



Use your Voice for Change - Materiel Group Jam Session

August 13, 2024

1:00 pm - 3:00 pm ET



Utilisez votre voix pour le changement - Groupe des matériels session Jam

13 août 2024

13 h 00 - 15 h 00 HE

Link to join:

https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZjJhN2U3ODgtNDdhZC00N2NmLTNmNjctMGM4NjdhMDEyOWU5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22905de883-ee9c-42a6-bfee-cc866f97f03e%22%7d

Presentation: https://docs.google.com/presentation/d/1-t5nxld499t4pNM_XQ6VxbMDT3o6muOya79TIW8dZFW/edit?usp=sharing

Time/ Screen	Speaker	English	Français
1:00 pm	Samantha Moonsammy		
- 1:04 pm	SM	<p style="text-align: center;">Opening Remarks</p> <p>Hello everyone!</p> <p>I am pleased to be with you here today for the Materiel Group Jam Session - Use Your Voice for Change!</p>	<p style="text-align: center;">Mots d'ouverture</p> <p>Bonjour à toutes et à tous !</p> <p>J'ai le plaisir d'être parmi vous aujourd'hui à l'occasion de la Jam Session du Groupe des matériels - Utilisez votre voix pour le changement !</p>
	SM	<p>My name is Samantha Moonsammy and I am the L1 Section Head for Diversity and Inclusion. For me this position is more than just a job. I am intrinsically motivated by people and building a culture of excellence. But I am more than just my job title. I am a partner, a mother to boys of Afro-Indo Caribbean identities, an immigrant, a friend, a sister and a daughter. I am a co-conspirator for positive change, and I use my influence every day to lift people higher.</p>	<p>Je m'appelle Samantha Moonsammy et je suis la responsable de la section L1 pour la diversité et l'inclusion. Pour moi, ce poste est bien plus qu'un simple travail. Je suis intrinsèquement motivée par les personnes et la construction d'une culture d'excellence. Mais je suis bien plus que mon titre professionnel. Je suis une partenaire, une mère de garçons ayant des identités afro-indo-caribéennes, une immigrante, une amie, une sœur et une fille. Je suis une co-conspiratrice pour le changement positif, et j'utilise mon influence chaque jour pour élever les gens.</p>
	SM	<p>For those here today with low vision, no vision, or vision impairment, I will describe myself. I am a [descriptor] woman with [colour] hair and [colour] eyes, and today, I'm wearing a [colour] shirt.</p>	<p>Pour les personnes présentes aujourd'hui qui souffrent de basse vision, d'absence de vision ou de déficience visuelle, je vais me décrire. Je suis une femme [descripteur] avec des cheveux de [couleur] et des yeux de [couleur], et je porte aujourd'hui une chemise de [couleur].</p>
	SM	<p>We are thrilled to have you join us for this Jam Session. Your decision to be part of this meeting demonstrates your commitment to making a difference and being an agent of positive change in our organisation. You represent the voice of the collective for Materiel</p>	<p>Nous sommes ravis de vous avoir avec nous pour cette session Jam. Votre décision de participer à cette réunion démontre votre engagement à faire une différence et à être un agent de changement positif au sein de notre</p>

	<p>Group. You are committed to excellence and open communications and connect with the members of your organisation on a daily basis. I believe if we strengthen our collaboration, we can have a massive impact on this work.</p>	<p>organisation. Vous représentez la voix du collectif pour Groupe des matériels. Vous êtes attachés à l'excellence et à une communication ouverte et vous êtes quotidiennement en contact avec les membres de votre organisation. Je pense que si nous renforçons notre collaboration, nous pourrions avoir un impact massif sur ce travail.</p>
SM	<p>Jam Sessions are really opportunities for you to share your insight on building an inclusive and psychologically safer workplace, co-create ideas to enhance our Diversity & Inclusion Action Plan, and have courageous conversations on how to lead our organisation towards more equity, diversity, inclusion and belonging. This is an opportunity for us to really come together and engage in meaningful dialogue, and most importantly for you, members of Materiel Group and co-conspirators for positive culture change in the effort for a more equitable society, to be heard.</p>	<p>Les Jam Sessions sont en fait des occasions pour vous de partager vos idées sur la création d'un lieu de travail inclusif et psychologiquement plus sûr, de co-créer des idées pour améliorer notre plan d'action sur la diversité et l'inclusion, et d'avoir des conversations courageuses sur la manière de mener notre organisation vers plus d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance. C'est l'occasion pour nous de nous rassembler et d'engager un dialogue constructif, et surtout pour vous, membres du Groupe des matériels et co-conspirateurs d'un changement de culture positif dans l'effort pour une société plus équitable, d'être entendus.</p>
SM	<p>Today's session is interactive. On your screens now, you'll see the QR Code and link to join Slido. Throughout the presentation, there will be plenty of opportunities for you to join Slido and participate in the activities. There will also be a Q&A at the end where you can use Slido to ask questions.</p>	<p>La session d'aujourd'hui est interactive. Sur vos écrans, vous verrez le code QR et le lien pour rejoindre Slido. Tout au long de la présentation, vous aurez de nombreuses occasions de rejoindre Slido et de participer aux activités. Il y aura également une séance de questions-réponses à la fin de la présentation, au cours de laquelle vous pourrez utiliser Slido pour poser des questions.</p>
SM	<p>Using your voice for change is not just a meeting. It is a call to action. We believe that every voice counts, and each participant today is a crucial piece of the puzzle. Your ideas and perspectives will play a pivotal role in shaping the discussions and shaping our shared vision.</p>	<p>Utiliser votre voix pour le changement ne se résume pas à une simple réunion. C'est un appel à l'action. Nous croyons que chaque voix compte, et chaque participant aujourd'hui est une pièce cruciale du puzzle. Vos idées et vos perspectives joueront un rôle déterminant dans la conduite</p>

			des discussions et dans l'élaboration de notre vision commune.
	SM	So get ready to connect, engage, and share your thoughts. Let's be the change we wish to see in the world! Allow me to pass the mic to my co-host LCol Jean-François Moreau for his self-introduction.	Alors préparez-vous à vous connecter, à vous engager et à partager vos réflexions. Soyons le changement que nous souhaitons voir dans le monde ! Permettez-moi de passer le micro à mon coanimateur, le Lcol Jean-François Moreau, pour qu'il se présente lui-même.
	LCol Jean-François Moreau		
1:04 pm - 1:06 pm	JF	[insert self-intro]	[insérer l'auto-introduction]
	JF	For those here today with low vision, no vision, or vision impairment, I will describe myself. I am a [descriptor] person with [colour] hair and [colour] eyes, and today, I'm wearing a [colour] shirt.	Pour les personnes présentes aujourd'hui qui souffrent de basse vision, d'absence de vision ou de déficience visuelle, je vais me décrire. Je suis une personne [descripteur] avec des cheveux de [couleur] et des yeux de [couleur], et je porte aujourd'hui une chemise de [couleur].
	JF	Allow me to pass the mic to Diversity and Inclusion Office member, Marika Brown, to get us started with the land acknowledgement.	Permettez-moi de passer le micro à Marika Brown, membre du Bureau de la diversité et de l'inclusion, pour que nous commençons par la reconnaissance des terres.
	Marika Brown		
1:06 pm - 1:08 pm	MB	Land Acknowledgement [insert self-intro] For those here today with low vision, no vision, or vision impairment, I will describe myself. I am a [descriptor] person with	Reconnaissance du territoire [insérer l'auto-introduction] Pour les personnes présentes aujourd'hui qui souffrent de basse vision, d'absence de vision ou de déficience visuelle, je vais me décrire. Je suis une personne [descripteur] avec

	[colour] hair and [colour] eyes, and today, I'm wearing a [colour] shirt.	des cheveux de [couleur] et des yeux de [couleur], et je porte aujourd'hui une chemise de [couleur].
MB	We acknowledge that our offices located in Ottawa, are on the unceded, unsurrendered Territory of the Anishinaabe Algonquin Nation whose presence here reaches back to time immemorial.	Nous reconnaissons que nos bureaux, situés à Ottawa, se trouvent sur le territoire non cédé et non abandonné de la Nation algonquine Anishinaabe, présente en ces lieux depuis des temps immémoriaux.
MB	The Algonquins are the customary keepers and defenders of the Ottawa River Watershed and its tributaries. We honour their long history of welcoming many Nations to this beautiful territory and uphold and uplift the voices and values of our Host Nation.	Les Algonquins sont les gardiens et les défenseurs traditionnels du bassin hydrographique de la rivière des Outaouais et de ses affluents. Nous saluons leur longue tradition d'accueil dont ont bénéficié de nombreuses nations dans ce magnifique territoire et nous nous engageons à défendre et à promouvoir la voix et les valeurs de notre nation hôte.
MB	We respect and affirm the inherent and Treaty Rights of all Indigenous Peoples across this land.	Nous respectons et affirmons les droits fondamentaux et issus de traités de tous les peuples autochtones de l'ensemble de ce territoire.
MB	We recognize the historical oppression of original lands, cultures and peoples in what we now know as Canada and strongly believe that the arts contribute to the journey of healing and decolonization that we all share together.	Nous reconnaissons l'oppression historique exercée sur les territoires, les cultures et les premiers peuples de ce qui est appelé aujourd'hui le Canada et croyons ardemment que les arts contribuent au processus de guérison et de décolonisation que nous poursuivons ensemble.
MB	This acknowledgment only becomes meaningful when combined with accountable relationships and informed actions. This acts only as a first step in honouring the unsurrendered land we operate on. We continue to honour the people, elders, and Indigenous ancestors of this land.	Cette reconnaissance ne devient significative que lorsqu'elle est associée à des relations responsables et à des actions éclairées. Il ne s'agit que d'une première étape pour honorer les terres non-cédées sur lesquelles nous

		Back you to, Sam	opérons. Nous continuons à honorer les personnes, les anciens et les ancêtres autochtones de cette terre. À toi, Sam
	Samantha Moonsamy		
1:08 pm - 1:10 pm	SM	Health Check-in	Bilan de santé
		Let's do a check-in. The intent of the discussion is to have safe conversations about important subjects that will help transform Materiel Group by creating a diverse and inclusive, psychologically safer workplace.	Faisons le bilan. L'objectif de la discussion est d'avoir des conversations sûres sur des sujets importants qui aideront à transformer le Groupe des matériels en créant un lieu de travail diversifiés et inclusifs, psychologiquement plus sûrs.
	SM	The subjects may be difficult for some people to discuss. If at any point during this event, you feel that you need to step away, you may leave to protect your mental health.	Ces sujets peuvent être difficiles à aborder pour certaines personnes. Si, à un moment quelconque de cet événement, vous ressentez le besoin de vous éloigner, vous pouvez le faire pour protéger votre santé mentale.
	SM	Your health comes first. If you need to talk to someone, whether before, during, or after the event, support is available to you 24/7. Contact information can be found in the chat.	Votre santé est primordiale. Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, que ce soit avant, pendant ou après l'événement, un soutien est à votre disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Les coordonnées des personnes à contacter se trouvent dans le clavardage.
1:10 pm - 1:12 pm Slido on screen while	SM	Slido - Share your layers	Slido - Partagez vos identités
		I see that there are [# of attendees] of us here today, and I'd like to get to know you, too. Please use Slido to share something about yourself—what our team calls layers.	Je vois que nous sommes [# de participants] ici aujourd'hui, et j'aimerais apprendre à vous connaître aussi. Veuillez utiliser Slido pour partager quelque chose à propos de vous - ce que notre équipe appelle les identités.

attendees respond			
1:12 pm - 1:14 pm Slido on screen while attendees respond	SM	<p>Slido - How long have you been a member of Materiel Group?</p> <p>Thank you all for sharing! I'd also love to know the diversity of experience with us here today. Please use the Slido to let us know how long you've been a member of Materiel Group.</p>	<p>Slido - Depuis combien de temps êtes-vous membre du Groupe des matériels ?</p> <p>Merci à tous d'avoir partagé ! J'aimerais également connaître la diversité des expériences dont nous disposons aujourd'hui. Veuillez utiliser le Slido pour nous indiquer depuis combien de temps vous êtes membre du Groupe des matériels.</p>
1:14 pm - 1:15 pm	SM	<p>Why do we share layers?</p> <p>Thank you all for using the Slido. Sharing layers with each other offers another way to connect with the thousands of members in our organization. Over to you, JF, to tell us more.</p>	<p>Pourquoi partageons-nous les identités ?</p> <p>Merci à tous d'utiliser le Slido. Le partage des identités entre nous offre un autre moyen de communiquer avec les milliers de membres de notre organisation. C'est à vous, JF, de nous en dire plus.</p>
JF Moreau			
1:15 pm - 1:20 pm	JF	<p>Why do we share layers?</p> <p>"Using your voice for change" embodies the essence of what we hope to achieve. It serves as a powerful reminder that change begins within each of us. It calls us to examine our actions, attitudes, and beliefs and to ask ourselves, "What can I do to contribute positively to the workplace?"</p>	<p>Pourquoi partageons-nous les identités ?</p> <p>"Utiliser votre voix pour le changement" incarne l'essence de ce que nous espérons accomplir. Cela sert de rappel puissant que le changement commence en chacun de nous. Cela nous invite à examiner nos actions, nos attitudes et nos croyances, et à nous demander : "Que puis-je faire pour contribuer positivement au lieu de travail ?"</p>
	JF	<p>Today, we have the power of connectivity and technology at our disposal, enabling us to unite like never before. We can collaborate across borders, share ideas instantaneously, and amplify our voices to reach every corner of the globe. Let us seize this opportunity and make the most of it.</p>	<p>Aujourd'hui, nous disposons du pouvoir de la connectivité et de la technologie, nous permettant de nous unir comme jamais auparavant. Nous pouvons collaborer au-delà des frontières, partager des idées instantanément et amplifier</p>

			nos voix pour atteindre chaque coin du globe. Saisissons cette opportunité et en tirons le meilleur parti.
JF	We gather with a shared purpose—to ignite the flames of change and inspire one another to take action. Each of us has the potential to make a difference, to leave a lasting impact on the lives of others, and to create a workplace that reflects our deepest values.		Nous nous réunissons avec un objectif commun : allumer les flammes du changement et nous inspirer mutuellement à passer à l'action. Chacun de nous a le potentiel de faire la différence, de laisser une empreinte durable dans la vie des autres et de créer un lieu de travail qui reflète nos valeurs les plus profondes.
JF	Sharing layers is a quick and effective way to foster a sense of belonging and learn something new about someone you have been working with for years.		Le partage des identités est un moyen rapide et efficace de renforcer le sentiment d'appartenance et d'apprendre quelque chose de nouveau sur une personne avec laquelle vous travaillez depuis des années.
JF	We are all made up of multiple layers that no box can contain, and so our workplace should reflect this diversity. This activity lists very few layers but demonstrates how diverse we are. To be able to represent us all, our workplace needs to be psychologically safe, a place where our authentic selves are welcome, and where we can do our best work.		Nous sommes tous constitués de multiples identités qu'aucune boîte ne peut contenir, et notre lieu de travail doit donc refléter cette diversité. Cette activité énumère très peu de identités, mais démontre à quel point nous sommes diversifiés. Pour pouvoir nous représenter tous, notre lieu de travail doit être psychologiquement sûr, un endroit où notre moi authentique est le bienvenu et où nous pouvons faire notre meilleur travail.
JF	Intersectionality refers to the interconnected nature of social categorisations such as race, gender, class, sexuality, disability, and more and how they overlap and intersect to shape an individual's unique experiences and identities. Embracing intersectionality in the workplace can lead to numerous benefits that foster inclusivity, innovation, and a thriving organizational culture.		L'intersectionnalité fait référence à la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, le genre, la classe, la sexualité, le handicap, etc. et à la manière dont elles se chevauchent et s'entrecroisent pour façonner les expériences et les identités uniques d'un individu. La prise en compte de l'intersectionnalité sur le lieu de travail peut avoir de nombreux avantages qui favorisent l'inclusion, l'innovation et une culture organisationnelle prospère.

	JF	Recognizing the diverse intersections of colleagues' identities brings an array of unique perspectives and life experiences to the table. When people from different backgrounds come together, it stimulates creativity and innovation. Diverse teams can approach problem-solving from multiple angles, resulting in more comprehensive and imaginative solutions.	Reconnaître les diverses intersections des identités des collègues apporte un éventail de perspectives et d'expériences de vie uniques. Lorsque des personnes issues de milieux différents se réunissent, cela stimule la créativité et l'innovation. Des équipes diversifiées peuvent aborder la résolution de problèmes sous des angles multiples, ce qui permet de trouver des solutions plus complètes et plus imaginatives.
	JF	Inclusive workplaces foster an open dialogue and encourage members to share their viewpoints freely. When individuals feel that their identities and experiences are acknowledged and valued, they are more likely to feel empowered and engaged in their work. This sense of belonging creates a psychologically safer workplace. Over to you, Sam.	Les lieux de travail inclusifs favorisent un dialogue ouvert et encouragent les membres à partager librement leurs points de vue. Lorsque les individus ont le sentiment que leur identité et leur expérience sont reconnues et valorisées, ils sont plus susceptibles de se sentir responsabilisés et engagés dans leur travail. Ce sentiment d'appartenance crée un lieu de travail psychologiquement plus sûr. À toi, Sam.
Samantha Moonsammy			
1:20 pm - 1:25 pm	SM	Introduction to Non-Violent Communication Culture change can happen in many different ways. Through our initiatives at the Diversity and Inclusion Office, we've found that through Non-Violent Communication, we can effectively reach all our members and institute real, positive change in our workplaces.	Introduction à la Communication Non-Violente Le changement de culture peut se faire de différentes manières. Grâce aux initiatives du Bureau de la diversité et de l'inclusion, nous avons découvert que la Communication Non-Violente nous permet d'atteindre efficacement tous nos membres et d'instaurer un changement réel et positif sur nos lieux de travail.
	SM	Culture change is not a one-time event. It involves continuous learning and improvement processes. It requires empathy and	Le changement de culture n'est pas un événement ponctuel. Il implique des processus d'apprentissage et d'amélioration continus. Il nécessite de l'empathie et de la compassion les

		compassion for each other and continuous support to encourage everyone to bring their authentic selves to the workplace.	uns envers les autres, ainsi qu'un soutien continu pour encourager chacun à apporter son authenticité sur le lieu de travail.
	SM	We also acknowledge that culture does not change because we desire to change it. Culture changes when the organisation is transformed. To understand culture change we need to better understand the realities of people working together every day.	Nous reconnaissons également que la culture ne change pas parce que nous voulons la changer. La culture change lorsque l'organisation se transforme. Pour comprendre le changement de culture, nous devons mieux comprendre les réalités des personnes qui travaillent ensemble chaque jour.
	SM	Each of us, as members of Materiel Group, brings unique perspectives, experiences, and intersectionality to our roles, and it's essential that our workplace reflects and honours this diversity.	Chacun d'entre nous, en tant que membre du Groupe des matériels, apporte des perspectives, des expériences et une intersectionnalité uniques à son rôle, et il est essentiel que notre lieu de travail reflète et honore cette diversité.
	JF Moreau		
1:25 pm - 1:30 pm Slides with definitions of NVC and Appreciative Inquiry	JF	Reflections on the importance of Non-Violent Communication Today, we are going to explore our workplace culture through the lens of Non-Violent Communication and Appreciative Inquiry.	Réflexions sur l'importance de la Communication Non-Violente Aujourd'hui, nous allons explorer notre culture d'entreprise sous l'angle de la Communication Non-Violente et de l'Enquête Appréciative.
	JF	Non-Violent Communication emphasizes the importance of expressing our needs honestly and listening to others with empathy. Needs in this context can include things like respect, understanding, connection, and support.	La communication non violente souligne l'importance d'exprimer honnêtement nos besoins et d'écouter les autres avec empathie. Dans ce contexte, les besoins peuvent inclure des éléments tels que le respect, la compréhension, la connexion et le soutien.
	JF	By focusing on needs-based questions, we aim to uncover what truly supports us at work and how we can foster a culture of belonging and inclusion.	En posant des questions basées sur les besoins, nous cherchons à découvrir ce qui nous soutient vraiment au travail et comment nous pouvons favoriser une culture d'appartenance et d'inclusion.

	<p>JF As we move through our discussion, we'll use Appreciative Inquiry to identify and build on the positive aspects of our current culture.</p> <p>Appreciative Inquiry is a collaborative approach that focuses on discovering what is working well, building on those successes, and envisioning future possibilities. This approach encourages us to recognize our achievements and build on them to create a shared vision of a workplace where everyone feels valued and supported.</p>	<p>Au cours de notre discussion, nous utiliserons l'enquête appréciative pour identifier et développer les aspects positifs de notre culture actuelle.</p> <p>L'enquête appréciative est une approche collaborative qui se concentre sur la découverte de ce qui fonctionne bien, sur le développement de ces réussites et sur l'imagination des possibilités futures. Cette approche nous encourage à reconnaître nos réussites et à nous en inspirer pour créer une vision commune d'un lieu de travail où chacun se sent valorisé et soutenu.</p>
	<p>JF By sharing our experiences and insights, we can work together to create a workplace where everyone feels safe, valued, and empowered to bring their authentic selves to work. Let's begin our discussion with open hearts and minds, ready to listen and contribute to a culture of positive change.</p>	<p>En partageant nos expériences et nos points de vue, nous pouvons travailler ensemble à la création d'un lieu de travail où chacun se sent en sécurité, valorisé et habilité à apporter son authenticité au travail. Entamons notre discussion avec le cœur et l'esprit ouverts, prêts à écouter et à contribuer à une culture de changement positif.</p>
	<p>JF I'd now like to invite Sarah Francescutti to share with us, how in her new role as Senior GBA Plus and Culture Evolution Strategy Advisor with the Diversity and Inclusion Office, she used her knowledge of Non-Violent Communication and Appreciative Inquiry to create the updated Materiel Group Culture Mandate Letter.</p> <p>Over to you, Sarah.</p>	<p>J'aimerais maintenant inviter Sarah Francescutti à partager avec nous la façon dont, dans son nouveau rôle de Conseillère principale en stratégie d'évolution de la culture et de l'ACS Plus au sein du Bureau de la diversité et de l'inclusion, elle a utilisé ses connaissances en matière de Communication Non-Violente et d'Enquête Appréciative pour créer la Lettre de Mandat Culturelle du Groupe des matériels, qui a été mise à jour.</p> <p>À vous, Sarah.</p>
Sarah Francescutti		
SF	The New Culture Mandate Letter	The New Culture Mandate Letter

<p>1:30 pm - 1:45 pm</p> <p>Ja...</p>	<p>I'm Sarah Francescutti, your new GBA+ Senior Culture Evolution Strategy Advisor for Mat Gp.</p> <p>For those here today with low vision, no vision, or vision impairment, I will describe myself. I am a [descriptor] woman with [colour] hair and [colour] eyes, and today, I'm wearing a [colour] shirt.</p>	<p>Je suis Sarah Francescutti, votre nouvelle Conseillère principale en stratégie d'évolution de la culture de l'ACS+ pour Gp Mat.</p> <p>Pour les personnes présentes aujourd'hui qui souffrent de basse vision, d'absence de vision ou de déficience visuelle, je vais me décrire. Je suis une femme [descripteur] avec des cheveux de [couleur] et des yeux de [couleur], et je porte aujourd'hui une chemise de [couleur].</p>
	<p>SF I am based in Victoria, BC, on the traditional and unceded territory of the lək'wəŋən-speaking peoples, known today as the Esquimalt and Songhees Nations.</p>	<p>Je suis basé à Victoria, en Colombie-Britannique, sur le territoire traditionnel et non cédé des peuples de langue lək'wəŋən, connus aujourd'hui sous le nom de nations Esquimalt et Songhees. Mes pronoms sont elle/elle, et je suis bilingue.</p>
	<p>SF Some of my layers include my pronouns are she/her, and I am bilingual. I bring 21 years of public service experience and have served as an Army Reservist, understanding the unique challenges of women in the military. Before this role, I was a Disability Management Advisor with the Office of Disability Management for ADM(HR-Civ).</p>	<p>Je suis bilingue et mes pronoms sont "elle" et "elles". J'apporte 21 ans d'expérience dans la fonction publique et j'ai servi en tant que réserviste de l'Armée, comprenant les défis uniques des femmes dans les forces armées. Avant d'occuper ce poste, j'étais conseillère en gestion de l'incapacité au Bureau de la gestion de l'incapacité du SMA(RH-Civ).</p>
	<p>SF I live in Victoria with my husband and 4-year-old daughter, who wears hearing aids. I serve on the Board for BC Hands & Voices, supporting parents of children with hearing loss. I am a transformational leadership coach, focusing on diversity and inclusion in my executive coaching business.</p>	<p>Je vis à Victoria avec mon mari et ma fille de 4 ans, qui portent des appareils auditifs. Je siège au conseil d'administration de BC Hands & Voices, soutenant les parents d'enfants malentendants. Je suis un coach en leadership transformationnel, mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion dans mon entreprise de coaching exécutif.</p>
	<p>SF As a woman with an invisible disability from my military service, I champion equity for all groups deserving a seat at the table.</p>	<p>En tant que femme ayant un handicap invisible de mon service militaire, je défends l'équité pour tous les groupes qui méritent une place à la table.</p>

		To start our conversation today, I would like to give you a quick overview of where we've been and where we are today regarding the approach to culture at Mat Gp.	Pour commencer notre conversation d'aujourd'hui, j'aimerais vous donner un bref aperçu du chemin parcouru et de la situation actuelle en ce qui concerne l'approche de la culture à Mat Gp.
SF	1.	First, the shift within the government of Canada began with the Clerk of Privy Council's Call to Action on Anti-Racism, Equity and Inclusion that was released in January 2021, which built upon the 2020-21 Deputy Minister Commitments on Diversity and Inclusion, the 2021 Minister of National Defence Mandate Letter, and the Diversity and Inclusion Areas of Focus for the Public Service, published by the President of the Treasury Board to align with the Government's Speech from the Throne and mandate letters.	1. Tout d'abord, le changement au sein du gouvernement du Canada a commencé avec l'appel à l'action du greffier du Conseil privé sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion qui a été publié en janvier 2021, qui s'appuie sur les engagements 2020-21 du sous-ministre sur la diversité et l'inclusion, la Lettre de mandat du ministre de la Défense nationale de 2021, et les Domaines d'intervention en matière de diversité et d'inclusion pour la fonction publique, publiés par le président du Conseil du Trésor pour s'aligner sur le discours du Trône et les lettres de mandat du gouvernement.
SF	2.	Then, in 2021, the Diversity & Inclusion Office was established to help develop a specific plan to advance diversity and inclusion across the Materiel Group, which led to the development of the Lifting as you Lead Mentorship Circles program (LLMC), Ask Me Anything (AMA) sessions, Jam Sessions, Culture Cascades, and Book Club.	2. En 2021, le Bureau de la diversité et de l'inclusion a été créé pour contribuer à l'élaboration d'un plan spécifique visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du Groupe des matériels, ce qui a conduit à la mise en place du "Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat" (DEAPCM), de séances "Demandez-moi n'importe quoi", de "Jam Sessions", de " Cascades de la culture " et d'un Club de lecture.
SF	3.	Next, the new Chief Professional Conduct and Culture (CPCC) officially stood up in April 2021 as a new command responsible for all aspects of addressing systemic misconduct and the promotion of cultural change across	3. Ensuite, le nouveau Chef - Conduite professionnelle et culture (CCPC) a été officiellement créé en avril 2021 en tant que nouveau commandement

		DND. The CPCC team began extensive culture consultations in 2022, which led to the Department of National Defence Culture Evolution Strategy 2023-2024. Mat Gp recently developed our own Culture Evolution Strategy and Implementation Plan which I will introduce briefly to you today.	responsable de tous les aspects de la lutte contre les fautes systémiques et de la promotion du changement culturel dans l'ensemble du MDN. L'équipe de la CCPC a entamé de vastes consultations sur la culture en 2022, qui ont débouché sur la stratégie d'évolution de la culture du ministère de la Défense nationale (2023-2024). Le Gp Mat a récemment élaboré sa propre stratégie d'évolution culturelle et son plan de mise en œuvre, que je vous présenterai brièvement aujourd'hui.
SF	4.	This year, in 2024, the DIO created a team of eight (8) Culture Ambassadors (CAs) representing the various communities of practice at Materiel Group and hired a Senior GBA+ Culture Evolution Advisor to help put our plans into action. We also gathered feedback from Mat Gp employees through a Pulse Check in March 2024 which I will share more with you shortly.	4. Cette année, en 2024, le BDI a créé une équipe de huit (8) ambassadeurs de la culture (AC) représentant les diverses communautés de pratique du groupe Matériel et a embauché un conseiller principal en évolution de la culture de l'ACS+ pour nous aider à mettre nos plans en œuvre. Nous avons également recueilli les commentaires des employés du Gp Mat par le biais d'un sondage en mars 2024, dont je vous parlerai plus en détail sous peu.
SF	5.	The DIO finalized the Mat Gp Implementation Plan, and we are now in the Implementation Phase. The DIO is currently in the process of reaching out to each Division to seek input and feedback on the plan, especially the timeline of actions, which was sourced from the 2022-2023 GBA+ Action Plan document and laid out over the next three years (2024-26) to ensure they are realistic and align with other Divisional priorities.	5. Le BDI a finalisé le plan de mise en œuvre de la stratégie Gp Mat, et nous sommes à présent dans la phase de mise en œuvre. Le BDI est actuellement en train de contacter chaque division pour obtenir des informations et des commentaires sur le plan, en particulier sur le calendrier des actions, qui provient du plan d'action 2022-2023 ACS+ et s'étend sur les trois prochaines années (2024-26) pour s'assurer qu'elles sont réalistes et qu'elles s'alignent sur les autres priorités des divisions.

	<p>SF The Materiel Group Pulse Check was conducted in March 2024 and launched on February 20 at our last Jam Session, co-hosted by ADM Nancy Tremblay, to assess the current state of diversity and inclusion within our organization. Recognizing the pivotal role diversity plays in fostering innovation and driving organizational success; this Pulse Check aimed to gather insights into employee demographics, perceptions, and experiences related to diversity and inclusion.</p>	<p>Le contrôle d'impulsion du Groupe des matériels a été effectué en mars 2024 et lancé le 20 février lors de notre dernière Jam Session, co-animée par la SMA Nancy Tremblay, afin d'évaluer l'état actuel de la diversité et de l'inclusion au sein de notre organisation. Reconnaisant le rôle essentiel que joue la diversité dans la promotion de l'innovation et la réussite de l'organisation, cette enquête visait à recueillir des informations sur les caractéristiques démographiques, les perceptions et les expériences des employés en matière de diversité et d'inclusion.</p>
	<p>SF The Pulse Check was distributed to all employees, with a response rate of about 10% of the Materiel Group's overall population.</p> <p>The employment type of respondents came to 82% (424) civilian employees and 16% (83) military, with 1% (5) responses from casual or contractors.</p>	<p>Le contrôle d'impulsion a été distribué à tous les employés, avec un taux de réponse d'environ 10 % de l'ensemble de la population du groupe des matériels.</p> <p>Le type d'emploi des répondants s'élevait à 82% (424) pour les employés civils et à 16% (83) pour les militaires, avec 1% (5) de réponses de la part d'employés occasionnels ou de contractants.</p>
	<p>SF In preparing the Pulse Check, we wanted to hear from Mat Gp members how the vision of the Culture Evolution Strategy is brought to life in their everyday work life.</p>	<p>En préparant le contrôle d'impulsion, nous avons voulu savoir comment les membres du Gp Mat concrétisent la vision de la stratégie d'évolution de la culture dans leur vie professionnelle de tous les jours.</p>
	<p>SF In looking at the findings, we discovered a great win for Mat Gp.</p> <p>A strong response to question number 2 demonstrated that people understand the value of having a psychologically safer, inclusive and innovative workplace.</p>	<p>En examinant les résultats, nous avons découvert une grande victoire pour Mat Gp.</p> <p>Une forte réponse à la question numéro 2 a démontré que les gens comprennent la valeur d'un lieu de travail psychologiquement plus sûr, inclusif et innovant.</p>

	<p>SF This is what we should all strive for as leaders.</p> <p>In contrast, one small growth area for Mat Gp is around whether people feel they have all the tools to successfully achieve the objectives of their job.</p>	<p>C'est ce que nous devrions tous viser en tant que dirigeants.</p> <p>En revanche, un petit domaine de croissance pour Mat Gp est de savoir si les personnes ont le sentiment de disposer de tous les outils nécessaires pour atteindre avec succès les objectifs de leur travail.</p>
	<p>SF Another reflection question here is: How are we supporting our members and our leaders to successfully achieve the objectives of their job?</p> <p>At the DIO office, we have some suggestions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● The three ways to do this are through the 3 vision priorities laid out in the Culture Mandate Letter of psychological safety, micro-behaviours and transparency. ● We have to continue to create opportunities for open, honest and transparent conversation from leaders. ● Members need to feel that they can speak up and be heard. <i>(which is what we are doing here today by providing opportunities to share your thoughts on culture at Mat Gp)</i> ● We are still working to build a collaborative culture versus a top-down approach. 	<p>Une autre question de réflexion se pose ici : Comment aidons-nous nos membres et nos dirigeants à atteindre les objectifs de leur travail ?</p> <p>Au BDI, nous avons quelques suggestions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les trois moyens d'y parvenir sont les trois priorités définies dans la lettre de mandat sur la culture, à savoir la sécurité psychologique, les micro-comportements et la transparence. ● Nous devons continuer à créer des opportunités de conversations ouvertes, honnêtes et transparentes de la part des dirigeants. ● Les membres doivent sentir qu'ils peuvent s'exprimer et être entendus. ● Nous continuons à travailler à l'élaboration d'une culture de collaboration plutôt qu'à une approche descendante.
	<p>SF Tools can mean an inter-personal approach where the "doors are open," and this can look like:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communicate openly 2. Create spaces to share ideas and foster the sense of inclusion of ideas, following an inclusion-by-design approach 	<p>Les outils peuvent signifier une approche interpersonnelle où les "portes sont ouvertes", et cela peut ressembler à ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communiquer ouvertement

	<p>3. Continue to encourage everyone to be on the path to the process of ongoing learning, which includes the LLMC.</p>	<p>2. Créer des espaces pour partager des idées et favoriser le sentiment d'inclusion des idées, en suivant une approche d'inclusion par la conception.</p> <p>3. Continuer à encourager chacun à s'engager sur la voie du processus d'apprentissage continu, qui inclut le DEAPCM.</p>
SF	<p>Another growth area is around the statement that "I feel my input is valued."</p> <p>While the response to this question is still fairly strong, it is lower than the others so could benefit from some investigation and focus to further develop a culture where employees at all levels of the organization feel heard and that their input is valued.</p>	<p>L'affirmation "J'estime que ma contribution est appréciée" constitue un autre domaine d'amélioration.</p> <p>Bien que la réponse à cette question reste assez forte, elle est moins élevée que les autres et pourrait donc bénéficier d'une enquête et d'une attention particulière afin de développer une culture dans laquelle les employés à tous les niveaux de l'organisation se sentent écoutés et apprécient leur contribution.</p>
SF	<p>Next, we would like to introduce and thank each of our new Culture Ambassadors from the Communities of Practice at Materiel Group.</p> <p>In just a few months, they have contributed input to the Materiel Group Culture Evolution Strategy Implementation Plan, and we will continue to work closely with them over the upcoming year.</p>	<p>Nous tenons à présenter et à remercier chacun de nos nouveaux ambassadeurs de la culture issus des communautés de pratique du Groupe des matériels.</p> <p>En quelques mois seulement, ils ont contribué au plan de mise en œuvre de la stratégie d'évolution de la culture du Groupe des matériels, et nous continuerons à travailler en étroite collaboration avec eux au cours de l'année à venir.</p>
SF	<p>They will help us share information, gather feedback, and continue to support the evolution of culture at Materiel Group.</p> <p>One of the tools available to support the evolution of the culture at Materiel group is the 6 Commitments provided in the Mandate Letter.</p>	<p>Ils nous aideront à partager des informations, à recueillir des commentaires et à continuer à soutenir l'évolution de la culture au sein du Groupe des matériels.</p> <p>L'un des outils disponibles pour soutenir l'évolution de la culture au sein du groupe Materiel est constitué par les six engagements énoncés dans la Lettre de mandat.</p>

	<p>SF To align with the Culture Evolution Strategy, we have added a NEW commitment:</p> <p>#6. Focus on Inclusion by Design Through a GBA+ Lens: Inclusion by design refers to the intentional and systematic integration of inclusive practices, principles, and policies into all aspects of an organization or project from the outset. This proactive approach ensures that inclusivity is embedded in the structure, culture, and operations rather than being an afterthought.</p>	<p>Pour nous aligner sur la stratégie d'évolution de la culture, nous avons ajouté un NOUVEL engagement :</p> <p>#6. Se concentrer sur l'inclusion dès la conception dans une optique ACS+ : l'inclusion dès la conception fait référence à l'intégration intentionnelle et systématique de pratiques, de principes et de politiques d'inclusion dans tous les aspects d'une organisation ou d'un projet, dès le départ. Cette approche proactive garantit que l'inclusion est ancrée dans la structure, la culture et les opérations plutôt que d'être une réflexion après coup.</p>
	<p>SF By deliberately including these elements into the core of an organization or project at Materiel Group, inclusion by design is guided by the Treasury Board and the GBA+ process, which aims to create environments where everyone feels valued, respected and able to contribute fully.</p> <p>This culture work requires daily commitment and effort by all leaders and members of Materiel Group.</p>	<p>En intégrant délibérément ces éléments au cœur d'une organisation ou d'un projet au sein du groupe Materiel, l'inclusion est guidée par le Conseil du Trésor et le processus ACS+, qui vise à créer des environnements où chacun se sent valorisé, respecté et capable de contribuer pleinement.</p> <p>Ce travail culturel exige un engagement et des efforts quotidiens de la part de tous les dirigeants et membres du Groupe des matériels.</p>
	<p>SF The Diversity and Inclusion Office (DIO) has created an evergreen Materiel Group Culture Mandate Letter that outlines the Mat Group's GBA Plus-informed commitments, current initiatives and plans to advance diversity, equity, inclusion, and accessibility (DEIA) work through a GBA Plus and intersectional lens.</p>	<p>Le Bureau de la diversité et de l'inclusion (BDI) a créé une Lettre de mandat pour la culture du Groupe des matériels qui décrit les engagements du Groupe des matériels fondés sur l'ACS Plus, les initiatives en cours et les plans visant à faire progresser la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité (DEIA) par le biais de l'ACS Plus et d'une optique intersectionnelle.</p>

	<p>SF The Mandate Letter serves as a pledge to adhere to commitments to advance diversity, inclusion and equity within the workplace. The Letter includes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A message from the ADM 2. The Culture Mandate Letter 3. A Companion Guide 4. Signature Pledge 	<p>La Lettre de mandat constitue une promesse d'adhésion aux engagements visant à faire progresser la diversité, l'inclusion et l'équité sur le lieu de travail. La Lettre comprend :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un message de la SMA 2. La Lettre du Mandat Culturel 3. Guide d'accompagnement 4. Engagement de signature
	<p>SF Each Materiel Group member will have the opportunity to read and sign the new Mandate Letter in the coming months. Your signature demonstrates your commitment to work together, to improve ourselves, and to focus on the people's side of business.</p>	<p>Chaque membre du Groupe des matériels aura la possibilité de lire et de signer. Votre signature démontre votre engagement à travailler ensemble, à nous améliorer et à nous concentrer sur l'aspect humain des affaires.</p>
	<p>SF A communications campaign will help launch this updated Culture Mandate Letter and Culture Evolution Strategy Implementation Plan initiative and this briefing is part of that campaign.</p>	<p>Une campagne de communication contribuera au lancement de cette Lettre de mandat sur la culture et du Plan de mise en œuvre de la stratégie d'évolution de la culture, et cette séance d'information fait partie de cette campagne.</p>
	<p>SF Our three vision priorities are psychological safety, micro-behaviours and transparency. They will continue to be at the core of the culture we are creating at the Materiel Group and support us in achieving the goals set out in the CES and this mandate letter.</p>	<p>Nos trois priorités sont la sécurité psychologique, les micro-comportements et la transparence. Elles resteront au cœur de la culture que nous créons au sein du groupe Materiel et nous aideront à atteindre les objectifs fixés dans le SEC et la présente lettre de mandat.</p>
	<p>SF We each have both a personal and organizational responsibility to carry out these priorities. These vision priorities are for everyone and unify the CES and all government initiatives together in support of elevating the workplace for all who work at Material Group.</p>	<p>Nous avons tous une responsabilité personnelle et organisationnelle dans la mise en œuvre de ces priorités. Ces priorités visionnaires s'adressent à tous et unifient la SEC et toutes les initiatives gouvernementales dans le but d'améliorer le lieu de travail de tous ceux qui travaillent au sein du Groupe des matériels.</p>

1:45 pm - 1:50 pm	SF	<p>Slido - How do you as an individual, take action to progress a culture of belonging and inclusion in our workplace?</p> <p>I'd now like to bring up the next Slido question, please join in on answering how you, as an individual, take action to progress a culture of belonging and inclusion in our workplace.</p>	<p>Slido - Comment agissez-vous, en tant qu'individu, pour faire progresser une culture d'appartenance et d'inclusion sur notre lieu de travail ?</p> <p>J'aimerais maintenant aborder la prochaine question de Slido. Veuillez répondre à la question de savoir comment vous, en tant qu'individu, agissez pour faire progresser une culture d'appartenance et d'inclusion sur notre lieu de travail.</p>
1:50 pm - 1:55 pm	SF	<p style="text-align: center;">5-minute Health Break</p> <p>Thank you all for answering! Let's take a 5-minute Health Break, and when we come back together, we'll do some more Slido interactions.</p> <p>See you soon!</p>	<p style="text-align: center;">Pause-santé de 5 minutes</p> <p>Merci à tous d'avoir répondu ! Prenons une pause santé de 5 minutes et lorsque nous reviendrons, nous ferons d'autres interactions avec Slido.</p> <p>A bientôt !</p>
Samantha Moonsammy			
1:55 pm - 1:57 pm	SM	<p style="text-align: center;">Welcome back and reflections</p> <p>Welcome back everyone!</p> <p>[insert reflections on activities from before the health break]</p> <p>Over to you, JF!</p>	<p style="text-align: center;">Bon retour et réflexions</p> <p>Bon retour à toutes et à tous !</p> <p>[insérer des réflexions sur les activités menées avant la pause santé]</p> <p>À vous, JF !</p>
JF Moreau			
1:57 pm - 2:02 pm	JF	<p>Welcome back and reflections Slido - Reflecting on your journey here, what moment(s) stand out as times when you felt deeply connected and valued at work?</p> <p>[insert reflections on activities from before the health break]</p>	<p>Bon retour et réflexions Slido - En réfléchissant à votre parcours, quels sont les moments qui vous ont le plus marqué, ceux où vous vous êtes senti profondément connecté et valorisé au travail ?</p>

			[insérer des réflexions sur les activités menées avant la pause santé]
	JF	<p>Now's the time in the Jam Session where we want to hear more from you. Let's turn to Slido where you can answer some questions.</p> <p>Starting with "reflecting on your journey here, what moments stand out when you felt deeply connected and valued at work?"</p>	<p>C'est le moment de la Jam Session où nous voulons en savoir plus de votre part. Passons à Slido, où vous pourrez répondre à quelques questions.</p> <p>En commençant par "en réfléchissant à votre parcours ici, quels sont les moments où vous vous êtes senti(e) profondément connecté(e) et valorisé(e) au travail ?</p>
Samantha Moonsammy			
2:02 pm - 2:07 pm	SM	<p>Slido - What successful inclusion strategies have you seen elsewhere that we could adopt or adapt for our workplace?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, "What successful inclusion strategies have you seen elsewhere that we could adopt or adapt for our workplace?"</p>	<p>Slido - Quelles sont les stratégies d'inclusion réussies que vous avez vues ailleurs et que nous pourrions adopter ou adapter à notre lieu de travail ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p> <p>Pour la question suivante, "Quelles sont les stratégies d'inclusion réussies que vous avez vues ailleurs et que nous pourrions adopter ou adapter à notre lieu de travail ?"</p>
JF Moreau			
2:07 pm - 2:12 pm	JF	<p>Slido - Can you recall a time when you felt exceptionally supported at work? What was it about that experience that stood out?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p>	<p>Slido - Vous souvenez-vous d'un moment où vous vous êtes senti exceptionnellement soutenu au travail ? Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans cette expérience ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p>

		For the next question, “Can you recall a time when you felt exceptionally supported at work? What was it about that experience that stood out?”	Pour la question suivante, “Vous souvenez-vous d'un moment où vous vous êtes senti exceptionnellement soutenu au travail ? Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans cette expérience ?”
Samantha Moonsammy			
2:12 pm - 2:17 pm	SM	<p>Slido - Thinking of a time you felt particularly safe to be yourself at work, what specific aspects contributed to that feeling?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, “Thinking of a time you felt particularly safe to be yourself at work, what specific aspects contributed to that feeling?”</p>	<p>Slido - En pensant à un moment où vous vous êtes senti particulièrement en sécurité au travail, quels sont les aspects spécifiques qui ont contribué à ce sentiment ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p> <p>Pour la question suivante, “En pensant à un moment où vous vous êtes senti particulièrement en sécurité au travail, quels sont les aspects spécifiques qui ont contribué à ce sentiment ?”</p>
JF Moreau			
2:17 pm - 2:22 pm	JF	<p>Slido - Can you describe an instance where your actions made a noticeable difference in fostering inclusion and belonging?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, “Can you describe an instance where your actions made a noticeable difference in fostering inclusion and belonging?”</p>	<p>Slido - Pouvez-vous décrire un cas où vos actions ont fait une différence notable dans la promotion de l'inclusion et de l'appartenance ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p> <p>Pour la question suivante, “Pouvez-vous décrire un cas où vos actions ont fait une différence notable dans la promotion de l'inclusion et de l'appartenance ?”</p>
Samantha Moonsammy			

2:22 pm - 2:27 pm	SM	<p>Slido - What current practices do you think are effective in combating biases, and how can we build on them?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, “What current practices do you think are effective in combating biases, and how can we build on them?”</p>	<p>Slido - Quelles sont les pratiques actuelles que vous jugez efficaces pour lutter contre les préjugés, et comment pouvons-nous les développer ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p> <p>Pour la question suivante, “Quelles sont les pratiques actuelles que vous jugez efficaces pour lutter contre les préjugés, et comment pouvons-nous les développer ?”</p>
JF Moreau			
2:27 pm - 2:32 pm	JF	<p>Slido - Can you highlight a situation where psychological safety was particularly evident and what it meant for you and your team?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, “Can you highlight a situation where psychological safety was particularly evident, and what it meant for you and your team?”</p>	<p>Slido - Pouvez-vous nous parler d'une situation où la sécurité psychologique a été particulièrement évidente, et de ce que cela a signifié pour vous et votre équipe ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p> <p>Pour la question suivante, “Pouvez-vous nous parler d'une situation où la sécurité psychologique a été particulièrement évidente, et de ce que cela a signifié pour vous et votre équipe ?”</p>
Samantha Moonsammy			
2:32 pm - 2:37 pm	SM	<p>Slido - What's one positive change or initiative you would love to see implemented that would enhance our workplace culture?</p> <p>[insert reflection on responses from the previous question]</p> <p>For the next question, “What's one positive change or initiative you would love to see implemented that would enhance our workplace culture?”</p>	<p>Slido - Quelle est l'initiative ou le changement positif que vous aimeriez voir mis en œuvre pour améliorer notre culture d'entreprise ?</p> <p>[insérer une réflexion sur les réponses à la question précédente]</p>

			Pour la question suivante, “Quelle est l'initiative ou le changement positif que vous aimeriez voir mis en œuvre pour améliorer notre culture d'entreprise ?”
	JF Moreau		
2:37 pm - 2:50 pm	JF	Slido Q&A	Slido Q&A
		<p>Thank you, everyone, for sharing with us! Your participation in this Jam Session will help institute culture change for a more diverse, inclusive, accessible, and psychologically safer workplace.</p> <p>The Slido Q&A is now open. Please feel free to ask your questions there, and we will do our best to answer.</p>	<p>Merci à tous de partager avec nous ! Votre participation à cette session de discussion contribuera à instaurer un changement de culture pour un lieu de travail plus diversifié, plus inclusif, plus accessible et psychologiquement plus sûr.</p> <p>Le forum Slido Q&R est maintenant ouvert. N'hésitez pas à y poser vos questions et nous ferons de notre mieux pour y répondre.</p>
	Slido Q&A on screen. Sam and JF take turns choosing a question to answer. (approx. 15-minutes)		
	JF Moreau		
2:50 pm - 2:55 pm	JF	Closing Remarks and Reflections	Closing Remarks and Reflections
		<p>[insert reflections from the Jam Session]</p> <p>Thank you all for joining us! Over to you, Sam</p>	<p>[insérer les réflexions de la Jam Session]</p> <p>Merci à tous de vous être joints à nous ! À vous, Sam</p>
	Samantha Moonsammy		
2:55 pm - 3:00 pm	SM	Closing Remarks and Reflections	Closing Remarks and Reflections
		<p>[insert reflections from the Jam Session]</p> <p>Thank you everyone for joining our Jam Session today. As we come to the close of our transformative meeting, “Use your Voice</p>	<p>[insérer les réflexions de la Jam Session]</p>

	<p>for Change,” we want to express our gratitude to each and every one of you for your active and enthusiastic participation. Your presence and engagement made this event a success. Your willingness to share your ideas, experiences, and visions for positive change demonstrated the incredible potential within each of us to make a difference. We can look forward to tomorrow, knowing that we have used our voices to effect culture change within Materiel Group.</p>	<p>Merci à tous d'avoir participé à notre jam session d'aujourd'hui. Alors que nous arrivons au terme de cette réunion transformatrice intitulée "Utilisez votre voix pour le changement", nous tenons à exprimer notre gratitude à chacun d'entre vous pour votre participation active et enthousiaste. Votre présence et votre engagement ont fait de cet événement un succès. Votre volonté de partager vos idées, vos expériences et vos visions d'un changement positif a démontré l'incroyable potentiel de chacun d'entre nous à faire la différence. Nous pouvons nous tourner vers demain, sachant que nous avons utilisé nos voix pour faire évoluer la culture au sein du Groupe des matériels.</p>
SM	<p>By embracing the spirit of “Use your Voice for Change,” we take on the responsibility to be catalysts for positive transformation, not only within our workplace but in every aspect of our lives.</p>	<p>En adoptant l'esprit "Utilisez votre voix pour le changement", nous assumons la responsabilité d'être les catalyseurs d'une transformation positive, non seulement sur notre lieu de travail, mais aussi dans tous les aspects de notre vie.</p>
SM	<p>Our next Jam Session is Wednesday, October 30, from 1:00 pm - 3:00 pm Eastern Time. See you then!</p>	<p>Notre prochaine Jam Session aura lieu le mercredi 30 octobre, de 13h00 à 15h00, heure de l'Est. Au plaisir de vous y retrouver !</p>
Jam Session Closed		