

Demandez-moi n'importe quoi : Représentation en matière de leadership



Avec: Nicole Elmy, Reginald Akem Aton Desjardins and Wendy Desir
Co-animé par: Samantha Moonsammy and Parthiban Muthukumarasamy

DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT

Les panélistes précédents nous ont parlé de l'importance de la représentation dans le leadership et la gestion. Le gouvernement du Canada, y compris son leadership, devrait refléter la belle mosaïque du Canada. Les décisions ne peuvent être prises sans impliquer les populations qu'elles représentent.

Pour ce Demandez-moi n'importe quoi, nous avons demandé à un groupe de divers cadres du gouvernement du Canada de partager leur expérience et de fournir des conseils sur la façon dont nous pouvons en apprendre davantage et faire mieux.

Ce Demandez-moi n'importe quoi sera centré sur la représentation dans le leadership, et posera la question courageuse : « Sommes-nous sur la bonne voie ? » Demandez-moi n'importe quoi organise cette conversation avec Reginald Desjardins, Nicole Elmy, Wendy Desir, Chris Scipio, Parthiban Muthukumarasamy et Samantha Moonsammy.

NOS PANÉLISTES



Wendy Desir, Directrice, Rendement et développement de la main-d'oeuvre au ministère de la défense nationale

En 2001, quand je me suis jointe à la fonction publique fédérale à travers un processus de déclaration volontaire pour minorités visibles dans la catégorie PE je n'aurais jamais pensé que vingt ans plus tard je serais exécutive à travers un autre processus de déclaration volontaire pour lutter contre les préjugés au niveau EX. Je savais que je devais travailler dur, tout simplement parce que j'ai été élevé dans la conviction que nos expériences les plus difficiles mènent souvent aux plus grands moments de notre vie. C'est la fondation sur laquelle j'ai construit ma vie.

Je possède un parcours diversifié avec un mélange unique d'expérience dans la direction d'un large éventail de fonctions opérationnelles, corporatives et internationales, notamment dans les domaines des affaires étrangères, du commerce, des services consulaires et de la sécurité à l'étranger.

Tout ce qui m'est arrivé dans ma vie a été par dessein et non par accident.

Il y a des moments clés dans la vie qui déterminent qui nous sommes et qui nous deviendrons.

Premièrement, les conditions dans lesquelles j'ai immigré au Canada étaient très difficiles, particulièrement avec le contexte politique en Haïti. Deuxièmement, la réalité d'être femme et minorité visible, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, a été tout aussi difficile. Troisièmement, l'expérience d'être mère monoparentale m'a forcée à travailler encore plus fort et je remercie ma fille d'avoir renforcé mes ailes pour que je puisse voler comme un aigle au-dessus des défis auxquels j'ai dû faire face, ce qui a renforcé ma résilience.

Ai-je eu de la chance? Ma réponse à cette question est que je n'ai pas eu de chance... j'ai créé ma propre chance.

Reginald Akem Aton Desjardins, Gestionnaire, Environnement et Changement climatique Canada

Né Reginald A. Desjardins à Port-au-Prince Haïti. J'ai déménagé à Montréal à la fin des années 80, j'ai passé mon adolescence à jouer au basketball toute la durée du secondaire avec des rêves de devenir joueur professionnel. J'ai déménagé à Ottawa à la fin des années 90, pour des pâturages plus verts, où j'ai gagné mon premier trophée en tant qu'entraîneur de basket-ball d'école secondaire.

J'ai une vaste expérience dans les domaines de la stratégie et de la planification ainsi que dans la performance et les opérations commerciales. J'ai passé 13 ans à Postes Canada à des postes de plus en plus élevés, dont 5 ans en tant que directeur principal des opérations commerciales et de la planification pour une division numérique et 4 ans en tant que conseiller du directeur et premier vice-président en planification stratégique. J'ai également passé trois ans en tant que responsable marketing fournissant des analyses pour soutenir le lancement de campagnes marketing à l'échelle nationale.

J'ai commencé ma carrière en tant que programmeur analyste à la Monnaie royale canadienne, et pour un organisme à but non lucratif travaillant sur des applications qui géraient des activités de vente et du marketing.

Je détiens un baccalauréat en marketing et relations publiques de l'Université du Québec en Outaouais et je suis également un diplômé du Collège La Cité en tant que programmeur en informatique.

He has a BA in Marketing and Public Relations from l' Université du Québec en Outaouais, and is also a graduate from Collège La Cité in Computer Programming.





Nicole Elmy, Directrice des relations avec les autochtones, Garde côtière canadienne

Nicole Elmy a hâte de parler de son parcours intéressant au sein du cadre exécutif du gouvernement fédéral. Ses expériences variées au cours des 15 dernières années vont du travail dans l'architecture d'entreprise et la gestion de l'information dans le cadre d'affectations EX intérimaires à long terme, au travail direct avec les sous-ministres pour faire avancer les priorités de réconciliation avec les peuples autochtones.

Nicole est fière d'être membre de la Première nation mohawk de la baie de Quinte. Elle vit sa passion pour l'avancement de la réconciliation en respectant le cheminement continu de chaque individu et en promouvant la voix des jeunes Autochtones dans la fonction publique. Nicole plaide fortement en faveur de l'éducation et de la sensibilisation culturelle en tant que démonstrations significatives des engagements en matière de réconciliation.

Elle a récemment assumé un nouveau rôle qui la positionnera pour faire avancer la réconciliation à la Garde côtière canadienne. En tant que première directrice des relations avec les Autochtones (GCC), Nicole est responsable de favoriser les partenariats et la collaboration entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits partout au Canada, à la GCC et dans les forums interministériels. Avant de se joindre à la GCC, Nicole a dirigé l'établissement du premier Secrétariat des affaires autochtones de l'Agence des services frontaliers du Canada, mettant en œuvre des engagements clés, notamment un cadre et une stratégie autochtones pour l'Agence.

UN MOT DE NOTRE ÉQUIPE

Merci d'avoir participé à l'AHM de septembre : la représentation dans le leadership! Nous sommes ravis d'avoir compilé une importante liste de ressources que nous estimons précieuses pour nos collègues, même si nous savons qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Nous sommes conscients que toutes les ressources ne serviront pas à tous les lecteurs, mais nous espérons que notre guide sera intéressant et utile.

- En collaboration, l'équipe AHM

SOUTIEN

N'oubliez pas qu'un soutien est disponible pour vous et votre famille lorsque vous en avez besoin. Certaines des discussions de l'AHM et le contenu diffusé peuvent faire ressurgir des traumatismes passés ou des sentiments d'inconfort; dans ce cas, veuillez demander l'aide d'un professionnel. Programme d'aide aux employés - Canada.ca. Numéro sans frais : 1-800-268-7708 TTY; pour les personnes malentendantes : 1-800-567-5803. Service canadien de prévention du suicide - Communiquez avec un intervenant dès maintenant en composant notre numéro sans frais : 1-833-456-4566.

RESSOURCES

L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ : ÉTUDES

[Diversity Wins: Why Inclusion Matters](#)

[Gender Diversity on Boards in Canada: Recommendations for Accelerating Progress \(Report\)](#)

[Unleashing the Power of Inclusion](#)

[L'importance de la diversité culturelle en entreprise](#)

[To Retain Employees, Focus on Inclusion, Not Just Diversity](#)

[The Facts Support the Claim : Diversity Matters \[Infographic\]](#)

[Codex des biais cognitif](#)

[Les femmes et le travail au Canada: d'aujourd'hui à demain](#)

LA REPRÉSENTATION - LA FONCTION PUBLIQUE

[Les minorités visibles dans les rangs supérieurs de la fonction publique du Canada : Les défis et les occasions](#)

[Diversity in the public service's executive ranks](#)

[La Commission de la fonction publique du Canada publie son rapport de vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#)

[Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#)

[Diversité et équité en matière d'emploi - Canada.ca](#)

LA REPRÉSENTATION - NOTRE CULTURE

[Why on-screen representation matters, according to these teens | PBS NewsHour](#)

[Why authentic representation matters – and how this impacts our future generations. – Women of Influence](#)

[Céline Dion : l'envol d'une carrière internationale | Radio-Canada.ca](#)

[Challenging media stereotypes of Indigenous people | CBC Radio](#)

[The Loop: Why representation matters | CBC News](#)

[Megan Rapinoe: This moment is 'so much more than soccer' \(nbcnews.com\)](#)

[Lil Nas X: 'I 100% want to represent the LGBT community' | Lil Nas X | The Guardian](#)

[Diversité à l'écran : le plafond de verre des rôles vedettes | Radio-Canada.ca](#)

[Growing Up With Colin Kaepernick | Vanity Fair](#)

[The Black Academy and Insight Productions Announce CBC as the Exclusive, Multi-year Broadcast Partner for Live Award Show](#)

LES EFFETS DE LA DISCRIMINATION - LA SANTÉ

[Why does racism prevail? Leading scholars apply their minds \(theconversation.com\)](#)

[The Performance of Transgender Inclusion – Public Seminar](#)

[Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis \(nih.gov\)](#)

[Racial Discrimination and Asian Mental Health: A Meta-Analysis – Debbie Liu L. Lee, Soyeon Ahn, 2011 \(sagepub.com\)](#)

[Racism has a physical impact on the body -- here's how \(theconversation.com\)](#)

[Discrimination impacts health of LGBT people, analysis finds | Cornell Chronicle](#)

[Indigenous experiences with racism and its impacts \(nccih.ca\)](#)

LA REPRÉSENTATION - LE DROIT

[Jurisprudence/case laws on racial discrimination](#)

[Examples of Charter-related cases](#)

[Rights of LGBTI persons](#)

[Les Droits de la Personne](#)

[Pacific Society for the Advancement of Employment Equity \(psaee.org\)](#)

[Increasing Indigenous Representation on Canadian Juries](#)

[Droit des Autochtones](#)

[Droits des minorités sexuelles au Canada](#)

[Policy on discrimination and harassment because of sexual orientation](#)

[Race and Equality Rights in Canada | CCLA](#)

[2013 FC 49 \(CanLII\) | Murray v. Canada \(Attorney General\) | CanLII](#)

[Dupuis v. Canada \(Attorney General\) – Federal Court \(fet-cf.gc.ca\)](#)

[Confronting Racism in Supreme Court of Canada Case Law – Ideablawg](#)

LA REPRÉSENTATION - NOTRE CULTURE

[Diversity and Inclusion Hub \(ccg-gcc.gc.ca\)](#)

[Public Service Pride](#)

[Indigenous Learning Series](#)

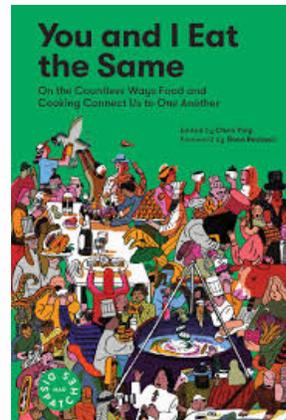
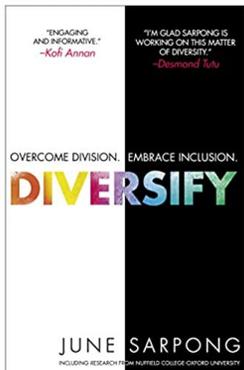
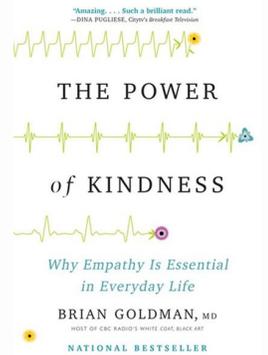
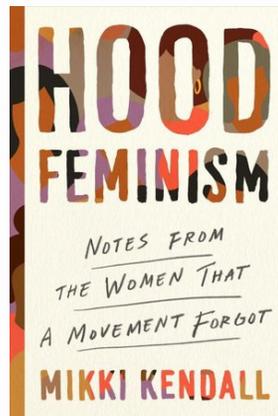
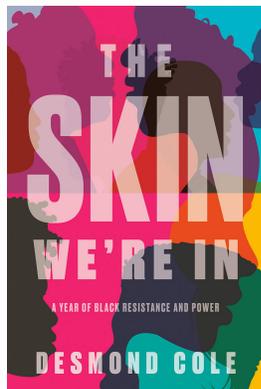
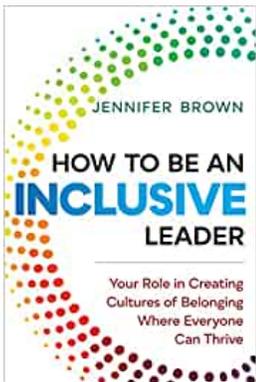
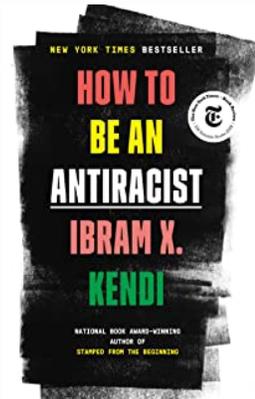
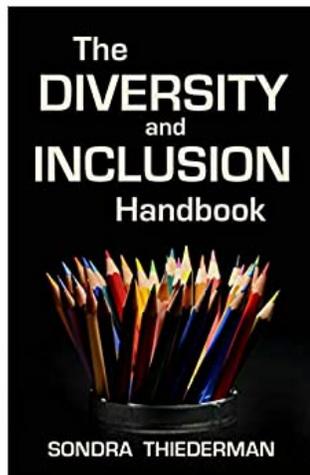
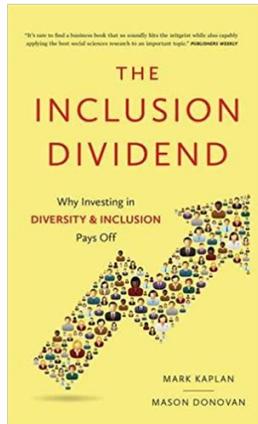
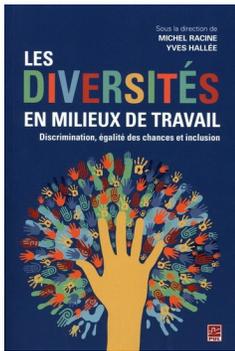
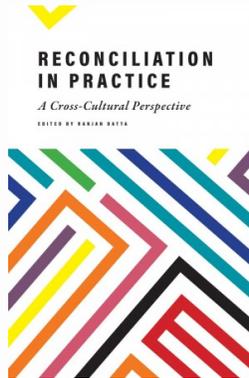
[FBEC – CEFN | Federal Black Employee Caucus](#)

[Network of Asian Federal Employees \(NAFE\) will officially launch – Canada.ca](#)

[Centre on Diversity and Inclusion – Canada.ca](#)

[Employment Equity in the Public Service of Canada – Canada.ca](#)

ENCORE PLUS DE LECTURE!



GLOSSAIRE

Appartenance - sentiment psychologique d'appartenance ou de connexité à un groupe social, spatial, culturel, professionnel ou autre type de groupe ou de collectivité (Hurtado et Carter, 1997)

Préjugé - Le fait d'entretenir un préjugé favorable ou défavorable à l'égard d'une chose, d'une personne ou d'un groupe comparativement à un autre, habituellement d'une manière considérée comme injuste. Les préjugés peuvent être entretenus par une personne, un groupe ou une institution et peuvent avoir des conséquences négatives ou positives (bureau de la diversité et de la sensibilisation de l'Université de la Californie).

Préjugé conscient ou « préjugé explicite » - la conceptualisation traditionnelle du préjugé. Dans le cas des préjugés explicites, les individus sont conscients de leurs préjugés et de leurs attitudes envers certains groupes. Les préférences positives ou négatives pour un groupe particulier sont conscientes (département de la Justice des États-Unis).

Préjugés inconscients ou « préjugés implicites » - des stéréotypes sociaux au sujet de certains groupes de personnes qui se forment sans que l'on en ait conscience. Chacun a des croyances inconscientes à propos de divers groupes sociaux et identitaires, et ces biais émanent de la tendance à catégoriser les mondes sociaux (bureau de la diversité et de la sensibilisation de l'Université de la Californie).

L'incapacité - est un terme générique qui couvre les handicaps, les limitations de l'activité et les restrictions à la participation. Un handicap est un problème dans une fonction ou structure d'un organisme; une limitation d'activité est une difficulté rencontrée par un individu qui souhaite exécuter une tâche ou une action; tandis qu'une restriction à la participation est un problème empêchant un individu de s'engager pleinement dans les situations de la vie courante (Guide fédéral de référence sur l'incapacité).

Discrimination - Il s'agit d'une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative ou désavantageuse une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Exclusion - Processus ou état d'exclure ou d'être exclu (définition adaptée du dictionnaire Oxford Languages).

Intersectionnalité - La façon complexe et cumulative dont les effets de multiples formes de discrimination (comme le racisme, le sexisme et le classisme) se combinent, se chevauchent ou se recoupent, surtout dans les expériences des personnes ou des groupes

Inclusion - Pratique ou politique qui consiste à offrir un accès égal aux possibilités et aux ressources à des personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées, comme les personnes ayant une incapacité physique ou mentale et les membres d'autres groupes minoritaires (définition adaptée du dictionnaire Oxford Languages).

Racisme - Croyance selon laquelle la race est le déterminant fondamental des traits et des capacités de l'humain; elle repose sur le postulat de la supériorité inhérente d'un groupe racial par rapport aux autres (définition adaptée du dictionnaire Merriam Webster).

Le racisme individuel - une forme de discrimination raciale qui découle de préjugés personnels et conscients (Henry et Tator, 2006, p. 329).

Le racisme systémique ou institutionnel - une forme de racisme intégrée comme pratique normale dans la société ou une organisation. Il peut mener à des problèmes tels que la discrimination dans des domaines comme la justice pénale, l'emploi, le logement, les soins de santé, le pouvoir politique et l'éducation (D. Pager et H. Shepherd, 2008).