

**LIFTING AS
YOU LEAD**
MENTORING CIRCLES PROGRAM
CONNECT • ELEVATE • INSPIRE



**DIRIGER EN
ÉLEVANT LES AUTRES**
PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT
CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER



Lifting as you Lead Mentoring Circles Masterclass #1:

Diriger en élevant les autres Masterclass #1:

Why Everyone Needs a Mentor and a Sponsor

Pourquoi tout le monde a besoin d'un mentor et d'un parrain

October 4, 2023

4 octobre 2023

Facilitator / Facilitateur : Gerard Etienne, IDI QA's

Diversity and Inclusion Office, Materiel Group

Your Facilitator / Votre Facilitateur



Gérard Étienne

Land Acknowledgement

We wish to acknowledge the sacred Indigenous land upon which we are gathered – it is the territory of many nations including the Anishnabeg. It is also home to many diverse First Nations, Inuit and Métis peoples whose histories and cultures are an inseparable part of the fabric of CANADA.

Reconnaissance territoriale

Nous souhaitons reconnaître la terre autochtone sacrée sur laquelle nous sommes rassemblés – c'est le territoire de nombreuses nations, dont les Anishnabeg. Il abrite également de nombreux peuples divers des Premières Nations, des Inuits et des Métis dont les histoires et les cultures font partie indissociable du tissu canadien.

Lessons Learned from Indigenous Elders

- The longest journey you will ever take is from the head to the heart
- Avoid the world of “me”
- What makes you different makes you valuable and makes you vulnerable
- Astute observer of self
- Position yourself socially

Leçons apprises des aînés autochtones

- Le plus long voyage que vous pourriez faire est de la tête au cœur
- Évite le monde de « moi »
- Ce qui vous rend différent vous rend précieux et vous rend vulnérable
- Observateur astucieux de soi
- Se situer socialement



Co-creating our space / Co-cr er notre lieu de conversation

Creating a Brave Space – What Does it Mean?

- ✓ Personal responsibility for our contributions to the group – owning our intentions and impact
- ✓ **Allowing ourselves to explore new possibilities and perspectives**
- ✓ Sharing space to support each other's learning
- ✓ Being hard on the issues, not the person; challenging with care.
- ✓ Listening to understand
- ✓ Using discomfort for learning and change
- ✓ Acknowledge that we are living through very trying times, requiring a greater level of patience, understanding, empathy and compassion for ourselves and each other as we all do our best to navigate these new realities.

Créer un espace courageux - Qu'est-ce que cela signifie ?

- ✓ Responsabilité personnelle de nos contributions au groupe – posséder nos intentions et notre impact
- ✓ **Se permettre d'explorer de nouvelles possibilités et perspectives**
- ✓ Partager l'espace pour soutenir l'apprentissage de l'autre
- ✓ Être dur sur les problèmes, pas sur la personne;
- ✓ Écouter pour comprendre
- ✓ Utiliser l'inconfort pour apprendre et changer
- ✓ Reconnaissez que nous vivons des temps très difficiles, nécessitant un plus grand niveau de patience, de compréhension, d'empathie et de compassion pour nous-mêmes et les uns pour les autres, alors que nous faisons tous de notre mieux pour naviguer dans ces nouvelles réalités.



Image: Microsoft stock

OBJECTIVES

1. Understanding the context in which the Sponsorship program is being developed
2. Understand implications of Cultural Competence and Group Orientation
3. Understanding the differences between Mentorship and Sponsorship
4. **Build Understanding** (support and approval) of the five (5) key considerations to anchor the Sponsorship Program
5. Reflections/and “Now What?”

OBJECTIFS

1. Comprendre le contexte dans lequel le programme de parrainage est développé
2. Comprendre les implications de la compétence culturelle et de l'orientation de groupe
3. Comprendre les différences entre le mentorat et le parrainage
4. **Développer la compréhension** (soutien et approbation) des cinq (5) considérations clés pour ancrer le programme de parrainage
5. Réflexions/et « Et maintenant ?



Sponsorship you say... / Parrainage vous dites...

Understanding the context

- We have been at this for almost 40 years, ever since the Abella Report (1984)
 - *There is evidence that a **representative bureaucracy** is a key element of good governance in a diverse society.
...**Representativeness is important**... as a demonstration to citizens that they and their children have access to government and to the careers it offers, which their taxes support.*
(Standing Senate Committee on Human Rights, 2013, p. 11)

Comprendre le contexte

- Nous travaillons là-dessus depuis près de 40 ans, depuis le rapport Abella (1984).
 - *Il est prouvé qu'une **bureaucratie représentative** est un élément clé de la bonne gouvernance dans une société diversifiée.
...**La représentativité est importante**... pour démontrer aux citoyens qu'eux-mêmes et leurs enfants ont accès au gouvernement et aux carrières qu'il propose, soutenues par leurs impôts.*
(Comité sénatorial permanent des droits de la personne, 2013, p. 11)

CONTEXT: The Clerk's call to action

*As we focus on **combatting racism**, it is not sufficient to simply equip ourselves with knowledge and tools. We must take action in ways we know will be meaningful in addressing all barriers and disadvantages. **Being a leader means taking an active role** in ending all forms of discrimination and oppression, consciously and constantly challenging our own biases, and creating an environment in which our **employees feel empowered and safe to speak up** when they witness barriers to equity and inclusion. Inaction is not an option.*

CONTEXTE: L'appel à l'action du Greffier

*Tandis que nous nous concentrons sur **la lutte contre le racisme**, il ne suffit pas de nous munir simplement de connaissances et d'outils. Nous devons prendre des mesures que nous savons capables d'amoinrir de façon tangible les obstacles et les désavantages. **Un dirigeant, c'est une personne qui contribue activement à mettre fin** à toute forme de discrimination et d'oppression, en s'interrogeant consciemment et constamment sur ses propres préjugés et en créant un milieu où **les employés se sentent habilités et ne craignent pas de prendre la parole** s'ils sont témoins d'obstacles à l'équité et à l'inclusion. L'inaction est inacceptable.*

CONTEXT:

The Clerk's call to action...suite

I am therefore calling on all Public Service leaders to:

- **Appoint** Indigenous employees and Black and other racialized employees to and within the Executive Group through career development and talent management
- **Sponsor high-potential Indigenous employees and Black and other racialized employees to prepare them for leadership roles**
- **Support** the participation of Indigenous employees and Black and other racialized employees in leadership development programs (for example, the Executive Leadership Development Program) and career development services (for example, official language training)
- **Recruit** highly qualified candidates from Indigenous communities and Black and other racialized communities from across all regions of Canada

CONTEXT:

L'appel à l'action du Greffier...suite

J'exhorte donc tous les dirigeants de la fonction publique à :

- **nommer** des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés au sein du groupe de la direction, dans le cadre des activités de perfectionnement professionnel et de gestion des talents;
- **parrainer des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés ayant un grand potentiel pour les préparer à assumer des postes de direction;**
- **soutenir** la participation d'employés autochtones et d'employés de race noire ou d'autres groupes racisés à des programmes de perfectionnement en leadership (comme le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs) et à des services de perfectionnement professionnel (comme la formation en langues officielles);
- **recruter** des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de collectivités de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.



CONTEXT:

THE INFAMOUS MERIT PRINCIPLE

In Canada the merit principle places emphasis on ***matching of applicant's qualifications to position requirements in order to achieve the most effective job performance***"

(Best 1987:56).

- The merit principle places emphasis on getting the best qualified candidates, with the expectation that these candidates will be able to perform the work effectively, and ultimately the public service will be able to meet the needs of the citizens.
- An employee recruited because of merit possess the ability to meet the expectations of the employer and ultimately of the citizens who receive the services. Thus, when the public service looks at individual ability more than the social context of that individual, then the institution stands to gain.

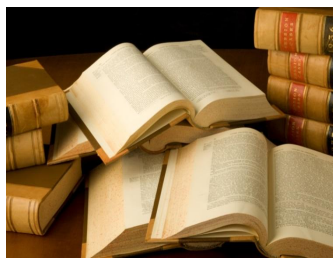
CONTEXTE:

LE PRINCIPE DU MÉRITE

Au Canada, le principe du mérite met l'accent sur ***l'adéquation des qualifications du candidat aux exigences du poste afin d'obtenir le rendement le plus efficace possible....***"

(Best 1987:56).

- Le principe du mérite met l'accent sur l'obtention des candidats les plus qualifiés, dans l'espoir que ces candidats seront capables d'accomplir le travail efficacement et qu'en fin de compte, la fonction publique sera en mesure de répondre aux besoins des citoyens.
- Un employé recruté en raison du mérite possède la capacité de répondre aux attentes de l'employeur et ultimement des citoyens qui reçoivent les services. Ainsi, lorsque la fonction publique s'intéresse davantage aux capacités individuelles qu'au contexte social de cet individu, alors l'institution a tout à gagner.



CONTEXT: APPOINTMENT ON BASIS OF MERIT

Meaning of merit

An appointment is made on the basis of merit when

(a) the Commission is satisfied that the person to be appointed meets the essential qualifications for the work to be performed, as established by the deputy head, including official language proficiency; and

(b) the Commission has regard to

- **(i)** any additional qualifications that the deputy head may consider to be an asset for the work to be performed, or for the organization, currently or in the future,
- **(ii)** any current or future operational requirements of the organization that may be identified by the deputy head, and
- **(iii)** any current or future needs of the organization that may be identified by the deputy head.

CONTEXTE: NOMINATION AU MÉRITE

Signification du mérite

Une nomination est faite sur la base du mérite lorsque

(a) la Commission est convaincue que la personne à nommer possède les qualifications essentielles pour le travail à effectuer, telles qu'établies par la/le SM, y compris la maîtrise des langues officielles ; et

(b) la Commission tient compte de

- **(i)** toute qualification supplémentaire que l'administrateur général peut considérer comme un atout pour le travail à effectuer ou pour l'organisation, actuellement ou dans le futur,
- **(ii)** toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'organisation qui peut être cernée par l'administrateur général, et
- **(iii)** tout besoin actuel ou futur de l'organisation qui peut être cerné par l'administrateur général.

<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.01/FullText.html>

CONTEXT:

Audit of Employment Equity Representation in Recruitment

- **Women** were the only group to experience an **overall increase** in representation from job application to the appointment stage
- **Indigenous candidates** experienced a reduction in representation at the **assessment stage**
- **Persons with disabilities** experienced the **largest drop** in representation of any of the employment equity groups, with decreases in representation at the assessment and appointment stages
- **Visible minority groups** experienced **reductions in representation** at the organizational screening and assessment stages
- of the visible minority sub-groups examined in our audit, **Black candidates** experienced a larger drop in representation than other members of visible minorities, both at the organizational screening and assessment stages

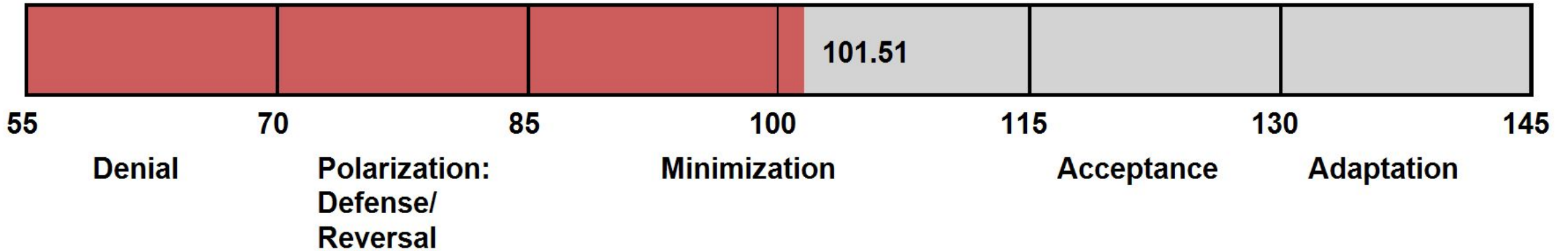
CONTEXTE:

Vérification de la représentation de l'équité en matière d'emploi dans le recrutement

- Les **femmes** étaient le seul groupe à connaître une **augmentation globale** de leur représentation depuis la demande d'emploi jusqu'à l'étape de nomination
- Les **candidats autochtones** ont connu une **représentation réduite** à l'étape d'évaluation
- Les **personnes en situation d'handicap** ont connu la **plus forte baisse de représentation** parmi tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, avec une diminution de la représentation aux étapes de l'évaluation et de la nomination.
- Les groupes de **minorités visibles** ont connu une **réduction de leur représentation** aux étapes de sélection et d'évaluation organisationnelles
- Parmi les sous-groupes de minorités visibles examinés dans le cadre de notre audit, **les candidats Noirs** ont connu une baisse de représentation plus importante que les autres membres des minorités visibles, tant aux étapes de sélection et d'évaluation organisationnelles.

CONTEXT: PRIMARY GROUP IDI ORIENTATION

CONTEXTE : PRIMARY GROUP IDI ORIENTATION



An orientation that highlights cultural commonality and universal values and principles that may also mask deeper recognition and appreciation of cultural differences

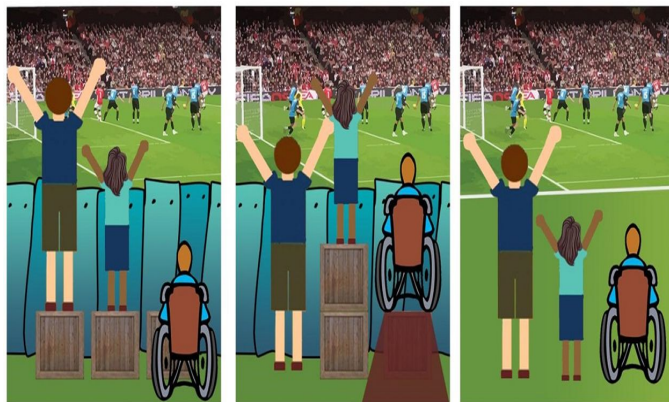
Une orientation qui met en valeur les points communs culturels et les valeurs et principes universels qui peuvent également masquer une reconnaissance et une appréciation plus profondes des différences culturelles.

CONTEXT: EQUITY

“THE OUTCOME COUNTS”

A condition or state of fair, inclusive and respectful treatment of all people. Equity is different from equality; it does not mean treating people the same without regard for individual differences.

It focuses instead on achieving the sameness of result, recognizing that everyone has unique needs and social locations.

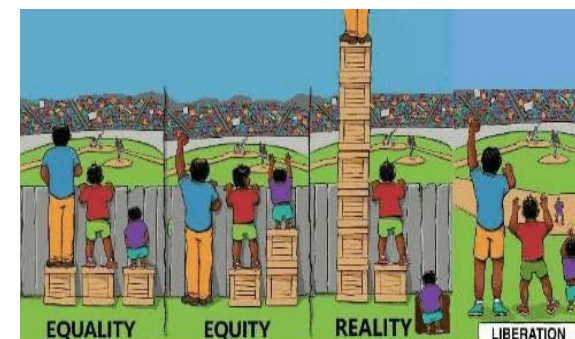


CONTEXTE: ÉQUITÉ

“C’EST LE RÉSULTAT QUI COMPTE”

Une condition ou un état de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité est différente de l'égalité ; cela ne signifie pas traiter les gens de la même manière sans tenir compte des différences individuelles.

Il se concentre plutôt sur l'obtention d'un résultat identique, en reconnaissant que chacun a des besoins et des situations sociales uniques.



www.canadianequality.ca



Developing a Sponsorship Program! / Développer un programme de parrainage !

The difference between Mentorship and Sponsorship

- Mentoring constitutes a development relationship through which a less experienced individual (the mentee) is guided, advised, and supported by a more experienced individual (the mentor) - (*psychosocial function*)
- Sponsors promote protégés directly, using their influence and networks to connect them to high-profile assignments, people, pay increases and promotions. (*career progression function*).
- **In short, mentors advise (*psychosocial function*) and sponsors advocate (*career progression function*).**

La différence entre mentorat et parrainage

- Le mentorat constitue une relation de développement à travers laquelle une personne moins expérimentée (le mentoré) est guidée, conseillée et soutenue par une personne plus expérimentée (le mentor) - (fonction psychosociale)
- Les sponsors promeuvent directement les protégés, en utilisant leur influence et leurs réseaux pour les connecter à des missions, des personnes, des augmentations de salaire et des promotions de haut niveau. (fonction de progression de carrière).
- **En bref, les mentors conseillent (fonction psychosociale) et les sponsors défendent (fonction de progression de carrière).**

Five (5) key considerations for a successful Sponsorship Program

1. Blacks, Indigenous, and People with a Disability are ready for higher level positions within the EX-category.
2. The program stands apart from, yet operates parallel to, existing programs and processes
3. The sponsorship is evaluated based on tangible promotional opportunities.
4. The Deputy Head or Associate is accountable for the program's success. – Employees being sponsored are the responsibility of the DM.
5. Sponsorship is co-developed. *For Us Not Without Us.*

Cinq (5) considérations clés pour un programme de parrainage réussi

1. Les Noirs, les Autochtones et les personnes handicapées sont prêts à occuper des postes de niveau supérieur au sein de la catégorie EX.
2. Le programme se démarque des programmes et processus existants tout en fonctionnant parallèlement à ceux-ci.
3. Le parrainage est évalué en fonction d'opportunités promotionnelles tangibles.
4. L'administrateur général ou l'associé est responsable du succès du programme. – Les employés parrainés sont sous la responsabilité du DM.
5. Le sponsoring est co-développé. Pour nous, pas sans nous.

BUILDING THE SPONSORSHIP PROGRAM

1. What would encourage you to become a protégé?
2. What selection method(s) (if any) should be used in selecting protégés/sponsors?
3. What training (if any) would protégés/sponsors require?

BUILDING THE SPONSORSHIP PROGRAM

1. Qu'est-ce qui vous inciterait à devenir protégé ?
2. Quelle(s) méthode(s) de sélection (le cas échéant) devraient être utilisées pour sélectionner les protégés/parrains ?
3. De quelle formation (le cas échéant) les protégés/parrains auraient-ils besoin ?



“Now What?” Breakout Room Discussion / “Et Maintenant ?” Discussion en petits groupes

BREAKOUT ROOM DISCUSSION

1. Share your key takeaway(s) learned from today's Masterclass
2. Your "One Action" is a concrete commitment you undertake related to the topics discussed during each Circle. The goal of a One Action is to step outside your comfort zone, practise a new skill, or try something new. **Each member declares their One Action commitment.**

DISCUSSION EN PETITS GROUPES

1. Partagez vos messages clés tirés de la *Masterclass* d'aujourd'hui
2. Votre action concrète est un engagement tangible que vous prenez 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. **Chaque membre énonce l'action concrète qu'il s'engage à prendre.**



Q&A



Photo by Caleb Chen on Unsplash