



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

## Guide du leadership inclusif (1/3) :

### 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.

### Détermination

**Détermination** : La détermination est un élément clé qu'un leader inclusif doit posséder pour réussir. Sans détermination à l'égard de l'inclusion et de la diversité, les organisations se heurtent inévitablement à des obstacles et à des défis importants sur le plan de la concurrence dans un contexte mondial. La raison la plus importante de cette détermination est que les dirigeants considèrent l'inclusion et la diversité comme des valeurs harmonisées à leurs convictions personnelles.

### Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Maintenir sa détermination à construire une culture inclusive** : En raison de l'origine de l'éclosion, les communautés asiatiques ont été la cible d'agressions raciales accrues. Proposez des ressources de soutien aux personnes touchées par un comportement discriminatoire ou agressif. Tirez parti des réunions virtuelles pour réitérer les politiques de lutte contre la discrimination et abordez les préjugés avec des faits.
- » **Demeurer visible** : Augmentez la fréquence de vos rencontres individuelles avec votre équipe, en particulier celles qui ne relèvent pas directement de vous. Il peut s'agir de rencontres très courtes, 5 à 10 minutes peuvent suffire parfaitement. Cela permet aux membres de ces équipes de voir, de sentir et de savoir que vous êtes accessible. Au cours de ces rencontres de suivi, demandez aux gens s'ils ont besoin de quoi que ce soit. Ils n'ont peut-être pas tous le même accès à l'équipement et aux ressources. S'il

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, Carlton Street | 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](http://www.ccdi.ca)

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



s'agit de quelque chose que vous pouvez fournir, cela prédisposera à un meilleur rendement de votre équipe.

- » **Être disponible** : Faites une pause-café virtuelle avec une personne à l'extérieur de votre réseau. C'est une excellente occasion d'entrer en contact avec des gens, en particulier des personnes que vous ne connaissez pas (et qui peuvent être différentes de vous d'une certaine manière). Ces conversations sont une occasion de tisser des liens, d'en apprendre davantage sur ce qui motive vos collègues et de fournir des conseils indispensables.

## Connaissance

**Connaissance** (des préjugés) : Pour être conscient de ses propres préjugés, il faut : Une capacité avancée d'autoréflexion, d'autorégulation et d'honnêteté, en plus de pouvoir tenir compte d'autres facteurs tels que « les contraintes de temps et la fatigue ». La connaissance de ses propres préjugés permet aux dirigeants inclusifs de prendre des décisions qui sont dans leur propre intérêt aussi bien que dans celui des autres.

### Comment donner vie à cette caractéristique :

- » **Faites un auto-examen** : Nous avons tous des préjugés, et connaître ses propres préjugés est crucial pour un leader inclusif. Vous pouvez utiliser un test sur les préjugés, comme le test « 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 à la conscience.
- » **Demandez de la rétroaction** : Chaque personne a sa propre façon de communiquer, et vous pouvez utiliser les canaux de rétroaction (c.-à-d. les médias sociaux internes et les boîtes vocales surveillées) pour éviter les occasions manquées et veiller à ce que les politiques n'excluent pas involontairement un segment de votre effectif. Demandez la rétroaction des personnes qui ne font pas partie de votre « groupe » (les personnes dont vous êtes le plus près), afin d'obtenir une perspective nouvelle et unique. L'innovation et la créativité naissent de la recherche de perspectives différentes.
- » **Soyez conscient de la différence** : Tout le monde réagit différemment à la situation de la COVID-19. Ainsi : *Nous ne pratiquons pas le télétravail par choix; nous tentons plutôt de travailler depuis la maison pendant une crise mondiale.* Cette crise mondiale a des répercussions énormes. Les gens éprouvent des effets psychologiques imputables aux mesures de gestion de la crise, et chacun gère ces effets à sa façon. C'est normal et à prévoir. C'est pourquoi nous devons tous être doux, attentifs, généreux et indulgents avec soi-même et les autres.

### Autres choses à considérer

- » Le temps passé devant un écran entraîne de la fatigue. Dans notre vie normale, c'est-à-dire avant le confinement, nous ne passons pas toutes nos journées devant notre ordinateur pendant des semaines. En moyenne, nous avons plus de rencontres et de discussions en personne, ce qui nous aidait à nous éloigner de notre écran plus souvent. Puisque toutes les réunions se déroulent maintenant en ligne, cela a un effet différent sur notre corps. Voici quelques renseignements et conseils pour réduire la



- tension : *Comment l'écran affecte-t-il votre cerveau, votre anxiété et votre santé globale?* <https://www.mindbodygreen.com/articles/can-screen-time-cause-health-issues>
- » Le fait de vivre dans un monde d'information 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, peut être accablant en raison du ton négatif de l'information et rendre l'espoir difficile. Cela peut causer de la fatigue puisque notre corps et notre esprit sont submergés par l'information. Cet article est utile pour comprendre pourquoi nous pouvons être plus fatigués que d'habitude : *Feeling More Tired Than Usual During Lockdown? Psychologists Explain Why:* [https://www.sciencealert.com/feeling-tired-than-usual-even-though-you-re-doing-less-here-s-why?fbclid=IwAR0WpJStF\\_j3a20P5hv3M1U35AM30rf4d3FiwR5Sr8pBobSAFXR8gvNRI8k](https://www.sciencealert.com/feeling-tired-than-usual-even-though-you-re-doing-less-here-s-why?fbclid=IwAR0WpJStF_j3a20P5hv3M1U35AM30rf4d3FiwR5Sr8pBobSAFXR8gvNRI8k)