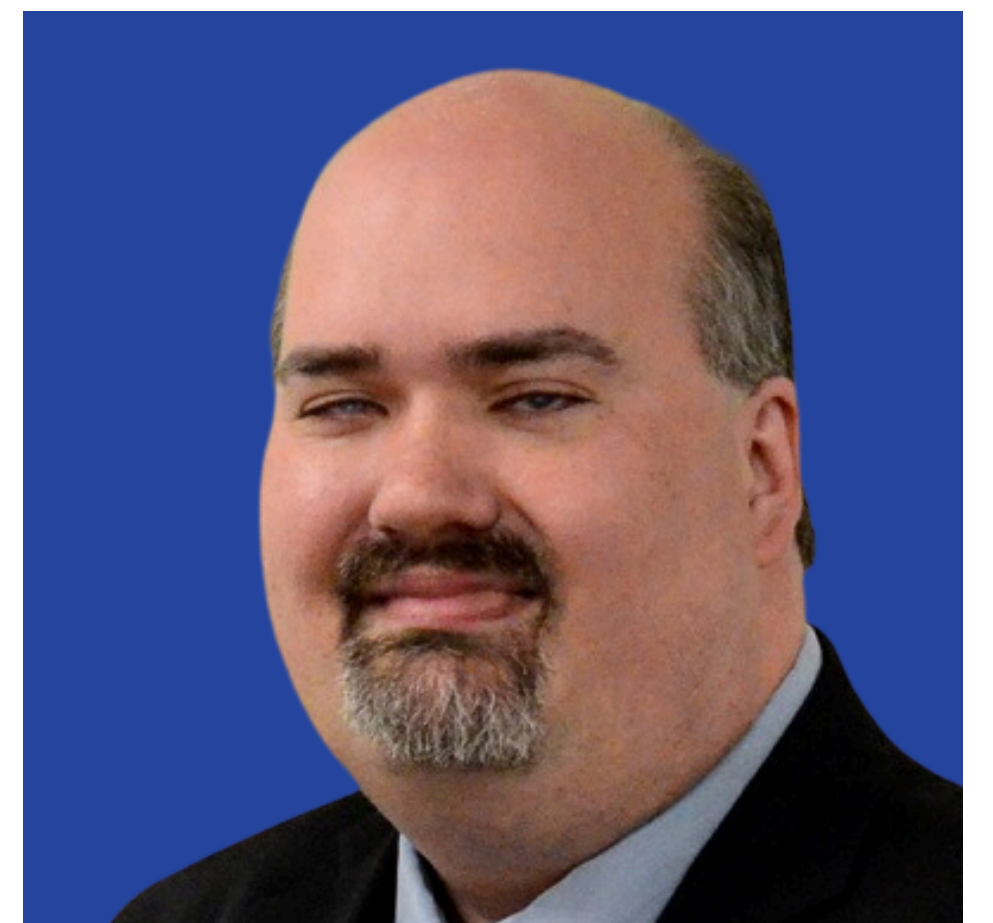
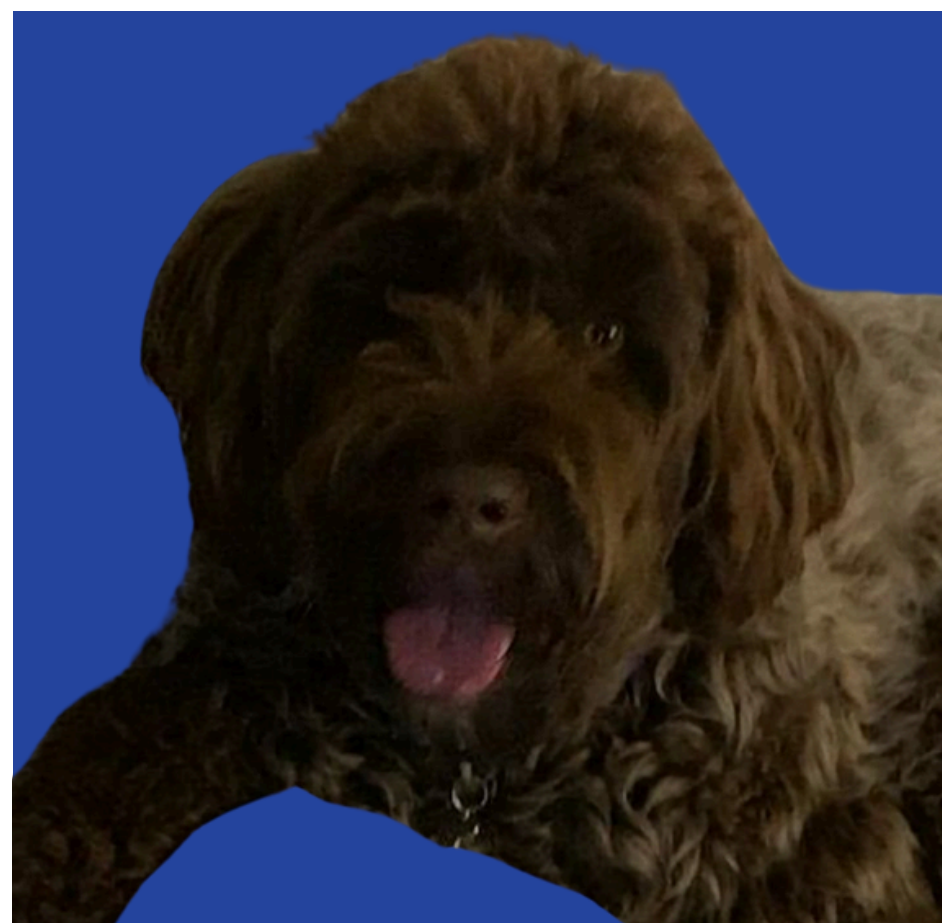
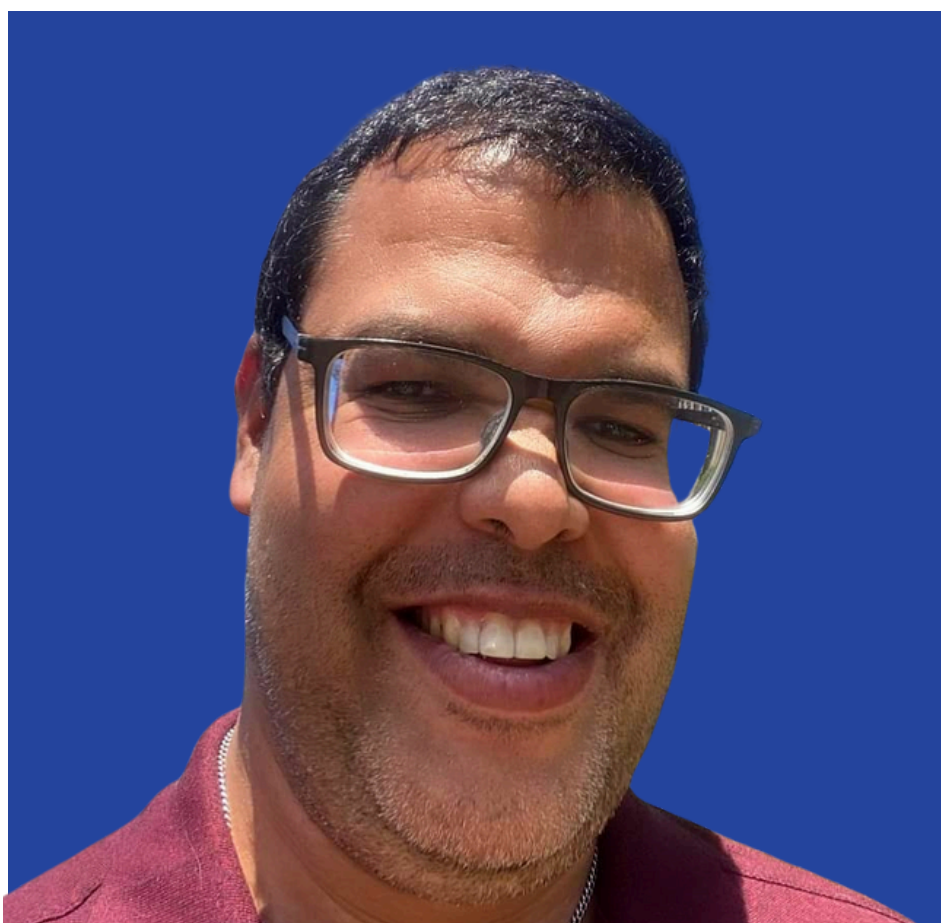




DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

**Journée internationale des personnes
handicapées -
L'inclusion signifie tout le monde**



Mercredi, le 11 décembre 2024 | 13h00 HE

**Mettant en vedette : Michel Marcelin, Debbie Patterson et
Jeffrey Stark**

Canada 



NOTE DE NOTRE ÉQUIPE

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.

Visitez notre page Wiki pour plus de ressources et un calendrier des événements "Demandez-moi n'importe quoi " :

https://wiki.gccollab.ca/Demandez-moi_n%27importe_quoi_:_Les_conversations_courageuses_sur_la_diversit%C3%A9,_l%27%C3%A9quit%C3%A9_et_l%27inclusion

En collaboration, L'équipe DMNQ

DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca

Description de l'événement

Rejoignez-nous pour une session « Demandez-moi n'importe quoi » à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées ! Cet événement est une occasion unique d'explorer et de discuter de sujets liés à l'accessibilité, à l'inclusion et à la défense des personnes handicapées. Des défenseurs et des personnes ayant vécu de nombreuses expériences répondront à vos questions, partageront leurs points de vue et discuteront des moyens de créer un monde plus inclusif. Que vous souhaitiez en savoir plus sur les droits des personnes handicapées, la conception inclusive ou les histoires personnelles, cette session interactive est ouverte à tout le monde et encourage la participation de tous. Ne manquez pas cette occasion de vous connecter, d'apprendre et de défendre l'accessibilité pour tous !

Joignez-vous à nous alors que nos orateurs partageront leurs histoires sincères et leurs réflexions franches sur la scène de " Demandez-moi n'importe quoi " !



#DéfiDMNQ

Nous encourageons les autres à prendre part à des conversations courageuses avec leurs pairs. Profitez des séances Demandez-moi n'importe quoi comme 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.

Soutien

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

- Soutenir la neurodiversité en milieu de travail
 - <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2021/06/soutenir-la-neurodiversite-en-milieu-de-travail.html>
- Travailler au gouvernement du Canada : L'obligation de prendre des mesures d'adaptation et votre droit à la non-discrimination
 - <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination.html>
- Réseau des employés handicapés (REH)
 - https://iservice.prv.fra/rh/equite_emploi/sujets/reh/index.shtml
- Vivre avec un handicap invisible
 - https://iservice.prv.fra/rh/equite_emploi/sujets/reh/handicap-invisible.shtml
- Centre d'expertise pour l'optimisation du potentiel des employés (mesures d'adaptation)
 - <https://iservice.prv.fra/rh/mda/index.shtml>
- Accommodations/ Mesures d'adaptation — GCpedia
 - https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Accommodations/_Mesures_d%E2%80%99adaptation?setlang=fr&uselang=fr

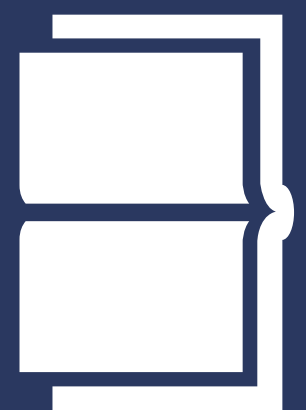


Ressources en ligne

- What is Neurodiversity
 - <https://www.webmd.com/add-adhd/features/what-is-neurodiversity>
- Faire de la neurodiversité un avantage compétitif
 - <https://www.hbrfrance.fr/magazine/2019/07/26734-faire-de-la-neurodiversite-un-avantage-competitif/>
- La neurodiversité comme vecteur de créativité et d'innovation
 - <https://www.mis.quebec/raccords-8/2021/06/03/neurodiversite-vecteur-creativite-innovation/>
- Pourquoi embaucher de manière inclusive?
 - <https://www.lemilieudetravailinclusif.ca/fr/embaucher-de-maniere-inclusive/topic/qu-est-ce-que-le-trouble-du-spectre-de-l-autisme-et-la-deficience-intellectuelle/article/pourquoi-embaucher-de-maniere-inclusive>
- In the Loop : What is Neurodiversity?
 - <https://intheloopaboutneurodiversity.wordpress.com/2019/02/23/what-is-neurodiversity/>
- Épilepsie
 - <https://www.chudequebec.ca/patient/maladies,-soins-et-services/m-informer-sur-ma-maladie-ou-ma-condition/epilepsie.aspx>
- Types of Memory Problems
 - <https://www.epilepsy.com/stories/types-memory-problems>
- Risk of Epilepsy in Type 1 Diabetes Mellitus: A Population-Based Cohort Study
 - <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00125-016-3929-0.pdf?pdf=button>

Vidéos et podcasts

- Temple Grandin : Le monde a besoin de toutes sortes d'esprits
 - https://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds/transcript?language=fr&subtitle=fr
- Kelli Sandman-Hurley : Qu'es-ce que la dyslexie ?
 - https://www.ted.com/talks/kelli_sandman_hurley_what_is_dyslexia/transcript?language=fr&subtitle=fr
- Dr. Natascha M. Santos : Démystifier les mythes sur les TOC
 - https://www.ted.com/talks/dr_natascha_m_santos_debunking_the_myths_of OCD/transcript?language=fr&subtitle=fr
- Neurodiverse
 - <https://neuroverse.groktop.us/>
- The Neurodiversity Podcast
 - <https://neurodiversitypodcast.com/>
- Parcours d'une neuroatypique en quête d'un terrain d'épanouissement inclusif
 - <https://www.mis.quebec/raccords-8/2021/06/03/parcours-neuroatypique-epanouissement-inclusif/>



Préalable : [Regarder DMNQ](#)

Objectif : faciliter une discussion avec mon équipe de travail sur la Journée internationale des personnes handicapées

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 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 la Journée internationale des personnes handicapées

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 ?



Michel Marcelin, Conseiller en accessibilité, Santé Canada

Je m'appelle Michel Marcelin et je travaille pour Santé Canada en tant que conseiller en accessibilité. Je suis un Canadien de première génération d'origine allemande et mauricienne. Je suis une personne souffrant de handicaps multiples, à la fois physiques légers et liés à l'apprentissage. Au cours de ma vie, le fait d'être handicapé a toujours fait partie de mon identité. Pourtant, je n'ai jamais vraiment compris ce que cela signifiait vraiment et la valeur que cela représentait pour moi personnellement, jusqu'à ce que je réalise récemment qu'il s'agissait en fait de mon « superpouvoir ».

Voyez-vous, j'ai toujours cru que nous étions PLUS que la somme de nos parties ! Et cette résilience est littéralement ce qui m'a sauvé la vie à plusieurs reprises ! Ma vie a consisté en grande partie à déjouer les pronostics ! En fait, c'est ce que je fais depuis le tout début. Lorsque je suis né, au bout de quelques mois, je ne répondais plus à mes parents et mon regard était devenu vide ce qui, comme tous les parents aimants, les inquiétait. Ils m'ont emmené aux urgences où, alors que j'étais un bébé de 6 mois, ils ont fait quelques tests et ont conclu que j'avais du liquide dans le cerveau.

Ils ont alors décidé de procéder à une intervention chirurgicale d'urgence pour installer un tube en plastique qui draine le liquide de mon cerveau vers mon abdomen. En effet, dans les années 1800, cette technologie n'existait pas et de nombreux bébés mouraient à cause de l'implosion de leur cerveau.

J'ai donc eu cette sonde pendant 14 ans jusqu'à ce que, lors d'un examen au lycée, je présente des symptômes similaires de maux de tête et de vertiges associés à des vomissements. Ce qui m'a valu une visite aux urgences et une intervention chirurgicale d'urgence pour faire remplacer la sonde.

Ironiquement, une situation similaire s'est produite il y a quelques semaines, en octobre. J'ai passé plusieurs jours à l'hôpital pour me remettre de la même opération. Je vous raconte cette histoire pour vous montrer l'importance de la résilience et de la persévérance face à toutes sortes de défis. C'est cette résilience que j'ai développée tout au long de ma vie (même sur le plan éducatif et professionnel) qui m'a permis de traverser les périodes difficiles. En tant qu'étudiant souffrant d'un trouble de l'apprentissage, le fait de reconnaître non pas ma faiblesse mais ma force et de laisser cette force me propulser vers l'avant a vraiment été mon superpouvoir !



Debbie Patterson, responsable stratégique, défense nationale

J'ai la chance d'avoir de nombreux points de vue car je viens d'une famille militaire multigénérationnelle; je suis une orpheline militaire, une ancienne cadette de la marine, une réserviste à temps partiel à l'époque où je fréquentais l'université dans ma jeunesse, une épouse de militaire, une mère de militaire, et j'ai eu une longue carrière épanouissante en tant que militaire à temps plein au sein du MDN. J'ai porté environ sept uniformes militaires différents au cours de ma carrière militaire, qui s'étend sur trois décennies. Je suis une femme et une ancienne combattante blessée souffrant de handicaps visibles et invisibles. Depuis environ quinze (15) ans, je suis fière d'être une fonctionnaire civile fédérale depuis ma libération de l'armée. J'ai eu l'occasion et le privilège de travailler dans la plupart des N1 du MDN tout au long de mes 45 ans de carrière, dans un grand nombre de postes, en tant que militaire et plus tard en tant que civile. Je suis fier d'être originaire des Maritimes et, tout au long de ma vie, j'ai été entraîneur sportif, j'ai fait du bénévolat et j'ai travaillé avec des groupes de jeunes. En tant que défenseur du changement, j'ai été étiqueté comme une « fauteuse de troubles », et j'ai mal à la tête à force de briser des « plafonds de verre ». Aujourd'hui, je plaide pour un « changement culturel » et je suis fière de participer à l'initiative du Programme de Cercles de mentorat Diriger en élevant les autres (DEAPCM) du SMA MAT menée par Samantha et son équipe.

Je suis particulièrement fière d'avoir modifié et fait progresser des politiques et des procédures obsolètes et d'avoir défendu les autres, en particulier ceux qui ne sont pas en mesure de le faire eux-mêmes. D'abord responsable de l'administration du personnel et de la logistique dans l'armée, je suis ensuite devenue la première responsable des services de compassion au QGDN/RCN. Pendant plus de dix ans, j'ai été agent d'orientation du PAE au sein du MDN et j'ai déjà coprésidé le Groupe consultatif de la défense (GCD) pour les personnes handicapées, d'abord en tant que coprésident militaire au QGDN, puis en tant que coprésident civil dans la région de la capitale nationale (RCN). J'ai plaidé en faveur de l'équité pour les veuves de militaires réservistes tués en Afghanistan et de l'égalité sur le lieu de travail, de l'habillement et de l'équipement du point de vue de l'ACS+, ce qui a permis de modifier les biens et de mettre à jour les règles vestimentaires. J'ai été qualifié comme officier assistant, j'ai contribué au développement de l'administration des blessés, à la transformation des quartiers généraux et à une grande variété de projets. Je suis membre des différents groupes consultatifs de la défense et des groupes sur les femmes œuvrant dans la défense et la sécurité au MDN. Je continue à faire du bénévolat auprès de diverses organisations, y compris celles qui impliquent des personnes appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, comme le hockey pour aveugles.



Jeffrey Stark, conseiller principal pour le programme d'accessibilité, d'aménagement et de technologie adaptée, Services partagés Canada

Jeffrey Stark est un expert en technologies de l'information et de la communication (TIC) inclusives et accessibles et un défenseur passionné des questions de handicap. Il s'exprime fréquemment sur les normes d'accessibilité, les lignes directrices, les meilleures pratiques et les défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées, dans le but d'éliminer les barrières systémiques au Canada et ailleurs.

Tout au long de sa carrière, Jeffrey a mené des recherches et élaboré des solutions pour les personnes souffrant de divers handicaps (visuels, auditifs, physiques, cognitifs, d'apprentissage, etc.) Il a contribué à l'élaboration de nouvelles approches et technologies visant à éliminer les obstacles sur le lieu de travail et il préside plusieurs groupes de travail sur l'accessibilité numérique. Jeffrey a également formé des milliers de professionnels, y compris des développeurs, des éditeurs et des techniciens à travers le Canada, sur la conception d'applications accessibles, l'accessibilité numérique/web, la conception de services inclusifs et la technologie informatique adaptée.

Actuellement, Jeffrey est le conseiller principal du programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA). Ce groupe internationalement reconnu est une force motrice pour l'inclusion numérique des personnes handicapées. Le programme AATIA a mis en œuvre une approche de service « en étoile » dans les ministères afin de renforcer les capacités, de favoriser la collaboration et de fournir des services et de l'aide.



Sarah Francescutti, conseillère principale en stratégie de la culture et de l'ACS Plus, défense nationale

Sarah Francescutti a consacré plus de 21 ans à des fonctions de direction au sein du gouvernement fédéral. Son parcours a commencé par six années de service en tant que réserviste à plein temps de l'armée, où elle a perfectionné ses compétences en leadership avant de retourner à la vie civile à la suite d'une blessure militaire. Forte d'une dizaine d'années d'expérience dans le domaine de la gestion des handicaps, Sarah a soutenu le personnel militaire confronté à des maladies et à des blessures par l'intermédiaire du Centre de transition, ainsi que des fonctionnaires civils ayant besoin d'aménagements médicaux par l'intermédiaire du Bureau de gestion des incapacités.

Sarah a été présidente nationale du comité d'équité auprès des Commissionnaires, une organisation nationale dont l'objectif est d'offrir des possibilités d'emploi aux anciens combattants à travers le Canada. Actuellement, elle est conseillère principale en stratégie d'évolution de la culture ACS Plus au sein du Groupe des matériels du ministère de la Défense nationale, où elle se concentre sur la promotion de pratiques inclusives sur le lieu de travail.

Sarah est titulaire d'un MBA et d'une certification de mentor en leadership exécutif. En dehors de ses activités professionnelles, elle est également vice-présidente de BC Hands & Voices, où elle soutient les familles ayant des enfants malentendants.



Samantha Moonsammy, conseillère niveau 1, diversité et inclusion, défense nationale

Samantha a passé 20 années dans la fonction publique où elle a œuvré sur diverses initiatives de communication, de sensibilisation et d'engagement qui se concentraient sur le côté humain du gouvernement.

Mais Samantha est beaucoup plus que juste ça. Ses couches comprennent le fait d'être femme, mère, partenaire, fille, sœur, bâtisseuse communautaire et une immigrée. En tant que canadienne indo-caribéenne, elle est née en Guyane, en Amérique du Sud et a immigré au Canada quand elle était une jeune enfant. Dans sa jeunesse, de l'école élémentaire jusqu'au présent, Samantha a agi comme chef en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, amplifiant les voix des autres et créant des changements durables dans les organisations avec lesquelles elle participait, promouvant un plus grand respect et une connaissance de tous. Samantha demeure dans la région d'Ottawa et, durant sa maîtrise en communication et culture, elle a passé du temps à Toronto et dans la Barbade. Elle a une passion pour les voyages et elle a étudié et travaillé en Inde, en Chine, en France, et dans les Caraïbes. Son mantra? Soyez le changement que vous voudriez voir dans le monde.