



DEAPCM GUIDE DE DISCUSSION
**DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET
L'INCLUSION**



MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM



Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureux que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 3e édition du programme Diriger en élevant les autres cercles de mentorat, organisé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale, et ouvert à tous les membres de la Fonction publique fédérale.

Ce qui a commencé comme une simple idée issue de nos consultations est devenu un réseau florissant, répondant au désir d'un réseautage significatif et d'une croissance professionnelle.

L'union fait la force



Samantha Moonsammy,
Diversité et inclusion,
Matériel, Défense nationale

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de leaders à l'esprit inclusif, répartis dans un cercle—un petit groupe de confiance pour atteindre des objectifs dans un espace sécuritaire. Ce cercle facilitera l'apprentissage des expériences et des perspectives diverses des autres, élargissant ainsi vos connaissances et vos compétences tactiques.

DEAPCM offre une opportunité unique de parrainage, en particulier pour les groupes d'équité méritants. Le parrainage est une relation intentionnelle dans laquelle des personnes influentes plaident en faveur de l'avancement professionnel et de l'élimination des obstacles.

En vous engageant activement avec votre cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les liens, vous débloquerez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettent d'avancer dans votre carrière.



MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM

Il est temps d'agir!

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action et de vous engager à créer un lieu de travail psychologiquement plus sécuritaire pour tous, surtout pour ceux issus de groupes d'équité méritants.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Et ensemble, nous célébrerons tout le travail acharné que vous avez consacré à cette expérience. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et la communauté que vous êtes appelé à servir.

À l'avenir, profitez de tout le réseautage qui aura lieu, rencontrez de nouveaux membres du DEAPCM dans GCmessage et sur LinkedIn. Participez aux classes de maître. Choisissez de rester consistant avec cette version de niveau supérieur de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

Samantha Moonsammy
Chef de la section Diversité et Inclusion,
Matériel, Défense nationale



Ordre du jour

Diversité, équité et inclusion - Une approche non performative

« Tandis que nous nous concentrons sur la lutte contre le racisme, il ne suffit pas de nous munir simplement de connaissances et d'outils. Nous devons prendre des mesures que nous savons capables d'amoinrir de façon tangible les obstacles et les désavantages. »

Ian Shugart, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

« Notre capacité à atteindre l'unité dans la diversité sera la beauté et le test de notre civilisation. »

Mahatma Gandhi, avocat indien, homme politique, activiste social et écrivain

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

1.1 Bienvenue (~1 minute)

Bienvenue à tous dans notre quatrième cercle qui se concentre sur une approche non performante de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI). Pourquoi une approche non performative de la DEI est-elle importante ? On parle d'approche performative de la diversité lorsqu'une organisation déploie des efforts superficiels pour créer une apparence de diversité et d'inclusivité sans réellement s'attaquer aux problèmes sous-jacents des préjugés et des inégalités systémiques. Le véritable changement nécessite une approche non performative.



La plupart des gens, s'ils en ont la possibilité, veulent faire ce qu'il faut. Mais savoir quelles mesures prendre n'est pas toujours évident. Bien que la plupart d'entre nous aient suivi une formation de sensibilisation au travail, il n'existe pas de réponse unique à la myriade de circonstances qui peuvent survenir sur nos lieux de travail. Il est important que nous



prenions des mesures pour cultiver des milieux de travail diversifiés et inclusifs. Pour ce faire, nous ne devons pas nous contenter de cocher simplement des cases et d'affirmer notre soutien aux groupes marginalisés.

Pour être des alliés authentiques, nous devons faire de réels efforts pour favoriser des milieux de travail inclusifs. Notre objectif devrait être l'auto-éducation, la promotion de la diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) par nos actions, la reconnaissance et le traitement de nos préjugés cachés, l'offre d'une assistance à ceux qui en ont besoin et l'acceptation des complexités et de l'inconfort du travail du DEI.



1.2 Votre santé est primordiale (~ 1 minute)

Faisons le point avant d'entamer le cercle d'aujourd'hui. Le but de ces sessions est d'avoir des conversations neutres sur des sujets importants qui aideront à la transformation de la Fonction publique fédérale en un milieu de travail plus diversifié, inclusif et sécuritaire psychologiquement.

Les sujets abordés peuvent être difficiles pour certaines personnes. Si, à un quelconque moment de la présente session, vous ressentez le besoin de vous absenter, vous pouvez quitter la session pour protéger votre santé mentale. Votre santé est ce qu'il y a de plus important.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, que ce soit avant, pendant ou après un cercle, du soutien est accessible en tout temps. Consultez la section Soutien à la fin de ce Guide pour obtenir d'autres renseignements.

1.3 Aperçu (~ 1 minute)

Comme le déclare astucieusement l'appel à l'action du greffier de 2023, « Il faut agir maintenant ». Que vous soyez novice en matière de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité et d'inclusion ou déjà très sensibilisé, nous nous concentrerons cette semaine sur l'auto-réflexion, les privilèges et l'évolution des mentalités en milieu de travail. Aujourd'hui, nous prenons des mesures en affrontant et en remettant en question les préjugés systémiques par le biais d'une série d'activités d'apprentissage. Votre parcours d'apprentissage et de (dés)apprentissage se poursuit ici!



1.4 Activité brise-glace : rose, épine et bourgeon (10 minutes)

Directives : Chaque personne réfléchit à une rose, une épine et un bourgeon qu'elle a connus en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Chaque personne partage sa rose, son épine et son bourgeon.

(1 minute par personne)



- Rose = Un fait marquant, un succès, une petite victoire ou quelque chose de positif qui s'est produit.
- Épine = Un défi auquel vous avez fait face ou quelque chose pour lequel vous auriez besoin de plus de soutien.
- Bourgeon = De nouvelles idées ou initiatives qui ont émergé – quelque chose que vous avez hâte de connaître ou de faire l'expérience.

1.5 Action concrète de la dernière réunion (5 minutes)

Directives : Fais le tour de ton cercle et demandes à chaque personne de faire le point sur son action concrète de la semaine 3, Maîtriser l'art de la négociation. Votre « action concrète » est un engagement concret que vous avez pris au cours de votre session du cercle précédente.

(Une minute ou moins par personne)



2. Activité éducative : participez, inspirez-vous et enrichissez votre boîte à outils

(24 minutes) 

2.1 Activité de groupe : Peggy McIntosh sur les privilèges des Blancs et la formation des stéréotypes.

(4 minutes)



Directives : Veuillez lire à haute voix en groupe. Les membres du cercle peuvent lire à tour de rôle les paragraphes ci-dessous à haute voix. Pour faciliter le déroulement de l'activité, il est conseillé de déterminer à l'avance qui souhaite lire certaines parties du texte et dans quel ordre.



Le privilège est défini comme « un ensemble invisible de biens non mérités ». Les sources de privilèges sont nombreuses et dépendent du contexte social. Discutons-en ensemble.

Nous commencerons par l'article révolutionnaire de Peggy McIntosh, Ph. D., intitulé « Les privilèges des Blancs : au-delà des apparences », qui a été publié pour la première fois dans le revue Peace and Freedom en 1989. Cet ouvrage précurseur continue d'être largement cité dans le monde entier sur le thème des privilèges.

McIntosh présente le concept de privilège comme « sac à dos invisible très léger rempli de provisions spéciales, de cartes géographiques, de passeports, de manuels de code, de visas, de vêtements, d'outils et des chèques en blanc ».

Bien que les discussions sur les privilèges portent souvent sur des facteurs comme le genre, la race ou l'ethnicité, elle souligne que les privilèges peuvent provenir de divers contextes sociaux.

Le privilège n'est pas seulement associé aux identités qui sont le centre des efforts de diversité et d'inclusion de nombreuses organisations, comme le genre, la race/l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut d'invalidité et la religion. Le privilège peut aussi être lié à des facteurs comme l'origine nationale, la langue dominante ou les accents.

Prenons un exemple ensemble.



En 1968, Jane Elliott, enseignante en troisième année d'école primaire, a mené une expérience avec des enfants afin d'explorer les dynamiques sociales et psychologiques qui influencent le sens de « l'appartenance ». Les leçons retenues de cette étude demeurent pertinentes aujourd'hui alors que nous explorons l'inclusion.

Jane Elliott a montré qu'il était tout à fait possible d'attribuer des privilèges à des individus sur la base d'une caractéristique arbitraire - la couleur des yeux - tout en leur donnant une signification sociale importante.

En divisant ses élèves en deux groupes en fonction de la couleur de leurs yeux, elle a d'abord déclaré que ceux qui avaient les yeux bleus étaient supérieurs, plus intelligents et plus agréables que ceux qui avaient les yeux bruns. Les étudiants privilégiés aux yeux bleus ont également reçu des éloges, un traitement privilégié et ont profité de longues pauses.

Le lendemain, elle a inversé les rôles, faisant des élèves aux yeux bruns le groupe dominant. De façon remarquable, les enfants qui ont été désignés comme inférieurs un jour donné ont non seulement été critiqués et traités comme tels, mais ils ont également perdu confiance en eux et ont obtenu de moins bons résultats aux tests.

L'expérience Yeux bruns, yeux bleus, menée par Jane Elliott, a révélé l'impact profond qui est rattaché à une valeur sociale ou une importance à des caractéristiques arbitraires comme la couleur des yeux. Au départ, les enfants n'avaient pas de divisions sociales inhérentes en fonction de leur couleur d'œil, et peu importe s'ils avaient des yeux bruns ou bleus.

Cependant, dès que l'enseignante a attribué une valeur sociale à chaque couleur d'œil, les enfants ont commencé à se regrouper en catégories de statut supérieur et inférieur. Ils ont commencé à se voir les uns les autres comme des représentants de ces catégories, renforçant ainsi les stéréotypes établis par l'enseignante.

La recherche indique que les stéréotypes se forment tôt dans la vie, même chez les enfants aussi jeunes que deux à quatre ans. Les stéréotypes de genre, par exemple, montrent que les enfants ont déjà des idées claires sur la manière dont les garçons et les filles doivent se comporter. Ces stéréotypes deviennent des structures cognitives dans le cerveau, se renforçant avec chaque association d'un trait ou d'une caractéristique à une étiquette particulière. Ce traitement descendant de l'information amène les gens à classer les autres en fonction des étiquettes et, une fois classés, ils ont tendance à appliquer tous les traits associés à cette personne, quelle que soit la mesure dans



laquelle elle correspond à l'étiquette. Ce processus est lié à un besoin humain fondamental de classer les autres comme amis ou ennemis, ce qui est presque automatique dans le cerveau.

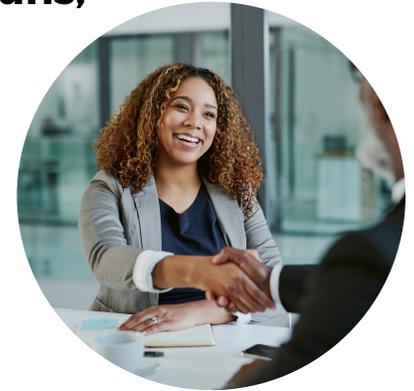
Dans l'ensemble, l'expérience Yeux bruns, yeux bleus souligne la puissance des valeurs sociales et des stéréotypes dans la façon dont les individus interagissent entre eux et souligne la formation précoce de telles structures cognitives dans le développement humain.

L'article de McIntosh continue de servir de ressource essentielle pour comprendre et aborder les privilèges dans diverses sphères de la vie. En reconnaissant les privilèges inhérents que nous détenons, nous pouvons nous efforcer d'établir une société plus équitable et inclusive qui remet en question les avantages invisibles dont certaines personnes profitent tout en préconisant l'équité et la justice pour tous. L'inclusion signifie tout le monde, en tout temps, et nous avons tous la responsabilité d'agir.



2.2 Discussion de groupe : L'expérience Yeux bruns, yeux bleus (20 minutes)

Directives : Tenez compte de votre lieu de travail et de la discussion de cette semaine pour cette activité. Votre réponse peut répondre à l'une ou aux deux questions ci-dessous. Chaque membre du cercle dispose de 2 minutes pour parler et partager.



Discussion Questions:

- 1- De quelles façons le privilège peut-il être visible et invisible dans notre société et notre milieu de travail?
- 2- Comment le fait de reconnaître et de comprendre nos propres privilèges peut-il nous aider à devenir des alliés plus empathiques et plus solidaires des groupes méritants d'équité?

Le saviez-vous?

Dr McIntosh est le fondateur du National SEED Project, un programme du Wellesley Centers for Women du Collège Wellesley, qui est l'une des plus grandes organisations de recherche et d'action axées sur le genre dans le monde. Consultez les articles du Dr McIntosh, notamment « Les privilèges des Blancs : au-delà des apparences », et d'autres articles connexes, sur le site web du projet SEED. Vous le trouverez en effectuant une recherche à l'aide des termes « projet SEED » ou « Peggy McIntosh » ou « sac à dos invisible »).



3. Activité de groupe : OUTIL - vérifier ses privilèges (15 minutes) 🕒

Y a-t-il des privilèges dont vous jouissez dans le milieu de travail, peut-être sans en être conscient? Examinez chacun des énoncés fournis et indiquez si vous pouvez compter sur ce privilège au travail. Qu'est-ce que cela vous indique au sujet des privilèges qui s'appliquent à différentes catégories de personnes?

Adapté du matériel de cours de l'Université de Cornell, École des relations industrielles et du travail.



Directives : Veuillez répondre à toutes les déclarations suivantes et être prêt à en discuter avec le groupe. Nous vous encourageons à partager votre réponse et à savoir si vous pensez que l'énoncé reflète le privilège. Nous prendrons 5 minutes pour que les membres du cercle examinent et répondent aux questions, puis nous aurons 10 minutes pour discuter (1 minute par personne).

1- Je peux compter sur le niveau supérieur de gestion dans la plupart des organisations du gouvernement du Canada et sur le fait de voir des gens (c.-à-d. plus qu'une personne « symbolique ») qui appartiennent à mon groupe identitaire.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?

Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

2- Je peux compter sur mes collègues qui veulent m'inclure dans leurs conversations.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?

Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

3- Je peux montrer des photos de ma famille ou de ma vie personnelle sans craindre que cela suscite des perceptions négatives.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?

Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



4- Je peux compter sur mes collègues en supposant que nous aurons des choses en commun qui nous unit.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



5- Je peux m'exprimer au sein de mon groupe de travail sans craindre que les autres attribuent quelque chose de ce que j'ai dit à ma catégorie d'identité; ils se concentreront plutôt sur l'idée elle-même.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

6- Je peux être sûr(e) que mon comportement sera considéré comme le mien et non comme celui d'un groupe plus large.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

7- Je peux être sûr(e) qu'on ne parlera pas par-dessus moi lors d'une réunion.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

8- Je peux parler de ce que j'ai fait au cours de la fin de semaine sans m'inquiéter de ce qu'elle me révélera.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

9- Je peux avoir confiance dans le fait que mes pairs et mes collègues pensent que j'ai mérité mon poste grâce à mes compétences.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



10- Je peux mentionner mes responsabilités familiales sans être perçu comme un contributeur de moindre valeur.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



11- Je peux être sûr(e) que l'on reconnaîtra mes idées et mes contributions.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

12- Je me sens à l'aise de poser des questions ou de demander de l'aide parce que mes collègues estiment que je suis compétent(e).

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
No. If so, what types of people do enjoy that privilege?

13- Si je choisis de ne pas assumer de tâches bénévoles (comme l'organisation de fonctions sociales au sein de l'équipe, les efforts de nettoyage de l'espace de travail ou le fait de prendre le temps d'orienter les nouveaux venus), ou si je décline des demandes en ce sens, je ne m'inquiète généralement pas de paraître égoïste ou de me sentir coupable.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

14- Je peux m'exprimer sans être interrompu.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

15- Je peux me sentir à l'aise en étant moi-même, en montrant ma vraie personnalité, au travail, sans craindre que les gens me jugent négativement pour cela.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



16- Je suis convaincu(e) que les gens attribueront mon succès à mes capacités plutôt qu'à la chance ou à la bonne volonté des autres.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



17- Lorsque l'on me demande de faire partie de comités ou de groupes de travail, je suppose que c'est parce que l'on apprécie ce que j'ai à offrir, et non parce que l'on a besoin d'un représentant de mon groupe identitaire.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

18- On ne me demande jamais de parler au nom de tous les membres de mon groupe identitaire (p. ex., « Que pensent les personnes de type XX de cette question? »).

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?

19- Si j'ai l'impression d'avoir été maltraité d'une manière ou d'une autre par un collègue, je ne me demande généralement pas si c'est à cause de mon appartenance à un groupe identitaire particulier.

Oui. Si oui, laquelle de vos identités vous accorde ce privilège?
Non. Si non, quels types de personnes profitent de ce privilège?



4. Action concrète : Appliquez-vous, prenez l'engagement de vous améliorer, et inspirez les autres (10 minutes)



Discussion de groupe : Mettre les apprentissages en pratique

Votre « action concrète » est un engagement concret que vous prenez en rapport avec les sujets abordés au cours de chaque cercle. L'objectif d'une action concrète est de sortir de sa zone de confort, de mettre en pratique une nouvelle compétence ou d'essayer quelque chose de nouveau. Des exemples d'actions pour ce cercle se trouvent dans le tableau qui suit :

Diversité, équité et inclusion		Action concrète
1	I will take action to effect culture change within my organisation by encouraging participation in DEI training and activities.	Utilisez les messages vidéo clés, l'article du blogue 'Continuer sur la voie de l'apprentissage' (voir page 9), et les ressources du Cercle 4 pour préparer votre action concrète.
2	I will take multiple measures to ensure that diverse perspectives, cultures and identities are represented at decision-making tables.	
3	I will actively promote an atmosphere of inclusivity within the team. I will cultivate a safe and respectful space that values diverse perspectives, cultures and identities, demonstrating a genuine interest in each team member's unique background and experiences.	
4		Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule de gauche du tableau et soyez prêt à donner un compte-rendu lors du 5e cercle.



5. Conclusion : Prochaines étapes et quelques mots pour conclure

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine - Diversité, équité et inclusion - une approche non performative. Nous espérons que le Cercle d'aujourd'hui a élargi notre vision du privilège et nous a permis de mieux comprendre comment le privilège nous affecte tous.



Récapitulatif : Pour récapituler le cercle d'aujourd'hui, veuillez examiner ce guide de discussion qui vous aidera à réfléchir à cette session du cercle et à mettre en œuvre votre action concrète en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Masterclass: Vous êtes tous invités à participer à notre prochaine Masterclass qui aura lieu **le mercredi 13 novembre 2023, à 13 h (heure de l'Est)**. Cette Masterclass de 90 minutes est un cours d'encadrement pratique sur le thème de la négociation. Les invitations aux cinq Masterclasses vous ont été envoyées avant le début de la présente cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour connaître les détails.

Prochain cercle : La prochaine session du cercle sera axée sur la navigation de votre carrière à travers le changement. Nous apprendrons comment voir le changement comme une occasion plutôt que comme un obstacle ou une barrière. Veuillez consulter le guide de discussion avant la session du cercle no 5.

Sélection de l'Animateur du cercle et de l'Assistant de l'animateur du cercle : Avons-nous notre chef de cercle et un assistant ou une assistante pour la semaine prochaine? Si les leaders du prochain cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

Formulaire écrit : Vous recevrez un court formulaire écrit après la réunion de cette semaine. Remplir ces formulaires écrits hebdomadaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre inscription au programme. Veuillez nous faire part de vos commentaires afin de nous aider à améliorer l'expérience de la prochaine cohorte du programme des DEAPCM.



Heures de bureau : Participez aux heures de bureau ce vendredi pour tisser des liens et discuter davantage des sujets de la semaine, le parrainage et la développement de carrière. Cette réunion de 60 minutes est animée chaque vendredi par l'équipe du programme des DEAPCM au bureau de la diversité et d'inclusion (BDI) du Groupe des matériels. Les hauts dirigeants feront également un tour pour partager leurs réflexions quant au thème de la semaine.



https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MDc0Yml4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDK2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d

Continuez sur la voie de l'apprentissage

- Vérifiez vos suppositions
 - Apprenez à remettre en question vos idées
 - Envisagez d'examiner les situations sur le lieu de travail du point de vue des personnes qui risquent l'exclusion (groupes d'équité méritants).
 - Soyez curieux et RESTEZ curieux.
 - Remplissez [le test de Harvard](#) (en anglais seulement) sur les préjugés implicites et apprenez à mieux vous connaître.

Veillez consulter le page Wiki pour tout les matériaux du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Diriger_en_%C3%A9levant_les_autres:_Programme_des_cercles_de_mentorat_2023

Pour plus de ressources, veuillez consulter la bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Biblioth%C3%A8que_d%27apprentissage

Merci à tous ! Portez-vous bien, prenez soin de vous et rendez-vous pour notre prochain Cercle.



Liste des membres du Cerlce

#	Nom	Département/Position	Je me souviens de ce membre pour... (liste 3 caractéristiques)
1	Animateur du Cercle		
2	Assistant de l'animateur du Cercle		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



Question de réflexion

Directives : Notez 3 idées/messages clés tirés de la session

1	
2	
3	



Soutien

Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) offert par Santé Canada est disponible pour vous et les membres de votre famille immédiate 24 heures par jour, que vous soyez en détresse ou que vous ayez besoin de soutien en santé mentale.

Sans frais : 1-800-268-7708

ATS (appareil de télécommunications pour les sourds): 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>



Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être

accessible 24 heures sur 24,7 jours sur 7 à tous les Autochtones du Canada
Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibway, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat via: <https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/>

Services d'aide aux militaires et à leur famille (Forces armées canadiennes)

Les services d'aide aux militaires et à leur famille sont des services de consultation bilingues offerts en personne ou par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et les membres de leur famille aux prises avec des problèmes personnels nuisant à leur mieux-être personnel et/ou à leur rendement au travail peuvent utiliser ces services sur une base confidentielle et volontaire.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/services-aide-militaires-famille.html>



Soutien

Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (Défense nationale)

Le CSRIS fournit des conseils d'experts, de l'orientation et des recommandations au MDN sur toutes les questions liées à l'inconduite sexuelle par l'intermédiaire du sous-ministre et aux FAC, principalement par l'intermédiaire du directeur général, Conduite militaire professionnelle. Les services de soutien pour les membres actuellement en service et anciens et anciennes des Forces armées canadiennes, le personnel de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets, les Rangers juniors canadiens affectés par l'inconduite sexuelle et leur famille, âgés de 16 ans et plus. Orientation et soutien pour les dirigeants et la gestion sur la façon d'aborder l'inconduite sexuelle.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/intervention-inconduite-sexuelle.html>



Le Service canadien de prévention du suicide

Parlons Suicide Canada offre un soutien national bilingue 24 heures sur 24 à toute personne confrontée au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://parlonssuicide.ca>

Espace mieux-être Canada

Soutien en santé mentale et consommation de substances pour les personnes au Canada et les Canadiens à l'étranger

Sans frais : 1-866-585-0445

<https://www.wellnesstogether.ca/fr-ca/>

Le guide de discussion du Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat a été créé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale.



diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca



Diriger en élevant les autres : Programme des cercle de mentorat