



**Be the Change - Materiel Group Jam Session**

**July 26, 2023**

**1 pm - 2 pm EDT**

**Soyez le changement - Séance sur la diversité et l'inclusion au sein du Groupe des matériels**

**26 juin 2023**

**13 h 00 - 14 h 00 HAE**

English	Français
<p style="text-align: center;"><b>Welcome Everyone!</b></p> <p><b>Samantha Moonsammy:</b></p> <p>Hello and welcome, everyone! My name is Samantha Moonsammy and I am the Materiel Group Diversity and Inclusion Office Section Head. We are thrilled to have you join us for our Be the Change 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Bonjour à tous !</b></p> <p><b>Samantha Moosammy:</b></p> <p>Bonjour et bienvenue à tous ! Je m'appelle Samantha Moonsammy et je suis le chef de section du Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels. Nous sommes ravis que vous vous joigniez à nous pour notre session interactif " Soyez le changement ". Votre décision de participer à cette réunion</p>

In this interactive meeting, we aim to co-create an atmosphere of collaboration, inspiration, and empowerment. Together, we will explore how each of us can play a vital role in shaping a psychologically safer workplace.

"Be the 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.

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 Terri Graham to get us started.

démontre votre engagement à faire la différence et à être un agent de changement positif au sein de notre organisation.

Au cours de cette réunion interactive, nous souhaitons créer une atmosphère de collaboration, d'inspiration et de responsabilisation. Ensemble, nous étudierons comment chacun d'entre nous peut jouer un rôle essentiel dans la création d'un lieu de travail psychologiquement plus sûr.

" Soyez le changement " n'est pas une réunion comme les autres, c'est un appel à l'action. Nous pensons que chaque voix compte, et chaque participant aujourd'hui est une pièce cruciale du casse-tête. Vos idées et vos points de vue joueront un rôle essentiel dans l'orientation des discussions et la définition de notre vision commune.

Préparez-vous donc à vous connecter, à vous engager et à partager vos idées. Soyons le changement que nous souhaitons voir dans le monde !

Permettez-moi de passer le micro à Terri Graham pour commencer.

### **Land Acknowledgement**

**Terri Graham:**

Good morning, everyone. On behalf of the Diversity & Inclusion team at Materiel Group, National Defence, I am very pleased to extend a warm welcome to our Be the Change Jam Session.

### **Reconnaissance des terres**

**Terri Graham:**

Bonjour à toutes et à tous. Au nom de l'équipe de la diversité et de l'inclusion, j'ai le grand plaisir de chaleureusement vous souhaiter la bienvenue à Soyez le changement un séance sur la diversité et l'inclusion.

Before we begin, allow me to go through a bit of housekeeping. To increase accessibility we've transcribed today's event. You can find a link to the transcription in the chat. We also understand that today's content may be difficult for some; always remember that your health comes first. If at any point you need to disconnect from the call, we understand. If you need to talk to someone, the Employee Assistance Program information can be found in the chat.

My name is Terri Graham, Program Manager with the Diversity and Inclusion Office, and it is an honour for me to be here today with all of you.

To begin today's meeting, I would like to share a land acknowledgement.

I would like to invite you to join us on the Slido app for a more interactive presentation. Login information for Slido can be found in the chat. Thank you for your active participation and commitment to continue this ongoing work.

Together, we can build a more inclusive public service.

In an effort to remain in a spirit of (un)learning, the Diversity, Equity and Inclusion Office continues conversations all year round:

### **Land Acknowledgement**

This group acknowledges that our offices, located in Ottawa, are on the unceded, unsurrendered Territory of the Anishinaabe

Avant de commencer, permettez-moi de faire un peu de passer à travers des points administratifs importants. Pour améliorer l'accessibilité, nous avons transcrit l'événement d'aujourd'hui. Vous trouverez un lien vers la transcription dans la boîte de clavardage. Nous comprenons également que le contenu d'aujourd'hui puisse être difficile pour certains ; n'oubliez jamais que votre santé est prioritaire. Si, à un moment donné, vous avez besoin de vous déconnecter de l'appel, nous le comprenons. Si vous avez besoin de parler à quelqu'un, les informations relatives au programme d'aide aux employés sont disponibles dans le chat.

Je m'appelle Terri Graham, Chef de programme du Bureau de la diversité et l'inclusion, et c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui parmi chacun d'entre-vous.

Pour commencer la réunion d'aujourd'hui, partagez une reconnaissance des terres.

Je vous invite à nous rejoindre sur l'application Slido pour une présentation plus interactive. Les informations de connexion à Slido se trouvent dans le chat. Je vous remercie de votre participation active et de votre engagement à poursuivre ce travail.

Ensemble, nous pouvons construire un service public plus inclusif.

Afin de demeurer dans un esprit de (des)apprentissage, le Bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion poursuit les conversations tout au long de l'année :

### **Reconnaissance des terres**

Algonquin Nation whose presence here reaches back to time immemorial.

We also recognize the Algonquins as 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 voice and values of our Host Nation.

Further, we respect and affirm the inherent and Treaty Rights of all Indigenous Peoples across this land. We have and will continue to honour the commitments to self-determination and sovereignty we have made to Indigenous Nations and Peoples.

This group recognizes the historical oppression of original lands, cultures and peoples in what we now know as Canada and strongly believes that the arts contribute to the journey of healing and decolonization that we all share together.

This land acknowledgement was developed by members of the Algonquin community and we thank them for their generosity and collaboration.

As an individual, this recognition of territory allows me to reconnect with my ancestral roots as an Anishinaabe woman from the Temagami First Nations and my commitment as an individual and a member of a community, where anything I do that has an impact and an impact on the others. I invite you to take a minute to reflect on the importance of his words and your personal commitment.

Ce groupe 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.

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.

De plus, nous respectons et affirmons les droits inhérents et issus de traités de tous les peuples autochtones de ce territoire. Ce groupe a honoré et continuera d'honorer les engagements envers l'autodétermination et la souveraineté que nous avons pris envers les nations et les peuples autochtones.

Ce groupe reconnaît l'oppression historique des terres, des cultures et des peuples d'origine dans ce que nous connaissons maintenant comme le Canada et croit fermement que les arts contribuent au cheminement de guérison et de décolonisation que nous partageons tous ensemble.

Cette reconnaissance foncière a été élaborée par des membres de la communauté algonquine et nous les remercions pour leur générosité et collaboration.

En tant qu'individu, cette reconnaissance de territoire me permet de renouer avec mes racines ancestrales en tant que femme

<p>Thank you, back to you Sam!</p>	<p>Anishinaabe des Premières Nations de Temagami et mon engagement en tant qu'individu et membre d'une communauté, où tout ce que je fais a un impact et une répercussion sur les autres. Je vous invite à prendre une minute pour réfléchir à l'importance de ses paroles et à votre engagement personnel.</p> <p>Merci et à vous Sam !</p>
<p><b>Opening Remarks</b></p>	<p><b>Mots d'ouverture</b></p>
<p><b>Samantha Moonsammy:</b></p> <p>"Be the 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 upon us to examine our actions, attitudes, and beliefs and to ask ourselves, "What can I do to contribute positively to the workplace?"</p> <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>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.</p> <p>Just over a year ago, the Materiel Group Diversity and Inclusion Office, with the help of community members who shared our vision, put together the Inclusion Means Everyone video.</p>	<p><b>Samantha Moonsammy:</b></p> <p>"Soyez le changement" reflète l'essence même de ce que nous espérons réaliser. Elle nous rappelle avec force que le changement commence en chacun de nous. Il 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> <p>Aujourd'hui, nous disposons du pouvoir de la connectivité et de la technologie, ce qui nous permet de nous unir comme jamais auparavant. Nous pouvons collaborer au-delà des frontières, partager des idées instantanément et amplifier nos voix pour atteindre tous les coins du monde. Saisissons cette opportunité et tirons-en le meilleur parti.</p> <p>Nous nous réunissons dans un but commun : allumer les flammes du changement et nous inspirer les uns les autres pour passer à l'action. Chacun d'entre nous a le potentiel de faire la différence, de laisser un impact durable sur la vie des autres et de créer un lieu de travail qui reflète nos valeurs les plus profondes.</p>

The story behind the video: Imagine this. It's your first day on a new job, and you meet your new team for the first time. You are meeting everyone virtually on MSTeams, and it's their daily huddle meeting. Everyone has their cameras on. They are smiling and talking with each other. Your new manager notices your arrival right away and welcomes you to the team. Each member takes the time to introduce themselves and shares their "layers." Their layers reflect the work they do and the person they are - all the many identities they hold, both visible and invisible. You have never been welcomed into an organization before which made you feel at home so quickly. You are happy. You feel this sense of belonging you have been looking for after so long. And now it's here.

At the Materiel Group at National Defence, we want everyone to feel that sense of belonging. We want every Defence Team Member and Federal Public Servant to experience this on their teams and in their organizations.

This is why we created this video, Inclusion Means Everyone. We wanted to create a video to connect everyone and celebrate everyone's talents and layers. Diversity and inclusion is not just about gender, ethnicity, sexual orientation, background, disability, culture, age, or mental health.

Let's watch the video together, then over to Diversity and Inclusion Office team member Kelly Brewer-Balch.

Il y a un peu plus d'un an, le Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels, avec l'aide de membres de la communauté partageant notre vision, a réalisé la vidéo "L'inclusion signifie tout le monde".

L'histoire derrière la vidéo : Imaginez ceci. C'est votre premier jour de travail et vous rencontrez votre nouvelle équipe pour la première fois. Vous rencontrez tout le monde virtuellement sur MSTeams et c'est leur réunion quotidienne. Tout le monde a sa caméra allumée. Ils sourient et discutent entre eux. Votre nouveau manager remarque tout de suite votre arrivée et vous souhaite la bienvenue dans l'équipe. Chaque membre prend le temps de se présenter et de partager ses identités. Ces identités reflètent le travail qu'ils effectuent et la personne qu'ils sont - toutes les nombreuses identités qu'ils possèdent, visibles et invisibles. Vous n'avez jamais été accueilli dans une organisation qui vous a donné l'impression d'être chez vous aussi rapidement. Vous êtes heureux. Vous ressentez ce sentiment d'appartenance que vous recherchiez depuis si longtemps. Et maintenant, il est là.

Au Groupe des matériels de la Défense nationale, nous voulons que chacun ressente ce sentiment d'appartenance. Nous voulons que chaque membre de l'Équipe de la Défense et chaque fonctionnaire fédéral en fasse l'expérience au sein de son équipe et de son organisation.

C'est pourquoi nous avons créé cette vidéo intitulée "L'inclusion signifie tout le monde". Nous voulions créer une vidéo qui mette tout le monde en relation et qui célèbre les talents et les couches de chacun. La diversité et l'inclusion ne se limitent pas au sexe, à

	<p>l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'origine, au handicap, à la culture, à l'âge ou à la santé mentale.</p> <p>Regardons la vidéo ensemble, puis passons à Kelly Brewer-Balch, membre de l'équipe du Bureau de la diversité et de l'inclusion.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Inclusion Means Everyone Video</b></p> <p>Please follow the link for all versions of the video:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Kae_-cQ5_hw&amp;list=PLmkq1OtGAfRjgX90CIm6b7a2hDyIBfEVy&amp;pp=gAQBiAQB">https://www.youtube.com/watch?v=Kae_-cQ5_hw&amp;list=PLmkq1OtGAfRjgX90CIm6b7a2hDyIBfEVy&amp;pp=gAQBiAQB</a></p>	<p style="text-align: center;"><b>Vidéo - L'inclusion signifie tout le monde</b></p> <p>Veuillez suivre le lien pour toute les version de la vidéo :  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Kae_-cQ5_hw&amp;list=PLmkq1OtGAfRjgX90CIm6b7a2hDyIBfEVy&amp;pp=gAQBiAQB">https://www.youtube.com/watch?v=Kae_-cQ5_hw&amp;list=PLmkq1OtGAfRjgX90CIm6b7a2hDyIBfEVy&amp;pp=gAQBiAQB</a></p>
<p><b>Jam Session</b></p>	<p><b>Séance interactive</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>I am Human Bingo</b></p> <p><b>Kelly Brewer-Balch:</b></p> <p>Hello everyone! My name is Kelly Brewer-Balch, and I am a project manager with the Diversity and Inclusion Office. I started with the team on a Micro-assignment (which we'll talk more about later) and have since extended my time with the team to develop and elevate the Lifting as you Lead Mentoring Circles Program, now in its 3rd cohort.</p> <p>We are many. We are one. Bring your authentic self to the workplace. Share with us all your many layers - both visible and invisible.</p> <p>On the screen now, you'll see a Bingo card with different layers; please choose a square and use Slido to share one of your layers with us.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Je suis un être humain Bingo</b></p> <p><b>Kelly Brewer-Balch:</b></p> <p>Bonjour à tous ! Je m'appelle Kelly Brewer-Balch et je suis gestionnaire de projet au sein du Bureau de la diversité et de l'inclusion. J'ai commencé à travailler avec l'équipe dans le cadre d'une micro-affectation (dont nous parlerons plus tard) et j'ai depuis prolongé mon séjour au sein de l'équipe afin de développer et élever le programme Diriger en élevant les autres, qui en est maintenant à sa 3ième cohorte.</p> <p>Nous sommes nombreux. Nous sommes un. Apportez votre authenticité sur le lieu de travail. Partagez avec nous vos nombreuses identités - visibles et invisibles.</p>

To share one of mine, I attended post-secondary education once as the typical, straight-from-high-school student and the second time as a wife and mother of 2 children. I don't know that I understood how different the experience would be until I was in it. When you are not part of the mainstream student population around which most post-secondary institutions were designed, the barriers are much more significant in both number and depth. From the times that classes are offered, to the work assigned, to the financial aid available and more. It was an eye-opening experience and one that motivated me to work towards a more inclusive and diverse world in whatever way I could.

Sur l'écran, vous verrez une carte de Bingo avec différentes identités. Choisissez une case et utilisez Slido pour partager l'une de vos identités avec nous.

Pour partager l'une des miennes, j'ai suivi des études post-secondaires une première fois en tant qu'étudiante typique, directement issue du lycée, et une seconde fois en tant qu'épouse et mère de deux enfants. Je ne sais pas si j'ai compris à quel point l'expérience serait différente avant d'y avoir participé. Lorsque l'on ne fait pas partie de la population étudiante classique pour laquelle la plupart des institutions postsecondaires ont été conçues, les obstacles sont beaucoup plus importants, tant en nombre qu'en profondeur. Qu'il s'agisse des horaires des cours, du travail à fournir, des aides financières disponibles, etc. Cette expérience m'a ouvert les yeux et m'a motivé à œuvrer en faveur d'un monde plus inclusif et plus diversifié par tous les moyens possibles.

I am over 49 years of age	I do volunteer work	I belong to an Employment Equity group	I speak a language other than English or French	I am under 30 years of age
I have military experience	I am the first generation of a family who immigrated to Canada	I live/have lived on an island	I attended post-secondary education	I am left handed
I have grey hair	I have lived in another country	I immigrated to Canada	I live in one city, but work in another	I am an Indigenous person in Canada
I live/have lived in a Territory	I have a daily ritual in my life	I am a manager	I have difficulty hearing	I did not attend post-secondary education
I am religious or spiritual	I know American Sign Language (ASL)	I wear glasses or contact lenses	I identify as part of the LGBTQ2+ community	I am a single parent

J'ai plus de 49 ans	Je fais du bénévolat	J'appartiens à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Je parle une langue autre que le français et l'anglais	J'ai moins de 30 ans
J'ai une expérience militaire	Je suis la première génération d'une famille qui a immigré au Canada	J'habite ou j'ai habité sur une île	J'ai fait des études postsecondaires	Je suis gaucher ou gauchère
J'ai des cheveux gris	J'ai habité dans un autre pays	J'ai immigré au Canada	J'habite dans une ville, mais je travaille dans une autre	Je suis un ou une Autochtone au Canada
J'habite ou j'ai habité dans un des territoires	J'ai un rituel quotidien dans ma vie	Je suis un ou une gestionnaire	Je n'entends pas bien	Je n'ai pas fait d'études postsecondaires
Je suis une personne religieuse ou spirituelle	Je connais la langue des signes américaine (ASL)	Je porte des lunettes ou des lentilles cornéennes	Je m'identifie comme faisant partie de la communauté LGBTQ2+	Je suis chef de famille monoparentale

**What do *layers* mean for diversity, equity and inclusion?**

**Kelly Brewer-Balch:**

We are all made up of multiple layers that no box can contain, and so must our workplace. 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.

**Que signifient les *identités* pour la diversité, l'équité et l'inclusion ?**

**Kelly Brewer-Balch:**

Nous sommes tous constitués de multiples identités qu'aucune boîte ne peut contenir, et il en va de même pour notre lieu de travail. Cette activité énumère très peu de identités, mais démontre

Intersectionality refers to the interconnected nature of social categorizations 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.

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.

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.

To share some details on our office's initiatives to make our workplace psychologically safer, allow me to pass the virtual microphone to Lyrique Richards.

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.

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.

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.

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.

	<p>Pour partager quelques détails sur les initiatives de notre bureau pour rendre notre lieu de travail psychologiquement plus sûr, permettez-moi de passer le micro virtuel à Lyrique Richards.</p>
<p><b>Materiel Group Diversity and Inclusion Office Initiatives</b></p> <p><b>Lyrique Richards:</b></p> <p>Hello, everyone! Thank you for having me here today; it's an honour. My name is Lyrique Richards, and I've been a student member of the Diversity and Inclusion Office for almost 2 years.</p> <p>Allow me to walk you through some of our office's initiatives and strategies to advance diversity, equity and inclusion in our workplaces.</p> <p>Our office is grounded in 3 priorities. The first - and a theme of today's Jam Session - psychological safety. Physical and psychological safety is equally important in all aspects of our lives, especially includes our workplaces. To do our best work for Canadians, we must take care of ourselves and each other.</p> <p>The second - Micro-behaviours is the Diversity and Inclusion Office's way of opposing micro-aggressions. Micro-aggression is the subtle ways we experience discrimination, so micro-behaviours are the little things we can do every day to uplift ourselves and those around us.</p> <p>The third priority - Transparency, means that everything we do belongs to everyone. Diversity, equity and inclusion is part of all our</p>	<p><b>Initiatives du Bureau de la diversité et l'inclusion du Groupe des matériels</b></p> <p><b>Lyrique Richards:</b></p> <p>Bonjour à tous ! Je vous remercie de m'accueillir aujourd'hui, c'est un honneur. Je m'appelle Lyrique Richards et je suis membre étudiante du Bureau de la diversité et de l'inclusion depuis près de deux ans.</p> <p>Permettez-moi de vous présenter quelques-unes des initiatives et des stratégies de notre bureau pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion sur nos lieux de travail.</p> <p>Notre bureau s'appuie sur trois priorités. La première - et le thème de la séance interactive d'aujourd'hui - est la sécurité psychologique. La sécurité physique et psychologique est tout aussi importante dans tous les aspects de notre vie, en particulier sur notre lieu de travail. Pour travailler au mieux pour les Canadiens, nous devons prendre soin de nous-mêmes et des autres.</p> <p>Le deuxième - les micro-comportements - est la façon dont le Bureau de la diversité et l'inclusion s'oppose aux micro-agressions. Les micro-agressions sont les façons subtiles dont nous subissons la discrimination, et les micro-comportements sont les petites</p>

lives, and so we should all have equal access to resources and support.

After the office's first anniversary, we put together our Mandate Letter of commitment. Diversity, equity and inclusion asks that we commit every day to this work. We outlined 5 responsibilities that we commit to.

1 - Building a respectful, accessible, diverse, psychologically safer and inclusive workplace. This first responsibility aligns with our 1st vision priority.

2 - Partnering to Build Sustainable Communities. That's why we're all here today. This work takes all of us, supporting and uplifting each other, learning and growing together.

3 - Expanding Unconscious and Conscious Bias Education. We all have biases but acknowledging them, learning and moving forward is how we advance diversity, equity and inclusion.

4 - Share Best and Previously Ineffective Practices - Transparency is key to this work. We must co-create a space where we're open to learning and growing together

5 - Commitment to Working Together on the Diversity and Inclusion Action Plan. Again, thank you all for being here today and helping us fulfill this 5th responsibility.

Now, let me introduce you to our office! We're a small but mighty team. I've had the privilege to work with Section Head Samantha,

choses que nous pouvons faire chaque jour pour nous élever et élever ceux qui nous entourent.

La troisième priorité - la transparence - signifie que tout ce que nous faisons appartient à tout le monde. La diversité, l'équité et l'inclusion font partie de notre vie à tous, et nous devrions donc tous avoir le même accès aux ressources et au soutien.

Après le premier anniversaire du bureau, nous avons rédigé notre lettre de mandat d'engagement. La diversité, l'équité et l'inclusion exigent que nous nous engageons chaque jour dans ce travail. Nous avons défini cinq responsabilités que nous nous engageons à assumer.

1 - Créer un lieu de travail respectueux, accessible, diversifié, psychologiquement plus sûr et inclusif. Cette première responsabilité correspond à la première priorité de notre vision.

2 - S'associer pour construire des communautés durables. C'est la raison pour laquelle nous sommes tous ici aujourd'hui. Ce travail exige que nous nous soutenions et nous élevions les uns les autres, que nous apprenions et grandissions ensemble.

3 - Développer l'éducation aux préjugés inconscients et conscients. Nous avons tous des préjugés, mais c'est en les reconnaissant, en apprenant et en allant de l'avant que nous ferons progresser la diversité, l'équité et l'inclusion.

4 - Partager les meilleures pratiques et les pratiques précédemment inefficaces - La transparence est la clé de ce

Project Manager Kelly, Program Manager Terri, and Student Members Chichi and myself.

Our team is also supported by Micro-Assignment Members Ione, Kahla, Aminata, and Colleen.

What we do? The Diversity and Inclusion Office has many initiatives to advance diversity, equity and inclusion, and make our workplaces psychologically safer.

The L1 Diversity and Inclusion Cascade: Consciously Creating a Diverse and Inclusive Workplace began as part of 3 of our on-going cascades discussions at Materiel Group; however, as it took shape, it became much more. It became a document that wrote itself and is bursting with lived-experiences, knowledge and resources.

The L1 Diversity and Inclusion Working Group was created to develop leaders at all levels to advance diversity, inclusion and belonging in our organization. It is a community of members committed to advancing our Civilian Diversity and Inclusion Action Plan.

The Lifting as you Lead Mentoring Circles Program is a ten-week program, consisting of five Circle sessions and five optional Masterclasses, provides a platform for members to network with colleagues and leadership across the federal public service while developing interpersonal skills, learning about key leadership and cultural competencies, and finding career building opportunities.

travail. Nous devons cocréer un espace où nous sommes ouverts à l'apprentissage et à la croissance commune.

5 - S'engager à travailler ensemble sur le plan d'action pour la diversité et l'inclusion. Encore une fois, merci à tous d'être présents aujourd'hui et de nous aider à assumer cette cinquième responsabilité.

Permettez-moi maintenant de vous présenter notre bureau ! Nous sommes une équipe petite mais puissante. J'ai eu le privilège de travailler avec Samantha, chef de section, Kelly, chef de projet, Terri, chef de programme, et Chichi et moi-même, membres étudiants.

Notre équipe est également soutenue par Ione, Kahla, Aminata et Colleen des membres de la micro-affectation.

Que faisons-nous ? Le Bureau de la diversité et de l'inclusion mène de nombreuses initiatives visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, et à rendre nos lieux de travail psychologiquement plus sûrs.

Le Cascade de la diversité et l'inclusion N1 : Créer consciemment un lieu de travail diversifié et inclusif initié dans le cadre de la troisième partie de nos discussions liées aux activités Cascade en cours au sein du Groupe des matériels, s'est étoffé avec le temps, regorgeant d'expériences vécues, de connaissances et de ressources.

Le groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de N1 a été mis sur pied pour perfectionner des leaders à tous les niveaux afin de

The Ask Me Anything Series provides an opportunity for you to know that you aren't alone, these experiences, especially the negative ones are systemic and happen all too frequently throughout the public service. The objective by shining this light is to continually increase the network of public servants ready to take action and move forward towards a culture of inclusivity and belonging.

And, Micro-Assignment: Diversity and Inclusion Learning Exchange Program is a short-term, voluntary opportunity for members to showcase and develop their skills, and to build networks by contributing to different projects while remaining in their work units and substantive positions. An informal way for members to gain experience and for managers to get support for projects that require specific knowledge or skills. They also help foster an agile workplace and workforce.

Please feel free to contact us with any questions! Thank you for giving me this time to share details about our office. Allow me to pass the virtual microphone to Terri, who will introduce our next activity.

faire progresser la diversité, l'inclusion et l'appartenance au sein de l'organisation. Il s'agit d'une communauté de membres du personnel engagés à faire progresser le plan d'action concernant la diversité et l'inclusion des civils.

Diriger en élevant les autres est un programme de dix semaines, composé de cinq séances de Cercle et de cinq séances Masterclass optionnelles, offre une plateforme permettant aux membres de faire du réseautage avec des collègues et des dirigeants dans toute la fonction publique fédérale, tout en développant des compétences interpersonnelles, en apprenant des compétences clés en leadership et en culture, et en trouvant des possibilités de carrière.

La série Demandez-moi n'importe quoi vous donne également l'occasion de savoir que vous n'êtes pas seul. Ces expériences, en particulier les expériences négatives, sont systémiques et se produisent trop fréquemment dans l'ensemble de la fonction publique. En mettant en lumière ces expériences, on vise à accroître de façon continue le réseau de fonctionnaires prêts à agir ainsi qu'à progresser vers une culture d'inclusivité et d'appartenance.

Et, le Micro-Affectation : Programme d'échange de connaissances sur la diversité et l'inclusion s'agit d'une occasion à court terme permettant aux membres de faire valoir leurs compétences et de les améliorer, et aussi de se constituer des réseaux en contribuant à différents projets tout en demeurant dans leur unité de travail et leur poste d'attache. Sont une façon informelle d'acquérir de l'expérience et, pour les gestionnaires, un moyen d'obtenir du

	<p>soutien pour des projets qui nécessitent des connaissances ou des compétences spécifiques. Elles aident également à créer un milieu de travail et un effectif agiles.</p> <p>N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ! Merci de m'avoir accordé ce temps pour partager les détails de notre bureau. Permettez-moi de passer le micro virtuel à Terri, qui présentera notre prochaine activité.</p>
<p><b>Let's co-create ideas to enhance our Diversity and Inclusion Action Plan</b></p> <p><b>Terri Graham:</b></p> <p>In our continued journey towards fostering an inclusive workplace, we recognize the invaluable contributions of each member of our team. As we embrace the concept of co-creation, we invite you to share your perspectives, experiences, and innovative ideas to shape the future of diversity and inclusion initiatives within our organization. The goal of this activity is to build upon the foundation of our existing Diversity and Inclusion Action Plan and to co-create actionable strategies that resonate with the diverse voices and experiences of our members. Please use Slido - the link is in the chat - to answer the upcoming questions. Kelly, over to you with the first question.</p> <p><b>Kelly Brewer-Balch:</b></p> <p>How do you define psychological safety?</p> <p><b>Terri Graham:</b></p>	<p><b>Créons ensemble des idées pour améliorer notre plan d'action sur la diversité et l'inclusion</b></p> <p><b>Terri Graham:</b></p> <p>Dans notre quête continue d'un lieu de travail inclusif, nous reconnaissons les contributions inestimables de chaque membre de notre équipe. En adoptant le concept de co-création, nous vous invitons à partager vos perspectives, vos expériences et vos idées novatrices afin de façonner l'avenir des initiatives de diversité et d'inclusion au sein de notre organisation. L'objectif de cette activité est de s'appuyer sur les fondements de notre plan d'action existant en matière de diversité et d'inclusion et de co-créer des stratégies réalisables qui résonnent avec les diverses voix et expériences de nos membres. Veuillez utiliser Slido pour répondre aux questions suivantes. Kelly, c'est à vous de poser la première question.</p> <p><b>Kelly Brewer-Balch:</b></p> <p>Comment définirez-vous la sécurité psychologique ?</p> <p><b>Terri Graham:</b></p>

Where does bias appear in our workplace?

**Kelly Brewer-Balch:**

What needs to change?

**Terri Graham:**

What characteristics make an inclusive leader and workplace?

**Kelly Brewer-Balch:**

Thank you everyone for your answers during this activity. We will integrate the ideas and suggestions generated during the activity into our existing Action Plan, ensuring that it reflects the diversity of our organisation. Please know that your contributions not only positively impact our workplaces but also ripple out to the broader community. By working together, we will create a workplace that celebrates and empowers every individual, fostering an environment where diversity thrives, and inclusion is the norm.

I'll now invite Samantha to join us again. Terri, Sam and I are here to answer questions you have for us. Please use Slido to ask your questions and we'll answer them to the best of our ability.

**We are here to answer any questions you may have!**

Où les préjugés apparaissent-ils sur notre lieu de travail ?

**Kelly Brewer-Balch:**

Que faut-il changer ?

**Terri Graham:**

Quelles sont les caractéristiques d'un *leader* et d'un lieu de travail inclusifs ?

**Kelly Brewer-Balch:**

Merci à tous pour vos réponses lors de cette activité. Nous intégrerons les idées et les suggestions générées au cours de cette activité dans notre plan d'action existant, en veillant à ce qu'il reflète la diversité de notre organisation. Sachez que vos contributions n'ont pas seulement un impact positif sur nos lieux de travail, mais qu'elles se répercutent également sur l'ensemble de la communauté. En travaillant ensemble, nous créerons un lieu de travail qui célèbre et responsabilise chaque individu, favorisant un environnement où la diversité prospère et où l'inclusion est la norme.

Je vais maintenant inviter Samantha à se joindre à nous. Terri, Sam et moi-même sommes ici pour répondre aux questions que vous avez à nous poser. Veuillez utiliser Slido pour poser vos questions et nous y répondrons au mieux de nos capacités.

**Nous sommes là pour répondre à toutes vos questions !**

If you have any questions for our office please send them to:  
[diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca](mailto:diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca)

Si vous avez des questions à poser à notre bureau, veuillez les envoyer à : [diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca](mailto:diversityandinclusion-diversiteetinclusion@forces.gc.ca)

### Closing Remarks

### Mots de clôture

#### Be the Change

#### Soyez le changement

##### Samantha Moonsammy:

##### Samantha Moonsammy:

Thank you everyone for joining our Jam Session today. As we come to the close of our transformative meeting, "Be the 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. By embracing the spirit of "Be the Change," we take on the responsibility to be catalysts for positive transformation, not only within our workplace but in every aspect of our lives.

Merci à tous d'avoir participé à notre séance interactive d'aujourd'hui. Alors que nous arrivons au terme de notre réunion transformatrice, "Soyez 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 dont dispose chacun d'entre nous pour faire la différence. En adhérant à l'esprit "Soyez 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.

For more information about our office you can visit our Wiki page:  
[https://wiki.gccollab.ca/Diversity\\_and\\_Inclusion\\_Office](https://wiki.gccollab.ca/Diversity_and_Inclusion_Office)

Pour plus d'informations sur notre bureau, vous pouvez visiter notre page Wiki :  
[https://wiki.gccollab.ca/Le\\_bureau\\_de\\_diversit%C3%A9\\_et\\_inclusion](https://wiki.gccollab.ca/Le_bureau_de_diversit%C3%A9_et_inclusion)

If what you heard today excites you and you'd like to be part of this culture change movement, join us behind the scenes through a Micro-Assignment! [Email](#) us with your interest and we'll give you more information about the Micro-Assignment: Diversity and Inclusion Learning Exchange Program.

Si ce que vous avez entendu aujourd'hui vous passionne et que vous souhaitez participer à ce mouvement de changement culturel, rejoignez-nous en coulisses dans le cadre d'une Micro-Affectation !

Envoyez-nous un [courriel](#) pour nous faire part de votre intérêt et nous vous donnerons plus d'informations sur le Micro-Affectation : Programme d'échange de connaissances sur la diversité et l'inclusion.