



# BUREAU DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

GROUPE DES MATÉRIELS, DÉFENSE NATIONALE



## Lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion

**Agissez!**

2022- 2023



# Qu'est-ce qu'il y a à l'intérieur

1

## **Message de bienvenue**

de notre Sous-ministre adjoint,  
Groupe des matériel

PAGE NO. 3 - 4

2

## **3 Priorités de la vision**

Bureau de la diversité et de l'inclusion,  
Groupe du matériel

PAGE NO. 5

3

## **Engagements de la lettre de mandat**

Nos 5 responsabilités en matière de  
diversité et d'inclusion

PAGE NO. 6 - 7

4

## **Guide d'accompagnement**

7 mesures significatives que  
nous pouvons tous prendre

PAGE NO. 8

5

## **Questions Fréquemment Posées**

PAGE NO. 9 - 11

6

## **REMERCIEMENTS**

PAGE NO. 12



# 1

# Message de bienvenue

**de notre Sous-ministre adjoint,  
Groupe des matériel**

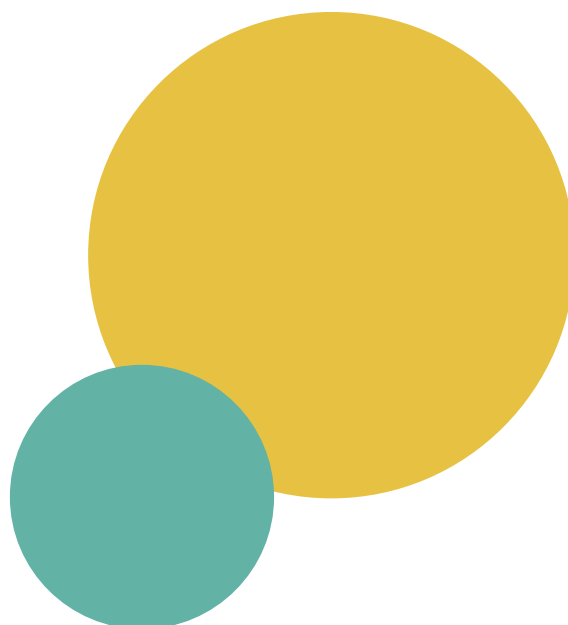
Soyez le changement que vous voulez voir dans notre organisation. Notre lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion vise à rassembler tous les dirigeants et les membres du Groupe des matériels pour faire progresser la diversité, l'inclusion et l'équité au travail. Nous nous employons à être un exemple à suivre dans la fonction publique fédérale en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Cette lettre accompagne l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion existant, les engagements 2021-2022 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion, la lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale de 2021 et les priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion publiées par la présidente du Conseil du Trésor en conformité avec le discours du Trône du gouvernement et les récentes lettres de mandat.

La diversité et l'inclusion nécessitent un engagement. La responsabilité de travailler ensemble, de nous améliorer et de nous concentrer sur le côté humain des activités doit être assumée. Il faut être responsable pour reconnaître nos erreurs et apprendre de celles-ci. Nous sommes tous constitués de nombreuses facettes qui ne se limitent à aucun cadre, et notre milieu de travail doit en témoigner. Pour avoir une organisation diversifiée et inclusive, nous devons nous engager à apprendre et à tirer parti des différences de nos dirigeants et des membres et à appliquer leurs connaissances et leurs expériences pour faire progresser la fonction publique fédérale. Dans un milieu de travail non diversifié, tous ont en commun le même bagage, la même mentalité et les mêmes préjugés. Grâce à la force de la diversité, nous pouvons faire tomber les préjugés, élaborer des techniques de résolution de problèmes créatives et mettre en place une organisation plus forte et plus inclusive.

Afin d'offrir le meilleur de nous-mêmes pour les Canadiens, nous devons d'abord nous sentir physiquement et psychologiquement en sécurité au travail. Une seule personne qui a à cœur l'équité, la justice et la sécurité psychologique peut faire grandir la fonction publique fédérale. Imaginez si plus de personnes s'engagent à faire de même. La présente lettre de mandat est notre engagement envers le Groupe des matériels et les progrès de l'Équipe de la Défense et de la fonction publique fédérale. Nous nous engageons à donner suite à la lettre de mandat et de la mettre à jour au fur et à mesure que nous créons et grandissons ensemble.

Les directeurs généraux, les directeurs, les gestionnaires, les chefs d'équipe et tous les membres de l'équipe peuvent signer la lettre de mandat et remplir les engagements, et recevoir le guide d'accompagnement contenant des idées pour renforcer la responsabilité individuelle et éliminer les obstacles systémiques dans nos organisations afin que tous puissent s'épanouir et contribuer à la fonction publique fédérale. Nous ne serons jamais parfaits, et cela est très bien ainsi. Tout de même, ensemble, nous ferons des progrès pour nous défaire des préjugés inconscients qui nous freinent et mettre en place un système de soutien de sécurité psychologique. L'inclusion signifie tout le monde, toujours.

*Troy Crosby*



# 2

## 3 Priorités de la vision Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe du matériel



### 1. Sécurité psychologique

#### Motivateur:

La sécurité psychologique est le facteur le plus important pour que les gens se sentent inclus dans une organisation.

C'est le moteur de l'innovation et de l'inclusion

#### Soutien:

Encourager les conversations courageuses.  
Créer une culture de travail de respect et d'acceptation mutuels.

#### Succès:

Partager ouvertement des calques et ressentir un sentiment d'appartenance plus profond. Collaborer sur le lieu de travail. Atteindre les objectifs du groupe.



### 2. Micro-comportements

#### Motivateur:

Les micro-comportements sont des gestes inconscients, des expressions faciales, des postures, des mots et le ton de la voix qui influencent le sentiment d'inclusion (ou non) de ceux qui vivent les actions.

#### Soutien:

Accroître les possibilités d'éducation à la conscience de soi.  
Créer des espaces plus sûrs pour apprendre à utiliser des techniques de communication pacifiques.

#### Succès:

Adopter une mentalité de croissance.  
Harmoniser l'expérience vécue en milieu de travail avec les valeurs organisationnelles.



### 3. Transparence

#### Motivateur:

La transparence est un attribut de la culture d'entreprise qui se révèle à travers les comportements des leaders, des employés et des parties prenantes d'une organisation.

#### Soutien:

Utiliser des approches de communication pacifiques qui favorisent l'honnêteté et l'empathie pour échanger des informations. Donner aux gestionnaires les moyens de diriger avec un état d'esprit de transformation en fournissant des ressources pour diriger des équipes inclusives et innovantes.

#### Succès:

Retenir les plus performants.  
Faire correspondre les performances aux récompenses.



# 3

## Engagements de la lettre de mandat Nos 5 responsabilités en matière de diversité et d'inclusion

### **#1. Créer un milieu de travail respectueux, accessible, diversifié, plus sécuritaire sur le plan psychologique et inclusif.**

Nous invitons tous les dirigeants du Groupe des matériels à se réunir pour assurer la sécurité psychologique dans notre organisation. L'objectif est de créer un environnement où les employés sont non seulement inclus, pleinement engagés et encouragés à collaborer, mais aussi où ils se sentent respectés, confiants et motivés. Les dirigeants doivent mobiliser les membres de l'équipe et accorder la priorité à la sécurité psychologique parallèlement aux objectifs opérationnels. La création d'espaces sains et motivants qui favoriseront la compétence interculturelle et la tolérance, ainsi que l'encouragement mutuel, est fondamentale pour la sécurité psychologique, la prévention et la fin des cas et situations de comportement inacceptable. Les mesures préventives comprennent l'organisation de discussions ouvertes avec nos équipes pour les informer sur le harcèlement en milieu de travail et les conseiller sur les stratégies possibles pour y remédier, la participation à des possibilités d'apprentissage comme Demandez-moi n'importe quoi, des rencontres de discussion ouverte et des séances d'improvisation et l'information transmise sur les ressources offertes à tous les membres, la sensibilisation à l'existence de préjugés inconscients et la promotion de l'accès à des ressources et processus centralisés à l'appui de la diversité et de l'inclusion.

### **#2. Établir des partenariats pour bâtir des collectivités durables.**

Nous établirons et maintiendrons des lieux et des groupes de travail ainsi que des événements qui soutiennent les efforts sur la diversité et l'inclusion. Fondés sur des valeurs d'ouverture d'esprit, de compassion, d'équité et d'impartialité, de tels espaces encourageront les gens à fournir leurs meilleurs efforts et leurs meilleures idées et à mettre en commun leurs bagages variés, leur authenticité et leurs talents. Ces espaces inciteront les collègues à prendre des mesures significatives pour faire évoluer nos milieux de travail et nos collectivités afin qu'ils soient connectés, adaptables et durables.

### **#3. Renforcer l'éducation sur les préjugés inconscients et conscients.**

Nous appuierons les possibilités d'apprentissage continu et étofferons les ressources sur les préjugés inconscients et conscients et les processus de dotation objectifs. Nous continuerons à encourager vivement les dirigeants et les membres à participer aux possibilités d'apprentissage comme les cercles d'écoute, les séances d'improvisation et les activités mensuelles Demandez-moi n'importe quoi. De telles activités nous font découvrir différents horizons et expériences et nous permettent de nous mettre dans la peau d'autrui. Elles constituent une étape vers la création d'un milieu de travail plus sécuritaire sur le plan psychologique et de mesures préventives contre les comportements inacceptables. Dans un environnement diversifié, inclusif et sécuritaire sur le plan psychologique, les dirigeants et le personnel prennent de meilleures décisions pour notre organisation et font de leur mieux pour les Canadiens.

# Engagements de la lettre de mandat

## **#4. Faire connaître nos pratiques exemplaires et celles qui se sont révélées inefficaces.**

Nous communiquerons les pratiques exemplaires et les pratiques inefficaces dans un dialogue continu avec les équipes en utilisant une bibliothèque de ressources, notamment le #DéfiDMNQ, les conversations en cascade, les séances d'improvisation et les réunions bimensuelles du groupe de travail de N1 sur la diversité et l'inclusion. Nous accueillerons volontiers les commentaires des collègues pour mettre à jour et améliorer la bibliothèque de ressources. Nous ferons connaître ce qui a fonctionné et n'a pas fonctionné, ce qui aidera à obtenir l'équité et l'impartialité et à faire évoluer l'avenir de nos organisations. La communication de nos pratiques exemplaires et de celles qui se sont révélées inefficaces est indispensable pour les mises à jour annuelles de la lettre de mandat.

## **#5. Nous engager à collaborer sur le plan de diversité et d'inclusion.**

Notre volonté de collaboration commence par le respect des engagements contenus dans le plan d'action en matière de diversité et d'inclusion. Nous nous engageons à utiliser le guide d'accompagnement joint à la présente lettre de mandat et à ajouter des mesures pertinentes lors des examens annuels de rendement. Nous nous engageons quotidiennement à mettre en place consciemment un milieu de travail inclusif et à utiliser les ressources et outils pour lutter contre les préjugés inconscients et conscients. Grâce à la collaboration des dirigeants et du personnel sur les engagements, notre organisation démontrera le pouvoir de la diversité et de l'inclusion pour prendre des décisions et encourager les fonctionnaires fédéraux à fournir leurs meilleurs efforts et leurs meilleures idées.



# 4

## Guide d'accompagnement

### 7 mesures significatives que nous pouvons tous prendre

Le guide d'accompagnement présente des mesures que tout le personnel de notre organisation peut prendre pour s'améliorer et améliorer les équipes et la fonction publique fédérale dans son ensemble. Le guide sert de point de départ à un changement systémique par l'entremise de mesures significatives qui permettront de respecter les engagements définis dans la lettre de mandat et s'inscrit dans le cadre du plan d'action en matière de diversité et d'inclusion du Groupe des matériels.

**#1 Participer** aux discussions régulières sur l'inclusion, la diversité, l'équité et la lutte contre le racisme. Notamment, participer régulièrement aux activités d'apprentissage offertes par le Groupe des matériels comme la série mensuelle Demandez-moi n'importe quoi et les conversations sur un milieu de travail respectueux. Prévoir du temps aux réunions régulières de section/d'équipe pour discuter avec vos équipes de ce que vous apprenez lors de ces activités.

**#2 Investir** du temps et de l'énergie pour appuyer et soutenir les employés racisés dans leur cheminement vers des rôles de direction. Proposer et soutenir leur participation au Programme de perfectionnement des cadres du Groupe des matériels et offrir des services d'avancement professionnel (c.-à-d. formation en langues officielles).

**#3 Créer** des occasions d'établir des liens avec les membres systématiquement marginalisés de l'organisation, en tant que personnes ou en tant que groupes, d'une manière qui a de la valeur pour eux.

**#4 Mettre en place**, maintenir et promouvoir des mécanismes efficaces au sein de vos équipes pour que le personnel se sente psychologiquement en sécurité de parler des préjugés et de la discrimination sans crainte de représailles, et rassuré que les employés courageux qui s'expriment seront écoutés et que leurs préoccupations seront prises en compte. L'incidence de ces mécanismes sera évaluée lors des examens annuels de rendement.

**#5 Cerner** les besoins particuliers en apprentissage au sein de vos équipes, qui peuvent s'étendre à un éventail de questions liées à la lutte contre le racisme, afin de cultiver l'apprentissage personnalisé et l'autoréflexion.

**#6 Adopter**, une optique de diversité, d'inclusion et d'équité pour toutes les mesures (dotation, création de produits et services, etc.).

**#7 Encourager** les collègues à s'investir et à mettre à profit leur expertise pour faire progresser l'aspect humain/culturel des activités dans notre organisation et les soutenir à cet égard. Notamment, accepter une micromission au N1 et faire partie des groupes de travail sur la diversité et l'inclusion constitués aux N1 et N2.





# 5

## Questions fréquemment posées

- **Initiative de la lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion a-t-elle été lancée?**

L'initiative de la lettre de mandat a été lancée le 21 février 2022 lors de l'assemblée générale sur L'inclusion signifie tout le monde : mettre en place consciemment un milieu de travail diversifié et inclusif au Groupe des matériels.

- **La lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion?**

Notre lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion vise à rassembler tous les dirigeants et les membres du Groupe des matériels pour faire progresser la diversité, l'inclusion et l'équité au travail. Nous espérons que cette lettre de mandat nous rassemblera tous pour agir et établir ensemble un climat de changement durable. L'inclusion signifie tout le monde, toujours.

- **Les signataires doivent-ils accepter de respecter tous les engagements de la lettre de mandat?**

Oui, en signant la lettre de mandat, les signataires s'engagent à remplir les engagements. De nos dirigeants à notre personnel, nous pouvons tous mieux réussir ensemble. Nous nous employons à être un exemple à suivre dans la fonction publique fédérale en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Lorsque vous vous consacrez à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance, vous nous donnez les moyens de prendre de meilleures décisions pour nos organisations et pour les Canadiens.

- **Qui a établi les engagements?**

Les engagements de la lettre de mandat ont été établis en collaboration par le bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels avec l'aide des RH-Civ du ministère de la Défense nationale et du Secrétariat de lutte contre le racisme. Ils s'harmonisent en outre avec les principaux rapports fédéraux comme l'[Appel à l'action du greffier](#), la [lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale de 2021](#), les [engagements 2021-2022 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et les [priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion](#).

- **Quels sont les engagements de la lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion?**

Elle compte cinq engagements, à savoir :

1. créer un milieu de travail inclusif, diversifié et plus sécuritaire sur le plan psychologique;
2. bâtir des collectivités durable;
3. renforcer l'éducation sur les préjugés inconscients;
4. faire connaître les pratiques exemplaires et celles qui se sont révélées inefficaces;
5. nous engager à collaborer sur le plan de diversité et d'inclusion.

# Questions fréquemment posées

- **En quoi la lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion est-elle différente?**

La lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion est liée de manière synchrone au plan d'action en matière de diversité et d'inclusion des civils du Groupe des matériels, mais est rédigée sous forme de « lettre de mandat » pour donner vie au plan d'action dans un format de lettre d'engagement. Concrétiser le plan d'action par la lettre de mandat signée par tous les dirigeants, de notre SMA à tous les membres de notre organisation, permet d'assurer l'importance d'un tel travail pour susciter un changement transformationnel. Des objectifs clairs et concis visant à améliorer la sécurité psychologique, la diversité, l'inclusion et l'équité, qui trouvent un écho auprès de tous les dirigeants et de tous les membres de notre organisation, sont définis. Un guide d'accompagnement est joint à cette lettre. Il constitue un outil pour aider à concrétiser les mesures axées sur l'action et responsabiliser les dirigeants et le personnel. Nous nous engageons à mettre en pratique la diversité et l'inclusion et qu'il ne soit pas uniquement question de politiques, de programmes et d'effectifs. Notre succès se mesurera au succès de ceux qui nous entourent.

- **L'engagement vise-t-il à servir un groupe?**

L'inclusion signifie tout le monde, toujours. Il est impossible d'être inclusif, diversifié et équitable si la présente lettre de mandat profite à UN seul groupe. Nous devons collaborer pour établir ensemble un climat d'appartenance et d'équité où chacun est en sécurité pour effectuer le meilleur travail qui soit à l'interne et à l'externe pour les Canadiens. Il s'agit de s'encourager et de s'éduquer mutuellement sur la diversité, l'inclusion et l'équité, sans isoler aucun groupe ou personne. Nous avons tous des préjugés inconscients et conscients à combattre. Nous pourrions tous tirer parti d'un milieu de travail plus sécuritaire sur les plans psychologique et physique, où nos différences sont célébrées et où chaque membre de notre organisation se sent à l'aise d'être lui-même au travail.

- **Des contributions financières sont-elles associées à la lettre de mandat de la diversité et de l'inclusion?**

Nous nous sommes engagés à affecter les ressources humaines nécessaires pour mener le travail au N1, mais tous les dirigeants et le personnel devront collaborer au quotidien pour renforcer la sécurité psychologique, la diversité et l'inclusion dans notre organisation. Nous demandons à chaque membre du Groupe de prendre le temps de lire la lettre de mandat et le guide d'accompagnement et d'envisager de la signer. Mesurez vos engagements et vos actions dans vos ententes sur le rendement. Lorsque nous incluons un tel travail dans nos activités quotidiennes, il s'intègre progressivement à nos opérations. Ensemble, engageons-nous à consacrer les ressources en personnel, le capital intellectuel et le temps nécessaires à l'aspect humain des activités.

# Questions fréquemment posées

- **À quoi ressemble le succès et comment pouvons-nous le mesurer?**

Nous nous engageons à mettre en pratique la diversité et l'inclusion et qu'il ne soit pas uniquement question de politiques, de programmes et d'effectifs. Notre succès se mesurera au succès de ceux qui nous entourent. Nous mesurerons et suivrons le succès chaque trimestre au moyen de nos rapports aux RH civiles par l'entremise de notre plan d'action en matière de diversité et d'inclusion des civils du Groupe des matériels.

- **À quelle fréquence de nouveaux engagements sont-ils ajoutés à la lettre de mandat?**

La présente lettre de mandat a été créée à la suite de 10 mois de consultation active avec le groupe de travail de N1 sur la diversité et l'inclusion et de nos partenariats avec les RH civiles, le Secrétariat de lutte contre le racisme de la Défense nationale et la section de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des RH de la GRC. Nous avons à cœur de consulter activement les membres du Groupe afin d'améliorer continuellement la lettre de mandat. Chaque année, en février, nous nous engageons à examiner la lettre de mandat pour y apporter des mises à jour en synchronisation avec le plan d'action en matière de diversité et d'inclusion des civils du Groupe des matériels.



# 6

## Remerciements

Il y a du pouvoir dans les gens qui se réunissent. Merci à tous nos collaborateurs qui ont aidé à la création de cette initiative :

- Kelly Brewer-Balch
- Seema Chowdhury
- Kurtis DePippo
- Renée Dutchin
- Terri Graham
- Liliya Ishkaeva
- Sayeeda Jaigirdar
- Ione Jayawardena
- Karim Kanji
- Samantha Moonsammy
- Melissa Murray
- Raimi Osseni
- Laura Raine
- Lyrique Richards
- Lamare Robinson
- Rowan Sewell
- Maria Spielauer
- Jennifer Stoyle

Et merci à tous les membres de l'Équipe de la Défense, en particulier à l'Équipe de la haute direction du Groupe du matériel, au Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de L1, aux Équipes des RH de la Défense, au Secrétariat de la lutte contre le racisme, à l'Unité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des RH de la GRC et à tous les collaborateurs qui ont contribué à la conception du programme.

Pour plus d'informations sur la lettre de mandat sur la diversité et l'inclusion, veuillez communiquer avec le Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe du matériel à la Défense nationale : [DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca](mailto:DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca)



**BUREAU DE LA DIVERSITÉ  
ET DE L'INCLUSION**

**GROUPE DES MATÉRIELS, DÉFENSE NATIONALE**