

APEX Leadership Series Setting Yourself Up for Success: Checking In with Authenticity: Real Conversations About Well-Being

KEY TAKEAWAYS



Speaker: Dr. Nadia Ferrara, (elle | she | her | win), Ombuds, Indigenous Services Canada, Privy Council Office

We are people working with people, for people. Employees bring lived experiences, resilience, uncertainty, and hope into the workplace. Supporting well-being is not optional — it is a leadership responsibility and an ethical imperative. For executives, well-being conversations are not “soft skills”; they are central to building trust, enabling performance, and sustaining psychological safety.

Cultural Humility — Engage with curiosity



Mindset: Lead with self-awareness. Choose curiosity over assumption and respond to the person, not just the situation.



Ask, don't fix: Can you tell me more? / What matters most right now?
Acknowledge limits: I may not fully understand, but I'm here with you.



Executive shift: From problem-solving connection to understanding first

Practice Self-Care (Sustain Yourself to Support Others)



Mindset: You cannot hold space for others if you are depleted — self-care is a leadership responsibility.



- Pause before responding
- Don't take responsibility to fix everything
- Set boundaries when needed



Executive shift: From having answers to being fully present

Radical Hope — What We Hold and Cultivate (Create Possibility in Uncertainty)



Mindset: Belief that a meaningful future is possible, even in uncertainty



- Slow down and create space
- Offer choice and explain the “why”
- Co-create next steps; use validating language



Executive shift: From certainty to creating possibility and restoring dignity

LEADING WITH HEAD, HEART, AND HANDS

Lead with head, heart, and hands—stay curious, act with empathy, and translate intent into meaningful action. This is how we move from managing work to building relationships by creating space for real conversations, listening before solving, and staying present even in uncertainty. Model self-awareness and healthy boundaries, and foster environments where people feel seen, heard, and safe.

Série pour les leaders | Se préparer au succès – Séance 2

Échanges authentiques : des conversations sincères sur le bien-être

POINTS À RETENIR



Conférencière: Dre Nadia Ferrara, (elle | she | her | wìn), Ombuds, Services aux Autochtones Canada, Bureau du Conseil privé

Nous sommes des gens qui travaillent avec des gens, pour des gens. Les employés apportent des expériences vécues, de la résilience, de l'incertitude et de l'espoir au travail. Soutenir le bien-être n'est pas optionnel — c'est une responsabilité de leadership et un impératif éthique. Pour les leaders, les conversations sur le bien-être ne sont pas des « compétences interpersonnelles »; Ils sont essentiels pour bâtir la confiance, appuyer la performance et maintenir la sécurité psychologique.

Humilité Culturelle — Engagez-vous avec curiosité



Mentalité: Commencez avec la conscience de soi. Choisissez la curiosité plutôt que l'hypothèse et répondez à la personne, non la situation.



Demandez, ne réparez pas: Pouvez-vous m'en dire plus? / Qu'est-ce qui compte le plus en ce moment pour vous?



Leadership: De la résolution de problèmes à la compréhension d'abord

Prenez soin de vous — Pour pouvoir aider les autres



Mentalité: Vous ne pouvez pas être présent pour les autres si vous êtes à bout de forces — prendre soin de soi relève votre responsabilité.



- Prenez le temps de réfléchir avant de répondre
- Ne vous sentez pas obligé de tout régler
- Fixez des limites quand c'est nécessaire



Leadership: Passer de la recherche de réponses à la pleine présence.

L'espoir radical — Créer des possibilités dans l'incertitude



Mentalité: La conviction qu'un avenir porteur est possible, même dans un contexte d'incertitude



- Prendre le temps et laisser de l'espace
- Proposer des choix et expliquer le « pourquoi »
- Définir ensemble les prochaines étapes ; utiliser un langage valorisant



Leadership : Passer de la certitude à la création de possibilités et au rétablissement de la dignité

DIRIGER AVEC LA TÊTE, LE CŒUR ET LES MAINS

Rester curieux, agir avec empathie et traduire ses intentions en actions concrètes. C'est ainsi que nous passons de la simple gestion du travail à la construction de relations, en créant un espace propice à de véritables échanges, en écoutant avant d'apporter des solutions et en restant présents même face à l'incertitude. Donner l'exemple en matière de conscience de soi et de limites saines, et favoriser des environnements où chacun se sent pris en compte, écouté et en sécurité.