

# MINUTES

ADM (MAT) L1 GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION - RÉUNION BIHEBDOMADAIRE		
Date	Heure de la réunion	Lieu de la réunion
15 juin 2023	10H30 - 11H30	MS Teams
ANIMATRICE	Samantha Moonsammy	
FACILITATEUR(S) TECHNIQUE(S)	Lyrique Richards	
PRENEUR DE NOTE	Kate (Chichi) Ayalogu	
# NOMBRE DE PARTICIPANTS	25	
<b>1. Mots d'ouverture:</b>		
Samantha Moonsammy - Chef de section SMA(Mat) N1 Conseiller D&I :		
Quelques journées commémoratives en juin :		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Mois national de l'histoire autochtone</a></li> <li>• <a href="#">Mois du patrimoine italien</a></li> <li>• <a href="#">Mois du patrimoine philippin</a></li> <li>• <a href="#">Mois du patrimoine portugais</a></li> <li>• Lancement de la <a href="#">saison de la Fierté</a></li> <li>• 21 juin : <a href="#">Journée nationale des peuples autochtones</a></li> <li>• 23 juin : <a href="#">Journée nationale du souvenir des victimes du terrorisme</a></li> <li>• 24 juin : <a href="#">La Saint-Jean-Baptiste</a></li> <li>• 27 juin : <a href="#">La Journée canadienne du multiculturalisme</a></li> </ul>		
Si vous souhaitez en savoir plus sur les célébrations ou sur celles à venir, veuillez consulter le site Web des jours fériés ou fériés canadiens 2023. <a href="#">Jours fériés ou fériés canadiens 2023</a>		
<b>2. Reconnaissance des terres:</b>		
Lyrique Richards :		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyrique a présenté la reconnaissance des terres           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le Groupe de travail de la Diversité et l'Inclusion reconnaît que nos bureaux, situés à Ottawa, se trouvent sur le territoire non cédé de la nation anishinaabe algonquine dont la présence ici remonte à des temps immémoriaux.</li> </ul> </li> </ul>		

Ce groupe reconnaît aussi les Algonquins comme les gardiens et défenseurs coutumiers du bassin versant de la rivière des Outaouais et de ses affluents. Nous honorons leur longue histoire d'accueil de nombreuses nations sur ce magnifique territoire et soutenons et élevons la voix et les valeurs de notre nation hôte.

### 3. Nouveautés

- Nous recevons de nombreuses demandes d'intervention lors de vos prochaines assemblées publiques. Veuillez envoyer toutes vos demandes à [DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca](mailto:DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca) et nous serons heureux de prendre la parole lors de votre événement. La durée peut varier de 15 à 30 minutes en fonction de vos besoins. Notre conférence principale, intitulée "The Power of Inclusive Leadership" (Le pouvoir du leadership inclusif), est disponible.
- Nous avons un nouveau nom pour les Micro-Missions ; l'initiative s'appelle maintenant Micro-Affectation : Programme d'échange de connaissances sur la diversité et l'inclusion <https://wiki.gccollab.ca/Micro-Affectation : Programme d%27%C3%A9change de connaissances sur la diversit%C3%A9 et l%27inclusion>
- 16/17 mai - Présentation du programme de parrainage de Gérard Étienne
  - Nous avons commencé nos réunions avec Affaires mondiales Canada depuis les réunions ci-dessus et nous sommes en train de rédiger un programme de parrainage pour le Groupe des matériels (qui est encore en cours d'approbation).
- Ce que nous avons appris. L'atelier de sensibilisation des Autochtones, avec Austin Ward <https://wiki.gccollab.ca/Atelier de sensibilisation des Autochtones en vedette Austin Ward>

### 4. Conférenciers invités

#### Dale Allen

#### Approche non violente de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail

Coach en diversité et en inclusion, praticienne de la communication non violente et cofondatrice de CosciousLead Soutenant notre travail, Dale sera l'un de nos enseignants de masterclass pour "Diriger en élevant les autres" et participera prochainement à un atelier auquel notre équipe assistera

- **Dale** se concentre sur le mécanisme de la communication non violente, qu'elle explique de la manière suivante : "**la façon dont nous nommons le problème est le problème**". Dans le contexte de la hiérarchie institutionnelle, qui devrions-nous nous efforcer d'être au cours de notre voyage afin d'avoir un impact significatif ? En termes plus simples, qui devrions-nous être lorsque nous effectuons notre travail ? Sans mécanismes efficaces pour surmonter les obstacles, nous serons confrontés à des défis importants. L'engagement dans un travail antiraciste donnera inévitablement lieu à des conflits. Sommes-nous équipés de stratégies pour aller de l'avant lorsque des conflits émergent ? Comment allons-nous naviguer et résoudre ces conflits ? Quel type de langage possédons-nous pour naviguer dans les moments difficiles ? Par conséquent, nous sommes encouragés à adopter des pratiques contemplatives qui englobent nos processus internes (les exigences pour accéder à nos propres capacités), les relations interpersonnelles et, en fin de compte, l'interconnexion entre la transformation interne, interpersonnelle et institutionnelle.
- **Sam** : Tout ce que nous faisons s'inscrit dans une perspective intersectionnelle.

#### Hashem Mawlawi

#### Défenseur des maladies invisibles engagé pour l'inclusion en rendant le lieu de travail accessible

Directeur de l'équipe de mise en œuvre des litiges (DLO-DLIT), champion de l'EEDI pour le DLO

- **Hashem** : Je suis originaire du Moyen-Orient et j'ai le privilège d'avoir une conscience et une observation diverses. En tant que monde, nous avons progressé dans le domaine de la diversité, de l'inclusion et de l'équité. Malgré les obstacles qui nous empêchent de faire le travail que nous faisons, nous essayons de faire avancer les choses malgré tout. Il y a des activistes parmi nous. En outre, l'éducation est essentielle à l'application d'une optique intersectionnelle ; certaines personnes ne sont pas à l'aise pour poser des questions ; en tant que dirigeants, il nous incombe donc de créer un espace sûr pour des conversations courageuses. En outre, le langage est important pour appliquer une optique inclusive. **L'inclusion est un acte de volonté** : la manière dont vous incluez une personne handicapée et racialisée est importante. Je veux être entendu et participer aux processus de prise de décision, et cela se fait en m'incluant consciemment. Être inclusif est une tâche importante que nous devons continuellement essayer de réaliser consciemment.
- **Dale** : Il est essentiel de nommer les préjugés. Lorsque nous sommes en période de réflexion, c'est nous qui faisons le travail. Nous devons aspirer à entrer dans un espace de découverte plutôt que de nous mettre en colère les uns contre les autres pour des erreurs qui ne manqueront pas de se produire. Ces conversations nous permettent de découvrir ce que nous ne savions pas.
- **Hashem** : La communication est importante : en communiquant et en établissant des relations saines, nous favoriserons un monde et un environnement de travail plus sains. C'est ce qui nous aidera à mettre en œuvre des politiques fortes pour répondre à tous nos besoins.
- **Bernadeth** : "**Qui seriez-vous si vous n'étiez pas interrompu ?**" C'est une question qui me taraude et qui rejoint les commentaires de Dale sur l'introspection, ainsi que les commentaires d'Hachem sur notre position d'agresseurs et de victimes.

##### 5. Club de lecture - *Braiding Sweetgrass: Indigenous Wisdom, Scientific Knowledge and the Teaching of Plants*

Qu'est-ce qui vous a plu dans ce livre ?

- **Chichi** : L'accent mis sur l'interconnexion entre nous et les espèces non humaines et les animaux. Le livre adopte une approche radicalement humaniste, qui peut servir de modèle pour la collaboration sur le lieu de travail. Dans notre monde polarisé et de plus en plus technologisé, la communication peut s'avérer difficile. Mais tout comme Kimerer nous enseigne, à l'aide d'exemples, comment communiquer avec les plantes, il nous suffit de nous écouter les uns les autres pour favoriser un environnement de travail profondément connecté, avec des relations saines entre et parmi des groupes divers.
- **Lyrrique** : Tout comme Kimerer, je partage une bataille permanente entre l'esprit créatif et l'esprit scientifique. Nous sommes de multiples couches et il est normal de vivre à l'intérieur de chacune d'elles.

Comment pourrions-nous tous être plus attentifs à notre rôle sur cette terre pour les générations futures ?

- **Kahla** : Le livre met en perspective l'idée de se connecter à la terre et l'interconnexion entre les espèces/animaux non humains et les êtres humains. Il met également en lumière la notion de non-violence.
- **Dale** : Je partage le dicton de la non-violence et j'envisage cette pratique dans mes paroles et mes actes.
- **Sam** : Le livre a encouragé une réflexion sur la mortalité. Cela appelle les commentaires suivants : pouvons-nous vivre mieux en parlant de la mort ? Nous sommes encouragés à réfléchir à l'intervalle entre nos dates de naissance et de mort et à la manière dont nous vivons dans cet intervalle, à être des leaders du changement, à assumer la responsabilité de nos actes et à devenir de meilleurs humains chaque jour. Le livre nous enseigne également la loi de la réciprocité, l'équilibre entre donner et recevoir dans toutes les situations.
- **Bernadeth** : "la seule chose que nous savons en naissant, c'est que nous allons mourir". Que faisons-nous pendant cette période intermédiaire ?

## 6. Reminders

- Messages et calendrier mensuels des célébrations multiculturelles
- Nous serons heureux de vous rencontrer si vous souhaitez discuter de stratégies et d'idées sur la manière d'impliquer les gens dans vos équipes et divisions respectives.

## 7. Demandez moi n'importe quoi - Prochains événements mensuels d'apprentissage:

- 28 juin à 13h00 EST: Célébration des voix autochtones dans la fonctions publique
  - Regardez la vidéo [ici](#) !
  - Relevez le #défiDMNQ [ici](#)

### Appel à l'action pour les membres de la N1

Nous recommandons:

1. Informez votre équipe de direction de la série mensuelle d'apprentissage " Demandez-moi n'importe quoi " et obtenez son aval pour promouvoir les événements et donner aux employés le temps d'y participer.
2. Promouvoir le #défiDMNQ - organiser des "watch parties" avec des équipes pour visionner l'événement ensemble en direct ou l'enregistrement, puis se retrouver après l'événement pendant 30 minutes pour discuter en cercle en utilisant les questions du #défiDMNQ qui se trouvent dans l'invitation et sur le wiki.

[DMNQ - wiki \(gccollab.ca\)](#)

- **La prochaine réunion aura lieu le 13 juillet 2023, à 10h30 EDT.**
- **Prochaine discussion du Club de lecture, le 3 août 2023 : Mel Robbins, L'habitude du High Five**

**La réunion est levée à 11 h 30.**