



# Demandez-moi n'importe quoi

## Guide de ressources

Une conversation courageuse sur Microagressions et Santé Mentale

Heure: 13h00 HNE | Date: le 12 janvier 2022

### Hôtes



**Danielle (Dan)  
MacKinlay**  
Garde Côtière  
Canadienne



**Samantha  
Moonsammy**  
Défence Nationale

### Panélistes



**Natalie Taite**  
Secrétariat d'Anti-Racisme et  
anti-discrimination, Ministère de la Justice



**Ikram Warsame**  
Avocate des droits de la  
personne



**Holly Ellingwood**  
Secrétariat à la diversité et à  
l'inclusion, Sécurité publique  
Canada

# DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI (DMNQ)

## NOTE DE NOTRE ÉQUIPE

**Merci d'avoir participé à la [conférence Demandez-moi n'importe quoi \(DMNQ\): Une conversation courageuse sur les Microagressions - Mois de la Santé Mentale](#). 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](mailto:DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca)

---

## DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT

Les mots sont puissants. Ils peuvent solidifier des équipes comme qu'ils peuvent aussi les détruire. Nous avons tous entendu le dicton: «Faites attention à vos paroles. Une fois prononcées, elles peuvent être pardonnées mais pas oubliées.» C'est pareil pour les micro-agressions dans les lieux de travail. Nous pouvons qualifier les micro-agressions de «micro» agressions, mais leur impact cumulatif peut être mesuré sur une échelle «macro». Jour après jour, petit à petit, les micro-agressions peuvent ressembler à «une mort à petit feu». Alors que le mot «micro» signifie «petit», chaque instance de micro-agression a un impact important sur l'expérience des employés, leur santé physique et leur bien-être psychologique.

Dans le DMNQ d'aujourd'hui, nous mettons l'attention sur les micro-agressions dans le lieu de travail. Penchons-nous ensemble pour aider à comprendre comment ces mots, ces actions ou comportements quotidiens, subtils, intentionnels et non-intentionnels perpétuent les préjugés envers les groupes marginalisés au lieu de travail et leurs effets néfastes sur la sécurité psychologique de tous les membres de l'équipe.

Après avoir identifié les types de micro-agressions différentes, rassemblons-nous pour apprendre de mesures concrètes à prendre pour créer un lieu de travail sains et inclusifs pour tout le monde. Ensemble, nous pouvons y arriver et faire progresser la fonction publique fédérale!

# RESSOURCES

**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 le 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> et sans frais 1-866-585-0445.

---

## LIVRES

- Théorie de la micro-agression : influence et implications par Kevin Nadal, PhD
- Microagressions dans la vie quotidienne par Derald Wing Sue, PhD
- C'est tellement gay ! : Microagression et communauté lesbienne, gay, bisexuelle et transgenre par Kevin L. Nadal, PhD
- Actes subtils d'exclusion : comment comprendre, identifier et arrêter les micro-agressions par Tiffany Jana et Michael Baran
- Ouch Moments : lorsque les mots sont utilisés de manière blessante par Michael Genhart, PhD avec des illustrations de Viviana Garofoli

## VIDÉOS ÉDUCATIVES

- Les risques de discrimination et de racisme pour la santé mentale [Ce que vous devez savoir] <https://www.youtube.com/watch?v=nQOMBxpf8as>
- Out Talk avec le Dr Kevin Nadal, Épisode 1.1 : Microagressions [https://www.youtube.com/watch?v=\\_EijZrhvGg8](https://www.youtube.com/watch?v=_EijZrhvGg8)
- Qu'elle est la définition de micro-agressivité? <https://www.youtube.com/watch?v=bjzWENcW6NQ>
- Éliminer les micro-agressions : le prochain niveau d'inclusion <https://www.youtube.com/watch?v=cPqVit6TJjw>
- Comprendre les micro-agressions <https://www.youtube.com/watch?v=hEr-L8E27RM>

# RESSOURCES

## ARTICLES

- 5 micro-agressions courantes contre les personnes atteintes de maladie mentale <https://www.excelatlife.com/articles/microaggressions.htm>
- Les effets néfastes des microagressions <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/evidence-based-living/202110/the-detrimental-effects-microaggressions>
- Que sont les micro-agressions? <https://www.verywellmind.com/what-are-microaggressions-4843519>
- Micro-agression <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/microaggression>
- Microagressions Partie 1 : Que sont-elles, en quoi sont-elles nocives et que faire si vous en commettez une. <https://vpfo.ubc.ca/2021/03/microaggressions-part-1>

---

Merci d'avoir participé à la séance  
« Demandez-moi n'importe quoi - Les Microagressions - Mois de la Santé  
Mentale ». Pour accéder à toutes les ressources, consultez ce [dossier](#).



## NOS PANÉLISTES



### **Ikram Warsame, Avocate des droits de la personne, Commission Canadienne des droits de la personne**

Ikram Warsame est une associée des Nations Unies pour les droits de l'homme, est avocate plaidante, figure parmi les «100 personnes les plus influentes d'ascendance africaine (MIPAD)» en 2021 et la co-fondatrice du Global Black Collective Institute.

Mme Warsame est une avocate spécialisée en les droits de l'homme. La pratique juridique de Mme Warsame se spécialise en litiges des droits de la personne complexes, portant sur l'handicap, l'harcèlement sexuel, l'équité salariale, la discrimination systémique intersectionnelle, le profilage racial dans l'industrie financière et le racisme anti-noir au gouvernement, les droits des prisonniers, les droits des femmes au travail, etc. À ce titre, elle a négocié avec succès des conventions de règlement complexes entre plusieurs intervenants et a plaidé devant tous les niveaux de tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada, la Cour d'appel fédérale, la Cour fédérale et les tribunaux administratifs.

Mme Warsame est également co-fondatrice et co-présidente (Comité des finances et des opérations) du Global Black Collective Institute, une organisation non gouvernementale internationale fondée par plusieurs associés des Nations Unies pour les droits de l'homme. Cette organisation se consacre à la défense des droits humains des personnes d'ascendance africaine par le biais du droit international des droits humains et d'autres instruments relatifs aux droits humains.

Diplômée Magna cum laude, Mme Warsame est titulaire d'un baccalauréat en sciences sociales en criminologie et en sociologie et a obtenu son doctorat en droit en 2000 de l'Université d'Ottawa (Canada). Elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 2002 et parle couramment le français, l'anglais et le somali.

## NOS PANÉLISTES



### **Holly Ellingwood, Stratège ministérielle principale, Secrétariat à la diversité et à l'inclusion, Sécurité publique Canada**

Dr Holly Ellingwood a un vécu en tant que personne avec un handicap visible mais aussi ainsi en tant que responsable du Secrétariat de la diversité et de l'inclusion au sein du Bureau du sous-ministre de Sécurité publique Canada. On l'accueille avec plusieurs années d'expérience en plus de ses diplômes en psychologie, en droit avec un accent sur la justice sociale et les droits de l'homme. En tant que leader communautaire qui a fait d'innombrables heures de bénévolat pour le Comité consultatif sur l'accessibilité de la Ville d'Ottawa et à Orléans, il travaille dans la communauté pour améliorer et créer des espaces plus accessibles.

### **Natalie Taite, Conseillère stratégique, Secrétariat d'Anti-Racisme et anti-discrimination, Ministère de la Justice**

Natalie Taite est née et a été élevée dans la capitale nationale. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Carleton, spécialisé dans les droits de la personne et travaille maintenant au ministère de la Justice du Canada en tant que conseillère stratégique au Secrétariat antiracisme et antidiscrimination. Avant cela, elle a accepté une affectation en tant que responsable de la planification stratégique avec le Federal Black Employee Caucus (FBEC), une organisation qui vise à lutter contre le racisme anti-noir au sein de la fonction publique fédérale. Natalie possède également une vaste expérience dans les domaines de livraison des résultats ainsi que la planification stratégique et le rapportage avec Services publics et Approvisionnement Canada, où elle a travaillé pendant plusieurs années.



Natalie cherche à créer et à innover des solutions aux problèmes qui entravent l'avancement d'un projet, d'un programme, d'une personne ou d'un peuple. Elle est donc bien placée aujourd'hui au sein de Justice Canada pour soutenir les efforts du Ministère à devenir une organisation représentative, diversifiée et inclusive à tous les niveaux.

## RENCONTRER NOTRE MODÉRATEUR

### **Danelle (Dan) MacKinlay (elle/ils), Conseillère principale, Diversité et inclusion, Garde côtière canadienne**



Le poste d'attache à Dan est au Collège de la Garde côtière canadienne où ils sont gestionnaire des services de bibliothèque depuis 2005. Ils sont titulaires d'une maîtrise en bibliothéconomie et en sciences de l'information de l'Université Dalhousie, d'un BA (Hons) de l'Université Mount Allison en études françaises et en psychologie, ayant récemment obtenu un certificat en leadership et inclusion du Centennial College (Toronto) et du Centre Canadien pour la diversité et l'inclusion.

Danielle est aussi une personne queer bilingue, mère de trois jeunes enfants, une lectrice et artisane avide, d'origine

canadienne-française et écossaise, qui vit avec un handicap invisible. Leurs passions professionnelles sont de défendre les autres et d'amplifier les voix, dans le but de créer un lieu de travail plus compatissant. Ils croient que l'accès aux services, à l'information et aux connaissances est la clé d'une culture de travail sûre et créative. Nés et élevés à Unama'ki (île du Cap-Breton), ils sont influencés par la riche culture et l'histoire qui définissent l'île. Ils s'intéressent à la façon dont nous pouvons nous parler les uns aux autres de manière plus consciente et plus efficace.

## RENCONTRER NOTRE HÔTESSE



### **Samantha Moonsammy, Conseillère N1 pour la diversité et l'inclusion pour le Groupe des matériels, Quartier-général de la Défense nationale**

Samantha Moonsammy est la Conseillère niveau 1 en diversité et inclusion auprès du Groupe des matériels situé au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, Canada. Elle a passé 15 années dans la fonction publique durant lesquelles elle a travaillé 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 cela. Elle est aussi une femme, une mère, une partenaire, une fille, une sœur, une bâtisseuse communautaire et une immigrée. En tant que canadienne indo-caribéenne, elle est née au Guyane, en Amérique du Sud, et a immigré au Canada quand elle était une jeune enfant. Depuis sa tendre enfance, de l'école élémentaire jusqu'à aujourd'hui, Samantha a agi comme leader en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, amplifiant les voix des autres et créant des changements durables dans les organisations pour promouvoir un plus grand respect et une meilleure compréhension entre tous. Samantha demeure dans la région d'Ottawa et, pendant la période durant laquelle elle faisait sa maîtrise en communication et culture, elle a passé du temps à Toronto et à 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.

### **MISSION - DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI SÉRIE**

Nous reconnaissons que les individus sont composés d'une multitude de couches qui font de nous ce que nous sommes. Nous sommes difficilement classé par juste une catégorie et donc notre personne n'est pas bien représenté lors de sondage. Nous représentons la mosaïque Canadienne.

Nous devons donc valoriser les expériences, les différences et les caractéristiques uniques de chacun et de chacune. Lorsque nous développons nos compétences culturelles, nous sommes capables de mieux travailler en équipes et de démontrer de l'empathie et de la compassion lorsqu'on ce parle, assurant des échanges pertinents au vécu des individus. En célébrant et en partageant notre personne authentique, nous acquérons une plus grande appréciation des uns des autres et de la diversité autour de nous.

Nous savons que grâce à la diversité, les lieux de travail et les communautés sont plus forts, plus performants et plus résilients. Et plus important encore, cela crée des espaces d'inclusion qui favorise un lieu de travail d'appartenance où les gens se sentent valorisés.

# DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI (DMNQ)

## #DÉFIDMNQ

Nous encourageons les autres à avoir des conversations courageuses avec leurs pairs. Utilisez les sessions mensuelles « Demandez-moi n'importe quoi » comme une occasion d'avoir des conversations courageuses sur votre lieu de travail avec vos équipes.

## VOICI CE QU'IL FAUT FAIRE

- Invitez vos dirigeants et collègues de votre organisation à une soirée de veille « Demandez-moi n'importe quoi », connectez-vous en direct et regardez la session ensemble. Assurez-vous que l'invitation est dans leurs calendriers.
- Avant la veille, réservez une « après l'DMNQ - Session d'équipe » avec votre équipe actuelle pour le lendemain d'un événement pendant 30 à 60 minutes. Partagez le guide de ressources et ayez ces questions pour discussion.

---

## APRÈS LE DMNQ - QUESTIONS DE DISCUSSION DE LA SESSION D'ÉQUIPE

1. Quel était mon principal point à retenir - développez et partagez une citation, une histoire ou un moment incroyable?
2. Qu'est-ce qui m'a mis mal à l'aise/quel était l'un de mes angles morts?
3. Quel est un exemple de discrimination systémique dont je suis conscient dans ma vie?
4. Qu'est-ce que je ne vais plus faire?
5. Comment puis-je utiliser ma voix/influence – à la fois ouvertement/discrètement
6. Où vais-je creuser et en savoir plus?
7. Comment vais-je continuer cette conversation?

Il est important que nous trouvions de la valeur dans les expériences, les caractéristiques uniques les unes des autres. Lorsque nous développons notre compétence culturelle, nous sommes capables de mieux travailler ensemble au sein de nos équipes et de nous répondre avec empathie et compassion pertinentes. En célébrant et en partageant notre moi authentique, nous acquérons une plus grande appréciation les uns des autres et de la diversité qui nous entoure.

## SUPPORT

N'oubliez pas que du **soutien est disponible pour vous et votre famille lorsque vous en avez besoin**. Certaines des discussions, à l'DMNQ, ou le contenu partagé peuvent faire ressortir des traumatismes passés ou des sentiments inconfortables ; s'il vous plaît demander l'aide d'un professionnel si tel est le cas.



**Préalable :** Regarder [DMNQ](#)

**Objectif :** faciliter une discussion avec mon équipe de travail sur les micro-agressions et la santé mentale.

**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 les micro-agressions et la santé mentale.

**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?

---

---

---

---

Dernières réflexions

---

---

---

---

---

---

---

---