



Pêches et Océans
Canada

Fisheries and Oceans
Canada

Garde côtière
canadienne

Canadian
Coast Guard



MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS 2021

L'AVENIR C'EST
MAINTENANT

[CANADA.CA/MOIS-HISTOIRE-DES-NOIRS](https://canada.ca/mois-histoire-des-noirs)

#MHN2021

Demandez-
moi n'importe
quoi: Mois de
l'histoire des
Noirs

16 février @ 13:00 HNE

Canada



Au cours du Mois de l'histoire des Noirs, les personnes au Canada célèbrent les multiples réalisations et apports de Canadiens noirs et de leurs communautés qui, tout au long de l'histoire, ont grandement contribué à faire du Canada la nation multiculturelle, sensible et prospère dans laquelle nous vivons aujourd'hui.

Nous sommes heureux de vous inviter à participer à notre séance Demandez-moi n'importe quoi : Mois de l'histoire des Noirs, pour mettre en valeur les histoires des membres de la communauté noire.

C'est la deuxième 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 pour devenir une organisation plus inclusive. La diversité prend de nombreuses formes, notamment le genre, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, la culture, etc. Tous contribuent au caractère unique, au talent et à la perspective d'une personne. Grâce à la diversité, nous savons que les milieux de travail et les collectivités sont plus forts, plus prospères et plus résilients. Bien que nous soyons tous différents, nous devons aussi nous souvenir des liens qui nous unissent.

Conférencière principale

Susan Young, adjointe de direction, Communications, Pêches et Océans Canada et conseillère virtuelle, Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, Défense nationale

Les parents de Susan ont immigré au Canada depuis l'île antillaise de Trinidad. Elle est née et a grandi à Montréal (Québec). Susan est titulaire d'un certificat en études de la justice du Collège Algonquin, d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en criminologie et en psychologie de l'Université Western et d'un certificat d'études supérieures en service social du Collège Algonquin.

Susan se consacre activement aux efforts de lutte contre le racisme et d'inclusion. Elle fait actuellement partie du Réseau national pour la diversité et l'inclusion du MPO, du Réseau des ambassadeurs contre le racisme, du Caucus des employés fédéraux noirs, du Groupe de travail sur les communications, la diversité, l'équité et l'inclusion et de l'Initiative Espace positif. Susan et Katherine « Kat » Middleton, une employée du MPO, ont élaboré un [document de ressources sur la lutte contre le racisme](#) visant à éduquer les autres sur la lutte contre le racisme et la façon de devenir un allié. Le document contient des ressources internes et externes pour les adultes et les enfants. Il a reçu des commentaires positifs et a été partagé avec d'autres ministères.



[Facebook](#)

Conférencier principal

Darren Ruck, conseiller principal en RH, Services publics et Approvisionnement Canada



Darren est né et a grandi à Halifax (Nouvelle-Écosse). Il a commencé sa carrière au ministère de la Défense nationale en 1984, où il a été plus tard nommé responsable des opérations civiles à l'Approvisionnement de la base pour la Base des Forces canadiennes (BFC) Halifax.

Après 14 ans dans le secteur bancaire, il s'est joint à l'équipe de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) où il a occupé les postes de gestionnaire régional, Diversité et planification des ressources humaines, et de gestionnaire régional intérimaire, Apprentissage et programmes. Il est maintenant en affectation au Bureau national de SPAC, Unité de la diversité et de l'inclusion.

Animateur et formateur chevronné, Darren est passionné par l'apprentissage et la promotion d'un milieu de travail inclusif qui favorise la santé, les grandes carrières et l'engagement à tous les niveaux.

Darren détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université Saint Mary's. Il s'est également impliqué de manière active comme bénévole communautaire dans les domaines de la justice réparatrice et de la gouvernance par conseil d'administration d'organismes sans but lucratif.

L'histoire du Mois de l'histoire des Noirs au Canada



En 1993, la Dre Jean Augustine est entrée dans l'histoire en devenant la première femme afro-canadienne élue à la Chambre des communes du Canada en tant que députée. Au cours de sa longue carrière, elle a accompli de nombreuses réalisations impressionnantes qui lui ont valu de nombreuses récompenses, notamment la nomination en tant que membre de l'Ordre du Canada, la médaille du jubilé de diamant de la Reine et le titre de Commandeur de l'Ordre de l'Empire britannique.

En 1996, la Dre Augustine a présenté une motion visant à désigner février comme le Mois de l'histoire des Noirs, motion qui a été adoptée à l'unanimité par le Parlement. Au cours du mois de février, les Canadiens célèbrent les nombreuses réalisations et contributions des Noirs et de leurs communautés qui, tout au long de l'histoire, ont grandement contribué à faire du Canada la nation multiculturelle, sensible et prospère dans laquelle nous vivons aujourd'hui.

Questions et réponses

Qu'est-ce que le racisme?

Le racisme est un acte de discrimination à l'encontre d'une personne en raison de la couleur de sa peau ou de sa culture. Cela se produit de toutes sortes de façons. Le racisme peut être facile à reconnaître, par exemple le fait d'utiliser des insultes raciales dans la rue ou plus difficile à voir pour les autres, par exemple le fait de toujours être suivi dans les magasins.

Ce qui est clair, c'est que la personne qui vit ces actes les ressent et que cela les affecte profondément. Le fait de vivre constamment dans un monde qui vous traite comme un « moins que rien » est source de stress et de traumatismes permanents. La discrimination peut également être aggravée en fonction de l'identité d'une personne.

Le racisme n'est pas seulement un acte de souffrance personnelle. Il occupe également un espace dans les institutions. Il a été discrètement intégré dans les politiques, les programmes et les décisions au fil des générations, ce qui le rend difficile à localiser et à démanteler.

Pour une explication plus nuancée du racisme, de la discrimination et de l'intersectionnalité, reportez-vous aux sections 1 et 3 des Définitions et concepts référencés ci-dessous.

Je ne comprends pas très bien la définition de la race et de l'origine ethnique?

Vous n'êtes pas seuls. Il y a des débats qui se poursuivent sur la façon de définir la race et l'ethnicité. On a également assisté à un changement majeur dans la manière dont le terme a été utilisé au cours des deux dernières décennies. En fait, la langue évolue et change toujours au fil du temps.

L'ethnicité est actuellement le terme préféré. Ce terme est défini par Statistique Canada comme l'identification de l'origine ou de l'ascendance, de la race et de l'identité d'un individu.

Pour plus d'informations sur la race et l'ethnicité, veuillez vous référer à la section 2 des Définitions et concepts référencés ci-dessous.

Questions et réponses

Comment le fait de ne pas dîner avec quelqu'un peut-il être considéré comme de la discrimination?

Ce n'est pas un concept facile, et pour bien l'explorer, vous devez d'abord comprendre les préjugés inconscients. Les préjugés inconscients sont le fait de catégoriser inconsciemment les gens dans des stéréotypes comme moyen pour votre cerveau de trier rapidement les données. C'est un processus naturel qui présente à la fois des avantages et des inconvénients.

Les préjugés personnels de chacun se développent quand ils sont jeunes. Ils sont fondés sur leurs expériences et sont influencés par les attitudes de leur famille, de leurs amis et des membres de leur communauté. Les humains ont la tendance naturelle à s'identifier aux personnes qui leur ressemblent. On peut souvent dire qu'il s'agit simplement de « se sentir plus à l'aise avec la personne 1 qu'avec la personne 2 ».

Ainsi, lorsqu'il y a une nouvelle personne dans l'équipe et que cette personne est d'une ethnie différente, il peut y avoir un signal automatique de votre cerveau pour vous mettre mal à l'aise. Il est donc possible que vous ne vouliez pas les inviter à dîner, car vous n'êtes pas sûr d'avoir quelque chose en commun : c'est l'exclusion ou la discrimination fondée sur l'origine ethnique.

L'exclusion des autres est un choix qui peut être modifié un acte à la fois. Cela veut dire dépasser votre conscience et faire de la place à votre table pour des voix et des opinions variées.

Pour de plus amples renseignements sur le racisme manifeste et dissimulé ainsi que sur la microagression et la macroagression, veuillez consulter la section 3 des définitions et concepts cités en référence ci-dessous.

Questions et réponses

Je ne me sens pas privilégié, comment peut-on me considérer comme ayant un privilège?

Le privilège blanc n'a rien à voir avec vous et votre vie personnelle. Il s'agit de la façon dont la société a été créée et continue de considérer l'expérience des Blancs comme l'étalon-or. L'exemple idéal est souvent démontré comme une famille blanche composée d'une mère, d'un père, d'un fils, d'une fille et d'un chien vivant en banlieue avec une clôture blanche. Cette situation est considérée comme normale et constitue souvent le prototype d'expériences et de produits.

Le privilège blanc est l'acte de ne pas faire face au racisme quotidien et de ne pas avoir à en gérer les conséquences émotionnelles. On le voit dans les salles de conseil d'administration de toutes les entreprises d'Amérique du Nord où il n'y a pas de parité. C'est aussi la facilité de trouver les produits pour votre peau et vos cheveux dans tous les magasins que vous visitez. C'est le fait de se voir partout dans la presse écrite et dans les médias. Le privilège blanc assure automatiquement et systématiquement la facilité avec laquelle vous vous déplacez au sein de la société en fonction de la couleur de votre peau.

Pour plus d'informations sur le privilège blanc et la fragilité, voir la section 4 des Définitions et concepts référencés ci-dessous.



Questions et réponses

Je ne suis pas une mauvaise personne, je ne suis pas le problème, j'ai l'impression que vous ne faites que me blâmer; que puis-je faire?

Mon ami, voici l'expérience de la fragilité blanche. C'est le concept selon lequel vous et les gens que vous connaissez sont tous des gens bien. Personne n'a voulu faire de mal ou faire preuve de mauvaise volonté par cette déclaration ou cette action et vous (la personne noire qui a dénoncé quelque chose) êtes juste méchant ou trop sensible.

En tant qu'humain, il vous appartient de rendre la société meilleure que celle dans laquelle vous êtes né. Pour lutter contre les privilèges et la fragilité des Blancs, écoutez ceux qui sont moins privilégiés, travaillez à amplifier leur voix et utilisez votre voix pour assurer une plus grande équité. Sachez que la route est longue et que si l'on consacre du temps et des efforts à expliquer les actions passées et à justifier les positions actuelles, nous ne nous orientons pas vers un avenir plus équitable. Faites de votre mieux pour surmonter vos sentiments de douleur et de culpabilité en privé et donnez la priorité à l'espace pour les expériences vécues par les personnes noires.

Pour plus d'informations sur le privilège et la fragilité des Blancs, veuillez vous référer à la section 4 des Définitions et concepts référencés ci-dessous.

Questions et réponses

D'accord, je comprends, mais que puis-je vraiment faire pour qu'une personne fasse un changement?

Vous pouvez faire beaucoup.

Vous pouvez devenir un espace sûr! Être une personne à qui les gens s'adressent lorsqu'ils ont été discriminés. Lorsqu'ils ont été traités différemment uniquement en raison de leur identité, de la couleur de leur peau, de leur lieu de naissance ou de leurs convictions.

Vous pouvez soutenir les auteurs, les artistes, les inventeurs, les conférenciers et les acteurs du changement noirs en recherchant leurs travaux et en montrant aux multinationales que le monde EST intéressé par le contenu et la valeur de leurs contributions.

Vous pouvez interrompre lorsque vous constatez des actes de discrimination en veillant à ce que les Noirs puissent exprimer leurs opinions et leurs idées.

Vous pouvez dire à une personne que vous la VOYEZ, que vous l'ENTENDEZ, que vous RECONNAISSEZ son expérience et qu'elle a votre soutien.



VOUS POUVEZ APPORTER DES CHANGEMENTS IMPORTANTS EN FAISANT DE PETITS GESTES QUOTIDIENS D'EMPATHIE ET DE GENTILLESSE ENVERS LES AUTRES.

Définitions et concepts référencés

Section 1. Racisme

Le racisme individuel fait référence aux présupposés, croyances ou comportements racistes d'un individu et est «une forme de discrimination raciale qui découle de préjugés personnels conscients et inconscients » (Henry et Tator, 2006, p. 329). Le racisme individuel est lié à des histoires et des processus socio-économiques plus larges et en tire des leçons, et il est soutenu et renforcé par le racisme systémique. ([disponible en anglais seulement](#)).

Le racisme est un système d'avantage basé sur la couleur de la peau. La définition met moins l'accent sur les attitudes que sur les résultats. Il s'agit des disparités sociétales entre les Blancs et les non-blancs. Ce sont les normes et les institutions sociétales qui créent et soutiennent ces disparités. ([lien](#)) L'évolution de la terminologie relative au racisme, à la discrimination et aux préjugés se poursuit. John McWhorter retrace l'histoire de la définition et de son évolution dans un article pour The Atlantic que l'on peut lire [ici](#) (disponible en anglais seulement).

Discrimination : est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. Ces raisons, aussi appelées motifs, sont protégées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. ([lien](#))

Le racisme systémique/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. ([lien](#))

Définitions et concepts référencés

Intersectionnalité : la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le sexe, telles qu'elles s'appliquent à un individu ou à un groupe donné. Comme ces systèmes se chevauchent, l'individu est souvent confronté à de multiples systèmes de discrimination ou de désavantages. ([lien](#))

Section 2. Race et ethnicité

« Race » et « ethnicité » sont des termes complexes et souvent utilisés de manière interchangeable. Ces termes ont été initialement séparés pour désigner la « race » comme une qualité biologique et l'« ethnicité » comme un phénomène culturel. Cette distinction reflète les efforts déployés pour distinguer le sexe et le genre. Cependant, à la différence des termes « sexe » et « genre », il n'y a guère d'accord sur les distinctions fondamentales entre race et ethnicité. ([disponible en anglais seulement](#))

Les études génétiques de la fin du 20e siècle ont réfuté l'existence de races biogénétiquement distinctes, et les chercheurs soutiennent maintenant que les « races » sont des interventions culturelles reflétant des attitudes et des croyances spécifiques qui ont été imposées à différentes populations dans le sillage des conquêtes européennes occidentales à partir du 15e siècle. ([disponible en anglais seulement](#))

Définitions et concepts référencés

Éthnicité a un certain caractère multidimensionnel dans la mesure où il comprend des aspects comme la race, l'origine ou l'ascendance, l'identité, la langue et la religion. Il peut englober aussi des dimensions plus subtiles comme la culture, les arts, les coutumes et les croyances de même que des pratiques comme l'habillement et la préparation de la nourriture. Le concept revêt également un caractère dynamique, étant constamment en état de changement. Statistique Canada utilise actuellement le terme « ethnicité » pour désigner l'origine ou l'ascendance, la race et l'identité. ([lien](#))

PANDC: Personnes noires, Autochtones et personnes de couleur ([lien](#))

Section 3. Racisme caché et explicite

Le racisme et les préjugés sont pratiqués de nombreuses manières différentes. Certaines formes sont faciles à identifier et exigent des réparations, d'autres sont beaucoup plus subtiles et insidieuses dans leur pratique, ce qui les rend beaucoup plus difficiles à identifier et à acheminer.

Le racisme caché : est une discrimination raciale qui est cachée ou subtile plutôt qu'évidente ou publique (Coats et Morrison, 2011). Cette forme de racisme est faite de manière à permettre aux auteurs de ces actes de revendiquer une « négation plausible » et de miner le préjudice. ([disponible en anglais seulement](#))

Définitions et concepts référencés

Le racisme explicite (manifeste) : est l'attitude ou le comportement nuisible intentionnel ou évident envers un autre individu ou groupe minoritaire en raison de la couleur de sa peau (Elias, 2015). (disponible en anglais seulement).

Microagression : est un terme utilisé pour désigner des indignités verbales, comportementales ou environnementales quotidiennes, brèves et banales, intentionnelles ou non, qui communiquent des attitudes hostiles, désobligeantes ou négatives envers des groupes stigmatisés ou culturellement marginalisés. (Tina Walter @ Symposium sur le pouvoir de l'inclusion et de la diversité de la GCC)

Macroagression : Agression à grande échelle ou agression explicite envers ceux d'une certaine race, culture, genre, etc. (disponible en anglais seulement).

Stress et traumatismes liés à la race : un sous-produit naturel des types d'expériences négatives et nuisibles avec lesquelles les PANDC doivent composer régulièrement. (disponible en anglais seulement).

Définitions et concepts référencés

Section 4. Privilège et fragilité des Blancs

Il s'agit de privilèges quotidiens non acquis des Blancs parce qu'ils ne sont pas victimes de racisme. Ces privilèges peuvent souvent sembler invisibles aux Blancs parce qu'ils sont tellement normalisés et considérés comme ordinaires. Parmi les exemples de privilège blanc, mentionnons le fait de se voir reflété partout, comme le fait d'avoir des produits et des vêtements conçus pour vos cheveux et votre peau, de vous voir représentés dans les médias, dans des émissions et des films et au moyen de la musique. C'est la possibilité d'être à l'extérieur de chez soi sans subir de profilage. Le privilège blanc est le produit de l'héritage et il existe en raison du racisme et des préjugés historiques et durables. (disponible en anglais seulement)

« En termes simples, les privilèges blancs sont les privilèges non acquis que les Blancs vivent quotidiennement (souvent inconsciemment) parce qu'ils ne font pas face au racisme. Ces avantages sont souvent « invisibles » pour les Blancs parce qu'il s'agit de quelque chose d'acquis, comme quelque chose que tout le monde vit. » (disponible en anglais seulement)

Fragilité blanche : Est la résistance immédiate et l'attitude défensive qu'une personne blanche ressent lorsqu'on lui parle de racisme systémique. Elle est souvent suivie par le fait de choisir de ne pas comprendre ce que signifie le racisme systémique et comment il se manifeste; l'idéologie persistante de la suprématie blanche; l'acte de fragilité qui se manifeste par la colère fondée sur la discrimination; les dommages causés par le fait de ne pas comprendre le rôle intentionnel ou involontaire des personnes dans le soutien du « système ». (Tina Walter @ Symposium sur le pouvoir de l'inclusion et de la diversité de la GCC) C'est aussi le concept du coût social élevé, en particulier pour les Noirs, lorsqu'on souligne la discrimination et les préjugés. Les Blancs se regroupent souvent pour défendre ou excuser des actes de racisme. La fragilité blanche maintient le racisme en place (disponible en anglais seulement)

Définitions et concepts référencés

« En 2011, Angelo a inventé le terme « fragilité blanche » pour décrire l'incrédulité défensive dont font preuve les Blancs lorsque leurs idées sur la race et le racisme sont contestées — et particulièrement lorsqu'ils se sentent impliqués dans la suprématie blanche ». (disponible en anglais seulement)

Préjugés implicites : Attitudes inconscientes ou stéréotypes associés à l'égard des gens qui façonnent notre façon de penser et de traiter les autres. Cela comprend différentes qualités comme la race, l'âge, le sexe, la nationalité, etc., et peut être formé en fonction de l'endroit, du moment et de la façon dont vous avez grandi. Être conscient des préjugés implicites peut nous aider à agir de manière plus conforme à nos valeurs et croyances conscientes. (disponible en anglais seulement)

« Nous avons un préjugé lorsque, plutôt que d'être neutres, nous avons une préférence (ou une aversion) pour une personne ou un groupe de personnes. Ainsi, nous utilisons le terme « préjugé implicite » pour décrire les attitudes envers les gens ou associer des stéréotypes avec eux sans en avoir conscience. » (disponible en anglais seulement)

« Mettre en place des procédures précises de prise de décisions et encourager les gens à être conscients des risques de préjugé implicite peut nous aider à éviter d'agir selon des préjugés qui sont contraires à nos valeurs et à nos croyances conscientes. » (disponible en anglais seulement)

Définitions et concepts référencés

Section 5. Agir en alliés

Agir en alliés est un processus qui dure toute la vie et qui consiste à établir des relations fondées sur la confiance, la cohérence et la responsabilisation avec des personnes ou des groupes marginalisés. Cette expression n'est pas définie d'elle-même, le travail et les efforts doivent être reconnus par ceux avec qui vous cherchez à vous allier. ([disponible en anglais seulement](#))

Macro-affirmation : Personne qui soutient un membre d'une collectivité de façon personnelle et positive. Pour leur faire savoir qu'ils ont été entendus, qu'ils ont de l'appui et que des alliés existent. (Tina Walter @ Symposium sur le pouvoir de l'inclusion et de la diversité de la GCC)

28 suggestions de films à regarder pour le Mois de l'histoire des Noirs

FÉVRIER

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	1 LES FIGURES DE L'OMBRE	2 LA VIE IMMORTELLE D'HENRIETTA LACKS	3 LA VOIE DE LA JUSTICE	4 MALCOM X	5 LA COULEUR POURPRE	6 HARRIET
7 BESSIE	8 BURDEN	9 "I AM MLK JR. "	10 "4 LITTLE GIRLS"	11 "WHAT'S MY NAME: MUHAMMAD ALI"	12 SELMA	13 LE 13E
14 "SAY HER NAME: THE LIFE AND DEATH OF SANDRA BLAND"	15 "40 YEARS A PRISONER"	16 UNE COLÈRE NOIRE. LETTRE À MON FILS	17 OPÉRATION INFILTRATION	18 DANS LEUR REGARD	19 "THE SOUL OF AMERICA"	20 "TRUE JUSTICE: BRYAN STEVENSON'S FIGHT FOR EQUALITY"
21 CONFIRMATION	22 SELF MADE : D'APRÈS LA VIE DE MADAME C.J. WALKER	23 DE L'AUBE AU CRÉPUSCULE	24 "MISS VIRGINIA"	25 MARSHALL: LA VÉRITÉ SUR L'AFFAIRE SPELL	26 LA COULEUR DES SENTIMENTS	27 PANTHÈRE NOIRE
28 "CHANGE & ACTION: RACISM IN CANADA"						

Remerciements



LE MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS BLACK HISTORY MONTH

« Nous avons appris que le calme ne signifie pas toujours la paix. Dans les normes et les notions de ce qui est juste n'est pas toujours la justice. »
[traduction]

– Amanda Gorman, poète et activiste

Merci d'avoir participé à Demandez-moi n'importe quoi: Mois de l'histoire des Noirs. Pour accéder à toutes les ressources, consultez ce [dossier](#). Voici également le [rapport](#) et le [guide](#) du symposium sur la diversité et le pouvoir de l'inclusion.

Ce document a été créé par Katie Freer avec le soutien de Samantha Moonsammy, Beth Dodwell, Susan Young, Natasha Lim et Melissa Michaud Camacho comme outil de soutien pour cet événement, Demandez-moi n'importe quoi.

Veuillez communiquer avec l'[équipe des communications internes de la GCC](#) si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions afin que nous puissions tous poursuivre notre parcours pour devenir plus inclusifs et respectueux.