



Pêches et Océans
Canada

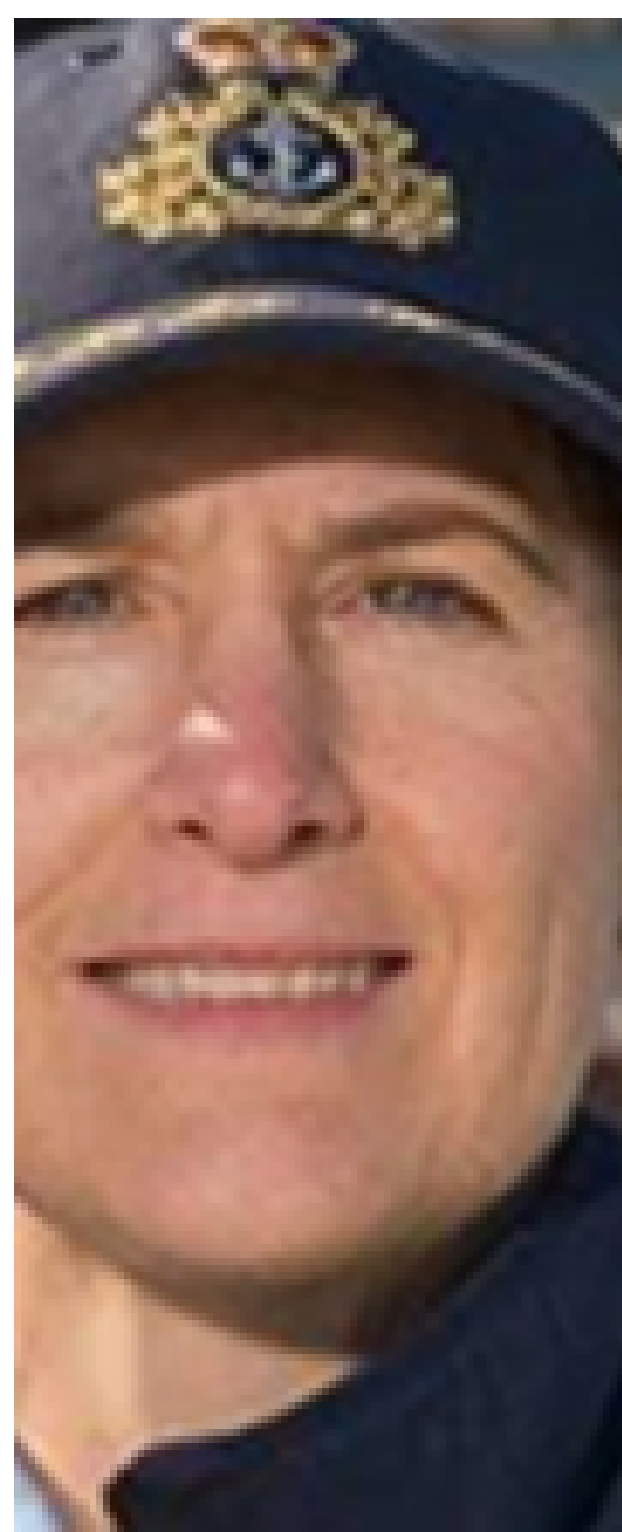
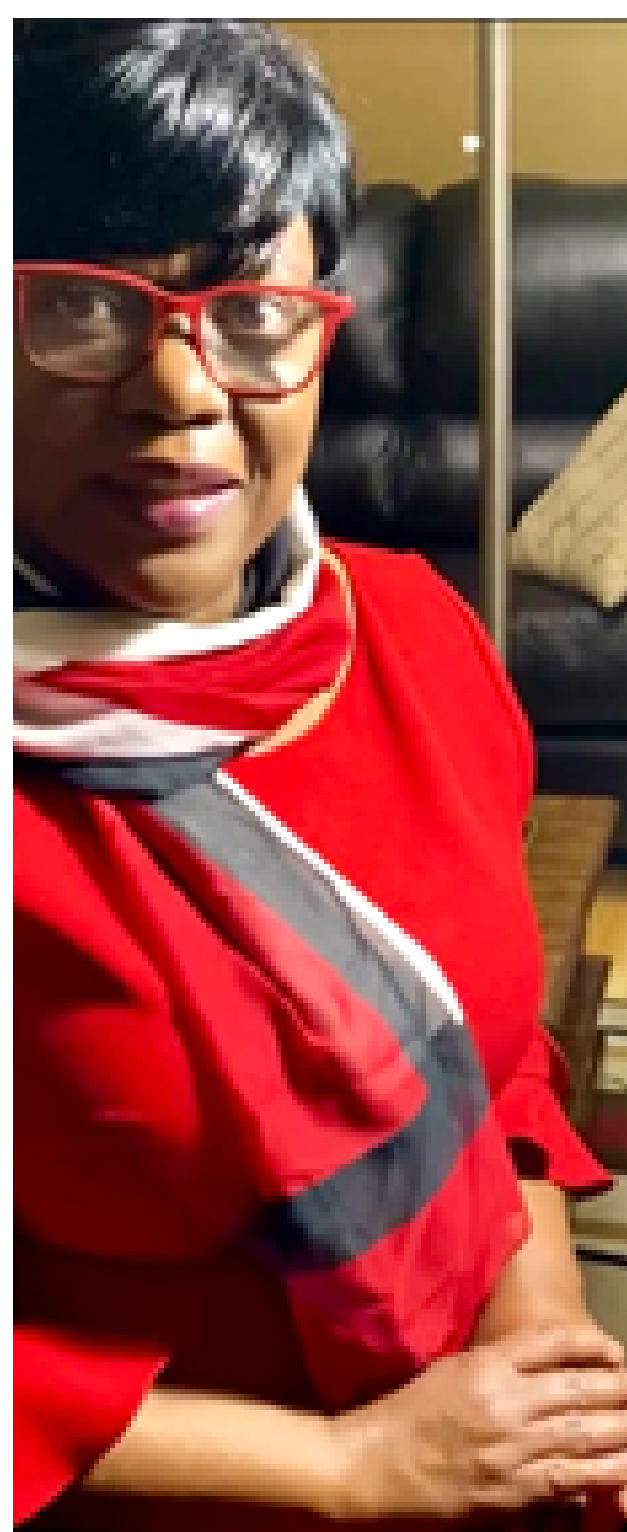
Garde côtière
canadienne

Fisheries and Oceans
Canada

Canadian
Coast Guard

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

UNE CONVERSATION COURAGEUSE SUR LE MOIS DE
L'HISTOIRE DES FEMMES : BÂTIR LA RÉSILIENCE



MERCREDI LE 20 OCTOBRE 2021 À 14 H (HE)
INVITÉS : SANDRA GRIFFITH BONAPARTE,
CAPT JOANNE MCNISH, WINNIE MAN YIN PANG

Canada 

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Description de l'évènement

Octobre est le Mois de l'histoire des femmes au Canada, un moment pour célébrer les femmes et les filles de notre passé et de notre présent, qui contribuent à un Canada meilleur et plus inclusif.

Nous sommes ravis d'inviter trois fonctionnaires exceptionnels à la scène Demandez-moi n'importe quoi qui partageront avec nous leurs histoires courageuses de résilience face aux préjugés sexistes, surtout dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19. Nous en apprendrons davantage sur leurs efforts pour faire progresser l'inclusion et la réconciliation, à travers leur travail et leur engagement à faire de notre pays un endroit meilleur.

Nos invités

Sandra Griffith Bonaparte, Employée de la Défense nationale et Présidente de l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN)

Sandra Griffith Bonaparte s'est jointe à la fonction publique en octobre 2001. La Défense nationale l'a embauchée à titre d'employée pour une période indéterminée à un poste d'entrée. Cependant, peu de temps après avoir rejoint la fonction publique, Sandra et un autre employé (qui se trouvait être visible sur le plan racial) ont subi du harcèlement de la part de leur superviseur. Sandra a contacté plusieurs militants syndicaux qui lui ont dit d'endurer la situation jusqu'à l'expiration de sa période de probation.

Pendant ce temps, Sandra a assisté au comité d'action de l'AFPC sur les groupes raciaux visibles pour obtenir de l'aide. Ce processus l'a aidée à faire face à différents problèmes en milieu de travail tels que le harcèlement et la discrimination sous toutes ses formes. Une fois cette bataille terminée, Sandra a juré qu'elle consacrerait sa vie à aider les employés, à promouvoir et à faire campagne pour leurs droits sur le lieu de travail.

Depuis 19 ans, Sandra représente et défend avec ferveur les employés sur le lieu de travail. Elle représente les employés lors d'audiences de griefs et de questions de droits de l'homme et assiste même à des audiences de droits de l'homme, ce qui est une forme de représentation auprès de la Commission des ressources humaines et d'autres comités.

Sandra a occupé divers postes au sein de son syndicat. Elle a été vice-présidente du Comité d'action sur les groupes raciaux visibles de 2002 à 2003 et coprésidente du RVAC de 2004 à 2006. Elle a également été présidente de la section locale 70607 de l'Union des employés de la défense nationale (UEDN) de 2007 à aujourd'hui, et le coordonnateur des droits de la personne pour la région de la capitale nationale de 2009 à aujourd'hui. Sandra est passionnée par la lutte contre les injustices sur son lieu de travail, sa communauté et la société en général.

Sandra détient un baccalauréat en sociologie et un baccalauréat spécialisé en anthropologie de l'Université Carleton et une maîtrise ès arts en éthique publique de l'Université d'Ottawa et de l'Université St. Paul à Ottawa. Sandra croit qu'un leadership authentique aide à élever les autres. Sandra s'intéresse beaucoup à l'activisme populaire et à l'action politique. Elle s'est engagée à faire tomber les barrières, à briser le plafond de verre, à bâtir un mouvement syndical plus inclusif et équitable et à relever les normes d'emploi pour tous les travailleurs. Sandra possède et exploite SGBVoice, où elle enseigne l'art du chant à de nombreux étudiants.

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Nos invités (continuation)

Capitaine Joanne McNish - Directrice principale sortante, flotte de la région de l'Ouest, Garde côtière canadienne

Le capitaine Joanne McNish est une chef de file de la navigation maritime depuis plus de 30 ans. En raison de son travail acharné, de son dévouement au domaine maritime et de sa ténacité, elle est devenue directrice principale de la flotte de la région de l'Ouest au sein de la Garde côtière canadienne. Depuis qu'elle a obtenu son diplôme du Collège de la GCC en 1985, Joanne a navigué sur presque tous les navires de la flotte de la Garde côtière dans la région de l'Ouest et a obtenu sa certification de capitaine-marinier. Le capitaine McNish a été commandant de nombreux navires de la GCC, notamment le John P Tully, le Provo Wallis, le Gordon Reid ainsi que le Tanu. Joanne a passé quelque temps au Bureau de la sécurité des transports en tant qu'inspecteur principal avant de retourner à son poste de commandement à bord du Provo Wallis. En tant que directrice principale de la flotte dans la région de l'Ouest, elle est une leader dévouée et de confiance tant au sein du conseil de gestion régional que du conseil exécutif des opérations nationales de la Garde côtière. Joanne a été une fervente partisane et leader de la formation de la communauté maritime dans son ensemble, et a organisé le premier Symposium des femmes de la Garde côtière pour souligner les défis et promouvoir les réseaux de femmes dans des rôles marins non traditionnels dans l'ensemble de l'organisation.

Winnie Man Yin Pang - Directrice générale du multiculturalisme et de l'anti-racisme, Patrimoine Canada

Winnie Man Yin Pang Pang a commencé sa carrière à la fonction publique il y a plus de 20 ans avec le portefeuille de la Santé (Instituts de recherche en santé du Canada, Santé Canada suivi de l'Agence de la santé publique du Canada) où elle a contribué à la collaboration bilatérale et multilatérale du Canada en matière de santé. En 2016, Winnie s'est jointe à Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) en tant que chef de cabinet du sous-ministre, avant d'assumer le rôle de directrice générale du Secrétariat général et de secrétaire générale en 2020. Au cours de son mandat avec FEGC, Winnie a également agi comme championne exécutive du comité de la diversité et de l'inclusion de FEGC et a dirigé les efforts visant à établir une culture d'inclusion qui valorise la diversité. Elle a aussi aidé à développer des initiatives pour lutter contre le racisme et éliminer les obstacles systémiques au sein du ministère.

En juin 2021, Winnie s'est jointe à Patrimoine Canada en tant que directrice générale de la Direction générale du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme, à la tête d'une équipe fantastique offrant une grande variété d'activités, de politiques et de programmes d'engagement, y compris la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme.

De plus, Winnie est très passionnée par la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de la fonction publique et siège à divers comités ministériels et gouvernementaux, y compris le Comité directeur des présidents et champions des minorités visibles. Au début de cette année, elle a dirigé le lancement réussi du Réseau des employés fédéraux asiatiques, qui vise à former une main-d'œuvre inclusive et à soutenir activement les employés asiatiques et d'autres minorités visibles racialisées dans leur contribution à la fonction publique fédérale.

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Note 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 quand vous en avez besoin. Certaines des discussions de la séance « Demandez-moi n'importe quoi » ou le contenu partagé peuvent faire revivre des traumatismes ou ressentir des sentiments inconfortables; si tel est le cas, veuillez demander l'aide d'un professionnel.

Programme d'aide aux employés - Canada.ca Sans frais : 1-800-268-7708;
ATS : 1-800-567-5803

Le Service canadien de prévention du suicide - Communiquez avec un intervenant dès maintenant en composant notre numéro sans frais 1-833-456-4566.

Espace mieux-être Canada - « Espace Mieux-être Canada a été créé en réponse aux préoccupations croissantes en matière de santé mentale et de consommation de substances liées à la pandémie de la COVID-19, avec du financement de la part du gouvernement du Canada. En tant que pays, nous sommes confrontés à des défis d'une ampleur jamais vue, allant de l'isolement social et de l'insécurité financière aux préoccupations liées à la consommation de substances et des inégalités raciales. »

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Ressources

Histoire/Vagues du féminisme

[Early Women's Movements in Canada | Début des mouvements de femmes au Canada: 1867-1960](#)
[The waves of feminism, and why people keep fighting over them, explained](#)

Féminisme

[Pratique exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#)
[Are Gender Gaps Due to Evaluations of the Applicant or the Science? A Natural Experiment at a National Funding Agency](#)
[CCDI - Webinaire du CCDI : Identité de genre par rapport à expression de genre](#)
[12 ways for junior professionals to build career resilience](#)
[How to build greater resiliency into your organization](#)
[Hello Sunshine Media Company - Reese Witherspoon](#)
"Founded by Reese Witherspoon, Hello Sunshine is a media company that puts women at the center of every story we create, celebrate and discover. We tell stories we love-from big to small, funny to complex-all shining a light on where women are now and helping them chart a new path forward."

Féminisme et racisme

[Racialized Women & COVID-19 Challenges in Canada | Les femmes racisées et les défis de la COVID-19 au Canada](#)
[La femme invisible](#)
[Precarious Work Experiences of Racialized Immigrant Women in Toronto: A Community-Based Study \(Expériences de travail précaire des femmes immigrantes racialisées à Toronto : une étude communautaire\) \(en anglais seulement\)](#)
[Biographie de Shonda Rhimes](#)

Préjugés inconscients

[Recognizing Implicit Bias to Promote Diversity and Support a Culture of Inclusion and Innovation](#)
[Outsmarting your Unconscious Bias - a Q&A with Valerie Alexander](#)
[Implicit Bias](#)

L'intersectionnalité et les femmes

[Feminist Disability Studies](#)
[Work in the Intersections: A Black Feminist Disability Framework](#)
[Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario](#)
[Embracing the Power of Intersectionality: How White Feminism Oppresses Black Women](#)
[Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities](#)
[Intersectional feminism: what it means and why it matters right now | UN Women - Headquarters](#)
[Intersectional Feminism in Canada | Learn the Facts \(canadianwomen.org\)](#)
[Le féminisme intersectionnel: comment se battre pour toutes les femmes | Elle Québec \(ellequebec.com\)](#)
[Présentation de l'approche intersectionnelle | Commission ontarienne des droits de la personne \(ohrc.on.ca\)](#)
[Débat : Pourquoi l'intersectionnalité ne suffit pas \(theconversation.com\)](#)

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Ressources

Divertissements

Avis de non-responsabilité : Les représentations médiatiques suivantes des femmes ont été créées dans le passé. Bien qu'elles laissent à désirer à bien des égards en raison de la discrimination et du racisme systémiques dans l'industrie du divertissement, ces récits n'ont pas été actualisés, faute d'un soutien nécessaire. C'est pourquoi, lors du visionnage, nous vous recommandons d'adopter un regard critique tout en appréciant à quel point ces films étaient novateurs pour leur époque. Ces émissions et films entièrement féminins, centrés sur les femmes ou dominés par elles, n'ont pas reçu un accueil chaleureux de la part des critiques ou du grand public. Cependant, il est important de garder à l'esprit qu'une grande partie de la démographie des critiques est constituée d'hommes blancs plus âgés. Nous savons également que les scénarios qui mettent en scène des femmes dans des rôles traditionnellement joués par des hommes font l'objet d'une quantité considérable de haine ciblée et organisée en ligne.

[The L-Word: Generation Q](#)

[Girlfriends | Why Every White Girl Needs to Watch Girlfriends](#)

[A Ballerina's Tale](#)

[Feminist Intersectionality Animation | Animation sur l'intersectionnalité féministe](#)

[Dear White People](#)

[Doctor, Lawyer, Indian Chief](#)

[The Glass Ceiling](#)

[Namrata](#)

[She-ra](#)

[Ghostbusters](#)

[Hidden Figures](#)

[Belle](#)

Critiques de films

[Critics Choice?: Gender and Race/Ethnicity of Film Reviewers Across 100 Top Films of 2017 \(Choix des critiques : sexe et race/ethnicité des critiques de films sur les 100 meilleurs films de 2017\)](#)_(en anglais seulement).

[Men vastly outnumber women in film criticism. Here are the movies affected most. \(Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes dans la critique cinématographique. Voici les films les plus touchés.\)](#)_(en anglais seulement)

[Thumbs down! Male film critics still far outnumber female - and too few are people of color \(Les critiques de cinéma masculins sont toujours beaucoup plus nombreux que les femmes, et trop peu sont des personnes de couleur\)](#)_(en anglais seulement)

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

Ressources

Livres

[The Most Powerful Woman in the Room is You - par Lydia Fenet \(en anglais seulement\)](#)
[Women, Race and Class - par Angela Y. Davis \(en anglais seulement\)](#)
[Feminism is for everybody par bell hooks \(en anglais seulement\)](#)
[Care Work: Dreaming Disability Justice - par Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha \(en anglais seulement\)](#)
[Females: A Concern - par Andrea Long Chu \(en anglais seulement\)](#)
[Qu'est-ce que l'intersectionnalité? Dominations plurielles : sexe, classe et race par Myriam Boussahba \(en anglais seulement\)](#)
[The Selected Works - par Roxane Gay \(en anglais seulement\)](#)
[More than Enough: Claiming Space for Who You Are \(No Matter What They Say\) - par Elaine Welteroth \(en anglais seulement\)](#)
[Platform: The Art and Science of Personal Branding - par Cynthia Johnson \(en anglais seulement\)](#)
[Boss Up!: This Ain't your Mama's Business Book - par Lindsay Teague Moreno \(en anglais seulement\)](#)
[The Memo: What Women of Color Need to Know to Secure a Seat at the Table - par Minda Harts \(en anglais seulement\)](#)
[Self Made: Inspired by the Life of Madam C.J. Walker - par A'Lelia Bundles \(en anglais seulement\)](#)
[More than Ready: Be Strong and Be You... And Other Lessons for Women of Color on the Rise - par Cecilia Muñoz \(en anglais seulement\)](#)
[One Last Stop - par Casey McQuiston \(en anglais seulement\)](#)
[Le deuxième sexe by Simone de Beauvoir](#)
[I'm Afraid of Men par Vivek Shraya \(en anglais seulement\)](#)
[We Have Always Been Here par Samra Habib \(en anglais seulement\)](#)
[Islands of Decolonial Love par Leanne Simpson \(en anglais seulement\)](#)
[J'ai décidé de ne pas être mère par Chloé Chaudet](#)
[Swing Time - par Zadie Smith \(en anglais seulement\)](#)
[The Hill We Climb - par Amanda Gorman; à regarder sur YouTube \(en anglais seulement\)](#)
[The Vagina Bible - par la Dre Jen Gunter \(en anglais seulement\)](#)
[Girl, Woman, Other par Bernadine Evaristo \(en anglais seulement\)](#)
[Un féminisme décolonial par Françoise Vergès](#)
[Féminismes pluriels par N. Van Enis](#)
[Bad Feminist par Roxanne Gay \(en anglais seulement\)](#)

TED Talks

[How to Outsmart your Own Unconscious Bias](#)
[How Prejudiced Are You? Recognizing and Combating Unconscious Bias](#)
[Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion](#)
[The Illusion of Inclusion](#)
[Are You Biased? I Am.](#)

Instagram

[Art.feminist](#)
[The Female Lead](#)
[Liz Plank](#)
[Jane Fonda](#)
[Tracee Ellis Ross](#)
[Alexandria Ocasio-Cortez](#)
[Alyssa Milano](#)
[Shonda Rhimes](#)

DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

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).

MERCI À NOS CONTRIBUTEURS



Merci d'avoir participé à la séance
« Demandez-moi n'importe quoi sur le Mois de l'Histoire des femmes :
Bâtir la résilience ». Pour accéder à toutes les ressources, consultez ce
[dossier](#).

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

CONTRIBUTEURS

Natasha Lim, Garde côtière canadienne

Natasha.Lim@dfo-mpo.gc.ca

Tara Lockhart, Garde côtière canadienne

Tara.Lockhart@dfo-mpo.gc.ca

Terri-Ann Hurst, Garde côtière canadienne

Terri-Ann.Hurst@dfo-mpo.gc.ca

Melissa Michaud, Garde côtière canadienne

Melissa.Michaud@dfo-mpo.gc.ca

Samantha Moonsammy, Défense nationale

Samantha.Moonsammy@forces.gc.ca

Lyrique Richards, Santé Canada

lyrique.richards@hc-sc.gc.ca

Danielle MacKinlay, Garde côtière canadienne

Danielle.MacKinlay@dfo-mpo.gc.ca

Abigaïl "Biggie" Theano-Pudwill, ministère des Pêches et des Océans

Abigail.Theano-Pudwill@dfo-mpo.gc.ca

