



Scénario : Pensées inappropriées ou bien connaître son auditoire?

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario peut contenir un langage explicite et des mentions de situations sexuelles (dont certaines concernent la violence sexuelle) qui pourraient déclencher des émotions fortes chez certaines personnes. Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez contacter le [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle \(CSRIS\)](#) au 1-844-750-1648 (24/7/365) ou avoir accès aux [services pour les membres des Forces Armées Canadiennes et les employés de l'Équipe de la Défense](#).

Le lieutenant-colonel (lcol) Morton dirige une réunion d'équipe avec son groupe de direction subalterne. Les quatre gestionnaires présents sont des hommes; deux d'entre eux sont des employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et deux sont des membres des Forces armées canadiennes (FAC).

Il aborde le sujet de la nouvelle employée, une instructrice, qui se joindra à la section. « Elle sera une excellente ambassadrice pour notre travail », dit-il. « Elle est très jolie, et elle le sait! Les hommes qui suivront ses séances d'instruction boiront ses paroles. »

Deux des hommes échangent un regard, mais ne disent rien. Ils marchent ensemble dans le couloir après la réunion.

« Tu sais, son commentaire était peut-être de mauvais goût, mais il n'a pas tort », dit Kevin Robert. « C'est vrai qu'elle est très jolie, et ça l'avantagera quand elle essaiera de parler de ce sujet aux militaires. Elle a obtenu cet emploi en toute équité. D'après les discussions que j'ai eues avec elle, je ne crois même pas qu'elle aurait un problème avec ce que le patron vient de dire. »

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne
Valeurs :	Excellence, Intégrité
Thèmes liés à la culture :	Leadership, Travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite sexuelle
Thèmes ACS Plus :	Genre
Public :	Équipe de la Défense

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter des raisons pour lesquelles les opinions de nature sexuelle, et concernant un ou une collègue, sont inappropriées sur le lieu de travail.
- Comprendre que le sexisme peut être aussi subtil que d'exprimer une pensée passagère. Même si cette pensée ne mènera pas nécessairement à des avances physiques non sollicitées, elle est dégradante et inacceptable dans un milieu de travail moderne. Il s'agit d'un type de microagression.

Questions de facilitation :

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion ouverte.
2. Quels sont les faits? Quelles sont les suppositions?
 - Discussion ouverte.
 - Les suppositions ou les faits seraient-ils les mêmes si la nouvelle employée était un homme et si le Lcol Morton était une femme?
3. Quels sont les plans d'action évidents? Existe-t-il d'autres plans d'action possibles?
 - Discussion ouverte.
4. Quels sont les principes, les valeurs et les résultats en jeu pour chaque option, y compris l'option de ne rien faire?
 - Discussion ouverte.
 - « Respecter la dignité de toute personne ».
 - Discuter du travail d'équipe et de l'inclusion dans le cadre de ce scénario.
 - Discuter du leadership dans le cadre de ce scénario.
 - Discuter de l'inconduite sexuelle au travail.
5. En fin de compte, pensez-vous que le Lcol Morton a eu tort de mentionner que l'attrait physique de la nouvelle employée était une force qui l'aidera à s'assurer d'avoir l'attention de son auditoire? Pourquoi?
 - Discussion ouverte.
 - Discuter de ce scénario en vous basant sur l'éthique de la Défense, l'éthos militaire et les politiques pertinentes.
6. Discuter des répercussions négatives que cela pourrait avoir sur la nouvelle employée. Quelles seront les répercussions d'ordre psychologique, émotionnel et physique? En quoi cela influencera-t-il sa perception de l'organisation et son sentiment de sécurité au sein de l'organisation?
 - Se mettre dans la peau de quelqu'un d'autre. Faire preuve d'empathie pour comprendre comment des commentaires apparemment anodins peuvent avoir d'importantes répercussions négatives.