



DIRIGER EN ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

Cercle #1 Leadership inclusif



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

Novembre 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

DIRIGER EN

ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER



LIFTING AS

YOU LEAD

MENTORING CIRCLES PROGRAM

CONNECT • ELEVATE • INSPIRE

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 entièreseté 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

Leadership inclusif

« Dans le monde interconnecté et globalisé d'aujourd'hui, il est désormais courant de voir cohabiter des personnes de différentes visions du monde, de différentes croyances et de différentes races. Il est donc urgent que nous trouvions des moyens de coopérer les uns avec les autres dans un esprit d'acceptation mutuelle et de respect. »

Le 14^e dalaï-lama, leader spirituelle et tête du gouvernement du Tibet

« Le leadership inclusif n'est pas une destination ; c'est un voyage d'apprentissage continu, de croissance et de désapprentissage des préjugés pour créer un monde plus inclusif. »

Ava DuVernay, cinéaste primé

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion (18 minutes)

1.1 Bienvenue (1 minute)

Bienvenue à tous au premier cercle de Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat (DEAPCM) ! Il s'agit d'un espace permettant de créer des liens significatifs, d'apprendre ensemble et de favoriser un sentiment d'appartenance plus profond sur le lieu de travail. Je suis ravie d'être ici et j'espère que vous l'êtes aussi !



Que se passe-t-il dans un cercle ? Cet espace a été créé pour nous permettre de faire du réseautage, d'améliorer nos compétences en leadership et d'explorer les possibilités de développement de carrière. Nous discuterons de ce que nous avons vu et entendu au cours des activités de groupe stimulantes, nous réfléchirons aux mesures que nous avons prises ou que nous pouvons prendre pour mettre en pratique ce que nous avons appris au cours de chaque cercle, et nous partagerons la manière dont nous pensons que nos actions amélioreront notre vie personnelle et professionnelle.

Avant d'entamer notre première séance de cercle, prenez le temps de passer en revue les règles de base et les valeurs du cercle (à la page précédente).



Moment complice

Expliquez comment vous vous sentez, comme s'il s'agissait du climat.
Par exemple : nuageux, ensoleillé, orageux, etc.
(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 (1 minute)

Le leadership est souvent considéré comme le rôle le plus important dans une organisation. Être un bon leader, c'est avoir maîtrisé l'art d'influencer et de développer les autres pour qu'ils atteignent leur potentiel le plus élevé.

Le leadership inclusif fait référence à un style de leadership qui encourage et embrasse la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité au sein d'une organisation ou d'une communauté et qui vise à cultiver un espace de sécurité psychologique.

Les leaders inclusifs sont suffisamment courageux pour diriger avec empathie, compassion et attention. Ils favorisent un environnement dans lequel tous les individus se sentent respectés, responsabilisés et inclus et dans lequel les contributions de chacun sont également appréciées et reconnues.

Apprenons ensemble à améliorer nos compétences en matière de leadership afin de passer par-dessus nos différences pour cultiver un lieu de travail plus inclusif, établir la confiance, nouer des relations (en haut, en bas et dans l'ensemble de la fonction publique), conduire le changement en faisant preuve d'agilité et de résilience, avoir des conversations difficiles et bien d'autres choses encore.

Le leadership inclusif est devenu un vrai incontournable pour les entreprises, tant au niveau opérationnel que stratégique. La valeur des équipes et des organisations diversifiées est démontrée dans de nombreuses recherches et permet aux entreprises d'améliorer la prise de décision, l'engagement, la fidélisation, etc. C'est parti!

1.4 Lieux de travail inclusifs : Cultiver la confiance

(2 minutes)

Alors que nous apprenons à connaître chaque membre de notre cercle de mentorat Diriger en élevant les autres, nous commencerons par discuter d'un concept clé pour la création d'un cercle inclusif - favoriser une plus grande inclusion et une plus grande confiance au niveau du groupe de travail. L'un des moyens d'y parvenir est de se concentrer sur la sécurité psychologique.

La sécurité psychologique fait référence à l'accord partagé au sein d'un lieu de travail selon lequel les employés peuvent s'exprimer sans craindre de conséquences négatives telles que l'humiliation, la moquerie ou la punition. Dans un environnement psychologiquement sûr, les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour prendre des risques, exprimer leurs opinions, partager leurs idées et poser des questions sans craindre d'être jugés ou critiqués. Cela favorise un sentiment de confiance, une communication ouverte et un respect mutuel entre collègues, ce qui améliore la collaboration et l'innovation.

La sécurité psychologique doit être créée et entretenue intentionnellement. L'une des méthodes permettant de créer un espace psychologiquement plus sûr consiste pour les membres du groupe à raconter des histoires ou à partager des informations personnelles les concernant.



1.5 Activité brise-glace : Témoignages sur le leadership inclusif - Partage ce qui vous inspire

(10 minutes)

Les citations sont un moyen d'aborder un sujet et d'entamer la discussion sans craindre de dire des choses inappropriées. L'objectif de ces citations est d'inspirer la réflexion, la discussion et l'action pour créer une communauté mondiale plus équitable et plus respectueuse pour tous.



Instructions : Dans la liste ci-dessous, chaque membre choisit une citation et explique pourquoi cette citation résonne en lui.

(2 à 3 minutes pour lire les citations, puis 1 minute par membre pour partager

1 - « Nous devons ouvrir les portes et veiller à ce qu'elles restent ouvertes pour que d'autres puissent passer. »

Rosemary Brown, la première femme noire à être élue à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique et du Canada

2 - « Les modes de connaissance et d'existence des Inuits sont tout aussi valables que les autres. Nous devons être ouverts à l'apprentissage mutuel »

Mary Simon, première gouverneure générale autochtone du Canada

3 - « Si vous me le dites, je risque d'oublier. Si vous m'enseignez, je me souviendrai. Mais si vous m'impliquez, j'apprendrai à coup sûr. »

Benjamin Franklin, inventeur et homme d'état

4 - « Leadership consiste à rendre les autres meilleurs grâce à votre présence et à faire en sorte que cet impact perdure en votre absence. »

Sheryl Sandberg, Chef d'entreprise, activiste et auteure américaine dans le domaine de la technologie

5 - « Il est difficile de garder l'esprit ouvert si l'on n'a pas le cœur ouvert. Il n'est pas nécessaire d'être d'accord avec ce que les gens pensent pour apprendre de leur façon de penser. Il n'est pas nécessaire de partager leur identité pour être curieux de savoir ce qui l'a façonnée. Traiter les gens avec civilité est une condition préalable à la découverte. »

Adam Grant, auteur américain et professeur de psychologie à l'école Wharton



6 - « Le leadership ce n'est pas être responsable. Il s'agit de prendre soin de ceux qui sont sous sa responsabilité. »

Chef Wilton Littlechild, Chef et avocat

7 - « L'appartenance ne peut jamais se faire au détriment de ce que nous sommes. L'appartenance ne se produit que lorsque nous sommes accueillis pour notre authenticité, en particulier pour nos différences. »

Ritu Bhasin, une adepte de l'appartenance, une auteure de la responsabilisation, une conférencière, une coach de vie et une défenseuse de la justice

8 - « Aucune culture ne peut survivre si elle cherche à être exclusive. »

Mahatma Gandhi, activiste pour l'indépendance de l'Inde

9 - « La diversité c'est d'être invité à la fête; l'inclusion c'est d'être invité à danser. »

Verna Myers, consultante américaine en diversité, auteure, conférencière, avocate et vice-présidente de la stratégie d'inclusion

10 - « Nous sommes plus forts lorsque nous voyons les personnes les plus vulnérables de notre société, que nous sommes témoins de leurs luttes et que nous nous efforçons de créer des systèmes pour améliorer la situation. »

Stacey Abrams, femme politique américaine, avocate, militante pour le droit de vote et auteure

11 - « Tout le monde mérite que sa vie soit rehaussée par la beauté d'une représentation véridique. »

Rohit Bhargava, auteur et conférencier principal sur les tendances, l'innovation, le marketing, la narration et la diversité

12 - « Être un leader signifie jouer un rôle actif dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et d'oppression, remettre consciemment et constamment en question nos propres préjugés et créer un environnement dans lequel nos employés se sentent habilités et en sécurité pour s'exprimer lorsqu'ils sont témoins d'obstacles à l'équité et à l'inclusion. »

Ian Shugart, Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet



2. Activité éducative : Participez, laissez-vous inspirer et ajoutez des outils à votre trousse (22 minutes) 🕒



2.1 Vidéo : « Why Good Leaders Make You Feel Safe » (12 minutes)

Instructions : visionnez la conférence TEDTalk de Simon Sinek « Why Good Leaders Make You Feel Safe » (sous-titres en français disponibles). (11m 45s)

Pendant ce visionnement, réfléchissez à vos propres expériences de travail dans des environnements où vous vous êtes senti en sécurité et dans d'autres où vous ne vous êtes pas senti en sécurité. Réfléchissez également à vos propres comportements et à la façon dont vous contribuez à créer un environnement psychologiquement plus sûr pour les autres.

Vous pouvez retrouver plus de renseignements sur la vidéo sur la page suivante.

TedTalk:

https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?subtitle=fr

DWAN: [https://018gc.sharepoint.com/:v:/s/WKG-2177-](https://018gc.sharepoint.com/:v:/s/WKG-2177-0003/ER0dFle1PbtKmZ6AuXmLGjcBUcuTLxfEx-8G-tena6YeDQ?e=iIF6bv)

[0003/ER0dFle1PbtKmZ6AuXmLGjcBUcuTLxfEx-8G-tena6YeDQ?e=iIF6bv](https://018gc.sharepoint.com/:v:/s/WKG-2177-0003/ER0dFle1PbtKmZ6AuXmLGjcBUcuTLxfEx-8G-tena6YeDQ?e=iIF6bv)

2.2 Discussion de groupe : Partager vos idées (10 minutes)

Instructions : partagez un point clé de la vidéo « Why Good Leaders Make You Feel Safe. »

(1 minute par membre)



Vidéo : « Why Good Leaders Make You Feel Safe »

https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?subtitle=fr

Messages clés de la vidéo

Dans cette vidéo, vous découvrirez comment les dirigeants peuvent favoriser un sentiment de sécurité et d'inclusion sur leur lieu de travail. Dans les organisations où les gens se sentent en sécurité et inclus, plusieurs facteurs soutiennent les équipes : une communication ouverte et transparente, le respect mutuel, l'écoute active, la reconnaissance des contributions individuelles et la volonté de se sacrifier pour le bien commun.



- Les leaders inclusifs et efficaces adoptent ces comportements et inspirent les autres à prendre la suite. Ces actions peuvent également renforcer le sentiment de sécurité chez les autres en faisant preuve d'empathie, en apportant du soutien et en abordant de manière proactive les préoccupations ou les conflits qui peuvent survenir.
- Un véritable leader ne s'intéresse pas seulement à l'obtention des résultats, il prend également en compte le processus par lequel ces résultats sont obtenus. Il s'engage en faveur de la démocratie, aide les autres à développer leurs propres compétences en leadership et favorise l'inclusion.
- L'abnégation est l'aspect le plus important du leadership fort. Tout comme un gardien qui s'assure que ceux dont il s'occupe soient nourris en premier, les dirigeants efficaces accordent la priorité aux besoins et à la sécurité des membres de leur équipe.
- Lorsque les individus se sentent valorisés et protégés, ils sont prêts à faire des efforts supplémentaires, sacrifiant leurs intérêts personnels au profit du succès collectif de l'équipe. Ce cycle de sacrifice et de soutien renforce la confiance, favorise la collaboration et permet à l'équipe de surmonter les défis et d'obtenir des résultats remarquables. Un leadership fort reconnaît que le fait de favoriser la sécurité et le bien-être de l'équipe encourage les membres de l'équipe à faire des sacrifices désintéressés pour le bien commun.
- Pour créer un environnement sûr et inclusif, les dirigeants doivent encourager la vulnérabilité, donner la priorité aux besoins des membres de l'équipe par rapport à leurs propres intérêts, trouver un équilibre entre la sécurité et la promotion de la croissance, répondre aux peurs et aux angoisses par une communication ouverte et mettre en œuvre des stratégies telles que la formation à la diversité, des voies de communication claires et des politiques inclusives.



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 : Faire des discours narratifs et du réseautage : Partager, apprendre et se connecter (15 minutes) 🕒

Liste de contrôle : Favoriser l'inclusion

Le leadership existe à tous les niveaux. En nous servant de la liste ci-dessous comme guide, nous examinerons les éléments qui contribuent à un milieu de travail inclusif.

(5 minutes de lecture, puis 1 minute par membre pour partager)



Instructions :

- prenez 5 minutes pour examiner la liste de contrôle sur la page suivante. Réfléchissez à la manière dont chaque point se rapporte à vous en tant qu'individu, à votre équipe, à un responsable (passé ou présent) ou à votre organisation dans son ensemble.
- Cochez les éléments, comportements ou caractéristiques qui sont déjà en place et qui fonctionnent bien pour favoriser l'inclusion. Les zones non cochées mettent en évidence les défis à relever pour renforcer l'inclusion.
- Ensuite, prenez 1 minute par membre pour partager vos observations sur les comportements inclusifs que vous avez regardés. Y a-t-il des domaines qui fonctionnent bien? Quels domaines peuvent être améliorés?



Liste de contrôle : Favoriser l'inclusion

	Fait preuve d'autoréflexion, de croissance et de compréhension grâce à l'utilisation d'un langage intentionnel, professionnel et inclusif.
	Accueille les gens de manière authentique (s'intéresse à chacun).
	S'exprime lorsque des personnes sont exclues (inclut intentionnellement tous les membres de l'équipe). S'assure que la représentation égale est respectée quand les décisions sont prises.
	Respecte la confidentialité des informations partagées.
	Utilise les cas de blessure et de malentendus comme des moments d'apprentissage respectueux.
	Écoute et s'engage en tant que co-conspirateur pour un changement positif.
	Crée un sentiment de sécurité pour tous en cultivant de manière stratégique et intentionnelle un espace de travail stimulant et affirmatif.
	Adopte le mentorat et le parrainage pour promouvoir l'équité au sein de l'espace de travail.
	Aborde le leadership à travers un cadre démocratique en communiquant les résultats des enquêtes sur l'engagement du personnel et en appliquant les données pour améliorer l'espace de travail.
	Fait preuve d'empathie en établissant de bonnes relations avec les membres de l'équipe.
	S'efforce de comprendre les diverses croyances et pratiques.
	Encourage et permet aux autres de participer aux événements et aux programmes au sujet de la diversité, l'équité et l'inclusion. Dirige l'équipe pour établir et suivre les normes du groupe pour un lieu de travail sûr et inclusif.
	Dirige l'équipe pour établir et suivre les normes du groupe pour un lieu de travail sûr et inclusif.
	Ajuste les objectifs de performance des membres de l'équipe de manière à faire preuve de compassion, de soin et d'attention aux circonstances individuelles.



4. L'inclusion « par design » : Partager, apprendre et se connecter (15 minutes)

Les employés et les dirigeants à tous les niveaux peuvent pratiquer un leadership inclusif dans leur travail quotidien en adoptant des comportements et des stratégies qui favorisent l'inclusion et le respect de la diversité.



En intégrant intentionnellement des éléments inclusifs dans votre approche de leadership, vous pouvez créer un environnement où les perspectives diverses sont valorisées et où tous les employés se sentent inclus et responsabilisés.

En mettant en œuvre ces mesures pratiques, les dirigeants peuvent créer un environnement plus inclusif et plus solidaire où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés et respectés. La pratique du leadership inclusif implique des actions et des comportements concrets qui favorisent un environnement diversifié et inclusif.

Vous trouverez ci-dessous quelques moyens pratiques de mettre en œuvre un leadership inclusif. Cette liste est là pour vous aider à transmettre ces connaissances dans votre organisation et à AGIR!

Instructions : lisez rapidement les quatre domaines dans lesquels se déroulent les activités d'inclusion « par design » aux niveaux de l'individu, de l'équipe, de la gestion et de l'organisation (vous les retrouvez sur les deux pages suivantes). Discutez ensuite des points suivants avec votre groupe. (5 minutes de lecture, puis 1 minute par membre pour partager)

- Quels sont les domaines qui fonctionnent bien dans votre lieu de travail?
- Quels sont, selon vous, les domaines de croissance dans votre lieu de travail?
- Quelles mesures souhaiteriez-vous prendre personnellement pour intégrer davantage d'approches d'inclusion par la conception dans votre travail, votre équipe ou votre organisation?



L'individu

- **Écoute active** : faites un effort conscient pour écouter tous les membres de l'équipe. Encouragez un dialogue ouvert et assurez-vous que la voix de chacun est entendue, en particulier celle de ceux qui sont moins bavards.
- **Reconnaissez et abordez les préjugés** : soyez conscient de vos propres préjugés et efforcez-vous de les atténuer. Encouragez un environnement où les préjugés peuvent être discutés ouvertement et abordés sans jugement.
- **Soyez un modèle de comportement inclusif** : démontrez un comportement inclusif dans vos actions quotidiennes. Cela comprend l'utilisation du langage inclusif, le respect des différents points de vue et la démonstration d'empathie et de compréhension.
- **Formation continue** : enseignez à votre équipe en permanence les sujets comme la diversité, l'équité et l'inclusion. Participez à des ateliers, à des séances de formation et restez informé des meilleures pratiques.
- **Soyez responsable** : fixez-vous des objectifs personnels en matière de leadership inclusif et évaluez régulièrement votre progrès. Sollicitez les commentaires de votre équipe et soyez prêt à apporter des changements en fonction de ceux-ci.
- **Développez la conscience de soi** : réfléchissez à vos propres préjugés et hypothèses. Comprenez comment ceux-ci peuvent avoir un impact sur vos interactions et vos décisions. Travaillez activement à les remettre en question et à les surmonter.
- **Proposer et solliciter des commentaires** : donnez des commentaires constructifs d'une manière favorable et qui encourage la croissance. Soyez ouvert à recevoir des commentaires et utilisez-les pour améliorer vos propres pratiques inclusives.
- **Soutenez les groupes-ressources employés (GRE)** : participez ou soutenez les GRE au sein de votre organisation. Ces groupes peuvent fournir du soutien, des possibilités de réseautage et peuvent aider à mener des initiatives inclusives.



L'équipe

- **Célébrez les différences :** reconnaissez et célébrez les origines et les réalisations diverses des membres de votre équipe. Cela peut inclure des célébrations culturelles, la reconnaissance de différentes fêtes et la reconnaissance des contributions uniques.
- **Pratiquez des réunions inclusives :** structurez les réunions de manière inclusive. Cela peut impliquer l'établissement d'ordres du jour plus clairs, la rotation des heures de réunion pour s'adapter aux différents fuseaux horaires et l'utilisation de la technologie pour inclure les membres de l'équipe à distance.
- **Encouragez la collaboration :** favorisez un environnement collaboratif dans lequel les membres de l'équipe travaillent ensemble et se soutiennent mutuellement. Encouragez les projets transversaux et le travail d'équipe.
- **Communiquez de manière respectueuse :** utilisez un langage inclusif qui respecte toutes les identités et toutes les cultures. Évitez du jargon ou de l'argot qui pourraient exclure ou aliéner les autres. Soyez attentif aux différences culturelles dans les styles de communication.
- **Contestez les comportements non inclusifs :** si vous remarquez un comportement ou un langage exclusif, abordez-le de manière respectueuse et constructive. Soutenez une culture où chacun se sent à l'aise pour dénoncer les pratiques non inclusives.
- **Soyez flexible et adaptable :** faites preuve de souplesse en vous adaptant aux différents styles et besoins de travail. Cela peut inclure le soutien d'horaires de travail flexible ou la compréhension des pratiques culturelles ou religieuses.



La gestion

- **Recrutement diversifié :** mettre en œuvre des pratiques de recrutement qui garantissent un bassin diversifié de candidats. Cela comprend l'utilisation de circuits d'approvisionnement diversifiés, la création de descriptions de poste impartiales et le recours à des comités de sélection diversifiés.
- **Sélection sans préjugé :** utiliser des processus de sélection structurés et standardisés pour minimiser les préjugés. Incorporer des techniques de recrutement anonymes quand cela est possible pour se concentrer sur les compétences des postulants.
- **Favoriser une culture inclusive :** Encourager une culture organisationnelle qui valorise la diversité et l'inclusion. Cela peut se faire par une communication régulière, en célébrant la diversité et en créant des groupes de ressources pour les employés.
- **Proposez des commentaires inclusifs :** lorsque vous donnez des commentaires, tenez compte des différences culturelles et individuelles. Proposez des commentaires constructifs et encourageants qui aident les membres de l'équipe à progresser et à s'améliorer.
- **Créez des espaces sûrs :** créez des espaces sûrs où les employés se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations, leurs idées et leurs expériences. Cela peut inclure des contrôles réguliers, une politique de porte ouverte et des canaux de commentaires anonymes.
- **Cherchez des points de vue divers :** recherchez et considérez activement des points de vue divers lors de la prise de décisions. Cela peut se faire par le biais de séances de brainstorming diversifiées, de sondages de rétroaction ou de pratiques de réunion inclusives.
- **Responsabilisez les autres :** déléguez des responsabilités et offrez à tous les membres de l'équipe des occasions de contribuer et d'assumer des rôles de leadership. L'autonomisation renforce la confiance et favorise un environnement inclusif.
- **Offrez du mentorat et du parrainage :** agissez en tant que mentor ou parrain/marraine pour les employés issus de groupes sous-représentés. Offrez des conseils, du soutien et des opportunités pour les aider à progresser dans leur carrière.



L'organisation

- **Définir un leadership inclusif** : exprimez clairement ce que signifie un leadership inclusif pour votre organisation, notamment les comportements, les valeurs et les résultats que vous attendez des dirigeants.
- **Fixez des objectifs et des indicateurs clairs** : établissez des objectifs spécifiques et mesurables en matière de diversité et d'inclusion à tous les niveaux de la direction. Suivez régulièrement les progrès et demandez aux dirigeants de rendre des comptes sur la réalisation de ces objectifs.
- **Programmes de développement du leadership** : proposez des programmes de formation et de développement axés sur les compétences en leadership inclusif. Cela peut inclure des ateliers, du mentorat et du coaching sur des sujets tels que les préjugés inconscients, la compétence culturelle et la prise de décision inclusive.
- **Politiques et pratiques inclusives** : élaborer et appliquez des politiques qui favorisent l'inclusion, telles que des modalités de travail flexible, une rémunération équitable et des politiques contre la discrimination. Assurez-vous que ces politiques soient communiquées efficacement et appliquées de manière cohérente.
- **Mécanismes de rétroaction** : établissez des canaux permettant aux employés de donner leur avis sur le leadership inclusif dans l'organisation. Utilisez des enquêtes, des groupes de discussion et des forums ouverts pour recueillir des informations et apporter des améliorations.
- **Avoir des modèles de référence** : assurez-vous que les hauts dirigeants font preuve d'un comportement inclusif. Lorsque les hauts dirigeants accordent la priorité à l'inclusion et en font preuve, ils donnent un puissant exemple à l'ensemble de l'organisation.



5. 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)



Leadership inclusif		Action concrète
1	Je veillerai à équilibrer le mandat de notre travail tout en tenant compte du bien-être des personnes qui composent mon équipe.	Utilisez la vidéo « We Need Leaders Who Boldly Champion Inclusion » pour expliquer comment votre action unique fait de vous un leader inclusif.
2	J'encouragerai la vulnérabilité et l'attention au sein de mes équipes en modélisant ces caractéristiques.	
3	Je m'engagerai à aider les autres à développer leurs propres compétences en leadership.	
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 2e cercle.



6. 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 leadership inclusif et sur la manière dont nous pourrions tous utiliser ce que nous avons appris pour créer un environnement de travail plus sûr, plus inclusif et plus diversifié. Nous espérons que vous serez en mesure d'utiliser ce que vous avez appris et de le mettre en œuvre sur le site.

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 6 octobre 2025, à 13 h, heure de l'Est. Cette Masterclass de 90 minutes est une classe de coaching pratique Dites moins, obtenez plus : Maîtriser l'art de la négociation efficace.

Le prochain Cercle : La prochaine séance du cercle portera sur Maîtriser l'art de la négociation. Veuillez consulter le guide de discussion n°2 avant la deuxième 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 toutes et à tous! Portez-vous bien, prenez soin de vous et on se reverra à la deuxième réunion de Cercle sur le thème de Maîtriser l'art de la négociation.



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 deuxième Guide de discussion Maîtriser l'art de la négociation
- ☐ Assistez à la Classe de maître le 6 octobre 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





Questions de réflexion

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

1	
2	
3	

Pour la semaine prochaine

Instructions : inscrivez les noms de l'animateur(rice) de Cercle et l'animateur(rice) adjoint(e) de Cercle pour la prochaine réunion

AC	
AAC	



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.espoirpourelmieuxetre.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