



Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Guide de leadership inclusif (2/3) :

Diriger de manière inclusive pendant cette pandémie

Aujourd'hui, plus que jamais, nous avons besoin que nos dirigeants agissent de façon inclusive dans la gestion des équipes. En 2016, les Presses de l'Université Deloitte ont publié *The Six Signature Traits of Inclusive Leadership: Thriving in a Diverse New World*

(<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html>).

Le rapport décrit six éléments clés qui définissent le leader inclusif. Bon nombre de ces caractéristiques doivent être cultivées au fil du temps, et très peu de gens possèdent tous les éléments dès le début de leur cheminement en matière de diversité et d'inclusion. Soyez sans crainte, toutefois, car il est possible de développer et d'appliquer de manière plus cohérente ces caractéristiques dans vos interactions quotidiennes. Cette feuille de conseils porte sur deux de ces caractéristiques et contient des recommandations pour l'appliquer concrètement dans vos activités quotidiennes.

Curiosité

Curiosité : La curiosité, un des éléments importants de l'inclusion et de la diversité, permet de découvrir ce que vous ne savez pas et d'avoir des conversations avec d'autres personnes pour obtenir des renseignements qui pourraient autrement demeurer inconnus. Dans le contexte organisationnel d'aujourd'hui, la stagnation n'est pas acceptable. Pour innover, il faut adopter une attitude ouverte à l'égard du changement. Sinon, on risque de rester sur la touche et, éventuellement, de sombrer dans la désuétude.

Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Faites preuve de curiosité** : Être curieux est un comportement actif. Il faut accepter de mettre de côté ses propres intérêts et croyances afin d'écouter ceux des autres. Le moment est tout indiqué, aujourd'hui, pour parfaire cette compétence, car elle vous permettra de renforcer vos liens avec votre équipe. Sollicitez activement les points de vue des autres, en particulier de ceux qui ne font pas habituellement partie de votre cercle d'influence. Demandez-leur leurs opinions évitez toute réaction immédiate; aucune idée n'est une mauvaise idée, certaines sont plus exploitables que d'autres.
- » **Perspectives de changement** : Soyez prêt à voir les choses du point de vue de l'autre. Votre volonté de considérer une situation du point de vue d'une autre personne

Ouest du Canada | Bureau de l'Ouest (Calgary)

2605-500, 4e avenue SW | 1805-500 4 Avenue SW
Calgary, AB T2P 2V6
1-403-879-1183

Est du Canada | Bureau de l'Est (Toronto)

820-2, rue Carlton | 820-2 Carlton Street
Toronto, ON M5B 1J3
1-416-968-6520

Canada atlantique | Bureau de l'Atlantique
(Moncton)

137 Goldleaf Court | 137, court Goldleaf
Riverview, NB E1B 5V3
1 506 800-8530

www.ccdi.ca

Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance / Numéro d'enregistrement : 10684-4822-RR0001



n'amointrir pas la valeur de votre propre point de vue. Évitez d'essayer de convaincre l'autre personne de voir les choses de votre façon.

- » **Acceptez pleinement l'incertitude** : L'incertitude n'a jamais été aussi présente qu'aujourd'hui. Les gens doivent voir leurs dirigeants accepter pleinement l'incertitude et non pas seulement la gérer. C'est maintenant le moment de créer et d'encourager une réflexion différente et accepter pleinement l'ambiguïté.

Courage

Courage: Le courage est nécessaire pour remettre en question le statu quo ainsi que promouvoir la diversité et l'inclusion. Si les politiques, les structures et les pratiques d'une organisation favorisent l'existence de structures de puissance qui s'opposent à la diversité et à l'inclusion, les dirigeants inclusifs doivent les dénoncer. Les tentatives de changement du statu quo doivent être envisagées comme une occasion de réfléchir aux changements nécessaires pour favoriser encore plus la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Réfléchissez** : Nous avons tous des préjugés, et la conscience de ses propres préjugés est cruciale pour un leader inclusif. Réfléchissez à vos préjugés inconscients et continuez de tenter de comprendre comment cela vous affecte dans votre rôle, votre équipe et votre organisation. Vous pouvez utiliser un test sur les préjugés, comme le « Implicit Associate Test » de l'université Harvard (<https://implicit.harvard.edu>) (en anglais seulement) pour aider à définir ces préjugés et commencer à penser à des moyens de déplacer ces préjugés de l'inconscient vers la conscience.
- » **Soyez ouvert et honnête** : Reconnaissez qu'il y a des jours où les choses sont difficiles pour vous. N'essayez pas de faire semblant que tout va bien lorsque ce n'est pas le cas. Cette ouverture rappellera à vos collègues que vous vivez la même situation qu'eux. Soyez prêt à admettre vos torts et à avouer que vous n'avez pas toutes les réponses. Partagez votre vécu, cela favorise la transparence, la franchise et l'empathie.
- » **Exprimez-vous** : Ne soyez pas un spectateur passif. Si quelqu'un s'exprime de manière intolérante, dites-le et défendez votre équipe.
- » **Faites preuve d'empathie** : il faut comprendre que la situation est difficile pour tout le monde et qu'il faut faire preuve d'empathie envers tous.
- » **Soyez humble** : L'élément le plus important du courage est de reconnaître ses erreurs. Sachez vous excuser, puis tournez la page. Admettre que vous ne savez pas tout et hésitez parfois quant à la meilleure solution, c'est faire preuve d'humilité. Et c'est une preuve de courage!

Autres lectures sur...

La curiosité :

- » Five Ways to Cultivate Curiosity and Tap Into Your Creativity, Josh Ritchie, Forbes 2017 <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2017/11/15/five-ways-to-cultivate-curiosity-and-tap-into-your-creativity/#1a272f7b1fd6>

**L'ambiguïté :**

- » How to Deal with Ambiguity: Guidelines and Resources, Cater McNamara, Free Management Library, <https://managementhelp.org/personaldevelopment/thinking/dealing-with-ambiguity.htm#strategies>

Le courage :

- » 10 Ways to 'Find Brave': How to rise up, speak up and stand up boldly for yourself, Forbes 2016 <https://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2016/06/15/10-ways-to-brave-up-how-to-rise-up-speak-up-and-stand-up-boldly-for-yourself/#63dfa8561093>