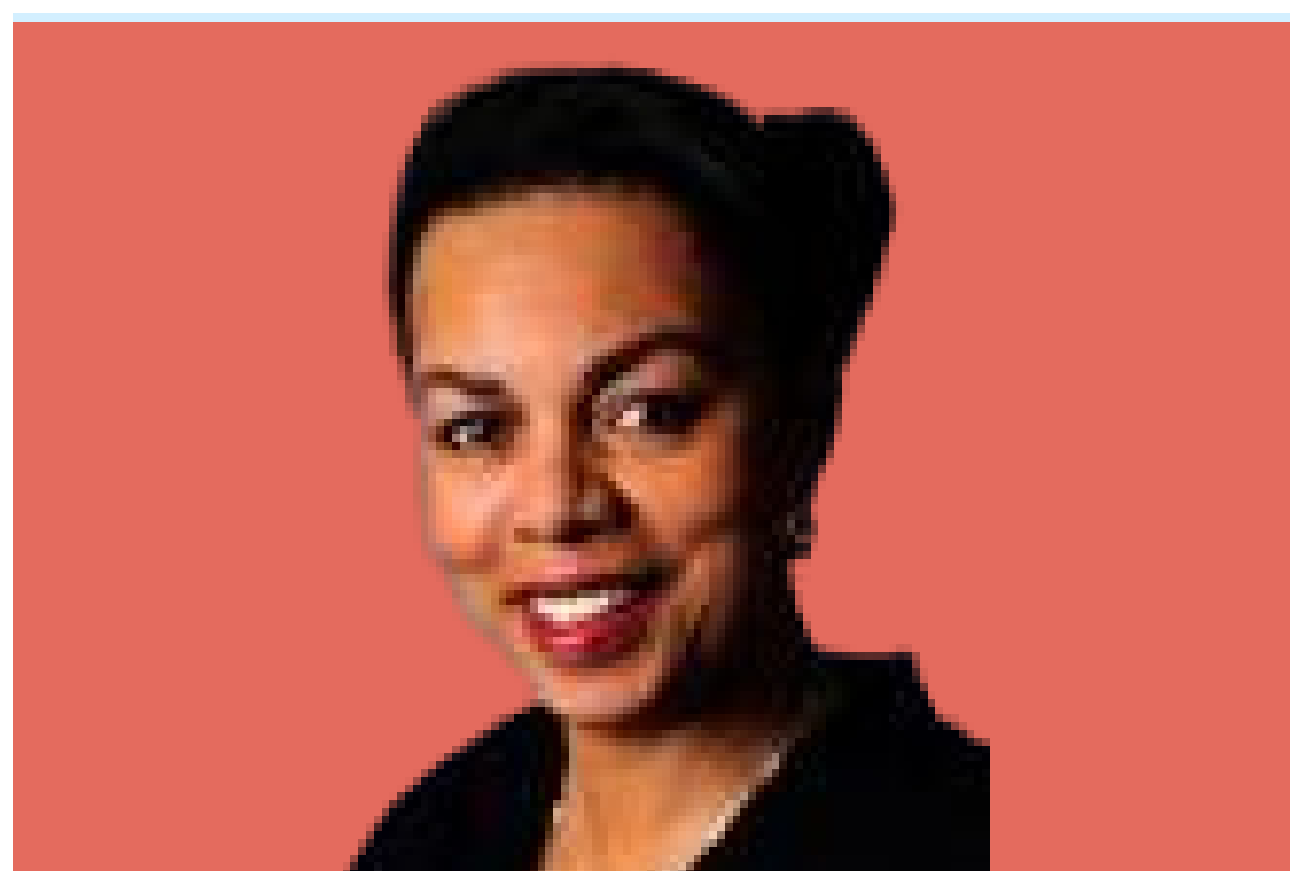


DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI



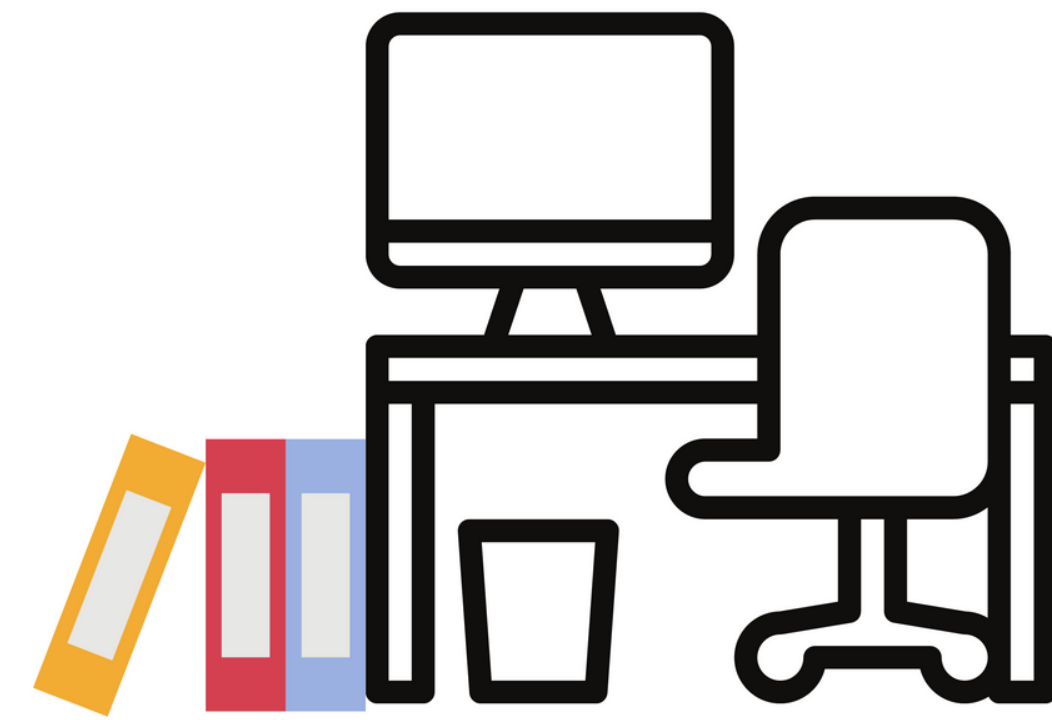
LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

UNE CONVERSATION COURAGEUSE SUR
HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL



MECREDI, LE 25 JANVIER 2023 | 13H00 À 14H30 HNE
METTANT EN VEDETTE: MAGALIE BRABANT, SUSAN PRICKRELL,
NORMA DOMEY, AUSAMA ALSOUSI

Canada 



NOTE DE NOTRE ÉQUIPE

Merci d'avoir participé à la conférence [Demandez-moi n'importe quoi \(DMNQ\) : Le harcèlement en milieu de travail](#). Nous sommes ravis que vous vous joigniez à nous pour cet événement! Une liste complète de ressources a été rassemblée et organisée, qui, selon nous, sera utile pour nos collègues, mais il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Nous reconnaissons que toutes les ressources ne seront pas utiles à tous les lecteurs, mais nous espérons que des ressources utiles et intéressantes pourront être trouvées dans notre guide.

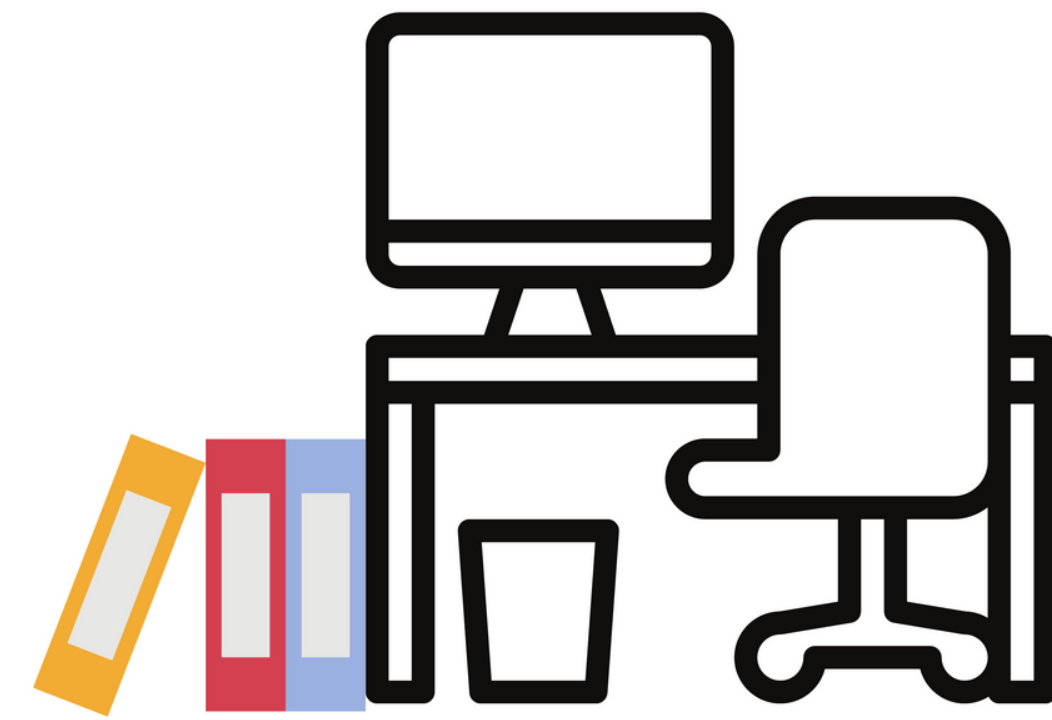
En collaboration, L'équipe DMNQ
DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca

DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT

En janvier, la scène Demandez à n'importe quoi met l'accent sur la sensibilisation à l'harcèlement en milieu de travail. Selon une étude menée par Emploi et Développement social Canada intitulée Harcèlement et violence sexuelle sur le lieu de travail, 60 % des personnes sondées ont été victimes d'harcèlement en milieu de travail.

Ce mois-ci, les membres de notre panel partageront avec nous ce qu'il faut faire si vous croyez avoir vécu de l'harcèlement. À qui nous tourner pour demander de l'aide? À qui devons-nous nous adresser? Quelles sont les étapes à suivre? Nous reconnaissons que le harcèlement en milieu de travail est un sujet à la fois particulièrement difficile et nécessaire.

Rejoignez-nous ce mois-ci sur la scène Demandez-moi n'importe quoi pour en apprendre plus sur les ressources à votre disposition en matière d'harcèlement en milieu de travail.



#DéfiDMNQ

Nous encourageons les autres à prendre part à des conversations courageuses avec leurs pairs. Profitez des séances Demandez-moi n'importe quoi comme des occasions de dialoguer franchement avec vos équipes dans vos milieux de travail.

VOICI CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE :

- Inviter les dirigeants et les collègues de votre organisation à un rassemblement pour visionner une séance Demandez-moi n'importe quoi, suivez une séance en direct et regardez-la ensemble. Assurez-vous de l'inscrire à leurs calendriers.
- Avant le visionnement, planifiez une « séance en équipe – après la séance Demandez-moi n'importe quoi » d'une durée de 30 à 60 minutes avec votre équipe immédiate la journée après l'événement. Diffusez le guide des ressources et ayez en main ces questions à des fins de discussion.

APRÈS LA SÉANCE DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI - QUESTIONS POUR LA DISCUSSION DE LA SÉANCE EN ÉQUIPE

1. Qu'est-ce que je retiens principalement? Approfondir et partager une citation, une histoire ou un moment exceptionnel.
2. Qu'est-ce qui m'a rendu mal à l'aise/une chose dont je n'étais pas conscient?
3. Quel est un exemple de discrimination systémique dont j'ai conscience dans ma vie?
4. Qu'est-ce que je ne ferai plus?
5. Comment puis-je utiliser ma voix et mon influence, ouvertement et de façon plus discrète ?
6. Sur quelle question vais-je me pencher et en apprendre plus?
7. Comment vais-je continuer ce dialogue?

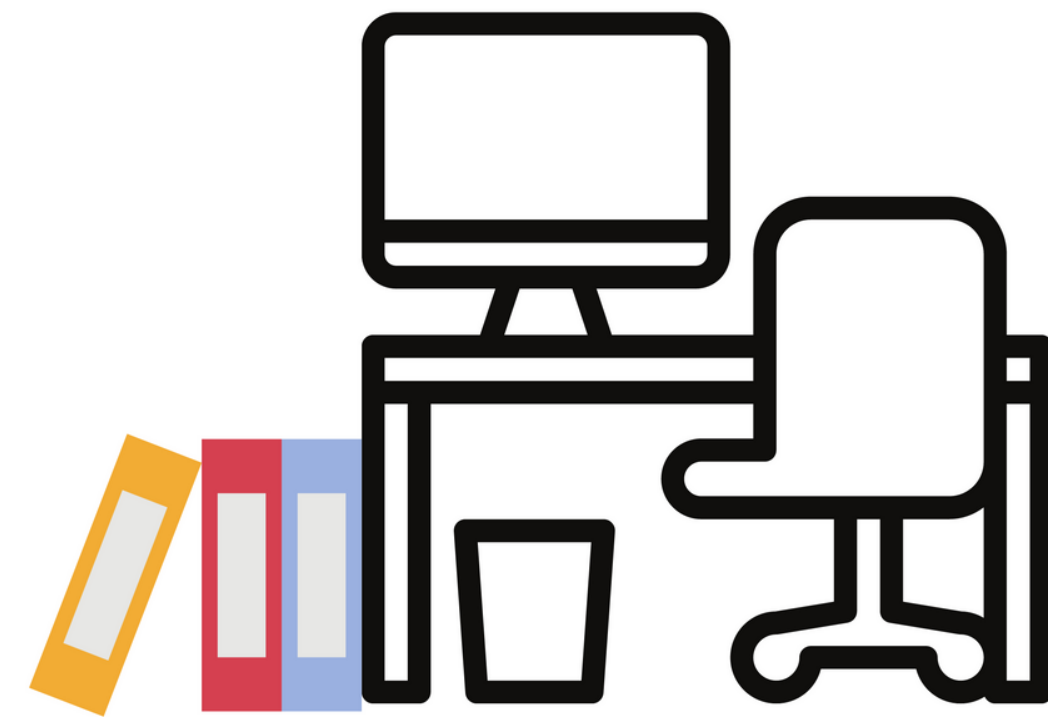
Il est important d'apprécier les expériences et les caractéristiques uniques de chacun. En développant nos compétences culturelles, nous sommes en mesure de mieux travailler ensemble au sein de nos équipes et d'agir les uns envers les autres avec pertinence, empathie et compassion. En célébrant et en partageant notre authenticité, nous nous apprécions davantage les uns les autres, de même que la diversité qui nous entoure.

SUPPORT

N'oubliez pas qu'un **soutien est disponible pour vous et votre famille lorsque vous en avez besoin**. Certaines discussions, lors du DMNQ, ou le contenu partagé peuvent faire ressurgir des traumatismes passés ou des sentiments inconfortables ; si tel est le cas, veuillez demander une aide professionnelle.

Programme d'aide aux employés (pour les employés du gouvernement fédéral) - Canada.ca Sans-frais: 1-800-268-7708 ATS (pour les personnes malentendantes): 1-800-567-5803

Le Service canadien de prévention du suicide - Connectez-vous avec un intervenant dès maintenant en appelant notre numéro sans frais 1-833-456-4566.



En cas de crise, visitez votre service d'urgence local, les hôpitaux généraux ou appelez 911

- <https://www.dcottawa.on.ca/24-7-crisis-line/>
- Centre de détresse d'Ottawa et de la région: Détresse: 613-238-3311 | Crise: 613-722-6914 ou 1-866-996-0991 | TEXTE 343-306-5550 | Chat et SMS de 10h à 23h

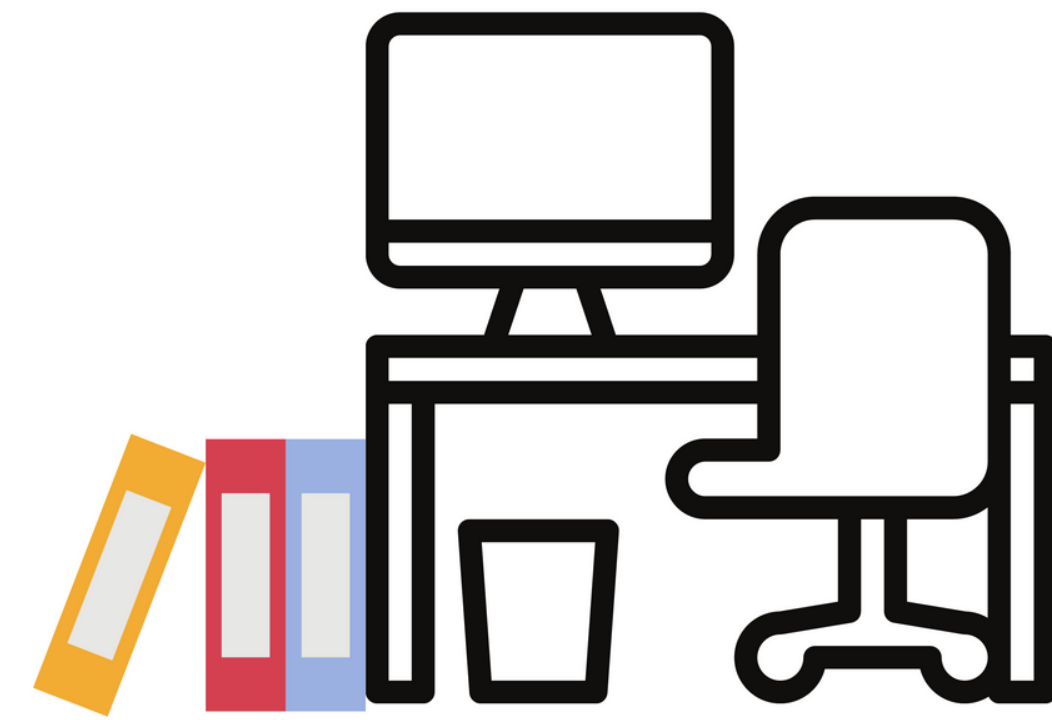
Soutien en santé mentale et en toxicomanie de Wellness Together Canada
<https://wellnesstogether.ca> and toll free 1-866-585-0445.

RESSOURCES DU GOUVERNEMENT DU CANADA

- Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
 - <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32671>
- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
 - <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/page-1.html>
- S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés
 - <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/harcelement-violence/harcelement-outil-service-employes.html>
- Violence et harcèlement en milieu de travail
 - <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>
- École de la fonction publique du Canada : Parcours d'apprentissage sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
 - <https://csps-efpc.gc.ca/harassment-prevention-fra.aspx>
- Santé psychologique en milieu de travail
 - <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html>

RESSOURCES EN LIGNE

- Respect au travail : Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada
 - https://www.learningtoendabuse.ca/research/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/index.html



LIVRES

- Civility Matters: A White Paper by Craig Dowden
 - <https://apex.gc.ca/wp-content/uploads/2021/04/civility-report-eng.pdf>
- Mastering Civility: A Manifesto for the Workplace by Christine Porath
 - <https://www.amazon.ca/Mastering-Civility-Manifesto-Christine-Porath/dp/1455568988>
- Organizational Culture and Leadership by Edgar Schein
 - <https://www.amazon.ca/Organizational-Culture-Leadership-Edgar-Schein/dp/0470190604>

VIDÉOS ET PODCASTS

- Dr. Gary Namie: The Four Workplace Bully Types
 - <https://www.youtube.com/watch?v=tvPqSn-W7QY>
- Dr. Julia Shaw: How to Support Witnesses of Harassment and Build Healthier Workplaces
 - https://www.ted.com/talks/julia_shaw_how_to_support_witnesses_of_harassment_and_build_healthier_workplaces?language=en
- Kim Scott and Trier Bryant: How to Reduce Bias in Your Workplace
 - https://www.ted.com/talks/kim_scott_and_trier_bryant_how_to_reduce_bias_in_your_workplace

Préalable : [Regarder DMNQ](#)

Objectif : faciliter une discussion avec mon équipe de travail sur le harcèlement en milieu de travail

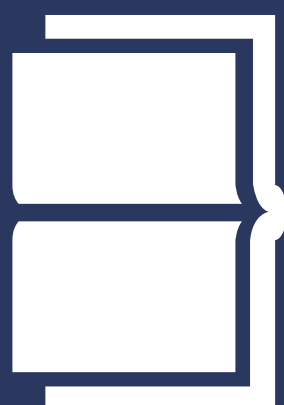
Durée : 60 minutes

Quel était mon principal point à retenir? - développez et partagez une citation, une histoire ou un moment incroyable

Qu'est-ce qui m'a mis mal à l'aise/quel était l'un de mes angles morts?

Quel est un exemple de discrimination systémique dont je suis conscient dans ma vie?

Qu'est-ce que je ne vais plus faire?



Préalable : [Regarder DMNQ](#)

Objectif : faciliter une discussion avec mon équipe de travail sur le harcèlement en milieu de travail

Durée : 60 minutes

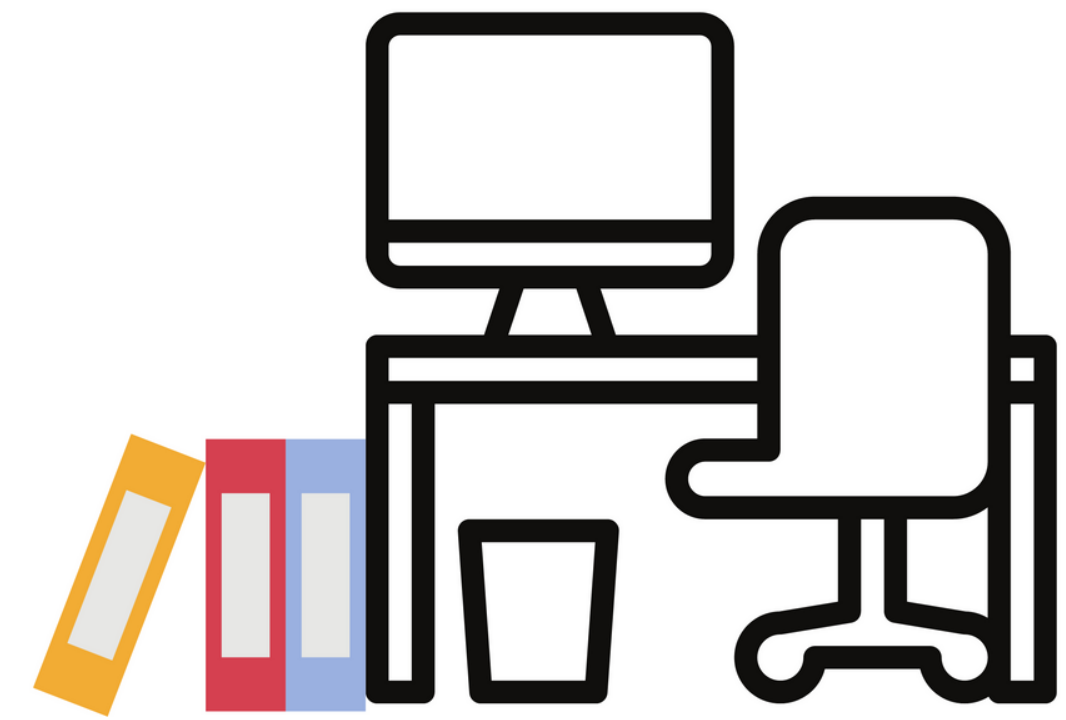
Comment puis-je utiliser ma voix/influence - à la fois ouvertement/discrètement?

Où vais-je creuser et en savoir plus?

Comment vais-je continuer cette conversation?

Quels sont les défis propres à votre identité auxquels vous êtes confronté sur le lieu de travail ?



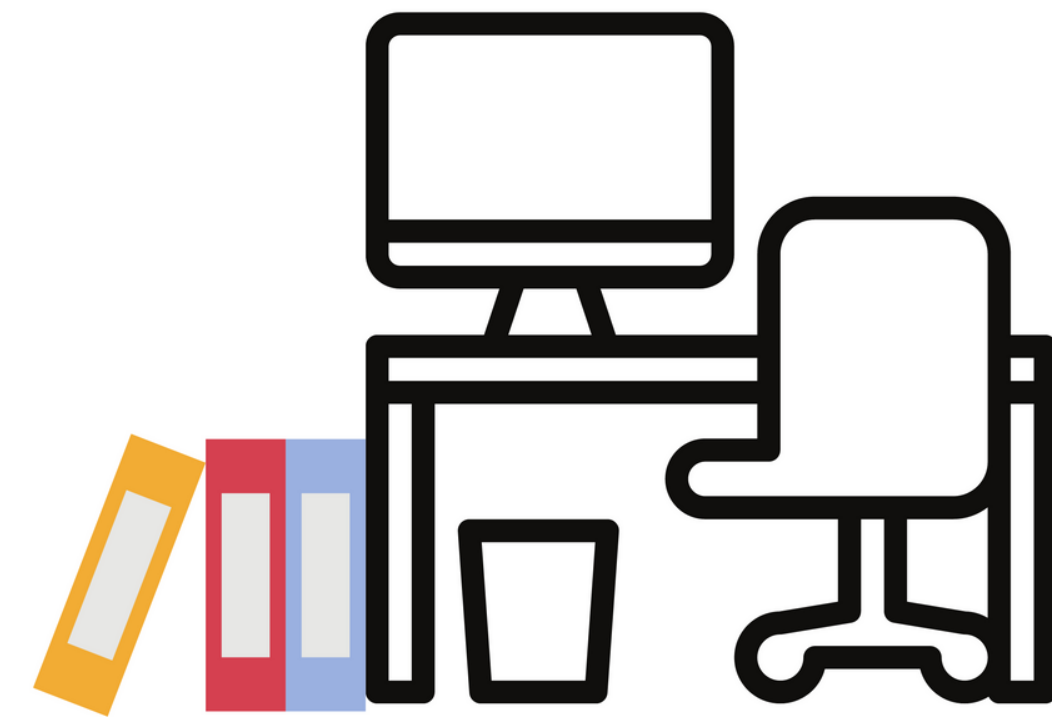


Adele Racine

Adele est une fille, une sœur, la mère d'un adulte vivant et de quatre bébés maintenant au ciel. Les événements dans la vie d'Adele lui ont appris beaucoup de choses. Elle a commencé son parcours officiel dans le domaine de la santé et du bien-être il y a près de 30 ans, lorsque le mot «bien-être» était encore tout nouveau. Il y a de cela maintenant 20 ans, elle a fait faire son tambour et s'est reconnecté à son héritage métis. Au fil des ans, Adele a été porteuse de tambour et animatrice de cercle de tambour et a partagé la médecine autochtone avec des milliers de cœurs.

Adele est également une guide de médecine de cheval et a sauvé deux chevaux en 2016. Jusqu'à la COVID-19, elle a travaillé pour aider de nombreuses personnes à communiquer avec leur propre intuition et leurs super-pouvoirs. Adele connaît notre capacité en tant qu'humains de guérir pour enfin mieux se sentir dans sa peau.

Au cours des deux dernières années, Adele s'est concentrée sur sa propre guérison à travers le travail spirituel et les chansons. Adele a surmonté de nombreux défis de la vie, y compris la violence sexuelle pendant son enfance, la violence familiale, l'addiction et le harcèlement en milieu de travail. Travailler sur soi-même est un parcours de vie continu et elle a entrepris un voyage de guérison spirituelle depuis le début de la COVID-19 pour poursuivre la guérison des ses traumatismes passés.



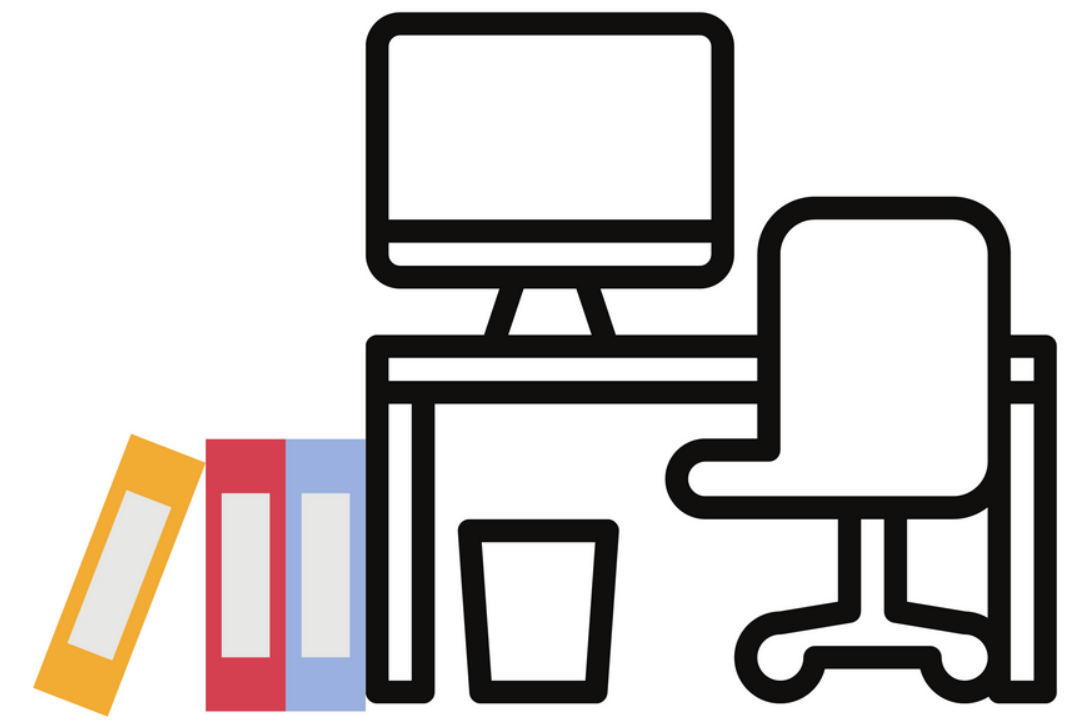
Magalie Brabant, Directrice générale des milieux de travail sains, Secteur des Personnes et de la culture, Pêches et Océans Canada

Magalie se joint à nous en provenance de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) où elle occupait le poste de Ombud de la santé mentale depuis mars 2021. Dans ce rôle, Magalie était responsable d'offrir un lieu sûr, indépendant, impartial et informel aux employés qui éprouvaient le besoin de parler de situations nuisant à leur santé mentale. Son bureau agissait comme point central pour les programmes et les services d'appui de SPAC. Il se penchait également sur les enjeux de santé mentale en présentant au sous-ministre des recommandations ministérielles sur les améliorations à apporter à cet égard.

Auparavant, elle était directrice générale des services de développement des personnes à la Direction générale des ressources humaines (RH) à SPAC également. Elle y a notamment dirigé la modernisation des services destinés à appuyer le perfectionnement des talents, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience des employés de l'embauche à la retraite. Magalie possède une vaste expérience en ressources humaines (RH), qu'elle a acquise en dirigeant des programmes dans divers domaines liés aux RH alors qu'elle occupait des postes de direction de plus en plus importants. Elle est une grande collaboratrice qui a une passion pour les gens.

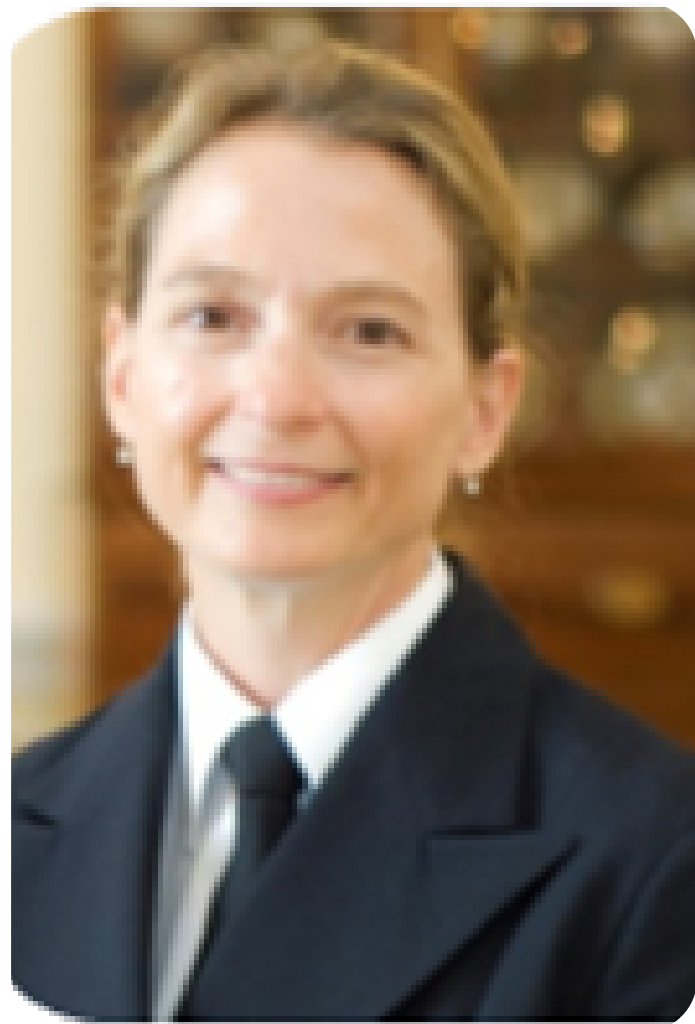
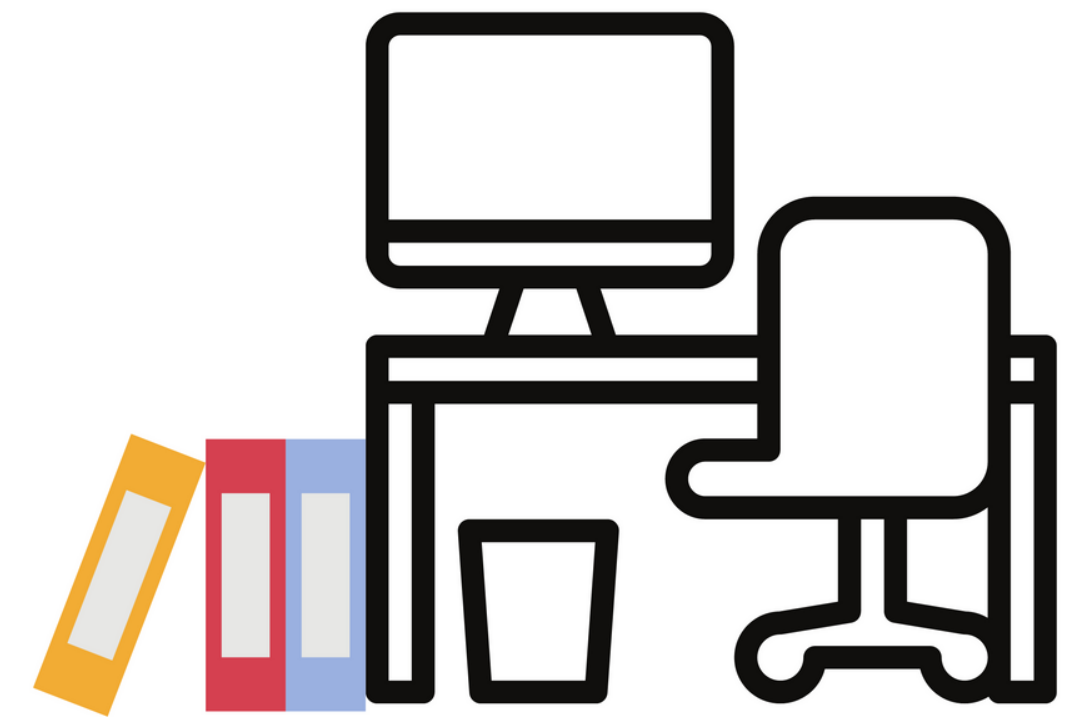
Magalie s'est aussi beaucoup impliquée dans les communautés de pratique et les réseaux d'employés au fil des ans. Elle a notamment présidé le Conseil national de la dotation pendant quatre ans.

Magalie détient un baccalauréat en commerce avec spécialisation en ressources humaines de l'Université d'Ottawa, ainsi qu'une maîtrise en gestion de projet de l'Université du Québec.



Ausama Alsousi (il/lui) Directeur, Plaintes à l'endroit des commissaires, Bureau de l'ombudsman, Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada

Ausama Alsousi est directeur des Plaintes à l'endroit des commissaires au Bureau de l'ombudsman à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié depuis mai 2021. Ses antécédents professionnels et sa passion se retrouvent dans les domaines des enquêtes administratives et des valeurs et de l'éthique. Plus récemment, il a occupé un poste de directeur des Services de planification et de gestion dans la Direction générale des appels à l'Agence du revenu du Canada. Auparavant, M. Ausama a occupé divers postes de gestion à Emploi et Développement social Canada, notamment à la tête du Bureau des valeurs et de l'éthique, où il s'est efforcé d'instaurer une culture axée sur les valeurs du Ministère. Ausama est titulaire d'une licence en sciences politiques de l'Université d'Ottawa et d'une maîtrise en éthique publique de l'Université Saint-Paul.



Susan Pickrell, Directrice principale, Flotte, Garde côtière canadienne, région de l'Ouest

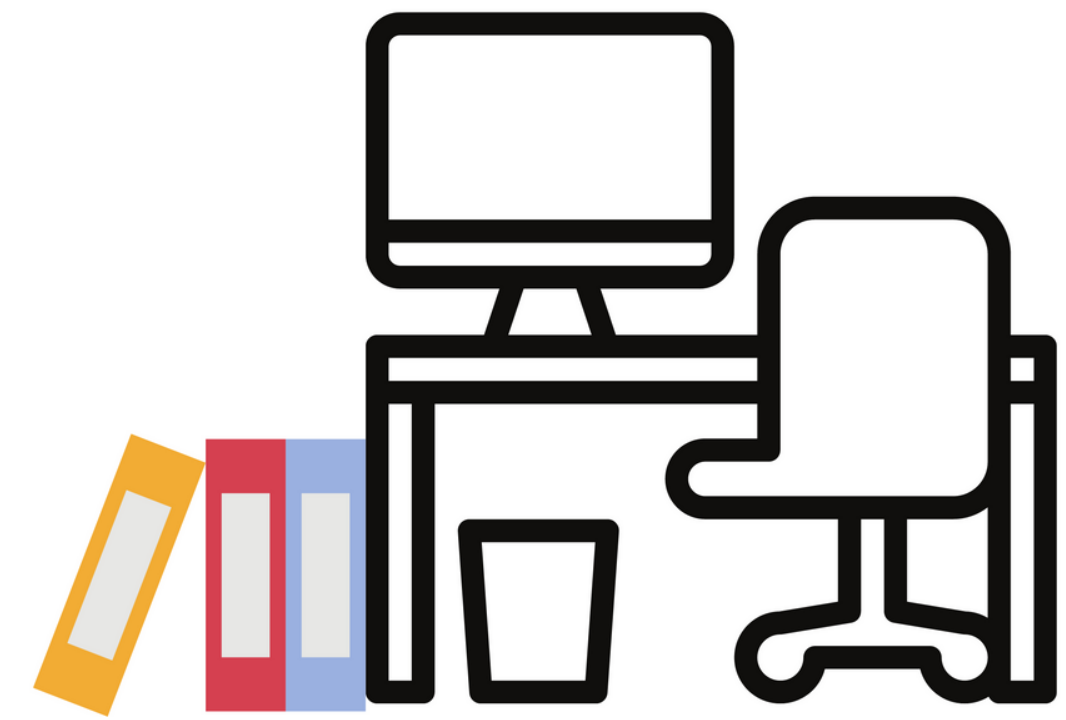
La capitaine Pickrell a obtenu, en 1990, un diplôme avec mention cum laude du Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, en Nouvelle-Écosse, et a été immédiatement affectée à la région du Pacifique. Susan a gravi les échelons à bord de divers baliseurs, de cotre de recherche et sauvetage (SAR) et de navires de pêche, occupant des postes allant de celui de troisième officier à celui de commandant. En 1996, elle a été affectée à l'unité d'aéroglossiers de la Garde côtière à Sea Island, à Vancouver, et a exploité les aéroglossiers de la première génération (navires à turbine à gaz

SRN-6) ainsi que les nouveaux véhicules à coussin d'air AP1-88. Le capitaine Pickrell a exploité ces navires en tant que commandant et a été reconnu pour plusieurs incidents SAR majeurs tout au long de sa carrière, comme le Pacific Charmer, le Cap Rouge II et l'Incisor.

En 2010, la capitaine Pickrell a fait la transition vers la terre ferme en tant que superviseuse régionale de la recherche et du sauvetage maritimes (RSMS) du Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage (JRCC) de Victoria. Elle a ensuite participé à d'autres programmes tels que l'intervention environnementale et le tout nouveau programme de la Garde côtière, les navires préoccupants (VOC), avant de revenir à sa première passion, la recherche et le sauvetage, en tant que surintendant, SAR en 2019.

La capitaine Pickrell a été confrontée à un grand nombre d'incidents critiques au cours de sa carrière et a été membre de l'Équipe de pairs chargée du stress lié aux incidents critiques pendant 14 ans. Pendant cette période, elle a apporté son soutien aux employés, notamment à ceux qui ont été touchés par la tragédie de Swiss Air et de L'Acadien II. Elle est une ardente défenseuse de la santé mentale et a suivi une formation sur la résilience face aux traumatismes.

En 2012-2013, Susan a navigué jusqu'en Nouvelle-Zélande et en est revenue avec son mari et ses trois enfants sur leur voilier de 42 pieds, affinant ainsi ses compétences en matière de navigation maritime et de relations familiales. Elle et sa famille continuent de profiter des eaux de la côte ouest.



Norma Domey, vice-présidente, Direction nationale de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

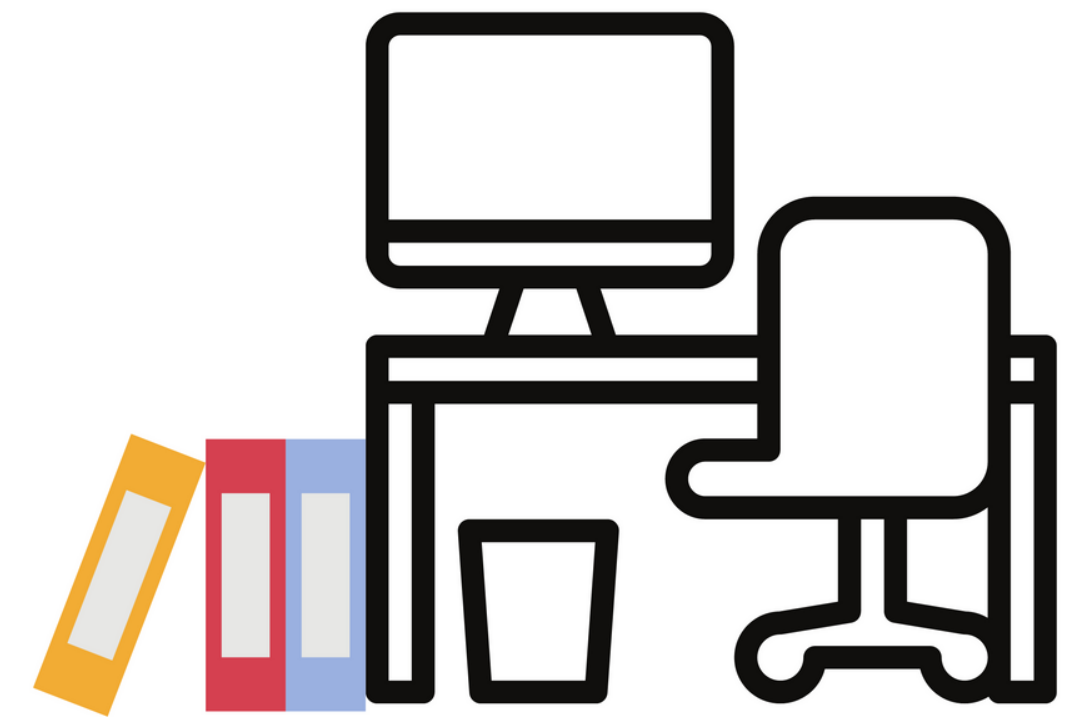
Norma Domey est la première femme, et vice-présidente noire élue et récemment réélue à la direction de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada depuis plus de 100 ans. À ce titre, la vice-présidente Domey est la représentante de plus de 70 000 fonctionnaires au Canada.

À ce titre, la vice-présidente Domey a récemment été nommée au Comité consultatif sur la santé mentale dans le milieu de travail de la fonction publique fédérale. Norma est également coprésidente du Women's Federal Black Employee Caucus. La vice-présidente Domey était une ardente défenseuse de la plus importante délégation canadienne à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies à New York, où le harcèlement était au centre des discussions.

Au cours des 30 dernières années au sein de la fonction publique fédérale à titre de scientifique principale, Norma est bien connue pour son engagement à apporter des changements à la fonction publique et, en outre, à servir les autres.

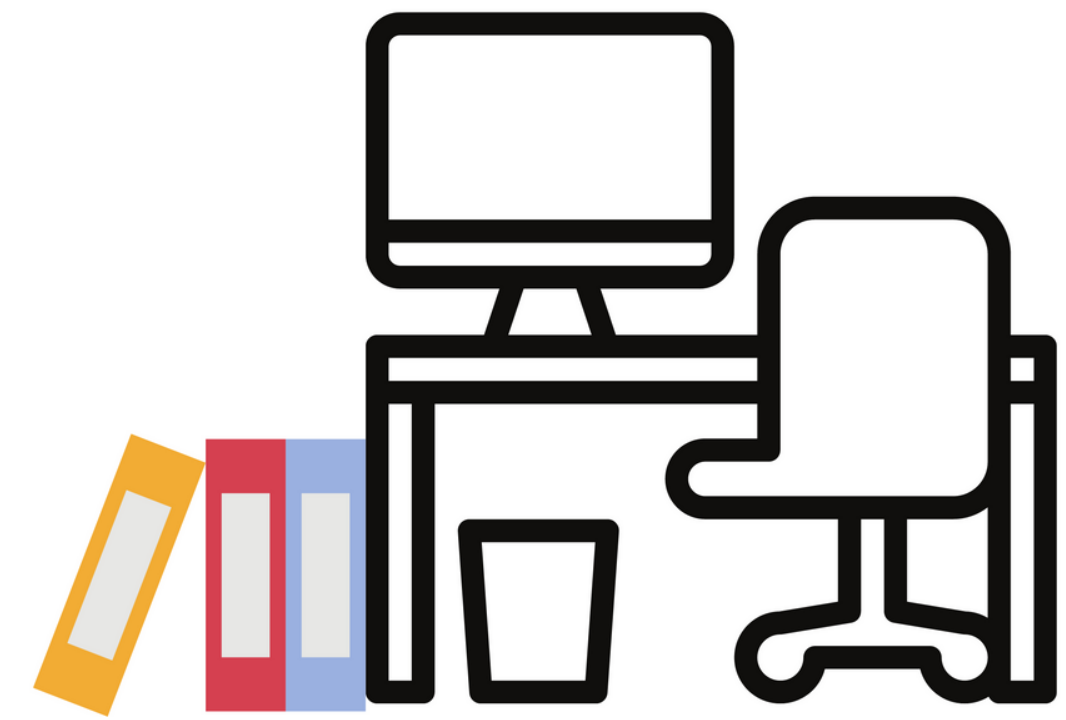
La vice-présidente Domey a obtenu un diplôme de premier cycle en biochimie et une maîtrise en toxicologie de l'Université Western Ontario. Elle est mère de trois diplômés universitaires et mentor pour beaucoup.

Des décennies de sondages auprès des fonctionnaires fédéraux confirment ce que nous savons être vrai : le racisme, la discrimination et le harcèlement sont des problèmes graves au sein de la fonction publique canadienne. Le leadership continu de la vice-présidente Domey sera essentiel pour faire progresser nos employés de la fonction publique.



Quinn Arruda, analyste principale de la navigation maritime, Garde côtière canadienne

Quinn a commencé sa carrière avec la Garde côtière canadienne en 2007, avec les Services de communications et de trafic maritimes à Port-aux-Basques, à Terre-Neuve. Elle a ensuite travaillé au Centre des opérations de sécurité maritime à Niagara-on-the-Lake, en Ontario, où elle est également devenue conseillère bénévole de la ligne d'écoute téléphonique pour le Niagara Sexual Assault Centre. Cette expérience en tant que conseillère a été à la fois très instructive et profondément importante pour elle. Alors qu'elle travaillait au Centre des opérations régionales de Montréal, au Québec, Quinn a vu une occasion de transmettre une partie de sa formation et d'aider la Garde côtière canadienne à soutenir ses membres. Elle a rédigé du matériel de formation, des procédures opérationnelles et des listes de ressources à distribuer à la flotte. Le projet pilote dans la région du Centre a été bien accueilli et Quinn a reçu le Prix d'excellence 2020 du ministère des Pêches et des Océans pour les valeurs en milieu de travail pour ce travail. Quinn est actuellement de retour avec le programme des Services de communications et de trafic maritimes à l'Administration centrale et a hâte de retourner à la ligne d'écoute téléphonique lorsqu'elle et sa femme déménageront à Ottawa à la fin de 2023 ou au début de 2024.



Lamare Robinson, conseillère en planification, DG du changement de culture (DGCC), Défense nationale

Lamare Robinson est fonctionnaire depuis plus de dix ans et a occupé divers postes à Parcs Canada. Elle est maintenant à la Défense nationale. Dans l'exercice de ses fonctions, elle a eu le grand privilège de visiter la plupart des régions du Nunavut. Son amour perdue pour le territoire, sa population, sa culture, ses langues et sa terre. C'est une conteuse, d'abord et toujours. Elle est une éternelle étudiante, survivante et optimiste. Elle voit, par un travail en collaboration, à instaurer un changement significatif et durable dans nos lieux de travail et nos collectivités, de sorte que chaque personne se sente libre d'être elle-même et éprouve une véritable appartenance dans un contexte prônant l'inclusion, la diversité et l'équité. Sa vision : Un jour, les gens regarderont en arrière et penseront que nous sommes ridicules et tragiques. Ils diront : "Bien sûr, la diversité est notre force. Bien sûr, nous avons notre place ici."