

# DEMANDEZ-MOI N'IMPORTE QUOI

MOIS DU PATRIMOINE ASIATIQUE  
RECONNAISSANCE, RÉSILIENCE ET  
RÉSOLUTION



---

MERCREDI 26 MAI 2021 À 1:00PM EST  
INVITÉS : CLARK JANG, SUZANNE KYE ET  
LISA WONG

## GUIDE DES RESSOURCES: MOIS DU PATRIMOINE ASIATIQUE

**« 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**

---

Rejoignez-nous pour accueillir nos conférenciers Clark Jang, Suzanne Kye et Lisa Wong sur la scène Demandez-moi n’importe quoi. Ce mois-ci, nous célébrons le Mois du patrimoine asiatique et explorerons l’impact de la montée de #StopAsianHate et du mythe de la minorité modèle en Amérique du Nord.

Le mois de mai est un mois de célébration de la **communauté asiatique/insulaire du Pacifique et de la communauté juive**. Au cours du mois de mai, il est important de réfléchir aux contributions des membres de ces communautés au Canada et dans le monde entier. Ces communautés, bien que très uniques, ont en commun d’avoir été victimes de racisme, de discrimination et de stéréotypes. Ce ne sont pas non plus des communautés exclusives, les membres de ces communautés peuvent aussi s’identifier à d’autres communautés.

L’identité d’une personne est déterminée par elle. Elle peut être basée sur l’identité de ses parents, son lieu de naissance, sa communauté, son système de croyances. Il n’existe pas de test permettant de déterminer l’identité d’une personne et les communautés auxquelles elle s’identifie. Il s’agit d’une relation personnelle souvent complexe qui évolue et s’ajuste au cours de la vie des gens.

### **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.

---



## CONFÉRENCIERS PRINCIPAUX



### **Clark Jang, analyste principal, ressources humaines, Ministère de la Défense nationale**

Clark est un fonctionnaire touche-à-tout qui est passionné par le fait de faire du travail intéressant avec de bonnes personnes.

Au cours des cinq dernières années, il a travaillé dans tous les domaines des ressources humaines - politique, opérationnel et stratégique - avec certains des fonctionnaires et des militaires les plus dévoués du Canada. Il a été conseiller stratégique auprès du responsable des ressources humaines. Il a dirigé la préparation de RH pour un recours collectif national sur l'inconduite sexuelle. Et il a résolu des problèmes complexes de relations de travail avec les gestionnaires militaires, les représentants syndicaux et les employés.

L'identité culturelle de Clark est fortement influencée par ses expériences en tant qu'homme biracial ayant grandi dans un monde de plus en plus globalisé. Il est né et a grandi à Vancouver et a eu la chance d'avoir visité et de se faire des amis dans 27 pays à travers le monde. Clark a vécu à Halifax, en Suède, et réside actuellement à Ottawa.

---

### **Suzanne Kye, Gestionnaire du programme d'exemption pour raison humanitaires, Agence de la Santé publique du Canada**

Suzanne est née et a grandi à Richmond Hill, en Ontario, une communauté avec une importante population d'immigrants où bon nombre de ses pairs étaient des Canadiens de deuxième génération.

Suzanne a obtenu un diplôme de premier cycle en sciences politiques avec spécialisation en relations internationales et une maîtrise en communications à l'Université Carleton. Elle s'est jointe à la fonction publique en 2009 et a depuis travaillé dans plusieurs ministères.



La pandémie et la montée de la haine anti-asiatique ont été un réveil pour Suzanne. En tant que Canadienne d'origine coréenne vivant à Ottawa et travaillant dans la fonction publique, Suzanne a souvent vécu ce qu'elle peut maintenant identifier comme de la coopération symbolique (tokenism) et des micro-agressions. Savoir comment exprimer les expériences d'iniquité et de marginalisation a longtemps été un combat. Les événements récents et l'activisme subséquent des communautés racialisées ont aidé à valider les expériences qu'elle a longtemps intériorisées et l'ont incitée à trouver le courage et la voix nécessaires pour prendre des mesures tangibles pour un changement durable dans son lieu de travail et dans sa communauté.

## CONFÉRENCIÈRES PRINCIPALES

### **Lisa Wong, Gestionnaire de projet, Ministère de la Défense nationale**



Lisa s'est jointe au MDN au début de 2020 et compte plus de 11 ans d'expérience dans la gestion de projets d'approvisionnement majeurs hautement politiques et complexes. Lisa détient un baccalauréat en arts, un certificat d'études supérieures en gestion de projet et un titre de professionnel en gestion de projet.

Lisa est une Canadienne d'origine sino-italienne qui a grandi à Montréal puis à Ottawa. Lisa n'est pas étrangère aux différences culturelles et aux impacts associés au fait d'être immigrante.

Au cours des 17 dernières années au service du gouvernement du Canada, Lisa s'est attaquée aux préjugés intersectionnels et à la discrimination ainsi qu'au racisme systémique qui existe dans la fonction publique. Lisa est un défenseur de l'inclusivité et met à profit une force d'individualisation qui cherche à voir chaque personne comme unique en son genre. Elle se concentre sur l'unicité parce qu'elle croit que les gens ne devraient pas être classés dans de grandes catégories. Elle a utilisé cela au fil des ans pour défendre ses intérêts, pour les autres et pour faciliter les négociations.

---



# 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?

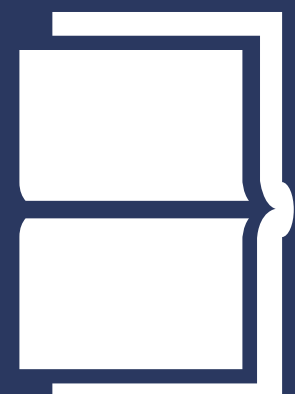
---

---

---

---





**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?

---

---

---

---

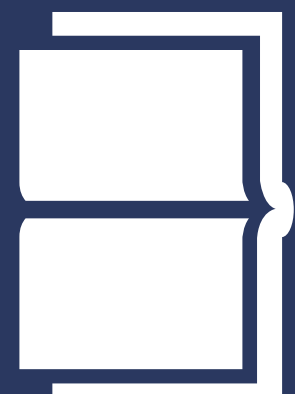
Quels sont les défis propres à vos identités qui se posent au travail?

---

---

---

---



**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

## Mois du patrimoine juif

*Plus d'informations sur le mois du patrimoine juif peuvent être trouvées ici:*

- [Loi sur le patrimoine juif canadien](#)
  - [Déclaration du ministre Chagger sur le Mois du patrimoine juif canadien](#)
  - [Le Canada et l'Holocauste](#)
- 

## Les fêtes juives (disponible en anglais seulement)

- [Shabbat](#) : Le jour de repos et l'observation hebdomadaire de l'achèvement de la création par Dieu.
- [RoshHashanah](#) : le nouvel an juif, une fête célébrée par des repas festifs et une journée consacrée à la prière ou à la méditation.
- [Yom Kippour](#) : Le jour des expiations, le jour le plus solennel de l'année juive. Un jour consacré à l'examen de conscience et à la possibilité de commencer la nouvelle année en faisant table rase du passé.
- [Souccot](#) : Célébration de la récolte d'automne, cette fête commémore également l'époque où les Hébreux vivaient dans le désert du Sinaï, en route vers la Terre promise.
- [SheminiAtzeret](#) : Littéralement le "8e jour de l'assemblée", cette fête marque la fin de Souccot avec une prière annuelle pour la pluie.
- [SimchatTorah](#) : Le jour marquant la fin et le début du cycle annuel de lecture de la Torah.
- [Hanukkah](#) : une fête célébrant la libération de l'oppression, la liberté de culte et la découverte de la lumière dans les moments les plus sombres.
- [Tu B'Shevat](#) : Le "Nouvel An juif des arbres", célébré par des activités qui nous relient à notre environnement et au monde naturel.
- [Pourim](#) : Journée célébrant le sauvetage des Juifs d'un complot diabolique de destruction, tel que raconté dans le livre d'Esther.
- [La Pâque](#) : Une fête de la liberté qui marque l'exode des Hébreux hors d'Égypte il y a longtemps.
- [YomHaShoah](#) (Journée de commémoration de l'Holocauste) Jour où les Juifs du monde entier pleurent la perte de six millions de vies juives pendant l'Holocauste.
- [LagB'Omer](#) La fête qui marque le 33e jour de la période de 49 jours du "Omer" entre Pessah et Shavuot.
- [Shavuot](#) La célébration du don de la Torah au peuple juif, également connue sous le nom de fête des premiers fruits.
- [TishaB'Av](#) : jour de jeûne important commémorant la destruction du Temple juif de Jérusalem en 586 avant Jésus-Christ et en 70 de notre ère.
- [Tu B'AvUne](#) célébration juive de l'amour.

# RESSOURCES

## Mois du patrimoine asiatique (insulaire du Pacifique)

L'Asie est composée de 48 pays et les îles du Pacifique de 15 pays. Les personnes qui sont nées ou qui ont des liens ethniques ou culturels avec cette partie du globe peuvent s'identifier comme ayant un patrimoine asiatique.

### Articles

- [Mois du patrimoine asiatique](#)
- **Time Magazine** : [Les Américains d'origine asiatique sont toujours pris au piège du stéréotype de la "minorité modèle". Et cela crée des inégalités pour tous \(disponible en anglais seulement\)](#)
- **Toronto Star** : [Le mythe de la "minorité modèle" expliqué. Ce que vous devez savoir sur la façon dont il a renforcé le racisme anti-asiatique au Canada. \(disponible en anglais seulement\)](#)
- **Hausse de la haine envers les Asiatiques** : [segment de la télévision mondiale \(disponible en anglais seulement\)](#)
- **Le Chinese Canadian National Council** - Toronto Chapter (CCNC) a [publié mardi un rapport](#) détaillant les attaques et incidents discriminatoires auxquels les Canadiens d'origine asiatique ont été confrontés un an après le début de la pandémie mortelle. *(disponible en anglais seulement)*
- **YouTube**: [les yeux ouverts: un message d'intérêt public contre le racisme anti-asiatique – sous-titres français](#)

### Réseau des fonctionnaires philippins

Le réseau des fonctionnaires philippins est un groupe destiné aux employés actuels de la fonction publique fédérale d'origine philippine

Rejoignez le groupe [Facebook](#)

---



# RESSOURCES

## Sélection de plats préférés

- [Salade de poulet vietnamienne avec nouilles de riz \(Vietnam\)](#)
- [Pancit \(Philippines\)](#)
- [Yakisoba \(Japon\)](#)
- [Crêpes chinoises à l'échalote \(Chine\)](#)
- [Beignets de patate douce de Malaisie \(Malaisie\)](#)
- [Curry de poisson fidjien \(Fidji\)](#)
- [Porc Kalua à la mijoteuse \(Hawaii\)](#)
- [Toast de Tonga \(Tonga\)](#)
- [Pani popo \(rouleaux samoans à la noix de coco\)](#)
- [Fairy Bread \(Australie\)](#)

## Sélection de livres

- *Minor Feelings : An Asian American Reckoning* par Cathy Park Hong; 2020 meilleur livre de l'année (*disponible en anglais seulement*)
  - *Obasan* par Joy Kogawa (*disponible en anglais seulement*)
  - *Being Chinese in Canada : La lutte pour l'identité, le redressement et l'appartenance* par William Ging Wee Dere (*disponible en anglais seulement*)
  - *Stone Soup* de Jon J. Muth; Livre pour enfants (*disponible en anglais seulement*)
  - *Naturally Tan* par Tan France (*disponible en anglais seulement*)
  - *Rockin' the Boat : Flashbacks of the 1970s Asian Movement* par Mary Uyemetsu Kao (Photojournalism) (*disponible en anglais seulement*)
  - *Les galions : Poèmes* de Rick Barot
  - *More Than Organs* par Kay Ulanday Barrett (poèmes LGBTQ2IA+) (*disponible en anglais seulement*)
  - *On Earth We're Briefly Gorgeous* par Ocean Vuong (LGBTQ2IA+) (*disponible en anglais seulement*)
  - *Là où l'os de Rekohu chante* par Tina Makereti
  - *Mémoires de Pasifika (Podcast)* (Micronésie)
  - *du territoire non incorporé [guma']* par Craig Santos Perez
  - *Iep Jaltok : Poèmes d'une fille marshallaise* par Kathy Jetñil-Kijiner
  - *La Fille du Cercle de la Lune* par Sia Figiel
  - *Femme Afakasi* par Lani Wendt Young
  - *Black Ice Matter* par Gina Cole (*disponible en anglais seulement*)
  - *Histoires de Tikongs* par Epeli Hau'ofa
  - *Dialogues de requins* par Kiana Davenport
  - *Feuilles de l'arbre Banyan* par Albert Wendt
  - *Vive la tribu des filles sans père* par T Kira Madden
-

# RESSOURCES

## Sélection de films

- Parasite – Réalisé par Bong Joon-ho; oscarisé; disponible sur Prime Vidéo et Crave
  - Minari – Réalisé par Lee Isaac Chung; 6 nominations aux Oscars, 2021
  - Raya et le dernier dragon – Réalisé par Carlos López Estrada et Don Hall; disponible sur Disney+
  - American Pastime – Réalisé par Desmond Nakano; disponible sur Prime Vidéo et Apple Tv pour louer/acheter
  - Better Luck Tomorrow – Réalisé par Justin Lin; disponible sur Prime Video
  - Tiger Hunter – Réalisé par Lena Khan
  - City of Ghosts – Créé par Elizabeth Ito; télévision pour enfants; Netflix
  - Boy – Réalisé par Taika Waititi; sur la Nouvelle-Zélande; disponible sur Prime Video
  - Matakau – Réalisé par Peter Burger; à propos de la Nouvelle-Zélande
  - Waitangi : What Really Happened – Réalisé par Peter Burger; sur la Nouvelle-Zélande
  - In Football We Trust – Réalisé par Tony Vainuku, réalisateur polynésien & réalisé par Erika Cohn
  - Tongan Ark – Réalisé par Paul Janman; né en Angleterre, élevé en Nouvelle-Zélande
  - The Orator – Réalisé par Tusi Tamasese; réalisateur samoan-néo-zélandais
-



# 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, Lyrique Richards et Samantha Moonsammy.

Veillez contacter [Katie.freer@canada.ca](mailto:Katie.freer@canada.ca), [Samantha.moonsammy@forces.gc.ca](mailto:Samantha.moonsammy@forces.gc.ca) ou [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

**Clark Jang**, Défense nationale

**Suzanne Kye**, Agence de la santé publique du Canada

**Lisa Wong**, Défense nationale

**Gemma Irwin**, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

**Samantha Moonsammy**, Défense nationale

**Katie Freer**, Santé Canada

**Tara Lockhart**, Garde côtière canadienne

**Terri-Ann Hurst**, Garde côtière canadienne

**Natasha Lim**, Garde côtière canadienne

**Melissa Michaud**, Garde côtière canadienne

**Justine Reynolds**, ministère des Pêches et des Océans

**Anna Candido**, Agence d'évaluation d'impact du Canada, communications ministérielles et numériques

**Diyyinah Jamora**, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC)

**Corrado Puddu**, Patrimoine canadien

**Lolita Chalkasra**, Affaires mondiales Canada

**Lyrique Richards**, Santé Canada

