



# **Guide de discussion DEAPCM #2**

## **Leadership inclusif**





# Message des fondateurs aux participants



**Nancy Tremblay**  
Sous-ministre  
adjointe, Matériel,  
Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureuses que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 4<sup>e</sup> édition de Diriger en élevant les autres : Programme des 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 parvenant de nos consultations est devenue un réseau florissant qui répond au désir pour du réseautage significatif et pour de la croissance professionnelle.

## **L'union fait la force**



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

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de plus de 1100 de leaders à l'esprit ouvert, répartis dans un Cercle : un petit groupe de confiance pour la réalisation 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.

Le DEAPCM offre une occasion unique à chacun(e) de se sentir valorisé(e) et respecté(e) pour ses contributions. Les relations que vous établissez dans ce programme accéléreront les progrès et favoriseront la responsabilisation.



# Message des fondateurs aux participants

En vous engageant activement auprès de votre Cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les connexions, vous débloquerez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettront de progresser dans votre carrière.

## **Il est temps d'agir!**

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action, en vous engageant à créer un lieu de travail psychologiquement plus sûr pour tous, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes qui méritent l'équité. Et ensemble, nous célébrerons tous les efforts que vous avez déployés pour vivre cette expérience.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et les communautés que vous êtes appelées à servir.

À l'avenir, profitez de tous les réseaux qui seront mis en place, rencontrez de nouveaux membres de DEAPCM sur MS Teams et sur LinkedIn. Profitez des Classes de maître.

Choisissez de rester conforme avec cette nouvelle version de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Nancy Tremblay  
Sous-ministre adjointe,  
Matériel, Défense nationale

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

# LIFTING AS

## YOU LEAD

MENTORING CIRCLES PROGRAM

CONNECT • ELEVATE • INSPIRE



# DIRIGER EN

## ÉLEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER

## 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 entièresité 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<sup>e</sup> dalai-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

**(2 minutes)**

Bienvenue à tous à notre deuxième réunion de Cercle qui porte sur le leadership inclusif.

L'inclusion n'est pas simplement transmise aux membres par le sous-ministre ou le sous-ministre adjoint. En tant qu'individus, nous sommes tous responsables de la création et de la promotion d'une culture d'inclusion, quel que soit notre titre ou notre poste. Dans notre Cercle aujourd'hui, nous explorerons des stratégies recommandées que les gens peuvent utiliser pour promouvoir l'inclusion. Nous examinerons les moyens de créer un climat d'inclusion et de favoriser l'inclusion dans la prise de décision en créant délibérément une « inclusion par design » au niveau de l'individu, de l'équipe et de l'organisation.



#### Moment complice

Partagez votre « météo » aujourd'hui : comment vous vous sentez comme si vous étiez le 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 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



## 1.5 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 1 : Parrainage et développement de carrière. Votre « Action concrète » est un engagement tangible que vous avez pris lors de votre dernière réunion de Cercle.  
(1 minute par membre)



## 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](https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?subtitle=fr)

**DWAN:** <https://018gc.sharepoint.com/:v/s/WKG-2177-0003/ER0dFle1PbtKmZ6AuXmLGjcBUcuTLxfEx-8G-tena6YeDQ?e=i1F6bv>



## 2.2 Group Discussion: Sharing Your Insights (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](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 appliquer 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 « Why Good Leaders Make You Feel Safe » pour expliquer comment votre action concrète 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 3e cercle.



## 6. Synthèse : Prochaines étapes et quelques mots de conclusion

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active à cette séance de Cercle. Nous avons maintenant de nouvelles idées sur le leadership inclusif et sur la manière dont nous pouvons 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 plus en mesure de mettre en pratique ce que vous avez appris.



**Résumé :** Veuillez consulter ce guide de discussion pour aider votre réflexion sur cette session de Cercle et à mettre en pratique votre « action concrète » pour le leadership inclusif.

**Classe de maître :** Notre prochaine Classe de maître aura lieu le **lundi 21 octobre à 13 h 00 ET**. Cette Classe de maître de 90 minutes est un cours de coaching pratique sur la négociation. Les invitations aux cinq Classes de maître vous ont été envoyées avant le début de cette cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour plus de détails.

**Le prochain Cercle :** La prochaine réunion de Cercle sera consacrée à l'art de la négociation. Au cours de cette séance, nous nous concentrerons sur la manière d'obtenir un résultat gagnant pour toutes dans les négociations. Veuillez consulter le troisième guide de discussion et visionnez la vidéo « Three Steps to Getting What You Want in a Negotiation » (sous-titres en français disponibles) avant la prochaine réunion de 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 ce vendredi si vous souhaitez vous connecter et vous engager davantage sur le thème du Cercle de cette semaine, le parrainage et le développement de carrière. Cette session de 60 minutes a lieu tous les vendredis et est animée par l'équipe du programme DEAPCM au Bureau de la diversité et de l'inclusion (BDI) du groupe Matériel. [Rejoignez-nous ici.](#)

**Merci à toutes et à tous! Portez-vous bien, prenez soin de vous et on se reverra à la troisième 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 troisième Guide de discussion sur la négociation
- Visionner « [3 Steps to Getting What You Want in a Negotiation](#) »
- Assistez à la Classe de maître le 21 octobre à 13 h 00 heure de l'Est
- Assister au Salon DEAPCM vendredi à 13 h 00 (heure de l'Est) (facultatif)
- Rejoignez le [groupe LinkedIn de DEAPCM](#)
- Découvrez le contenu bonus « Au-delà du Cercle » à la fin de ce guide et le contenu 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	

## Au-delà du Cercle

### Leadership inclusif - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

#### Ressources du gouvernement du Canada

- LinkedIn Learning – apprenez les compétences pratiques dont vous avez besoin pour exceller dans votre carrière
- Inhersight – un site Web de conseils de carrière et d'évaluation d'entreprises axé sur les femmes
- École de la fonction publique du Canada - devenir superviseur
- La Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership

#### Livres

- The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable by Patrick Lencioni
- Gestionnaires inspirants: Les 10 règles de communication des leaders par Isabelle Lord
- The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You by John C. Maxwell
- Mastering Leadership by Robert J. Anderson et al.
- Le leader sans titre par Robin Sharma

#### Vidéos

- Leadership inclusif - 2023 DEAPCM Classe de maître #2 (1h 10m 38s)
- We Need Leaders Who Boldly Champion Inclusion (14m 35s)
  - L'équipe du programme recommande vivement cette vidéo. June Sarpong nous fait réfléchir à la manière dont nous pouvons perturber le statu quo en étant des leaders inclusifs et à la manière dont nous pouvons cultiver un sentiment de sécurité au sein des équipes et entre collègues en dirigeant avec compassion, attention, patience et compréhension.
- How Reverse Mentorship Can Help Create Better Leaders (4m 38s)
- Want to Truly Succeed? Lift Others up While You Climb (5m 33s)
- 3 Ways to be a Better Ally in the Workplace (9m 27s)
- How to Foster True Diversity and Inclusion at Work (and in Your Community) (22m 51s)
- How to Find the Person Who Can Help You Get Ahead at Work (13m 14s)

#### Articles

- How to Mentor and Support Other Women – and Help Them Succeed
- Les 10 qualités d'un vrai leader
- Diversity at Work
- The Key to Inclusive Leadership
- 6 Leadership Paradoxes for the Post Pandemic Era



# Contactez-nous



Contactez-nous sur le  
[Formulaire d'aide DEAPCM](#)



## Soutien

### **EProgramme 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/>

**Ce Guide de discussion de 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](mailto:diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca)



[https://wiki.gccollab.ca/Le\\_bureau\\_de\\_diversit%C3%A9\\_et\\_inclusion](https://wiki.gccollab.ca/Le_bureau_de_diversit%C3%A9_et_inclusion)