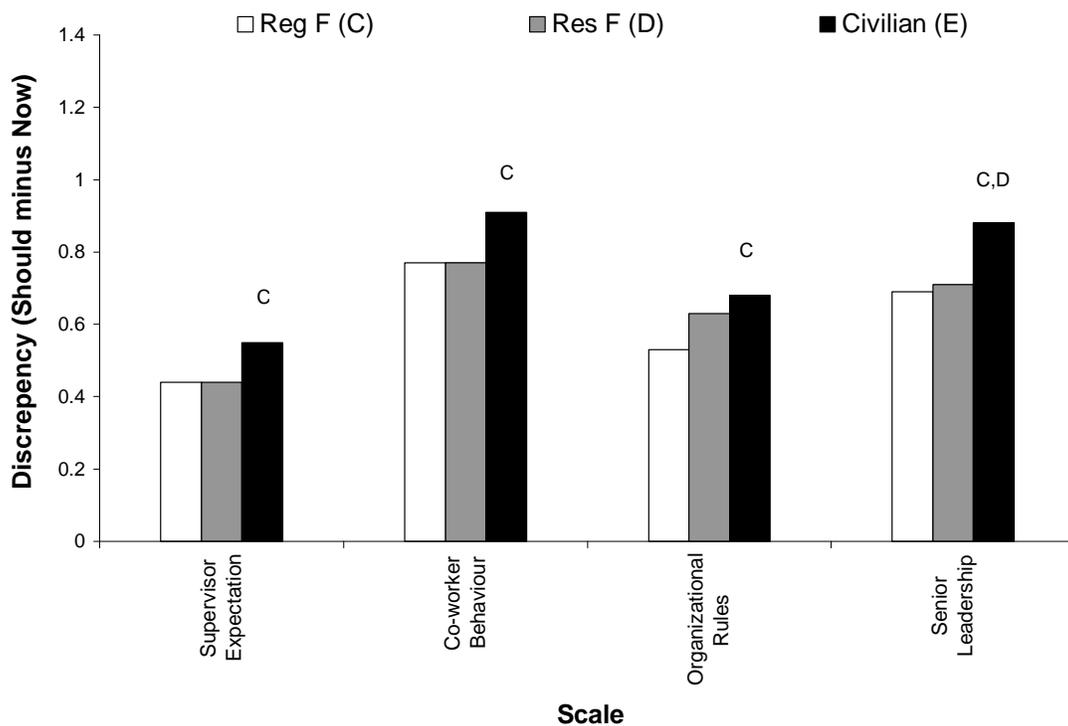


Figure 7 : Différences des écarts en fonction des éléments constitutifs

3.7.3 Première langue officielle (PLO)

L'écart entre les perceptions du climat éthique actuel de l'organisation et les croyances personnelles concernant ce à quoi devrait ressembler le climat éthique de l'organisation était plus petit pour les employés ayant identifié le français comme leur première langue officielle que pour les employés ayant identifié l'anglais comme leur première langue officielle sur les sous-échelles du souci d'autrui, de l'indépendance et de l'impartialité de l'organisation (voir la figure 8). La tendance des résultats était inversée pour l'accomplissement des tâches : les employés ayant identifié l'anglais comme première langue officielle ont obtenu un écart plus petit que ceux ayant identifié le français comme première langue officielle entre le degré d'importance de l'accomplissement des tâches et leurs croyances personnelles relatives à ce que devrait être l'importance de l'accomplissement des tâches.

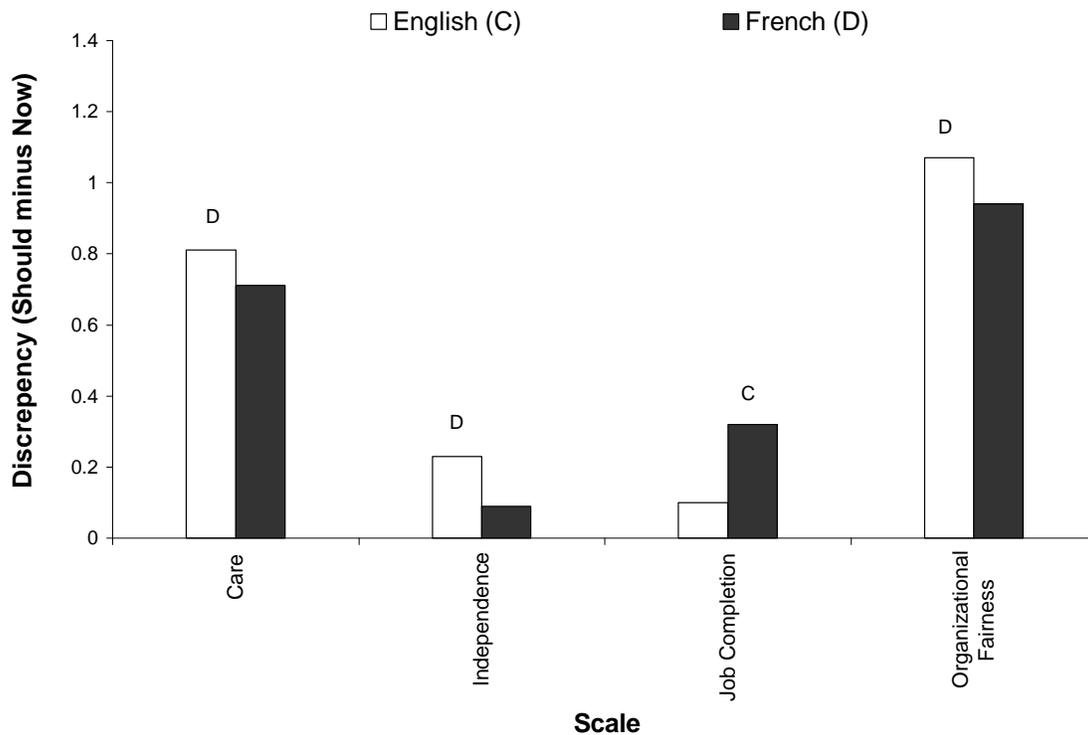


Figure 8 : Différences des en fonction de la PLO

3.7.4 Sexe

L'écart entre les perceptions qu'a le personnel du climat éthique actuel de l'organisation et ses croyances personnelles relatives à ce que devrait être le climat éthique est présenté en fonction du sexe dans la figure 9.

Accomplissement des tâches – Le personnel de sexe masculin était plus susceptible que le personnel de sexe féminin d'avoir un écart plus grand entre ses perceptions actuelles de l'importance que son milieu de travail portait à l'accomplissement des tâches et a ses croyances personnelles relatives à l'importance de l'accomplissement des tâches pour son milieu de travail.

Attentes des superviseurs – L'écart entre les perceptions qu'a le personnel de l'établissement et de la promotion des normes éthiques par les supérieurs, et les perceptions individuelles de l'importance de la promotion que les supérieurs devraient porter aux normes éthiques élevées était plus grand pour le personnel de sexe féminin que pour celui de sexe masculin.

Règles de l'organisation – Par rapport au personnel de sexe masculin, le personnel de sexe féminin a affiché un plus grand écart entre la façon dont l'organisation suit les règles et les règlements à l'heure actuelle et ses perceptions de la façon dont l'organisation devrait suivre les règles et les règlements.

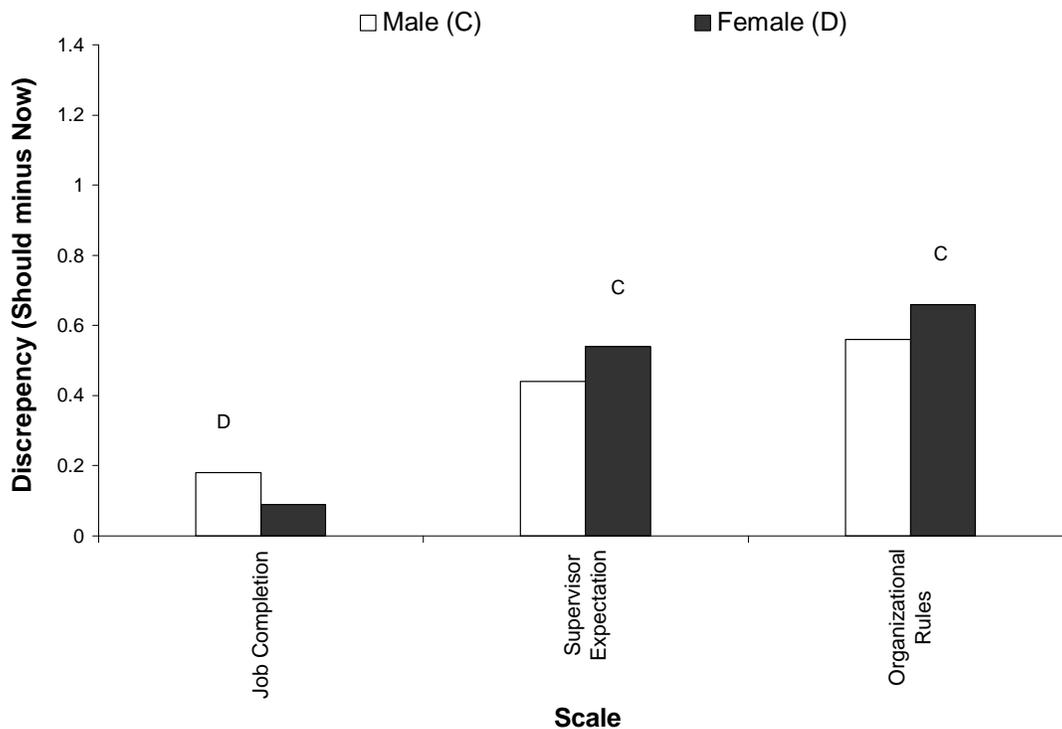


Figure 9 : Différences des écarts en fonction du sexe

3.7.5 Éducation

Les écarts en fonction du niveau d'études sont présentés dans la figure 10.

Souci d'autrui – L'écart entre les perceptions de l'importance que les collègues portent aux attitudes bienveillantes envers les membres de leur unité et l'importance que le personnel devrait porter aux attitudes bienveillantes envers son unité était plus petit pour le personnel possédant un diplôme d'études supérieures que pour celui qui possédait un diplôme d'études secondaires, d'études collégiales et d'études universitaires. De plus, les écarts étaient plus grands pour le personnel possédant un diplôme d'études collégiales que pour celui qui possédait un diplôme d'études universitaires.

Règles – L'écart entre l'importance actuelle pour ce qui est de suivre les règles et les règlements et les croyances personnelles relatives à l'importance attribuée au respect des règles et des règlements était plus grand pour le personnel possédant un diplôme d'études collégiales que pour celui qui possédait un diplôme d'études universitaires de premier cycle ou supérieures. En outre, le personnel possédant un diplôme d'études secondaires a tendance à afficher de plus grands écarts entre ses attitudes relatives à l'importance actuelle pour ce qui est de se baser sur des règles et ses croyances personnelles relatives à l'importance à attribuer au fait de suivre les règles que le personnel possédant un diplôme d'études supérieures.

Intérêt personnel – L'écart entre l'importance d'agir en fonction de l'intérêt personnel et les croyances personnelles du personnel relatives à l'importance que les personnes devraient porter à leur propre intérêt était plus petit pour le personnel possédant un diplôme d'études universitaires de premier cycle que pour le personnel possédant un diplôme d'études secondaires ou collégiales.

Indépendance – Par rapport au personnel possédant un diplôme d'études universitaires de premier cycle ou supérieures, le personnel qui possède un diplôme d'études collégiales a tendance à afficher de plus grands écarts entre l'importance actuelle pour les individus d'être guidés par leur propre ensemble de croyances et l'importance que leur propre ensemble de croyances personnelles devrait avoir pour les guider.

Accomplissement des tâches – Le personnel possédant un diplôme d'études collégiales affiche de plus grands écarts entre l'importance de l'accomplissement des tâches et ses croyances personnelles relatives à ce que devrait être l'importance de l'accomplissement des tâches que le personnel possédant un diplôme d'études supérieures.

Impartialité de l'organisation – Le personnel possédant un diplôme d'études collégiales est plus susceptible que celui possédant un diplôme d'études secondaires d'afficher de plus grands écarts entre ses perceptions de l'impartialité actuelle de l'organisation et ses croyances personnelles relatives à l'impartialité qui devrait être présente dans l'organisation.

Règles de l'organisation – Le personnel possédant un diplôme d'études collégiales est plus susceptible que celui possédant un diplôme d'études secondaires ou universitaires d'afficher un plus grand écart entre ses perceptions de la façon dont l'organisation respecte et applique les règles et l'importance que l'organisation devrait porter au respect et à l'application des règles.

Maître de soi – Par rapport aux membres du personnel possédant un diplôme d'études supérieures, les membres du personnel possédant un diplôme d'études collégiales ont affiché de plus grands écarts entre l'importance de la maîtrise de soi qu'ils avaient dans le cadre de leur travail et l'importance de la maîtrise de soi qu'ils devraient avoir selon eux.

Chef supérieur local – Le personnel possédant un diplôme d'études secondaires était plus susceptible que le personnel possédant un diplôme d'études collégiales ou universitaires d'afficher un plus petit écart entre la façon dont le cadre supérieur local favorise et encourage les valeurs et les normes éthiques et ses perceptions de la façon dont le cadre supérieur devrait encourager ces valeurs.

L'unité et les FC me traitent avec respect – Par rapport aux membres du personnel possédant un diplôme d'études supérieures, ceux possédant un diplôme d'études collégiales ont affiché un plus grand écart entre leurs perceptions du respect que leur témoignent leur unité et les FC et le respect qu'elles devraient, selon eux, leur témoigner.

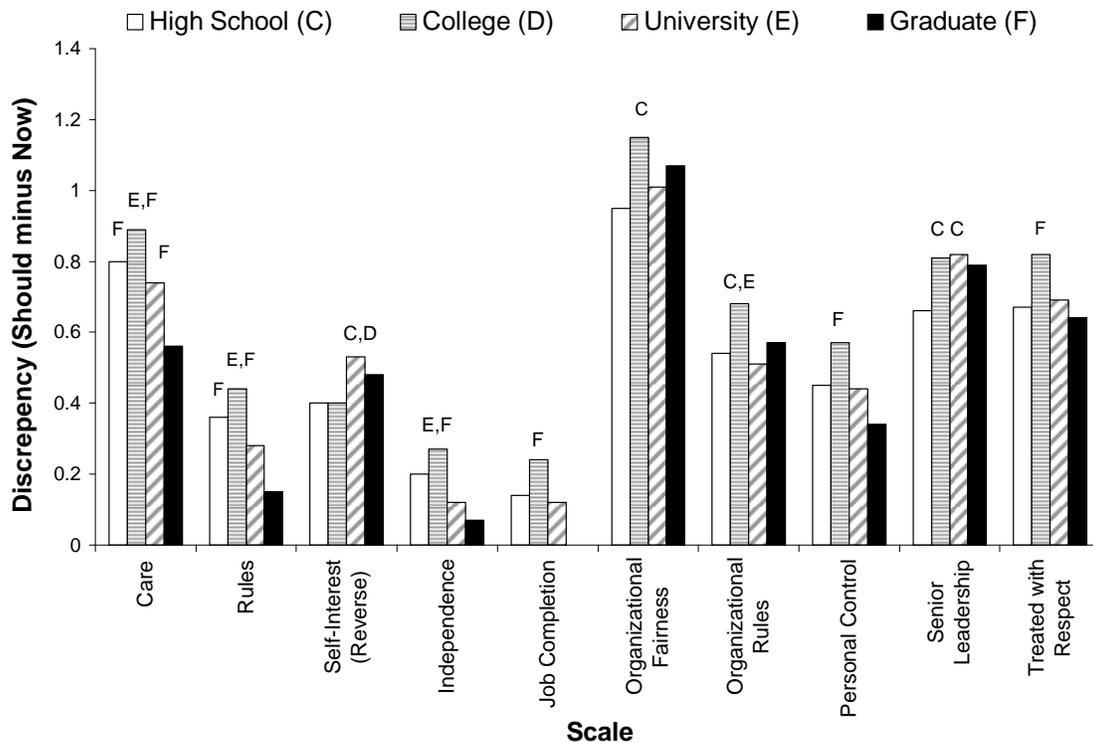


Figure 10 : Différences des écarts en fonction de l'éducation

3.7.6 Grade

La figure 11 présente les écarts entre le climat éthique de l'organisation et les croyances individuelles relatives à ce que devrait être le climat éthique de l'organisation en fonction du grade.

Souci d'autrui – Les MR sub ont affiché un plus grand écart que les trois autres groupes de grades en regard de la différence entre leurs perceptions de l'attitude bienveillante de leurs collègues envers les autres membres de l'unité et leurs croyances personnelles relatives à l'importance que leurs collègues devraient porter à une attitude bienveillante. De plus, les MR sup ont affiché un plus grand écart entre le climat éthique de l'organisation (maintenant) et les valeurs individuelles (devrait) sur l'échelle du souci d'autrui que les officiers subalternes et supérieurs.

Règles – Les MR sub et sup étaient plus susceptibles que les officiers subalternes et supérieurs d'afficher un plus grand écart entre leur perception de l'étendue du respect des règles et règlements, et leurs croyances personnelles relatives à l'importance du respect des règles.

Intérêt personnel – Les officiers supérieurs étaient plus susceptibles que les MR sup d'afficher un plus grand écart entre leurs perceptions de l'intérêt personnel témoigné par les employés dans leur milieu de travail et leurs croyances personnelles relatives à ce que devrait être l'intérêt personnel que les employés devraient témoigner.

Indépendance – Les MR sub étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'afficher un plus grand écart entre le degré d'indépendance dont ils bénéficient actuellement dans leur travail et le degré d'indépendance qu'ils devraient avoir selon eux. En outre, les MR sup étaient plus susceptibles que les officiers supérieurs d'afficher un plus grand écart entre leurs perceptions de leur indépendance actuelle en milieu de travail et leurs perceptions du degré d'indépendance dont ils devraient bénéficier dans leur milieu de travail.

Comportement des superviseurs – Par rapport aux MR sup et aux officiers supérieurs, les MR sub étaient plus susceptibles d'afficher un plus grand écart entre l'importance de la conformité du comportement de leurs superviseurs avec l'Énoncé d'éthique de la Défense et leurs croyances relatives à ce que devrait être la conformité avec l'Énoncé d'éthique de la Défense du comportement de leurs superviseurs.

Attentes des superviseurs – Les MR sub étaient plus susceptibles que les MR sup et les officiers supérieurs d'afficher de plus grands écarts entre les attentes et le soutien de leurs superviseurs immédiats envers le comportement éthique et leurs perceptions de ce que devrait être le soutien des comportements éthiques de leurs superviseurs.

Comportement des collègues – Les MR sub étaient plus susceptibles que le personnel appartenant aux trois autres groupes de grades d'afficher un plus grand écart entre la conformité du comportement de leurs collègues avec l'Énoncé d'éthique de la Défense et leurs attentes personnelles relatives à ce que devrait être la conformité du comportement de leurs collègues avec l'Énoncé d'éthique de la Défense.

Impartialité de l'organisation – Les MR sub étaient plus susceptibles que les MR sup et les officiers subalternes d'afficher un plus grand écart entre leurs perceptions de l'impartialité actuelle de l'organisation et leurs croyances personnelles relatives à ce que devrait être l'impartialité de l'organisation.

Règles de l'organisation – Les officiers subalternes étaient plus susceptibles que les MR sub et sup d'afficher un plus petit écart entre l'importance du respect et de l'application des règles et règlements par l'organisation.

Maîtrise de soi – Par rapport aux trois autres groupes de grades, les MR sub étaient plus susceptibles d'afficher un plus grand écart entre le degré de maîtrise de soi dont ils croient bénéficier actuellement dans leur travail et le degré de maîtrise de soi qu'ils devraient avoir selon eux.

L'unité et les FC me traitent avec respect – Par rapport aux trois autres groupes de grades, les MR sub étaient plus susceptibles d'afficher une plus grande différence entre le niveau de respect qu'ils pensaient recevoir de la part de leur unité et des FC et leurs croyances personnelles relatives au niveau de respect qu'ils devraient recevoir.

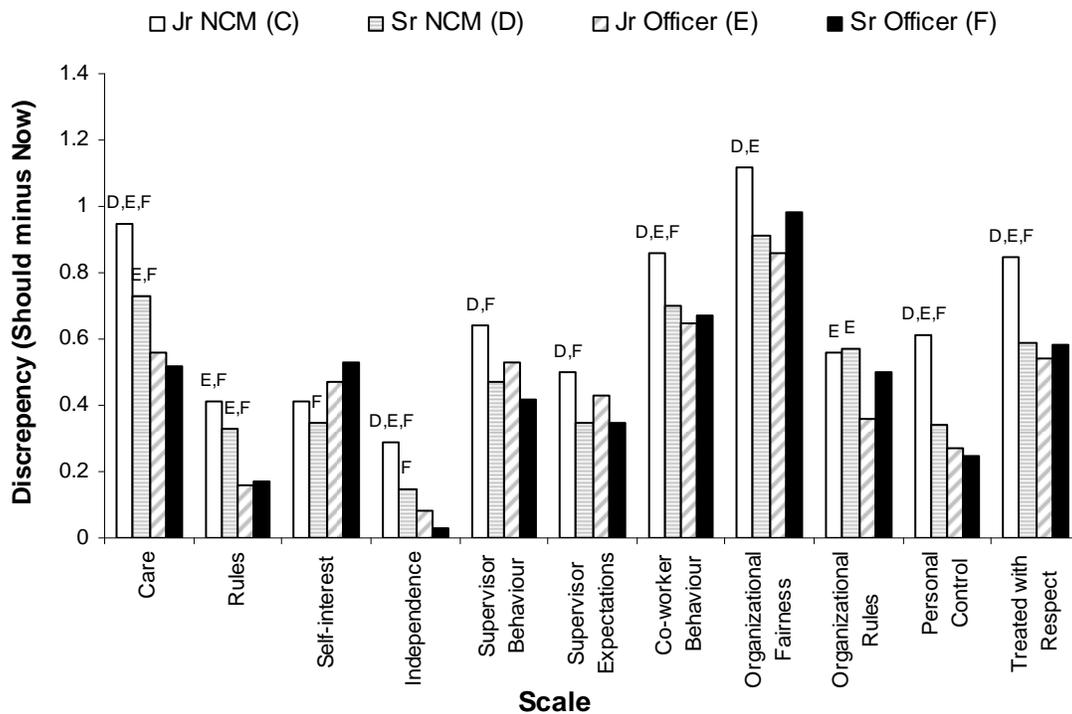


Figure 11 : Différences des écarts entre les groupes en fonction du grade

3.7.7 Années de service (ADS)

La figure 12 présente les différences d'écarts en fonction des années de service.

Souci d'autrui – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant au moins 25 années à son actif d'afficher un plus grand écart entre ses perceptions de l'importance de l'attitude bienveillante dont les membres de leur unité faisaient preuve actuellement envers leurs collègues et leurs croyances personnelles relatives à ce que

devrait être l'importance d'une attitude bienveillante les uns envers les autres dont devraient faire preuve les membres de l'unité.

Indépendance – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant 21 à 25 années à son actif d'afficher une plus grande différence entre ses perceptions du niveau d'indépendance dont il bénéficiait actuellement dans son milieu de travail et ses perceptions du degré d'indépendance dont il devrait bénéficier dans son milieu de travail.

Comportement des superviseurs – Le personnel ayant au moins 25 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant 6 à 10 années à son actif d'afficher un plus petit écart entre l'importance de la conformité du comportement de leur supérieur immédiat avec l'Énoncé d'éthique de la Défense et ce que devrait être un tel comportement de leur superviseur.

Attentes des superviseurs – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant 21 à 25 années à son actif d'afficher un écart plus grand entre ses perceptions de l'importance de l'établissement et du soutien des normes éthiques par ses superviseurs, et ses perceptions individuelles de ce que devrait être la promotion de normes éthiques élevées par ses superviseurs.

Comportement des collègues – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant au moins 25 années à son actif d'afficher un écart plus grand entre ses perceptions de l'importance des agissements de les collègues conformes à l'Énoncé d'éthique de la Défense et ses perceptions de ce que devrait être l'importance de la conformité des agissements des collègues avec cet énoncé.

Impartialité de l'organisation – Par rapport au personnel ayant au moins 25 années de service à son actif, le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif avait plus tendance à afficher une plus grande différence entre ses perceptions de l'impartialité actuelle de l'organisation et ses croyances personnelles relatives à ce que devrait être l'impartialité de l'organisation.

Maîtrise de soi – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant au moins 25 années à son actif d'afficher un plus grand écart entre le niveau de maîtrise de soi dont il bénéficie actuellement dans son milieu de travail et le niveau de maîtrise de soi qu'il devrait avoir dans son milieu de travail.

Chef supérieur local – Le personnel ayant 6 à 10 années de service à son actif était plus susceptible que le personnel ayant au moins 25 années à son actif d'afficher un plus grand écart entre l'importance de la promotion et de la promotion par le cadre supérieur local des valeurs et normes éthiques dans son milieu de travail, et ce que devrait être l'importance de la promotion et de la promotion des valeurs et normes éthiques.

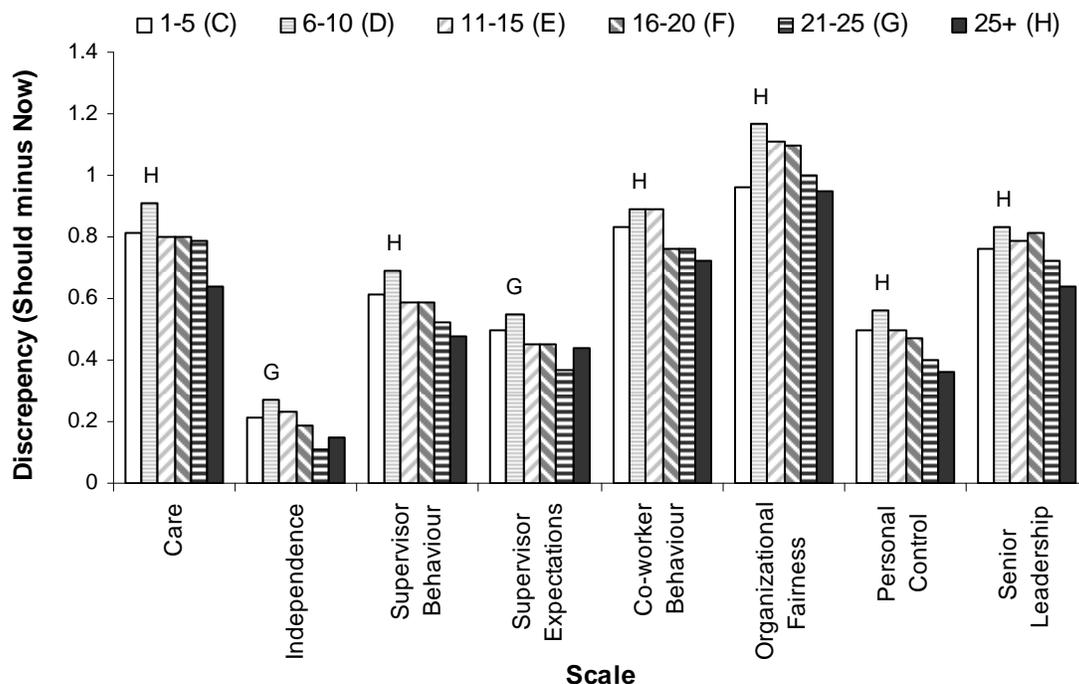


Figure 12 : Différences des en fonction des années de service

3.7.8 Âge

La figure 13 présente les écarts entre les perceptions actuelles qu'a le personnel du climat éthique de l'organisation et ses croyances personnelles relatives à ce que devrait être le climat éthique de l'organisation en fonction de leur âge.

Souci d'autrui – Par rapport au personnel appartenant au groupe d'âge des plus de 45 ans, le personnel appartenant au groupe d'âge des 25 à 34 ans a affiché des écarts plus grands entre ses perceptions de l'importance que son unité accordait à une attitude bienveillante et l'importance que son unité devrait accorder à une attitude bienveillante.

Indépendance – En regard de la sous-échelle de l'indépendance, le personnel se situant dans le groupe d'âge des 25 à 34 ans avait plus tendance que le personnel appartenant au groupe d'âge des plus de 45 ans à afficher de plus grands écarts entre leurs perceptions du climat éthique de l'organisation actuelle et leurs croyances individuelles relatives à ce que devrait être le climat éthique de l'organisation.¹²

Comportement des superviseurs – Le personnel appartenant au groupe d'âge des 25 à 34 ans était plus susceptible que ceux se situant dans le groupe d'âge des plus de 45 ans d'afficher un

¹² La variance du groupe d'âge des 16 à 24 ans était exceptionnellement grande. En conséquence, le groupe d'âge des 25 à 34 ans est manifestement différent du groupe d'âge des plus de 45 ans, mais pas de celui des 16 à 24 ans.

plus grand écart entre la conformité actuelle des agissements de leur superviseur immédiat avec l'Énoncé d'éthique de la Défense et ce que devrait être la conformité de ses agissements avec cet énoncé.

Règles de l'organisation – Le personnel appartenant au groupe d'âge des plus de 45 ans était plus susceptible que celui se situant dans le groupe d'âge des 16 à 24 ans d'afficher un plus grand écart entre l'importance du respect actuel des règles et règlements par l'organisation, et ce que devrait être le respect par l'organisation des règles et règlements.

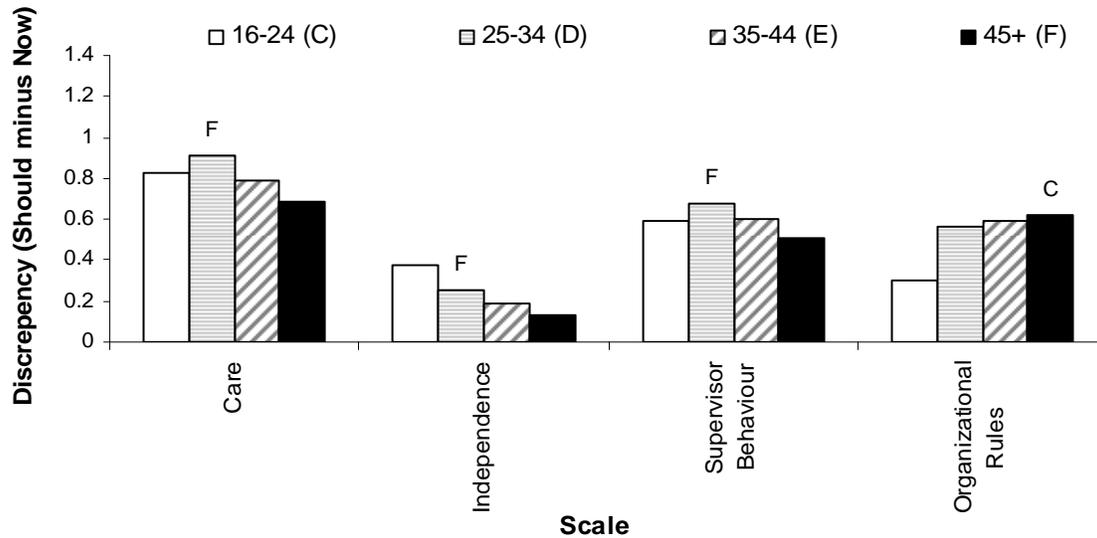


Figure 13 : Différences des écarts en fonction de l'âge

3.8 Approches de la prise de décision éthique

Comme le montre le tableau 28 de l'annexe H, le Sondage sur l'éthique de la Défense permet d'évaluer cinq approches différentes de la prise de décision éthique : approches fondées sur les règles, sur le souci d'autrui, sur les conséquences, sur la vertu et sur l'intérêt personnel. Nous avons examiné les différences entre les approches de la prise de décision éthique en fonction de l'élément constitutif (voir le tableau 29 de l'annexe H) et du groupe de grades (voir le tableau 30 de l'annexe H).

3.8.1 Approches de la prise de décision éthique par élément constitutif

L'élément constitutif n'a influencé que deux types de prise de décision éthique, soit celle fondée sur les règles et celle fondée sur l'intérêt personnel (voir le tableau 29 de l'annexe H).

Approche fondée sur les règles – Les employés civils du MDN étaient plus susceptibles que les membres de la Force régulière d'indiquer qu'ils utilisaient une approche de la prise de décision éthique fondée sur les règles.

Approche fondée sur l'intérêt personnel – Les membres de la Force régulière étaient plus susceptibles que les employés civils du MDN d'adopter une approche de la prise de décision éthique fondée sur l'intérêt personnel.

3.8.2 Approches de la prise de décision éthique par grade

Comme le montre le tableau 30 de l'annexe H, le grade était un facteur important pour la compréhension des approches de la prise de décision éthique.

Approche fondée sur les règles – Les MR sub et sup étaient plus susceptibles que les officiers subalternes d'indiquer qu'ils utilisaient une approche de la prise de décision éthique fondée sur les règles. De plus, les MR sup avaient plus tendance que les officiers supérieurs à indiquer qu'ils utilisaient une approche fondée sur les règles.

Approche fondée sur le souci d'autrui – Les MR sub étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'adopter une approche de la prise de décision éthique fondée sur le souci d'autrui. En outre, les MR sup étaient plus susceptibles que les officiers subalternes et supérieurs d'indiquer qu'ils utilisaient une approche fondée sur le souci d'autrui.

Approche fondée sur les conséquences – Les officiers subalternes étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'indiquer qu'ils utilisaient une approche de la prise de décision éthique fondée sur les conséquences. De plus, les MR sup étaient plus susceptibles que les officiers subalternes et supérieurs d'indiquer qu'ils utilisaient une approche fondée sur les conséquences.

Approche fondée sur l'intérêt personnel – Les MR sub étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'adopter une approche de la prise de décision éthique fondée sur l'intérêt personnel. De plus, les officiers supérieurs étaient moins susceptibles que les trois autres groupes de grades d'indiquer qu'ils utilisaient une approche de la prise de décision éthique fondée sur l'intérêt personnel.

3.8.3 Approches multiples de la prise de décision

Nous avons mesuré de deux façons si les personnes adoptaient des approches multiples pour prendre une décision éthique. D'abord, on a explicitement demandé au personnel dans le Sondage sur l'éthique s'ils utilisaient plus d'une approche. À titre d'exemple, ils ont coté leur accord avec des énoncés tels que « Plutôt qu'un seul principe, j'utilise un ensemble de principes pour déterminer ce qui est bien et ce qui est mal » et « Il existe rarement une seule solution convenable à un problème éthique ». Une recherche précédente a démontré que les personnes ont une capacité limitée à comprendre leur raisonnement relatif à des processus mentaux d'ordre élevé. Ainsi, lorsque ces personnes se voient demander de décrire comment elles pensent, il est possible qu'elles se fient à des connaissances a priori pour élaborer des explications ou des théories plausibles (Nisbett et Wilson, 1977). En d'autres termes, le sondage peut mesurer ce que l'on nomme les théories personnelles de ces personnes pour savoir si elles adoptent plus d'une approche. Nous avons aussi regardé si les personnes disaient vraiment utiliser plus d'une approche pour prendre une décision éthique en examinant le nombre d'approches éthiques qu'elles adoptaient dans le sondage (ce que l'on nomme une « nouvelle approche

multiple »). Nous avons notamment examiné le nombre de fois que les répondants indiquaient qu'ils étaient « d'accord » ou « fortement en accord » avec les échelles fondées sur les règles, sur le souci d'autrui, sur les conséquences, sur la vertu et sur l'intérêt personnel. À titre d'exemple, si le personnel adoptait des approches fondées sur les règles, sur le souci d'autrui et sur la vertu, nous considérions qu'il adoptait des approches multiples pour prendre une décision éthique, alors que nous considérions que le personnel qui n'adoptait qu'une approche fondée sur les conséquences pour prendre une décision n'utilisait qu'une seule approche. La « nouvelle approche multiple » fournit une méthodologie alternative pour évaluer si les personnes utilisent plus d'une approche pour prendre une décision éthique.

Lorsque les approches multiples de la prise de décision éthique ont été évaluées en utilisant le niveau d'accord des employés avec les points du sondage, les trois éléments constitutifs (c.-à-d. la Force régulière, les réservistes classe B et les employés du MDN) et les groupes de grades (p. ex. les MR sub) ont démontré qu'ils les adoptaient à des niveaux également élevés (voir les tableaux 29 et 30 de l'annexe H). En d'autres termes, la plupart des grades et des éléments constitutifs ont indiqué qu'ils étaient d'accord ou fortement en accord avec les énoncés présentés dans le sondage correspondant à plus d'une approche de la prise de décision éthique. Cependant, lorsque la mesure de la « nouvelle approche multiple » a été analysée en fonction du groupe de grades, les différences entre les groupes de grades sont devenues statistiquement significatives. Notamment, les résultats suggèrent que les MR sub adoptaient plus d'approches de la prise de décision éthique que les trois autres groupes de grades. En outre, les MR sup adoptaient plus d'approches que les officiers subalternes et supérieurs.

Le manque de cohérence entre les deux mesures des approches multiples de la prise de décision suggère qu'elles ne mesurent pas le même concept. Il est possible que le manque de différences entre les groupes quant aux points où l'on demandait directement aux répondants s'ils utilisaient des approches multiples soit dû à la cohérence des théories personnelles du personnel. Plus spécifiquement, il se peut que les personnes croient que l'utilisation d'approches multiples pour prendre une décision éthique soit souhaitable, ce qui les porte à se fier davantage à leur théorie personnelle qu'à une seule approche éthique. En revanche, avec la mesure de « la nouvelle approche multiple », la question aux répondants ne portait pas directement sur l'utilisation d'approches multiples, ce qui veut dire que leurs théories personnelles représentaient un facteur moins contributif. De façon spécifique, lorsque nous avons calculé le nombre de fois que les répondants ont adopté chaque approche, les résultats ont suggéré que le personnel adopte en moyenne deux approches, mais cela varie en fonction du groupe de grades.

3.9 Jugement éthique (scénarios)

L'ensemble d'analyses suivant porte particulièrement sur la façon dont les personnes prennent des décisions éthiques lorsqu'elles sont confrontées à des dilemmes hypothétiques. Un score en matière de jugement éthique a été calculé en effectuant la moyenne des réponses fournies par les répondants à huit points de jugement (injuste, inéquitable, moralement inacceptable, inacceptable pour ma famille, culturellement inacceptable, traditionnellement inacceptable, brise une promesse non dite et enfreint un contrat tacite). Plus le score moyen était élevé, plus le jugement était considéré contraire à l'éthique. Plusieurs analyses de variance intersujets à un facteur ont été menées en utilisant le MLGEC, dans lequel le jugement éthique a été traité comme la variable dépendante, et chaque variable démographique a été traitée comme la variable indépendante (voir l'annexe I).

3.9.1 Grade

Comme le montre le tableau 32 de l'annexe I, c'est avec le grade que la proportion de variance du jugement éthique était la plus grande par rapport aux autres variables démographiques.

Scénario 1 – Les officiers supérieurs étaient plus susceptibles que les officiers subalternes et les MR sub de juger que le fait d'omettre de signaler de l'équipement endommagé présentait des implications éthiques. Les MR sup étaient plus susceptibles que les MR sub d'indiquer que le fait de dissimuler des renseignements liés à l'incident était contraire à l'éthique.

Scénario 2 – Bien que les quatre groupes de grades aient jugé que la décision du gestionnaire des carrières était contraire à l'éthique, les MR sub ont jugé cette décision moins sévèrement que les trois autres groupes de grades. De plus, les officiers supérieurs ont jugé que la décision du gestionnaire des carrières était plus contraire à l'éthique que les MR sup.

Scénario 3 – Malgré le fait que tous les groupes de grades aient indiqué que la décision du cadre était contraire à l'éthique, les MR sub avaient plus tendance que les autres groupes de grades à indiquer que la décision avait peu d'implications éthiques. Les officiers supérieurs étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'indiquer que la décision était contraire à l'éthique.

Scénario 4 – Les MR sub ont considéré la décision du gestionnaire d'embaucher une personne différente pour le poste comme étant moins grave que les officiers subalternes et supérieurs, bien que tous les groupes de grades ont jugé la décision contraire à l'éthique.

Scénario 5 – Les MR sub ont indiqué que les actions du membre des FC avaient des implications éthiques plus importantes que ce qu'ont indiqué les officiers supérieurs.

3.9.2 Élément constitutif

Des différences significatives n'ont été trouvées dans les scénarios 1, 3 et 4 que lorsque l'élément constitutif a été traité comme variable indépendante (voir le tableau 33 de l'annexe I).

Scénario 1 – Le personnel de la Force de réserve classe B et les employés civils du MDN étaient plus susceptibles que le personnel de la Force régulière de juger contraire à l'éthique le fait d'omettre de signaler l'équipement endommagé.

Scénario 3 – Les employés civils du MDN ont perçu que la décision du cadre était plus contraire à l'éthique que le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve classe B. Le personnel de la Force régulière a jugé que la décision du cadre avait moins d'implications éthiques que le personnel de la Force de réserve classe B et les employés civils du MDN. Les trois éléments constitutifs ont indiqué que la décision du cadre était contraire à l'éthique.

Scénario 4 – Les employés civils du MDN avaient plus tendance que les deux autres éléments constitutifs à indiquer que la décision du gestionnaire avait des implications éthiques. Tous les éléments constitutifs ont considéré que la décision de refuser le candidat qualifié était contraire à l'éthique.

3.9.3 Sexe

Comme le montre le tableau 34 de l'annexe I, seuls les scénarios 1 et 4 ont fourni des différences significatives quant au sexe.

Scénario 1 – Le personnel féminin a indiqué qu'omettre de signaler l'équipement endommagé était plus contraire à l'éthique que le personnel masculin.

Scénario 4 – Bien que le personnel masculin comme le personnel féminin ont jugé que la décision du gestionnaire était contraire à l'éthique, les femmes ont jugé la décision plus contraire à l'éthique que les hommes.

3.9.4 Première langue officielle (PLO)

Comme le montre le tableau 35 de l'annexe I, seuls les scénarios 2 et 5 ont fourni des différences significatives.

Scénario 2 – Les membres du personnel ayant indiqué que l'anglais était leur première langue officielle ont jugé que la décision du gestionnaire des carrières d'engager le candidat au franc parler au lieu du meilleur candidat était plus contraire à l'éthique que ceux ayant indiqué que le français était leur première langue officielle.

Scénario 5 – Les membres du personnel ayant indiqué que le français était leur première langue officielle ont perçu que les actes du membre des FC relatifs à l'acquisition de biens et de services auprès d'un fournisseur douteux étaient plus contraires à l'éthique que les ceux ayant indiqué que l'anglais était leur première langue officielle.

3.9.5 Années de service (ADS)

Pour ce qui est des ADS, seuls les scénarios 1 et 3 ont révélé des différences significatives (voir le tableau 36 de l'annexe I).

Scénario 1 – Le personnel ayant au moins 25 années de service à son actif a jugé que les actes des témoins étaient plus contraires à l'éthique que le personnel ayant 0 à 5 et 6 à 10 années à son actif.

Scénario 3 – De façon générale, le personnel ayant plus d'années de service à son actif a jugé que la décision du cadre était plus contraire à l'éthique que le personnel ayant moins d'années de service à son actif. Plus particulièrement, le personnel ayant 21 à 25 années ou au moins 25 années de service à son actif avait plus tendance que le personnel ayant 0 à 5, 6 à 10 et 11 à 15 ADS à son actif à juger que la décision du cadre était contraire à l'éthique. Le personnel ayant 16 à 20 années de services à son actif a indiqué que la décision du cadre était plus contraire à l'éthique que le personnel ayant 0 à 5 et 6 à 10 ADS à son actif.

3.9.6 Éducation

La moyenne des jugements éthiques qui ont été analysés en fonction de l'éducation a révélé des différences significatives pour les scénarios 2, 3 et 4 (voir le tableau 37 à l'annexe I).

Scénario 2 – Le personnel ayant obtenu un diplôme d'études supérieures ou universitaires a perçu la décision du gestionnaire comme plus contraire à l'éthique que les personnes possédant un diplôme d'études secondaires ou collégiales, bien que les quatre groupes aient tendance à considérer que la décision était contraire à l'éthique.

Scénario 3 – Le personnel ayant obtenu un diplôme d'études supérieures ou universitaires avait plus tendance que les personnes possédant un diplôme d'études secondaires ou collégiales à indiquer que la décision du gestionnaire comportait des implications éthiques.

Scénario 4 – Le personnel possédant un diplôme d'études secondaires a jugé que la décision du gestionnaire recruteur était moins contraire à l'éthique que le personnel ayant obtenu un diplôme d'études supérieures ou universitaires, bien que tous les groupes aient jugé que la décision était contraire à l'éthique.

3.9.7 Âge

Comme le montre le tableau 38 de l'annexe I, seuls les scénarios 1, 3 et 4 ont fourni des différences significatives pour l'âge.

Scénario 1 – Le personnel âgé de 35 à 44 et de plus de 45 ans avait plus tendance que le personnel âgé de 16 à 24 ans et de 25 à 34 ans à considérer que l'absence d'actions des témoins était contraire à l'éthique.

Scénario 3 – De façon générale, les groupes plus âgés ont jugé les actes du cadre comme plus contraires à l'éthique que les groupes plus jeunes. Plus spécifiquement, le personnel appartenant au groupe des 16 à 24 ans a jugé les actes du cadre comme moins contraires à l'éthique que les personnes des trois autres groupes d'âge, alors que le personnel âgé de plus de 45 ans a jugé les actes du cadre comme plus contraires à l'éthique que les trois autres groupes d'âge. De plus, le personnel se situant dans le groupe des plus de 45 ans a jugé que la décision du cadre était plus contraire à l'éthique que le personnel âgé de 25 à 34 ans.

Scénario 5 – Le personnel de plus de 45 ans a jugé la décision du gestionnaire recruteur comme plus contraire à l'éthique que le personnel âgé de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, bien que tous les groupes d'âge aient considéré que la décision était contraire à l'éthique, comme le montrent leurs scores moyens.

3.10 Intensité morale circonstancielle

Pour évaluer comment l'intensité morale circonstancielle est reliée aux étapes de la prise de décision éthique (c.-à-d., reconnaître un enjeu éthique, effectuer des jugements éthiques et former des intentions éthiques), nous avons effectué 15 régressions linéaires multiples. Comme nous l'avons souligné précédemment, cinq caractéristiques peuvent influencer l'intensité morale :

(1) l'ampleur des conséquences, (2) l'imminence, (3) le consensus social, (4) la proximité et (5) la probabilité de l'effet.

3.10.1 Reconnaissance des questions éthiques

Certaines variables explicatives avaient une relation plutôt stable avec le fait que les membres des FC sondés reconnaissaient ou non un enjeu éthique dans les scénarios (voir le tableau 39 à l'annexe J). De façon plus spécifique, pour quatre des cinq scénarios, plus les individus du milieu de travail d'une personne considéraient la décision comme inappropriée (consensus social), plus cette personne reconnaissait que la situation présentait un enjeu éthique (excepté pour le scénario 5, dans le cadre duquel cette relation était inversée).¹³ Dans trois des cinq scénarios, plus le personnel percevait qu'une conséquence négative découlerait du scénario (probabilité de l'effet) et qu'elle affecterait les personnes à proximité (c.-à-d. « les personnes de mon milieu de travail »), plus il était susceptible de reconnaître un enjeu éthique. Finalement, l'importance avec laquelle le personnel indiquait que des dommages pouvaient résulter de la décision (ampleur des conséquences) et que celle-ci aurait bientôt (caractère immédiat sur le plan temporel) une incidence n'était présente que dans un des cinq scénarios et concordait avec une reconnaissance plus élevée d'un enjeu éthique.

3.10.2 Jugement éthique

Lorsque l'intensité morale circonstancielle prévoyait un jugement éthique, la tendance des résultats était la même pour les cinq scénarios (veuillez vous référer au tableau 40 de l'annexe J). De façon plus spécifique, plus les membres du personnel était en mesure de percevoir que des dommages résulteraient de la décision (ampleur des conséquences), plus ceux du milieu de travail d'une personne considéraient la décision comme inappropriée (consensus social) et plus les répondants percevaient que la décision allait entraîner des conséquences négatives (probabilité de l'effet), plus ils jugeaient que la décision était contraire à l'éthique, et ce, pour tous les scénarios.

¹³ Le scénario 5 était qualitativement différent des quatre autres scénarios, car il s'agissait du seul scénario nécessitant qu'une décision éthique soit prise dans le contexte d'une mission à l'étranger. Plus de recherche sera nécessaire pour comprendre de quelle façon la prise de décision éthique est affectée par les facteurs contextuels. De plus, seul le personnel militaire a reçu le scénario 5. Il est donc possible que les différents échantillons répartis des scénarios soient responsables de la différente tendance des résultats.

3.10.3 Intentions éthiques

Lorsque l'intensité morale circonstancielle prévoyait des intentions éthiques, la tendance des résultats était la même pour les cinq scénarios, comme le montre le tableau 41 de l'annexe J. De façon plus spécifique, plus les membres du personnel percevaient que des dommages pouvaient résulter de la décision (ampleur des conséquences), plus ceux du milieu de travail d'une personne considéraient la décision comme inappropriée (consensus social) et plus les répondants percevaient que la décision allait entraîner des conséquences négatives (probabilité de l'effet), plus ils indiquaient qu'ils ne prendraient manifestement pas la même décision que celle décrite dans les scénarios.

3.11 Formation

Dans l'annexe K, nous présentons la fréquence des réponses à chaque question sur la formation en fonction de l'élément constitutif. De plus, nous fournissons la fréquence des réponses pour tout le « personnel de la Défense » qui comprend les membres de la Force régulière, ceux de la Force de réserve (classe B) et les employés civils du MDN. Comme nous utilisons des échantillons complexes dans le SPSS, nous sommes en mesure d'effectuer des inférences concernant tous les employés inclus dans la population sondée.

3.11.1 Participation à une formation sur l'éthique

Nous avons demandé à tous les membres du personnel de la Défense s'ils avaient participé au cours des trois dernières années à une formation des FC ou du MDN sur l'éthique, sur la prise de décision éthique ou sur le comportement éthique. Comme le montre le tableau 42 de l'annexe K, nous avons observé que 60,3 % des membres du personnel de la Défense avaient indiqué qu'ils avaient reçu une formation au cours des trois dernières années, alors que 39,7 % d'entre eux n'en avaient pas reçu. Nous avons ensuite analysé les données pour savoir si la participation aux formations sur l'éthique variait en fonction de l'élément constitutif et avons remarqué une association statistiquement significative, $\chi^2(1,82) = 30,27, p < 0,001$.¹⁴ Plus particulièrement, le personnel de la Force de réserve (classe B) a indiqué recevoir le plus de formation, alors que les employés civils du MDN ont indiqué en recevoir le moins.

3.11.2 Formation sur l'éthique et étapes de la prise de décision éthique

Nous avons ensuite évalué les perceptions qu'ont les employés de la relation entre la formation en matière d'éthique et les étapes de la prise de décision éthique. Les membres du personnel ont notamment indiqué de quelle façon la formation en matière d'éthique influençait (1) leur sensibilisation aux enjeux éthiques au sein des FC et du MDN, (2) leur capacité à reconnaître des enjeux éthiques et (3) leur prise de décision en matière d'enjeux éthiques.

¹⁴ Des tests ultérieurs utilisés pour déterminer les éléments constitutifs qui ont reçu le plus grand pourcentage de formation sur l'éthique ont été menés en utilisant l'écart-type de la population pour créer des intervalles de confiance selon la correction de Bonferroni autour de ces pourcentages. Pour plus de détails concernant cette approche liée aux tests ultérieurs à la suite d'une association significative entre deux variables nominales, veuillez consulter « Special issues regarding SPSS Complex Samples » de G. Howell et D. L.

- a. La sensibilisation aux enjeux éthiques n'a pas varié en fonction de l'élément constitutif, $\chi^2(3,61) = 0,89$, $p = 0,89$ (voir le tableau 43 à l'annexe K);
- b. La capacité à reconnaître un enjeu éthique n'a pas varié en fonction de l'élément constitutif, $\chi^2(7,39) = 1,18$, $p = 0,31$ (voir le tableau 44 à l'annexe K);
- c. La capacité à prendre des décisions éthiques n'a pas varié en fonction de l'élément constitutif, $\chi^2(7,46) = 0,52$, $p = 0,83$ (voir le tableau 45 à l'annexe K).

3.11.3 Dialogue ou étude de cas relatif à l'éthique

Nous avons demandé aux membres du personnel d'indiquer s'ils avaient participé à une séance de discussion ou d'étude de cas relatif à l'éthique dans leur milieu de travail et quand. En particulier, nous leur avons fourni les trois choix de réponse suivants : (1) au cours de l'année dernière; (2) il y a un ou deux ans; (3) je n'ai pas participé à ce genre d'activité. Comme le montre le tableau 46 de l'annexe K, le pourcentage de personnes ayant participé à des séances de discussion ou d'études de cas relatifs l'éthique variait en fonction de l'élément constitutif, $\chi^2(3,77) = 0,61.70$, $p < 0,001$. Plus particulièrement, les employés du MDN ont indiqué qu'ils participaient le moins souvent à des discussions et à des études de cas relatifs à l'éthique et le personnel de la Force de réserve (classe B), a indiqué qu'il participait le plus souvent à ce genre d'activités en matière d'éthique.

3.11.4 Coordonnateur de l'éthique

Nous avons demandé aux membres du personnel de la Défense s'ils savaient qui était leur coordonnateur de l'éthique. Comme le montre le tableau 47 à l'annexe K, la majorité des membres de la Force régulière et des employés du MDN ne savaient pas qui était leur coordonnateur de l'éthique. En général, la capacité des éléments constitutifs à identifier leur coordonnateur d'éthique variait d'un élément à l'autre, $\chi^2(1,87) = 80,55$, $p < 0,001$. Des tests de suivi ont démontré qu'une plus grande proportion de membres de la Force de réserve classe B avaient indiqué qu'ils connaissaient leur coordonnateur de l'éthique que les membres de la Force régulière et des employés du MDN.

3.11.5 Connaissance du Programme d'éthique de la Défense (PED)

Lorsque nous avons demandé au personnel s'il avait déjà entendu parler du Programme d'éthique de la Défense, la majorité a répondu de façon affirmative. Comme le montre le tableau 48 de l'annexe K, la connaissance du PED varie selon les éléments constitutifs, $\chi^2(1,78) = 12,86$, $p < 0,01$. De façon plus spécifique, une plus grande proportion de membres de la Force de réserve classe B avaient indiqué qu'ils avaient déjà entendu parler du PED que de membres de la Force régulière et d'employés du MDN.

Ensuite, le personnel a dû indiquer de quelle façon il avait entendu parler du PED. Comme le montre la figure 15 de l'annexe K, la méthode la plus fréquemment utilisée pour diffuser les renseignements concernant le PED était les séances de formation.

- a. Séance de formation : $\chi^2(1,85) = 12,85, p < 0,01$. F rés > F rég = CIV;
- b. La Feuille d'érable : $\chi^2(1,91) = 72,24, p < 0,001$. F rég = F rés > CIV;
- c. Affiches : $\chi^2(1,88) = 18,74, p < 0,001$. F rés > CIV.

3.12 Commentaires qualitatifs

Nous avons demandé au personnel de la Défense de déterminer l'enjeu éthique le plus important auquel font face les FC et le MDN actuellement. Pour codifier les commentaires qualitatifs, nous avons mené une analyse de contenu. Nous avons notamment apporté de légères modifications au schéma de codage élaboré pour les besoins du rapport de recherche commanditée du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003 (Dursun, Morrow et Beauchamp, 2004). Comme en 2003, les quatre thèmes majeurs observés dans les commentaires écrits de 2010 étaient : (1) un traitement juste et équitable par opposition à l'intérêt personnel, (2) le leadership et la gestion supérieurs, (3) les idéaux éthiques et (4) divers. Bien que les thèmes majeurs demeurent les mêmes, il existe quelques changements mineurs. Premièrement, « Évaluation et promotion » a été remplacé par « Évaluation, promotion et affectations ». Deuxièmement, nous avons ajouté une catégorie intitulée « Intégrité du leadership » sous le thème « Leadership et gestion supérieurs ». Troisièmement, l'honnêteté, l'intégrité, le respect et la loyauté ont été regroupés en une seule catégorie nommée « Valeurs éthiques de la Défense ». Quatrièmement, les catégories suivantes ont été incluses dans le thème « Divers » : différences culturelles et comportement éthique lors des missions, rôle en Afghanistan, équilibre travail-vie, événements dans les médias et valeurs divergentes. Les fréquences non pondérées sont présentées dans le tableau 49 de l'annexe L.

3.12.1 Thème 1 : Un traitement juste et équitable par opposition à l'intérêt personnel

Comme le montre le tableau 49 de l'annexe K, les membres du personnel ont indiqué les enjeux liés à « un traitement juste et équitable en opposition à l'intérêt personnel » comme étant le problème éthique le plus important auquel font face les FC et le MDN. Dans cette catégorie, cinq problèmes majeurs ont été soulevés : l'attention portée au personnel, le traitement inéquitable, les problèmes de RH, le carriérisme et le vol ou l'abus.

Attention portée au personnel – Le soutien des anciens combattants et l'attention portée à ceux-ci étaient un thème commun pour tous les employés, quel que soit leur élément constitutif. De nombreux membres du personnel ont émis des commentaires sur la responsabilité d'Anciens combattants Canada (ACC) et du gouvernement du Canada qui devaient mieux prendre soin des anciens combattants. De nombreux membres de la Force régulière ont émis des commentaires sur le rôle des FC de protéger et de prendre soin du personnel militaire.

Traitement inéquitable – En général, il était commun pour le personnel de citer le traitement inéquitable réservé à certains groupes comme un enjeu éthique important. Le personnel militaire a souvent signalé que les membres d'un certain grade ou d'un certain poste recevaient un meilleur traitement que les militaires de grade moins élevé. À titre d'exemple, certains membres du personnel ont indiqué que les règles étaient appliquées différemment en fonction du grade ou du poste d'une personne. Les employés du MDN ont souvent écrit que les militaires étaient

mieux traités que les civils. Le personnel a aussi émis des commentaires sur le fait que certaines personnes étaient traitées de façon inéquitable en fonction de leur langue, de leur sexe et de leur origine.

Problèmes de RH – Un nombre considérable de commentaires étaient liés à divers problèmes liés aux RH, tels que les évaluations, les promotions, l'embauche et la passation de contrats. Beaucoup de membres du personnel ont indiqué que les évaluations du personnel étaient fondées sur des facteurs qui n'avaient aucun lien avec le travail, comme les amitiés personnelles. D'autres membres du personnel ont indiqué qu'ils trouvaient que les pratiques d'embauche étaient inéquitables, comme des postes civils réservés au personnel militaire dont la retraite était proche. De plus, certains employés ont indiqué qu'ils pensaient que des entrepreneurs effectuaient un travail que des employés indéterminés pouvaient faire.

Carrière – Les membres du personnel, particulièrement les membres de la Force régulière, ont indiqué que des supérieurs et d'autres membres de l'état-major de la Défense agissaient en fonction de leur propre intérêt. De cette façon, certains employés croient que certains officiers supérieurs prennent des décisions qui favorisent leurs aspirations de carrière plutôt que pour servir l'organisation.

Vol ou abus – Beaucoup ont émis des commentaires indiquant que certains membres du personnel profitaient du système en utilisant de façon incorrecte leurs congés ou en abusant du matériel du MDN, par exemple. Certains ont indiqué que des membres du personnel étaient victimes d'abus ou de harcèlement en milieu de travail.

3.12.2 Thème 2 : Leadership et gestion supérieurs

Les commentaires liés au leadership et à la gestion touchaient surtout les domaines suivants : la bureaucratie, l'affectation des ressources aux tâches, l'allocation des ressources, le leadership éthique et l'intégrité du leadership.

Bureaucratie – Certains membres du personnel ont indiqué que la bureaucratie nuisait à un accomplissement efficace des tâches.

Affectation des ressources aux tâches – Les membres du personnel ont souvent indiqué qu'ils sentaient qu'on leur mettait beaucoup de pression pour effectuer plus de travail avec moins de ressources. Un certain nombre de membres du personnel ont fait référence aux réductions budgétaires et au climat financier actuel.

Allocation des ressources – Un des problèmes soulevés de façon prédominante par les membres du personnel du MDN était lié à la gestion des ressources. Certains membres du personnel ont indiqué qu'ils étaient en désaccord avec la façon dont l'argent était dépensé par le gouvernement fédéral, les FC et le MDN.

Leadership éthique – La capacité des cadres à faire le bon choix éthique et à avoir du courage moral a fait l'objet de commentaires par de nombreux membres du personnel. Beaucoup de gens pensaient que les cadres et les gestionnaires agissaient d'une façon qu'ils considéraient contraire à l'éthique. D'autres membres du personnel ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas encouragés par les gestionnaires et les cadres à agir de façon éthique.

Intégrité du leadership – Les membres du personnel indiquaient parfois que les cadres et les gestionnaires ne protégeaient pas les subalternes et les employés de façon suffisante. D'autres membres du personnel ont émis des commentaires sur la façon dont les cadres utilisaient leur autorité de façon inappropriée et prenaient des décisions injustes. Les autres commentaires portaient sur l'intégrité et l'éthique du leadership.

3.12.3 Thème 3 – Idéaux éthiques

Les commentaires contenus dans cette section étaient surtout liés à la responsabilité, à la communication, à la transparence et aux obligations et valeurs abordées dans l'Énoncé d'éthique de la Défense.

Valeurs de l'Énoncé d'éthique de la Défense – L'un des commentaires les plus fréquemment émis par le personnel de la Défense était lié au fait d'agir en conformité avec l'Énoncé d'éthique de la Défense. Plus particulièrement, les membres du personnel ont mentionné l'importance de l'honnêteté, de l'intégrité, du respect et de la loyauté.

Responsabilité – Les membres des FC, tout comme les employés du MDN, ont émis des commentaires sur l'importance de la responsabilité. À titre d'exemple, des membres du personnel ont indiqué que certaines personnes n'étaient pas tenues responsables de leurs actes.

Communication et transparence – Des membres du personnel ont émis des commentaires sur l'importance de la communication et de l'enseignement des valeurs éthiques. Un certain nombre de membres du personnel ont indiqué que des décisions et des mesures prises par le MDN et les FC se devaient d'être transparentes.

3.12.4 Thème 4 – Divers

Les catégories qui étaient classées sous le titre « Divers » comprenaient souvent de nouveaux enjeux qui n'existaient pas nécessairement auparavant. Comme en 2003, l'éthique du travail et le respect des règles faisaient fréquemment l'objet de commentaires de la part du personnel. Contrairement à 2003, les membres du personnel en 2010 ont souvent émis des commentaires sur les différences culturelles et le fait d'adopter un comportement éthique lors des missions. Ils ont aussi effectué des commentaires sur le rôle des FC en Afghanistan, sur la couverture médiatique des soldats ayant eu une conduite illicite ou inappropriée, et sur les défis que représente l'équilibre entre des priorités divergentes.

Éthique du travail – De nombreux membres du personnel ont émis des commentaires sur la nécessité de bien servir le Canada. D'autres ont émis des commentaires sur l'éthique du travail de leurs collègues, comme une mauvaise attitude et un travail incomplet. D'autres membres du personnel ont émis des commentaires sur l'importance de bien servir le Canada.

Respect des règles – La plupart des commentaires touchant le respect des règles ont été émis par le personnel de la Force régulière. Beaucoup de ces commentaires étaient liés au fait que les règles n'étaient pas appliquées de façon adéquate. Plusieurs autres de ces commentaires étaient liés au respect des règles au cours des opérations. D'autres membres du personnel ont émis des commentaires généraux concernant l'importance des règles et des règlements.

Différences culturelles et comportement éthique lors des missions – Le traitement des détenus a souvent été abordé par le personnel de la Défense comme l'enjeu éthique le plus important au sein des FC et du MDN. Le personnel militaire a souvent émis des commentaires sur les défis que représente le fait de traiter avec des cultures impliquant des croyances éthiques et culturelles différentes lors des missions.

Rôle en Afghanistan – La plupart des commentaires concernant le rôle du Canada et des FC en Afghanistan ont été écrits par le personnel de la Force régulière. La grande majorité des commentaires à ce sujet remettaient en question le fait que les troupes devaient ou non demeurer en Afghanistan.

Couverture médiatique – Depuis le dernier sondage, plusieurs membres des FC ont été la cible d'une couverture médiatique pour leurs actes inappropriés ou criminels. Le personnel de la Force régulière a le plus souvent fait des commentaires sur les soldats qui s'étaient conduits de façon inappropriée. Parmi ceux-ci, certains membres du personnel ont indiqué que ces soldats illustraient un problème plus grave concernant le leadership militaire supérieur.

Valeurs divergentes – Deux types principaux de valeurs divergentes sont ressortis des commentaires du personnel. Le premier type concerne la conciliation du sens de l'éthique personnelle avec l'éthique professionnelle d'une personne. Le second touche l'équilibre à atteindre entre la nécessité de terminer la mission et de faire un travail en respectant des règles.

4 Discussion

4.1 Comparaison des résultats des sondages sur l'éthique de 2003 et de 2010 : Climat éthique de l'organisation

L'une des constatations les plus importantes de ce rapport est que le climat éthique de l'organisation s'est amélioré entre 2003 et 2010 pour la population sondée. Après un examen plus approfondi, il semble que le climat éthique de l'organisation se soit amélioré de manière significative dans les domaines suivants : les attentes des superviseurs, le comportement des superviseurs, le comportement des collègues, les règles de l'organisation, les règles, la maîtrise de soi, l'impartialité de l'organisation et le souci d'autrui. Il ne s'est par contre pas amélioré dans les domaines de l'accomplissement des tâches, de la maîtrise de soi de l'indépendance et de l'intérêt personnel. De plus, le personnel de la Force régulière et les employés du MDN se sont améliorés de façon équivalente.

4.2 Écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles

Nous avons observé une amélioration entre 2003 et 2010 de l'écart entre les perceptions actuelles que les employés ont du climat éthique de l'organisation et leurs croyances personnelles de ce que devrait être le climat éthique de l'organisation. La tendance des résultats était cohérente pour toutes les échelles, les écarts de 2003 étaient plus grands que ceux de 2010. De plus, ces écarts étaient statistiquement significatifs pour 8 des 11 échelles. Ces constatations soutiennent empiriquement l'efficacité du Programme d'éthique de la Défense à réduire l'écart entre le climat éthique de l'organisation perçu et les valeurs individuelles relatives à ce que devrait être le climat éthique de l'organisation en milieu de travail¹⁵.

4.3 Écart entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles fondé sur la comparaison de sous-groupes (2010)

Les employés civils du MDN étaient moins susceptibles que le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve (classe B) d'indiquer de plus grands écarts entre le climat éthique actuel de l'organisation et leurs croyances individuelles de ce que devrait être le climat éthique de l'organisation dans plusieurs domaines. À titre d'exemple, les employés civils du MDN étaient plus susceptibles que le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve (classe B) d'indiquer un plus grand écart entre la façon dont les règles de l'organisation étaient actuellement

¹⁵ Il nous a été impossible de comparer les résultats du personnel qui a reçu une formation en éthique avec un groupe de contrôle sélectionné de façon aléatoire qui n'a pas reçu de formation en éthique. Conséquemment, il nous est impossible de déclarer que le Programme d'éthique de la Défense a amélioré le climat éthique ou a diminué les écarts dans les perceptions du personnel quant au climat éthique de l'organisation et à leur croyances individuelles à savoir ce que devrait être le climat éthique de l'organisation.

prises en œuvre et la manière dont ces règles devraient l'être. Dans le même ordre d'idée, les employés civils du MDN étaient plus susceptibles que le personnel militaire d'indiquer de plus grands écarts entre la conformité actuelle du comportement de leurs collègues à l'Énoncé d'éthique de la Défense et ce que devrait être la conformité du comportement de leurs collègues avec cet énoncé. De plus, lorsque nous leur avons posé des questions sur le leadership supérieur, les employés du MDN avaient moins tendance que le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve (classe B) à indiquer que les officiers supérieurs encourageaient actuellement des attitudes et un comportement éthiques. De plus amples recherches sont nécessaires pour comprendre les causes de cet écart. À titre d'exemple, il se peut que les employés civils du MDN aient des attentes plus élevées que les membres des FC en regard de ce que devrait être le climat éthique de l'organisation. Il se peut aussi qu'ils aient des expériences de travail différentes de celles vécues par le personnel des FC, ce qui aurait un effet négatif sur leurs perceptions du climat éthique de l'organisation.

L'éducation semble jouer un rôle important dans l'explication de la tendance des résultats. Plus particulièrement, les membres du personnel ayant fait des études secondaires ou collégiales avaient tendance à indiquer des écarts plus grands entre leurs perceptions du climat éthique de l'organisation et leurs croyances personnelles de ce que devrait être le climat éthique de l'organisation que ceux indiqués par les membres du personnel qui détenaient un diplôme d'études supérieures. Ainsi, les personnes détenant un diplôme d'études supérieures étaient plus susceptibles d'indiquer que les expériences qu'elles vivaient dans leur milieu de travail étaient conformes à leurs attentes, alors que les membres du personnel moins scolarisés avaient plus tendance à indiquer que leurs expériences dans leur milieu de travail différaient de leurs attentes. Une tendance similaire a été observée avec le grade. Les MR sub ont indiqué moins d'équivalence que les officiers supérieurs entre leurs perceptions de la situation actuelle dans leur milieu de travail et leurs croyances personnelles quant à ce que la situation devrait être.

Bien que les MR sub aient des opinions manifestement différentes de celles des MR sup sur de nombreuses échelles, les MR sup étaient ceux qui démontraient le plus de similarités avec les MR sub (c.-à-d., qu'ils avaient tendance à indiquer de grands écarts entre leurs perceptions actuelles du climat éthique de l'organisation et leurs croyances personnelles quant à ce qu'il devrait être). Dans le même ordre d'idées, les officiers subalternes étaient ceux qui démontraient le plus d'affinités avec les officiers supérieurs, car ils avaient tendance à indiquer des écarts relativement petits entre leurs perceptions du climat éthique actuel de l'organisation et leurs attentes relatives à ce qu'il devrait être. Par conséquent, l'écart entre le climat éthique de l'organisation et les croyances individuelles avait tendance à être plus petit pour les employés plus scolarisés ou détenant un grade plus élevé. D'autre part, les employés qui détenaient un diplôme d'études secondaire ou collégiales avaient tendance à indiquer des écarts relativement grands entre leurs perceptions du climat éthique actuel de l'organisation et leurs attentes relatives à ce que le climat éthique de l'organisation devrait être sur de nombreuses échelles (p. ex., celles liées au souci d'autrui, aux règles, à l'indépendance, à l'accomplissement des tâches, au comportement des superviseurs et à la maîtrise de soi). L'éducation et le grade constituent des indicateurs du statut socioéconomique, un terme faisant référence au niveau de scolarisation, au revenu et au prestige professionnel d'une personne. Des chercheurs ont démontré que le statut socioéconomique d'une personne influence la façon dont elle porte des jugements et prend des décisions éthiques (Haidt et autres, 1993). Il est possible que la relation observée entre le grade et l'éducation sur les échelles soit médiée par le statut socioéconomique.

Les personnes ayant moins d'années de service à leur actif avaient tendance à indiquer une plus grande différence que les personnes en ayant plus entre leurs perceptions du climat éthique actuel de l'organisation et leurs croyances sur ce que devrait être leur milieu de travail. Plus particulièrement, les membres du personnel ayant 6 à 10 années de service à leur actif avaient tendance à indiquer de plus grands écarts que ceux ayant au moins 25 années à leur actif. Une tendance similaire des résultats a été observée pour la variable démographique de l'âge; le personnel âgé de 25 à 34 ans était plus susceptible d'indiquer de plus grands écarts entre leurs perceptions actuelles de leur milieu de travail et leurs attentes relatives à ce qu'il devrait être que le personnel de plus de 45 ans. Une recherche précédente a démontré que l'âge et la durée d'occupation de l'emploi (ou dans ce cas-ci, les années de service) étaient reliés au jugement éthique (Elm et Nichols, 1993). Il est possible que les années de service et l'âge soient tous deux liés au concept sous-jacent de l'expérience, qui pourrait médier les relations observées entre les années de service et l'âge.

La première langue officielle et le sexe avaient une importance moins marquée dans l'explication de la tendance des résultats, très peu d'interactions significatives ont été constatées.

4.4 Approches en matière de prise de décision éthique (2010)

Les officiers subalternes et supérieurs étaient plus susceptibles que les MR sub d'indiquer qu'ils utilisaient une approche de la prise de décision éthique fondée sur les règles. De plus, les MR sub étaient plus susceptibles que les trois autres groupes de grades d'adopter une approche de la prise de décision éthique fondée sur les conséquences. Ces résultats correspondent aux récentes recherches en psychologie sociale montrant comment le pouvoir influence les styles de réflexion morale. Lammers et Stapel (2009) ont découvert que les personnes qui avaient tendance à se sentir puissantes étaient susceptibles d'adopter un style de réflexion fondé sur les règles, alors que les personnes qui avaient tendance à assumer un rôle de subalterne ou à se sentir faibles étaient susceptibles d'adopter un style de réflexion de conséquence. Par conséquent, l'influence du pouvoir peut être responsable des différences observées entre les grades.

4.5 Jugements éthiques (2010)

Conformément aux autres résultats mentionnés dans ce document, le grade a joué un rôle important dans les jugements éthiques. Plus particulièrement, les officiers supérieurs avaient plus tendance que les MR sub à juger les décisions prises dans les scénarios comme contraires à l'éthique, et ce, pour quatre des cinq scénarios. En outre, les officiers supérieurs ont indiqué que trois des cinq scénarios étaient plus contraires à l'éthique que les MR sub. Chose intéressante, pour le scénario 5, où la personne responsable de prendre la décision obtient les biens et les services requis d'un fournisseur à la moralité douteuse alors qu'il est envoyé en mission pour l'ONU, les MR sub ont jugé que la décision était plus contraire à l'éthique que les officiers supérieurs. Ce scénario se déroulait dans le contexte d'une mission à l'étranger, alors que les quatre autres scénarios se déroulaient en garnison ou dans le contexte d'un bureau. La tendance des réponses très différentes provenant des officiers supérieurs porte à croire que le personnel militaire fait usage de ses repères moraux de façon différente lorsqu'il est déployé sur le théâtre des opérations et lorsqu'il est en garnison.

En général, les scénarios ont confronté l'impartialité et les droits individuels aux autres considérations éthiques. Des chercheurs ont démontré que les personnes possédant un statut socioéconomique élevé avaient tendance à plus se concentrer sur l'impartialité et les droits individuels lors de la prise de décision éthique que les personnes possédant un statut socioéconomique moins élevé (Haid, 1993). Bien que les différences de grades en matière de prise de décision éthique soient conformes à ce qui est décrit dans les ouvrages grand public sur l'éthique quant au statut socioéconomique, il est aussi possible que les jugements éthiques des officiers et des MR supérieurs soient influencés par la formation qu'ils ont reçue. De cette façon, les officiers supérieurs peuvent avoir travaillé plus longtemps au sein de l'organisation. Par conséquent, il se peut aussi qu'ils aient reçu plus d'heures de formation que les autres. Il est donc nécessaire d'effectuer une recherche supplémentaire pour comprendre pourquoi la tendance des réponses de certains groupes de grades au sondage est différente de celles d'autres groupes de grades.

4.6 Intensité morale circonstancielle (2010)

Les trois étapes de la prise de décision qui ont été mesurées dans le cadre du sondage, soit la reconnaissance, le jugement et l'intention, étaient reliées au jugement du milieu de travail d'une personne qui considérait la décision comme inappropriée (consensus social) et qu'elle allait entraîner des conséquences négatives (probabilité de l'effet). Plus les membres du personnel attribuaient des scores élevés aux scénarios en termes de consensus social et de la probabilité de l'effet, plus ils reconnaissaient l'enjeu moral. De plus, les étapes liées au jugement et à l'intention étaient associées de façon positive aux perceptions des dommages qui pourraient résulter de la décision prise (ampleur des conséquences). En d'autres termes, plus les membres du personnel étaient en mesure de percevoir les dommages pouvant résulter de la décision prise, plus ils jugeaient le scénario comme étant contraire à l'éthique et plus ils indiquaient qu'ils ne prendraient en aucun cas la même décision que celle décrite dans les scénarios. Le délai avant que les conséquences néfastes ne soient susceptibles de se produire dans un avenir proche (imminence) n'a pas semblé avoir d'influence sur la prise de décision éthique. De plus, l'importance de l'incidence de la décision sur le milieu de travail d'une personne par rapport aux personnes externes à ce milieu de travail (proximité) a influencé la reconnaissance d'un enjeu éthique pour certains scénarios, même si la proximité n'a pas semblé influencer les autres étapes. Plus spécialement, plus la décision avait une incidence dans le milieu de travail d'une personne, plus les membres du personnel reconnaissaient la présence d'un enjeu éthique. Ces constatations portent à croire que des facteurs situationnels jouent un rôle important dans le processus de prise de décision éthique.

Il est toutefois important de noter que le fait de demander aux personnes de quelle manière les facteurs situationnels influencent la façon dont elles prennent des décisions éthiques n'est pas la même chose que de mesurer l'incidence des facteurs situationnels sur la prise de décision. Les personnes ne sont pas toujours conscientes de la façon dont les facteurs situationnels influencent leur prise de décision. À titre d'exemple, il existe un nombre considérable de recherches démontrant que les personnes prennent des décisions plus favorables envers les membres de leur groupe qu'envers les personnes extérieures à celui-ci. Il est possible que le personnel de la Défense prenne aussi des décisions en faveur des membres de son groupe plutôt qu'en faveur des personnes à l'extérieur de celui-ci, même s'ils n'est pas toujours conscients de ce fait. Les membres du personnel qui ont rempli le Sondage sur l'éthique de la Défense ont

indiqué que l'importance des conséquences pour les personnes de leur milieu de travail d'une décision éthique n'aurait pas d'incidence sur leurs jugements et intentions éthiques. De cette façon, les indications du personnel sur la façon dont les facteurs situationnels influencent sa prise de décision peuvent être fondées sur des théories personnelles. Il est nécessaire de mener une recherche plus approfondie pour comprendre exactement comment des facteurs situationnels (p. ex., confronter les employés à un dilemme éthique lié à la vie réelle) influencent la prise de décision éthique au sein du personnel des FC et du MDN.

4.7 Formation (2010)

Des chercheurs ont découvert que la formation en matière d'éthique pouvait améliorer la sensibilité éthique (voir Treviño et coll., 2006 pour obtenir l'évaluation). Bien que la majorité des membres du personnel aient participé à une formation en matière d'éthique (60,3 %), un large pourcentage d'employés n'y participe pas. Parmi les trois éléments constitutifs, les employés civils du MDN étaient ceux qui participaient le moins à la formation, alors que le personnel de la Force de réserve (classe B) y participait le plus. Compte tenu des avantages de la formation en matière d'éthique, il serait bénéfique d'accroître le pourcentage de membres du personnel recevant une formation en matière d'éthique, spécialement au sein du personnel civil du MDN.

4.8 Commentaires écrits

De tous les enjeux éthiques importants au sein des FC et du MDN, le personnel de la Défense a le plus souvent signalé des problèmes liés au thème « Un traitement juste et équitable en par opposition à l'intérêt personnel ». Plus particulièrement, le problème le plus fréquemment soulevé par le personnel était la nécessité de traiter tous les membres du personnel de façon équitable, quels que soient leur grade, leur élément constitutif, leur langue, leur sexe et leur origine. De plus, un autre problème fréquemment soulevé par le personnel de la Défense, particulièrement par le personnel militaire, concernait une attention et un soutien appropriés envers les anciens combattants. En outre, des pratiques d'embauche et de passation de contrats équitables ont représenté le problème jugé le plus important par de nombreux membres du personnel de la Défense, particulièrement par les employés du MDN.

Depuis le dernier sondage, un petit nombre de militaires ont reçu une attention médiatique assez importante. De nombreux membres du personnel ont fait référence à ces nouvelles très publicisées. Il est difficile de dire si ces personnes bien connues ont influencé le climat éthique au sein de la population sondée.

4.9 Recommandations

En 1999, le premier Sondage sur l'éthique de la Défense a été élaboré et mené, et un modèle de prise de décision éthique a été conçu avec pour base les ouvrages pertinents les plus récents. Depuis 1999, les ouvrages en matière d'éthique et de moralité se sont multipliés. À titre d'exemple, le Handbook of Social Psychology (en anglais seulement) est un document abondant les grandes lignes de l'historique et du développement du domaine de la psychologie sociale et il est mis à jour tous les 15 ans. En 2010, le chapitre de Haidt, intitulé « Morality », est apparu pour la première fois. Avant 2010, la recherche en matière de moralité et d'éthique était insuffisante

pour qu'un chapitre complet y soit dédié dans ce livre hautement respecté. L'incorporation de ces derniers développements dans le modèle de prise de décision éthique du PED est essentielle à la compréhension des facteurs menant à la prise de décision éthique. À titre d'exemple, Haidt (2001) a présenté des preuves que les employés prenaient des décisions éthiques de façon automatique, puis trouvaient des raisons ultérieures pour les justifier. En outre, les chercheurs ont soutenu que les conceptualisations précédentes de l'éthique et de la moralité étaient définies de façon trop étroite (Graham, J., Haidt, J. et Nosek, 2009; Haidt, 2007; Rai et Fiske, 2011). Afin de mieux comprendre la façon dont le personnel militaire prend des décisions, il est recommandé que les derniers développements dans le domaine de l'éthique et de la moralité soient intégrés au modèle du PED.

En plus d'intégrer les théories les plus récentes et les plus pertinentes au modèle existant, il est important de comprendre à quel point le modèle actuel fonctionne bien. Le Sondage sur l'éthique de la Défense a subi très peu de modifications depuis sa création et la première fois qu'il a été mené en 1999, puis mené de nouveau en 2003, en 2007 et en 2010. Avant de mener le prochain Sondage sur l'éthique de la Défense, nous recommandons que le modèle soit réévalué. À titre d'exemple, les points liés aux échelles sont-ils transférés comme il se doit vers les concepts hypothétiques? Peut-on améliorer les points liés aux échelles de façon individuelle? Les répondants comprennent-ils les questions posées dans le sondage? Une fois que nous bénéficierons d'une meilleure compréhension du fonctionnement du modèle original, nous pourrons élaborer un modèle révisé intégrant les forces du modèle original tout en tenant compte des derniers développements dans le domaine de l'éthique et de la moralité.

Nous recommandons que des méthodologies multiples soient utilisées pour évaluer la prise de décision éthique au sein des FC et du MDN. À titre d'exemple, lorsque les répondants se sont vu demander dans quelle mesure une décision éthique aurait une incidence sur les membres de leurs groupes plutôt que sur les personnes se trouvant à l'extérieur de celui-ci, les employés ont généralement indiqué que leurs jugements et leurs intentions éthiques ne seraient pas affectés par les membres de leur groupe. Cette constatation n'est pas conforme aux recherches principales indiquant que les personnes prennent des décisions favorisant les membres de leur groupe plutôt que les personnes à l'extérieur de ceux-ci. Bien que les employés effectuent des jugements exacts, il est aussi possible que ces personnes ne soient pas toujours conscientes des facteurs influençant la prise de décision éthique. Par conséquent, il serait bénéfique d'adopter plus d'une méthodologie pour évaluer la prise de décision éthique plutôt que de se fonder exclusivement sur les dires des intéressés.

Le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010 ne mesure par la dernière étape de la prise de décision éthique : le comportement éthique. Le comportement éthique est rarement mesuré par les sondages parce qu'ils évaluent habituellement les perceptions personnelles et les dires des intéressés. Nous recommandons que d'autres méthodes soient utilisées pour évaluer le comportement éthique.

La majorité des résultats des analyses menées dans le cadre de ce rapport ont été calculés en utilisant le modèle linéaire général d'échantillons complexes (MLGEC) et les tableaux croisés d'échantillons complexes (CSTABULATE) du SPSS. L'avantage de l'utilisation d'échantillons complexes, ou de méthodes de rechange employant des données pondérées, est qu'ils nous permettent de faire des inférences plus précises sur la population que l'utilisation d'analyses non pondérées. Avant de mener des analyses en utilisant le MLGEC, il a fallu beaucoup d'effort

pour comprendre quels groupes démographiques étaient moins susceptibles de répondre au sondage. Les analyses des non-réponses ont révélé que les MR sub et les membres du personnel ayant relativement peu d'années de service à leur actif étaient ceux qui étaient le moins enclin à répondre au sondage. Ainsi, nous avons recommandé que le grade et les années de service soient utilisés pour stratifier les données lors des prochaines éditions du Sondage sur l'éthique de la Défense.

Dans le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010, nous avons demandé à tout le personnel de la Défense d'identifier leur N1. Si les participants ne connaissaient pas leur N1, on leur demandait d'indiquer leur unité. Les réponses ouvertes du personnel ont ensuite été codées, à la suite de quoi nous avons tenté d'identifier leur N1 en nous basant sur les renseignements qu'ils nous avaient fournis. Cette approche tient pour acquis que les membres du personnel savent quel est leur N1 attribué. Des recherches préliminaires effectuées par le DGRAPM nous suggèrent que les membres du personnel connaissent souvent leur N1 attribué. De plus, il se peut que les réponses ouvertes n'aient pas été codées de façon parfaitement exacte. Nous recommandons que des liens de sondage électroniques séparés soient envoyés à chaque N1 dans le but d'obtenir des renseignements plus précis en matière de N1.

L'une des restrictions liées à ce rapport est que la population sondée diffère légèrement de la population cible. À titre d'exemple, la population cible comprend les membres du personnel qui ne possèdent pas d'adresse de courriel, ce qui n'est pas le cas pour la population sondée. Cela dit, l'analyse des non-réponses indique que le risque de généralisation de ces résultats à la population est minime. Malgré cela, une solution doit être trouvée pour surmonter cette restriction, comme envoyer la version papier des sondages à l'adresse postale personnelle à ceux qui ne possèdent pas d'adresse courriel.

Bien qu'un taux de réponse plus élevé de tout le personnel ait été souhaitable, les taux de réponse du personnel de la Force de réserve (classe A) étaient particulièrement problématiques en ce qui concerne le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010. Nous recommandons que d'autres approches méthodologiques soient adoptées pour améliorer le taux de réponse du prochain sondage. À titre d'exemple, il se pourrait que le personnel de la Force de réserve (classe A) soit plus enclin à participer au sondage si leur superviseur immédiat ou un autre symbole d'autorité respecté les encourageaient à participer de façon volontaire. De plus, il se peut que les taux de réponse s'améliorent si les chercheurs mènent le sondage en personne auprès du personnel de la Force de réserve (classe A) pendant sa formation.

Bien que la majorité des membres du personnel aient indiqué qu'ils avaient participé à une formation en matière d'éthique, les taux de participation doivent être améliorés, particulièrement au sein du personnel civil du MDN. Quarante pour cent du personnel de la Défense a indiqué n'avoir pas reçu de formation adéquate en matière d'éthique.

Lorsqu'on a demandé aux membres du personnel s'ils utilisaient des approches multiples pour prendre une décision éthique, ils ont indiqué que c'était en effet le cas. Toutefois, lorsque nous avons évalué si le personnel adoptait plus d'une approche en matière de prise de décision éthique, nous avons observé que les officiers subalternes et supérieurs adoptaient moins de deux approches, alors que les MR sub et sup adoptaient plus de deux approches. Ainsi, une tendance de résultats différente est obtenue en fonction de la manière dont on mesure les approches multiples de la prise de décision éthique. Il est possible que les personnes ne comprennent pas de quelle

façon elles prennent leurs décisions éthiques (Nisbett et Wilson, 1977). Par conséquent, nous recommandons que la mesure des approches multiples soit modifiée.

Certains sous-groupes faisaient preuve d'une attitude plus défavorable envers le climat éthique et la prise de décision éthique que ceux d'autres sous-groupes. À titre d'exemple, les MR sub avaient tendance à faire preuve d'une attitude moins favorable sur de nombreuses échelles du Sondage sur l'éthique de la Défense que d'autres groupes de grades. Dans le même ordre d'idées, les employés ayant 6 à 10 années de service à leur actif avaient tendance à faire preuve d'une attitude moins favorable que les groupes ayant un nombre d'années de service différent à leur actif. En outre, les employés civils du MDN ont perçu le climat éthique actuel de l'organisation de façon moins favorable que le personnel militaire. Nous recommandons que les FC et le MDN prennent des mesures visant à comprendre pourquoi ces sous-groupes ont fait preuve de ce genre d'attitude.

4.10 Conclusion

Le PED encourage et favorise un climat éthique au sein des FC et du MDN afin que le personnel de la Défense accomplisse ses tâches en respectant les normes les plus élevées en matière d'éthique. Pour mener cette mission à bien, le PED évalue régulièrement les perceptions qu'ont les membres du personnel des FC et du MDN du climat éthique au moyen du Sondage sur l'éthique de la Défense. Ce rapport est la première publication du DGRAPM pour laquelle des échantillons complexes dans le SPSS ont été utilisés afin d'évaluer la prise de décision éthique. Les résultats de ces analyses démontrent une amélioration statistiquement significative au fil du temps en utilisant deux mesures différentes : (1) le climat éthique de l'organisation et (2) l'écart entre les perceptions qu'a le personnel du climat éthique actuel et ses croyances individuelles de ce que devrait être le climat éthique de l'organisation. Bien que les perceptions du climat éthique s'améliorent dans l'ensemble, le présent rapport cerne certains domaines qui tireraient avantage d'une attention plus profonde. De plus, le grade a représenté l'une des variables les plus importantes pour la compréhension de la prise de décision éthique au sein des FC dans lesquelles les MR sub ont démontré des perceptions moins favorables que d'autres groupes de grades.

Le Sondage sur l'éthique de la Défense est un outil pratique soutenant le PED dans son mandat d'évaluer le climat éthique de l'organisation au fil du temps. Par conséquent, il est essentiel que le matériel du sondage soit pertinent et mis à jour. Les récents progrès dans le domaine de l'éthique et de la moralité au cours de la dernière décennie ont changé la façon dont les spécialistes évaluent la prise de décision éthique. Nous recommandons que le Sondage sur l'éthique de la Défense soit révisé afin d'inclure ces derniers développements.

Références

- [1] Butterfield, K., Treviño, L.K., & Weaver, G.R. (2000). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53 (7), 981-1018.
- [2] Chia, A. & Mee, L.S. (2000). The effects of issue characteristics on the recognition of moral issues. *Journal of Business Ethics*, 27, 255-269.
- [3] Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18 (2), 50-62.
- [4] Cumming, G., & Finch, S. (2005). Inference by eye: Confidence intervals, and how to read pictures of data. *American Psychologist*, 60, 170-180.
- [5] Dursun, S., Morrow, R.O., et Beauchamp, D.L.J. (2004). *Rapport sur les résultats du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003*. DRERH – Rapport de recherche commanditée 2004-18. Ottawa, Canada : Directeur – Recherche et évaluation en ressources humaines.
- [6] Eisenberg, N. (1986). *Altruistic emotion, cognition, and behavior*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [7] Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 51 (1), 665-697.
- [8] Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84 (3), 297-311.
- [9] Elm, D.R., & Nichols, M.L. (1993). An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 12 (11), 817-833.
- [10] Ferrell, O.C., & Gresham, L.G. (1985). A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *The Journal of Marketing*, 49 (3), 87-96.
- [11] Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [12] Graham, G. (2011). *Theories of ethics: An introduction to moral philosophy with a selection of classic readings*. New York, NY: Routledge.
- [13] Graham, J., Haidt, J., & Nosek, B. A. (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96 (5), 1029-1046.
- [14] Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108 (4), 814-834.

- [15] Haidt, J. (2007). The new synthesis in moral psychology. *Science*, 316 (5827), 998-1002.
- [16] Haidt, J., & Kesebir, S. (2010). Morality. In S.T. Fiske & D. Gilbert (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 797-832). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- [17] Haidt, J., Koller, S.H., & Dias, M.G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (4), 613-628.
- [18] Howell, G.T. & Lacroix, G.L. (2012). Decomposing interactions using GLM in combination with the COMPARE, LMATRIX and MMATRIX subcommands in SPSS. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 8, 1-25.
- [19] Jones, T.M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.
- [20] Kelloway, E.K., Barling, J., Harvey, S., et Adams-Roy, J.E. (1999). *Prise de décision éthique au sein du MDN : Élaboration d'un outil de mesure*. DRERH – Rapport de recherche commanditée 99(4). Ottawa, Canada : Directeur – Recherche et évaluation en ressources humaines.
- [21] Keppel, G. (1991). *Design and analysis: A researcher's handbook* (3 ed.). Englewood, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [22] Kidwell, R., & Valentine, S. (2009). Positive group context, work attitudes, and organizational misbehavior: The case of withholding job effort. *Journal of Business Ethics*, 86 (1), 15-28.
- [23] Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D.A. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory* (pp. 347-480). Chicago, IL: Rand McNally.
- [24] Lammers, J., & Stapel, D.A. (2009). How power influences moral thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97 (2), 279-289.
- [25] Mulki, J., Jaramillo, J., & Locander, W. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78 (4), 559-574.
- [26] Narvaez, D., & Rest, J.R. (1995). The four components of acting morally. In W. Kurtines & J. Gerwitz (Eds.), *Moral behavior and moral development: An introduction* (pp. 385-400). New York: McGraw-Hill.
- [27] Nichols, D. (2011). Communication personnelle : Analyse des données du SPSS. In D.L. Messervey (Ed.). Ottawa, Canada.
- [28] Nisbett, R.E., & Wilson, T.D. (1977). Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84 (3), 231-259.
- [29] Penney, K.G. (1996). *Les multiples faces éthiques de la Défense*. Ottawa, Canada : ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

- [30] Rai, T. S., & Fiske, A.P. (2011). Moral psychology is relationship regulation: Moral motives for unity, hierarchy, equality, and proportionality. *Psychological Review*, 118 (1), 57-75.
- [31] Rest, J.R. (1979). Manual for the defining issues test. *Minneapolis, University of Minnesota*.
- [32] Rest, J.R. (1983). Morality. In P.H. Mussen (Series Ed.) & J. Flavell & Markman (Vol. Eds.), *Handbook of child psychology: Vol. 3, Cognitive Development* (4th ed., pp. 556-629). New York: Wiley.
- [33] Rest, J.R. (1986). *Moral development: Advances in theory and research*. New York, NY: Praeger.
- [34] Rest, J.R., Bebeau, M., & Volker, J. (1986). An overview of the psychology of morality. In J.R. Rest (Ed.), *Moral development: Advances in research and theory* (pp. 1-39). New York: Praeger.
- [35] Rest, J.R., Narvaez, D., Bebeau, M.J., & Thoma, S. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.
- [36] Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88 (4), 717-734.
- [37] Singhapakdi, A., Vitell, S.J., & Kraft, K.L. (1996). Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals. *Journal of Business Research*, 36, 245-255.
- [38] Statistique Canada (STC;2003). *Méthodes et pratiques d'enquête*. Ottawa, Canada : Industrie Canada.
- [39] Treviño, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11 (3), 601-617.
- [40] Treviño, L.K., Gibson, D.G., Weaver, G.R., & Toffler, B.L. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California Management Review*, 41 (2), 131-151.
- [41] Treviño, L.K., Weaver, G.R., & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32 (6), 951-990.
- [42] Treviño, L.K., & Youngblood, S.A. (1990). Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75 (4), 378-385.
- [43] Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 304-311.
- [44] Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 101-125.

- [45] Wolfe, R. & Hanley, J. (2002). If we're so different, why do we keep overlapping? When 1 plus 1 doesn't make 2. *Canadian Medical Association Journal*, 166, 65-6.
- [46] Zey-Ferrell, M., & Ferrell, O.C. (1982). Role-set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations. *Human Relations*, 35 (7), 587-604.

Page laissée en blanc à dessein.

Annexe A Sondage sur l'éthique de la Défense (Force régulière et Réserve)



**LES FORCES CANADIENNES
ET
LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
SONDAGE SUR L'ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE**

**PROGRAMME
D'ÉTHIQUE DE
LA DÉFENSE**



**DEFENCE
ETHICS
PROGRAMME**

Veuillez compléter et retourner dans l'enveloppe fournie à

DND/DGMPRA
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON
K1A 9Z9

R

Cher participant au sondage :

Septembre, 2010

Vous trouverez ci-joint un sondage effectué par le Directeur général - Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) pour le compte du Programme d'éthique de la Défense. Vous avez été sélectionné au hasard pour participer au présent sondage qui dure environ 30 minutes. Votre participation à ce sondage ou à toute question particulière est volontaire. Cependant, pour qu'à partir de ce sondage, on puisse obtenir une idée juste du climat éthique de notre organisation et de sa prise de décision éthique, il est très important que tous ceux qui reçoivent un questionnaire y répondent. Pour que les résultats soient utiles, il est très important que vos réponses soient honnêtes et qu'elles reflètent vos croyances et vos sentiments.

Le Programme d'éthique de la Défense et la DGRAPM protégeront la confidentialité de vos réponses dans la limite permise par le droit canadien.

Vous devez savoir qu'en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, les citoyens canadiens ont le droit d'obtenir des copies des rapports de recherche et des résultats de la recherche (y compris la base de données liée au présent projet) contenus dans les dossiers du gouvernement fédéral. Dans le même ordre d'idée, en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les citoyens canadiens ont le droit d'obtenir des copies de tous les renseignements qui les concernent et qui sont contenus dans les dossiers du gouvernement fédéral, y compris les bases de données de recherche. Avant de publier les renseignements demandés, le Directeur - Accès à l'information et protection des renseignements personnels (DAIPRP) filtre les données afin de s'assurer que les identités personnelles ne sont pas dévoilées.

Pour protéger davantage votre anonymat et les renseignements relatifs à votre vie privée, vous ne devriez jamais écrire vos noms, numéro matricule ou code d'identification de dossier personnel sur le présent questionnaire. Enfin, vous devriez faire en sorte que toute remarque écrite que vous présentez soit suffisamment générale pour ne pas vous identifier comme en étant l'auteur.

En acceptant de répondre à ce sondage :

1. Votre participation est volontaire et vous pouvez en tout temps décider de ne pas remplir le questionnaire sans avoir à en expliquer la raison à qui que ce soit.
2. Votre choix de participer ou non au présent sondage n'aura aucune conséquence sur votre carrière ou sur votre emploi.
3. En répondant au présent sondage vous consentez à l'utilisation de l'information du sondage aux fins pour lesquelles elle a été recueillie.

À titre d'administrateur du sondage, il me fera plaisir de répondre à toutes vos questions. Vous pouvez me joindre au (613-995-0165) ou par courriel (martin.yelle@forces.gc.ca).

Mr Martin Yelle, M.Sc.

Comportement Organisationnel

Directeur général - Recherche et analyse (Personnel militaire)

DÉCLARATION D'AUTORISATION DU DGRAPM : LE DGRAPM a examiné la présente enquête et autorise son administration dans le MDN/FC. Numéro d'autorisation : 899/10

Sondage sur l'éthique de la Défense

Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale accordent une importance fondamentale à la force et à la vitalité de leur culture éthique. De ce fait, la Direction de l'éthique de la Défense est intéressé à connaître les attitudes et les croyances du personnel de la Défense relativement à l'éthique de la Défense.

Dans le cadre du présent sondage, on vous demande de répondre à diverses questions et à divers énoncés sur des questions d'éthique. Il est probable que certaines questions et certains énoncés donnent matière à réflexion.

Partie A

Dans cette partie du sondage, nous vous demandons d'abord de vous référer à **votre unité ou votre groupe de travail immédiat**. Pour chacun des énoncés suivants, nous vous demandons d'effectuer deux évaluations.

Tout d'abord, il s'agit d'évaluer à quel point chaque énoncé reflète votre perception de la situation qui prévaut actuellement au sein de votre unité ou milieu de travail.

Ensuite, nous vous demandons d'indiquer si l'énoncé reflète votre perception de ce que la situation devrait être au sein de votre unité ou milieu de travail.

Pour ces deux évaluations, veuillez utiliser l'échelle suivante :

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	---	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Chaque membre de l'unité décide pour lui/elle-même de ce qui est bien et de ce qui est mal.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Dans mon unité, il est très important de suivre les règles.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Dans mon unité, nous nous serrons les coudes.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Les gens de mon unité pensent à eux-même avant tout.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'on leur dit de faire.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. On demande à tous les membres de suivre les règles à la lettre.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. Dans mon unité, chaque personne doit respecter ses propres croyances sur ce qui est bien et sur ce qui est mal.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Dans mon unité, nous agissons strictement selon les règles.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11. Dans mon unité, les gens respectent avant tout leur propre éthique personnelle.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
12. Dans mon unité, il est entendu que chaque membre doit s'occuper du bien-être de l'autre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'elles ont à faire de sorte que le travail soit accompli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Dans mon unité, il est entendu que chaque personne doit faire ce qu'elle estime être juste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dans mon unité, il est important de veiller à ses propres intérêts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Dans mon unité, les personnes qui connaissent du succès adhèrent strictement aux règles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Dans mon unité, accomplir son travail constitue la considération la plus importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Superviseur immédiat

18. Mon superviseur immédiat appuie le comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Mon superviseur immédiat établit une norme élevée de comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon superviseur immédiat exige que les gens fassent preuve d'un comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Mon superviseur immédiat fait preuve d'intégrité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Mon superviseur immédiat fait preuve de loyauté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Mon superviseur immédiat fait preuve de courage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mon superviseur immédiat fait preuve d'honnêteté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Mon superviseur immédiat traite les gens de façon équitable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Mon superviseur immédiat est responsable de ses actes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Mon superviseur immédiat tient ses promesses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Collègues de travail

28. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'intégrité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Les personnes avec qui je travaille font preuve de loyauté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Les personnes avec qui je travaille font preuve de courage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'honnêteté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Les personnes avec qui je travaille traitent les gens équitablement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Les personnes avec qui je travaille sont responsables de leurs actes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 2. La section qui suit vous demande de réfléchir **au leadership ou à la gestion exercée à un niveau supérieur de votre superviseur**. À l'aide de l'échelle à 5 points ci-dessous, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	----------------------	------------------------------

Cadre supérieur local/gestionnaire (généralement Lcol/Captf et EX moins 1, ou au-delà)

Nota : Si vous pensez ne pas avoir suffisamment de renseignements pour répondre aux questions concernant votre cadre supérieur local, veuillez cocher la case suivante et veuillez poursuivre à la section A3

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Mon cadre supérieur local veille à ce que les gens adhèrent aux normes éthiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mon cadre supérieur local donne l'occasion de se sensibiliser à l'éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mon cadre supérieur local favorise le dialogue sur l'éthique, dans le milieu de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mon cadre supérieur local aide les gens à comprendre les risques éthiques particuliers et les besoins de mesures d'atténuation en la matière.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mon cadre supérieur local fait une promotion active des valeurs et de l'éthique au sein de l'organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mon cadre supérieur local tient ses promesses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 3. Veuillez répondre aux deux questions suivantes en utilisant l'échelle que voici :

1 Tout à fait en désaccord	2 Assez en désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 Assez en accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. En règle générale, on me traite avec respect dans mon milieu de travail/unité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En règle générale, les FC me traitent avec respect.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Partie B

B 1. Dans la prochaine partie du sondage, nous vous demandons d'envisager **dans son ensemble l'organisation dont votre unité ou votre groupe de travail fait partie**. En ce qui concerne l'organisation dans son ensemble, nous vous demandons encore une fois d'effectuer deux évaluations.

Tout d'abord, il s'agit d'évaluer votre perception de la situation qui prévaut actuellement au sein de votre organisation.

Ensuite, nous vous demandons d'indiquer ce que la situation devrait être.

Pour ces deux évaluations, précisez, en utilisant l'échelle ci-dessous, dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les points mentionnés.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Dans cette organisation, nous agissons strictement selon les règles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cette organisation a des règlements qui sont suivies de façon stricte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cette organisation fait valoir ses règles et ses règlements.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cette organisation s'occupe de ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les politiques de l'organisation sont équitables pour tous.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cette organisation prend soin de ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cette organisation respecte la dignité de tous ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Cette organisation est équitable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nous vous demandons maintenant de songer à votre propre situation, y compris à vos propres croyances et attitudes à ce sujet. Encore une fois, pour ces deux évaluations, précisez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les points mentionnés, en utilisant l'échelle indiquée précédemment.

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
9. J'ai la liberté d'agir selon ce que j'estime être juste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je peux décider pour moi de ce qui est bien et de ce qui est mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Dans mon travail, je peux suivre mon propre sens moral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je suis libre de faire mon travail comme je l'entends.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B 2. Nous aimerions maintenant vous poser quelques questions concernant vos croyances générales. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés conformément à l'échelle suivante.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

1. Il est important de respecter en tout temps la loi et les règlements.
2. Le facteur le plus important dans la prise de décision est les conséquences de la décision pour moi.
3. Une personne de bon caractère laisse tous ses actes être guidés par l'intégrité.
4. Une décision qui a des effets positifs est toujours une bonne décision.
5. L'obligation principale en matière d'éthique consiste à se soucier du bien-être des autres êtres humains.
6. En bout de ligne, il existe un ensemble de principes éthiques que les personnes devraient utiliser pour prendre des décisions éthiques.
7. Une action qui enfreint la loi est toujours mauvaise.
8. Seuls les résultats d'une action permettent de déterminer si l'action est bonne.
9. Un bon caractère mènera toujours à une bonne action.
10. Plutôt qu'un seul principe, j'utilise un ensemble de principes pour déterminer ce qui est bien et ce qui est mal.
11. Le principe éthique le plus important consiste à s'assurer que nos actions ne causent de tort à personne.
12. Il existe rarement une seule solution convenable à un problème éthique.
13. Les règles et les lois constituent le fondement le plus valable pour la prise de décision éthique.
14. Ce qui est bien pour une culture n'est pas nécessairement bien pour une autre.
15. Pour prendre une décision éthique, je m'efforce toujours de faire ce qu'une personne intègre ferait.
16. Se soucier du bien-être d'une autre personne est toujours éthique.
17. Chaque personne doit s'occuper avant tout de son propre bien-être.
18. Vous pouvez toujours évaluer la qualité d'une décision d'après les résultats obtenus.
19. Dans notre monde, chacun doit s'occuper de soi-même.
20. Les lois de la société et les règlements de l'organisation définissent ce qui est bien et ce qui est mal.

Partie C

Dans cette partie du sondage, nous vous invitons à lire les scénarios suivants et à répondre aux questions qui les suivent.

Scénario 1

S'étant permis certaines plaisanteries, un membre des FC causa des dommages mineurs à une pièce d'équipement. Quelques autres collègues de travail ont vu ce qui s'est passé. Ils croient tous que la personne fautive, qui possédait jusqu'alors un dossier impeccable, pourrait se voir refuser sa promotion si son implication dans cette affaire est dévoilée. De plus, le CO a la réputation de se montrer très sévère dans ces cas et, pour plusieurs, peut-être même injuste.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Tous les collègues de travail décident de ne pas signaler l'incident.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite dans le scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 1 en fonction des facteurs particuliers suivants :

Juste	1	2	3	4	5	6	7	Injuste
Équitable	1	2	3	4	5	6	7	Inéquitable
Moralement bien	1	2	3	4	5	6	7	Moralement mal
Acceptable pour ma famille	1	2	3	4	5	6	7	Inacceptable pour ma famille
Culturellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Culturellement inacceptable
Traditionnellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Traditionnellement inacceptable
Ne brise pas une promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite
N'enfreint pas un contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite

Scénario 2

Un gestionnaire de carrières vient de terminer une visite d'information de certaines bases. Les séances d'information se sont bien déroulées, mais à plusieurs endroits, il a reçu des plaintes d'injustices remplies de colère, indiquant que certains gestionnaires de carrières n'accomplissaient pas leur travail et choisissaient la solution de la facilité. Une personne a particulièrement exprimé son mécontentement, affirmant que si le problème ne se réglait pas, il faudrait en informer les médias. Un excellent poste se libère à l'extérieur du Canada, et deux personnes font pression pour l'obtenir. Le meilleur candidat est une personne calme qui ne se plaint pas. Le deuxième candidat est justement la personne au franc parler qui a menacé d'utiliser les médias pour résoudre les plaintes d'injustice.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le gestionnaire de carrière décide de choisir la personne au franc parler.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée plus ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants:

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 2 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une									
promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite	
N'enfreint pas un									
contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite	

Scénario 3

Un membre de la section prend un congé non payé (CNP) pour des raisons de perfectionnement académique. Le chef apprend que la personne en CNP a accepté d'être engagée par une entreprise qui cherche à obtenir un contrat pour entreprendre un projet qui ne pourrait être accompli autrement en raison d'un manque de personnel. L'offre est acceptée parce que c'est la meilleure offre reçue, même si c'est la personne en CNP qui a défini les critères juste avant de quitter pour son CNP. En outre, il semblerait que cette personne sera celle qui effectuera les travaux du projet, au nom du sous-traitant, à la maison et pendant ses temps libres. Le superviseur désire corriger les injustices commises à l'endroit de cette personne parce que l'on considère qu'elle a été injustement oubliée récemment par le système de promotion. Le superviseur estime qu'il s'agit d'une façon acceptable de «corriger» la situation.

ACTION OU DÉCISION PRISE : L'entreprise gagne le concours et la personne en CNP effectue les travaux du projet à la maison.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 3 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une

promesse tacite

N'enfreint pas un

contrat tacite

1 2 3 4 5 6 7

Brise une promesse tacite

Enfreint un contrat tacite

Scénario 4

Un gestionnaire reçoit un briefing l'informant qu'il existe un bassin de candidats potentiels susceptibles de combler un poste vacant. Le gestionnaire est ravi de découvrir qu'une candidate qualifiée se trouve dans le lot. En outre, il précise à la personne responsable du briefing que la candidate recommandée est considérée par ses pairs comme une grande travailleuse particulièrement compétente. Elle conviendra parfaitement pour combler le poste vacant. Cependant, un peu plus tard au cours de la journée, le gestionnaire tombe sur un ancien collègue qui connaît également la candidate recommandée et qui lui annonce que celle-ci attend son premier enfant.

Maintenant, le gestionnaire est moins enthousiaste au sujet de cette personne. S'il accepte cette candidate enceinte, elle ne travaillera que quelques mois avant de partir en congé de maternité pendant un an, ou qui sait, peut-être plus. Le gestionnaire peut ne pas l'embaucher, mais il sait que ce serait une erreur de rejeter sa candidature puisque elle est enceinte. Le gestionnaire prétexte que la

charge de travail dans sa section ne cesse d'augmenter et que chaque poste doit être pourvu en permanence pour que le travail soit fait.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le gestionnaire décide de refuser la candidate et fournit une raison plausible, mais incorrecte, pour expliquer sa décision.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants:

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 4 en fonction des facteurs suivants :

Juste	1	2	3	4	5	6	7	Injuste
Équitable	1	2	3	4	5	6	7	Inéquitable
Moralement bien	1	2	3	4	5	6	7	Moralement mal
Acceptable pour ma famille	1	2	3	4	5	6	7	Inacceptable pour ma famille
Culturellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Culturellement inacceptable
Traditionnellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Traditionnellement inacceptable
Ne brise pas une promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite
N'enfreint pas un contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite

Scénario 5

Vous êtes en service avec les Nations Unies et vous apprenez que la seule source pour obtenir certains produits et services est un fournisseur du pays hôte. Cette personne est reconnue comme ayant un monopole, agit comme un «chef de la mafia» et manipule le gouvernement local. En outre, on lui reproche de commettre des actes frauduleux. Bref, vous croyez que cette personne n'a aucun sens moral, mais vous avez besoin de produits et services. Traitez-vous avec la personne pour maintenir les opérations et obtenir ce qu'il faut pour votre personnel en quelques jours ou choisissez-vous plutôt d'attendre que l'ONU ou d'autres sources nationales se mettent en branle, sachant par expérience que cette deuxième avenue prendra quelques mois. Vous croyez fermement que l'action à prendre doit respecter le code d'éthique militaire. En outre, vous vous préoccupez des aspects légaux de faire des affaires avec ce «sous-traitant» dans ces conditions. Toutefois, vous vous souciez aussi d'accomplir votre mission et vous en déduisez que nous n'avons peut-être pas le droit d'imposer à ces gens notre code d'éthique «occidental».

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le membre des FC obtient les produits et services du fournisseur et accepte ses conditions.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 5 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une promesse tacite 1 2 3 4 5 6 7 Brise une promesse tacite

N'enfreint pas un contrat tacite 1 2 3 4 5 6 7 Enfreint un contrat tacite

Partie D

D 1a. Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à une séance de formation des FC /du MDN portant sur l'un des sujets suivants : éthique, prise de décision éthique ou comportement éthique?

- ¹O Oui
- ²O Non (**passez à la question D 1d.**)
- ³O Je ne pouvais pas y assister (**passez à la question D 1d.**)
- ⁴O Je ne sais pas (**passez à la question D 1d.**)

D 1b. Cette formation a été donnée

- ¹O au cours de la dernière année?
- ²O il y a plus d'un an, mais moins de trois ans?

D 1c. À l'aide de l'échelle ci-dessous, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec les énoncés suivants :

	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
a. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN a contribué à me sensibiliser aux valeurs et à l'éthique des FC et du MDN, ou m'a rafraîchi la mémoire à ce sujet.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O
b. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN m'a permis de mettre en pratique mon habileté à reconnaître les enjeux éthiques.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O
c. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN m'a permis de mettre en pratique mes habiletés à utiliser l'éthique lorsque je devais prendre des décisions impliquant des enjeux éthiques.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O

D 1d. Avez-vous pris part, dans votre milieu de travail/unité, à un dialogue ou à des séances d'études de cas sur l'éthique?

- ¹O Au cours de la dernière année
- ²O Il y a un à deux ans
- ³O Je n'ai pas participé à ce genre d'activité

D 2a. Si vous avez un emploi à l'extérieur de la Première réserve, vos employeurs ont-ils un code d'éthique écrit dont vous êtes au courant? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC, et mon autre employeur a un code d'éthique écrit.
- ²O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC. Je ne suis pas certain si mon employeur a un code d'éthique écrit. (Passez à la question D 3)
- ³O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC. Mon autre employeur n'a pas de code d'éthique écrit (Passez à la question D 3)
- ⁴O Sans objet /Je ne travaille pas à l'extérieur des FC. (Passez à la question D 3)

D 2b. Dans quelle mesure le code d'éthique de votre employeur civil influence-t-il votre comportement dans l'exercice de vos fonctions au sein des FC? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Aucune influence
- ²O Une certaine influence
- ³O Une grande influence
- ⁴O Je ne sais pas/incertain

D 3. Savez-vous qui est le coordonnateur en matière d'éthique de votre unité?

- ¹O Oui
- ²O Non

D 4a. Avant de recevoir le présent sondage, aviez-vous déjà entendu parler du Programme d'éthique de la Défense?

- ¹O Oui
- ²O Non (Passez à la question D 5)

D 4b. Si oui, comment avez-vous entendu parler du Programme d'éthique de la Défense (cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- | | |
|---|---|
| ¹ O Courriel | ⁵ O <i>La Feuille d'érable</i> |
| ² O Site Web du PED | ⁶ O Affiches |
| ³ O Internet/Intranet autre que le site Web du PED | ⁷ O Bouche-à-oreille |
| ⁴ O Séance de formation | ⁸ O Autre : _____ |

D 5. Dans l'espace suivant, veuillez indiquer brièvement la question qui, à votre avis, constitue la plus importante question d'éthique du MDN et des FC aujourd'hui.

Partie E

Informations Démographiques

Veuillez répondre aux questions démographiques suivantes à votre sujet. Ces renseignements sont demandés **aux fins d'analyse seulement**.

E 1. Quel est votre âge?

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ¹ O Entre 16 et 24 ans | ³ O Entre 35 et 44 ans |
| ² O Entre 25 et 34 ans | ⁴ O 45 ans et plus |

E 2. Quel est votre sexe :

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ¹ O Homme | ² O Femme |
|----------------------|----------------------|

E 3. De quelle armée portez-vous actuellement l'uniforme?

- | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ¹ O Marine | ² O Armée de terre | ³ O Force aérienne |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|

E 4. Quelle est votre première langue officielle?

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ¹ O Français | ² O Anglais |
|-------------------------|------------------------|

E 5. Quel est votre classe de service **actuelle**? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Classe A
- ²O Classe B équivalant à 180 jours ou moins
- ³O Classe B équivalant à plus de 180 jours
- ⁴O Classe C

**E 6. Au cours des 12 derniers mois, dans quelle classe de service avez-vous principalement servi?
(DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)**

- ¹O Classe A
- ²O Classe B
- ³O Classe C

E 7. Quel est votre grade?

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| O MR subalterne → | ¹ O Sdt/mat 3/mat 2 |
| | ² O Cpl/mat 1 |
| | ³ O Cplc/matc |
| <hr/> | |
| O MR supérieur → | ⁴ O Sgt/m 2 |
| | ⁵ O Adj/m1 |
| | ⁶ O Adjum/pm 2 |
| <hr/> | |
| O Officier subalterne → | ⁷ O Adjuc/pm 1 |
| | ⁸ O Slt/ens 2 |
| | ⁹ O Lt/ens 1 |
| <hr/> | |
| O Officier supérieur → | ¹⁰ O Capt/Ltv |
| | ¹¹ O Major/capc |
| | ¹² O Lcol/capf |
| | ¹³ O Col/Capv |
| | ¹⁴ O Officier général |

E 8. Pendant combien de temps avez vous servi en tout dans la Première réserve? (arrondir au chiffre supérieur) (POUR FORCE RÉGULIÈRE, LA QUESTION ÉTAIT: Depuis combien d'années faites-vous partie des FC?)

- ¹O 1 à 5 ans ⁴O 16 à 20 ans
²O 6 à 10 ans ⁵O 21 à 25 ans
³O 11 à 15 ans ⁶O 26 ans ou plus

E 9. Pendant combien de temps avez-vous servi en tout dans un service des FC et/ou du MDN? (arrondir au chiffre supérieur)

- ¹O 1 à 5 ans ⁴O 16 à 20 ans
²O 6 à 10 ans ⁵O 21 à 25 ans
³O 11 à 15 ans ⁶O 26 ans ou plus

E 10. Pour nous aider à comprendre comment le Programme d'éthique de la Défense est mis en œuvre au sein du MDN/FC, veuillez indiquer l'organisation de N1 à laquelle vous appartenez (p.ex. COM Canada, CEMFA, SMA(Mat) ou CPM). Si vous ne savez pas qui est votre N1, veuillez inscrire le nom de votre organisation d'appartenance/unité : _____

E 11. Dans quelle région travaillez-vous actuellement?

- ¹O RCN (Québec ou Ontario) ⁵O Provinces des Prairie
²O Ontario (excluant la RCN) ⁶O Colombie-Britannique
³O Québec (excluant la RCN) ⁷O Autre _____
⁴O Provinces de l'Atlantique

E 12. Quel est votre plus haut niveau de scolarité?

- ¹O [1] Diplôme d'études secondaires ou équivalent
²O [2] Diplôme d'études collégiales ou professionnelles
³O Certificat ou diplôme inférieur au baccalauréat
⁴O Baccalauréat (p. ex. B.A., LL.B)
⁵O Certificat ou diplôme supérieur au baccalauréat
⁶O Maîtrise
⁷O [3] Diplôme spécialisé en médecine
⁸O Doctorat (p. ex., Ph. D.)

E 13. Êtes-vous rentré d'une affectation opérationnelle au cours de la dernière année?

¹O Non

²O Oui

E 14. Avez-vous été déployé(e) hors du Canada depuis janvier 2005 pour prendre part à une affectation complète ou autrement?

¹O Non

²O Oui

Si oui, combien de fois : _____
Quel est votre plus récent déploiement?

___ Op *Athena*

___ Op *Archer*

___ Op *Hestia*

___ Op *Saiph*

___ Autre

**NOUS APPRÉCIONS LE TEMPS QUE VOUS AVEZ CONSACRÉ À
REmplIR LE PRÉSENT QUESTIONNAIRE ET L'EFFORT QUE
VOUS AVEZ DONNÉ.**

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.

S'il vous plaît, postez votre formulaire rempli dans l'enveloppe pré-adressée qui est fournie à l'adresse suivante:

DND/DGMPRA
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON
K1A 9Z9

Annexe B Sondage sur l'éthique de la Défense (personnel civil du MDN)



**LES FORCES CANADIENNES
ET
LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
SONDAGE SUR L'ÉTHIQUE DE LA DÉFENSE**

**PROGRAMME
D'ÉTHIQUE DE
LA DÉFENSE**



**DEFENCE
ETHICS
PROGRAMME**

Veuillez compléter et retourner dans l'enveloppe fournie à

DND/DGMPRA
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON
K1A 9Z9

R

Cher participant au sondage :

Septembre, 2010

Vous trouverez ci-joint un sondage effectué par le Directeur général - Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) pour le compte du Programme d'éthique de la Défense. Vous avez été sélectionné au hasard pour participer au présent sondage qui dure environ 30 minutes. Votre participation à ce sondage ou à toute question particulière est volontaire. Cependant, pour qu'à partir de ce sondage, on puisse obtenir une idée juste du climat éthique de notre organisation et de sa prise de décision éthique, il est très important que tous ceux qui reçoivent un questionnaire y répondent. Pour que les résultats soient utiles, il est très important que vos réponses soient honnêtes et qu'elles reflètent vos croyances et vos sentiments.

Le Programme d'éthique de la Défense et la DGRAPM protégeront la confidentialité de vos réponses dans la limite permise par le droit canadien.

Vous devez savoir qu'en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, les citoyens canadiens ont le droit d'obtenir des copies des rapports de recherche et des résultats de la recherche (y compris la base de données liée au présent projet) contenus dans les dossiers du gouvernement fédéral. Dans le même ordre d'idée, en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les citoyens canadiens ont le droit d'obtenir des copies de tous les renseignements qui les concernent et qui sont contenus dans les dossiers du gouvernement fédéral, y compris les bases de données de recherche. Avant de publier les renseignements demandés, le Directeur - Accès à l'information et protection des renseignements personnels (DAIPRP) filtre les données afin de s'assurer que les identités personnelles ne sont pas dévoilées.

Pour protéger davantage votre anonymat et les renseignements relatifs à votre vie privée, vous ne devriez jamais écrire vos noms, numéro matricule ou code d'identification de dossier personnel sur le présent questionnaire. Enfin, vous devriez faire en sorte que toute remarque écrite que vous présentez soit suffisamment générale pour ne pas vous identifier comme en étant l'auteur.

En acceptant de répondre à ce sondage :

1. Votre participation est volontaire et vous pouvez en tout temps décider de ne pas remplir le questionnaire sans avoir à en expliquer la raison à qui que ce soit.
2. Votre choix de participer ou non au présent sondage n'aura aucune conséquence sur votre carrière ou sur votre emploi.
3. En répondant au présent sondage vous consentez à l'utilisation de l'information du sondage aux fins pour lesquelles elle a été recueillie.

À titre d'administrateur du sondage, il me fera plaisir de répondre à toutes vos questions. Vous pouvez me joindre au (613-995-0165) ou par courriel (martin.yelle@forces.gc.ca).

Mr Martin Yelle, M.Sc.

Comportement Organisationnel

Directeur général - Recherche et analyse (Personnel militaire)

DÉCLARATION D'AUTORISATION DU DGRAPM : LE DGRAPM a examiné la présente enquête et autorise son administration dans le MDN/FC. Numéro d'autorisation : 899/10

Sondage sur l'éthique de la Défense

Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale accordent une importance fondamentale à la force et à la vitalité de leur culture éthique. De ce fait, la Direction de l'éthique de la Défense est intéressé à connaître les attitudes et les croyances du personnel de la Défense relativement à l'éthique de la Défense.

Dans le cadre du présent sondage, on vous demande de répondre à diverses questions et à divers énoncés sur des questions d'éthique. Il est probable que certaines questions et certains énoncés donnent matière à réflexion.

Partie A

Dans cette partie du sondage, nous vous demandons d'abord de vous référer à **votre unité ou votre groupe de travail immédiat**. Pour chacun des énoncés suivants, nous vous demandons d'effectuer deux évaluations.

Tout d'abord, il s'agit d'évaluer à quel point chaque énoncé reflète votre perception de la situation qui prévaut actuellement au sein de votre unité ou milieu de travail.

Ensuite, nous vous demandons d'indiquer si l'énoncé reflète votre perception de ce que la situation devrait être au sein de votre unité ou milieu de travail.

Pour ces deux évaluations, veuillez utiliser l'échelle suivante :

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	---	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Chaque membre de l'unité décide pour lui/elle-même de ce qui est bien et de ce qui est mal.	[]	[]
2. Dans mon unité, il est très important de suivre les règles.	[]	[]
3. Dans mon unité, nous nous serrons les coudes.	[]	[]
4. Les gens de mon unité pensent à eux-même avant tout.	[]	[]
5. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.	[]	[]
6. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'on leur dit de faire.	[]	[]
7. On demande à tous les membres de suivre les règles à la lettre.	[]	[]
8. Dans mon unité, chaque personne doit respecter ses propres croyances sur ce qui est bien et sur ce qui est mal.	[]	[]
9. Dans mon unité, nous agissons strictement selon les règles.	[]	[]
10. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.	[]	[]
11. Dans mon unité, les gens respectent avant tout leur propre éthique personnelle.	[]	[]

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
12. Dans mon unité, il est entendu que chaque membre doit s'occuper du bien-être de l'autre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'elles ont à faire de sorte que le travail soit accompli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Dans mon unité, il est entendu que chaque personne doit faire ce qu'elle estime être juste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dans mon unité, il est important de veiller à ses propres intérêts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Dans mon unité, les personnes qui connaissent du succès adhèrent strictement aux règles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Dans mon unité, accomplir son travail constitue la considération la plus importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Superviseur immédiat

18. Mon superviseur immédiat appuie le comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Mon superviseur immédiat établit une norme élevée de comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon superviseur immédiat exige que les gens fassent preuve d'un comportement éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Mon superviseur immédiat fait preuve d'intégrité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Mon superviseur immédiat fait preuve de loyauté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Mon superviseur immédiat fait preuve de courage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mon superviseur immédiat fait preuve d'honnêteté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Mon superviseur immédiat traite les gens de façon équitable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Mon superviseur immédiat est responsable de ses actes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Mon superviseur immédiat tient ses promesses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Collègues de travail

28. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'intégrité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Les personnes avec qui je travaille font preuve de loyauté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Les personnes avec qui je travaille font preuve de courage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'honnêteté.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Les personnes avec qui je travaille traitent les gens équitablement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Les personnes avec qui je travaille sont responsables de leurs actes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 2. La section qui suit vous demande de réfléchir **au leadership ou à la gestion exercée à un niveau supérieur de votre superviseur**. À l'aide de l'échelle à 5 points ci-dessous, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	----------------------	------------------------------

Cadre supérieur local/gestionnaire (généralement Lcol/Captf et EX moins 1, ou au-delà)

Nota : Si vous pensez ne pas avoir suffisamment de renseignements pour répondre aux questions concernant votre cadre supérieur local, veuillez cocher la case suivante et veuillez poursuivre à la section A3

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Mon cadre supérieur local veille à ce que les gens adhèrent aux normes éthiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mon cadre supérieur local donne l'occasion de se sensibiliser à l'éthique.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mon cadre supérieur local favorise le dialogue sur l'éthique, dans le milieu de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mon cadre supérieur local aide les gens à comprendre les risques éthiques particuliers et les besoins de mesures d'atténuation en la matière.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mon cadre supérieur local fait une promotion active des valeurs et de l'éthique au sein de l'organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mon cadre supérieur local tient ses promesses.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 3. Veuillez répondre aux deux questions suivantes en utilisant l'échelle que voici :

1 Tout à fait en désaccord	2 Assez en désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 Assez en accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. En règle générale, on me traite avec respect dans mon milieu de travail/unité.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En règle générale, les FC me traitent avec respect.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Partie B

B 1. Dans la prochaine partie du sondage, nous vous demandons d'envisager **dans son ensemble l'organisation dont votre unité ou votre groupe de travail fait partie**. En ce qui concerne l'organisation dans son ensemble, nous vous demandons encore une fois d'effectuer deux évaluations.

Tout d'abord, il s'agit d'évaluer votre perception de la situation qui prévaut actuellement au sein de votre organisation.

Ensuite, nous vous demandons d'indiquer ce que la situation devrait être.

Pour ces deux évaluations, précisez, en utilisant l'échelle ci-dessous, dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les points mentionnés.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
1. Dans cette organisation, nous agissons strictement selon les règles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cette organisation a des règlements qui sont suivies de façon stricte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cette organisation fait valoir ses règles et ses règlements.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cette organisation s'occupe de ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les politiques de l'organisation sont équitables pour tous.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cette organisation prend soin de ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cette organisation respecte la dignité de tous ses membres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Cette organisation est équitable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nous vous demandons maintenant de songer à votre propre situation, y compris à vos propres croyances et attitudes à ce sujet. Encore une fois, pour ces deux évaluations, précisez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les points mentionnés, en utilisant l'échelle indiquée précédemment.

	Situation actuelle	Ce que la situation devrait être
9. J'ai la liberté d'agir selon ce que j'estime être juste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je peux décider pour moi de ce qui est bien et de ce qui est mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Dans mon travail, je peux suivre mon propre sens moral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je suis libre de faire mon travail comme je l'entends.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B 2. Nous aimerions maintenant vous poser quelques questions concernant vos croyances générales. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés conformément à l'échelle suivante.

1 Tout à fait en désaccord	2 En désaccord	3 Ni d'accord ni en désaccord	4 D'accord	5 Tout à fait d'accord
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------	---------------	------------------------------

1. Il est important de respecter en tout temps la loi et les règlements.
2. Le facteur le plus important dans la prise de décision est les conséquences de la décision pour moi.
3. Une personne de bon caractère laisse tous ses actes être guidés par l'intégrité.
4. Une décision qui a des effets positifs est toujours une bonne décision.
5. L'obligation principale en matière d'éthique consiste à se soucier du bien-être des autres êtres humains.
6. En bout de ligne, il existe un ensemble de principes éthiques que les personnes devraient utiliser pour prendre des décisions éthiques.
7. Une action qui enfreint la loi est toujours mauvaise.
8. Seuls les résultats d'une action permettent de déterminer si l'action est bonne.
9. Un bon caractère mènera toujours à une bonne action.
10. Plutôt qu'un seul principe, j'utilise un ensemble de principes pour déterminer ce qui est bien et ce qui est mal.
11. Le principe éthique le plus important consiste à s'assurer que nos actions ne causent de tort à personne.
12. Il existe rarement une seule solution convenable à un problème éthique.
13. Les règles et les lois constituent le fondement le plus valable pour la prise de décision éthique.
14. Ce qui est bien pour une culture n'est pas nécessairement bien pour une autre.
15. Pour prendre une décision éthique, je m'efforce toujours de faire ce qu'une personne intègre ferait.
16. Se soucier du bien-être d'une autre personne est toujours éthique.
17. Chaque personne doit s'occuper avant tout de son propre bien-être.
18. Vous pouvez toujours évaluer la qualité d'une décision d'après les résultats obtenus.
19. Dans notre monde, chacun doit s'occuper de soi-même.
20. Les lois de la société et les règlements de l'organisation définissent ce qui est bien et ce qui est mal.

Partie C

Dans cette partie du sondage, nous vous invitons à lire les scénarios suivants et à répondre aux questions qui les suivent.

Scénario 1

S'étant permis certaines plaisanteries, un membre des FC causa des dommages mineurs à une pièce d'équipement. Quelques autres collègues de travail ont vu ce qui s'est passé. Ils croient tous que la personne fautive, qui possédait jusqu'alors un dossier impeccable, pourrait se voir refuser sa promotion si son implication dans cette affaire est dévoilée. De plus, le CO a la réputation de se montrer très sévère dans ces cas et, pour plusieurs, peut-être même injuste.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Tous les collègues de travail décident de ne pas signaler l'incident.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite dans le scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 1 en fonction des facteurs particuliers suivants :

Juste	1	2	3	4	5	6	7	Injuste
Équitable	1	2	3	4	5	6	7	Inéquitable
Moralement bien	1	2	3	4	5	6	7	Moralement mal
Acceptable pour ma famille	1	2	3	4	5	6	7	Inacceptable pour ma famille
Culturellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Culturellement inacceptable
Traditionnellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Traditionnellement inacceptable
Ne brise pas une promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite
N'enfreint pas un contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite

Scénario 2

Un gestionnaire de carrières vient de terminer une visite d'information de certaines bases. Les séances d'information se sont bien déroulées, mais à plusieurs endroits, il a reçu des plaintes d'injustices remplies de colère, indiquant que certains gestionnaires de carrières n'accomplissaient pas leur travail et choisissaient la solution de la facilité. Une personne a particulièrement exprimé son mécontentement, affirmant que si le problème ne se réglait pas, il faudrait en informer les médias. Un excellent poste se libère à l'extérieur du Canada, et deux personnes font pression pour l'obtenir. Le meilleur candidat est une personne calme qui ne se plaint pas. Le deuxième candidat est justement la personne au franc parler qui a menacé d'utiliser les médias pour résoudre les plaintes d'injustice.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le gestionnaire de carrière décide de choisir la personne au franc parler.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée plus ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants:

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 2 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une									
promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite	
N'enfreint pas un									
contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite	

Scénario 3

Un membre de la section prend un congé non payé (CNP) pour des raisons de perfectionnement académique. Le chef apprend que la personne en CNP a accepté d'être engagée par une entreprise qui cherche à obtenir un contrat pour entreprendre un projet qui ne pourrait être accompli autrement en raison d'un manque de personnel. L'offre est acceptée parce que c'est la meilleure offre reçue, même si c'est la personne en CNP qui a défini les critères juste avant de quitter pour son CNP. En outre, il semblerait que cette personne sera celle qui effectuera les travaux du projet, au nom du sous-traitant, à la maison et pendant ses temps libres. Le superviseur désire corriger les injustices commises à l'endroit de cette personne parce que l'on considère qu'elle a été injustement oubliée récemment par le système de promotion. Le superviseur estime qu'il s'agit d'une façon acceptable de «corriger» la situation.

ACTION OU DÉCISION PRISE : L'entreprise gagne le concours et la personne en CNP effectue les travaux du projet à la maison.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 3 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une

promesse tacite

N'enfreint pas un

contrat tacite

1 2 3 4 5 6 7

Brise une promesse tacite

Enfreint un contrat tacite

Scénario 4

Un gestionnaire reçoit un briefing l'informant qu'il existe un bassin de candidats potentiels susceptibles de combler un poste vacant. Le gestionnaire est ravi de découvrir qu'une candidate qualifiée se trouve dans le lot. En outre, il précise à la personne responsable du briefing que la candidate recommandée est considérée par ses pairs comme une grande travailleuse particulièrement compétente. Elle conviendra parfaitement pour combler le poste vacant. Cependant, un peu plus tard au cours de la journée, le gestionnaire tombe sur un ancien collègue qui connaît également la candidate recommandée et qui lui annonce que celle-ci attend son premier enfant.

Maintenant, le gestionnaire est moins enthousiaste au sujet de cette personne. S'il accepte cette candidate enceinte, elle ne travaillera que quelques mois avant de partir en congé de maternité pendant un an, ou qui sait, peut-être plus. Le gestionnaire peut ne pas l'embaucher, mais il sait que ce serait une erreur de rejeter sa candidature puisque elle est enceinte. Le gestionnaire prétexte que la

charge de travail dans sa section ne cesse d'augmenter et que chaque poste doit être pourvu en permanence pour que le travail soit fait.

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le gestionnaire décide de refuser la candidate et fournit une raison plausible, mais incorrecte, pour expliquer sa décision.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants:

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 4 en fonction des facteurs suivants :

Juste	1	2	3	4	5	6	7	Injuste
Équitable	1	2	3	4	5	6	7	Inéquitable
Moralement bien	1	2	3	4	5	6	7	Moralement mal
Acceptable pour ma famille	1	2	3	4	5	6	7	Inacceptable pour ma famille
Culturellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Culturellement inacceptable
Traditionnellement acceptable	1	2	3	4	5	6	7	Traditionnellement inacceptable
Ne brise pas une promesse tacite	1	2	3	4	5	6	7	Brise une promesse tacite
N'enfreint pas un contrat tacite	1	2	3	4	5	6	7	Enfreint un contrat tacite

Scénario 5

Vous êtes en service avec les Nations Unies et vous apprenez que la seule source pour obtenir certains produits et services est un fournisseur du pays hôte. Cette personne est reconnue comme ayant un monopole, agit comme un «chef de la mafia» et manipule le gouvernement local. En outre, on lui reproche de commettre des actes frauduleux. Bref, vous croyez que cette personne n'a aucun sens moral, mais vous avez besoin de produits et services. Traitez-vous avec la personne pour maintenir les opérations et obtenir ce qu'il faut pour votre personnel en quelques jours ou choisissez-vous plutôt d'attendre que l'ONU ou d'autres sources nationales se mettent en branle, sachant par expérience que cette deuxième avenue prendra quelques mois. Vous croyez fermement que l'action à prendre doit respecter le code d'éthique militaire. En outre, vous vous préoccupez des aspects légaux de faire des affaires avec ce «sous-traitant» dans ces conditions. Toutefois, vous vous souciez aussi d'accomplir votre mission et vous en déduisez que nous n'avons peut-être pas le droit d'imposer à ces gens notre code d'éthique «occidental».

ACTION OU DÉCISION PRISE : Le membre des FC obtient les produits et services du fournisseur et accepte ses conditions.

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse à chacune des questions suivantes.

Croyez-vous que l'action ou la décision mentionnée ci-dessus comporte une question d'ordre moral ou éthique?

Tout à fait d'accord 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait en désaccord

Veillez indiquer la probabilité que vous preniez la même décision que celle décrite au scénario.

Tout à fait probable 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait improbable

Veillez évaluer la décision prise dans le contexte du scénario en fonction des facteurs suivants :

1. Les torts que pourrait provoquer cette décision dans le contexte de la situation décrite seraient :

Mineurs 1 2 3 4 5 6 7 Graves

2. Les conséquences négatives de cette décision se feront probablement sentir :

À long terme 1 2 3 4 5 6 7 Immédiatement

3. La majorité des membres de mon unité trouveraient la décision :

Appropriée 1 2 3 4 5 6 7 Inappropriée

4. Cette décision aurait une influence négative sur :

Les personnes de mon unité 1 2 3 4 5 6 7 Les personnes hors de mon unité

5. La probabilité que cette décision entraîne des conséquences négatives est :

Très faible 1 2 3 4 5 6 7 Très forte

Veillez évaluer la décision prise dans le cadre du scénario 5 en fonction des facteurs suivants :

Juste 1 2 3 4 5 6 7 Injuste

Équitable 1 2 3 4 5 6 7 Inéquitable

Moralement bien 1 2 3 4 5 6 7 Moralement mal

Acceptable pour ma famille 1 2 3 4 5 6 7 Inacceptable pour ma famille

Culturellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Culturellement inacceptable

Traditionnellement acceptable 1 2 3 4 5 6 7 Traditionnellement inacceptable

Ne brise pas une promesse tacite 1 2 3 4 5 6 7 Brise une promesse tacite

N'enfreint pas un contrat tacite 1 2 3 4 5 6 7 Enfreint un contrat tacite

Partie D

D 1a. Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à une séance de formation des FC /du MDN portant sur l'un des sujets suivants : éthique, prise de décision éthique ou comportement éthique?

- ¹O Oui
- ²O Non (**passez à la question D 1d.**)
- ³O Je ne pouvais pas y assister (**passez à la question D 1d.**)
- ⁴O Je ne sais pas (**passez à la question D 1d.**)

D 1b. Cette formation a été donnée

- ¹O au cours de la dernière année?
- ²O il y a plus d'un an, mais moins de trois ans?

D 1c. À l'aide de l'échelle ci-dessous, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec les énoncés suivants :

	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Ni d'accord ni en désaccord</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
a. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN a contribué à me sensibiliser aux valeurs et à l'éthique des FC et du MDN, ou m'a rafraîchi la mémoire à ce sujet.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O
b. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN m'a permis de mettre en pratique mon habileté à reconnaître les enjeux éthiques.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O
c. La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/MDN m'a permis de mettre en pratique mes habiletés à utiliser l'éthique lorsque je devais prendre des décisions impliquant des enjeux éthiques.	¹ O	² O	³ O	⁴ O	⁵ O

D 1d. Avez-vous pris part, dans votre milieu de travail/unité, à un dialogue ou à des séances d'études de cas sur l'éthique?

- ¹O Au cours de la dernière année
- ²O Il y a un à deux ans
- ³O Je n'ai pas participé à ce genre d'activité

D 2a. Si vous avez un emploi à l'extérieur de la Première réserve, vos employeurs ont-ils un code d'éthique écrit dont vous êtes au courant? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC, et mon autre employeur a un code d'éthique écrit.
- ²O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC. Je ne suis pas certain si mon employeur a un code d'éthique écrit. (Passez à la question D 3)
- ³O Oui, j'ai un emploi à l'extérieur des FC. Mon autre employeur n'a pas de code d'éthique écrit (Passez à la question D 3)
- ⁴O Sans objet /Je ne travaille pas à l'extérieur des FC. (Passez à la question D 3)

D 2b. Dans quelle mesure le code d'éthique de votre employeur civil influence-t-il votre comportement dans l'exercice de vos fonctions au sein des FC? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Aucune influence
- ²O Une certaine influence
- ³O Une grande influence
- ⁴O Je ne sais pas/incertain

D 3. Savez-vous qui est le coordonnateur en matière d'éthique de votre unité?

- ¹O Oui
- ²O Non

D 4a. Avant de recevoir le présent sondage, aviez-vous déjà entendu parler du Programme d'éthique de la Défense?

- ¹O Oui
- ²O Non (Passez à la question D 5)

D 4b. Si oui, comment avez-vous entendu parler du Programme d'éthique de la Défense (cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- | | |
|---|---|
| ¹ O Courriel | ⁵ O <i>La Feuille d'érable</i> |
| ² O Site Web du PED | ⁶ O Affiches |
| ³ O Internet/Intranet autre que le site Web du PED | ⁷ O Bouche-à-oreille |
| ⁴ O Séance de formation | ⁸ O Autre : _____ |

D 5. Dans l'espace suivant, veuillez indiquer brièvement la question qui, à votre avis, constitue la plus importante question d'éthique du MDN et des FC aujourd'hui.

Partie E

Informations Démographiques

Veuillez répondre aux questions démographiques suivantes à votre sujet. Ces renseignements sont demandés **aux fins d'analyse seulement**.

E 1. Quel est votre âge?

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ¹ O Entre 16 et 24 ans | ³ O Entre 35 et 44 ans |
| ² O Entre 25 et 34 ans | ⁴ O 45 ans et plus |

E 2. Quel est votre sexe :

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ¹ O Homme | ² O Femme |
|----------------------|----------------------|

E 3. De quelle armée portez-vous actuellement l'uniforme?

- | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ¹ O Marine | ² O Armée de terre | ³ O Force aérienne |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|

E 4. Quelle est votre première langue officielle?

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ¹ O Français | ² O Anglais |
|-------------------------|------------------------|

E 5. Quel est votre classe de service **actuelle**? (DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)

- ¹O Classe A
- ²O Classe B équivalant à 180 jours ou moins
- ³O Classe B équivalant à plus de 180 jours
- ⁴O Classe C

**E 6. Au cours des 12 derniers mois, dans quelle classe de service avez-vous principalement servi?
(DEMANDÉ SEULEMENT DANS LE SONDAGE DE LA FORCE DE RÉSERVE)**

- ¹O Classe A
- ²O Classe B
- ³O Classe C

E 7. Quel est votre grade?

- | | | | |
|---|---------------------|---|---|
| O | MR subalterne | → | ¹ O Sdt/mat 3/mat 2
² O Cpl/mat 1
³ O Cplc/matc |
| | | | <hr/> |
| O | MR supérieur | → | ⁴ O Sgt/m 2
⁵ O Adj/m1
⁶ O Adjum/pm 2
⁷ O Adjuc/pm 1 |
| | | | <hr/> |
| O | Officier subalterne | → | ⁸ O Slt/ens 2
⁹ O Lt/ens 1
¹⁰ O Capt/Ltv |
| | | | <hr/> |
| O | Officier supérieur | → | ¹¹ O Major/capc
¹² O Lcol/capf
¹³ O Col/Capv
¹⁴ O Officier général |

E 8. Pendant combien de temps avez vous servi en tout dans la Première réserve? (arrondir au chiffre supérieur) (POUR FORCE RÉGULIÈRE, LA QUESTION ÉTAIT: Depuis combien d'années faites-vous partie des FC?)

- ¹O 1 à 5 ans ⁴O 16 à 20 ans
²O 6 à 10 ans ⁵O 21 à 25 ans
³O 11 à 15 ans ⁶O 26 ans ou plus

E 9. Pendant combien de temps avez-vous servi en tout dans un service des FC et/ou du MDN? (arrondir au chiffre supérieur)

- ¹O 1 à 5 ans ⁴O 16 à 20 ans
²O 6 à 10 ans ⁵O 21 à 25 ans
³O 11 à 15 ans ⁶O 26 ans ou plus

E 10. Pour nous aider à comprendre comment le Programme d'éthique de la Défense est mis en œuvre au sein du MDN/FC, veuillez indiquer l'organisation de N1 à laquelle vous appartenez (p.ex. COM Canada, CEMFA, SMA(Mat) ou CPM). Si vous ne savez pas qui est votre N1, veuillez inscrire le nom de votre organisation d'appartenance/unité : _____

E 11. Dans quelle région travaillez-vous actuellement?

- ¹O RCN (Québec ou Ontario) ⁵O Provinces des Prairie
²O Ontario (excluant la RCN) ⁶O Colombie-Britannique
³O Québec (excluant la RCN) ⁷O Autre _____
⁴O Provinces de l'Atlantique

E 12. Quel est votre plus haut niveau de scolarité?

- ¹O [1] Diplôme d'études secondaires ou équivalent
²O [2] Diplôme d'études collégiales ou professionnelles
³O Certificat ou diplôme inférieur au baccalauréat
⁴O Baccalauréat (p. ex. B.A., LL.B)
⁵O Certificat ou diplôme supérieur au baccalauréat
⁶O Maîtrise
⁷O [3] Diplôme spécialisé en médecine
⁸O Doctorat (p. ex., Ph. D.)

E 13. Êtes-vous rentré d'une affectation opérationnelle au cours de la dernière année?

- ¹O Non
²O Oui

E 14. Avez-vous été déployé(e) hors du Canada depuis janvier 2005 pour prendre part à une affectation complète ou autrement?

- ¹O Non
²O Oui

Si oui, combien de fois : _____
Quel est votre plus récent déploiement?

- ___ Op *Athena*
___ Op *Archer*
___ Op *Hestia*
___ Op *Saiph*
___ Autre

**NOUS APPRÉCIONS LE TEMPS QUE VOUS AVEZ CONSACRÉ À
REmplIR LE PRÉSENT QUESTIONNAIRE ET L'EFFORT QUE
VOUS AVEZ DONNÉ.**

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.

S'il vous plaît, postez votre formulaire rempli dans l'enveloppe pré-adressée qui est fournie à l'adresse suivante:

DND/DGMPRA
101 Colonel By Drive
Ottawa, ON
K1A 9Z9

Annexe C Caractéristiques de l'échantillon et de la population du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010

Les caractéristiques démographiques de l'échantillon et de la population (lorsque les données étaient disponibles) sont présentées dans les tableaux 1 à 9 ci-dessous. Le tableau 1 présente les statistiques descriptives des éléments constitutifs (c.-à-d., la Force régulière, la Force de réserve classe B et les employés du MDN) de l'échantillon et de la population sondée.

Tableau 1 : Pourcentage de l'échantillon et de la population pour les éléments constitutifs

Élément constitutif	n	Échantillon	Pourcentage valide	Population
		Pourcentage		Pourcentage
Force régulière	1551	48,0	48,2	61,6
Force de réserve classe B	359	11,1	11,2	7,7 ^a
Employés du MDN	1307	40,5	40,6	30,7
Données manquantes	14	0,4	—	—
Total	3231	100	100	100

^a Pourcentage de la population pour tous les réservistes, pas seulement pour les réservistes classe B.

Les tableaux 2 à 10 présentent la tabulation croisée de l'élément constitutif et d'autres variables démographiques. Les pourcentages valides généraux de l'échantillon (qui excluent les réponses manquantes) et les pourcentages de la population pour les variables démographiques, regroupées selon les éléments constitutifs, sont présentés dans la colonne intitulée « Tous ». Dans les tableaux de la tabulation croisée se trouvent les pourcentages valides de l'échantillon qui étaient liés aux catégories de variables démographiques dans chaque élément constitutif. Notez que ces données n'ont pas été pondérées et que les valeurs de la population se trouvant sous l'en-tête « Force de réserve classe B » concernent toute la population de la Force de réserve et pas seulement les réservistes classe B (par contre, les pourcentages des données de l'échantillon concernent seulement les réservistes classe B).

Tableau 2 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs à la première langue officielle au sein de chaque élément constitutif

PLO	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
Français	24,9	27,1	23,1	—	24,1	24,0	24,3	—
Anglais	75,1	72,9	76,9	—	75,9	76,0	75,7	—

Tableau 3 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs au sexe en fonction de l'élément constitutif

Sexe	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
Hommes	81,3	86,2	71,2	73,6	51,3	60,3	68,0	77,3
Femmes	18,7	13,8	28,8	26,4	48,7	39,7	32,0	22,7

Remarque : pour la population, les pourcentages valides sont présentés étant donné qu'il existait 41 individus qui n'avaient pas été classifiés en tant qu'homme ou femme, et que les pourcentages de l'échantillon sont aussi des pourcentages valides.

Tableau 4 : Pourcentages valides de l'échantillon relatif à l'éducation au sein des éléments constitutifs

Éducation	Force régulière	Force de réserve classe B	Employés du MDN	Tous
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	41,3	43,7	21,7	33,6
Certificat d'un collège, d'un CEGEP ou d'une école de métiers	26,1	21,4	33,1	28,4
Certificat d'une université ou diplôme d'études inférieures au baccalauréat	4,8	9,0	6,1	5,8
Baccalauréat	16,4	20,3	22,1	19,1
Diplôme d'études universitaires ou d'études supérieures au baccalauréat	2,2	1,7	4,5	3,1
Maîtrise	8,6	3,4	10,1	8,6
Diplôme en médecine	0,5	0,3	0,3	0,4
Doctorat	0,2	0,3	2,2	1,0

Remarque : les données relatives à l'éducation de la population n'étaient pas disponibles.

Tableau 5 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs au groupe de grades au sein de chaque élément constitutif

Groupe de grades	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
MR sub	41,2	52,9	34,0	42,8	—	—	39,8	51,7
MR sup	30,0	25,6	38,2	33,3	—	—	31,6	26,4
Officiers sub	12,3	12,1	16,2	14,9	—	—	13,0	12,4
Officiers sup	16,5	9,5	11,7	8,9	—	—	15,6	9,5

Tableau 6 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs aux années de service au sein de chaque élément constitutif

ADS	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
1-5	9,6	28,0	33,1	35,1	32,5	—	21,5	—
6-10	18,2	22,0	21,6	22,5	15,8	—	17,6	—
11-15	13,1	11,9	14,3	12,8	8,8	—	11,5	—
16-20	12,0	11,0	9,2	9,2	7,1	—	9,7	—
21-25	18,3	15,3	9,8	8,8	8,8	—	13,5	—
26+	28,8	11,8	12,0	11,6	26,9	—	26,2	—

Tableau 7 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population relatifs à l'âge en fonction de l'élément constitutif

Âge (en années)	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
16-24	2,5	—	5,8	—	1,4	1,3	2,4	—
25-34	24,3	—	18,7	—	16,3	13,5	20,4	—
35-44	34,4	—	22,8	—	23,2	21,3	28,6	—
45+	38,9	—	52,6	—	59,1	63,9	48,6	—

Tableau 8 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population des FC relatifs à l'uniforme distinctif pour les trois éléments au sein de chaque élément constitutif

UDE	Force régulière		Force de réserve classe B		Employés du MDN		Tous	
	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop	Échantillon	Pop
Terre	41,7	52,6	61,2	61,5	—	—	45,4	53,6
Air	36,6	31,5	22,9	21,4	—	—	34,0	30,3
Mer	21,7	15,9	15,9	17,1	—	—	20,6	16,1

Tableau 9 : Pourcentages valides de l'échantillon et de la population relatifs aux postes des employés du MDN

Sous-groupe professionnel	Employés du MDN	
	Échantillon	Population
Opérations	10,2	31,0
Soutien administratif	19,5	16,2
Administration et service extérieur	37,6	29,4
Technique	15,0	11,6
Scientifique et professionnel	15,8	11,3
Exécutif	1,9	0,5

Annexe D Dérivation du poids du sondage pour les échantillons de 2003 et de 2010

Dans les tableaux 10 à 12 présentés ci-dessous, la colonne intitulée « Poids du sondage », qui est elle-même divisée pour représenter les échantillons de 2003 et de 2010, fournit la variable de pondération dérivée utilisée dans des analyses pondérées. La variable de pondération indique combien de personnes chaque répondant d'une strate spécifique représente dans la population sondée (SPSS Inc., 2010; p. ex., chaque MR sub ayant 1 à 5 ADS à son actif dans l'échantillon de 2010 représente 97,20 MR sub ayant 1 à 5 ADS à leur actif dans la population de 2010). Lors de l'analyse des données, on considère que la réponse d'un participant à une question du sondage a été la même pour le nombre de personnes représenté par le poids (p. ex., on considère que chaque réponse provenant d'un MR sub avec 1 à 5 ADS à son actif dans l'échantillon de 2010 est la même que celle que 97,20 personnes appartenant au même groupe de grades et ayant le même nombre d'ADS à son actif auraient fournie si elles avaient été sondées). Si le lecteur multipliait le poids et la taille de l'échantillon de 2010 pour chaque strate, il pourrait vérifier que les résultats équivalraient à la taille de la population de 2010 pour cette strate (p. ex., pour les MR sub ayant 1 à 5 ADS à leur actif, $97,20 \times 123 = 11\,955$).¹⁶ Par conséquent, les réponses pondérées tentent d'estimer la valeur de toute la population sondée sur le résultat d'intérêt spécifique.

Pour pouvoir utiliser la variable pondérée dans les échantillons complexes afin de mener des tests statistiques, il faut créer un plan d'analyse d'échantillons complexes. Pour l'échantillonnage aléatoire stratifié, il faut fournir des variables liées au numéro de strate, au poids du sondage et à la taille de population pour chaque répondant compris dans l'ensemble de données. Pour la comparaison entre le sondage de 2003 et le sondage de 2010, un total de 52 strates (26 pour l'ensemble de données de 2003 et 26 pour l'ensemble de données de 2010) a été utilisé et identifié de 1 à 52 dans une nouvelle variable créée dans le SPSS. Cette variable nouvellement créée a été incluse dans une variable de stratification dans le plan d'analyse. Les valeurs correspondantes liées à la taille de la population et au poids du sondage, qui ont aussi été intégrées au plan d'analyse, sont présentées dans les tableaux 10 et 12. Pour les analyses qui n'impliquaient que l'ensemble de données de 2010, 32 strates ont été ajoutées aux tableaux 10 à 12 et les valeurs correspondantes liées à la taille de la population et au poids du sondage ont été utilisées dans un plan d'analyse séparé.

¹⁶ Les catégories des membres du personnel ayant 1 à 5, 6 à 10 et 11 à 15 ADS à leur actif ont été regroupées pour les MR sup et les officiers supérieurs pour deux raisons. D'abord, l'échantillon de 2010 ne contenait aucun MR sup ayant 1 à 5 ADS à son actif. C'était aussi le cas dans l'échantillon de 2003 pour les MR sup ayant 1 à 5 ou 6 à 10 ADS à leur actif et les officiers supérieurs ayant 1 à 5 ADS leur actif, et il n'y avait qu'un seul répondant qui avait 6 à 10 ADS à son actif. Étant donné la taille de l'échantillon de 0 de ces strates, le poids ne pouvait pas être calculé de façon appropriée. Pour que les poids des échantillons de 2003 et de 2010 demeurent constants, les catégories de membres du personnel ayant 1 à 5, 6 à 10 et 11 à 15 ADS à leur actif ont été regroupées pour les MR sup et les officiers supérieurs afin que la taille de l'échantillon soit suffisante dans la nouvelle catégorie « 1 à 15 ADS » et pour pouvoir calculer un poids pas trop important. Ensuite, ces catégories d'ADS n'ont pas été touchées pour les MR sub et les officiers subalternes étant donné que les tailles de l'échantillon étaient assez grandes et qu'il y avait raison de croire que la prise de décision éthique du personnel subalterne différait au sein de ces catégories d'ADS.

Tableau 10 : Taille de la population de la Force régulière, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction des variables de poststratification du groupe de grades et des années de service

Poststratification		Poids du sondage		Taille de l'échantillon		Taille de la population	
Groupe de grades	ADS	2003	2010	2003	2010	2003	2010
MR sub	1-5	171,94	97,20	90	123	15 475	11 955
	6-10	92,12	36,13	57	216	5251	7805
	11-15	53,38	21,71	126	118	6726	2562
	16-20	41,54	20,94	125	64	5192	1340
	21-25	32,97	21,57	62	67	2044	1445
	26+	17,85	10,92	13	48	232	524
	Total	—	—	473	636	34 920	25 631
MR sup	1-15	101,76	58,73	17	45	1730	2643
	16-20	53,03	43,59	77	56	4083	2441
	21-25	29,13	31,78	141	128	4108	4068
	26+	20,28	13,67	141	237	2859	3240
	Total	—	—	376	466	12 780	12 392
Officiers subalternes	1-5	186,00	61,14	20	22	3720	1345
	6-10	50,23	44,55	30	44	1507	1960
	11-15	27,52	25,69	65	36	1789	925
	16-20	25,80	25,45	50	22	1290	560
	21-25	21,76	18,03	29	30	631	541
	26+	14,37	14,22	30	36	431	512
	Total	—	—	224	190	9368	5843
Officiers supérieurs	1-15	38,65	28,56	17	27	657	771
	16-20	23,40	22,84	58	44	1357	1005
	21-25	25,36	23,88	45	58	1141	1385
	26+	15,39	11,72	93	124	1431	1453
	Total	—	—	213	253	4586	4614
Total général	—	—	—	1286	1545	61 654	48 480

Tableau 11 : Taille de la population de la Force de réserve classe B, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction de la variable de poststratification du groupe de grades

Poststratification	Poids du sondage		Taille de l'échantillon		Taille de la population	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
MR sub	—	21,37	—	122	—	2607
MR sup	—	14,81	—	137	—	2029
Officiers sub	—	15,66	—	58	—	908
Officiers sup	—	12,93	—	42	—	543
Total	—	—	—	359	—	6087

Tableau 12 : Taille de la population des employés du MDN, taille de l'échantillon et poids des sondages de 2003 et 2010 présentés en fonction des variables de poststratification de poste

Poststratification	Poids du sondage		Taille de l'échantillon		Taille de la population	
	2003	2010	2003	2010	2003	2010
Groupe professionnel						
Opérations	126,37	57,07	62	131	7835	7476
Soutien administratif	31,31	15,61	136	250	4260	3902
Administration et service extérieur	53,42	14,74	91	481	4861	7090
Technique	19,11	14,64	114	192	2179	2810
Scientifique et professionnel	20,03	13,56	94	202	1883	2739
Exécutif	18,57	5,33	7	24	130	128
Total	—	—	504	1280	21 148	24 145

Page laissée en blanc à dessein.

Annexe E Climat éthique et valeurs individuelles

Ces points du sondage touchaient chaque sous-échelle des facteurs Valeurs individuelles/Climat éthique de l'organisation.

Tableau 13 : Sous-échelles des valeurs individuelles/du climat éthique de l'organisation

Règles	<p>2. Dans mon unité, il est très important de suivre les règles.</p> <p>7. On demande à tous les membres de suivre les règles à la lettre.</p> <p>9. Dans mon unité, nous agissons strictement selon les règles.</p> <p>16. Dans mon unité, les personnes qui connaissent du succès adhèrent strictement aux règles.</p>
Souci d'autrui	<p>3. Dans mon unité, nous nous serrons les coudes.</p> <p>5. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.</p> <p>10. Dans mon unité, nous nous protégeons les uns les autres.</p> <p>12. Dans mon unité, il est entendu que chaque membre doit s'occuper du bien-être de l'autre.</p>
Indépendance	<p>1. Chaque membre de mon unité décide pour lui/elle-même de ce qui est bien et de ce qui est mal.</p> <p>8. Dans mon unité, chaque personne doit respecter ses propres croyances sur ce qui est bien et sur ce qui est mal.</p> <p>11. Dans mon unité, les gens respectent avant tout leur propre éthique personnelle.</p> <p>14. Dans mon unité, il est entendu que chaque personne doit faire ce qu'elle estime être juste.</p>
Intérêt personnel	<p>4. Les gens de mon unité pensent à eux-même avant tout.</p> <p>6. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'on leur dit de faire.</p> <p>15. Dans mon unité, il est important de veiller à ses propres intérêts.</p>
Accomplissement des tâches	<p>13. Dans mon unité, les personnes qui ont du succès font ce qu'elles ont à faire de sorte pour que le travail soit accompli.</p> <p>17. Dans mon unité, accomplir son travail constitue la considération la plus importante.</p>
Attentes des superviseurs	<p>18. Mon superviseur immédiat appuie le comportement éthique.</p> <p>19. Mon superviseur immédiat établit une norme élevée de comportement éthique.</p> <p>20. Mon superviseur immédiat exige que les gens fassent preuve de comportement éthique.</p>
Comportement des superviseurs	<p>21. Mon superviseur immédiat fait preuve d'intégrité.</p> <p>22. Mon superviseur immédiat fait preuve de loyauté.</p> <p>23. Mon superviseur immédiat fait preuve de courage.</p> <p>24. Mon superviseur immédiat fait preuve d'honnêteté.</p> <p>25. Mon superviseur immédiat traite les gens de façon équitable.</p> <p>26. Mon superviseur immédiat est responsable de ses actes.</p> <p>27. Mon superviseur immédiat tient ses promesses.</p>

Comportement des collègues	<p>28. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'intégrité.</p> <p>29. Les personnes avec qui je travaille font preuve de loyauté.</p> <p>30. Les personnes avec qui je travaille font preuve de courage.</p> <p>31. Les personnes avec qui je travaille font preuve d'honnêteté.</p> <p>32. Les personnes avec qui je travaille traitent les gens équitablement.</p> <p>33. Les personnes avec qui je travaille sont responsables de leurs actes.</p>
Règles de l'organisation	<p>B1. Dans cette organisation, nous agissons strictement selon les règles.</p> <p>B2. Cette organisation a des règlements qui sont suivies de façon stricte stricte.</p> <p>B3. Cette organisation fait valoir ses règles et ses règlements.</p>
Justice au sein de l'organisation	<p>B4. Cette organisation s'occupe de ses membres.</p> <p>B5. Les politiques de l'organisation sont équitables pour tous.</p> <p>B6. Cette organisation prend soin de ses membres.</p> <p>B7. Cette organisation respecte la dignité de tous ses membres.</p> <p>B8. Cette organisation est équitable.</p>
Maîtrise de soi	<p>B9. J'ai la liberté d'agir selon ce que j'estime juste.</p> <p>B10. Je peux décider pour moi de ce qui est bien et mal.</p> <p>B11. Dans mon travail, je peux suivre mon propre sens moral.</p> <p>B12. Je suis libre de faire mon travail comme je l'entends.</p>
Cadre supérieur local/gestionnaire	<p>A2.1. Mon cadre supérieur local veille à ce que les gens adhèrent aux normes éthiques.</p> <p>A2.2. Mon cadre supérieur local donne l'occasion de se sensibiliser à l'éthique.</p> <p>A2.3. Mon cadre supérieur local favorise le dialogue sur l'éthique, dans le milieu de travail.</p> <p>A2.4. Mon cadre supérieur local aide les gens à comprendre les risques éthiques particuliers et les besoins de mesures d'atténuation en la matière.</p> <p>A2.5. Mon cadre supérieur local fait une promotion active des valeurs et de l'éthique au sein de l'organisation.</p> <p>A2.6. Mon cadre supérieur local tient ses promesses.</p>
Respect au sein du milieu de travail, des FC et du MDN	<p>A3.1. En règle générale, on me traite avec respect dans mon milieu de travail/unité.</p> <p>A3.2. En général, les FC et le MDN me traitent avec respect.</p>

Annexe F Climat éthique de l'organisation et valeurs individuelles pour les Sondages sur l'éthique de la Défense de 2003 et de 2010

Le tableau 14 ci-dessous présente les résultats d'une série de onze analyses de variance à deux facteurs menées sur chaque échelle au moyen du MLGEC (p. ex., l'échelle du souci d'autrui). Sous l'en-tête « Écart (moyenne) » et à droite de l'en-tête « Sondage » se trouvent les moyennes des cellules correspondant au croisement de l'écart et du sondage. Les moyennes marginales du sondage sont situées dans la colonne « Général » et les moyennes marginales de l'écart se trouvent dans les lignes « Général » situées juste en dessous des moyennes des cellules. À côté des moyennes marginales des sondages se trouve une colonne intitulée « Diff » qui présente la différence entre la moyenne du « Devrait » et celle du « Maintenant » pour chaque sondage.

À la partie supérieure droite du tableau 14, sous l'en-tête « Effets des analyses de variance à deux variances », se trouvent les tests composites des effets majeurs de l'écart ($F_{\text{Écart}}$) et du sondage (F_{Admin}) ainsi que l'interaction entre l'écart et le sondage ($F_{\text{Écart} \times \text{Admin}}$). Notez que les astérisques indiquent si ces effets étaient statistiquement significatifs. L'échelle du souci d'autrui, par exemple, a un effet majeur significatif lié à l'écart ($F_{\text{Écart}} = 2078,15$). L'effet majeur du sondage n'est pas significatif ($F_{\text{Admin}} = 3,27$), mais son interaction l'est, statistiquement parlant ($F_{\text{Écart} \times \text{Admin}} = 18,55$).

Les analyses de variance qui ont été effectuées au moyen du MLGEC ont été interprétées et décomposées de la façon suivante en utilisant l'approche de Keppel (1991). Lorsque l'effet de l'interaction était statistiquement significatif, une analyse des contrastes d'interaction était menée dans le but de déterminer la nature de cette interaction. Lorsqu'il n'y a que deux niveaux pour chaque variable dans une analyse de variance à deux facteurs, comme c'est le cas dans cette situation (p. ex. l'écart et le sondage), un seul contraste doit être examiné et son importance statistique est exactement la même que celle indiquée pour l'interaction ($F_{\text{Écart} \times \text{Admin}}$). Lorsqu'une ou plusieurs variables comportent plus de deux niveaux, des contrastes d'interaction multiple devraient être utilisés (comme cela a été fait dans l'annexe G). Le contraste pertinent pour les analyses présentées ici évalue l'écart entre « Devrait » et « Maintenant », et ce, entre les deux sondages. À titre d'exemple, dans le tableau 14, regardez dans la colonne « Diff », à la ligne liée à l'échelle sur le souci d'autrui. Une lettre majuscule en gras apparaît à côté de la différence plus élevée des moyennes pour indiquer le groupe qui avait obtenu la plus petite différence. À titre d'exemple, on peut voir que la différence entre « Devrait » et « Maintenant » est statistiquement beaucoup plus petite pour l'échelle du souci d'autrui en 2010 ($M = 0,80$) que celle du sondage de 2003 ($M = 0,97$). La nature de l'interaction, dans ce cas-ci, est que l'écart sur les moyennes de l'échelle du souci d'autrui dépend du sondage examiné. Les individus ayant répondu au sondage de 2010 trouvaient que l'organisation était plus conforme à leurs croyances personnelles relatives à l'attitude bienveillante que les membres du personnel devraient adopter envers leurs collègues que les personnes ayant répondu au sondage de 2003. Notez que les principaux effets n'ont pas été examinés lorsqu'une interaction était significative, étant donné que l'interaction rend les principaux effets difficiles à interpréter.

En revanche, lorsque l'interaction n'était pas statistiquement significative, nous avons effectué des tests de suivi sur les effets majeurs statistiquement significatifs en utilisant des comparaisons par paire sur les moyennes marginales. À titre d'exemple, dans les lignes du haut du tableau 14, les

moyennes marginales pour l'écart sur l'échelle du souci d'autrui étaient de 3,20 pour « Maintenant » et de 4,09 pour « Devrait ». Étant donné que l'écart n'a que deux niveaux, l'effet majeur de l'écart indique que ces deux moyennes marginales étaient statistiquement très différentes. Lorsque des différences significatives ont été observées ($p < 0,05$), une lettre majuscule en gras apparaît à côté de la moyenne marginale la plus élevée pour indiquer quel groupe avait obtenu la plus petite différence. Pour obtenir l'effet majeur du sondage, le lecteur doit examiner les moyennes marginales de la colonne « Général » et repérer les lettres majuscules en gras (C ou D). Il se peut que le lecteur voie que, pour l'analyse de l'échelle des attentes des superviseurs, la population sondée de 2010 a démontré une moyenne générale plus élevée que la population du sondage de 2003 ($M = 4,21$ par rapport à $M = 4,03$).

Tableau 14 : Climat éthique (« Maintenant ») et valeurs individuelles (« Devrait ») analysés en fonction du sondage

Échelle	Sondage	Écart (moyenne)			Diff	Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)	Général		$F_{\text{Écart}}$	F_{Admin}	$F_{\text{Écart} \times \text{Admin}}$	R^2
Souci d'autrui	2003 (C)	3,14	4,11	3,62	0,97D	2078***	3,3	18,6**	0,25
	2010 (D)	3,27	4,07	3,67	0,80				
	Général	3,20	4,09	—					
Règles	2003 (C)	3,21	3,67	3,44	0,46D	658***	60,5***	12,3**	0,09
	2010 (D)	3,45	3,80	3,63	0,35				
	Général	3,33	3,73	—					
Intérêt personnel	2003 (C)	3,26	2,75	3,01	-0,51	843***	0,4	5,4*	0,09
	2010 (D)	3,21	2,78	2,99	-0,43C				
	Général	3,23	2,77	—					
Indépendance	2003 (C)	3,22	3,50	3,36	0,28D	288***	0,9	7,0	0,03
	2010 (D)	3,29	3,49	3,39	0,20				
	Général	3,26	3,49	—					
Accomplissement des tâches	2003 (C)	3,45	3,66	3,56	0,21	93***	0,01	1,9	0,01
	2010 (D)	3,48	3,63	3,55	0,15				
	Général	3,47	3,65	—					
Comportement des superviseurs	2003 (C)	3,74	4,42	4,08	0,68D	1082***	33,3***	6,6*	0,14
	2010 (D)	3,94	4,52	4,23	0,58				
	Général	3,84	4,47	—					

Échelle	Sondage	Écart (moyenne)			Diff	Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)	Général		$F_{\text{Écart}}$	F_{Admin}	$F_{\text{Écart X Admin}}$	R^2
Attentes des superviseurs	2003 (C)	3,76	4,30	4,03	0,54	905***	49,9***	3,5	0,11
	2010 (D)	3,97	4,45	4,21 ^C	0,48				
	Général	3,87	4,38	—					
Comportement des collègues	2003 (C)	3,46	4,40	3,93	0,94D	2175***	35,9***	11,0	0,27
	2010 (D)	3,66	4,47	4,07	0,81				
	Général	3,56	4,44	—					
Justice au sein de l'organisation	2003 (C)	3,00	4,35	3,68	1,35D	3125***	77,7***	54,4***	0,36
	2010 (D)	3,36	4,40	3,88	1,04				
	Général	3,18	4,38	—					
Règles de l'organisation	2003 (C)	3,21	3,90	3,55	0,69D	1125***	98,9***	8,7**	0,16
	2010 (D)	3,50	4,08	3,79	0,58				
	Général	3,35	3,99	—					
Maîtrise de soi	2003 (C)	3,46	3,98	3,72	0,52	811***	3,8	1,8	0,09
	2010 (D)	3,44	3,91	3,67	0,47				
	Général	3,45	3,95	—					

Remarque : les F_{Admin} , $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Écart X Admin}}$ des analyses de variance du MLGEC testent l'effet majeur du sondage, l'effet majeur de l'écart et l'interaction entre le sondage et l'écart. Les degrés de liberté de l'échantillonnage, dont sont dérivées les marges d'erreur pour les analyses, allaient de 4522 à 4546. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Page laissée en blanc à dessein.

Annexe G Les écarts entre le climat éthique de l'organisation et les valeurs individuelles en fonction des variables démographiques (2010)

Les douze tableaux suivants présentent les résultats de sept analyses de variance à deux facteurs utilisant le MLGEC menées sur chaque échelle (p. ex., le tableau 22 fournit les résultats pour l'échelle du souci d'autrui). Les tableaux sont présentés dans le format expliqué ci-dessous. Sous l'en-tête « Écart (moyenne) » et à droite de l'en-tête « Variables démographiques » se trouvent les moyennes des cellules correspondant au croisement entre l'écart et la variable démographique. Les moyennes marginales pour les variables démographiques sont situées dans la colonne « Général » à droite des moyennes des cellules et les moyennes marginales pour l'écart se trouvent dans les lignes « Général » situées juste en dessous des moyennes des cellules. À côté des moyennes marginales des sondages se trouve une colonne intitulée « Diff » qui présente la différence entre la moyenne du « Devrait » et celle du « Maintenant » pour chaque niveau des variables démographiques.

Du côté supérieur droit des tableaux, sous l'en-tête « Effets des analyses de variance », se trouvent les tests composites des effets majeurs de l'écart ($F_{\text{Écart}}$) et de l'élément constitutif ($F_{\text{Dém}}$), ainsi que l'interaction entre l'écart et l'élément constitutif ($F_{\text{Dém}} \times F_{\text{Écart}}$). Notez que les astérisques indiquent si ces effets étaient statistiquement significatifs. À titre d'exemple, l'élément de la variable démographique présenté dans le tableau 22 comporte un effet majeur d'écart ($F_{\text{Écart}} = 1167$) et un effet majeur de variable démographique ($F_{\text{Dém}} = 47,4$). Le terme d'interaction ($F_{\text{Dém}} \times F_{\text{Écart}} = 1,9$) n'est pas significatif. Étant donné que le terme d'interaction n'était pas significatif, les lettres en exposant de la colonne « Général » indiquent quels sous-groupes ont différencié les uns des autres. La moyenne de la ligne « Général » pour le personnel de la Force régulière (C) est de 3,75^E, la moyenne de la ligne « Général » des membres de la Force de réserve (D) est de 3,79^E, et la moyenne de la ligne « Général » pour les employés civils est de 3,50. Ainsi, le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve a obtenu des moyennes générales (c.-à-d., la moyenne des résultats de Maintenant et Devrait) plus élevées que les employés civils du MDN. La proportion de la variance dans les résultats liée aux effets majeurs et aux effets d'interaction est quantifiée dans la colonne intitulée « R² ».

Les analyses de variance qui ont été effectuées au moyen du MLGEC ont été interprétées et décomposées de la façon suivante en utilisant l'approche de Keppel (1991). Lorsque l'effet de l'interaction était statistiquement significatif, une analyse des contrastes d'interaction était menée dans le but de déterminer la nature de cette interaction. De façon plus spécifique, l'écart entre « Devrait » et « Maintenant » a été comparé à deux catégories démographiques en même temps pour déterminer si l'écart d'une catégorie était statistiquement différent de celui de l'autre catégorie. À titre d'exemple, dans le tableau 22, regardez dans la colonne « Diff » les lignes liées à la variable démographique de l'éducation. Lorsqu'un contraste d'interaction a été considéré statistiquement significatif, une lettre majuscule en gras apparaît à côté de la différence moyenne la plus élevée pour indiquer quel groupe avait obtenu la plus petite différence. À titre d'exemple, dans le tableau 22, on peut voir que la différence entre « Devrait » et « Maintenant » est statistiquement beaucoup plus petite pour le personnel ayant effectué des études supérieures ($M = 0,56$) que celle du personnel ayant effectué des études de niveau inférieur ($M \geq 0,74$). Les personnes qui avaient effectué des études universitaires ($M = 0,74$) ont aussi perçu une différence plus petite entre « Devrait » et « Maintenant » que celles ayant effectué des études collégiales ($M = 0,89$). La nature de

l'interaction, dans ce cas-ci, est que l'incidence de l'écart des moyennes de l'échelle du souci d'autrui dépend du niveau d'éducation examiné. Les personnes ayant atteint un niveau plus élevé de scolarisation trouvaient que l'organisation était plus proche de ce qu'ils souhaitaient qu'elle soit quant à la bienveillance démontrée par l'organisation envers leurs collègues. Toutes les comparaisons par paire possibles des différences entre « Maintenant » et « Devrait » ont été calculées et jugées statistiquement significatives si la valeur p était inférieure à l'alpha corrigé de Bonferroni.¹⁷ Notez que les principaux effets n'ont pas été examinés lorsqu'une interaction était significative, étant donné que l'interaction rend les effets majeurs difficiles à interpréter.

En revanche, lorsque l'interaction n'était pas statistiquement significative, nous avons effectué des tests de suivi sur les effets majeurs statistiquement significatifs en utilisant des comparaisons par paire sur les moyennes marginales. À titre d'exemple, dans l'analyse utilisant le MLGEC présentée dans le tableau 22, qui a examiné l'incidence de l'élément constitutif et de l'écart sur l'échelle du souci d'autrui, les moyennes marginales étaient de 3,30 pour « Maintenant » et de 4,06 pour « Devrait ». Étant donné que l'écart n'a que deux niveaux, l'effet majeur de l'écart indique que ces deux moyennes marginales étaient statistiquement très différentes. Lorsque des différences significatives ont été observées ($p < 0,05$), une lettre majuscule en gras apparaît à côté de la moyenne marginale la plus élevée pour indiquer quel groupe avait obtenu la plus petite moyenne. Pour obtenir l'effet majeur de la variable démographique, le lecteur doit examiner les moyennes marginales de la colonne « Général » et repérer les lettres majuscules en gras (de C jusqu'à H dépendant du nombre de catégories que comporte la variable démographique). Lorsque la variable démographique avait plus de 2 catégories, toutes les comparaisons par paire non redondantes possibles ont été effectuées en utilisant une correction de Bonferroni pour ajuster l'alpha et ainsi faire en sorte que la marge d'erreur de type 1 par catégorie demeure 0,05.¹⁸ Le lecteur pourra remarquer que, pour l'analyse liée à l'élément constitutif, le personnel de la Force régulière et de la Force de réserve a produit une moyenne généralement plus élevée que les employés civils sur l'échelle du souci d'autrui ($M = 3,75$ et $M = 3,79$ par opposition à $M = 3,50$).

¹⁷ Pour l'élément constitutif, trois contrastes d'interaction ont produit un alpha corrigé de Bonferroni de 0,0167. Pour l'éducation, le groupe de grades et l'âge, six contrastes d'interaction ont été évalués par rapport à un alpha corrigé de Bonferroni de 0,00833. Finalement, pour les ADS, quinze contrastes d'interaction ont été évalués par rapport à un alpha de 0,00333.

¹⁸ Plus particulièrement, les trois comparaisons par paire pour l'élément constitutif étaient considérées statistiquement significatives lorsque $p < 0,0167$; les six comparaisons par paire pour l'éducation, le grade et l'âge étaient considérées statistiquement significatives lorsque $p < 0,0083$; finalement, les quinze comparaisons par paire pour les ADS étaient considérées significatives lorsque $p < 0,0033$.

Tableau 15 : Moyennes de l'échelle du souci d'autrui pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	F _{Écart}	F _{Démo}	F _{Démo x Écart}
Élément constitutif	F rég (C)	3,34	4,15	3,75 ^E	0,81	1167***	47,4***	1,9	0,22
	F rés (D)	3,43	4,14	3,79 ^E	0,71				
	Civils (E)	3,11	3,89	3,50	0,78				
	Général	3,30	4,06 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,30	4,11	3,71	0,81 ^D	934***	16,7***	4,2*	0,21
	Français (D)	3,22	3,93	3,58	0,71				
	Général	3,26	4,02	—	0,76				
Sexe	Masculin (C)	3,30	4,09	3,69 ^D	0,79	1121***	4,2*	0,2	0,20
	Féminin (D)	3,25	4,02	3,63	0,77				
	Général	3,27	4,06 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,32	4,12	3,72	0,8 ^F	1254***	2,3	8,8***	0,21
	Études collégiales (D)	3,19	4,08	3,64	0,89 ^{EF}				
	Études universitaires (E)	3,30	4,04	3,67	0,74 ^F				
	Études supérieures (F)	3,36	3,92	3,64	0,56				
	Général	3,29	4,04	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,27	4,22	3,75	0,95 ^{DEF}	847***	1,3	16,4***	0,22
	MR sup (D)	3,37	4,10	3,74	0,73 ^{EF}				
	Officiers sub (E)	3,54	4,10	3,82	0,56				
	Officiers sup (F)	3,47	3,99	3,73	0,52				
	Général	3,41	4,10	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					F _{Écart}	F _{Démo}	F _{Démo x Écart}	R2
ADS	1 à 5 (C)	3,33	4,14	3,73	0,81	1447***	3,1**	4,6***	0,21		
	6 à 10 (D)	3,25	4,16	3,71	0,91 ^H						
	11 à 15 (E)	3,27	4,07	3,67	0,80						
	16 à 20 (F)	3,24	4,04	3,64	0,80						
	21 à 25 (G)	3,25	4,04	3,65	0,79						
	25 et + (H)	3,27	3,91	3,59	0,64						
	Général	3,27	4,06	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,48	4,31	3,90	0,83	434***	13,2***	5,6***	0,2		
	25 à 34 (D)	3,33	4,24	3,78	0,91 ^F						
	35 à 44 (E)	3,25	4,04	3,65	0,79						
	45 et + (F)	3,24	3,93	3,58	0,69						
	Général	3,33	4,13	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses impliquant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 16 : Moyennes de l'échelle des règles pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém}} \times \text{Discrep}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,50	3,83	3,67 ^{DE}	0,33	374,09***	10,31***	1,46	0,06
	F rés (D)	3,34	3,74	3,54	0,40				
	Civils (E)	3,36	3,74	3,55	0,38				
	Général	3,40	3,77 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,43	3,77	3,60	0,34	365,33***	6,72**	1,44	0,05
	Français (D)	3,49	3,87	3,68 ^C	0,38				
	Général	3,46	3,82 ^A	—	0,36				
Sexe	Masculin (C)	3,45	3,80	3,63	0,35	364,31***	0,23	0,07	0,05
	Féminin (D)	3,43	3,79	3,61	0,36				
	Général	3,44	3,79 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,50	-3,86	3,68	0,36 ^F	278,00***	8,33***	9,11***	0,06
	Études collégiales (D)	3,41	3,85	3,63	0,44 ^{EF}				
	Études universitaires (E)	3,42	3,70	3,56	0,28				
	Études supérieures (F)	3,40	3,55	3,48	0,15				
	Général	3,43	3,74	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,45	3,86	3,65	0,41 ^{EF}	210,28***	3,71*	11,16***	0,06
	MR sup (D)	3,55	3,88	3,71	0,33 ^{EF}				
	Officiers sub (E)	3,49	3,65	3,57	0,16				
	Officiers sup (F)	3,49	3,66	3,57	0,17				
	Général	3,49	3,76	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Démo}}$	$F_{\text{Démo} \times F_{\text{Écart}}}$
ADS	1 à 5 (C)	3,48	3,85	3,67	0,37	406,40***	1,62	1,01	0,06
	6 à 10 (D)	3,39	3,79	3,59	0,40				
	11 à 15 (E)	3,48	3,79	3,64	0,31				
	16 à 20 (F)	3,42	3,78	3,60	0,36				
	21 à 25 (G)	3,48	3,81	3,64	0,33				
	25 et + (H)	3,42	3,72	3,57	0,30				
	Général	3,45	3,79 ^A	—	—				
Âge	16 à 24 (C)	3,28	3,61	3,44	0,33	166,09***	2,04	0,71	0,06
	25 à 34 (D)	3,43	3,82	3,62	0,39				
	35 à 44 (E)	3,48	3,83	3,65	0,35				
	45 et + (F)	3,45	3,78	3,61	0,33				
	Général	3,41	3,76 ^A	—	—				

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses impliquant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 17 : Moyennes de l'échelle de l'intérêt personnel pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,24	2,83	3,04 ^{DE}	-0,41	553,06***	12,17***	1,28	0,09
	F rés (D)	3,16	2,69	2,93	-0,47				
	Civils (E)	3,14	2,68	2,91	-0,46				
	Général	3,18 ^B	2,73	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,20	2,76	2,98	-0,44	408,62***	1,22	0,40	0,08
	Français (D)	3,22	2,81	3,02	-0,41				
	Général	3,21 ^B	2,79	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,22	2,79	3,01 ^D	-0,43	475,14***	5,60*	0,10	0,08
	Féminin (D)	3,15	2,73	2,94	-0,42				
	Général	3,19 ^B	2,76	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,24	2,84	3,04	0,40 ^E	619,14***	17,93***	3,85**	0,09
	Études collégiales (D)	3,24	2,84	3,04	0,40 ^E				
	Études universitaires (E)	3,17	2,64	2,91	-0,53				
	Études supérieures (F)	3,02	2,54	2,78	-0,48				
	Général	3,17	2,72	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,39	2,98	3,18	-0,41	395,94***	54,80***	2,88*	0,13
	MR sup (D)	3,09	2,74	2,92	-0,35 ^F				
	Officiers sub (E)	3,06	2,59	2,83	-0,47				
	Officiers sup (F)	2,96	2,43	2,70	-0,53				
	Général	3,13	2,69	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$
ADS	1 à 5 (C)	3,26	2,87	3,07	-0,39	588,25***	11,47***	2,39*	0,09
	6 à 10 (D)	3,32	2,82	3,07	-0,50				
	11 à 15 (E)	3,21	2,75	2,98	-0,46				
	16 à 20 (F)	3,17	2,76	2,97	-0,41				
	21 à 25 (G)	3,18	2,66	2,92	-0,52				
	25 et + (H)	3,01	2,64	2,82	-0,37				
	Général	3,19	2,75	—	—				
Âge	16 à 24 (C)	3,52	2,99	3,25 ^{EF}	-0,53	266,86***	15,72***	1,26	0,09
	25 à 34 (D)	3,32	2,85	3,08 ^{EF}	-0,47				
	35 à 44 (E)	3,19	2,77	2,98 ^F	-0,42				
	45 et + (F)	3,09	2,69	2,89	-0,40				
	Général	3,28 ^B	2,82	—	—				

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 18 : Moyennes de l'échelle de l'indépendance pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Démó}}$	$F_{\text{Démó} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,31	3,52	3,41 ^E	0,21	121,63***	6,95***	2,12	0,02
	F rés (D)	3,40	3,53	3,47 ^E	0,13				
	Civils (E)	3,24	3,43	3,34	0,19				
	Général	3,32	3,49 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,30	3,53	3,41	0,23 ^C	79,09***	5,88*	16,79***	0,02
	Français (D)	3,28	3,37	3,33	0,09				
	Général	3,29	3,45	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,31	3,51	3,41	0,20	127,22***	1,48	0,29	0,02
	Féminin (D)	3,28	3,46	3,37	0,18				
	Général	3,29	3,48 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,35	3,55	3,45	0,20	106,04***	3,02*	6,57***	0,02
	Études collégiales (D)	3,24	3,51	3,37	0,27 ^{EF}				
	Études universitaires (E)	3,28	3,40	3,34	0,12				
	Études supérieures (F)	3,35	3,42	3,39	0,07				
	Général	3,30	3,47	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,29	3,58	3,44	0,29 ^{DEF}	59,79***	0,32	11,92***	0,02
	MR sup (D)	3,33	3,48	3,41	0,15 ^F				
	Officiers sub (E)	3,34	3,42	3,38	0,08				
	Officiers sup (F)	3,40	3,43	3,41	0,03				
	Général	3,34	3,48	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Démo}}$	$F_{\text{Démo} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,27	3,48	3,37	0,21	170,07***	1,17	2,98*	0,02		
	6 à 10 (D)	3,28	3,55	3,42	0,27 ^G						
	11 à 15 (E)	3,33	3,56	3,44	0,23						
	16 à 20 (F)	3,34	3,53	3,43	0,19						
	21 à 25 (G)	3,32	3,43	3,38	0,11						
	25 et + (H)	3,28	3,43	3,35	0,15						
	Général	3,30	3,50	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,35	3,73	3,54	0,38	64,61***	3,24*	4,20**	0,02		
	25 à 34 (D)	3,31	3,56	3,44	0,25 ^F						
	35 à 44 (E)	3,29	3,48	3,39	0,19						
	45 et + (F)	3,28	3,41	3,35	0,13						
	Général	3,31	3,55	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique } F_{\text{Écart}}}$, et $F_{\text{Démographique } \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Tableau 19 : Moyennes de l'échelle d'accomplissement des tâches pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,54	3,68	3,61 ^E	0,14	61,55***	13,40***	0,77	0,02
	F rés (D)	3,53	3,70	3,62 ^E	0,17				
	Civils (E)	3,34	3,54	3,44	0,20				
	Général	3,47	3,64 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,46	3,56	3,51	0,10	87,22***	29,29***	22,33***	0,02
	Français (D)	3,56	3,88	3,72	0,32 ^C				
	Général	3,51	3,72	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,49	3,67	3,58	0,18 ^D	36,83***	3,75	4,00*	0,01
	Féminin (D)	3,46	3,55	3,51	0,09				
	Général	3,48	3,61	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,57	3,71	3,64	0,14	39,11***	7,48***	4,75**	0,02
	Études collégiales (D)	3,44	3,68	3,56	0,24 ^F				
	Études universitaires (E)	3,41	3,53	3,47	0,12				
	Études supérieures (F)	3,42	3,42	3,42	0,00				
	Général	3,46	3,59	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,60	3,80	3,70 ^{EF}	0,20	25,67***	12,72***	2,41	0,02
	MR sup (D)	3,53	3,62	3,58 ^F	0,09				
	Officiers sub (E)	3,48	3,56	3,52 ^F	0,08				
	Officiers sup (F)	3,32	3,37	3,34	0,05				
	Général	3,48	3,59 ^A	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,51	3,70	3,61 ^H	0,19	51,06***	4,12***	1,79	0,01		
	6 à 10 (D)	3,51	3,73	3,62 ^H	0,22						
	11 à 15 (E)	3,51	3,67	3,59	0,16						
	16 à 20 (F)	3,48	3,51	3,50	0,03						
	21 à 25 (G)	3,45	3,58	3,52	0,13						
	25 et + (H)	3,39	3,50	3,45	0,11						
	Général	3,48	3,62 ^A	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,61	3,75	3,68	0,14	18,83***	3,39*	0,099	0,01		
	25 à 34 (D)	3,54	3,68	3,61 ^F	0,14						
	35 à 44 (E)	3,48	3,65	3,56	0,17						
	45 et + (F)	3,42	3,57	3,50	0,15						
	Général	3,51	3,66 ^A	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$, des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 20 : Moyennes de l'échelle du comportement des superviseurs pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,96	4,52	4,24	0,56	748,57***	2,79	3,23*	0,12
	F rés (D)	3,96	4,50	4,23	0,54				
	Civils (E)	3,84	4,50	4,17	0,66				
	Général	3,92	4,50	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,92	4,51	4,21	0,59	595,83***	0,019	0,031	0,11
	Français (D)	3,92	4,52	4,22	0,60				
	Général	3,92	4,51 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,91	4,48	4,19	0,57	674,75***	6,50*	2,70	0,12
	Féminin (D)	3,95	4,59	4,27 ^C	0,64				
	Général	3,93	4,54 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,90	4,45	4,17	0,55	812,15***	12,99***	1,73	0,12
	Études collégiales (D)	3,82	4,47	4,14	0,65				
	Études universitaires (E)	4,02	4,60	4,31 ^{CD}	0,58				
	Études supérieures (F)	4,13	4,65	4,39 ^{CD}	0,52				
	Général	3,97	4,54 ^A	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,81	4,45	4,13	0,64 ^{DF}	529,95***	18,89***	4,50**	0,13
	MR sup (D)	4,06	4,53	4,30	0,47				
	Officiers sub (E)	4,13	4,66	4,39	0,53				
	Officiers sup (F)	4,24	4,66	4,45	0,42				
	Général	4,06	4,57	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Démo}}$	$F_{\text{Démo} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,92	4,53	4,23	0,61	837,27***	0,42	3,07**	0,12		
	6 à 10 (D)	3,84	4,53	4,19	0,69 ^H						
	11 à 15 (E)	3,92	4,51	4,21	0,59						
	16 à 20 (F)	3,91	4,50	4,21	0,59						
	21 à 25 (G)	3,99	4,51	4,25	0,52						
	25 et + (H)	3,97	4,45	4,21	0,48						
	Général	3,92	4,51	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,86	4,45	4,15	0,59	357,69***	0,23	3,83**	0,12		
	25 à 34 (D)	3,87	4,55	4,21	0,68 ^F						
	35 à 44 (E)	3,91	4,51	4,21	0,60						
	45 et + (F)	3,97	4,48	4,23	0,51						
	Général	3,90	4,50	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 21 : Moyennes de l'échelle des attentes des superviseurs pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	4,02	4,46	4,24	0,44	593,35***	3,57*	4,28*	0,09
	F rés (D)	4,03	4,47	4,25	0,44				
	Civils (E)	3,89	4,44	4,16	0,55 ^C				
	Général	3,98	4,45	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,99	4,45	4,22	0,46	506,98***	0,46	0,26	0,09
	Français (D)	3,95	4,44	4,20	0,49				
	Général	3,97	4,45 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,97	4,41	4,19	0,44	589,73***	9,69**	5,24*	0,09
	Féminin (D)	4,01	4,55	4,28	0,54 ^C				
	Général	3,99	4,48	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,95	4,37	4,16	0,42	676,37***	18,78***	1,73	0,10
	Études collégiales (D)	3,88	4,40	4,14	0,52				
	Études universitaires (E)	4,09	4,57	4,33 ^{CD}	0,48				
	Études supérieures (F)	4,20	4,64	4,42 ^{CD}	0,44				
	Général	4,03	4,50 ^A	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,87	4,37	4,12	0,50 ^{DF}	451,66***	26,88***	4,07**	0,11
	MR sup (D)	4,13	4,48	4,31	0,35				
	Officiers sub (E)	4,18	4,61	4,40	0,43				
	Officiers sup (F)	4,32	4,67	4,50	0,35				
	Général	4,13	4,53	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$
ADS	1 à 5 (C)	3,95	4,45	4,20	0,50	742,06***	1,45	2,51*	0,09
	6 à 10 (D)	3,90	4,45	4,18	0,55 ^G				
	11 à 15 (E)	4,01	4,46	4,24	0,45				
	16 à 20 (F)	4,01	4,46	4,23	0,45				
	21 à 25 (G)	4,10	4,47	4,28	0,37				
	25 et + (H)	3,99	4,43	4,21	0,44				
	Général	3,99	4,45	—	—				
Âge	16 à 24 (C)	3,87	4,34	4,11	0,47	330,13***	0,81	1,34	0,09
	25 à 34 (D)	3,94	4,46	4,20	0,52				
	35 à 44 (E)	3,99	4,46	4,22	0,47				
	45 et + (F)	4,02	4,45	4,24	0,43				
	Général	3,95	4,43 ^A	—	—				

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1854. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 22 : Moyennes de l'échelle de comportement des collègues pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,71	4,48	4,09	0,77	1417,53***	6,14**	5,18**	0,23
	F rés (D)	3,72	4,49	4,11	0,77				
	Civils (E)	3,55	4,46	4,01	0,91 ^C				
	Général	3,66	4,48	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,66	4,48	4,07	0,82	1290,43***	0,008	0,63	0,23
	Français (D)	3,68	4,47	4,07	0,79				
	Général	3,67	4,47 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,65	4,45	4,05	0,80	1390,04***	3,91*	1,17	0,23
	Féminin (D)	3,68	4,53	4,11 ^C	0,85				
	Général	3,67	4,49 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,66	4,42	4,04	0,76	1512,07***	9,95***	2,36	0,23
	Études collégiales (D)	3,58	4,46	4,02	0,88				
	Études universitaires (E)	3,73	4,56	4,14 ^{CD}	0,83				
	Études supérieures (F)	3,85	4,59	4,22 ^{CD}	0,74				
	Général	3,70	4,51 ^A	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,54	4,40	3,97	0,86 ^{DEF}	1151,89***	29,25***	5,11**	0,25
	MR sup (D)	3,83	4,53	4,18	0,70				
	Officiers sub (E)	3,97	4,62	4,30	0,65				
	Officiers sup (F)	3,97	4,64	4,30	0,67				
	Général	3,83	4,55	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,62	4,45	4,04	0,83	1646,84***	1,34	2,82*	0,23		
	6 à 10 (D)	3,62	4,51	4,06	0,89 ^H						
	11 à 15 (E)	3,60	4,49	4,04	0,89						
	16 à 20 (F)	3,69	4,45	4,07	0,76						
	21 à 25 (G)	3,74	4,50	4,12	0,76						
	25 et + (H)	3,75	4,47	4,11	0,72						
	Général	3,67	4,48	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,62	4,27	3,95	0,65	445,38***	0,76	2,84*	0,23		
	25 à 34 (D)	3,60	4,52	4,06	0,92						
	35 à 44 (E)	3,70	4,47	4,09	0,77						
	45 et + (F)	3,68	4,47	4,08	0,79						
	Général	3,65	4,43	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 23 : Moyennes de l'échelle d'impartialité de l'organisation pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,41	4,43	3,92 ^E	1,02	1861,11***	7,09***	1,24	0,29
	F rés (D)	3,38	4,40	3,89	1,02				
	Civils (E)	3,27	4,36	3,82	1,09				
	Général	3,35	4,40 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,32	4,39	3,86	1,07 ^D	1418,90***	14,48***	5,83*	0,30
	Français (D)	3,51	4,45	3,98	0,94				
	Général	3,42	4,41	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,37	4,39	3,88	1,02	1689,19***	1,06	2,00	0,29
	Féminin (D)	3,36	4,45	3,91	1,09				
	Général	3,37	4,42 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,42	4,37	3,89	0,95	1747,62***	7,21***	3,74*	0,30
	Études collégiales (D)	3,23	4,38	3,80	1,15 ^C				
	Études universitaires (E)	3,44	4,45	3,95	1,01				
	Études supérieures (F)	3,44	4,51	3,98	1,07				
	Général	3,38	4,43	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,28	4,40	3,84	1,12 ^{DE}	1285,08***	8,80***	4,40**	0,30
	MR sup (D)	3,51	4,42	3,96	0,91				
	Officiers sub (E)	3,61	4,47	4,04	0,86				
	Officiers sup (F)	3,53	4,51	4,02	0,98				
	Général	3,48	4,45	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,48	4,44	3,96	0,96	2067,62***	2,71*	3,19**	0,30		
	6 à 10 (D)	3,23	4,40	3,82	1,17 ^H						
	11 à 15 (E)	3,31	4,42	3,86	1,11						
	16 à 20 (F)	3,29	4,39	3,84	1,1						
	21 à 25 (G)	3,39	4,39	3,89	1,00						
	25 et + (H)	3,39	4,34	3,86	0,95						
	Général	3,35	4,40	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,57	4,48	4,02	0,91	729,20***	1,46	1,77	0,29		
	25 à 34 (D)	3,31	4,44	3,87	1,13						
	35 à 44 (E)	3,38	4,40	3,89	1,02						
	45 et + (F)	3,37	4,37	3,87	1,00						
	Général	3,41	4,42 ^A	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 24 : Moyennes de l'échelle des règles de l'organisation pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém}} \times \text{Écart}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,56	4,09	3,83	0,53	870,93***	8,90***	7,59***	0,13
	F rés (D)	3,40	4,03	3,71	0,63				
	Civils (E)	3,38	4,06	3,72	0,68 ^E				
	Général	3,45	4,06	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,47	4,05	3,76	0,58	733,14***	9,95**	0,80	0,13
	Français (D)	3,56	4,17	3,86 ^C	0,61				
	Général	3,52	4,11 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,50	4,06	3,78	0,56	857,39***	0,51	7,54**	0,12
	Féminin (D)	3,47	4,13	3,80	0,66 ^C				
	Général	3,49	4,09	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,53	4,07	3,80	0,54	619,99***	0,39	3,74*	0,12
	Études collégiales (D)	3,43	4,11	3,77	0,68 ^E				
	Études universitaires (E)	3,53	4,04	3,79	0,51				
	Études supérieures (F)	3,47	4,04	3,75	0,57				
	Général	3,49	4,07	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,54	4,10	3,82	0,56 ^E	460,98***	0,72	3,76*	0,11
	MR sup (D)	3,54	4,11	3,82	0,57 ^E				
	Officiers sub (E)	3,63	3,99	3,81	0,36				
	Officiers sup (F)	3,51	4,01	3,76	0,50				
	Général	3,55	4,05	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Démo}}$	$F_{\text{Démo} \times \text{écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,62	4,14	3,88 ^{DH}	0,52	897,41***	5,36***	1,46	0,13		
	6 à 10 (D)	3,44	4,06	3,75	0,62						
	11 à 15 (E)	3,56	4,07	3,81 ^H	0,51						
	16 à 20 (F)	3,42	4,07	3,75	0,65						
	21 à 25 (G)	3,47	4,06	3,77	0,59						
	25 et + (H)	3,36	4,00	3,68	0,64						
	Général	3,48	4,07 ^A	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,68	3,98	3,83	0,30	268,33***	3,42*	2,92*	0,13		
	25 à 34 (D)	3,54	4,10	3,82	0,56						
	35 à 44 (E)	3,51	4,10	3,80	0,59						
	45 et + (F)	3,42	4,04	3,73	0,62 ^C						
	Général	3,54	4,06	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 25 : Moyennes de l'échelle de la maîtrise de soi pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,46	3,93	3,70	0,47	535,32***	3,17* ^a	0,20	0,07
	F rés (D)	3,48	3,94	3,71	0,46				
	Civils (E)	3,38	3,87	3,62	0,49				
	Général	3,44	3,91 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,44	3,94	3,69	0,50	325,89***	2,91	2,80	0,07
	Français (D)	3,42	3,83	3,62	0,41				
	Général	3,43	3,88 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,44	3,90	3,67	0,46	462,87***	1,25	1,07	0,07
	Féminin (D)	3,45	3,96	3,70	0,51				
	Général	3,45	3,93 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,48	3,93	3,70	0,45	416,39***	1,66	3,91**	0,08
	Études collégiales (D)	3,35	3,92	3,63	0,57 ^F				
	Études universitaires (E)	3,44	3,88	3,66	0,44				
	Études supérieures (F)	3,57	3,91	3,74	0,34				
	Général	3,46	3,91	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,33	3,94	3,64	0,61 ^{DEF}	307,15***	3,76**	14,34***	0,09
	MR sup (D)	3,62	3,96	3,79	0,34				
	Officiers sub (E)	3,60	3,87	3,74	0,27				
	Officiers sup (F)	3,62	3,87	3,75	0,25				
	Général	3,54	3,91	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,37	3,87	3,62	0,50	585,20***	1,71	3,64**	0,08		
	6 à 10 (D)	3,42	3,98	3,70	0,56 ^H						
	11 à 15 (E)	3,52	4,02	3,77	0,50						
	16 à 20 (F)	3,44	3,91	3,68	0,47						
	21 à 25 (G)	3,49	3,89	3,69	0,40						
	25 et + (H)	3,48	3,84	3,66	0,36						
	Général	3,45	3,92	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,38	3,98	3,68	0,60	184,31***	1,56	2,19	0,07		
	25 à 34 (D)	3,45	3,99	3,72	0,54						
	35 à 44 (E)	3,45	3,91	3,68	0,46						
	45 et + (F)	3,43	3,85	3,64	0,42						
	Général	3,43	3,93 ^A	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 26 : Moyennes de l'échelle du comportement du cadre supérieur local/gestionnaire pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,61	4,30	3,96	0,69	1124,48***	5,38**	9,43***	0,19
	F rés (D)	3,58	4,29	3,94	0,71				
	Civils (E)	3,42	4,30	3,86	0,88 ^{CD}				
	Général	3,54	4,30	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,53	4,30	3,92	0,77	947,18***	1,64	0,83	0,19
	Français (D)	3,60	4,32	3,97	0,72				
	Général	3,57	4,31 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,55	4,28	3,91	0,73	1068,80***	4,23*	3,29	0,19
	Féminin (D)	3,56	4,38	3,97 ^C	0,82				
	Général	3,56	4,33 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,58	4,24	3,91	0,66	1183,40***	1,37	4,05**	0,19
	Études collégiales (D)	3,50	4,31	3,90	0,81 ^C				
	Études universitaires (E)	3,55	4,37	3,96	0,82 ^C				
	Études supérieures (F)	3,59	4,38	3,98	0,79				
	Général	3,55	4,32	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,48	4,22	3,84	0,74	768,43***	13,11***	0,86	0,18
	MR sup (D)	3,69	4,35	4,02 ^C	0,66				
	Officiers sub (E)	3,78	4,43	4,10 ^C	0,65				
	Officiers sup (F)	3,79	4,44	4,11 ^C	0,65				
	Général	3,68	4,36 ^A	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Démo}}$	$F_{\text{Démo} \times \text{Écart}}$
ADS	1 à 5 (C)	3,53	4,29	3,91	0,76	1331,90***	0,87	2,66*	0,19
	6 à 10 (D)	3,47	4,30	3,89	0,83 ^H				
	11 à 15 (E)	3,55	4,34	3,94	0,79				
	16 à 20 (F)	3,53	4,34	3,93	0,81				
	21 à 25 (G)	3,58	4,30	3,94	0,72				
	25 et + (H)	3,64	4,28	3,96	0,64				
	Général	3,55	4,31	—	—				
Âge	16 à 24 (C)	3,35	4,02	3,68	0,67	243,40***	1,95	0,59	0,19
	25 à 34 (D)	3,52	4,31	3,92	0,79				
	35 à 44 (E)	3,55	4,32	3,94	0,77				
	45 et + (F)	3,59	4,32	3,95	0,73				
	Général	3,50	4,24 ^A	—	—				

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Tableau 27 : Moyennes de l'échelle du respect démontré par l'unité et les FC envers le personnel pour le climat éthique (« Maintenant ») et les valeurs individuelles (« Devrait ») analysées en fonction des variables démographiques

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)			Diff	$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$
Élément constitutif	F rég (C)	3,84	4,57	4,21	0,73	1092,55***	0,31	0,38	0,18
	F rés (D)	3,89	4,57	4,23	0,68				
	Civils (E)	3,84	4,57	4,21	0,73				
	Général	3,86	4,57 ^A	—	—				
PLO	Anglais (C)	3,81	4,54	4,18	0,73	1012,09***	16,56***	0,65	0,19
	Français (D)	3,96	4,65	4,31 ^C	0,69				
	Général	3,89	4,60 ^A	—	—				
Sexe	Masculin (C)	3,82	4,54	4,18	0,72	1023,74***	15,92***	0,16	0,19
	Féminin (D)	3,94	4,64	4,29 ^C	0,70				
	Général	3,88	4,59 ^A	—	—				
Éducation	Études secondaires (C)	3,86	4,53	4,20	0,67	1124,13***	10,53***	2,97*	0,19
	Études collégiales (D)	3,72	4,54	4,13	0,82 ^C				
	Études universitaires (E)	3,93	4,62	4,28	0,69				
	Études supérieures (F)	4,02	4,66	4,34	0,64				
	Général	3,89	4,59	—	—				
Grade	MR sub (C)	3,68	4,53	4,11	0,85 ^{DEF}	828,34***	14,87***	10,36***	0,21
	MR sup (D)	3,98	4,57	4,28	0,59				
	Officiers sub (E)	4,09	4,63	4,36	0,54				
	Officiers sup (F)	4,07	4,65	4,36	0,58				
	Général	3,96	4,60	—	—				

Variables démographiques		Écart (moyenne)		Général		Diff		Effets des analyses de variance			
		Maintenant (A)	Devrait (B)					$F_{\text{Écart}}$	$F_{\text{Dém}}$	$F_{\text{Dém} \times \text{Écart}}$	R^2
ADS	1 à 5 (C)	3,88	4,60	4,24	0,72	1233,55***	0,88	1,42	0,18		
	6 à 10 (D)	3,80	4,59	4,19	0,79						
	11 à 15 (E)	3,84	4,55	4,19	0,71						
	16 à 20 (F)	3,77	4,51	4,14	0,74						
	21 à 25 (G)	3,88	4,56	4,22	0,68						
	25 et + (H)	3,87	4,53	4,20	0,66						
	Général	3,84	4,56 ^A	—	—						
Âge	16 à 24 (C)	3,85	4,60	4,22	0,75	373,73***	0,11	2,13	0,18		
	25 à 34 (D)	3,80	4,59	4,20	0,79						
	35 à 44 (E)	3,84	4,57	4,20	0,73						
	45 et + (F)	3,88	4,54	4,21	0,66						
	Général	3,84	4,58 ^A	—	—						

Remarque : les $F_{\text{Démographique}}$, $F_{\text{Écart}}$, et $F_{\text{Démographique} \times \text{Écart}}$ des effets des analyses de variance du MLGEC testent les effets majeurs de la variable démographique, l'écart et l'interaction entre les deux. Les marges d'erreur des analyses excluant le grade allaient d'environ 2821 à 3118, alors que les analyses comprenant le grade allaient approximativement de 1688 à 1855. *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Annexe H Approches de la prise de décision éthique

Cinq types de prises de décision éthique ont été examinés en utilisant des échelles de Likert en 5 points (allant de pas du tout d'accord à totalement d'accord, avec un point d'indifférence – ni en accord ni en accord – dans le milieu), soit celles fondées sur les règles, sur le souci d'autrui, sur les conséquences, sur la vertu et sur l'intérêt personnel. Une sixième échelle a été utilisée pour tenter d'évaluer si les employés du MDN utilisaient des approches multiples pour prendre des décisions éthiques. Finalement, nous avons créé une nouvelle mesure des approches multiples de la prise de décision éthique, qui a été calculée en fonction des réponses des participants à chacune des échelles de prise de décision éthique. Le tableau 28 ci-dessous décrit les points que comprend chaque échelle et la nouvelle mesure, ainsi que la conformité interne de ces points dans les échelles.

Tableau 28 : Échelles de prise de décision éthique fondée sur les règles, le souci d'autrui, les conséquences, la vertu et l'intérêt personnel

Approche de la prise de décision éthique	Description ^a	Numéro du point du sondage	Alpha de Cronbach ¹⁹
Fondée sur les règles	Les règles et les lois forment la base la plus appropriée relative au comportement éthique.	1, 7, 13, 20	0,68
Fondée sur le souci d'autrui	Le fait de ne causer aucun dommage forme la base la plus appropriée relative au comportement éthique.	5, 11, 16	0,67
Fondée sur les conséquences	Les conséquences d'une décision prise forment la base la plus appropriée relative au comportement éthique.	4, 8, 18	0,70
Fondée sur la vertu	Le fait qu'une décision prise aille de pair avec ce qu'une personne juge « bien et mal » constitue la base la plus appropriée relative au comportement éthique.	3, 9, 15	0,51
Fondée sur l'intérêt personnel	La façon dont une décision prise nous affecte personnellement constitue la base la plus appropriée relative au comportement éthique.	17, 19 ^b	0,79
Approche multiple	Se fier à plus d'une approche pour prendre une décision éthique	10, 12, 14 ^b	0,41
Nouvelle approche multiple	Nombre de fois que les répondants indiquaient qu'ils étaient « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec les échelles fondées sur les règles, sur le souci d'autrui, sur les conséquences, sur la vertu et sur l'intérêt personnel. La mesure va de 0 à 5 approches utilisées.	—	—

Selon Dursun et coll., 2004

Les points 2 et 6 du sondage ont été exclus de l'analyse (voir Dursun et coll., 2004).

¹⁹ Les alphas sont fondés sur des données non pondérées pour qu'ils puissent être comparés au Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003 (Dursun et coll., 2004).

Chaque échelle et la mesure de la nouvelle approche multiple ont été analysées au moyen du MLGEC dans le SPSS. Le but des analyses était de déterminer si les divers éléments constitutifs (F rég, F rés classe B et employés civils du MDN) approchaient la prise de décision éthique de façon différente. Pour ce faire, une série d'analyses de variance à un seul facteur utilisant le MLGEC sur les moyennes pondérées des échelles a été effectuée en utilisant l'élément constitutif comme variable intersujets. Le tableau 29 ci-dessous présente les résultats.

Tableau 29 : Moyennes des échelles de prise de décision éthique et tests de signification pour les différences entre les éléments constitutifs

Approche de la prise de décision éthique	Force rég (A)	Force de réserve classe B (B)	Employés du MDN (C)	Général	SE	Wald F	R²
Fondée sur les règles	3,40	3,44	3,53 ^A	3,46	0,016	8,99***	0,007
Fondée sur le souci d'autrui	3,73	3,70	3,79	3,74	0,016	2,99 ^A	0,002
Fondée sur les conséquences	2,89	2,86	2,83	2,86	0,018	1,31	0,001
Fondée sur la vertu	3,68	3,73	3,74	3,71	0,014	2,51	0,002
Fondée sur l'intérêt personnel	2,65 ^C	2,58	2,52	2,59	0,022	4,02*	0,004
Approche multiple	4,07	4,08	4,04	4,06	0,012	1,06	0,001
Nouvelle approche multiple	2,27	2,27	2,35	2,30	0,031	0,85	0,001

Remarque : Les répondants qui n'ont pas rempli au moins 2 points sur une échelle ont été exclus de l'analyse. Une correction de Bonferroni a été appliquée à la valeur alpha utilisée lors des comparaisons ultérieures afin que la marge d'erreur de type 1 par catégorie demeure à $\alpha = 0,05$. Avec la correction, les comparaisons étaient considérées statistiquement significatives lorsque $p < 0,017$. Les comparaisons statistiquement significatives sont indiquées par la présence d'une lettre en exposant et en gras. La catégorie correspondant à la colonne portant la lettre en exposant et en gras présente une moyenne plus élevée que la catégorie indiquée par la lettre en gras et en exposant (p. ex., pour l'échelle fondée sur les règles, les employés du MDN ont eu des résultats statistiquement beaucoup plus élevés que les membres de la Force régulière). ^a $p = 0,05$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Le fait que les groupes de grades (seulement pour les éléments constitutifs de la Force régulière et de la Force de réserve classe B) différaient du point de vue de leur approche en matière de prise de décision éthique était aussi intéressant. Pour le savoir, une série d'analyses de variance à un seul facteur utilisant le MLGEC sur les moyennes pondérées des échelles a été effectuée en utilisant le groupe de grades (MR sub, MR sup, officier subalterne et officier supérieur) comme variable intersujets. Les résultats sont présentés dans le tableau 30 ci-dessous.

Tableau 30 : Moyennes des échelles de prise de décision éthique et tests de signification pour les différences entre les groupes de grades

Approche de la prise de décision éthique	MR sub (A)	MR sup (B)	Officiers sub (C)	Officiers sup (D)	Général	SE	Wald F	R ²
Fondée sur les règles	3,41 ^C	3,53 ^{CD}	3,19	3,32	3,36	0,019	13,54***	0,022
Fondée sur le souci d'autrui	3,87 ^{BCD}	3,70 ^{CD}	3,44	3,33	3,58	0,020	43,67***	0,070
Fondée sur les conséquences	3,08 ^{BCD}	2,88 ^{CD}	2,44	2,40	2,70	0,021	66,87***	0,100
Fondée sur la vertu	3,67	3,71	3,68	3,66	3,68	0,016	-0,620	0,001
Fondée sur l'intérêt personnel	2,82 ^{BCD}	2,51 ^D	2,50 ^D	2,24	2,52	0,028	24,51***	0,039
Approche multiple	4,05	4,06	4,14	4,08	4,08	0,015	1,38	0,003
Nouvelle approche multiple	2,50 ^{BCD}	2,25 ^{CD}	1,85	1,63	2,06	0,036	30,72***	0,044

Remarque : Les répondants qui n'ont pas rempli au moins 2 points sur une échelle ont été exclus de l'analyse. Une correction de Bonferroni a été appliquée à la valeur alpha utilisée lors des comparaisons ultérieures afin que la marge d'erreur de type 1 par catégorie demeure à $\alpha = 0,05$. Avec la correction, les comparaisons étaient considérées statistiquement significatives lorsque $p < 0,0083$. Les comparaisons statistiquement significatives sont indiquées par la présence d'une lettre en exposant et en gras. La catégorie correspondant à la colonne portant la lettre en exposant et en gras affiche une moyenne plus élevée que la catégorie indiquée par la lettre en gras et en exposant (p. ex., pour l'échelle fondée sur les règles, MR sub ont eu des résultats statistiquement et significativement plus élevés que les officiers subalternes). ^a $p = 0,05$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Page laissée en blanc à dessein.

Annexe I Jugement éthique

Les répondants ont examiné quatre scénarios plausibles et se rapportant aux circonstances que peuvent rencontrer les membres de la Force régulière, de la Force de réserve classe B et des employés du MDN dans l'accomplissement de leurs tâches. Les membres de la F rég et de la F rés classe B ont aussi examiné un cinquième scénario qui se rapportait plus à une situation opérationnelle. Après avoir lu chaque scénario, les participants ont dû répondre à des questions en utilisant une échelle de Likert en 7 points. Ils devaient alors indiquer s'ils croyaient que le scénario illustrait un enjeu éthique (c.-à-d. la reconnaissance d'un enjeu éthique), s'ils auraient pris la même décision que celle décrite dans le scénario (c.-à-d. l'intention éthique) et quel score ils donnaient à la décision prise dans le scénario en regard des indicateurs d'intensité morale circonstancielle (c.-à-d. l'ampleur des conséquences, l'imminence, le consensus social, la proximité et la probabilité de l'effet) et à un éventail de dimensions liées au jugement éthique (p. ex. la justice, l'impartialité, etc.). Le tableau 31 ci-dessous présente les moyennes et l'erreur type liées à la reconnaissance d'un enjeu éthique, au jugement éthique et à l'intention éthique pour chacun des cinq scénarios.

Tableau 31 : Moyenne et écart-type de chaque étape de la prise de décision éthique pour chaque scénario

Scénario	Reconnaissance d'un enjeu éthique	SE	Jugement éthique	SE	Intention éthique	SE
1	5,20	0,038	4,17	0,030	4,32	0,040
2	5,52	0,042	5,47	0,027	5,77	0,033
3	5,15	0,041	4,90	0,030	5,12	0,037
4	5,44	0,046	5,42	0,028	5,34	0,039
5	5,03	0,055	4,48	0,036	4,03	0,053

Les moyennes de jugement éthique pour chaque scénario ont été analysées en fonction de diverses variables démographiques dans le but d'expliquer certaines des variations en matière de jugement éthique. Les jugements éthiques ont notamment été analysés en fonction du groupe de grades (autant dans la Force régulière que dans la Force de réserve), de l'élément constitutif, du sexe, de la PLO, des ADS, de l'éducation et de l'âge dans le cadre d'analyses de variance intersujets distinctes à un seul facteur en utilisant le MLGEC dans le SPSS. Les résultats sont présentés ci-dessous dans les tableaux 32 à 38.

Tableau 32 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction du groupe de grades

Groupe de grades	Scénario				
	1	2	3	4	5
MR sub (A)	3,94	5,35	4,23	5,12	4,57 ^D
MR sup (B)	4,32 ^A	5,58 ^A	5,06 ^A	5,34	4,42
Officiers sub (C)	4,13	5,70 ^A	5,12 ^A	5,49 ^A	4,41
Officiers sup (D)	4,46 ^{AC}	5,82 ^{AB}	5,61 ^{ABC}	5,50 ^A	4,23
Wald F	11,64***	12,93***	80,07***	7,44***	4,64**
R ²	0,021	0,019	0,12	0,014	0,007

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 33 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'élément constitutif

Élément constitutif	Scénario				
	1	2	3	4	5
Force rég (A)	4,07	5,49	4,66	5,24	4,48
Force de réserve classe B (B)	4,44 ^A	5,56	5,01 ^A	5,42	4,47
Employés du MDN (C)	4,30 ^A	5,41	5,35 ^{AB}	5,79 ^{AB}	—
Wald F	13,52***	1,93	66,24***	51,25***	0,003
R ²	0,009	0,001	0,049	0,040	0,000

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 34 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction du sexe

Sexe	Scénario				
	1	2	3	4	5
Masculin (A)	4,13	5,45	4,86	5,29	4,45
Féminin (B)	4,28 ^A	5,52	5,00	5,78 ^A	4,57
Wald F	5,92*	1,26	3,51	71,21***	1,98
R ²	0,003	0,001	0,002	0,031	0,002

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 35 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de la PLO

Première langue officielle	Scénario				
	1	2	3	4	5
Français (A)	4,18	5,24	4,94	5,45	4,70 ^B
Anglais (B)	4,17	5,54 ^A	4,89	5,42	4,41
Wald <i>F</i>	0,009	19,84***	0,50	0,22	10,69**
R ²	0,000	0,010	0,000	0,000	0,009

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 36 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction des ADS

Années de service	Scénario				
	1	2	3	4	5
0 à 5 (A)	4,08	5,50	4,65	5,39	4,65
6 à 10 (B)	4,06	5,43	4,64	5,45	4,43
11 à 15 (C)	4,13	5,40	4,82	5,37	4,43
16 à 20 (D)	4,31	5,46	5,10 ^{AB}	5,47	4,31
21 à 25 (E)	4,19	5,61	5,16 ^{ABC}	5,35	4,40
Plus de 25 (F)	4,37 ^{AB}	5,41	5,35 ^{ABC}	5,52	4,44
Wald <i>F</i>	3,82**	1,77	22,73***	1,20	1,43
R ²	0,007	0,003	0,038	0,002	0,008

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 37 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'éducation

Éducation	Scénario				
	1	2	3	4	5
Études secondaires (A)	4,08	5,40	4,67	5,25	4,49
Études collégiales (B)	4,18	5,36	4,81	5,44	4,51
Études universitaires (C)	4,27	5,64 ^{AB}	5,22 ^{AB}	5,60 ^A	4,39
Études supérieures (D)	4,24	5,79 ^{AB}	5,36 ^{AB}	5,59 ^A	4,46
Wald <i>F</i>	2,23	13,57***	26,38***	9,25***	0,59
R ²	0,003	0,012	0,031	0,013	0,001

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tableau 38 : Moyenne du jugement éthique pour les cinq scénarios analysés en fonction de l'âge

Âge	Scénario				
	1	2	3	4	5
16-24 (A)	3,75	5,26	4,26	5,28	4,41
25-34 (B)	3,98	5,47	4,45 ^A	5,33	4,50
35-44 (C)	4,22 ^{AB}	5,46	4,95 ^{AB}	5,36	4,42
45 et + (D)	4,34 ^{AB}	5,51	5,28 ^{ABC}	5,57 ^{BC}	4,52
Wald <i>F</i>	9,79***	0,92	43,49***	6,05***	0,61
R ²	0,016	0,002	0,063	0,008	0,001

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Annexe J Intensité morale circonstancielle

Une série de 15 analyses à régression linéaire multiple ont été menées au moyen du MLGEC avec les cinq dimensions de l'intensité morale (ampleur des conséquences, imminence, consensus social, proximité et probabilité de l'effet) comme variables explicatives et la reconnaissance d'un enjeu éthique, le jugement moral et l'intention éthique comme résultats pour chacun des cinq scénarios. On considérait que le résultat et les variables explicatives pouvaient être mesurés comme des variables continues, malgré leur nature nominale presque ordinale. D'autres analyses pour obtenir des résultats nominaux, comme la régression logistique multinomiale et binaire et la modélisation log-linéaire, n'ont pas été utilisées pour que les analyses demeurent conformes aux rapports précédents sur le Sondage sur l'éthique de la Défense (p. ex., Dursun et coll., 2004).

La régression linéaire multiple tient pour acquis que : 1) les variables explicatives sont reliées de façon linéaire au résultat; 2) les erreurs sont indépendantes les unes des autres; 3) les erreurs entre une variable explicative et un résultat sont constantes (homoscédasticité), 4) les erreurs sont distribuées de façon normale. L'hypothèse de normalité n'était pas valide pour toutes les régressions. La restriction de l'étendue de l'extrémité supérieure des échelles a donné lieu à des distributions asymétriques (p. ex., la plupart des répondants ont pensé que les scénarios représentaient un enjeu éthique, ce qui veut dire que la majorité des réponses se situaient dans l'extrémité supérieure des échelles). Pour être plus spécifique, les distributions pondérées des résultats relatifs à la reconnaissance d'un enjeu éthique, d'un jugement éthique et d'une intention éthique étaient statistiquement distribués de façon très négative (z va de -3,9 à -123,5) et platiokurtique (c.-à-d. plate; z va de -3,5 à -50,7) ou leptokurtique (c.-à-d., pointue; z va de 12,2 à 78,4). Dans le but de rendre les distributions des résultats et des variables explicatives normales, des logarithmes inversés et des transformations inversées de la racine carrée ont été appliqués à ces distributions (Tabachnick et Fidell, 2007). Malheureusement, dans la plupart des cas, les distributions modifiées n'étaient pas normales non plus. Ainsi, les résultats et les variables explicatives n'ont pas été transformés. Les régressions linéaires multiples ont été effectuées malgré des hypothèses erronées et les résultats sont présentés dans les tableaux 39 à 41.

Tableau 39 : Régressions prévoyant la reconnaissance d'une question éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale

Intensité morale	Scénario				
	1	2	3	4	5
Ampleur des conséquences	-0,040	0,024	0,18***	0,027	0,081
Caractère immédiat sur le plan temporel	0,016	0,056	-0,10***	-0,033	-0,021
Consensus social	0,030	0,26***	0,18***	0,078*	-0,21***
Proximité	-0,036	-0,095***	-0,075**	-0,063*	-0,040
Probabilité de l'effet	0,061*	0,054 ^a	0,13**	0,020	0,18***
R ²	0,007	0,077	0,13	0,010	0,030

Remarque : les valeurs présentées sont des bêtas non normalisés. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$.

^a $p = 0,057$

Tableau 40 : Régressions prévoyant le jugement éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale

Intensité morale	Scénario				
	1	2	3	4	5
Ampleur des conséquences	0,11***	0,17***	0,26***	0,26***	0,22***
Caractère immédiat sur le plan temporel	-0,0040	0,016	0,011	0,029	0,005
Consensus social	0,25***	0,40***	0,31***	0,31***	0,29***
Proximité	-0,021	-0,020	0,0090	-0,008	0,016
Probabilité de l'effet	0,25***	0,096***	0,20***	0,075***	0,15***
R ²	0,40	0,44	0,68	0,54	0,55

Remarque : les valeurs présentées sont des bêtas non normalisés. *** $p < 0,001$.

Tableau 41 : Régressions prévoyant l'intention éthique en utilisant les aspects de l'intensité morale

Intensité morale	Scénario				
	1	2	3	4	5
Ampleur des conséquences	0,17***	0,15***	0,28***	0,38***	0,30***
Caractère immédiat sur le plan temporel	0,00	-0,010	0,017	-0,019	0,035
Consensus social	0,28***	0,43***	0,36***	0,38***	0,52***
Proximité	-0,074**	-0,026 ^a	0,00	-0,033	0,009
Probabilité de l'effet	0,24***	0,079**	0,18***	0,10***	0,080*
R ²	0,29	0,29	0,51	0,43	0,52

Remarque : les valeurs présentées sont des bêtas non normalisés. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$
^a $p = 0,088$

Annexe K Formation

Tableau 42 : Participants à une formation en éthique

Avez-vous participé à une formation en éthique?	Force rég (A)	Force rés classe B (B)	Employés du MDN (C)	Personnel de la Défense
Oui	62,0 % ^C	71,3 % ^{AC}	54,1 %	60,3
Non	38,0 % ^B	28,7 %	45,9 % ^{AB}	39,7

Tableau 43 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN a contribué aux valeurs et à l'éthique des FC et du MDN ou a permis de rafraîchir mes connaissances en matière de sensibilisation face à celles-ci

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre (ni en accord ni en désaccord)	D'accord	Totalement d'accord
Force rég (A)	2,3 %	5,3 %	17,1 %	58,9 %	16,4 %
Force de réserve classe B (B)	3,6 %	5,7 %	15,5 %	58,3 %	16,9 %
Personnel du MDN (C)	2,1 %	4,2 %	18,9 %	57,9 %	16,9 %
Personnel de la Défense	2,4 %	5,0 %	17,5 %	58,5 %	16,6 %

Tableau 44 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN m'a permis de mettre en pratique ma capacité à reconnaître des questions éthiques

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre (ni en accord ni en désaccord)	D'accord	Totalement d'accord
Force rég (A)	3,3 %	7,3 %	20,7 %	55,7 %	13,0 %
Force de réserve classe B (B)	3,6 %	6,7 %	18,3 %	58,5 %	12,9 %
Personnel du MDN (C)	2,9 %	4,4 %	24,5 %	56,4 %	11,8 %
Personnel de la Défense	3,2 %	6,4 %	21,5 %	56,2 %	12,7 %

Tableau 45 : La formation en éthique que j'ai reçue dans les FC/au MDN m'a permis de mettre en pratique l'éthique lors de la prise de décisions impliquant des questions éthiques

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre (ni en accord ni en désaccord)	D'accord	Totalement d'accord
Force rég (A)	3,3 %	7,3 %	22,8 %	52,6 %	14,0 %
Force de réserve classe B (B)	3,2 %	8,4 %	21,9 %	51,8 %	14,7 %
Personnel du MDN (C)	3,1 %	5,7 %	26,1 %	51,9 %	13,2 %
Personnel de la Défense	3,2 %	7,0 %	23,6 %	52,3 %	13,9 %

Tableau 46 : Participation à des discussions ou des études de cas en matière d'éthique

	Au cours de la dernière année	Un ou deux ans auparavant	N'a pas participé à des discussions ou des études de cas en matière d'éthique
Force rég (A)	22,0 %	17,7 % ^C	60,4 % ^B
Force de réserve classe B (B)	31,2 % ^{AC}	19,2 % ^C	49,6 %
Personnel du MDN (C)	16,9 %	11,1 %	72,0 % ^{AB}
Personnel de la Défense	21,1 %	15,8 %	63,1 %

Tableau 47 : Capacité à identifier le coordonnateur de l'éthique

	Oui	Non
Force rég (A)	31,1 %	68,9 % ^B
Force de réserve classe B (B)	55,6 % ^{AC}	44,4 %
Personnel du MDN (C)	25,9 %	74,1 % ^B
Personnel de la Défense	31,4 %	68,1 %

Tableau 48 : Avant de recevoir ce sondage, aviez-vous déjà entendu parler du Programme d'éthique de la Défense?

	Oui	Non
Force rég (A)	82,3 %	17,7 % ^B
Force de réserve classe B (B)	90,6 % ^{AC}	9,4 %
Personnel du MDN (C)	81,0 %	19,0 % ^B
Personnel de la Défense	82,5 %	17,5 %

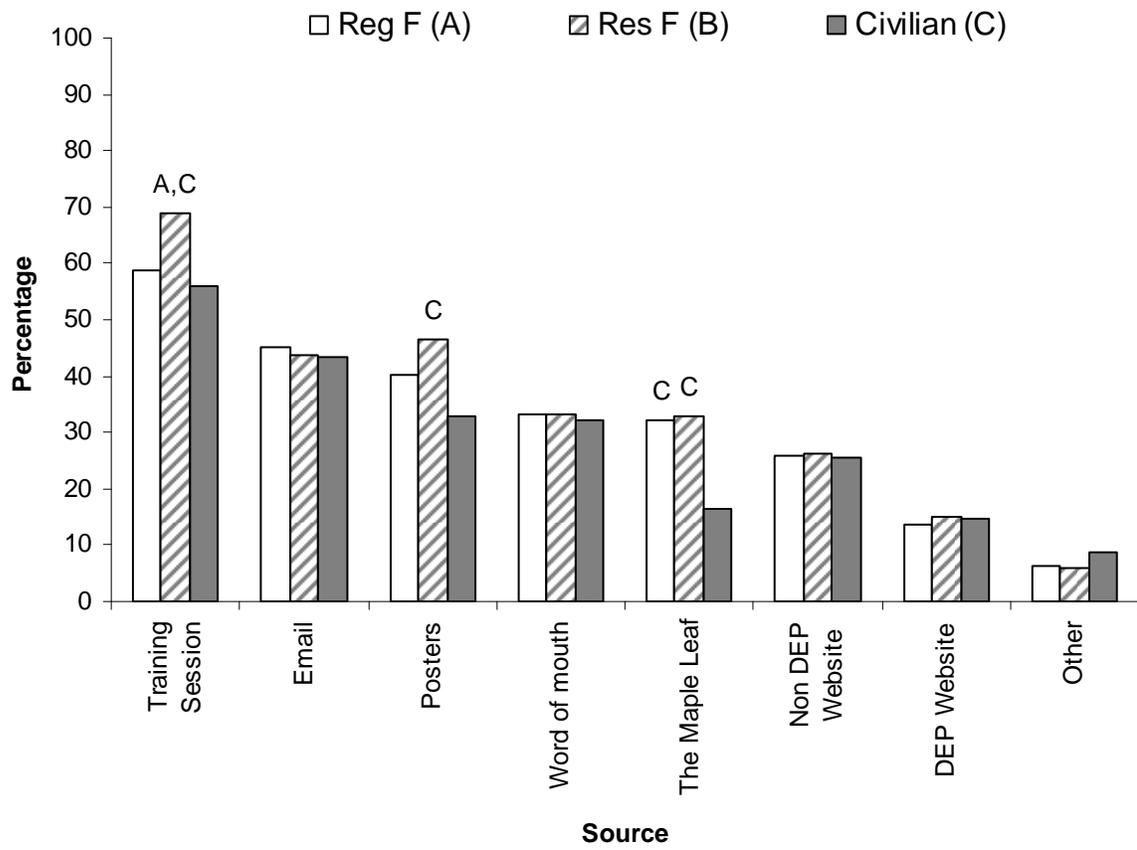


Figure 14 : Connaissance du PED

Page laissée en blanc à dessein.

Annexe L Commentaires qualitatifs

Tableau 49 : Perceptions du personnel quant à la plus importante question éthique à laquelle sont confrontés les FC et le MDN

	F rég	F rés	Personnel du MDN	Total
Traitement juste et équitable en opposition à l'intérêt personnel				
Traitement équitable, soins et soutien du personnel	121	49	43	213
Traitement inéquitable – Grade ou poste	26	7	9	42
Traitement inéquitable – Statut militaire ou civil	3	2	41	46
Traitement inéquitable – Première langue officielle	16	2	13	31
Traitement inéquitable – Sexe	17	5	12	34
Traitement inéquitable – Race ou origine ethnique	18	3	6	27
Traitement inéquitable – Autres/multiples	75	44	97	216
Évaluation, promotion et affectations	112	20	39	171
Embauche et attribution de contrats	23	3	188	214
Intérêt personnel et carriérisme	28	11	15	54
Vol ou abus (p. ex., ressources, harcèlement)	24	9	18	51
Leadership et gestion supérieurs				
Directives et soutien du gouvernement	19	6	11	36
Renseignements fournis au gouvernement et au public	5	2	0	7
Tâches selon les ressources	20	8	19	47
Matériel désuet ou insuffisant	4	0	1	5
Affectation des ressources	19	11	46	76
Importance excessive accordée à la rectitude politique et aux droits de la personne	3	1	0	4
Volonté d'encourager la prise de décision éthique	31	10	22	63
Intégrité du leadership	17	10	20	47
Autres commentaires liés au leadership	17	2	17	36
Idéaux éthiques				
Valeurs éthiques de la Défense (p. ex. honnêteté, intégrité)	58	28	50	136
Responsabilité	27	9	27	63
Leadership par l'exemple	17	8	11	36
Conduite guidée par le bon sens et ce qui semble juste	26	7	6	39

	F rég	F rés	Personnel du MDN	Total
Communication, sensibilisation et transparence	36	16	31	83
Divers				
Éthique du travail et dévouement envers le MDN, les FC et le Canada	46	9	35	90
Respect des règles, des règlements et des ordonnances	53	11	38	102
Questionnaire	10	1	3	14
Perception de la population	21	3	3	27
Religion	6	4	3	13
Différences culturelles et comportement éthique lors des missions	38	14	14	66
Rôle en Afghanistan	30	11	11	52
Équilibre travail-vie	5	4	2	11
Événements dans les médias	19	5	7	31
Valeurs divergentes	27	4	21	52
Autres	9	7	13	29

Le tableau présente des données non pondérées. La colonne « Total » correspond à tout le personnel de la Défense ayant écrit des commentaires. F rég correspond au personnel de la Force régulière. F rés correspond autant au personnel de la Force de réserve classe A et de la Force de réserve classe B. Le personnel du MDN représente les employés civils qui travaillent pour le MDN.

Liste de distribution

Document No.: DGRAPM TM 2011-037

1^{re} PARTIE DE LA LISTE : Distribution interne par le Centre

- 1 Liste 1 CPM
 - 1 DGPEPM
 - 1 DGEMAT
 - 1 DG Pers Air
 - 1 DGRAPM
 - 1 DGRAPM – Scientifique en chef
 - 1 DGRAPM – Directeur général adjoint
 - 1 DGRAPM – Recherche sur la production du personnel – Chef de Section
 - 1 DGRAPM – Production du personnel – Chefs d’équipe
 - 1 DGRAPM – Sélection et évaluation – Chefs d’équipe
 - 1 RDDC TO – Directeur général
 - 1 RDDC CARO Bibliothèque
 - 2 DSIGRD – Bibliothèque
- 14 NOMBRE TOTAL – 1^{re} PARTIE DE LA LISTE

2^e PARTIE DE LA LISTE : Distribution externe par la DSIGRD

- 0 Bibliothèque et Archives Canada

0 NOMBRE TOTAL – 2^e PARTIE DE LA LISTE

14 NOMBRE TOTAL D’EXEMPLAIRES REQUIS

Page laissée en blanc à dessein.

FICHE DE CONTRÔLE DU DOCUMENT

(Indiquer la classification de sécurité du titre, du résumé et des renseignements d'indexation si tout le document est classifié.)

<p>1. DEMANDEUR (Le nom et l'adresse de l'organisation qui a préparé le document. Les organisations pour lesquelles le document a été préparé, p. ex., le Centre qui commande un rapport à un entrepreneur ou l'organisme à l'origine du document doivent figurer à la section 8.)</p> <p>DGRAPM 101, promenade Colonel By Ottawa (Ontario) K1A 0K2</p>	<p>2. CLASSIFICATION DE SÉCURITÉ (Classification de sécurité globale du document, y compris les notices d'avertissement spéciales, s'il y a lieu.)</p> <p style="text-align: center;">SANS CLASSIFICATION</p>	
<p>3. TITRE (Titre au long du document qui figure sur la page titre. La classification du titre devrait être indiquée à l'aide de l'abréviation voulue [S, C, DR ou SC], entre parenthèses, après le titre.)</p> <p style="text-align: center;">Rapport sur le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010:</p>		
<p>4. AUTEURS (Nom de famille, puis initiales – Ne pas mettre le grade, le titre, etc.)</p> <p style="text-align: center;">Messervey, D.L.; Howell, G.T.; Gou, T.; Yelle, M.</p>		
<p>5. DATE DE PUBLICATION (Mois et année de publication du document.)</p> <p style="text-align: center;">Décembre 2011</p>	<p>6a. NOMBRE DE PAGES (Nombre total de pages contenant des renseignements, y compris les annexes, les appendices, etc.)</p> <p style="text-align: center;">188</p>	<p>6b. NOMBRE DE RÉFÉRENCES (Nombre total de références citées dans le document.)</p> <p style="text-align: center;">46</p>
<p>7. NOTES DESCRIPTIVES (Catégorie du document, p. ex., rapport, note ou memorandum technique. Indiquer s'il y a lieu s'il s'agit d'un rapport provisoire, p. ex., d'un rapport d'étape, d'un rapport sommaire, d'un rapport annuel ou d'un rapport final. Si le document porte sur une période précise, indiquer les dates correspondantes.)</p> <p style="text-align: center;">Mémorandum technique</p>		
<p>8. RESPONSABLE (Nom et adresse du bureau de projet ou du laboratoire du Ministère qui est responsable du travail de recherche et de développement.)</p> <p>DGRAPM 101, promenade Colonel By Ottawa (Ontario) K1A 0K2</p>		
<p>9a. No DU PROJET OU DE LA SUBVENTION (Indiquer s'il y a lieu le numéro du projet ou de la subvention de recherche et de développement dans le cadre duquel le document a été rédigé. Préciser s'il s'agit d'un projet ou d'une subvention.)</p>	<p>9b. No DU CONTRAT (Indiquer s'il y a lieu le numéro du contrat dans le cadre duquel le document a été rédigé.)</p>	
<p>10a. No DE DOCUMENT DU DEMANDEUR (Numéro de document officiel par lequel le demandeur désigne le document. Ce numéro doit être propre au document.)</p> <p style="text-align: center;">DGRAPM TM 2011-037</p>	<p>10b. AUTRES Nos DE DOCUMENT (Autres numéros qui pourraient avoir été attribués au document par le demandeur ou le responsable.)</p>	
<p>11. DISPONIBILITÉ DU DOCUMENT (Limites à la diffusion du document autres que celles qu'impose la classification de sécurité.)</p> <p style="text-align: center;">Autre : Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale et R & D pour la défense Canada</p>		
<p>12. ANNONCE DU DOCUMENT (Restrictions imposées à l'annonce du document. Elles correspondent normalement à la disponibilité du document (11). Toutefois, si une diffusion plus large que celle qui a été prévue au par. 11 peut être envisagée, un plus large auditoire d'annonce peut être retenu.)</p> <p style="text-align: center;">Autre : Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale et R & D pour la défense Canada</p>		

13. **RÉSUMÉ** (Résumé succinct du document. Le résumé peut paraître ailleurs dans le corps du document. Il est éminemment souhaitable que le résumé d'un document classifié soit sans classification. Chaque paragraphe du résumé doit commencer par une indication de la classification de sécurité des renseignements qu'il contient [sauf si tout le document est sans classification]; utiliser les lettres voulues : S, C, DR ou SC. Il n'est pas nécessaire de mettre ici le résumé dans les deux langues officielles, sauf si le document est bilingue.)

Ce document (a) fait l'état des résultats du Sondage sur l'éthique de la Défense de 2010, mené auprès de la Force régulière, de la Force de réserve (classes A et B) et du personnel civil du MDI au cours de l'automne 2010, et (b) établit une comparaison entre le sondage de 2010 et le Sondage sur l'éthique de la Défense de 2003. Le taux de réponse général est de 27,3 % pour le sondage de 2010 (28,7 % pour la Force régulière, 12,6 % pour la Force de réserve classe A, 36,5 % pour la Force de réserve classe B et 31,3 % pour le personnel civil du MDN). Le module d'échantillon complexes du SPSS version 19 a été utilisé pour analyser les données. Plus précisément, la fonction de modèle linéaire généralisé d'échantillons complexes (CSGLM) a été utilisée pour effectuer les analyses de variance et les nombreuses régressions linéaires contenues dans ce document, tandis que la fonction de tabulations recoupées d'échantillons complexes (CSTABULATE) a servi pour effectuer les tests X^2 d'indépendance. La différence entre la perception actuelle du climat éthique en milieu de travail et les attentes individuelles du personnel en matière de climat éthique propice en milieu de travail s'est améliorée de 2003 à 2010. Le grad apparaît comme l'une des variables démographiques les plus importantes dans l'explication des différences importantes au sein du groupe lorsque les résultats sont analysés en fonction des sous-groupes. Des recommandations importantes sont formulées quant à la façon de procéder pour le prochain sondage.

14. **MOTS-CLÉS, DESCRIPTEURS ou IDENTIFICATEURS** (Termes ou courtes phrases techniquement significatifs qui décrivent le document et qui pourraient en faciliter le catalogage. Choisir des termes qui ne nécessitent pas une classification de sécurité. Des identificateurs comme le modèle, la désignation, la marque de commerce, le nom de code d'un projet militaire et l'endroit peuvent aussi être donnés. Si cela est possible, on tirera les termes choisis d'un thésaurus publié comme le Thesaurus of Engineering and Scientific Terms (TEST) et on indiquera le thésaurus utilisé. S'il n'est pas possible d'utiliser des termes d'indexation sans classification, la classification de chacun devrait être indiquée comme celle du titre.

Prise de décision éthique; climat éthique de l'organisation



www.drdc-rddc.gc.ca