

Sommaire de l'évaluation de la culture de l'Équipe de la Défense

Objectif et portée

Le Sous-ministre adjoint (Services d'examen) a effectué une évaluation de la culture au sein de l'Équipe de la Défense pour mesurer les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs à long terme en matière de changement de culture. Cette évaluation visait à déterminer si un changement de culture s'opère concrètement, comment il est perçu par les membres de l'Équipe de la Défense, et quels sont les facteurs qui favorisent ou entravent un changement durable.

L'évaluation portait sur la culture de l'Équipe de la Défense sur une période de 10 ans (de 2015 à 2025). Elle a permis d'analyser des données selon quatre thèmes principaux liés au changement de culture, ainsi que les lacunes dans la collecte de données sur la culture, en conformité avec les volets de la mesure de la culture existants de l'Équipe de la Défense. Les données ont été triangulées afin d'évaluer les tendances observées dans les expériences vécues et de cerner les domaines de progrès, de stagnation ou de recul.

Principales constatations

L'évaluation permet de constater que l'Équipe de la Défense a réalisé d'importants progrès dans plusieurs domaines, notamment une sensibilisation accrue aux attentes en matière de conduite professionnelle, une tolérance moindre à l'égard de l'inconduite manifeste, et des avancées pour ce qui est de la diversité, de l'équité et de l'inclusion – en particulier une meilleure acceptation des femmes. Toutefois, les résultats restent inégaux et fragiles.

- Le changement de culture repose principalement sur le comportement des dirigeants et la participation des gestionnaires intermédiaires, plutôt que sur les seules politiques ou initiatives.
- La sécurité psychologique continue d'être compromise par des comportements subtils.
- La confiance dans la responsabilisation reste faible malgré une meilleure connaissance des mécanismes de signalement. La formation est perçue comme étant très intensive, mais peu efficace.

Revu par le SMA(Svcs Ex) conformément à la Loi sur l'accès à l'information.
Information SANS CLASSIFICATION.

- Les résultats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion varient considérablement d'une unité à l'autre et selon le contexte de direction, et des obstacles persistent pour les personnes aux identités croisées.
- Si la culture organisationnelle ne peut être évaluée à l'aide d'un seul paramètre, les effets d'un changement de culture peuvent quant à eux être évalués de manière significative grâce à des données probantes sur les expériences vécues, étayés par des indicateurs quantitatifs. La principale difficulté ne réside pas dans la mesurabilité, mais dans l'intégration et l'utilisation durable des données probantes existantes pour éclairer les décisions de la direction et renforcer la responsabilisation.