DIRIGER EN ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

Cercle #3
Parrainage et développement de carrière

Présenté par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale

DIRIGER EN ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

Enseignants des Classes de maître 2025

Dr. Jody Carrington

Leadership inclusif : La sécurité psychologique et l'appartenance comme avenir du travail

22 septembre 2025
13h00 - 14h30 HE

Fotini Iconomopoulos

Dites moins, obtenez plus : Maîtriser une négociation efficace

6 octobre 2025
13h00 - 14h30 HE

Jenny Chen

Le pouvoir du parrainage : Transformer les liens en dynamique de carrière

20 octobre 2025
13h00 - 14h30 HE

Richard Sharpe

Innies et Outies : Maintenir notre humanité à l'ère de l'IA

3 novembre 2025
13h00 - 14h30 HE

Charles Achampong

La confiance : Renforcez votre état d'esprit pour réussir votre carrière et votre leadership

17 novembre 2025
13h00 - 14h30 HE

DIRIGER EN

ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

LIFTING AS

YOU LEAD

MENTORING CIRCLES PROGRAM

CONNECT • ELEVATE • INSPIRE

Calendrier 2025

Septembre

septembre 9 – Lancement officiel du programme

septembre 16 – Cercles du mardi Introduction : Rencontrez votre cercle

septembre 17 – Cercles du mercredi Introduction : Rencontrez votre cercle

septembre 22 – Classe de maître #1 - Leadership inclusif : La sécurité psychologique et l'appartenance comme avenir du travail

septembre 25 – Salon bilingue facultatif

septembre 30 – Cercles du mardi #1 Leadership inclusif

Octobre

octobre 1 – Cercles du mercredi #1 Leadership inclusif

octobre 2 – Salon bilingue facultatif

octobre 3 – Salon français facultatif

octobre 6 – Classe de maître #2 - Dites moins, obtenez plus : Maîtriser une négociation efficace

octobre 9 – Salon bilingue facultatif

octobre 14 – Cercles du mardi #2: Maîtriser l'art de la négociation

octobre 15 – Cercles du mercredi #2: Maîtriser l'art de la négociation

octobre 16 – Salon bilingue facultatif

octobre 17 – Salon français facultatif

octobre 20 – Classe de maître #3 - Le pouvoir du parrainage : Transformer les liens en dynamique de carrière

octobre 23 – Salon bilingue facultatif

octobre 28 – Cercles du mardi #3: Parrainage et développement de carrière

octobre 29 – Cercles du mercredi #3: Parrainage et développement de carrière

octobre 30 – Salon bilingue facultatif

octobre 31 – Salon français facultatif

Novembre

novembre 3 – Classe de maître #4 - Innies et Outies : Maintenir notre humanité à l'ère de l'IA

November 6 – Salon bilingue facultatif

novembre 11 – Cercles du mardi #4 DEIA: Une approche non performative

novembre 12 – Cercles du mercredi #4 DEIA: Une approche non performative

novembre 13 – Salon bilingue facultatif

novembre 14 – Salon français facultatif

novembre 17 – Classe de maître #5 - Renforcez votre état d'esprit pour réussir votre carrière et votre leadership

novembre 25 – Cercles du mardi #5 La confiance

novembre 26 – Cercles du mercredi #5 La confiance

novembre 27 – Salon bilingue facultatif

novembre 28 – Salon français facultatif

Règles de base et valeurs des Cercles

- **Égalité :** Chaque membre participe de manière égale
- **Substance :** Partager ce qui est important
- **Ouverture :** Écouter sans juger
- **Respect :** Traiter les autres comme ils aimeraient être traités

Règles de base et valeurs pour les participants

- Confidentialité - la confiance est essentielle.
- Apportez votre pleine entièreté de soi et votre mentalité de débutant à chaque session.
- Venez bien nourris et buvez assez d'eau.
- Gardez votre caméra allumée pour que tout le monde se sente en sécurité et connecté.
- Soyez franc et honnête - écouter avec empathie.
- Soyez prêt à vous engager avec vos pairs.
- Éliminez les distractions externes.
- Ne pas activer votre microphone, sauf pour poser des questions et contribuer à la discussion.
- Soyez pleinement présent et assistez aux cinq semaines - pas de multitâche.

Guide de discussion

Parrainage et développement de carrière

« Pour obtenir une véritable diversité de pensée, il faut trouver les personnes qui ont réellement des opinions différentes et les inviter à participer à la conversation. »
Adam Grant, psychologue organisationnel, Wharton School of Business

« Le parrainage consiste à mettre son nom et sa réputation en jeu pour quelqu'un d'autre. Cela peut être aussi simple que de recommander quelqu'un pour un nouveau poste, mais c'est l'un des outils culturels les plus puissants dont dispose une association. »
Lynne Doughtie est expert-comptable et ancienne présidente-directrice générale de KPMG aux États-Unis

« Le chemin vers la diversité commence par le soutien, le mentorat et le parrainage de personnes diverses pour qu'elles deviennent des leaders. »
Denise Morrison, directrice générale de Pepperidge Farm

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion (17 minutes)⏱️

1.1 Bienvenue

(2 minutes)

Bienvenue dans votre troisième cercle, consacré au parrainage et développement de carrière

Le parrainage et l'évolution de carrière ne se produisent pas uniquement aux niveaux supérieurs ou par le biais de titres officiels. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour favoriser les occasions, ouvrir des portes et soutenir activement l'avancement des autres. Dans le Cercle de cette semaine, nous explorerons le pouvoir du parrainage en tant que catalyseur du développement de la carrière. Nous examinerons les stratégies permettant d'identifier et d'entretenir les relations parrain-protégé, nous verrons en quoi le parrainage diffère du mentorat et nous discuterons de la manière dont des actions délibérées peuvent contribuer à créer des voies de croissance et de réussite.

Moment complice
De quoi avez-vous besoin pour établir la confiance, la sécurité et une connexion authentique quand vous vous retrouvez en groupe ou dans le contexte du travail en équipe?
(discussion en groupe, 10 secondes chacun)

1.2 Votre Santé est primordiale

(1 minute)

Avant de commencer le Cercle d'aujourd'hui, un rappel important. L'objectif de ces séances est d'avoir des conversations plus sûres sur des sujets importants qui aideront à transformer la fonction publique fédérale en créant des milieux de travail plus diversifiés, inclusifs et sécuritaires psychologiquement.

Ces sujets peuvent être difficiles à aborder pour certaines personnes. Si pendant une session vous sentez que vous avez besoin de prendre du recul, vous pouvez quitter la session afin de protéger votre santé mentale. Une pause de cinq minutes est également prévue à mi-parcours.

Votre santé est primordiale.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un que ce soit avant, pendant ou après un Cercle, un soutien est à votre disposition en tout temps. Vous trouverez les coordonnées des personnes à contacter dans la section « Soutien » à la fin de ce guide.

1.3 Aperçu
(2 minutes)

Nous explorerons ensemble le concept de parrainage : un changement des règles du jeu qui va au-delà du mentorat classique et qui a le potentiel d'avoir un impact positif sur nos carrières. Il s'agit du sujet parfait pour lancer notre programme DEAPCM.

Le mentorat traditionnel permet à des professionnels expérimentés de partager leurs connaissances, de prodiguer des conseils et d'offrir un espace sûr pour la croissance.

Cependant, le parrainage va encore plus loin. Un parrain/une marraine est une personne qui mobilise son propre capital pour plaider de manière dynamique en faveur de l'avancement professionnel d'une autre personne, qui croit au potentiel d'un(e) protégé(e) et qui s'engage à ouvrir des possibilités pour lui (elle). Le parrainage peut se faire à tous les niveaux, par des processus formels ou informels et se passe depuis des décennies.

Bien que le parrainage soit accessible à tous, dans la fonction publique fédérale d'aujourd'hui, il existe historiquement des lacunes prouvées dans la représentation des groupes en quête d'équité aux niveaux de la direction.

Vous en apprendrez davantage sur le parrainage tout au long de ce Cercle et vous pourrez toujours en savoir plus à ce sujet dans la section Au-delà du Cercle, à la fin de ce guide.

Reconnaître que de nombreuses personnes talentueuses ont été négligées en raison de préjugés dans les modèles traditionnels d'avancement de carrière peut contribuer à faire tomber les barrières systémiques et à créer des voies pour la croissance et la réussite des membres marginalisés.

Le parrainage et l'évolution de carrière vont ensemble et l'élimination des obstacles au parrainage est un moyen excellent pour chacun(e) de faire progresser sa carrière tout en soutenant la promotion des groupes sous-représentés.

Au cours du Cercle d'aujourd'hui, nous discuterons de la manière dont le parrainage, lorsqu'il est pratiqué dans une optique d'inclusion, peut combler ces lacunes et soutenir la progression de carrière des employés dans l'ensemble de la fonction publique.

1.4 Action concrète de la dernière réunion
(5 minutes)

Instructions : demandez à chaque membre de votre Cercle de mettre le groupe à jour sur leurs Actions concrètes de la dernière session, semaine 2 : Maîtriser l'art de la négociation. Votre « Action concrète » est un engagement tangible que vous avez pris lors de votre dernière réunion de Cercle.
(1 minute par membre)

1.5 Activité brise-glace : Bâtir la confiance et la sécurité psychologique grâce à la narration

(10 minutes)

Instructions : Chaque membre du Cercle consacrera une minute à se présenter aux autres membres du Cercle en répondant à une ou deux des questions de la liste ci-dessous.

Répondez et partagez :

- Un attribut physique (par exemple, « j'ai les cheveux gris » / « j'ai des difficultés à entendre »)
- Un cours ou un programme d'éducation (par exemple, « je n'ai pas suivi d'enseignement supérieure » / « je parle une langue autre que l'anglais ou le français »)
- Une pratique quotidienne (par exemple, « j'ai un rite quotidien dans ma vie » / « je suis religieux ou spirituel »)
- Une expérience professionnelle (par exemple « je fais du bénévolat » / « j'ai une expérience militaire »)
- Une circonstance qui a façonné votre éducation (par exemple, « j'ai grandi dans un pays différent » / « j'ai plusieurs frères et sœurs »)
- Une expérience de vie (par exemple : « je suis la première génération d'une famille qui a immigré au Canada » / « je suis parent unique »)
- Un style d'apprentissage ou de prise de notes spécifiques (par exemple, visuel/auditif/cinétique / « je préfère prendre des notes sur des notes autocollantes ou enregistrer ma voix »)

2. Activité éducative : Participez, laissez-vous inspirer et ajoutez des outils à votre trousse (30 minutes)⏱️

2.1 Définir le parrainage pour les lieux de travail inclusifs

(2 minutes)

Avant d'entrer dans le vif du sujet, définissons les différences entre un coach, un mentor et un parrain/une marraine.

Un(e) **coach** est une personne qui aide l'individu accompagné(e) à développer ses compétences non techniques dans le cadre d'un processus informel. Cette relation est dirigée par le coach et lui permet de fournir un retour d'information sur le développement de la personne « coachée. »

Un **mentor** est une personne qui aide un individu talentueux à s'orienter dans sa carrière. Un mentor offre des conseils et une orientation à son protégé pour l'aider à atteindre ses objectifs.

Un **parrain**/une **marraine** est une personne en position de pouvoir ou d'influence qui défend et soutient activement un(e) protégé(e) qui provient d'un groupe qui mérite l'équité, l'aidant ainsi à progresser dans sa carrière et à surmonter les obstacles systémiques.

Inspiration : Employment Humanity

2.2 Étude de cas : Le parrainage dans la fonction publique fédérale

(2 minutes)

Un exemple d'initiative officielle de parrainage dans la fonction publique fédérale est le programme Mentorat Plus du Conseil du Trésor. Ce programme s'appuie sur les fondements du mentorat traditionnel - fournir des orientations, des conseils et un soutien - et y ajoute le « plus » du parrainage, dans le cadre duquel les dirigeants défendent activement leurs protégés, créent de la visibilité et ouvrent des portes vers de nouvelles opportunités de carrière.

Qu'est-ce que le mentorat ?

Selon le programme Mentorat Plus du Conseil du Trésor, le mentorat est un moyen bien établi de soutenir tous les employés de la fonction publique fédérale qui souhaitent progresser dans leur carrière, y compris vers le rôle de cadre. Il permet à chacun d'apprendre d'une personne expérimentée qui peut l'aider à déterminer ses aspirations professionnelles et ses stratégies d'avancement.

Qu'est-ce que le parrainage ?

Dans le cadre du programme Mentorat Plus, le parrainage est axé sur les fonctionnaires fédéraux appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (minorités visibles, personnes handicapées, peuples autochtones) et à des groupes en quête d'équité (par exemple, les membres de la communauté 2ELGBTQI+ et les sous-groupes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tels que les employés noirs ou les employés souffrant d'un handicap invisible).

Dans le cadre de ce programme, un cadre supérieur défendra activement les intérêts de son protégé et participera activement à son développement de carrière. Ceci est particulièrement important pour les employés qui n'ont pas accès à certains réseaux (formels et informels), les aidant à acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires pour progresser vers le cadre de direction.

Le parrainage diffère de la gestion des talents en ce sens qu'il fonctionne en dehors du processus d'accord de gestion des performances.

2.3 Activité de groupe : Stratégies pour obtenir du parrainage

(11 minutes)

Instructions : À l'aide de votre boîte à outils et de ce que nous avons appris aujourd'hui, chaque membre proposera une stratégie en réponse à une ou deux questions ci-dessous. (1 minute par membre)

Scénario : Michaela travaille au sein de la fonction publique fédérale dans le même poste depuis 10 ans. Elle est considérée comme une experte en la matière (EM) dans son domaine. Elle est très talentueuse, a perfectionné ses compétences et elle a apporté des contributions inestimables à son équipe. Elle a également démontré ses compétences en matière de leadership tout au long de son emploi et est maintenant prête à passer à l'étape suivante de sa carrière.

Michaela est une employée dévouée et elle est déterminée à exploiter pleinement son potentiel pour contribuer à l'amélioration de l'organisation. Cependant, elle ne sait pas comment passer à l'étape suivante, se gagner des alliés et faire évoluer sa carrière. Michaela est également intéressée par un changement de ministère ou la poursuite d'une progression de carrière horizontale. Elle aimerait qu'on l'aide à élaborer un plan de carrière et de leadership pour les cinq prochaines années.

Questions de discussion :

- Quelles actions Michaela peut-elle mettre en œuvre pour faire progresser sa carrière? Comment pourrait-elle trouver du parrainage?
- Quelles sont les étapes à suivre pour obtenir du parrainage?
- Que peut-on faire pour surmonter les obstacles personnels? Guide pour l'élimination des barrières/de l'auto-sabotage?
- À qui Michaela peut-elle s'adresser?
- Où peut-elle commencer? Que feriez-vous sur votre lieu de travail?
- Quelles mesures peut-elle prendre pour se renseigner sur le parrainage?

Votre santé est primordiale

Avant de passer à l'activité suivante, prenez une pause de 5 minutes pour vos corps et vos esprits.

Buvez de l'eau, allez aux toilettes, faites des étirements–
tout ce dont vous avez besoin !

3. Activité de groupe : Partagez votre histoire, apprenez des autres et créez de nouveaux liens.
(14 minutes) ⏱️

Cultiver la confiance : Stratégies pour des approches de parrainage réussies

Instructions : En utilisant tout ce que nous avons appris aujourd'hui, chaque membre du Cercle choisira une question ci-dessous et préparera une réponse. Ensuite, chaque membre prendra 1 minute pour partager sa réponse.
(2 à 3 minutes de préparation, puis 1 minute par membre)

Questions :

- Comment les individus peuvent-ils exprimer de manière dynamique leur intérêt pour le parrainage?
- Avez-vous déjà approché un dirigeant pour obtenir du parrainage? Si oui, qu'elle a été votre expérience? Si ce n'est pas le cas, quelles actions pouvez-vous entreprendre pour renforcer votre confiance en soi et prendre les premiers pas vers l'obtention d'un parrainage?
- Si vous avez pris des mesures pour obtenir un parrainage, quels outils et stratégies avez-vous utilisés?
- Avez-vous déjà parrainé quelqu'un d'autre? Comment cela s'est-il passé ? Ou encore, y a-t-il quelqu'un dans votre entourage que vous aimeriez parrainer?
- Commencez en regardant la courte introduction à la « High Five Habit » ici (1m 23s) https://youtu.be/khujbeJvqcE

  Le livre « The High Five Habit » souligne l'importance de prendre des mesures quotidiennes intentionnelles pour renforcer la confiance en soi par le biais de gestes physiques, telles que se donner « high five » dans le miroir. Comment pensez-vous que le fait d'incorporer des mouvements physiques (comme se féliciter dans le miroir) peut avoir un impact sur votre état d'esprit et votre approche lors de la recherche d'un parrainage?

4. Action concrète : S'appliquer, s'engager à progresser et inspirer les autres (10 minutes) ⏱️

Discussion en groupe : Appliquez ce que vous avez appris

Votre « action concrète » est un engagement tangible que vous prendrez cette semaine en lien avec les thèmes abordés au cours de chaque Cercle. L'objectif de l'action concrète est de vous faire sortir de votre zone de confort, de mettre en pratique une nouvelle compétence ou d'essayer quelque chose de nouveau. Vous trouverez des exemples d'actions concrètes pour ce Cercle dans le tableau ci-dessous :

Instructions : Chaque membre déclare une « action concrète » que vous avez l'intention d'entreprendre cette semaine. (1 minute par membre)

Parrainage et développement de carrière		Action concrète
1	Je vais communiquer avec mon équipe et mon réseau pour découvrir qui aimerait être parrainé, puis créer un plan d'action.	Utilisez les messages clés de la vidéo, les ressources du troisième Cercle et les expériences des autres membres de votre Cercle pour préparer votre action concrète.
2	J'établirai une relation avec un parrain (une marraine) et/ou un(e) parrainé(e) potentiel(le).	
3	Je mettrai en pratique l'une des habitudes énoncées dans le livre « The High Five Habit » qui permet d'acquérir la confiance en soi par le mouvement, par exemple en pratiquant des affirmations positives.	
4	Emmenez votre apprentissage au-delà du Cercle!	Explorez les ressources de la Bibliothèque d'apprentissage à la fin de ce guide
5		Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule à gauche et soyez prêt à donner un compte rendu lors du 4e cercle

5. Synthèse : Prochaines étapes et quelques mots de conclusion (5 minutes) ⏱️

Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine. Nous avons maintenant de nouvelles idées sur le parrainage et le développement de carrière et sur la manière dont nous pouvons utiliser ces connaissances pour agir.

Récapitulation et bibliothèque d'apprentissage : Veuillez consulter le Guide de discussion et la Bibliothèque d'apprentissage

Classe de maître : Notre prochaine classe maître aura lieu le lundi 3 novembre 2025, à 13 h, heure de l'Est. Cette Masterclass de 90 minutes est une classe de maître pratique Innies and Outies : Maintenir notre humanité à l'ère de l'IA.

Le prochain Cercle : La prochaine séance du cercle portera sur Diversité, équité, inclusion et accessibilité : Une approche non performative. Veuillez consulter le guide de discussion n°4 avant la quatrième séance du cercle.

Sélection de l'animateur(rice) de Cercle et de l'animateur(rice) adjoint(e) de Cercle : Avons-nous choisi l'animateur(rice) et animateur(rice) adjoint(e) de la prochaine réunion Cercle? Si les leaders du prochain Cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

Formulaires écrits : Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires en remplissant les formulaires écrits bihebdomadaires. Un lien vers les formulaires se retrouve dans votre calendrier. Remplir ces formulaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre candidature. L'équipe du programme DEAPCM compte sur vos commentaires pour continuer à développer le programme.

Salon DEAPCM : Rejoignez le salon DEAPCM si vous souhaitez vous connecter et vous engager davantage sur le sujet de cette semaine. Cette session de 60 minutes est animée par l'équipe du programme DEAPCM au Bureau de la diversité et de l'inclusion (DIO) du Groupe des matériels.

LinkedIn DEAPCM: Rejoignez le réseau LinkedIn du DEAPCM si vous souhaitez entrer en contact avec les membres de la Cohorte 5 et les anciens diplômés de la cohorte. Rejoignez-ici.

Merci à tous ! Portez-vous bien, prenez soin de vous et rendez-vous au cercle n˚4 sur la Diversité, équité, inclusion et accessibilité.

Liste de tâches à faire : Un coup d'œil sur la prochaine session

- [ ] Consultez la page Wiki du Aperçu du programme pour tous les liens de la liste de tâches
- [ ] Remplissez les questions de réflexion (que vous retrouverez sur la prochaine page)
- [ ] Faites votre Action concrète
- [ ] Remplissez votre formulaire écrit
- [ ] Réviser le quatrième Guide de discussion Diversité, équité, inclusion et accessibilité : Une approche non performative
- [ ] Assistez à la Classe de maître le 3 novembre à 13 h 00 heure de l'Est
- [ ] Assister au Salon DEAPCM (facultatif)
- [ ] Rejoignez le groupe LinkedIn de DEAPCM
- [ ] Découvrez le contenu bonus de la Bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM

Liste des membres du Cercle

#	Nom	Ministère/position	Je me souviens de ce membre parce que... (liste de 3 caractéristiques)
1	**Animateur(rice) du Cercle**		
2	**Animateur(rice) adjoint(e) du Cercle**		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Question de réflexion

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

1	
2	
3	

Semaine prochaine

Instructions : Inscrivez les noms de l'animateur de cercle et de l'animateur de cercle adjoint de la prochaine réunion.

AC	
ACA	

Liens importants

Contactez-nous sur le formulaire d’aide du DEAPCM

Visitez la bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM

Rejoignez le groupe LinkedIn du DEAPCM

Soutien

Programme d'aide aux employés (PAE)
Le PAE offre des conseils gratuits à court terme pour des problèmes personnels ou professionnels, ainsi que des conseils en cas de crise.
Sans frais : 1-800-268-7708
TTY (pour les personnes malentendantes) : 1-800-567-5803
https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/programme-aide-employes.html

Ligne d'écoute Espoir pour le mieux-être
Accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à des conseillers autochtones.
Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibwé, en cri et en inuktituk.
1-855-242-3310
Ligne de chat : https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/

Services d'assistance aux membres et aux familles (Forces armées canadiennes)
Le service d'assistance aux membres et aux familles est un service de conseil bilingue par téléphone et en personne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Ce service est volontaire, confidentiel et disponible pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et leurs familles qui ont des préoccupations personnelles qui affectent leur bien-être et/ou leur performance au travail.
https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/services-aide-militaires-famille.html

Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (Défense nationale)
Le Centre de ressources et de soutien en matière d'inconduite sexuelle (SMSRC) a été créé par le ministère de la Défense nationale, mais il est indépendant de la chaîne de commandement des FAC et n'est pas tenu de signaler les incidents d'inconduite sexuelle aux FAC. Services de soutien pour les membres des FAC, les employés de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets et les Rangers juniors canadiens touchés 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

Soutien

Ligne d'aide en cas de crise de suicide
Talk Suicide Canada offre un soutien bilingue à l'échelle nationale, 24 heures sur 24, à toute personne faisant face au suicide.
Sans frais : 1-833-456-4566.
https://988.ca/fr

Espace Mieux-Être Canada
Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie.
Sans frais : 1-866-585-0445
https://wellnesstogether.ca/fr/

Le Guide de discussion de « Diriger en élevant les autres » a été créé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des matériels, Défense nationale.

✉ liftingasyoulead-dirigerenelevantlesautres@forces.gc.ca

https://wiki.gccollab.ca/Dirigen_en_élevant_les_autres