



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

Guide du leadership inclusif (3/3) :

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.

Intelligence culturelle

Intelligence culturelle : Être culturellement intelligent est extrêmement important pour un leader inclusif. C'est grâce à cette connaissance qu'il est en mesure de naviguer efficacement dans différents contextes culturels. La compétence culturelle, c'est bien plus que seulement mémoriser certains cadres culturels différents. Il s'agit de comprendre sa propre culture et la façon dont cela influe sur sa vision du monde, ainsi que sur la façon dont les stéréotypes culturels peuvent influencer ses croyances au sujet d'autrui.

Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Soyez un apprenant actif** : Intéressez-vous activement à l'apprentissage des autres cultures. Recherchez ces occasions d'expérimenter d'autres cultures. Allez vers ces situations sans la moindre attente ni idée préconçue. En période d'isolement, la télévision peut être une source d'information par le visionnement d'émissions que vous ne regardez normalement pas. Songez également à lire et à trouver du contenu en ligne qui peut vous aider à élargir vos connaissances.
- » **Soyez prêt à vous adapter** : Soyez ouvert aux différentes façons de faire les choses. Il faut comprendre que des personnes d'origines culturelles différentes peuvent avoir des façons différentes d'aborder la résolution des problèmes et la prise de décision. Cela n'est ni bien, ni mal, mais plutôt différent seulement. Faites la démonstration de votre

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

2605-500, 4 Avenue SW | 2605-500 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



volonté d'adaptation en envisageant avec l'esprit ouvert un nouveau point de vue sur un processus familial, une interaction ou une décision à prendre. Vous constaterez peut-être que cette façon différente de faire est en fait meilleure, ou qu'une combinaison de différentes façons peut avoir une incidence favorable!

Collaboration

Collaboration : La collaboration porte sur la façon dont les individus travaillent ensemble pour résoudre les problèmes ou développer de nouveaux produits et solutions. La collaboration entre les gens qui partagent des antécédents semblables, quels qu'ils soient, tend à être facile et confortable. La collaboration peut être plus difficile et moins confortable lorsque les membres de l'équipe ont des expériences de vie différentes. Le leadership inclusif consiste à prévoir suffisamment d'espace pour que la collaboration puisse se produire, même lorsque ce n'est pas si facile.

Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Prévoyez de l'espace pour la différence** : Dans les situations où votre équipe est constituée de personnes aux antécédents diversifiés (au-delà de la simple diversité ethnoculturelle), assurez-vous de donner à tous l'occasion d'être entendus dans les discussions et les décisions. Donnez aux gens l'occasion de parler et invitez spécifiquement les gens à exprimer leurs opinions. Si vous voyez que quelqu'un ne s'exprime pas activement, sachez que ce n'est sans doute pas par manque d'intérêt. Il peut s'agir d'une barrière culturelle ou simplement de l'introversion. Discutez de la situation avec la personne et assurez-vous de créer de l'espace pour qu'elle puisse s'exprimer si tel est son choix.
- » **Responsabilisez les gens** : Assurez-vous d'habiliter vos employés à traiter eux-mêmes les situations difficiles et n'intervenez pas forcément dans toutes les situations. Lorsqu'une personne vous demande comment gérer une situation, tournez la table et demandez-lui plutôt comment elle souhaite s'y prendre. Donnez-lui un peu d'encadrement, puis laissez-la gérer la situation.
- » **Recherchez la diversité** : Si vous formez une équipe de projet, constituez un groupe de personnes qui vous sort de votre zone de confort. Incluez des personnes qui affichent non seulement une diversité personnelle, mais aussi une diversité sur le plan de la façon de penser. Dès le départ, discutez de la diversité avec le groupe et de la façon dont les gens travaillent le mieux ensemble. Assurez-vous qu'il n'y a pas de sous-groupe en position de pouvoir ou en situation d'exclusion. Il n'y a qu'un seul groupe. Gardez un œil attentif sur la façon dont les choses progressent, et si vous anticipez un problème, prenez les mesures appropriées pour résoudre les conflits lorsqu'ils surviennent.

Autres lectures sur...

L'intelligence culturelle :

- » Five Ways to Build Cultural Intelligence, Simma Lieberman, 2012
<https://alanweiss.com/five-ways-to-build-cultural-intelligence/>
- » Cultural Intelligence, Working Confidently in Different Cultures, MindTools
<https://www.mindtools.com/pages/article/cultural-intelligence.htm>



- » 6 tips on how to develop cultural intelligence, Terence Brake, 2019
<https://countrynavigator.com/blog/expert-view/develop-cultural-intelligence/>

La collaboration :

- » 10 Top Qualities of a Great Collaborator, Elise Hymes, 2015
<https://medium.com/teamwork-and-collaboration/10-top-qualities-of-a-great-collaborator-4c1fe0a06a2e>
- » The 3 Most Important Ways Leaders Empower Others, WeathBuilders
<https://wealthbuilders.org/blog/2016/07/08/3-important-ways-leaders-empower-others/>
- » When Empowering Employees Works, and When It Doesn't, Lee, Willis, Wei Tian, 2018
<https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>