



RESOURCE

Trousse d'outils de l'ombuds pour naviguer dans la transition

24 min read

Préparez-vous à réussir



Conseils de l'ombuds pour communiquer des messages ou...



Outils pour aider à diriger avec compassion



Outils de travail et ressources



Formation interdisciplinaire

Comment utiliser cette trousse d'outils

À mesure que SAC évolue, nous reconnaissons que la transition de la main-d'œuvre peut apporter de l'incertitude, mais aussi des opportunités. Afin de vous soutenir pendant cette période, le Bureau de l'ombuds a développé une ressource complète conçue pour vous aider à naviguer dans cette transition avec clarté, confiance et attention.

Nous vous recommandons de réserver du temps pour explorer ces ressources et soutenir votre planification de carrière. Que vous meniez un changement axé sur l'équité ou que vous vous prépariez activement à une éventuelle transition, cette trousse à outils est conçue pour répondre à vos besoins, où que vous en soyez.

Ces ressources ont pour objectif :

- De fournir des conseils pratiques et un soutien émotionnel pendant les changements au sein du personnel
- De vous aider à explorer les options de carrière, tant au sein de l'organisation qu'à l'extérieur
- De vous fournir des outils pour gérer le changement, renforcer votre résilience et planifier vos prochaines étapes





OUTILS POUR LES DIRIGEANTS

- ✓ **Conseils de l'ombuds pour communiquer des messages ou des décisions difficiles**
- ^ **Outils pour aider à diriger avec compassion**



Choisir l'empathie plutôt que le silence

Une meilleure compréhension et une plus grande sensibilisation ont une incidence sur les employés en tant que personnes et sur leur comportement au travail. Nous nous engageons à soutenir un service public qui reflète les points de vue de tous les Canadiens, en particulier des communautés autochtones que nous servons.

Pour créer un environnement de travail accueillant et sûr, il faut encourager les employés à faire preuve d'empathie et à adopter une approche centrée sur l'humain dans leurs interactions. Voici quelques suggestions que les gestionnaires peuvent prendre en considération pour favoriser un engagement accru.

« Nous sommes des personnes qui travaillons avec des personnes et pour des personnes. »

~ Dre. Nadia Ferrara

Montrez l'exemple. Pour diriger une équipe composée d'employés issus de cultures, d'origines ethniques, de sexes et de milieux différents, il est nécessaire de bien comprendre et d'apprécier les différentes perspectives. Créez une culture d'inclusion. Encouragez la diversité. Faites preuve de respect envers les autres. Remettez en question vos propres idées préconçues, non seulement sur les questions sociales, mais aussi sur tout ce avec quoi votre équipe n'est pas d'accord. Reconnaissez la complexité du contexte social. Appréciez l'empathie de votre équipe.

*

Ne forcez pas les choses. Parler d'expériences d'oppression systémique peut être un déclencheur pour certains employés. Encouragez votre équipe à s'assurer que ses collègues sont disposés et prêts à aborder ces sujets. Ces interactions requièrent de la curiosité et de l'humilité, et les gens ne sont pas toujours en mesure de faire preuve d'intérêt et de retenue. Lorsque vous engagez une conversation sur des questions d'équité et d'inclusion, veillez à exprimer clairement vos intentions et rappelez à vos interlocuteurs que les idées exprimées ne doivent pas être prises personnellement. N'oubliez pas que ce n'est pas le rôle d'un manager d'enseigner à son équipe l'équité et l'inclusion, mais c'est votre rôle de leur apprendre à parler de sujets difficiles.

*

Mettez l'accent sur le respect. Dans les conversations animées, il est facile d'oublier qu'il existe un niveau de respect élémentaire qui doit être maintenu au sein des équipes. En tant que managers, vous devez être proactifs pour maintenir des interactions polies et respectueuses. Soyez attentif aux changements d'humeur et soyez prêt à réagir si les conversations dévient d'une discussion saine vers la colère.

*

Encouragez l'introspection. De nombreuses discussions peuvent mal tourner parce que nous n'essayons pas de nous comprendre les uns les autres et que nous

sommes tellement concentrés sur le fait de prouver que l'autre a tort que nous ne parvenons pas à écouter. Les managers doivent aider les membres de leur équipe à dépasser cette tendance. Les collègues peuvent être encouragés à réfléchir à ce qu'ils trouvent attrayant dans la position ou l'argumentation de l'autre partie, et à ce qui les préoccupe dans la leur.

*

Cherchez à comprendre. Nos valeurs sont façonnées par nos expériences de vie et chercher à comprendre comment ces expériences ont conduit à leurs convictions est essentiel pour avoir des conversations constructives. Encouragez la vulnérabilité en demandant à vos collègues d'humaniser les personnes avec lesquelles ils sont en désaccord. Ces conversations peuvent parfois être chaotiques et inconfortables, mais elles débouchent souvent sur des moments d'illumination.

*

Signalez les commentaires inappropriés. Malgré tous nos efforts, il peut arriver que certaines situations enfreignent les valeurs de l'entreprise et de l'équipe. Il est impératif que les managers s'expriment en temps opportun dans ces situations, signalent à toute leur équipe lorsque des commentaires sont inappropriés et fassent directement suivre la personne qui a fait ces commentaires afin de montrer que ce comportement est inacceptable.

*

Appliquez les mêmes normes à vous-même. Lorsque les managers discutent de leur point de vue avec les membres de leur équipe, cela peut être compliqué par la dynamique du pouvoir. Lorsque le point de vue d'un manager diffère de celui des membres de l'équipe, une réflexion sur soi-même est nécessaire pour s'assurer que les interactions ne sont pas influencées à un niveau subconscient.

*

Demandez conseil à l'extérieur. Il n'y a aucun mal à demander de l'aide. Tirez parti de votre réseau pour entrer en contact avec d'autres managers et dirigeants afin de savoir comment ils gèrent ces situations au sein de leurs propres équipes.



Le bureau de l'ombuds vise à mettre en pratique une approche compatissante et centrée sur l'humain, et à donner l'exemple du comportement que nous souhaitons voir adopter. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez organiser une présentation sur l'humilité culturelle pour votre équipe.

Contactez le bureau: ombuds@sac-isc.gc.ca

RESSOURCES

Ressources pour les employes

- Services de l'Ombuds**
 - Bureau de l'Ombuds de l'ISC
 - Bureau de gestion intégrée des conflits (GIC)
 - Les services sociaux
 - Inclusion, Diversité, Équité, Accessibilité (IDEA)
 - Réseaux d'employés
 - Bureau de l'Ombuds de l'ISAC
- Services des ressources humaines**
 - Boîte à suggestions virtuelle
 - Centre de gestion des capacités et des programmes de travail clés en main
 - Relations de travail
 - Valeurs et éthique, conflits d'intérêts et activités politiques
 - Programmes de bien-être mental
- Services spécifiques aux Autochtones**
 - Centre de service aux Indiens autochtones (CSIA)
 - Les ethnocultures des employés autochtones (EEA)
 - Services d'entraide et d'intégration culturelle
- Services en santé mentale**
 - Programme d'aide aux employés (PAE)
 - Éthique
 - Éthique
 - Si il y a une ligne de crise pour la prévention du suicide
- Représentation syndicale**

Psychosocial factors that affect psychological health and safety in the workplace

Clear leadership and expectations	Clarity and respect	Psychological competencies and demands	Growth and development
Recognition and reward	Investment and influence	Workload management	Engagement
Balance	Psychological protection	Protection of physical safety	"Other chronic stressors" as identified by workers

Accessibility and values, diversity, equity, inclusion, and reconciliation

Mental health in the workplace: mak...



Nouveau format!

Séries MODULES

Éducation de l'Espace Positif

**5 SESSIONS DE 2 HEURES
10 HEURES AU TOTAL**

THÈMES ABORDÉS:

- L'importance de la langue
- Composante de l'identité humaine
- L'intersectionnalité
- Privilèges
- Contexte mondial, au Canada et réalité actuelle
- Histoire 2ELGBTQA+
- Transgenre
- Être allié.e
- **ET BIEN PLUS ENCORE!**

Ouvert à tous!

INSCRIVEZ-VOUS

INSCRIPTION SUR LE PORTAIL D'APPRENTISSAGE DE RAANC/SAC

^ Gestion du changement fondée sur l'équité

1. Équité et inclusion

Application :

- Réalisez des évaluations de l'équité au sein de l'équipe afin d'identifier les lacunes en matière de représentation, d'expression et d'accès.
- Utilisez des techniques de facilitation inclusives lors des réunions afin de garantir que tous les membres de l'équipe puissent s'exprimer.
- Créez des espaces sûrs pour recueillir les commentaires, en particulier ceux des groupes méritant l'équité.

2. Transparence

Application :

- Partagez ouvertement avec l'équipe la justification, les objectifs et les impacts attendus des changements.
- Utilisez un langage clair et accessible dans vos communications.
- Informez régulièrement l'équipe des progrès et des décisions.

3. Responsabilité

Application :

- Fixez des objectifs d'équité au niveau de l'équipe et suivez les progrès.
- Désignez des champions ou des responsables de l'équité au sein de l'équipe.
- Intégrez les résultats en matière d'équité dans les évaluations de performance et les revues d'équipe.

4. Collaboration

Application :

- Impliquez les membres de l'équipe dans la conception conjointe des initiatives de changement.
- Utilisez des modèles de prise de décision participative lorsque cela est possible.
- Encouragez la collaboration interfonctionnelle afin d'apporter des perspectives diverses.

5. Réactivité culturelle

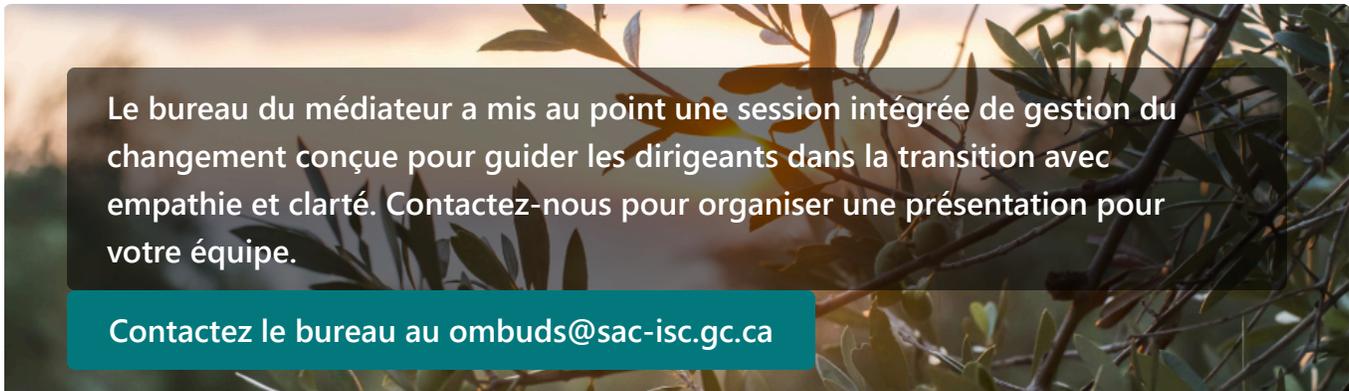
Application :

- Reconnaissez et respectez les différences culturelles en matière de communication, de styles de travail et de valeurs.
- Adaptez les normes et les pratiques de l'équipe afin de refléter la diversité de celle-ci.
- Célébrez de manière significative les événements culturels et les étapes importantes.

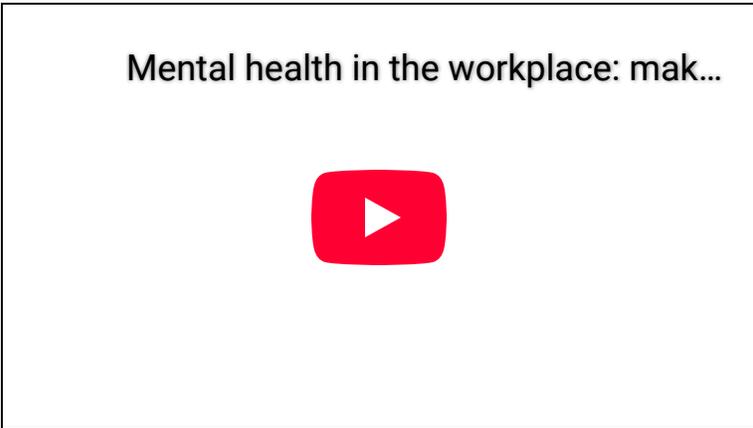
6. Durabilité

Application :

- Intégrez l'équité dans l'intégration, la formation et le développement de l'équipe.
- Intégrez les considérations d'équité dans la planification et l'évaluation des projets.
- Encouragez l'apprentissage continu et la réflexion sur les pratiques en matière d'équité.



RESSOURCES



^ Outils d'évaluation de l'équité

Évaluation de l'incidence sur l'équité

Pour toutes les politiques, tous les programmes et toutes les pratiques nouveaux et existants

Les politiques et pratiques nouvelles et existantes doivent respecter les obligations légales et politiques du gouvernement du Canada en matière de promotion de la

réconciliation, ainsi que de promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de l'accessibilité et de la lutte contre le racisme. L'évaluation de l'incidence sur l'équité est un outil pratique conçu pour aider les décideurs à évaluer la conformité avec les lois, directives et engagements pertinents avant leur mise en œuvre.

Elle incite à prendre en considération les répercussions systémiques, à mener des consultations significatives avec les communautés touchées et à se conformer aux lois, directives, engagements et exigences en matière de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi pertinents. En appliquant cette liste de contrôle dès le début du processus de conception, les dirigeants peuvent réduire le risque de non-conformité et de préjudice systémique, et s'assurer que les nouvelles initiatives contribuent à une fonction publique plus inclusive et plus équitable.

Conseils pour remplir l'évaluation de l'impact sur l'équité

L'évaluation de l'impact sur l'équité est un outil conçu pour favoriser une réflexion approfondie, identifier les impacts potentiels et orienter des mesures significatives. Pour garantir son efficacité, nous vous demandons de l'aborder avec honnêteté, humilité et un esprit d'apprentissage. Veuillez garder à l'esprit les points suivants lorsque vous remplissez votre évaluation :

- Soyez transparent, pas performatif. L'objectif n'est pas de mettre en avant la perfection, mais de comprendre où les considérations d'équité sont intégrées de manière significative et où il y a matière à amélioration. Exagérer les progrès réalisés peut occulter les domaines qui nécessitent une attention particulière et limiter les possibilités d'amélioration.
- Concentrez-vous sur l'impact, pas sur l'intention. Bien que les bonnes intentions soient importantes, cet outil est conçu pour évaluer l'impact réel ou prévu de votre travail sur les groupes systématiquement marginalisés. Tenez compte des résultats, pas seulement des aspirations.
- Reconnaissez les lacunes et les défis. Le travail en matière d'équité est complexe et continu. Identifier les obstacles, les limites ou les zones d'incertitude est une force, et non une faiblesse : cela nous aide à apprendre et à nous améliorer collectivement.

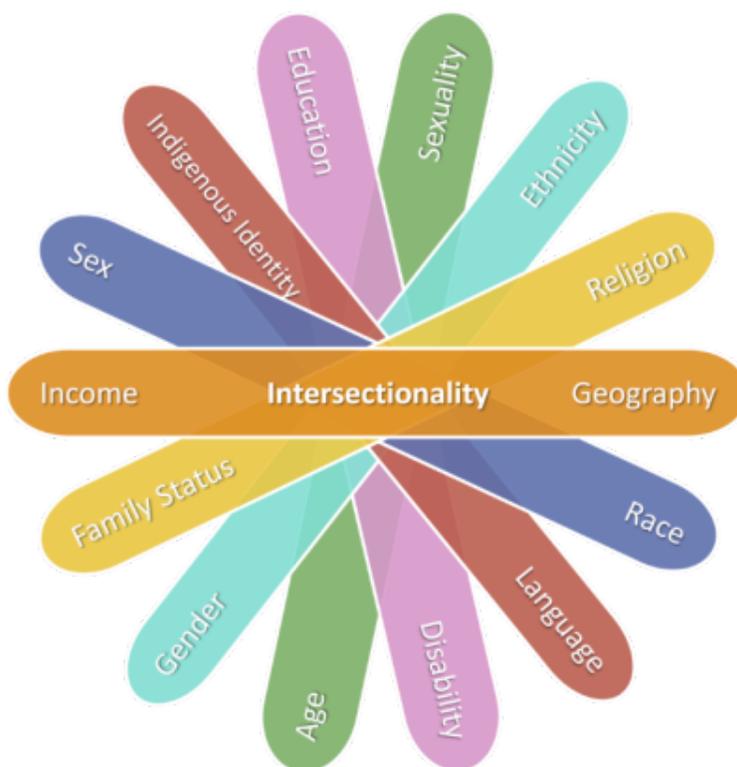
Contactez le [secrétariat de l'IDEA](#) pour tester l'outil.



Le bureau de l'Ombuds vise à mettre en pratique une approche compatissante et centrée sur l'humain, et à donner l'exemple du comportement que nous souhaitons voir adopter. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez organiser une présentation sur l'humilité culturelle pour votre équipe.

Contactez le bureau au ombuds@sac-isc.gc.ca

RESSOURCES



Ressources du Centre de responsabilité de l'ACS Plus

Visitez cette plateforme en ligne où les employés de Services aux Autochtones Canada (SAC) peuvent facilement accéder à des cadres, des outils, des conseils, des présentations et des formations, et se renseigner sur les événements visant à soutenir l'application de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus culturellement compétente dans leur travail.

N'oubliez pas d'explorer [la base de données de recherche sur l'ACV Plus de SAC](#), un outil important conçu pour soutenir l'application d'une ACS Plus de haute qualité et culturellement compétente.



OUTILS POUR LES INDIVIDUS ET LES ÉQUIPES

- ^ Conseils de l'ombuds pour recevoir des messages difficiles



Alors que SAC subit une transformation importante dans le cadre de la réorganisation et de l'examen complet des dépenses (EED), vous pourriez être amené à participer à des conversations qui impliquent des messages difficiles ou incertains, y compris la possibilité d'un ajustement des effectifs (RE).

Ces moments peuvent être émotionnellement complexes et avoir un impact personnel important. Ce guide a pour but de vous aider à recevoir ces messages avec attention, clarté et résilience, tout en respectant notre humanité commune et notre engagement envers l'humilité culturelle.

1. Créer un espace pour le traitement émotionnel :

- Il est normal de ressentir toute une gamme d'émotions : choc, tristesse, colère, confusion.
- Accordez-vous le droit de faire une pause et de réfléchir avant de répondre.
- Si nécessaire, demandez un délai :
« Je vous remercie de m'avoir fait part de cela. J'aimerais prendre le temps d'y réfléchir et de me reconnecter. »

2. Écoutez avec attention et bienveillance

- Concentrez-vous sur le message, pas seulement sur le messager.
- Évitez d'interrompre ou de réagir immédiatement.
- Utilisez des techniques d'écoute active : contact visuel, hochements de tête et paraphrases pour confirmer votre compréhension.

Affirmer notre humanité commune

« Je sais que cela touche beaucoup d'entre nous, et j'apprécie l'attention qui y est accordée. »

« Nous sommes tous humains, et je suis reconnaissant de la manière respectueuse dont cette question est traitée. »

« Je vois l'effort fait pour aborder cette question avec compassion, et cela signifie beaucoup pour moi. »

3. Recherchez la clarté avec compassion

- Posez des questions pour comprendre le contexte et les implications :
« Pouvez-vous m'aider à comprendre ce que cela signifie pour mon rôle ? »
« Quels sont les soutiens disponibles pendant cette transition ? »
- Évitez les propos conflictuels, formulez vos questions avec curiosité et respect.

4. Répondez avec professionnalisme et humanité

- Reconnaissez le message, même s'il est difficile à entendre.
- Exprimez votre gratitude pour la transparence, même lorsque les nouvelles sont difficiles.

Si vous n'êtes pas d'accord ou si vous vous sentez ignoré, partagez votre point de vue avec respect :

« J'aimerais vous faire part de mon sentiment à ce sujet. »

Exprimer l'impact émotionnel avec respect

« C'est difficile à entendre, et j'ai besoin d'un moment pour digérer la nouvelle. »

« Je comprends que cela fait partie d'un changement plus large, et je fais de mon mieux pour l'accepter. »

« Je ressens beaucoup de choses en ce moment, mais je veux rester présent dans cette conversation. »

« Je reconnais la complexité de cette situation, il y a beaucoup à assimiler. »

5. Concentrez-vous sur le soutien et les prochaines étapes

- Clarifiez les délais, les attentes et les possibilités de commentaires.
- Réfléchissez à ce dont vous avez besoin pour vous sentir soutenu et en sécurité, puis défendez-le.
- Renseignez-vous sur les ressources disponibles (par exemple, le PAE, les services de transition de carrière, le soutien par les pairs).

Bureau de l'ombuds :

Services BGIC (consultations, coaching individuel et d'équipe, médiations, séances de sensibilisation)

Représentation syndicale :

Les employés peuvent consulter leurs représentants syndicaux pour obtenir des conseils sur leur convention collective et les mécanismes de recours disponibles.

Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale :

L'intelligence émotionnelle – pour les employés

École de la fonction publique du Canada:

Développer son intelligence émotionnelle

Explorer ses émotions

Gérer les effets de ses émotions

6. Pratiquez l'auto-compassion et l'entraide communautaire

- Vous n'êtes pas seul. Faites appel à des collègues, des mentors ou des réseaux de soutien en qui vous avez confiance.
- Prenez soin de votre bien-être mental, émotionnel et physique.
- Faites preuve de bienveillance envers les autres : chacun traverse cette période à sa manière.

7. N'oubliez pas : vous êtes plus que votre rôle

- Votre valeur ne se définit pas par votre titre ou votre statut professionnel.
- Honorez vos contributions et les relations que vous avez nouées.
- Ayez confiance en vos compétences, vos expériences et votre humanité pour aller de l'avant.

Conclusion

Il n'est jamais facile de recevoir des messages difficiles, surtout lorsqu'ils concernent votre rôle, votre équipe ou votre avenir. La réorganisation des effectifs et les processus potentiels d'ajustement des effectifs peuvent entraîner de l'incertitude, des changements et des conversations difficiles qui nécessitent une force émotionnelle et un environnement favorable.

Nous encourageons tous les employés à reconnaître que toutes les personnes concernées font face à l'incertitude et à faire preuve de bienveillance envers eux-mêmes et les autres.

Le bureau de l'ombuds est un lieu d'écoute où les employés peuvent s'adresser en premier lieu pour obtenir des conseils et des recommandations confidentiels de manière

informelle. Nous pouvons vous aider à déterminer les prochaines étapes à suivre et sommes prêts à vous soutenir, quels que soient vos objectifs et les résultats que vous souhaitez obtenir.

~ Dre. Nadia Ferrara

Cahier de préparation à la gestion efficace du changement ([TRN4-J50](#))

Cet outil de travail, présenté sous forme de cahier, sert à susciter la réflexion, à recueillir des idées et à apporter concision et clarté au processus de création d'un plan d'action pour se préparer à mener un changement.



Cahier de préparation à la gestion efficace du changement

Objectif

Cet outil de travail, présenté sous forme de cahier, sert à susciter la réflexion, à recueillir des idées et à apporter concision et clarté au processus de création d'un plan d'action pour se préparer à mener un changement. Il vous aide à élaborer un plan de changement qui tient compte de chaque élément d'une conduite du changement efficace : le contexte, la communication, l'engagement, la collaboration et la compassion.

Vous pouvez prendre des notes et répondre aux questions de façon électronique, ou imprimer le document et le faire sur papier. Des recherches démontrent les avantages de mettre ses idées sur papier.

Questions clés

1. Quel est le changement que je dirige?
2. Quel est mon rôle?
3. Quelle est l'incidence que je veux avoir sur ce changement?

Devil de travail: 1706210


 École de la fonction publique du Canada / Canada School of Public Service

Canada

Explorer les options de carrière

Plus tôt cette année, [l'Alliance de la Fonction publique du Canada](#) et [l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada](#) ont publié des conseils pour aider leurs membres à comprendre leurs droits et les protections dont ils bénéficient lorsque des changements sont envisagés au sein du personnel. Ces guides ont pour but de réduire l'incertitude, d'apporter des éclaircissements et de permettre aux membres de prendre des décisions éclairées.

Même en période de stabilité, une bonne compréhension des options d'emploi et des droits peut favoriser une approche proactive pour explorer les possibilités au sein de la fonction publique fédérale :

Les employés sont encouragés à :

- Recueillir des informations sur leurs droits, y compris les outils de travail.
- Fournir leur curriculum vitae ou toute autre information pertinente susceptible d'aider leurs réseaux de soutien à leur trouver un nouvel emploi.
- S'assurer qu'ils peuvent être facilement contactés.

- Envisager les possibilités de formation et d'emploi.
- Être attentifs aux délais et réfléchir de manière proactive à leurs options lorsque des décisions doivent être prises.

Outils de travail syndicaux pour soutenir la transition professionnelle

Alliance de la Fonction publique du Canada



L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a décrit vos droits et vos options en tant que travailleur confronté à ces défis. Consultez la foire aux questions sur la transition professionnelle sur le site [Web de l'AFPC](#) pour obtenir plus d'informations sur le processus.

Association canadienne des employés professionnels



Les membres de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) peuvent consulter le [Centre d'aide à la protection de l'emploi du syndicat](#) pour obtenir les dernières informations sur la manière dont celui-ci soutient ses membres confrontés à des répercussions potentielles sur la main-d'œuvre.

The Professional Institute of the Public Service of Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) veille à ce que les processus relatifs à la main-d'œuvre soient respectés et à ce que ses membres

se sentent soutenus. Consultez [le site Web du syndicat](#) pour obtenir les dernières ressources.

^ Outils de travail : outils virtuels pour la gestion de carrière



Voici des ressources virtuelles qui peuvent aider les fonctionnaires à explorer leurs options de carrière. Toutes les sessions énumérées ci-dessous sont accessibles à l'aide du mot de passe : Mhc2024-25.

Postuler pour un emploi au gouvernement fédéral

1. Anglais: <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=aa1b68332fea89e7b96481fab003cf62>
2. Français: <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=abf0ace05c5fc12806a3d48fb958c4c6>
3. Documents et ressources : [Online Event Page | Eventbrite](#)

Se préparer aux évaluations et aux entrevues : un pas vers le succès

1. Anglais: <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=0464ede8b0032cb138070937ca9fb30a>

2. Français: <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=39e679ddd44acbb4f85155ccc7527c22>

3. Documents et ressources : [Online Event Page | Eventbrite](#)

Développement de carrière : explorez vos possibilités

1. Anglais : <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=291dd0a8d1690277245d05b6c7e703f1>

2. Français : <https://canada.webex.com/canada/ldr.php?RCID=ded32cae0841f9f477a3637b333e0d48>

3. Documents et ressources : [Online Event Page | Eventbrite](#)

Le bureau de l'ombuds est un lieu d'écoute où les employés peuvent s'adresser en premier lieu pour obtenir des conseils et des recommandations confidentiels de manière informelle. Nous pouvons vous aider à déterminer les prochaines étapes à suivre et sommes prêts à vous soutenir, quels que soient vos objectifs et les résultats que vous souhaitez obtenir.

~ Dre. Nadia Ferrara

Explorer les options de carrière

Plus tôt cette année, [l'Alliance de la Fonction publique du Canada](#) et [l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada](#) ont publié des conseils pour aider leurs membres à comprendre leurs droits et les protections dont ils bénéficient lorsque des changements sont envisagés au sein du personnel. Ces guides ont pour but de réduire l'incertitude, d'apporter des éclaircissements et de permettre aux membres de prendre des décisions éclairées.

Même en période de stabilité, une bonne compréhension des options d'emploi et des droits peut favoriser une approche proactive pour explorer les possibilités au sein de la fonction publique fédérale :

Les employés sont encouragés à :

- Recueillir des informations sur leurs droits, y compris les outils de travail.
- Fournir leur curriculum vitae ou toute autre information pertinente susceptible d'aider leurs réseaux de soutien à leur trouver un nouvel emploi.
- S'assurer qu'ils peuvent être facilement contactés.
- Envisager les possibilités de formation et d'emploi.
- Être attentifs aux délais et réfléchir de manière proactive à leurs options lorsque des décisions doivent être prises.

^ Humilité culturelle : prendre soin de soi

Pratiquer l'humilité culturelle : un chemin vers la conscience de soi et les relations bienveillantes

Dans les environnements diversifiés et dynamiques d'aujourd'hui, la pratique de l'humilité culturelle offre un cadre puissant pour favoriser une conscience de soi plus profonde et des relations plus significatives avec les autres. Alors que la compétence culturelle implique la compréhension des connaissances sur d'autres cultures, l'humilité culturelle est un processus continu d'introspection, d'auto-évaluation et d'ouverture à l'apprentissage des autres.

Le pouvoir de l'humilité culturelle

L'humilité culturelle commence par la reconnaissance du fait que nous avons tous des préjugés, des émotions et des suppositions qui façonnent notre façon d'interagir avec le monde. En pratiquant l'humilité culturelle dans notre vie quotidienne, nous devenons plus attentifs à nos propres besoins et à ceux de notre entourage. Cette conscience accrue nous permet de réagir avec plus d'empathie, de compassion et d'efficacité.

Elle nous encourage à faire une pause et à réfléchir à nos sentiments, nos réactions et nos perspectives, créant ainsi un espace propice à l'écoute active et à une connexion authentique. Grâce à cette approche, nous apprenons à valider les expériences des autres sans nous mettre au centre, ce qui favorise un environnement plus inclusif et respectueux.

L'humilité culturelle en pratique

La pratique de l'humilité culturelle commence par l'autorégulation : la capacité à reconnaître, gérer et traiter efficacement nos émotions. Cela implique une auto-évaluation régulière, une réflexion sur nous-mêmes afin de mieux comprendre nos réactions et nos intentions.

L'empathie et la compassion sont au cœur de cette approche. L'empathie nous permet de comprendre les expériences des autres sans les relier à nous-mêmes. Cependant, il est essentiel de distinguer l'empathie de l'identification excessive. S'identifier de manière excessive à une autre personne peut nous amener à négliger nos propres besoins, compromettant ainsi notre bien-être.

Prenons un exemple : un collègue vous confie une altercation qu'il a eue avec un autre collègue. Une réponse empathique consisterait à reconnaître ses sentiments, à l'écouter et à lui offrir votre soutien dans la mesure de vos moyens. Une identification excessive, en revanche, pourrait vous amener à mettre de côté vos propres priorités, à sauter le déjeuner ou même à consacrer toute votre journée à cette situation.

Cette distinction est cruciale pour maintenir un équilibre entre le soutien aux autres et le soin de soi-même.

Le rôle de l'introspection

L'introspection est la pierre angulaire de l'humilité culturelle. Elle nous invite à nous poser les questions suivantes : comment je me sens ? Comment mes émotions influencent-elles mes actions ? En nous connectant à notre moi authentique, nous posons les bases d'une prise en charge efficace de soi.

La conscience émotionnelle nous permet de gérer nos sentiments sans jugement, tandis qu'une auto-évaluation réaliste, fondée sur l'humilité, exige d'être ouvert à la fois à nos forces et à nos axes d'amélioration. Au milieu d'une journée bien remplie, il peut être difficile de prendre le temps de réfléchir. Des outils tels que la tenue d'un journal peuvent nous aider à faire une pause et à renouer avec nous-mêmes.

S'engager dans l'auto-évaluation

Pour prendre soin de nous-mêmes efficacement, nous devons comprendre notre état d'esprit, nos objectifs, nos facteurs de stress et nos sources de bonheur. Ce processus d'auto-évaluation nous permet de mieux comprendre ce qui nous motive et comment nous nous adaptons aux défis.

En explorant notre motivation, notre résilience et notre capacité à changer, nous construisons une base solide pour des pratiques durables de soins personnels.

Renforcer la conscience de soi

La conscience de soi n'est pas un trait de caractère immuable, c'est une compétence qui doit être cultivée au fil du temps. Comme un muscle, elle se renforce avec une pratique régulière. En réfléchissant à nos pensées et à nos actions, nous commençons à interagir avec les autres d'une manière qui reflète la compassion, l'empathie et l'humanité.

En fin de compte, l'humilité culturelle ne consiste pas seulement à comprendre les autres, mais aussi à se comprendre soi-même. C'est un parcours de toute une vie qui consiste à apprendre, à désapprendre et à grandir d'une manière qui honore à la fois notre propre humanité et celle de ceux qui nous entourent.

Le bureau de l'ombuds est un lieu d'écoute où les employés peuvent s'adresser en premier lieu pour obtenir des conseils et des recommandations confidentiels de manière informelle. Nous pouvons vous aider à déterminer les prochaines étapes à suivre et sommes prêts à vous soutenir, quels que soient vos objectifs et les résultats que vous souhaitez obtenir.

~ Dre. Nadia Ferrara

Trouver le bon équilibre travail-vie personnelle ([WMT2-J14](#))

- L'exercice « La roue de la vie » est un outil de coaching simple mais puissant qui vous aide à trouver un équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée et à augmenter votre niveau de satisfaction personnelle.
- En une heure, vous aurez un aperçu des domaines de votre vie qui sont aujourd'hui en équilibre et un plan d'action pour apporter les changements que vous souhaitez.
- Envisagez de faire cet exercice régulièrement pour en tirer pleinement profit.

Apprentissage pour les cadres



Trouver le bon équilibre travail-vie personnelle



- L'exercice de la roue de la vie est un outil simple et puissant utilisé en coaching. Il permet d'atteindre l'équilibre travail-vie personnelle, tout en augmentant le degré de satisfaction personnelle global.
- En une heure, vous aurez un aperçu des domaines de votre vie qui sont actuellement équilibrés et un plan d'action pour apporter les changements que vous souhaitez faire.
- Envisagez d'effectuer cet exercice périodiquement pour en tirer pleinement parti.

Comment effectuer l'exercice

1. Choisissez, parmi les exemples fournis à la page suivante, huit « domaines de la vie » que vous souhaitez examiner en profondeur.
2. Écrivez le nom de chaque domaine sur l'anneau extérieur d'un des segments de la roue de la vie.
3. Indiquez votre degré de satisfaction actuel par rapport à ce domaine (1 = insatisfaction complète, et 10 = satisfaction complète) en reliant les chiffres du segment pour former une part.

Nous vous recommandons d'imprimer les pages. Cet exercice aura une plus grande incidence si vous l'effectuez sur papier plutôt que dans votre tête.

L'équilibre est un concept propre à chaque personne.

Un domaine de la vie pouvant être satisfaisant ou équilibré pour une personne peut être une source de stress ou d'ennui pour une autre.

Outils de travail syndicaux pour soutenir la transition professionnelle

Alliance de la Fonction publique du Canada



L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a décrit vos droits et vos options en tant que travailleur confronté à ces défis. Consultez la foire aux questions sur la transition professionnelle sur le site [Web de l'AFPC](#) pour obtenir plus d'informations sur le processus.

Association canadienne des employés professionnels



Les membres de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) peuvent consulter le [Centre d'aide à la protection de l'emploi du syndicat](#) pour obtenir les dernières informations sur la manière dont celui-ci soutient ses membres confrontés à des répercussions potentielles sur la main-d'œuvre.

The Professional Institute of the Public Service of Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) veille à ce que les processus relatifs à la main-d'œuvre soient respectés et à ce que ses membres se sentent soutenus. Consultez [le site Web du syndicat](#) pour obtenir les dernières ressources.



Le contenu du portail est le fruit d'un effort collaboratif et l'équipe de l'ombuds de SAC veille à ce que le portail de l'IDÉA respecte les directives en matière de langue et d'accessibilité. Vos commentaires sont importants pour nous. N'hésitez pas à faire part de vos suggestions ou commentaires à l'équipe du portail de l'IDÉA par courriel à l'adresse SecretariatduIDEA-IDEASecretariat@sac-isc.gc.ca.