



Scénario : Un climat malsain

Taille des groupes : de 4 à 15 personnes

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](#).

Vous avez été nommé(e) commandant(e) d'une unité. En discutant avec les gens, vous découvrez que certains d'entre eux ont été témoins et ont subi à plusieurs reprises un comportement déshumanisant et le harcèlement sexuel.

Ou bien la situation n'a pas été prise en compte, ou bien l'équipe dirigeante précédente n'en a pas reconnu l'existence. Votre évaluation du climat actuel est négative.

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Servir le Canada avant soi-même, Obéir à l'autorité légale et l'appuyer
Valeurs :	Intégrité, Courage
Thèmes culturels :	Service, Identité, Leadership, Esprit et travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite sexuelle, Harcèlement
Thèmes ACS Plus :	Genre, Sexe, Orientation sexuelle
Public :	Équipe de la Défense

Guide de l'animateur

Objectifs d'apprentissage :

- Prendre conscience de l'effet que subit l'unité quand l'importance des problèmes liés à l'inconduite sexuelle est minimisée, que l'on n'en tient pas compte, ou que l'on en excuse ceux ou celles qui en sont l'origine.
- S'intéresser aux signes d'un climat malsain au sein d'une unité.

Questions posées par l'animateur :

1. Comme le fait de minimiser l'importance de l'inconduite sexuelle, de ne pas en avoir tenu compte, ou d'en avoir excusé ceux et celles qui en étaient l'origine a-t-il touché les unités des Forces armées canadiennes (FAC) dans le passé?
 - La réputation de l'organisation continue d'en souffrir, tout comme toute parole visant à construire une culture plus respectueuse de l'éthique.
 - Occasions de recrutement de personnel manquées.
 - Maintien de l'effectif.
 - Perte de savoir pour l'organisation à cause de la perte de personnel.
 - Ne pas tenir compte des cas d'inconduite sexuelle aujourd'hui risque d'entraîner de graves conséquences professionnelles et juridiques pour tout le monde.
 - Des souffrances inutiles continuent d'affliger les personnes touchées.
2. Comment le fait de minimiser l'importance de l'inconduite sexuelle, de ne pas en tenir compte ou d'en excuser ceux et celles qui en sont l'origine a-t-il influé sur les membres des Forces armées canadiennes (FAC) dans le passé?
 - Piètre état de santé mentale, voire maladie mentale, anxiété, trouble du stress post-traumatique (TSPT), dépression, blessure morale, etc.
 - Manque de confiance dans l'institution, dans le leadership et dans des collègues.
 - Manque de liens avec les pairs.
 - Crainte d'être envoyé(e) en déploiement ou de recevoir une affectation.
3. Comment les dirigeants peuvent-ils bâtir un climat sûr et positif dans l'unité? En prenant des mesures pour remédier aux cas précédents d'inconduite sexuelle?
 - Reconnaître les erreurs commises dans le passé et cerner ce que nécessite un alignement culturel.
 - Entretenir des communications transparentes et positives avec le personnel.
 - Les dirigeants donnent le ton et prêchent par l'exemple.
 - Toute la chaîne de commandement doit mettre la main à la pâte et contribuer à un alignement culturel.
 - Les dirigeants doivent travailler pour favoriser sans relâche le bien-être de leurs subalternes.
 - Prendre tous les incidents au sérieux. Soutenir les personnes touchées en étant au fait des services et des ressources offrant un appui.
 - Faire preuve de compréhension et de transparence envers les personnes touchées.