



**DEAPCM GUIDE DE DISCUSSION  
LEADERSHIP INCLUSIF**





# MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM



Troy Crosby  
Sous-ministre adjoint,  
Matériel, Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureux que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 3e édition du programme Diriger en élevant les autres 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 issue de nos consultations est devenu un réseau florissant, répondant au désir d'un réseautage significatif et d'une croissance professionnelle.

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



Samantha Moonsammy,  
Diversité et inclusion,  
Matériel, Défense nationale

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de leaders à l'esprit inclusif, répartis dans un cercle—un petit groupe de confiance pour atteindre 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.

DEAPCM offre une opportunité unique de parrainage, en particulier pour les groupes d'équité méritants. Le parrainage est une relation intentionnelle dans laquelle des personnes influentes plaident en faveur de l'avancement professionnel et de l'élimination des obstacles.

En vous engageant activement avec votre cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les liens, vous débloquerez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettent d'avancer dans votre carrière.



# MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM

## Il est temps d'agir!

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action et de vous engager à créer un lieu de travail psychologiquement plus sécuritaire pour tous, surtout pour ceux issus de groupes d'équité méritants.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Et ensemble, nous célébrerons tout le travail acharné que vous avez consacré à cette expérience. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et la communauté que vous êtes appelé à servir.

À l'avenir, profitez de tout le réseautage qui aura lieu, rencontrez de nouveaux membres du DEAPCM dans GCmessage et sur LinkedIn. Participez aux classes de maître. Choisissez de rester consistant avec cette version de niveau supérieur de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Troy Crosby  
Sous-ministre adjoint,  
Matériel, Défense nationale

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



# Ordre du jour

## Leadership inclusif

« Dans l'univers interconnecté et mondialisé d'aujourd'hui, il est désormais courant que des personnes qui ont des visions et religions différentes, et de races diverses vivent côte à côte. Il est donc très urgent que nous trouvions des moyens de coopérer les uns avec les autres dans un esprit d'acceptation et de respect mutuels. »

**Dalaï-Lama XIV, chef spirituel du bouddhisme tibétain**

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

**Ava DuVernay, cinéaste primée**

### 1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

#### 1.1 Bienvenue (~ 1minute)

Bienvenue à tous à notre deuxième session du Cercle sur le leadership inclusif.

L'inclusion ne nous est pas simplement transmise par le sous-ministre ou le sous-ministre délégué. Nous sommes tous responsables de la création et de la mise en place d'une culture d'inclusion. Dans le Cercle de cette semaine, nous explorerons certaines des stratégies recommandées que les gens peuvent utiliser pour promouvoir l'inclusion. Nous examinerons les moyens de créer un climat inclusif et examinerons comment les gens peuvent rendre la prise de décision plus inclusive.





## 1.2 Votre santé est primordiale (~1 minute)

Faisons le point avant d'entamer le cercle d'aujourd'hui. Le but de ces sessions est d'avoir des conversations neutres sur des sujets importants qui aideront à la transformation de la Fonction publique fédérale en un milieu de travail plus diversifié, inclusif et sécuritaire psychologiquement.



Les sujets abordés peuvent être difficiles pour certaines personnes. Si, à un quelconque moment de la présente session, vous ressentez le besoin de vous absenter, vous pouvez quitter la session pour protéger votre santé mentale. Votre santé est ce qu'il y a de plus important.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, que ce soit avant, pendant ou après un cercle, du soutien est accessible en tout temps. Consultez la section Soutien à la fin de ce Guide pour obtenir d'autres renseignements.

## 1.3 Aperçu (1 minute)

Le leadership est souvent considéré comme un des rôles les plus importants dans une organisation. C'est l'art d'influencer les autres et d'encourager leur perfectionnement pour qu'ils atteignent leur plus haut potentiel.

Le leadership inclusif fait référence à un style de leadership qui promeut et embrasse la diversité, l'équité et l'inclusion au sein d'une organisation ou d'une communauté, en plus de chercher à cultiver une sécurité psychologique. Les leaders inclusifs sont assez courageux pour diriger avec empathie, compassion et attention. Ils favorisent un environnement où chacun se sent respecté, autonome et inclus, et dans lequel les contributions de chacun sont également valorisées et reconnues.

Apprenons comment nous pouvons améliorer nos compétences de leadership afin d'aller au-delà de nos différences et cultiver un lieu de travail plus inclusif, d'établir la confiance, de nouer des relations au sein de la fonction publique et entre ses différents échelons, d'induire le changement en faisant preuve d'agilité et de résilience, d'avoir des conversations difficiles et bien d'autres. Commençons sans plus tarder!



## 1.4 Activité brise-glace – Citations sur le leadership inclusif – Communiquer ce qui vous inspire (10 minutes)

Les citations sont un moyen d'aborder le sujet et de lancer la discussion sans se soucier de dire la mauvaise chose. Le but de ces paroles est d'inspirer la réflexion, la discussion et l'action pour faire du monde du travail un endroit plus équitable et respectueux pour tous.



**Directives :** Dans la liste ci-dessous, chaque participant sélectionne une citation et explique pourquoi elle l'inspire.

(Une minute par participant)

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

Rosemary Brown, défenseure des droits des femmes et première femme noire élue à une charge publique au Canada

2 - « Le succès ne vient pas lorsque vous échouez, mais lorsque vous échouez et que vous vous relevez pour travailler plus fort. »

Nelson Mandela, activiste politique et leader

3 - « L'inclusion ne signifie pas seulement : "Nous avons juste le droit d'être là", mais aussi que nous sommes valorisés. J'ai toujours dit que les équipes futées accomplissaient des choses extraordinaires, mais que les équipes vraiment diversifiées faisaient l'impossible. »

Claudia Brind-Woody, directrice générale d'IBM/championne de la diversité et de l'inclusion

4 - « Si vous me le dites, je risque d'oublier. Si vous me le montrez, je m'en souviendrai. Mais si vous m'impliquez, j'apprendrai certainement. »

Benjamin Franklin, inventeur et homme d'État

5 - « Chaque personne compte. Chaque personne a un rôle à jouer. Chaque personne fait une différence. »

Jane Goodall, zoologiste, éthologue, écologiste et leader mondiale inspirante

6 - « L'objectif du leadership est de produire une nouvelle génération de dirigeants, non pas de dirigés. »

Ralph Nader, activiste et auteur



7 - « La diversité signifie vraiment devenir complet en tant qu'êtres humains - nous tous. Nous apprenons les uns des autres. Si vous n'êtes pas présent, nous apprenons moins. Nous devons tous être présents. »

Juan Felipe Herrera, poète, écrivain et activiste

8 - « Le leadership, ça devrait être d'élargir l'éventail de possibilités offertes à chacun. »

Justin Trudeau, premier ministre du Canada



9 - « L'unité, et non l'uniformité : voilà notre objectif. Nous ne parvenons à l'unité que par la variété. Les différences doivent être intégrées, et non éradiquées ou assimilées. »

Mary Parker Follett, consultante en gestion américaine, travailleuse sociale, philosophe, pionnière dans les domaines de la théorie organisationnelle et du comportement organisationnel

10 - « Un vrai chef a l'assurance qu'il faut pour être seul à se défendre, le courage qu'il faut pour prendre de graves décisions, et la compassion qu'il faut pour écouter les besoins des autres. »

Douglas MacArthur, général de l'US Army

## 1.5 One Action from the last meeting (5 minutes)

**Directives :** Faites le tour de votre cercle et demandez à chaque membre de faire le point sur sa « action concrète » de la semaine 1, Parrainage et développement de carrière. Votre « action » est un engagement concret que vous avez pris au cours de la séance précédente du cercle.

(1 minute ou moins 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 (sous-titres français disponible) (12 minutes)

**Directives :** Regarder le Ted Talk de Simon Sinek “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)

### 2.2 Discussion de groupe no 1 : Faire part de votre point de vue (10 minutes)

**Directives :** Faites part de l’un des principaux points à retenir de la vidéo : Why Good Leaders Make You Feel Safe (sous-titres français disponible).  
(Une minute par participant)

Vous souhaitez en savoir plus sur le leadership inclusif ? L’équipe de DEAPCM nous recommande de poursuivre notre apprentissage après le Cercle en regardant le Ted Talk [“We Need Leaders Who Boldly Champion Inclusion”](#) (anglais seulement). June Sarpong nous fait réfléchir à la manière dont nous pouvons perturber le statu quo en devenant des leaders inclusifs. Nous pouvons cultiver un sentiment de sécurité au sein des équipes et entre collègues en dirigeant avec compassion, attention, patience et compréhension.



### 3. Activité de groupe : parlez de vous, apprenez des autres et établissez de nouveaux liens (15 minutes) 🕒



#### 3.1 Liste de contrôle pour les gestionnaires qui favorisent l'inclusion (5 minutes)

**Directives :** Pensez à un gestionnaire avec lequel vous avez travaillé récemment. Prenez quelques minutes pour partager vos observations sur les comportements inclusifs de ce gestionnaire et répondez à ce qui suit.

Parmi les comportements suivants, lesquels sont adoptés par votre gestionnaire? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)



	Démontre une capacité 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 tout un chacun.
	Indique lorsque des personnes sont exclues (il inclut intentionnellement tous les membres de l'équipe).
	S'assure que la représentation égale est respectée à la table décisionnelle.
	Respecte la confidentialité des renseignements communiqués.
	Démontre de l'empathie en établissant des liens avec les membres de l'équipe.
	Utilise les situations où il y a blessure, mauvaise communication et malentendus comme moments propices à l'apprentissage.
	Cherche à comprendre diverses croyances et pratiques.
	Écoute et participe en tant qu'allié.
	Crée un sentiment de sécurité pour tous en cultivant stratégiquement et intentionnellement un espace de travail stimulant et valorisant.
	Adopte le mentorat et le parrainage pour promouvoir l'équité en milieu de travail.
	Aborde le leadership dans un cadre démocratique en communiquant les résultats des sondages sur la mobilisation du personnel et en appliquant les données recueillies pour améliorer le milieu de travail.
	Encourage les autres à participer à des événements et groupes liés à la diversité et à l'inclusivité et le leur permet.
	Dirige l'équipe pour établir et suivre les normes collectives pour un milieu de travail sûr et inclusif.
	Rajuste les objectifs de rendement des membres de l'équipe de manière à faire preuve de compassion, d'attention et à tenir compte de la situation du membre.



### 3.2 Discussion de groupe (10 minutes)

**Directives :** Faites part de l'un des principaux éléments que vous retiendrez de l'activité – Liste de contrôle pour les gestionnaires qui favorisent l'inclusion.

(Une minute par participant)



### 4. Action concrète : Appliquez-vous, prenez l'engagement de vous améliorer, et inspirez les autres (10 minutes) 🕒

#### Discussion de groupe : Mettre les apprentissages en pratique

Chaque participant énonce l'action concrète qu'il s'engage à prendre cette semaine. L'objectif de l'action concrète est de vous faire sortir de votre zone de confort, de vous permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou d'essayer de nouvelles choses.

(Une minute par participant)



Leadership inclusif		Action concrète
1	Je vais atteindre un juste équilibre entre le mandat de l'organisation et bien-être des personnes qui forment mon équipe.	Utilisez la vidéo « <a href="#">We Need Leaders Who Boldly Champion Inclusion</a> » (en anglais seulement) à la page 7 du guide de discussion pour expliquer comment votre action concrète fait de vous un leader inclusif.
2	J'encouragerai les membres de mon équipe à faire preuve de vulnérabilité et de bienveillance en en faisant preuve moi-même.	
3	Je m'engage à aider les autres à perfectionner leurs propres compétences en leadership.	
4		<b>Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule de gauche du tableau et soyez prêt à donner un compte-rendu lors du 3e cercle.</b>



## 5. Conclusion : Prochaines étapes et quelques mots pour conclure

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active au Cercle de cette semaine qui portait sur le leadership inclusif. Nous avons maintenant quelques pistes de réflexion sur le leadership inclusif et sur la manière dont nous pourrions tous utiliser ces compétences pour créer un environnement de travail plus sécuritaire, plus inclusif et diversifié. Nous espérons que vous pourrez mettre en pratique ce que vous avez appris.



**Récapitulatif :** Pour récapituler la session du Cercle d'aujourd'hui, veuillez consulter ce guide de discussion pour vous aider à réfléchir à la session et à mettre en œuvre votre action concrète pour un leadership inclusif.

**Masterclass:** Notre prochaine Masterclass aura lieu **le mercredi 18 octobre 2023 à 13 h, heure de l'Est**. Cette Masterclass de 90 minutes est un cours d'encadrement pratique sur le leadership inclusif. Les invitations aux cinq classes de maître vous ont été envoyées avant le début de la présente cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour connaître les détails.

**Prochain cercle :** La prochaine session du Cercle s'intitule « Maîtriser l'art de la négociation ». Au cours de cette session, nous nous concentrerons sur la manière d'obtenir des résultats qui profiteront à toutes les parties. Veuillez consulter le Guide de discussion de la troisième session du Cercle et regarder la vidéo « [Three Steps to Getting What You Want in a Negotiation](#) » avant notre troisième session du Cercle.

**Sélection de l'Animateur du cercle et de l'Assistant de l'animateur du cercle :** Avons-nous notre chef de cercle et un assistant ou une assistante pour la semaine prochaine? Si les leaders du prochain cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

**Formulaire écrit :** Vous recevrez un court formulaire écrit après la réunion de cette semaine. Remplir ces formulaires écrits hebdomadaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre inscription au programme. Veuillez nous faire part de vos commentaires afin de nous aider à améliorer l'expérience de la prochaine cohorte du programme des DEAPCM.



**Heures de bureau :** Participez aux heures de bureau ce vendredi pour tisser des liens et discuter davantage des sujets de la semaine, le parrainage et la développement de carrière. Cette réunion de 60 minutes est animée chaque vendredi par l'équipe du programme des DEAPCM au bureau de la diversité et d'inclusion (BDI) du Groupe des matériels. Les hauts dirigeants feront également un tour pour partager leurs réflexions quant au thème de la semaine.



[https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting\\_MDc0Yml4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDk2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MDc0Yml4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDk2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d)

**Veillez consulter le page Wiki pour tout les matériaux du DEAPCM:**

[https://wiki.gccollab.ca/Diriger\\_en\\_%C3%A9levant\\_les\\_autres:\\_Programme\\_des\\_cercles\\_de\\_mentorat\\_2023](https://wiki.gccollab.ca/Diriger_en_%C3%A9levant_les_autres:_Programme_des_cercles_de_mentorat_2023)

**Pour plus de ressources, veuillez consulter la bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM:**

[https://wiki.gccollab.ca/Biblioth%C3%A8que\\_d%27apprentissage](https://wiki.gccollab.ca/Biblioth%C3%A8que_d%27apprentissage)

**Merci à tous ! Portez-vous bien, prenez soin de vous et rendez-vous pour notre prochain Cercle.**



## Vidéo – Why Good Leaders Make You Feel Safe (sous-titres français disponible)

[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 apprendrez comment les leaders peuvent favoriser un sentiment de sécurité et d'inclusion en milieu de travail. Dans les organisations où les gens se sentent en sécurité et inclus, plusieurs facteurs clés soutiennent les équipes : communication ouverte et transparente, respect mutuel, écoute active, reconnaissance des contributions individuelles et volonté de se sacrifier au nom du bien commun.

- Des leaders inclusifs forts adoptent ces comportements et inspirent les autres à suivre leur exemple. Ils peuvent ainsi également renforcer un sentiment de sécurité chez les autres en faisant preuve d'empathie, en apportant un soutien et en répondant de manière proactive à toute préoccupation ou à tout conflit pouvant survenir.
- Un vrai leader va au-delà de l'obtention des résultats escomptés et il tient compte du processus par lequel ces résultats sont atteints. Il est engagé en faveur de la démocratie, il aide les autres à développer leurs propres compétences en leadership et favorise l'inclusion.
- L'abnégation de soi est l'apogée d'un leadership fort. De la même manière qu'un soignant veille à ce que les personnes dont il s'occupe soient d'abord nourries, les leaders efficaces donnent la priorité aux besoins et à la sécurité des membres de leur équipe.
- Lorsque les personnes se sentent valorisées et protégées, elles font volontairement un effort supplémentaire, sacrifiant leurs intérêts personnels pour le 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 se sacrifier de manière désintéressée pour le bien de tous.
- Pour créer un environnement sécuritaire et inclusif, les leaders 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 favoriser la croissance, aborder les peurs et les angoisses par une communication ouverte et mettre en œuvre des stratégies telles qu'une formation sur la diversité, des canaux de communication clairs et des politiques inclusives.



## Liste des membres du Cercle

#	Nom	Département/Position	Je me souviens de ce membre pour... (liste 3 caractéristiques)
1	Animateur du Cercle		
2	Assistant de l'animateur du Cercle		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



## Question de réflexion

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

1	
2	
3	



## Soutien

### Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) offert par Santé Canada est disponible pour vous et les membres de votre famille immédiate 24 heures par jour, que vous soyez en détresse ou que vous ayez besoin de soutien en santé mentale.

Sans frais : 1-800-268-7708

ATS (appareil de télécommunications pour les sourds): 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>



### Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être

accessible 24 heures sur 24,7 jours sur 7 à tous les Autochtones du Canada  
Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibway, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat via: <https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/>

### Services d'aide aux militaires et à leur famille (Forces armées canadiennes)

Les services d'aide aux militaires et à leur famille sont des services de consultation bilingues offerts en personne ou par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et les membres de leur famille aux prises avec des problèmes personnels nuisant à leur mieux-être personnel et/ou à leur rendement au travail peuvent utiliser ces services sur une base confidentielle et volontaire.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/services-aide-militaires-famille.html>



## Soutien

### Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (Défense nationale)

Le CSRIS fournit des conseils d'experts, de l'orientation et des recommandations au MDN sur toutes les questions liées à l'inconduite sexuelle par l'intermédiaire du sous-ministre et aux FAC, principalement par l'intermédiaire du directeur général, Conduite militaire professionnelle. Les services de soutien pour les membres actuellement en service et anciens et anciennes des Forces armées canadiennes, le personnel de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets, les Rangers juniors canadiens affectés 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>



### Le Service canadien de prévention du suicide

Parlons Suicide Canada offre un soutien national bilingue 24 heures sur 24 à toute personne confrontée au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://parlonssuicide.ca>

### Espace mieux-être Canada

Soutien en santé mentale et consommation de substances pour les personnes au Canada et les Canadiens à l'étranger

Sans frais : 1-866-585-0445

<https://www.wellnesstogether.ca/fr-ca/>

**Le guide de discussion du 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)



**Diriger en élevant les autres : Programme des cercle de mentorat**