



Guide de discussion DEAPCM #3

Maîtriser l'art de la négociation





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 débloquerez 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 entièresité 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

Maîtriser l'art de la négociation

« Le “win-win” est une croyance en la 3e voie. Ce n'est pas votre manière ou ma manière ; c'est une meilleure manière, une façon de faire plus élevée. »

Stephen Covey, auteur et éducateur

« Il y a trois façons d'aborder les différences : la domination, le compromis et l'intégration. Par la domination, une seule partie obtient ce qu'elle veut ; par le compromis, aucune partie n'obtient ce qu'elle veut ; par l'intégration, nous trouvons un moyen par lequel les deux parties peuvent obtenir ce qu'elles souhaitent. »

Mary Parker Follett, conseillère en management, travailleuse sociale, philosophe et pionnière de la théorie des organisations du point de vue des ressources humaines.

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(22 minutes) 

1.1 Bienvenue

(3 minutes)

Bienvenue à tous dans notre troisième réunion de Cercle. Aujourd'hui, nous allons discuter de la manière dont nous pouvons maîtriser l'art de la négociation.

Nous avons tous participé à des milliers de négociations au cours de notre vie. Nous négocions tout le temps au travail. Par exemple, nous négocions pour des congés, des formations en langue seconde ou des affectations dans un autre département. Nous abordons souvent une négociation comme s'il s'agissait d'une bataille, mais une négociation fonctionne mieux pour les deux parties lorsque nous nous concentrons sur un résultat gagnant pour tous.

Avant de commencer, prenons le temps de réfléchir à nos propres préjugés, car ils peuvent avoir un impact considérable sur les négociations. Cette activité nous aidera à prendre conscience de nos préjugés et à comprendre comment ils peuvent influencer nos stratégies de négociation.





Moment complice

Partagez brièvement un préjugé dont vous êtes conscient en soi ou que vous avez remarqué chez autres personnes. Par exemple, il peut s'agir d'un préjugé envers les personnes qui parlent avec assurance ou d'une préférence pour les visages familiers.
(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 (2 minutes)

Il est important d'être bien préparé lors des négociations sur le lieu de travail. Cette préparation peut inclure une bonne compréhension de votre « demande », l'impact que cette demande aura dans votre équipe ou votre organisation et les moyens d'atténuer cet impact. Cette préparation vous permettra non seulement d'être prêt à répondre aux objections potentielles, mais aussi de faire savoir à l'autre partie que vous n'avez pas seulement considéré vos propres besoins et que vous cherchez à obtenir un résultat mutuellement bénéfique. Après tout, le processus de négociation vise à établir une relation et à comprendre vos besoins ainsi que ceux de l'autre personne.

Nous devons également reconnaître qu'il existe des considérations culturelles, des préjugés implicites et des pratiques discriminatoires dans les négociations. En reconnaissant les préjugés qui peuvent affecter notre perception de la manière dont les autres négocient, nous sommes dans une meilleure position pour aider les gens provenant des groupes qui méritent l'équité à défendre leurs intérêts et à négocier pour eux-mêmes, tout en favorisant un changement systémique au sein de nos organisations.

En entrant dans des négociations, il est très important de se rappeler que les personnes provenant de cultures différentes communiquent et négocient à leur manière. Par exemple, les personnes originaires de pays occidentaux vont souvent aller droit au but, tandis que les personnes originaires de cultures orientales peuvent être plus indirectes et se concentrent sur l'établissement de relations.

De plus, les expériences personnelles et les antécédents des participants jouent un rôle important dans les négociations. Des éléments tels que les valeurs personnelles, l'éducation et l'expérience professionnelle peuvent aussi réellement influencer les valeurs des individus et la manière dont ils négocient. En étant conscient de ces différences et en adaptant votre approche avec cette information, vous pouvez faire en sorte que vos négociations soient plus fluides et plus fructueuses pour toutes les parties concernées.

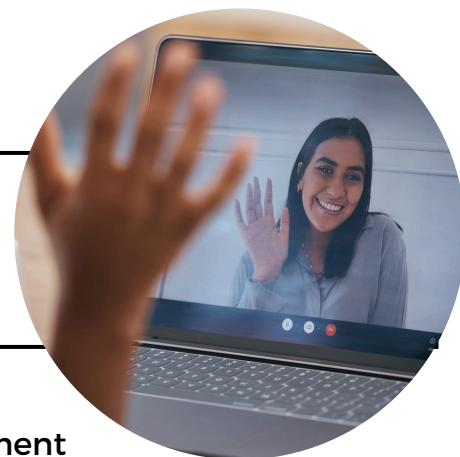
Développer des compétences de négociation qui augmentent les chances de succès permettent non seulement de profiter de cette négociation, mais aussi de pouvoir négocier à l'avenir, car les sentiments que l'on éprouve à l'égard du processus influencent la manière dont on abordera la prochaine négociation. Les techniques de négociation contribuent également au développement d'un équilibre entre l'empathie et l'affirmation de soi, car nous apprenons à gérer nos émotions et nos réactions afin d'éviter qu'elles influencent notre jugement et notre comportement.

Au cours de cette réunion de Cercle, nous nous concentrerons sur les stratégies qui peuvent entraîner un résultat positif pour toutes les parties dans les négociations sur le lieu de travail. C'est parti!



1.4 Activité brise-glace : Se connecter (10 minutes)

Instructions : Partagez un moment où les circonstances ci-dessous vous ont affectés personnellement.
(1 minute par membre)



- Vous vous êtes préparé pour une conversation difficile en effectuant des recherches qui vous ont aidés à décider comment aborder la situation et à renforcer le raisonnement de votre demande.
- Vous avez constaté que le fait de cultiver de bonnes relations avec des collègues diversifiés produisait des résultats positifs et des performances accrues.
- Vous avez fait preuve de confiance en soi pour équilibrer vos besoins et ceux des autres.
- Vous avez fait preuve de distance émotionnelle dans une situation difficile.



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 2 : Leadership inclusif. 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 (20 minutes) 🕒

À Votre Choix : Activité d'apprentissage et de discussion

Instructions : en groupe, choisissez l'une des vidéos ou l'un des articles suivants et prenez quelques minutes pour le lire/le visionner. Ensuite, chaque membre partagera un ou deux points clés liés à la communication interculturelle, aux préjugés inconscients ou à un autre thème qui a retenu votre attention.



Vidéo 1: « The Surprising Paradox to Intercultural Communication » (14m 00s)

La conférence TEDx d'Helena Merschdorf explore les complexités de la communication interculturelle et son impact sur les négociations. Elle suggère des moyens de surmonter les malentendus et d'établir de meilleures connexions.

<https://youtu.be/JzJNA-3b6NA?si=F7MrwInQjloK7XAN>



Vidéo 2: « How we make decisions and how Unconscious Bias affects judgement in the workplace » (1m 07s)

Cette vidéo explique la différence entre le système de pensée 1 et le système 2, et comment le système 1 peut entraîner des jugements rapides basés sur des repères visuels ou l'appartenance des autres à un groupe.

<https://youtu.be/dlwkvB0Diz4?si=2ALXXJgKzGKcgYPO>

Article 1: Boost Your Negotiation Skills With Cultural Intelligence (~500 mots/3 pages)

Dans le contexte actuel de mondialisation, les négociateurs sont souvent amenés à interagir avec des personnes d'origines culturelles diverses. Pour réussir dans un tel environnement, il est essentiel de développer une intelligence culturelle, c'est-à-dire la capacité de comprendre, d'apprécier et de s'adapter à des cultures.

https://wiki.gccollab.ca/images/0/07/Boost_Your_Negotiation_Skills_With_Cultural_Intelligence.pdf

Article 2: Building Cross-Cultural Relationships in a Global Workplace (~2100 mots/7 pages)

L'article identifie six éléments fondamentaux du code des relations qui sont essentiels pour établir des relations entre les cultures, ce qui est indispensable pour des négociations efficaces.

<https://hbr.org/2024/02/building-cross-cultural-relationships-in-a-global-workplace>

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 (20 minutes) 🕒

Discussion en groupe : La vie est une série de négociations



Instructions : partagez votre réponse à une ou plusieurs questions suivantes.
(2 minutes par membre)

- Quelles sont quelques facteurs culturels et intersectionnels (multidimensionnels) qui peuvent éclairer ou entraver nos approches envers les négociations?
(par exemple : les dynamiques de genre, la race et l'origine ethnique, les handicaps et/ou les dynamiques de pouvoir dans le lieu de travail)
- Avez-vous déjà eu du mal à négocier pour vous-même sur votre lieu de travail? Selon vous, quels facteurs ont joué un rôle?
- Si vous occupez un poste de direction, que pouvez-vous faire pour encourager les membres de votre équipe à se sentir suffisamment en sécurité et en confiance pour négocier pour eux-mêmes? Est-ce que la culture de votre équipe se prête à la négociation? Quels outils et ressources pouvez-vous offrir?



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)



Maîtriser l'art de la négociation		Action concrète
1	Je cultiverai un environnement sécuritaire où les membres de mon équipe se sentent responsabilisés et peuvent m'approcher pour négocier leurs besoins (exemple : un membre de l'équipe neurodivergent qui demande une adaptation).	Utilisez les messages clés des vidéos, les ressources du 3e Cercle et les expériences de vos collègues pour préparer votre Action concrète.
2	Je rencontrerai mon chef d'équipe pour ajouter mes aspirations professionnelles à mon Programme de gestion du rendement de la fonction publique.	
3	Je négocierai un ajustement à ma situation de travail qui me sera bénéfique (il pourrait s'agir d'une affectation intérimaire, d'un étalement du revenu ou d'une formation en langue seconde).	
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 4e 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 qu'en considérant la négociation comme un processus collaboratif qui peut profiter à toutes les parties, vous attendrez avec impatience votre prochaine négociation et vous vous sentirez plus confiant dans votre capacité à utiliser ces outils.



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 négociation.

Classe de maître : notre prochaine Classe de maître aura lieu le **lundi 4 novembre à 13 h 00 ET**. Cette Classe de maître de 90 minutes est un cours de coaching pratique sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. 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 la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Veuillez consulter le quatrième 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 quatrième réunion de Cercle sur les thèmes de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité.



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

- Consultez la page Wiki du [Aperçu du programme](#) pour tous les liens de la liste de tâches
- Remplissez les questions de réflexion (que vous retrouverez sur la prochaine page)
- Faites votre Action concrète
- Remplissez votre [formulaire écrit](#)
- Réviser le quatrième Guide de discussion sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité : Une approche non performative
- Assistez à la Classe de maître le 4 novembre à 13 h 00 heure de l'Est
- Assister au Salon DEAPCM vendredi à 13 h 00 (heure de l'Est) (facultatif)
- 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





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	



Au-delà du Cercle : Négociation - Ressources du Bibliothèque d'apprentissage

Programmes du gouvernement du Canada

- Introduction to Negotiation
- Collaborative Learning for Managers
- Training Workshops - Federal Mediation and Conciliation Services

Livres

- The Art of Persuasion: Winning Without Intimidation by Bob Burg
- Negotiating at Work: Turn Small Wins into Big Gains by Deborah M. Kolb & Jessica L. Porter
- Psychologie de la négociation par Jean Poitras
- Women Don't Ask – Negotiation and the Gender Divide by Linda Babcock and Sara Laschever
- Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In by Robert Fisher and William Ury

Vidéos

- Negotiation - 2023 LLMC Masterclass #3 (1h 13m 58s)
- Negotiation Advice: Win by Working Together (3m 57s)
- Interview Tips, Salary Negotiation Strategies & How to Reclaim your Value (39m 06s)
- Négociation: ne cherchez pas le compromis (16m 49s)
- La négociation gagnant-gagnant (1m 58s)
- How to prepare for a negotiation (3m 45s)
- How to Overcome Bias in Negotiation with Critical Thinking (5m 17s)
- Gender and Privilege in Negotiation (1h 21m 32s)
- 3 steps to getting what you want in a negotiation (5m 00s, more info on next page)

Articles

- Cinq clés pour une conversation difficile
- Dix astuces pour devenir un bon négociateur
- 5 stages of the negotiation process
- Emotion and the Art of Negotiation
- Negotiating: The Top Ten Ways that Culture Can Affect your Negotiation
- How cultural differences impacts contract drafting and negotiation
- What are some common cognitive biases that affect negotiation outcomes besides the anchoring effect?
- Overcoming Cultural Barriers in Negotiations and the Importance of Communication in International Business Deals
- Essential Negotiation Skills: Limiting Cognitive Bias in Negotiation
- Counteracting Negotiation Biases Like Race and Gender in the Workplace
- Bargaining While Black
- Who Can Lean In? The Intersecting Role of Race and Gender in Negotiations



Vidéo : « 3 Steps to Getting What You Want in a Negotiation »

https://www.ted.com/talks/ruchi_sinha_3_steps_to_getting_what_you_want_in_a_negotiation?subtitle=fr



Messages clés de la vidéo

Cette vidéo vous donne les outils et les stratégies nécessaires pour une auto-négociation réussie. Vous découvrirez comment une approche empathique et une réflexion consciencieuse sur les différentes dimensions en jeu dans une demande particulière peuvent conduire à une victoire des plus méritoires. En adoptant une perspective de collaboration, vous tiendrez compte des souhaits de votre supérieur et tirerez parti de cette connaissance pour conclure un accord mutuellement bénéfique. Cette vidéo explique également l'importance de la négociation stratégique :

- **Faites vos recherches**

- Préparer la négociation en comprenant vos propres besoins, ceux de votre organisation et les solutions qui sont disponibles vous permettra d'obtenir de meilleurs résultats. Une préparation réfléchie montre que vous avez pris le temps de considérer les besoins de votre équipe et de votre organisation. C'est également un indicateur du respect que vous portez à la personne avec laquelle vous négociez.
- Au lieu de considérer la négociation comme un scénario gagnant/perdant, abordez-la comme une possibilité de collaboration et de dépannage. S'engager dans le processus de négociation nous permet de construire des relations plus solides, car nous reconnaissons que la coopération implique à la fois de donner et de recevoir.

- **Préparez-vous mentalement**

- Préparez-vous à l'éventualité que votre demande soit rejetée. Adoptez un pessimisme défensif, en anticipant le pire tout en reconnaissant que les résultats ne reflètent pas votre valeur intrinsèque. En adoptant cet état d'esprit, vous risquez moins d'être anxieux et de perturber la négociation. L'absence d'attachement émotionnel à un résultat spécifique vous permettra de faire face aux objections potentielles et d'être ouvert à d'autres solutions possibles. Il est également utile de savoir quand se retirer si vos exigences minimales ne sont pas satisfaites.
- Note : L'équipe DEAPCM reconnaît que certaines négociations peuvent être d'une nature qui ne nous permet pas d'adopter un pessimisme défensif.



- **Mettez-vous à la place de l'autre**

- Comprenez que votre demande peut avoir un impact sur la vie professionnelle d'autres personnes, y compris la personne avec laquelle vous négociez. Quel sera l'impact sur ses relations avec le reste de l'équipe, sur sa charge de travail et sur la façon dont elle est perçue par les personnes dont elle dépend ? Aura-t-elle-même le pouvoir d'accéder à votre demande ? Communiquez votre demande en la justifiant clairement, en insistant sur le fait que ça ne vous concerne pas uniquement, mais plutôt d'atteindre vos objectifs professionnels et d'en faire bénéficier l'ensemble de l'équipe.





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