



Pêches et Océans  
Canada

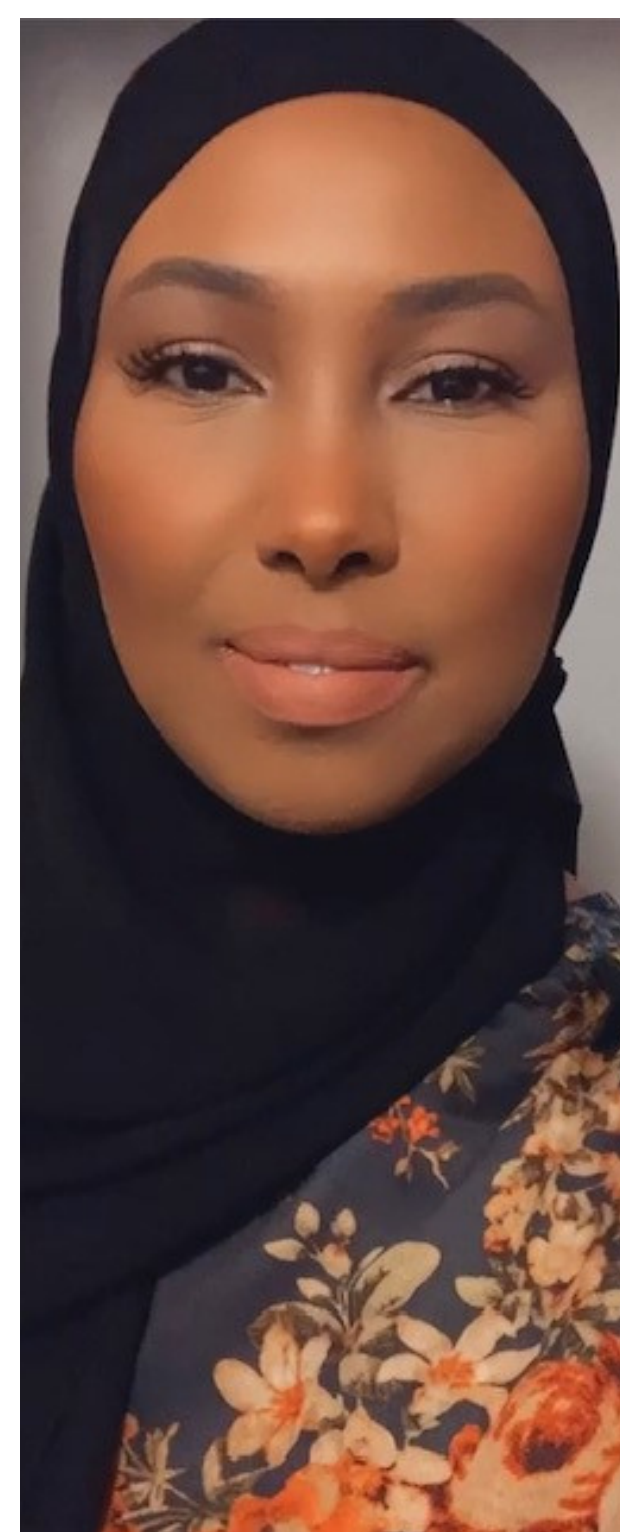
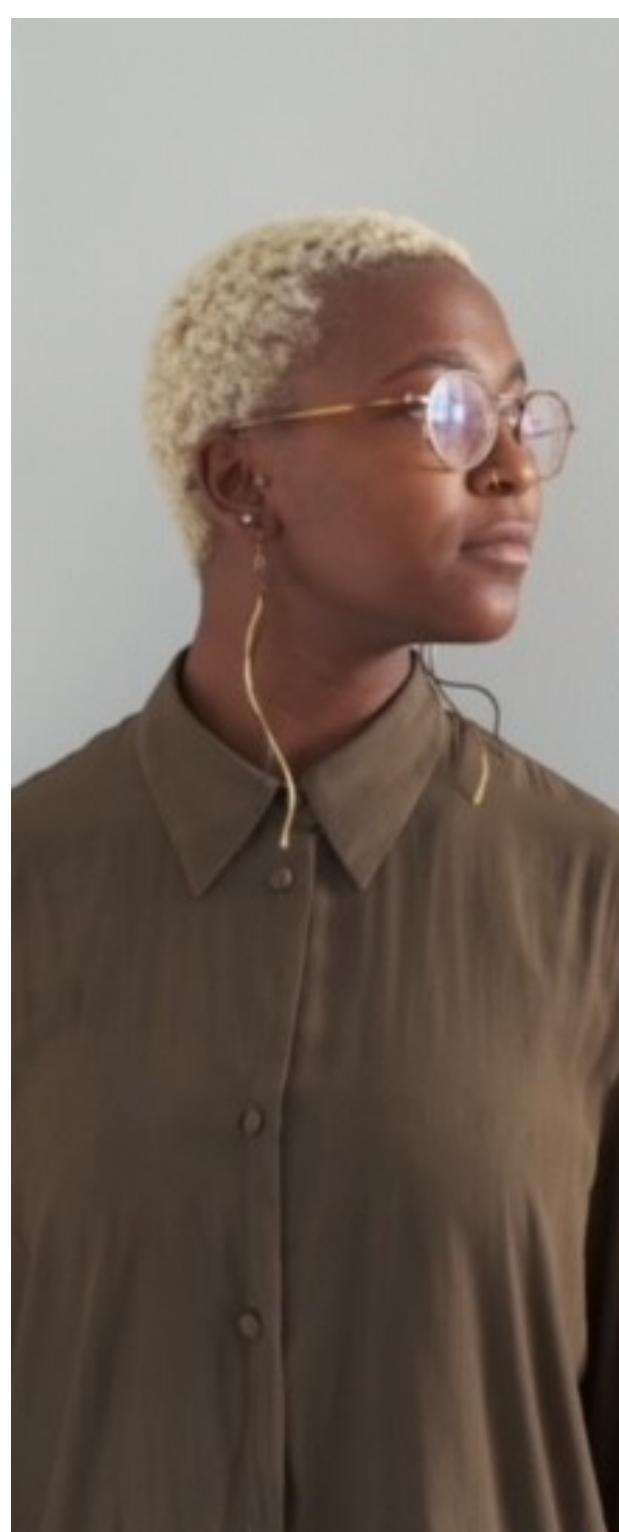
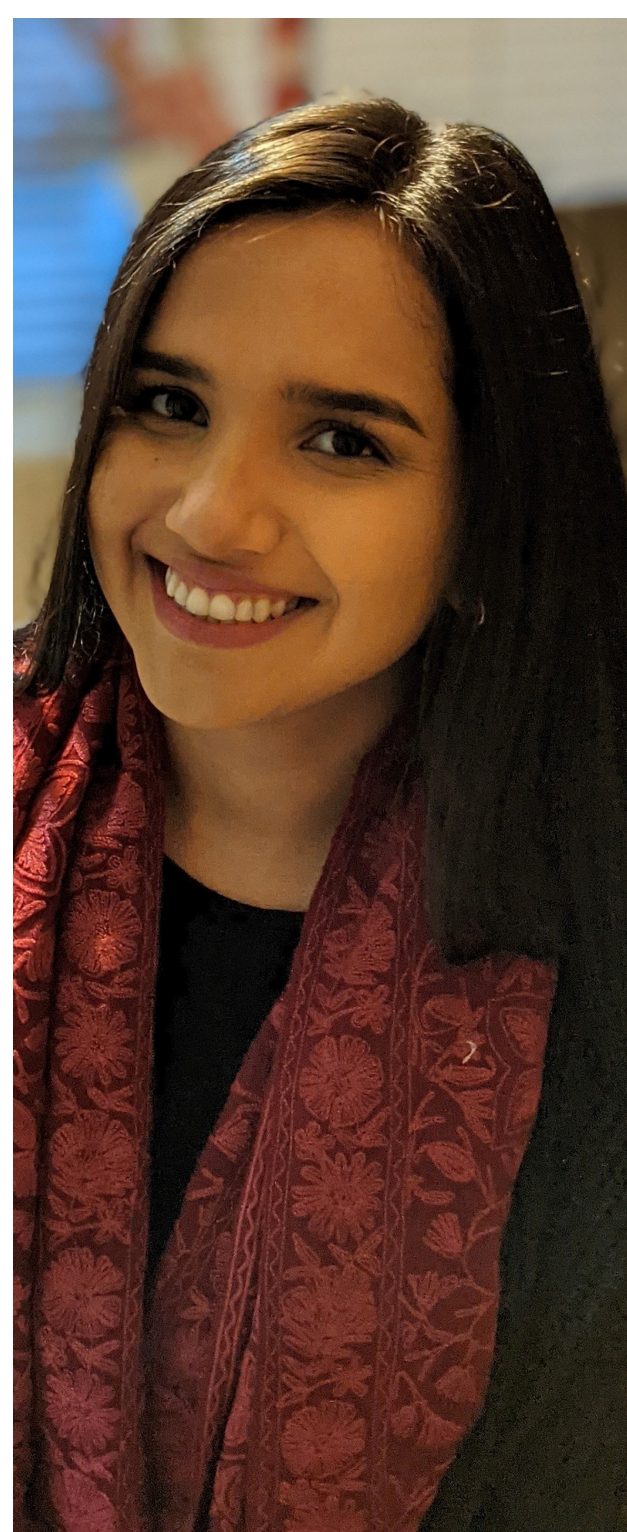
Fisheries and Oceans  
Canada

Garde côtière  
canadienne

Canadian  
Coast Guard

# DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

UNE CONVERSATION COURAGEUSE SUR  
L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE



---

MERCREDI LE 5 MAI 2021 À 13 H (HE)  
INVITÉS : ZAYNAH KHAN,  
ABIGAÏL THEANO-PUDWILL ET FADUNO ALI

Canada 

# GUIDE DU PANEL D'INCLUSION ET D'APPARTENANCE

**« Les préjugés implicites viennent de la culture. Je les considère comme l’empreinte de la culture dans notre esprit. L’être humain peut apprendre à associer deux choses très rapidement – c’est inné. Ce que nous nous enseignons à nous-mêmes, ce que nous choisissons d’associer, cela nous appartient. »**

**- Dr Mahzarin R. Banaji**

---

Ceci est la quatrième de notre série de séances « Demandez-moi n’importe quoi » qui nous donnent une plateforme pour partager des histoires, écouter, poser des questions respectueuses et poursuivre notre parcours en vue de devenir une organisation plus inclusive. En tant que personnes, nous représentons l’intersectionnalité de la race, de l’origine ethnique, de la couleur, de la religion et des croyances, des handicaps, de l’orientation sexuelle, de l’âge, des capacités, des tailles et des formes. Tous les dirigeants et tous les employés ont le pouvoir de créer conjointement une culture d’inclusion.

Il est important pour nous de pouvoir trouver de la valeur dans les expériences, les différences et les caractéristiques uniques de chacun. Lorsque nous renforçons notre compétence culturelle, nous nous trouvons en mesure de mieux travailler ensemble au sein de nos équipes et de réagir les uns aux autres avec pertinence, empathie et compassion. En célébrant et en partageant notre authenticité, nous nous apprécions davantage les uns les autres, ainsi que la diversité qui nous entoure.

Nous savons que, grâce à la diversité, les milieux de travail et les collectivités sont plus forts, plus prospères et plus résilients. Plus important encore, la diversité crée des espaces d’inclusion et favorise un milieu de travail où les gens se sentent valorisés.

## **Enregistrement de l’événement**

L’enregistrement de cet événement sera bientôt disponible pour une durée limitée. Visitez notre [chaîne YouTube](#) si vous souhaitez le revoir ou le faire connaître à vos collègues qui l’auraient manqué.

---

## CONFÉRENCIÈRES PRINCIPALES



### **Zaynah Khan, agente de programme, ministère des Pêches et des Océans**

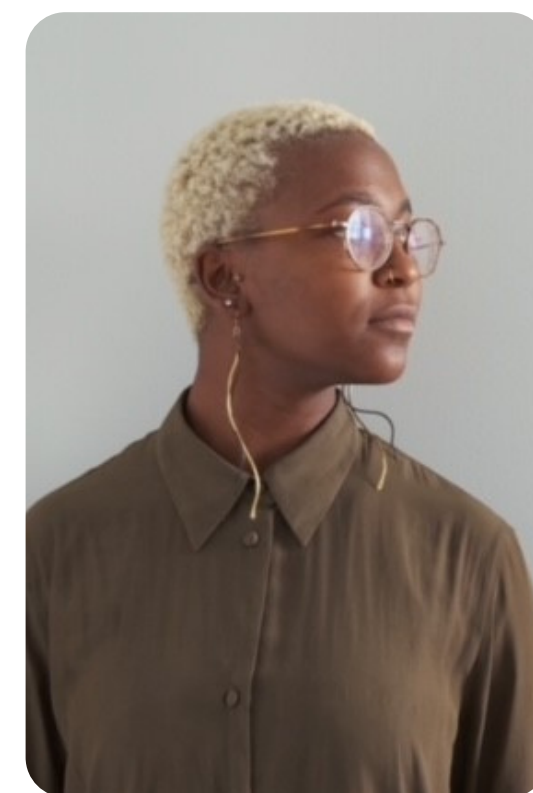
Zaynah Khan est agente de programme au Programme des espèces en péril de la région du Pacifique à Pêches et Océans Canada. Née et élevée à Vancouver par ses parents immigrants des îles Fidji, Zaynah détient un baccalauréat ès sciences en biologie avec mineure en création littéraire de l'Université de la Colombie-Britannique.

Au cours des 18 derniers mois au sein de la fonction publique, Zaynah a pu explorer ce que signifie être une femme musulmane de couleur et malentendante au sein du gouvernement fédéral. Zaynah relève différents défis comme la sécurité d'emploi, les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les croyances religieuses et les handicaps, la diversité et l'inclusion, et la croissance personnelle au quotidien. Zaynah veut intégrer sa perspective intersectionnelle et millénaire aux perspectives existantes afin de contribuer à un récit plus inclusif pour tous.

---

### **Abigaïl « Biggie » Theano-Pudwill, conseillère en communications au ministère des Pêches et des Océans**

Abigaïl Theano-Pudwill est conseillère en communications pour la région de l'Ontario et des Prairies du ministère des Pêches et des Océans du Canada, et détient un double diplôme en justice pénale et en rhétorique. Abigaïl est une Canadienne d'origine haïtienne qui travaille dans la fonction publique depuis 2018. Elle s'identifie comme une femme de couleur qui a appris, et accepte lentement, à vivre avec un TDAH et un trouble bipolaire diagnostiqués à l'âge adulte. Elle doit naviguer entre les iniquités raciales du système de santé et de la fonction publique, et continue de militer en faveur de leur réduction.



Abigaïl a participé à différentes initiatives de défense des intérêts à l'échelle locale, nationale et mondiale, notamment en représentant le Canada à l'occasion d'événements internationaux à titre de déléguée du Canada au Conseil jeunesse du Commonwealth et dans d'autres fonctions. Depuis 2014, Abigaïl concentre ses efforts sur la promotion de la participation des jeunes à la gouvernance par l'entremise du Forum national des étudiants du Commonwealth et du Parlement des jeunes du Manitoba. La participation d'Abigaïl au conseil d'administration du Parlement des jeunes du Manitoba en tant que toute première présidente noire a pris fin cette année.

Elle espère que son histoire offre une perspective différente (et peut-être intéressante) et vous inspire à plaider en faveur du changement.

## CONFÉRENCIÈRES PRINCIPALES

### **Faduno Ali, agente de projet, Programmes en milieu de travail au ministère de la Défense nationale**



Faduno Ali est une agente de projet, Programmes en milieu de travail au ministère de la Défense nationale, qui travaille à des initiatives de lutte contre le racisme, de diversité, d'inclusion et de santé mentale. Elle possède plus de 13 ans d'expérience de travail au sein de la fonction publique fédérale dans des rôles allant de la dotation en ressources humaines aux programmes en milieu de travail.

Originaire de la Somalie, Faduno est venue au Canada en tant que réfugiée avec sa famille et a grandi à Ottawa dès son jeune âge. Apprendre et surmonter certains des défis qu'un nouveau pays a à offrir n'a pas été facile, mais ce défi a été adopté à bras ouverts.

Étant une femme noire, musulmane et mère de quatre enfants, Faduno n'est pas étrangère aux préjugés intersectionnels et à la discrimination qui existent dans la fonction publique. La nécessité de composer avec les traumatismes raciaux et le TSPT découlant d'années de discrimination et de la nécessité de composer avec des handicaps invisibles a mené à son travail communautaire.

Faduno a été parrainée par la sous-ministre Jody Thomas du MDN pour travailler avec le Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN). En tant que membre central de l'équipe de planification de base du CEFN, Faduno a collaboré avec différents ministères et intervenants pour faire avancer les objectifs de la DPAANU tout en s'alignant sur les deux priorités du CEFN en vue de créer une fonction publique fédérale inclusive et diversifiée. Cette expérience l'a amenée à devenir coprésidente de l'équipe de la défense du Réseau des employés noirs à son retour dans son ministère d'attache. Son objectif est de collaborer avec le réseau et d'habiliter, d'éduquer et de fournir des outils aux employés noirs de l'équipe de la défense afin qu'ils puissent défendre leurs intérêts. Faduno souhaite se concentrer sur la justice sociale, l'équité et l'inclusion au sein de la fonction publique et des grandes collectivités.

Hors du cadre gouvernemental, Faduno est une activiste sociale qui travaille avec des organismes sans but lucratif locaux et des communautés noires. En plus d'être directrice générale de la Society of Young Achievers (SOYA, *disponible en anglais seulement*), un organisme d'autonomisation de la culture des jeunes noirs, elle est décoratrice d'intérieur, entrepreneure et mère de quatre merveilleux enfants. Faduno a de l'expérience en administration des affaires et possède un diplôme du Collège Algonquin.

# DÉFINITIONS

## 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).

## Préjugés conscients et inconscients

- **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).

## Incapacité

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).

---

# DÉFINITIONS

## 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** est une forme de discrimination raciale qui découle de préjugés personnels et conscients (Henry et Tator, 2006, p. 329).
  - **Le racisme systémique ou institutionnel** est 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).
-

# FAVORISER UN MILIEU INCLUSIF

## Outil : Liste des comportements

Voici quelques comportements à encourager et à décourager au sein de votre équipe. Vous pouvez sauvegarder cette liste et la consulter lorsque vous songez aux normes que vous souhaitez adopter et au climat que vous favorisez.

---

### Exemples de comportements inclusifs à encourager :



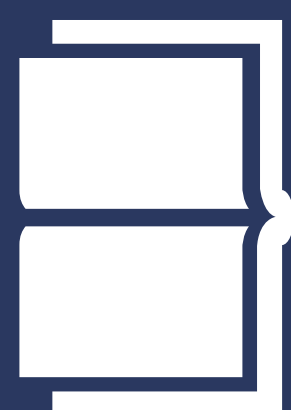
- Faire des pieds et des mains pour mettre les autres à l'aise.
- Manifester un intérêt sincère envers les membres de l'équipe.
- Faire des efforts supplémentaires pour comprendre les problèmes des autres.
- Collaborer pour prendre des décisions que tous peuvent accepter.
- S'efforcer de découvrir des points de vue opposés ou différents pour mieux comprendre et résoudre les problèmes.
- Résoudre efficacement les conflits.
- Manifester la volonté de s'entraider.
- Se soutenir entre collègues.
- Donner la chance au coureur (par exemple, concernant la valeur que des membres peuvent apporter à l'équipe).
- Remettre en question toute présupposition sur une personne lorsqu'on tire ses propres conclusions.

---

### Exemples de comportements à décourager fortement :



- Faire sentir les autres exclus ou marginalisés (par exemple en n'adoptant pas le même esprit de camaraderie avec tous ses collègues).
- Minimiser la valeur de la contribution des autres.
- Omettre de divulguer des renseignements aux autres.
- Interrompre les autres lorsqu'ils parlent.
- Dénigrer les idées des autres devant d'autres personnes.
- Ne pas reconnaître les idées ou les opinions d'une personne ou ne pas manifester d'intérêt à leur égard.
- S'imposer (par exemple, en monopolisant la discussion pendant une réunion d'équipe).
- Adopter une attitude condescendante ou humiliante envers les autres.



**Condition préalable :** Visionner la vidéo de « Demandez-moi n'importe quoi »

**Objectif :** Discuter avec mon équipe de l'intersectionnalité et des préjugés inconscients.

**Durée :** 60 minutes

Qu'ai-je retenu principalement? Expliquez à l'aide d'une citation, d'un témoignage ou d'un moment précis.

---

---

---

---

Qu'est-ce qui m'a rendu inconfortable? Quel était l'un de mes angles morts?

---

---

---

---

Quel exemple de discrimination systémique est-ce que je constate dans ma vie?

---

---

---

---

Qu'est-ce que je vais arrêter de faire?

---

---

---

---



**Condition préalable :** Visionner la vidéo de « Demandez-moi n'importe quoi »

**Objectif :** Discuter avec mon équipe de l'intersectionnalité et des préjugés inconscients.

**Durée :** 60 minutes

Comment puis-je utiliser ma voix ou mon influence, à la fois ouvertement et discrètement?

---

---

---

---

Quel thème vais-je approfondir et étudier davantage?

---

---

---

---

Comment pourrai-je poursuivre cette conversation?

---

---

---

---

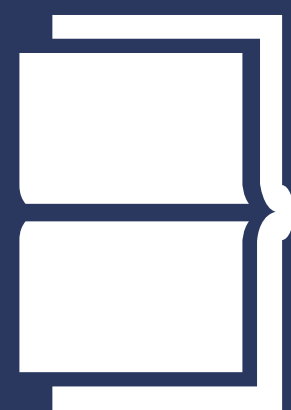
Quels sont les défis propres à vos identités qui se posent au travail?

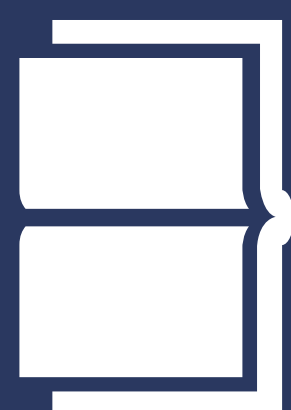
---

---

---

---





**Condition préalable :** Visionner la vidéo de « Demandez-moi n'importe quoi »

**Objectif :** Discuter avec mon équipe de l'intersectionnalité et des préjugés inconscients.

**Durée :** 60 minutes

Quelle importance accordez-vous à la représentation?

---

---

---

---

Que peut faire une organisation pour favoriser l'inclusion?

---

---

---

---

Quels sont les aspects positifs de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance?

---

---

---

---

Quel a été votre parcours personnel?

---

---

---

---

# RESSOURCES

## Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)

Le CCDI est un organisme de bienfaisance national dont le mandat est d'aider les personnes et les organismes avec lesquels il travaille à être inclusifs et exempts de préjugés et de discrimination et de susciter la sensibilisation, le dialogue et l'action pour amener les gens à voir la diversité comme un atout et non comme un obstacle.

### **Ressources**

- **Bulletin mensuel « Diversity Ink »** : Abonnez-vous ou consultez les éditions précédentes.
- **Répertoire de connaissances** : bibliothèque électronique contenant plus de 1 000 documents, y compris des recherches, des rapports, des trousseaux d'outils et des nouvelles sur la diversité et l'inclusion au Canada et à l'étranger, qui sont classés et consultables en fonction de paramètres multiples (p. ex. par mot clé, par sujet, etc.). Si vous souhaitez accéder au Répertoire de connaissances, veuillez envoyer un courriel à [kr@ccdi.ca](mailto:kr@ccdi.ca) en indiquant « Accès au Répertoire de connaissances » dans la ligne d'objet et en précisant vos nom, prénom et adresse électronique professionnelle. Vous recevrez vos identifiants de connexion peu de temps après. Vous pouvez également accéder à la section des ressources en ligne [ici](#).
- **Webinaires mensuels** : le CCDI offre gratuitement des webinaires éducatifs à tous nos employés, quatre à huit fois par mois, dans les deux langues officielles. L'inscription aux webinaires se fait directement dans leur calendrier des événements. Les webinaires déjà enregistrés peuvent être consultés dans le Répertoire de connaissances.

## Multiculturalisme

Avoir une main-d'œuvre et un milieu de travail qui respectent et acceptent les différences culturelles et les chérissent est essentiel pour que le ministère puisse atteindre ses objectifs. Toutes les institutions fédérales doivent respecter la Loi sur le multiculturalisme canadien et doivent, notamment :

- Faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;
- Promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;
- Mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;
- Généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.
- Blogue de l'AFPC

# RESSOURCES

## Ressources liées à l'événement

- [Série d'apprentissage contre le racisme](#)
- [Guide pour diriger les conversations sur le racisme systémique et la discrimination raciale](#)
- [Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme](#)
- [Caucus des employés fédéraux noirs](#)
- [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#)
- [Parcours d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion pour les cadres](#)
- [Guide de référence fédéral sur l'incapacité](#)

---

## Articles et balados

- [Comprendre le racisme envers les Noirs et comment devenir un allié – série de microapprentissage](#)
- [Unleashing the Power of Inclusion \(2017\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [6 Steps for Building an Inclusive Workplace \(2018\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [Taking Steps to Eliminate Racism in the Workplace \(2018\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [The Power of Inclusion: Transforming Diversity into Winning Results \(2020\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory \(2014\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color \(2005\) \(disponible en anglais seulement\)](#).
- [Moving Beyond the Gender Binary w/ ALOK - The Laverne Cox Show \(disponible en anglais seulement\)](#).

## Vidéos (disponible en anglais seulement).

- [Peanut butter, jelly and racism](#) via The New York Times
- [Verna Myers: How to overcome our biases? Walk boldly toward them](#) via YouTube
- [Implicit Bias | Concepts Unwrapped](#) via YouTube
- [We All Have Racial Bias](#) via YouTube

# RESSOURCES

## Livres (disponible en anglais seulement)

- The Conversation: How Seeking and Speaking the Truth About Racism Can Radically Transform Individuals and Organizations by Daniel Livingstone
  - Adult Bullying: Perpetrators and Victims by Peter Randall
  - Blindspot: Hidden biases of good people by Mahzarin Banaji and Anthony Greenwald
  - The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy edited by Olena Hankivski and Julia S. Jordan-Zachery
  - The Power of Inclusion: Unlock the Potential and Productivity of your Workforce by Michael Hyter and Judith Turnock
- 

## Films et séries télévisées

- Atypique (Atypical)
  - Sam, je suis Sam (I Am Sam)
  - Une merveilleuse histoire du temps (The Theory of Everything)
  - Crip Camp : La révolution des éclopés (A Disability Revolution)
  - Temple Grandin
  - Ray
  - Le cri du faucon (The Peanut Butter Falcon)
  - Inspire (Breathe)
  - The Fundamentals of Caring
  - Dans leur regard (When They See Us)
  - La Voie de la justice (Just Mercy)
  - Esclave pendant 12 ans (12 Years a Slave)
  - Le 13e (13th)
  - Je ne suis pas votre nègre (I Am Not Your Negro)
  - Les figures de l'ombre (Hidden Figures)
  - Le jour de gloire (Glory)
  - Scandale (Bombshell)
  - Le vent du Nord (North Country)
  - Milk
  - A Better Life
  - Mal d'amour (The Big Sick)
- 

## Ressource supplémentaire

[Programmes d'aide aux employés](#)

# MERCI À NOS CONTRIBUTEURS



Merci d'avoir participé à la séance  
« Demandez-moi n'importe quoi – Une conversation courageuse  
sur l'inclusion et l'appartenance ». Pour accéder à toutes les  
ressources, consultez ce [dossier](#).

Le présent document a été créé en collaboration avec Katie Freer, Natasha Lim, Tara Lockhart, Melissa Michaud-Camacho et Samantha Moonsammy.

Communiquez avec [l'équipe des communications internes de la GCC](#) si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions. Ainsi, nous pourrons poursuivre notre cheminement vers un milieu de travail plus inclusif et respectueux.

## CONTRIBUTEURS

**Faduno Ali, Défense nationale** | [Faduno.Ali@forces.gc.ca](mailto:Faduno.Ali@forces.gc.ca)  
Society of Young Achievers ([SOYA](http://www.soyayouth.ca)) - [www.soyayouth.ca](http://www.soyayouth.ca)



**Esther Berman, ministère des Pêches et des Océans**  
[Esther.Berman@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Esther.Berman@dfo-mpo.gc.ca)

**Katie Freer, Santé Canada**  
[Katie.freer@canada.ca](mailto:Katie.freer@canada.ca)

**Zaynah Khan, ministère des Pêches et des Océans**  
[Zaynah.Khan@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Zaynah.Khan@dfo-mpo.gc.ca)

**Natasha Lim, Garde côtière canadienne**  
[Natasha.Lim@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Natasha.Lim@dfo-mpo.gc.ca)

**Tara Lockhart, Garde côtière canadienne**  
[Tara.Lockhart@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Tara.Lockhart@dfo-mpo.gc.ca)

**Melissa Michaud, Garde côtière canadienne**  
[Melissa.Michaud@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Melissa.Michaud@dfo-mpo.gc.ca)

**Samantha Moonsammy, Défense nationale**  
[Samantha.Moonsammy@forces.gc.ca](mailto:Samantha.Moonsammy@forces.gc.ca)

**Abigaïl "Biggie" Theano-Pudwill, ministère des Pêches et des Océans**  
[Abigail.Theano-Pudwill@dfo-mpo.gc.ca](mailto:Abigail.Theano-Pudwill@dfo-mpo.gc.ca)

