



DEAPCM GUIDE DE DISCUSSION
MAÎTRISER L'ART DE LA
NÉGOCIATION





MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM



Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

« Merci » ne suffit pas à décrire à quel point nous sommes heureux que vous ayez pris l'engagement de vous joindre à la 3e édition du programme Diriger en élevant les autres 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 issue de nos consultations est devenu un réseau florissant, répondant au désir d'un réseautage significatif et d'une croissance professionnelle.

L'union fait la force



Samantha Moonsammy,
Diversité et inclusion,
Matériel, Défense nationale

Vous faites maintenant partie d'un réseau diversifié de leaders à l'esprit inclusif, répartis dans un cercle—un petit groupe de confiance pour atteindre 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.

DEAPCM offre une opportunité unique de parrainage, en particulier pour les groupes d'équité méritants. Le parrainage est une relation intentionnelle dans laquelle des personnes influentes plaident en faveur de l'avancement professionnel et de l'élimination des obstacles.

En vous engageant activement avec votre cercle, en partageant vos expériences et en favorisant les liens, vous débloquentez des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Ces connaissances vous permettent d'avancer dans votre carrière.



MESSAGE DES FONDATEURS AUX PARTICIPANTS DE DEAPCM

Il est temps d'agir!

Merci d'avoir répondu à l'appel à l'action et de vous engager à créer un lieu de travail psychologiquement plus sécuritaire pour tous, surtout pour ceux issus de groupes d'équité méritants.

Nous espérons que vous ressentirez un changement réel et fondamental tout au long du programme. Et ensemble, nous célébrerons tout le travail acharné que vous avez consacré à cette expérience. Merci d'être présent pour vous-même, votre famille, votre organisation et la communauté que vous êtes appelé à servir.

À l'avenir, profitez de tout le réseautage qui aura lieu, rencontrez de nouveaux membres du DEAPCM dans GCmessage et sur LinkedIn. Participez aux classes de maître. Choisissez de rester consistant avec cette version de niveau supérieur de vous. Nous vous encourageons.

En collaboration,

Troy Crosby
Sous-ministre adjoint,
Matériel, Défense nationale

Samantha Moonsammy
Chef de la section Diversité et Inclusion,
Matériel, Défense nationale



Ordre du jour

Maîtriser l'art de la négociation

« Le scénario gagnant-gagnant est la croyance en une solution de rechange subsidiaire. Il ne s'agit pas de votre façon ou de ma façon; il s'agit d'une meilleure façon, une façon supérieure. »

Stephen Covey, auteur et éducateur

« Il y a trois manières d'aborder la différence : la domination, le compromis et l'intégration. Par la domination, un seul camp obtient ce qu'il veut; par le compromis, aucune des parties 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, consultante en gestion américaine, travailleuse sociale, philosophe, pionnière dans les domaines de la théorie organisationnelle et du comportement organisationnel

1. Arrivée : Échauffement et début de la réunion

(17 minutes) 

1.1 Bienvenue

(~1 minute)

Bienvenue à tous à notre troisième session du Cercle. Aujourd'hui, nous allons discuter de la façon 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, que ce soit pour les congés, la formation en langue seconde ou l'affectation dans un autre ministère. Nous négocions souvent comme si c'était une bataille, mais une négociation fonctionne mieux pour les deux parties lorsque nous nous concentrons sur un résultat gagnant-gagnant.



1.2 Votre santé est primordiale (~1 minute)

Faisons le point avant d'entamer le cercle d'aujourd'hui. Le but de ces sessions est d'avoir des conversations neutres sur des sujets importants qui aideront à la transformation de la Fonction publique fédérale en un milieu de travail plus diversifié, inclusif et sécuritaire psychologiquement.



Les sujets abordés peuvent être difficiles pour certaines personnes. Si, à un quelconque moment de la présente session, vous ressentez le besoin de vous absenter, vous pouvez quitter la session pour protéger votre santé mentale. Votre santé est ce qu'il y a de plus important.

Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, que ce soit avant, pendant ou après un cercle, du soutien est accessible en tout temps. Consultez la section Soutien à la fin de ce Guide pour obtenir d'autres renseignements.

1.3 Aperçu (1 minute)

Dans les négociations en milieu de travail, il est important d'être bien préparé. Cette préparation peut inclure une bonne compréhension de votre « demande », de son incidence sur votre équipe ou votre organisation et des moyens d'atténuer cet impact. Non seulement cela peut vous préparer à répondre aux objections potentielles, mais cela indiquera à l'autre partie que vous avez considéré plus que vos besoins et que vous cherchez à obtenir un résultat qui conviendra à tous. Après tout, la négociation consiste à créer une relation et à comprendre vos besoins ainsi que ceux des autres personnes.

Il y a aussi des considérations culturelles, des préjugés implicites et des pratiques discriminatoires dont nous devons reconnaître l'existence. En reconnaissant les préjugés présents au sein de nos systèmes structurels et culturels qui peuvent avoir une incidence sur la façon dont les gens négocient, nous sommes mieux en mesure d'habiliter les groupes en quête d'équité lorsqu'ils défendent leur point de vue et négocient pour eux-mêmes, tout en permettant un changement systémique au sein de nos organisations.

Développer des compétences de négociation qui augmentent nos chances de succès nous aide non seulement à tirer parti de cette négociation, mais aussi des négociations futures, car nos sentiments à propos du processus influencent la façon dont nous traiterons la prochaine négociation. Les compétences en négociation aident également à développer 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 n'aient une incidence sur notre jugement et notre comportement.

Au cours de cette session du Cercle, nous nous concentrerons sur les stratégies qui peuvent aboutir à un résultat positif pour toutes les parties. Commençons sans plus tarder!

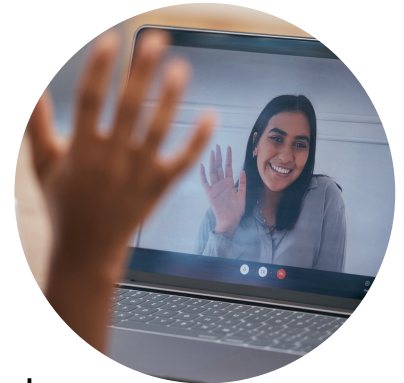


1.4 Activité brise-glace – Cartes de connexion (10 minutes)

Directives : Faites part d'un moment où vous avez vécu l'une des situations ci-dessous :

(une minute par participant)

- Vous vous êtes préparé à avoir une conversation difficile en effectuant des recherches qui vous ont aidé à décider comment aborder la situation et à renforcer le raisonnement de votre demande.
- Vous avez constaté que cultiver des relations avec divers collègues générait des résultats positifs et un meilleur rendement.
- Vous avez fait preuve d'assurance pour trouver l'équilibre entre vos besoins et les besoins des autres.
- Vous avez pris du recul sur le plan émotionnel face à une situation dans laquelle vous vous trouviez.



1.5 Action concrète de la dernière réunion (5 minutes)

Directives : Faites le tour de votre cercle et demandez à chaque membre de faire le point sur sa « action concrète » de la semaine 2, Leadership inclusif. Votre « action » est un engagement concret que vous avez pris au cours de la séance précédente du cercle. (1 minute ou moins par membre)

2. Activité éducative : participez, inspirez-vous et enrichissez votre boîte à outils

(15 minutes)

2.1 Vidéo : Three Steps to Getting What You Want in a Negotiation (sous-titres français disponible)

(10 minutes)

Directives : Regardez la vidéo « Three 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



2.2 Discussion de groupe : Faire part de vos points de vue (10 minutes)

Directives : Chaque membre partage l'une de ses principales conclusions sur la vidéo :
(Une minute par participant)



3. Activité de groupe : parlez de vous, apprenez des autres et établissez de nouveaux liens (20 minutes) 🕒

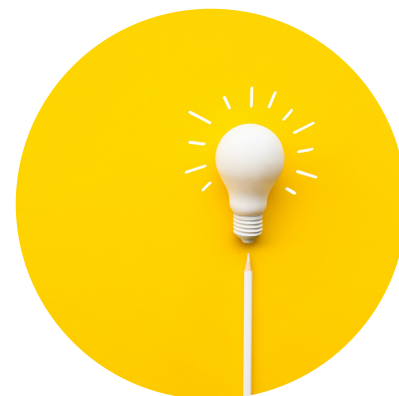
Discussion de groupe : la vie est une suite de négociations

Directives : Partagez votre réponse à une ou plusieurs des questions suivantes :
(2 minutes par participant)

- 1 - Pouvez-vous penser à des facteurs culturels et intersectionnels qui peuvent éclairer ou entraver la façon dont nous abordons les négociations? (par exemple: dynamique de genre, race et origine ethnique, handicaps ou dynamique de pouvoir en milieu de travail)
- 2 - Avez-vous déjà eu du mal à négocier pour vous-même en milieu de travail? Pourquoi ou pourquoi pas?
- 3 - Si vous êtes en position de leadership, 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?



4. Action concrète : Appliquez-vous, prenez l'engagement de vous améliorer, et inspirez les autres (10 minutes)



Discussion de groupe : Mettre les apprentissages en pratique

Directives : Chaque participant énonce l'action concrète qu'il s'engage à prendre cette semaine. L'objectif de l'action concrète est de vous faire sortir de votre zone de confort, de vous permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou d'essayer de nouvelles choses.

(Une minute par participant)

Négociation		Action concrète
1	Je vais favoriser la création d'un environnement sécuritaire où les membres de l'équipe se sentent en confiance et peuvent négocier avec moi pour combler leurs besoins. (exemple : un membre neurodiverse de l'équipe demande une mesure d'adaptation).	Utilisez les messages clés de la vidéo, les ressources du Cercle 3 et les expériences des autres membres du Cercle pour préparer votre action concrète.
2	Je rencontrerai mon chef d'équipe pour ajouter mes aspirations professionnelles à mon Entente de gestion du rendement de la fonction publique.	
3	Je négocierai pour que mes conditions de travail soient adaptées d'une façon qui comblera mes besoins. (Il peut s'agir d'une affectation intérimaire, d'un étalement du revenu ou d'une formation en langue seconde).	
4		Écrivez votre engagement d'action concrète dans la cellule de gauche du tableau et soyez prêt à donner un compte-rendu lors du 4e cercle.



5. Conclusion : Prochaines étapes et quelques mots pour conclure

(5 minutes) 

Merci à tous pour votre participation active au Cercle de cette semaine qui portait sur l'art de la négociation. Nous espérons qu'en considérant la négociation comme un processus gagnant-gagnant, vous aborderez avec enthousiasme votre prochaine négociation et vous sentirez plus confiant dans votre capacité à utiliser ces outils nouvellement acquis.



Récapitulatif : Pour récapituler la session du Cercle d'aujourd'hui, veuillez consulter ce guide de discussion pour réfléchir à cette session du Cercle et penser à votre action concrète pour la négociation.

Masterclass : Vous êtes tous invités à participer à notre prochaine Masterclass qui aura lieu **le lundi 30 octobre 2023, à 13 h heure de l'Est**. Cette Masterclass de 90 minutes est un cours d'encadrement pratique sur le thème de la négociation. Les invitations aux cinq Masterclasses vous ont été envoyées avant le début de la présente cohorte DEAPCM. Veuillez consulter votre calendrier pour connaître les détails..

Prochain cercle : La prochaine session du Cercle sera axée sur le thème de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Veuillez revoir le guide de discussion no 4 avant la quatrième session du Cercle.

Sélection de l'Animateur du cercle et de l'Assistant de l'animateur du cercle : Avons-nous notre chef de cercle et un assistant ou une assistante pour la semaine prochaine? Si les leaders du prochain cercle n'ont pas été choisis, veuillez solliciter des volontaires pour les deux postes.

Formulaire écrit : Vous recevrez un court formulaire écrit après la réunion de cette semaine. Remplir ces formulaires écrits hebdomadaires est l'un des engagements que vous avez pris lors de votre inscription au programme. Veuillez nous faire part de vos commentaires afin de nous aider à améliorer l'expérience de la prochaine cohorte du programme des DEAPCM.



Heures de bureau : Participez aux heures de bureau ce vendredi pour tisser des liens et discuter davantage des sujets de la semaine, le parrainage et la développement de carrière. Cette réunion de 60 minutes est animée chaque vendredi par l'équipe du programme des DEAPCM au bureau de la diversité et d'inclusion (BDI) du Groupe des matériels. Les hauts dirigeants feront également un tour pour partager leurs réflexions quant au thème de la semaine.



https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MDc0Yml4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDk2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d

Veillez consulter le page Wiki pour tout les matériaux du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Diriger_en_%C3%A9levant_les_autres:_Programme_des_cercles_de_mentorat_2023

Pour plus de ressources, veuillez consulter la bibliothèque d'apprentissage du DEAPCM:

https://wiki.gccollab.ca/Biblioth%C3%A8que_d%27apprentissage

Merci à tous ! Portez-vous bien, prenez soin de vous et rendez-vous pour notre prochain Cercle.



Vidéo - « Three Steps to Getting What You in a Negotiation » (sous-titres français disponible)

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 pour pouvoir négocier avec succès. Vous découvrirez comment une approche empathique et comment réfléchir consciencieusement aux différentes perspectives associées à une demande particulière mènera à une victoire des plus dignes d'intérêt. En adoptant un point de vue collaboratif, vous tiendrez compte des souhaits de votre gestionnaire et tirerez parti de ces connaissances pour conclure une entente mutuellement avantageuse. Cette vidéo explique également l'importance de la négociation stratégique :

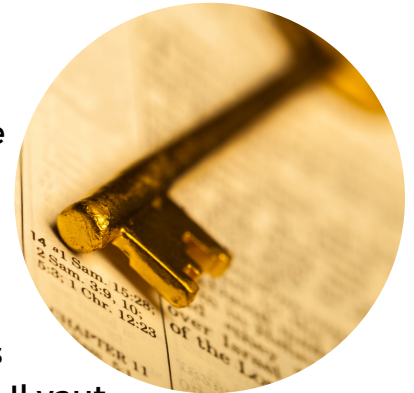
- **Effectuez vos recherches**

- Se préparer à la négociation en comprenant vos propres besoins, ceux de votre organisation et les solutions qui peuvent être disponibles, mènera probablement à un résultat plus positif. Une préparation réfléchie montre que vous avez pris le temps de tenir compte des besoins de votre équipe et de votre organisation. C'est aussi un indicateur du respect que vous portez à la personne avec qui vous négociez.
- Au lieu d'envisager la négociation comme un scénario gagnant/perdant, abordez-la comme une occasion de collaboration et de dépannage. S'engager dans le processus de négociation nous permet de bâtir 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 la possibilité que votre demande soit refusée. Adoptez un pessimisme défensif, anticipez 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 compromettre votre négociation. Prendre du recul émotionnellement face à tout résultat vous permettra de gérer les objections potentielles et d'être ouvert à d'autres solutions possibles. Il vaut également la peine de savoir quand se retirer du processus si votre exigence minimale n'est pas satisfaite. **Remarque** : 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 des répercussions sur la vie professionnelle des autres, y compris la personne avec qui vous négociez. Quel impact cela aura-t-il sur sa relation avec le reste de l'équipe, sa charge de travail et la façon dont elle est perçue par les personnes dont elle relève? Aura-t-elle même le pouvoir d'autoriser votre demande? Communiquez votre demande avec une justification claire, en soulignant qu'il ne s'agit pas seulement de vous, mais plutôt d'atteindre vos objectifs professionnels d'une façon avantageuse pour toute l'équipe.



Liste des membres du Cercle

#	Nom	Département/Position	Je me souviens de ce membre pour... (liste 3 caractéristiques)
1	Animateur du Cercle		
2	Assistant de l'animateur du Cercle		
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



Question de réflexion

Directives : Notez 3 idées/messages clés tirés de la session

1	
2	
3	



Soutien

Services d'aide aux employés : Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) offert par Santé Canada est disponible pour vous et les membres de votre famille immédiate 24 heures par jour, que vous soyez en détresse ou que vous ayez besoin de soutien en santé mentale.

Sans frais : 1-800-268-7708

ATS (appareil de télécommunications pour les sourds): 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>



Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être

accessible 24 heures sur 24,7 jours sur 7 à tous les Autochtones du Canada
Disponible en français et en anglais et, sur demande, en ojibway, en cri et en inuktituk.

1-855-242-3310

Ligne de chat via: <https://www.espoirpourlemieuxetre.ca/>

Services d'aide aux militaires et à leur famille (Forces armées canadiennes)

Les services d'aide aux militaires et à leur famille sont des services de consultation bilingues offerts en personne ou par téléphone, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et les membres de leur famille aux prises avec des problèmes personnels nuisant à leur mieux-être personnel et/ou à leur rendement au travail peuvent utiliser ces services sur une base confidentielle et volontaire.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/services-aide-militaires-famille.html>



Soutien

Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (Défense nationale)

Le CSRIS fournit des conseils d'experts, de l'orientation et des recommandations au MDN sur toutes les questions liées à l'inconduite sexuelle par l'intermédiaire du sous-ministre et aux FAC, principalement par l'intermédiaire du directeur général, Conduite militaire professionnelle. Les services de soutien pour les membres actuellement en service et anciens et anciennes des Forces armées canadiennes, le personnel de la fonction publique de la Défense nationale, les cadets, les Rangers juniors canadiens affectés 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>



Le Service canadien de prévention du suicide

Parlons Suicide Canada offre un soutien national bilingue 24 heures sur 24 à toute personne confrontée au suicide.

Sans frais : 1-833-456-4566.

<https://parlonssuicide.ca>

Espace mieux-être Canada

Soutien en santé mentale et consommation de substances pour les personnes au Canada et les Canadiens à l'étranger

Sans frais : 1-866-585-0445

<https://www.wellnesstogether.ca/fr-ca/>

Le guide de discussion du 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



Diriger en élevant les autres : Programme des cercle de mentorat