



Guide de discussion DEAPCM #4

Diversité, équité, inclusion et accessibilité :

Une approche non performative



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^e 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 débloquentes 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 entièreseté de soi et votre mentalité de débutant à chaque session.
- Venez bien nourris et buvez assez d'eau.
- Gardez votre caméra allumée pour que tout le monde se sente en sécurité et connecté.
- Soyez franc et honnête - écouter avec empathie.
- Soyez prêt à vous engager avec vos pairs.
- Éliminez les distractions externes.
- Ne pas activer votre microphone, sauf pour poser des questions et contribuer à la discussion.
- Soyez pleinement présent et assistez aux cinq semaines - pas de multitâche.



Guide de discussion

Diversité, équité, inclusion et accessibilité

« 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'amoindrir de façon tangible les obstacles et les désavantages. »

Ian Shugart, Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

« Notre capacité à atteindre l'unité dans la diversité constituera la beauté et le défi de notre civilisation. »

Mahatma Gandhi, avocat Indien, politicien, activiste social et écrivain

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(18 minutes)

1.1 Bienvenue (1 minute)

Bienvenue à tous dans notre quatrième réunion de Cercle qui se concentre sur une approche non performative envers la diversité, l'équité, l'inclusion et de l'accessibilité (DEIA). Pourquoi est-ce que c'est important de prendre une approche non performative envers ces sujets? Quand une organisation déploie des efforts superficiels pour donner l'apparence de la diversité et de l'inclusion sans réellement s'attaquer aux problèmes sous-jacents de préjugés et d'inégalités systémiques, on parle d'une approche performative. De vrais changements nécessitent une approche non performative.

La plupart des gens, s'ils en ont la possibilité, veulent prendre de bonnes décisions. Mais les bonnes actions à entreprendre ne sont pas toujours évidentes. Bien que la plupart d'entre nous aient suivi une formation de sensibilisation au travail, il n'existe pas de réponse unique à la myriade de circonstances qui peuvent survenir sur nos lieux de travail.

Il est important que nous prenions des mesures pour cultiver des lieux de travail diversifiés et inclusifs. Pour y réussir, nous ne devons pas nous contenter de cocher des cases : nous devons affirmer notre soutien pour les groupes marginalisés.





Pour être des co-conspirateurs pour un changement positif, nous devons faire de réels efforts pour favoriser des lieux de travail inclusifs. Nos objectifs doivent inclure l'auto-éducation ; la promotion de la DEIA par nos actes ; la reconnaissance et la prise en compte de nos préjugés cachés ; l'offre d'assistance à ceux qui en ont besoin ; et l'acceptation des complexités et de l'inconfort du travail de la DEIA.

Moment complice

Sur une échelle de 1 à 10 (1 étant le niveau le plus bas et 10 le plus élevé), dans quelle mesure êtes-vous familier/à l'aise avec les thèmes de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité (DEIA) ?
(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

(1-5 minutes)

Comme le déclare astucieusement l'Appel à l'action du greffier de 2023, « il faut agir maintenant ». Que vous soyez novice en matière de DEIA ou déjà très sensibilisé, nous nous concentrerons cette semaine sur l'autoréflexion, les privilèges et l'évolution des mentalités sur le lieu de travail. Aujourd'hui, nous passons à l'action en confrontant et en remettant en question les préjugés systémiques par le biais d'une série d'activités d'apprentissage. Votre voyage d'apprentissage et de (dés)apprentissage se poursuit ici!

Pour une introduction à la terminologie du DEIA, consultez les deux pages suivantes (5 minutes de lecture). Si le groupe est déjà à l'aise avec le sujet, passez directement à l'activité brise-glace (1.4).

La DEIA – qu'est-ce que c'est?

La « DEIA » signifie la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Au fond, cet acronyme représente tout ce que nous pouvons faire pour créer un plus grand sentiment d'appartenance pour tous sur nos lieux de travail et dans le monde entier.

Un impératif commercial

La DEIA apporte une valeur ajoutée en exploitant une partie de la ressource la plus compétitive d'une organisation - son capital humain. Des études de la Harvard Business Review, du Boston Consulting Group, de McKinsey, et de Clear Company démontrent qu'il existe une forte corrélation entre la diversité et la performance d'une organisation. Les organisations diversifiées peuvent bénéficier de nombreux avantages, notamment :

- 20 % d'innovation en plus
- 87 % de meilleures décisions
- Des décisions deux fois plus rapides

La diversité – qu'est-ce que c'est?

Bien que la définition spécifique de la diversité puisse varier d'une personne à l'autre, elle signifie fondamentalement la présence de différences. Dans le contexte du lieu de travail, cela signifie qu'il y a (ou qu'il devrait y avoir) des gens provenant de nombreux groupes démographiques différents qui travaillent ensemble. Ces données démographiques peuvent inclure différents types de personnes dans les catégories suivantes : ethnicités, identités de genre, états matrimoniaux, origines nationales, capacités physiques, perspectives politiques, races, orientations sexuelles, statut socio-économique et statut d'ancien combattant.



L'équité – qu'est-ce que c'est?

L'équité consiste à s'assurer que tout le monde reçoit un traitement équitable et une égalité de chances. Cela signifie également qu'il faut éliminer toutes les disparités au sein de votre service afin de garantir l'égalité des chances, une répartition équitable des ressources entre tous vos travailleurs et la possibilité d'obtenir des résultats égaux pour tous vos employés, quel que soit le groupe démographique dont ils proviennent.



L'inclusion – qu'est-ce que c'est?

L'inclusion signifie que les gens de tous les secteurs démographiques se sentent traités de la même manière et bienvenus dans votre organisation. Ça veut dire qu'il faut s'assurer que tous les employés puissent s'appuyer sur leurs compétences de base et s'exprimer de la manière qui leur convient le mieux. Les groupes marginalisés et sous-représentés doivent se sentir aussi inclus que les autres. L'inclusion ne signifie pas l'assimilation ou le fait de forcer les gens à cacher une partie de leur identité pour s'intégrer. Elle consiste à faire en sorte que chacun se sente apprécié et entendu tel qu'il est.

L'accessibilité – qu'est-ce que c'est?

L'accessibilité fournit un soutien ciblé pour éliminer les obstacles et offrir de meilleures opportunités à tous les individus, y compris les personnes handicapées. Il fournit aussi un soutien organisationnel portant sur tous les aspects de l'accès et du soutien à l'accessibilité.

Quelle est la différence entre la diversité et l'inclusion?

La diversité se concentre sur la composition de la main-d'œuvre et sur les caractéristiques des personnes. En revanche, l'inclusion est le fruit d'actes délibérés visant à accueillir la diversité et à créer un environnement dans lequel tous les individus peuvent réussir et qui encourage chacun à être le plus authentique possible. Lorsque les gens se sentent inclus, ils sont plus engagés, motivés et responsabilisés.

Questions de réflexion personnelle sur la DEIA :

- Pensez à un moment où vous avez ressenti un fort sentiment d'appartenance. Qu'est-ce qui a contribué à ce sentiment?
- Pensez à un moment où vous vous êtes senti déconnecté ou même exclu. Comment cela a-t-il affecté vos actions ou la façon dont vous vous perceviez?
- En participant à ce Cercle, comment pouvez-vous influencer positivement le sentiment d'appartenance dans vos interactions?



1.4 Activité brise-glace : Rose, épine et bouton

(10 minutes)

Instructions : Chaque membre réfléchit à une « rose, » une « épine » et un « bouton » en relation avec leurs expériences en matière d'appartenance et de sécurité psychologique. Chaque membre partage sa rose, son épine et son bouton.
(4 minutes pour réfléchir, puis 1 minute par membre pour partager)

- **Rose** = un point marquant, un succès, une petite victoire ou quelque chose de positif qui s'est produit
- **Épine** = un défi que vous avez rencontré ou quelque chose d'autre avec lequel vous auriez besoin de plus de soutien
- **Bouton** = de nouvelles idées ou initiatives qui ont émergé (quelque chose que vous avez hâte de connaître ou d'expérimenter)

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 3 : Maîtriser l'art de la négociation.

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 (32 minutes) 🕒



2.1 Vidéo : Visionner la vidéo « L'inclusion signifie tout le monde » créé par le Bureau de la diversité et de l'inclusion, Groupe des Matériels, Défense nationale (17 minutes)

Instructions : En groupe, regardez la vidéo « L'inclusion signifie tout le monde » (5m 20s). Prenez un moment pour réfléchir avant que chaque membre partage un élément clé de la vidéo.
(7 minutes de visionnement et de réflexion, puis 1 minute par membre pour partager)

Wiki: https://wiki.gccollab.ca/Vid%C3%A9o_-_L%27inclusion_signifie_tout_le_monde

DWAN: <https://018gc.sharepoint.com/:v:/s/WKG-2177-0003/EZ66EWxtBx5HqKsleqF5UIABJncBzC3RKAeVTRh5CCLoFw?e=6gDzat>



L'histoire derrière la vidéo : Au Groupe des matériels de la Défense nationale, nous voulons que chacun ressente ce sentiment d'appartenance. Nous voulons que chaque membre de l'Équipe de la Défense et chaque fonctionnaire fédéral en fasse l'expérience au sein de son équipe et de son organisation.

C'est pourquoi nous avons créé cette vidéo. Nous voulions créer une vidéo qui mette tout le monde en relation et qui célèbre les talents et les couches de chacun. La diversité et l'inclusion ne se limitent pas au sexe, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'origine, au handicap, à la culture, à l'âge ou à la santé mentale— ça signifie tout le monde.



- L'inclusion reconnaît que nous voulons tous avoir les mêmes chances.
- Une chance de nous sentir appréciés et respectés pour ce que nous sommes.
- D'être renforcés par nos différences.
- Nous sommes tous uniques. Nous sommes tous humains.
- L'inclusion favorise l'appartenance, l'objectif et le bien-être.
- Le travail sur la diversité et l'inclusion exige un engagement. Nous avons tous la responsabilité de travailler ensemble pour s'améliorer et se concentrer sur l'aspect humain de l'entreprise. Il faut faire preuve de responsabilité pour reconnaître nos erreurs et en tirer les leçons. Il s'agit de prendre la décision consciente de faire mieux aujourd'hui qu'hier.

Wiki: https://wiki.gccollab.ca/Vid%C3%A9o_-_L%27inclusion_signifie_tout_le_monde

DWAN: <https://018gc.sharepoint.com/:v:/s/WKG-2177-0003/EZ66EWxtBx5HqKsleqF5UIABJncBzC3RKAeVTRh5CCLoFw?e=6gDzat>



2.2 Group activity: Activité de groupe : Peggy McIntosh sur le privilège blanc et la création des stéréotypes

(15 minutes)

Instructions : veuillez lire à haute voix en groupe. Les membres du Cercle peuvent lire à tour de rôle les paragraphes ci-dessous à haute voix. Pour que l'activité se déroule plus facilement, il est conseillé de déterminer à l'avance qui souhaite lire quelles sections et dans quel ordre. Ensuite, organisez une discussion sur le contenu, en vous inspirant des questions ci-dessous.

(10 minutes pour la lecture, puis 5 minutes pour la discussion)



Le privilège est défini comme « un ensemble invisible de biens non gagnés ». Les sources de privilèges sont nombreuses et dépendent du contexte social.

Discutons-en ensemble, en commençant par l'article novateur de Peggy McIntosh.

Intitulé « White Privilege : Unpacking the Invisible Knapsack » (Privilège blanc : Débarrasser le sac à dos invisible) et publié pour la première fois en 1989, cet ouvrage fondamental continue d'être largement cité dans le monde entier au sujet des privilèges.

Dans cet article, McIntosh introduit le concept de privilège comme « un sac à dos invisible et en apesanteur contenant des provisions spéciales, des cartes, des passeports, des livres de code, des visas, des vêtements, des outils et des chèques en blanc ».

Les discussions sur les privilèges tournent souvent autour des facettes de l'identité telles que le genre, la race/l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut d'handicapé et la religion, qui peuvent toutes contribuer aux privilèges sur le lieu de travail et dans la société en général. Mais McIntosh insiste sur le fait que les privilèges peuvent découler de divers contextes sociaux. L'origine nationale, la langue dominante et les accents sont des exemples d'autres facteurs qui contribuent aux privilèges (ou à l'absence de privilèges).

Notez que chacun aura vécu toute sa vie des expériences d'avantages et de désavantages, d'autonomisation et de déresponsabilisation au sein de nombreux systèmes de pouvoir différents. Nous reconnaissons que tout le monde est à la fois situé dans des systèmes et complètement uniques.

Lorsque nous nous interrogeons sur les problèmes systémiques, nous nous intéressons aux systèmes de nos organisations, de nos politiques et de notre société. Nous cherchons à changer pour être plus inclusifs de manière systémique et structurelle, plutôt qu'en termes de choix individuels.

Regardons quelques exemples :



Exemples de privilège personnel	Exemples de privilège dans la fonction publique fédérale
<ul style="list-style-type: none"> Orientation sexuelle Emploi Relation de familles et classe sociale Aptitude physique Éducation Argent Région Habilité manuelle Logement Religion Langue Quartier Genre Nation d'origine Langues d'origine des familles Identité de genre Ethnicité 	<ul style="list-style-type: none"> Prestations médicales Rémunération régulière Continuité d'emploi Horaire de travail flexible/semaine de travail comprimée Congés payés et vacances Prestations de maternité et parentales Les gens que vous connaissez / votre réseau

Maintenant que nous avons vu quelques exemples de privilèges, examinons comment ils naissent en nous penchant sur l'expérience « Yeux bleus - Yeux marron » de Jane Elliott.

En 1968, Jane Elliott, enseignante en troisième année d'école primaire, a mené une expérience avec des enfants afin d'explorer les dynamiques sociales et psychologiques affectant le sentiment d'appartenance. Elle a montré qu'il était tout à fait possible d'attribuer des privilèges à des individus sur la base d'une caractéristique arbitraire - la couleur des yeux - tout en leur conférant une signification sociale importante.

Divisant ses élèves en deux groupes en fonction de la couleur de leurs yeux, Elliott a d'abord déclaré que ceux qui avaient les yeux bleus étaient supérieurs, plus intelligents et plus gentils que ceux qui avaient les yeux marrons. Les élèves privilégiés aux yeux bleus étaient également félicités, traités de manière préférentielle et bénéficiaient de pauses prolongées.

Le lendemain, elle a inversé les rôles, faisant des élèves aux yeux marrons le groupe dominant. Étonnamment, les enfants désignés comme inférieurs un jour donné ont non seulement été critiqués et traités comme tels, mais ils ont également perdu confiance en eux et ont obtenu de pires résultats dans leurs examens.



L'expérience a révélé l'impact profond de l'attribution d'une valeur sociale ou d'une signification à des caractéristiques arbitraires telles que la couleur des yeux. Au départ, les enfants n'avaient aucune division sociale inhérente à la couleur de leurs yeux et le fait d'avoir les yeux marrons ou bleus n'avait aucune importance pour eux.

Cependant, dès que l'enseignant a attribué une valeur sociale à la couleur de leurs yeux, les enfants ont commencé à se regrouper en catégories de statut supérieur et inférieur. Ils ont commencé à se considérer les uns les autres comme des représentants de ces catégories, renforçant ainsi les stéréotypes établis par l'enseignant.

La recherche indique que les stéréotypes se forment tôt dans la vie, même chez les enfants de deux à quatre ans. Les stéréotypes de genre, par exemple, montrent que les enfants ont déjà des idées claires sur la façon dont les garçons et les filles devraient se comporter. Ces stéréotypes deviennent des structures cognitives dans le cerveau, qui se renforcent à chaque fois qu'un trait ou une caractéristique sont associés à une étiquette particulière.

Ceci amène les gens à classer les autres en fonction des étiquettes et, une fois classée, ils ont tendance à appliquer tous les traits associés à cette personne, quelle que soit la mesure dans laquelle elle correspond à l'étiquette. Ce processus est lié à un besoin humain fondamental de classer les autres en amis ou en ennemis, ce qui est presque automatique dans le cerveau.

Dans l'ensemble, l'expérience « Yeux bleus - Yeux marrons » a souligné le pouvoir des valeurs sociales et des stéréotypes sur la manière dont les individus interagissent les uns avec les autres et a mis en évidence la formation précoce de ces structures cognitives dans le développement humain.

En raison de l'enracinement de ces structures, l'article de McIntosh reste une ressource vitale pour comprendre et traiter les privilèges dans les différentes sphères de la vie. En reconnaissant les privilèges inhérents que nous possédons, nous pouvons nous efforcer de créer une société plus équitable et plus inclusive qui remet en question les avantages invisibles dont jouissent certains individus tout en plaidant en faveur de l'équité et de la justice pour tous.

L'inclusion signifie tout le monde, toujours. Nous avons tous la responsabilité d'agir.

Questions de discussion:

- De quelle manière les privilèges peuvent-ils être à la fois visibles et invisibles dans notre société et sur notre lieu de travail?
- Comment la reconnaissance et la compréhension de nos propres privilèges peuvent-elles nous aider à devenir des alliés plus empathiques et plus solidaires des groupes d'équité qui le méritent?



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) 🕒

Discussion en groupe : Soyez conscient de vos privilèges

Existe-t-il des privilèges dont vous bénéficiez sur votre lieu de travail, peut-être sans en être conscient? Examinez chacune des affirmations fournies et indiquez si vous pouvez compter sur ce privilège au travail. Qu'est-ce que cela vous apprend sur les privilèges qui s'attachent à différentes catégories de personnes?



Instructions : lisez les affirmations ci-dessous (sur les 2 pages suivantes). Pour chaque affirmation, répondez par oui ou par non, puis préparez-vous à discuter de vos réponses avec le groupe.

- Pour chaque question, si vous répondez **oui**, réfléchissez aux identités qui vous permettent de jouir de ce privilège.
- Pour chaque question, si vous répondez **non**, réfléchissez aux types de personnes qui jouissent de ce privilège.

(5 minutes d'analyse individuelle, puis 1 minute de partage par membre)



Liste de privilèges

Déclaration	Oui	Non
Je peux compter sur le fait qu'au plus haut niveau de la direction de la plupart des ministères du gouvernement du Canada, il y a des personnes (c'est-à-dire plus qu'un individu « symbolique ») qui appartiennent à mon groupe identitaire.		
Je peux être sûr que j'obtiendrai le crédit pour mes idées et mes contributions.		
Je peux me sentir à l'aise au travail en étant moi-même et en montrant ma vraie personnalité sans craindre que les gens me jugent négativement.		
J'ai confiance dans le fait que les gens attribueront mon succès à mes capacités plutôt qu'à la chance ou à la bonne volonté des autres.		
Je peux m'exprimer au sein de mon groupe de travail sans craindre que les autres attribuent quelque chose de ce que j'ai dit à ma catégorie d'identité : ils se concentreront sur l'idée elle-même.		
Je peux être sûr que mon comportement sera perçu comme étant uniquement le mien et non celui d'un groupe plus large.		
Je peux être sûr qu'on ne parlera pas par-dessus moi lors d'une réunion.		
Je peux parler de ce que j'ai fait pendant la fin de semaine sans m'inquiéter de ce que cela révélera de moi.		
Je peux croire que mes pairs et mes collègues supposent que j'ai mérité mon poste grâce à mes compétences.		
Je peux mentionner mes responsabilités familiales sans être perçu comme un collaborateur ayant moins de valeur.		
Je peux m'exprimer sans être interrompu.		



Déclaration	Oui	Non
Si je choisis de ne pas assumer de tâches bénévoles (comme l'organisation de fonctions sociales au sein de l'équipe, les efforts de nettoyage de l'espace de travail ou le fait de prendre le temps d'orienter les nouveaux arrivants), ou si je décline des demandes en ce sens, je ne m'inquiète généralement pas de paraître égoïste ou de me sentir coupable.		
J'ai confiance que mes collègues vont m'inclure dans leurs conversations.		
Je peux afficher des photos de ma famille ou de ma vie personnelle sans craindre que cela suscite des perceptions négatives.		
Je peux compter sur le fait que mes collègues présument que nous avons des choses en commun qui nous unissent.		
Je me sens à l'aise pour poser des questions ou demander de l'aide parce que mes collègues supposent que je suis compétent.		
Lorsque l'on me demande de faire partie de comités ou de groupes de travail, j'assume que c'est parce que l'on apprécie ce que j'ai à offrir et non parce que l'on a besoin d'un représentant de mon groupe identitaire.		
On ne me demande jamais de parler au nom de tous les membres de mon groupe identitaire (par exemple, « Que pensent les personnes de type X de cette question ? »).		
Si j'ai l'impression d'avoir été maltraité par un collègue, je ne me demande généralement pas si c'est à cause de mon appartenance à un groupe identitaire particulier.		
Je suis convaincu que les gens attribueront ma réussite à mes capacités plutôt qu'à la chance ou à la bonne volonté des autres.		



4. 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)



Diversité, équité, inclusion et accessibilité		Action concrète
1	Je prendrai des mesures pour faire évoluer la culture au sein de mon organisation en encourageant la participation à la formation et aux activités DEIA.	Utilisez les activités de ce Cercle et les ressources du quatrième Cercle pour préparer votre Action concrète.
2	Je prendrai de multiples mesures pour m'assurer que des perspectives, des cultures et des identités diverses sont représentées pendant la prise de décision.	
3	Je promouvrai activement une atmosphère d'inclusion au sein de l'équipe. Je cultiverai un espace sûr et respectueux qui valorise la diversité des perspectives, des cultures et des identités, en manifestant un intérêt sincère pour les antécédents et les expériences uniques de chaque membre de l'équipe.	
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 5e cercle



5. Synthèse : Prochaines étapes et quelques mots de conclusion (5 minutes)

Merci à tous pour votre participation active à cette séance de Cercle. Nous espérons que le cercle d'aujourd'hui a élargi nos compréhensions des privilèges et nous a permis de mieux comprendre comment ils nous affectent tous.

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 la DEIA.

Classe de maître : notre prochaine Classe de maître aura lieu **le lundi 18 novembre à 13 h 00 ET**. Cette Classe de maître de 90 minutes est un cours de coaching pratique sur la neuroplasticité et l'autocompassion. 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 aux sujets de l'autocompassion et la neuroplasticité. Veuillez consulter le cinquième guide de discussion 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 réunion finale de Cercle sur les thèmes de l'autocompassion et la neuroplasticité.





Liste de tâches à faire : Un coup d'œil sur la prochaine session

- Consultez [la page Wiki de l'Aperçu du programme DEAPCM](#) pour tous les liens de la liste de tâches
- Remplissez les questions de réflexion (retrouver sur la prochaine page)
- Faites votre Action concrète
- Remplissez votre formulaire écrit
- Réviser le cinquième Guide de discussion sur l'autocompassion et la neuroplasticité
- Visionner « Your body language may shape who you are »
 - YouTube: <https://youtu.be/ugBrrNS9fKE>
 - DWAN: https://018gc.sharepoint.com/v:/s/WKG-2177-0003/EfFJPeZVO25No9OI_Imc33QBmPhjGHvUCsQFeZblTqpRg?e=HnNHff
- Assistez à la Classe de maître le 18 novembre à 13 h 00 heure de l'Est
- Assister au Salon DEAPCM vendredi à 13 h 00 (heure de l'Est) (facultatif)
- Pensez à un compliment que vous aimeriez faire à chacun des membres de votre Cercle
- 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
- Poursuivez la voie d'apprentissage
 - Vérifiez vos hypothèses et remettez vos idées en question
 - Envisagez les situations sur le lieu de travail du point de vue de ceux qui risquent l'exclusion (groupes en quête d'équité)
 - Soyez curieux et RESTEZ curieux
 - Complétez le [Harvard Implicit Bias Test](#) et apprenez à mieux vous connaître





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	

Beyond the Circle

Diversité équité, inclusion & accessibilité - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Ressources du gouvernement du Canada

- Government of Canada Diversity and Inclusion Conference Web Resources
 - Web Resources Focused on Anti-Racism, Diversity, and Inclusion
- Statistics Canada: Gender, Diversity, and Inclusion Statistics
 - Statistics covering the population of Canada from children and youth to the various employment seeking groups
- Treasury Board of Canada Secretariat: Centre on Diversity and Inclusion
 - Centre dedicated to the barriers and challenges to achieving a diverse and inclusive workforce
- Inclusive Hiring Practices for a Diverse Workforce
- Canadian Centre for Diversity and Inclusion
- Making Documents More Accessible - GC Guide

Livres

- The Skin We're In: A Year of Black Resistance and Power by Desmond Cole
- Les diversités en milieux de travail: Discrimination, égalité des chances et inclusion par Michel Racine et Yves Hallée
- Building a House for Diversity: A Fable about a Giraffe & an Elephant Offers New Strategies for Today's Workforce by Roosevelt Thomas and Marjorie Woodruff
- How to Be an Anti-Racist by Ibram Kendi
- Viola Desmond's Canada: A History of Blacks and Racial Segregation in the Promised Land by Graham Reynolds et al

Articles

- Unpacking the Invisible Knapsack
- How to Use Your Privilege to Level the Playing Field
- Racism in Canada is ever-present, but we have a long history of denial
- Comment l'inclusion et la diversité peuvent améliorer votre entreprise
- Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI)
- Diversity wins: How inclusion matters
- Keeping Up-To-Date With 2SLGBTQIA+ Terminology
- Advancing Strategy through Staffing
- Paying Attention to White Culture and Privilege: A Missing Link to Advancing Racial Equity

Beyond the Circle

Diversité équité, inclusion & accessibilité - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Vidéos

- Black in the Matrix - 2023 LLMC Masterclass #4 (1h 11m)
- Get comfortable with being uncomfortable (10m 44s)
- How to get serious about diversity and inclusion in the workplace (10m 54s)
- How diversity makes teams more innovative (10m 56s)
- The world needs all kinds of minds (19m 26s)
- Disability Inclusion in the Public Service of Canada: Hélène's Story (2m 08s)
- The Urgency of Intersectionality (18m 39s)
- Heartbeat of a Nation (20m)
- First Stories - Two Spirited (6m)
- New World Ideas: Indigenous Innovations that Changed Everything (20m)
- Jeu ancestral : La crosse (7m)
- Kuujjuaq 1 | Les grandes entrevues avec Patrice Roy (26m)
- Métis Hunt for Justice: The Powley Story (documentary film) (62m)
- Miss Campbell: Inuk Teacher - NFB (15 min)
- Elisapie : faire face à la musique (52m)
- Zaagi'idiwin (9m)
- The Lake Winnipeg Project: Matheson Island (14m)

Autres sites Web

- Harvard Implicit Bias Test
- Georgetown University's Anti-Racism Toolkit Glossary
- LinkedIn Learning Online Anti-Racism Courses
- LinkedIn Learning Online Diversity Courses

Contactez-nous



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



Soutien

Programme d'aide aux employés (PAE)

Le PAE offre des conseils gratuits à court terme pour des problèmes personnels ou professionnels, ainsi que des conseils en cas de crise.

Sans frais : 1-800-268-7708

TTY (pour les personnes malentendantes) : 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/programme-aide-employes.html>



Ligne d'écoute Espoir pour le mieux-être

Accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à des conseillers autochtones.

Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibwé, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat : <https://www.espoirpourelmieuxetre.ca/>

Services d'assistance aux membres et aux familles (Forces armées canadiennes)

Le service d'assistance aux membres et aux familles est un service de conseil bilingue par téléphone et en personne, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Ce service est volontaire, confidentiel et disponible pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et leurs familles qui ont des préoccupations personnelles qui affectent leur bien-être et/ou leur performance au travail.

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

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

Le Centre de ressources et de soutien en matière d'inconduite sexuelle (SMSRC) a été créé par le ministère de la Défense nationale, mais il est indépendant de la chaîne de commandement des FAC et n'est pas tenu de signaler les incidents d'inconduite sexuelle aux FAC. Services de soutien pour les membres des FAC, les employés de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets et les Rangers juniors canadiens touchés par l'inconduite sexuelle et leur famille, âgés de 16 ans et plus. Orientation et soutien pour les dirigeants et la gestion sur la façon d'aborder l'inconduite sexuelle.

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



Soutien

Ligne d'aide en cas de crise de suicide

Talk Suicide Canada offre un soutien bilingue à l'échelle nationale, 24 heures sur 24, à toute personne faisant face au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://988.ca/fr>



Espace Mieux-Être Canada

Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie.

Sans frais : 1-866-585-0445

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

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



https://wiki.gccollab.ca/Le_bureau_de_diversit%C3%A9_et_inclusion