

ADM (MAT) L1
DIVERSITY AND INCLUSION
WORKING GROUP

MATERIEL GROUP - NATIONAL DEFENCE



SMA (MAT)
GROUPE DE TRAVAIL SUR LA
DIVERSITÉ ET L'INCLUSION N1

GROUPE DES MATÉRIELS - DÉFENSE NATIONALE

Diversity and Inclusion Book Club

Frequently Asked White Questions
October 12, 2023
10:30 am - 12:00 pm EDT

Club de lecture de diversité et inclusion

Frequently Asked White Questions
12 octobre 2023
10 h 30 - 12 h 00 HAE

Presentation

https://www.canva.com/design/DAFw9Sx_kVY/P64Kf2nRfbLpwsuql77CyA/edit?utm_content=DAFw9Sx_kVY&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Transcript:

https://wiki.gccollab.ca/images/2/20/LLMC_Intro_Video_Text_Texte_du_vid%C3%A9o_d%27introduction_de_DEAPCM.docx.pdf

English	Slide # / Diapos #	French
Samantha Moonsammy Good morning, everyone. On behalf of the Diversity & Inclusion team at Materiel Group, National	Slide/Diapos #1	Samantha Moonsammy Bonjour à toutes et à tous. Au nom de l'équipe de la diversité et de l'inclusion, j'ai le grand plaisir de

Defence, I am very pleased to extend a warm welcome to our L1 Working Group and Diversity and Inclusion Book Club.

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 Samantha Moonsammy, and it is an honour for me to be here today with all of you. Including a Book Club in our organization has many benefits, and everyone is welcome to join. A Book Club is a small but impactful way to continue courageous conversations and encourage more members in our organization to lean in and learn, un-learn and take action together.

chaleureusement vous souhaiter la bienvenue à notre Groupe de travail N1 et Club de lecture de la diversité et l'inclusion.

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 Samantha Moonsammy, et c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui parmi chacun d'entre-vous.

L'intégration d'un club de lecture dans notre organisation présente de nombreux avantages et tout le monde est invité à y participer. Un club de lecture est un moyen modeste mais efficace de poursuivre des conversations courageuses et d'encourager davantage les membres de notre organisation à se pencher sur la question, à apprendre, à désapprendre et à agir ensemble.

<p>Samantha Moonsammy Our Book Club is our commitment to continue to make time and space for important conversations. A Book Club creates an intentional space and time to discuss topics related to diversity, equity, and inclusion (DEI) in the workplace. Your commitment and open-mindedness are the keys to making the most of this experience. Together, let us create a supportive and inspiring community.</p>	<p>Slide/Diapos #1</p>	<p>Samantha Moonsammy Notre club de lecture est notre engagement à continuer à consacrer du temps et de l'espace à des conversations importantes. Un club de lecture crée un espace et un temps intentionnels pour discuter de sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI) sur le lieu de travail. Votre engagement et votre ouverture d'esprit sont les clés pour profiter pleinement de cette expérience.</p> <p>Ensemble, créons une communauté solidaire et inspirante.</p>
<p>Samantha Moonsammy I invite you to seize every opportunity offered to you in this session. Ask questions, share your thoughts and aspirations, and don't be afraid to step out of your comfort zone. Moments of personal growth are often beyond our usual limits.</p>	<p>Slide/Diapos #2</p>	<p>Samantha Moonsammy Je vous invite à saisir chaque opportunité qui vous est offerte dans cette session. Posez des questions, partagez vos réflexions et vos aspirations, et n'ayez pas peur de sortir de votre zone de confort. Les moments de croissance personnelle se trouvent souvent au-delà de nos limites habituelles.</p>
<p>Samantha Moonsammy I would like to take this moment to share some multicultural celebrations in October. October is German Heritage Month, Canadian Islamic History Month, Latin American Heritage Month, Women's History Month, and October 18 is Person's Day.</p>	<p>Slide/Diapos #3</p>	<p>Samantha Moonsammy J'aimerais prendre le temps de partager avec vous quelques célébrations multiculturelles du mois d'octobre.</p> <p>Octobre est le Mois du patrimoine allemand, le Mois de l'histoire islamique canadienne, le Mois du patrimoine latino-américain, le Mois de l'histoire</p>

		des femmes et le 18 octobre est la Journée de l'affaire « personne ».
<p>Samantha Moonsammy</p> <p>October is Women's History Month in Canada. In 1992, the Government of Canada designated October as Women's History Month, marking the beginning of an annual celebration of the outstanding achievements of women and girls throughout Canada's history. This year's theme is "Through Her Lens: Celebrating the Diversity of Women".</p>	<p>Slide/Diapos #4</p>	<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Octobre est le Mois de l'histoire des femmes au Canada. En 1992, le gouvernement du Canada a désigné le mois d'octobre comme le Mois de l'histoire des femmes, marquant ainsi le début d'une célébration annuelle des réalisations exceptionnelles des femmes et des jeunes filles tout au long de l'histoire du Canada. Le thème de cette année est « À travers son regard : Célébrons la diversité au féminin ».</p>
<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Persons Day in Canada, celebrated on October 18th, commemorates the historic legal milestone when, in 1929, women were recognized as "persons" under the law, granting them the right to participate in public and political life. Today, we recognize this historic day by amplifying the voices of women and advocating for gender equality, both in Canada and around the world. We honour the courageous women who fought for this recognition, and we continue to work towards a more inclusive and equitable society where all individuals are empowered to participate fully in every aspect of public life.</p> <p>Before going any further, I would like to turn it over to Terri Graham for today's Land Acknowledgement.</p>	<p>Slide/Diapos #5</p>	<p>Samantha Moonsammy</p> <p>La Journée l'affaire « personne » au Canada, célébrée le 18 octobre, commémore l'étape juridique historique où, en 1929, les femmes ont été reconnues comme des "personnes" au sens de la loi, ce qui leur a conféré le droit de participer à la vie publique et politique. Aujourd'hui, nous célébrons cette journée historique en faisant entendre la voix des femmes et en plaidant pour l'égalité des sexes, tant au Canada que dans le monde entier. Nous rendons hommage aux femmes courageuses qui se sont battues pour cette reconnaissance et nous continuons à œuvrer en faveur d'une société plus inclusive et plus équitable, où tous les individus sont habilités à participer pleinement à tous les aspects de la vie publique.</p>

		<p>Avant d'aller plus loin, je voudrais passer la parole à Terri Graham pour la reconnaissance des terres d'aujourd'hui.</p>
<p>Terri Graham</p> <p>Aanin, hello, bonjour!</p> <p>I would like to start this meeting off with a land acknowledgement to recognize and honour Indigenous peoples, the Treaty agreements and unceded lands of Turtle Island.</p> <p>Land recognition at our Diversity and Inclusion Working Group meetings is not just another box to tick on our meeting agendas. Let's use this as an intentional and thoughtful way to position ourselves, to express meaningful and grateful recognition to First Nations, Métis and Inuit communities.</p> <p>We acknowledge that we live and organize on the Algonquin nation who's traditional and unceded territory we are gathered upon today. We are on Crawford's Purchases territory made by Captain William Crawford and certain Indigenous peoples in October 1783.</p> <p>As we organise around anti-racism and decolonisation, we recognise how our presence on this land sustains colonialism and reproduces dispossession and violence for indigenous peoples. For those of us who are settlers, we commit to working and learning more about how we can</p>	<p>Slide/Diapos #6</p>	<p>Terri Graham</p> <p>Aanin, hello, bonjour!</p> <p>J'aimerais commencer cette réunion par une reconnaissance des terres afin de reconnaître et d'honorer les peuples autochtones, les accords de traités et les terres non cédées de l'île de la Tortue.</p> <p>La reconnaissance des terres lors des réunions de notre groupe de travail de la diversité et de l'inclusion n'est pas une autre case à cocher dans l'ordre du jour de nos réunions. Utilisons cela comme une manière intentionnelle et réfléchie de nous positionner, d'exprimer une reconnaissance significative et reconnaissante aux communautés des Premières Nations, métisses et inuites.</p> <p>Nous reconnaissons que nous vivons et nous organisons sur le territoire traditionnel et non cédé de la nation algonquine sur lequel nous sommes rassemblés aujourd'hui. Nous nous trouvons sur le territoire des achats de Crawford effectués par le capitaine William Crawford et certains peuples autochtones en octobre 1783.</p> <p>Alors que nous nous organisons autour de la lutte contre le racisme et de la décolonisation, nous reconnaissons la manière dont notre présence sur</p>

<p>prioritise respect for the terms of the treaties that govern this land.</p> <p>I am an Anishinaabe woman and I belong to the Temagami First Nations on Bear Island. For most of my existence, I believed that I was a settler and only recently discovered my Indigenous roots. Acknowledging the land and Indigenous folk who have been here since time immemorial, let us commit to unlearning and examining our own internal biases. Let us also commit to continual research and unlearning of the harmful ways we have been socialized into white superiority.</p> <p>Che miigwech, thank you, merci!</p>		<p>cette terre soutient le colonialisme et reproduit la dépossession et la violence pour les peuples autochtones. Pour ceux d'entre nous qui sont des colons, nous nous engageons à travailler et à en apprendre davantage sur la manière dont nous pouvons donner la priorité au respect des conditions des traités qui régissent cette terre.</p> <p>Je suis une Anishnaabe et j'appartiens à la Première nation de Temagami, sur l'île aux Ours. Pendant la majeure partie de mon existence, j'ai cru que j'étais une colonisatrice et je n'ai découvert mes racines indigènes que récemment. En reconnaissant la terre et les peuples autochtones qui sont ici depuis des temps immémoriaux, engageons-nous à désapprendre et à examiner nos propres préjugés internes. Engageons-nous également à rechercher et à désapprendre continuellement les façons néfastes dont nous avons été socialisés dans la supériorité blanche.</p> <p>Che miigwech, thank you, merci!</p>
<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Thank you so much, Terri. We encourage you all to take the time to acknowledge and recognize the traditional lands on which you live, work, and play. I also live in Ottawa on the traditional territory of the Anishinaabe people.</p> <p>I'd now like to invite Kelly Brewer-Balch and Terri to join me in sharing some updates from the Diversity</p>	<p>Slide/Diapos #7</p>	<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Merci beaucoup, Terri. Nous vous encourageons tous à prendre le temps de reconnaître les terres traditionnelles sur lesquelles vous vivez, travaillez et jouez. Je vis également à Ottawa, sur le territoire traditionnel du peuple Anishinaabe.</p> <p>J'aimerais maintenant inviter Kelly Brewer-Balch et Terri à se joindre à moi pour partager quelques</p>

<p>and Inclusion Office. The Lifting as you Lead Mentoring Circles (LLMC) program is now in its second week! Our team has been hosting weekly LLMC Office hours, which promote engagement and networking for members of the program. Our meetings have over 150 attendees and provide individuals with a safe space to ask questions, collaborate, and introduce themselves as sponsors or proteges.</p> <p>Last week we successfully held our first Masterclass session on “Why Everyone Needs a Mentor and a Sponsor.” We had great turnout and participation, with over 350 audience members. Our next Masterclass on October 18th with Jan Campbell, Strategisense CEO, will share her expertise on Inclusive Leadership.</p>		<p>mises à jours du Bureau de la diversité et l’inclusion. Le programme Diriger en élevant les autres : Programme des cercles de mentorat (DEAPCM) en est à sa deuxième semaine ! Notre équipe a organisé des heures de bureau hebdomadaires pour les DEAPCM, qui favorisent l’engagement et le réseautage pour les membres du programme. Nos réunions accueillent plus de 150 participants et offrent aux individus un espace sûr pour poser des questions, collaborer et se présenter en tant que parrains ou protégés.</p> <p>La semaine dernière, nous avons organisé avec succès notre première <i>Masterclass</i> sur le thème "Pourquoi tout le monde a besoin d'un mentor et d'un parrain". Nous avons enregistré une forte participation, avec plus de 350 participants. Notre prochaine <i>Masterclass</i> aura lieu le 18 octobre avec Jan Campbell, PDG de Strategisense, qui partagera son expertise sur le <i>Leadership</i> inclusif.</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Our next two Book Club sessions are:</p> <p>December 7, 2023, where we’ll be discussing the book <i>Beyond Pronouns: The Essential Guide for Parents of Trans Children</i>, and joined by author Tammy Plunkett.</p> <p>And, November 1, 2023, where we’ll discuss <i>Amazing Black Atlantic Canadians: Inspiring Stories</i></p>	<p>Slide/Diapos #8</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Nos deux prochaines séances du club de lecture sont les suivantes :</p> <p>Le 7 décembre 2023, où nous discuterons du livre <i>Beyond Pronouns : The Essential Guide for Parents of Trans Children</i>, en compagnie de l’auteure Tammy Plunkett.</p> <p>Le 1er novembre 2023, nous discuterons du livre <i>Amazing Black Atlantic Canadians : Inspiring</i></p>

<p>of Courage and Achievement, and joined by author Lindsay Ruck.</p>		<p>Stories of Courage and Achievement, en compagnie de l'auteure Lindsay Ruck.</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>The next Ask Me Anything (AMA) session is November 22, 2023, at 1 pm ET, in honour of Veterans' Week.</p>	<p>Slide/Diapos #9</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>La prochaine session Demandez-moi n'importe quoi (DMNQ) aura lieu le 22 novembre 2023, à 13 heures (heure de l'Est), en l'honneur de la Semaine des anciens combattants.</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>We're hiring! We are looking for collaborative and strategic thinkers who are passionate about supporting culture and systemic change to ensure equity, diversity, inclusion and belonging in our workplace.</p> <p>During the MA-DILEP you will be: executing culture change activities; conducting research and analysis on initiatives, trends, and issues; supporting the development, implementation and monitoring of our diversity and inclusion plans and initiatives; providing advice and analysis to management on the content, delivery and implementation of our culture change programming; participating on, and providing subject matter knowledge to colleagues, working groups or networks; preparing input to communication materials to promote initiatives across the organization and in our department.</p> <p>We will work collaboratively to grow your experience and subject matter expertise while on the job. The</p>	<p>Slide/Diapos #10</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Nous embauchons ! Nous recherchons des penseurs collaboratifs et stratégiques qui sont passionnés par le soutien au changement de culture et de système pour assurer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans notre milieu de travail.</p> <p>Au cours de votre MA-PECDI, vous devrez : exécuter des activités de changement de culture ; effectuer des recherches et des analyses sur les initiatives, les tendances et les enjeux ; soutenir l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de nos plans et initiatives en matière de diversité et d'inclusion ; fournir des conseils et des analyses à la direction sur le contenu, la prestation et la mise en œuvre de nos programmes de changement de culture ; participer à des groupes de travail ou des réseaux et leur fournir des connaissances en la matière ; préparer des documents de communication pour promouvoir les initiatives dans l'ensemble de l'organisation et dans notre ministère.</p>

<p>most important skills are willingness to learn; a passion for the subject matter; and a strong desire to drive change.</p> <p>If you are looking for a new challenge, enjoy working in a fast-paced environment, and wish to hone your leadership and change management skills, this may be the opportunity for you!</p> <p>If you are interested in joining our Team and have the support of your manager to take on the MA-DILEP, please send your application as soon as possible.</p>		<p>Nous travaillerons en collaboration afin d'accroître votre expérience et votre expertise en la matière en cours d'emploi. Les compétences les plus importantes sont la volonté d'apprendre, la passion pour le sujet traité et un fort désir de mener le changement.</p> <p>Si vous êtes à la recherche d'un nouveau défi, si vous aimez travailler dans un environnement dynamique et si vous souhaitez affiner vos compétences en matière de leadership et de gestion du changement, ce poste est peut-être fait pour vous !</p> <p>Si vous souhaitez rejoindre notre équipe et que vous avez le soutien de votre responsable pour accepter le MA-PECDI, veuillez envoyer votre candidature le plus tôt possible.</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>The Materiel Group Diversity and Inclusion Office (DIO) offers you the opportunity to participate in two courses that will help you prepare for career advancement.</p> <p>Key Leadership Competencies Course #1 - November 9, 2023, 1:00 pm - 3:30 pm ET (Virtual) This course includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • An introduction to the Treasury Board Key Leadership Competencies. 	<p>Slide/Diapos #11</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Le Bureau de la diversité et de l'inclusion (BDI) du Groupe des matériels vous offre la possibilité de participer à deux cours qui vous aideront à vous préparer à l'avancement de votre carrière.</p> <p>Cours sur les compétences clés en matière de leadership #1 - 9 novembre, 2023, 13h00 - 15h30 heure de l'Est (Virtuel) Ce cours comprend:</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Information needed to complete the KLC Self-Assessment form. <p>Key Leadership Competencies Course #2 - November 13 or 16, 2023, 9:00 am - 3:00pm ET (Virtual)</p> <p>This course teaches participants how to use the insights derived from completing the KLC self-assessment to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plan their own leadership development; ● Prepare themselves for leadership interviews at the Manager or PMCD 2 level <ul style="list-style-type: none"> ○ Learning about different types of questions; ○ Structuring responses to questions; ○ Practising these techniques as a group; ● Individually preparing and presenting for feedback in response to a question. <p>The DIO is a partner in your career advancement. We're offering this unique training experience to support you in your personal and professional growth!</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Une introduction aux compétences clés du Conseil du Trésor en matière de leadership. ● Informations nécessaires pour compléter le formulaire d'auto-évaluation du CCL. <p>Cours sur les compétences clés en matière de leadership #2 - 13 ou 16 novembre, 2023, 9h00 - 15h00 heure de l'Est (Virtuel)</p> <p>Ce cours apprend aux participants à utiliser les connaissances acquises lors de l'auto-évaluation du CCL pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Planifier leur propre développement en matière de leadership ; ● se préparer à des entretiens d'embauche au niveau du gestionnaire ou du PMCD 2 <ul style="list-style-type: none"> ○ Apprendre les différents types de questions; ○ Structurer les réponses aux questions; ○ Pratiquer ces techniques en groupe; ● Préparer et présenter individuellement un retour d'information en réponse à une question. <p>Le BDI est un partenaire de votre évolution de carrière. Nous vous proposons cette expérience de formation unique pour vous aider dans votre développement personnel et professionnel !</p>
<p>Terri Graham</p> <p>On thursday, September 28, members of the DIO attended the DWPS - PS/L1 EEDI coordinators</p>	<p>Slide/Diapos #12</p>	<p>Terri Graham</p> <p>Le jeudi 28 septembre, des membres du BDI ont participé à la réunion des coordinateurs de l'EEDI</p>

meeting. Updates from the Civilian Diversity and Inclusion Action Plan (CDIAP) are as follows:

There is a renewed focus on accountability from the top down to hiring managers to meet representation goals.

- Three common priorities:
 1. Increase representation of designated EE groups, particularly in managerial positions at EX minus 1 and EX minus 2
 2. Contribute to the Government of Canada's goal to hire 5,000 new Persons with Disabilities by 2025
 3. Support the roll-out of the new TBS Self-Identification (Self-ID) questionnaire

Culture Evolution Strategy -

A working group was formed recently to work on a new initiative: the Culture Evolution Strategy Plan (CESP) led by Chief, Professional Conduct and Culture.

The intention of this strategy is to instill a sense of belonging and appreciation in the Defence Team (DT) and the Canadian Armed Forces (CAF) to empower them to be more productive and recognize that their contributions are valuable to the department.

du DWPS - PS/L1. Les mises à jour du plan d'action pour la diversité et l'inclusion des civils (CDIAP) sont les suivantes :

L'accent est à nouveau mis sur la responsabilité des responsables de l'embauche pour atteindre les objectifs de représentation.

- Trois priorités communes :
 1. Augmenter la représentation des groupes désignés de l'EE, en particulier dans les postes de direction aux niveaux EX moins 1 et EX moins
 2. Contribuer à l'objectif du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouvelles personnes handicapées d'ici à 2025.
 3. Soutenir le déploiement du nouveau questionnaire d'auto-identification du SCT

Stratégie d'évolution de la culture -

Un groupe de travail a récemment été constitué pour travailler sur une nouvelle initiative : le plan de stratégie d'évolution de la culture, dirigé par le chef du service de la déontologie et de la culture.

<p>Now, I'd like to welcome Chichi Ayalogu and Lyrique Richards to introduce us to Frequently Asked White Questions.</p>		<p>L'objectif de cette stratégie est d'insuffler un sentiment d'appartenance et d'appréciation à l'Équipe de défense (ED) et aux Forces armées canadiennes (FAC) afin de leur permettre d'être plus productifs et de reconnaître que leurs contributions sont précieuses pour le ministère.</p> <p>J'aimerais maintenant accueillir Chichi Ayalogu et Lyrique Richards pour nous présenter Frequently Asked White Questions.</p>
<p>Chichi Ayalogu</p> <p>In a world that is increasingly more interconnected albeit with deep-rooted inequalities and systemic biases, conversations about race, privilege, and social justice have become crucially foregrounded. "Frequently Asked White Questions" emerges as an insightful, didactic and engaging guidebook that provides answers to questions about how to engage difficult discussions about power and privilege. Authored by scholars who have dedicated extensive time researching and gathering data for these complex topics, this book provides a thought-provoking exploration of the challenges and responsibilities that come with living in a racially diverse society.</p> <p>Central to "Frequently Asked White Questions" is its engaging and generative discussions on race and power through the model of frequently asked questions (FAQs). These FAQs encompass a wide array of subjects, from historicising racial</p>	<p>Slide/Diapos #13</p>	<p>Chichi Ayalogu</p> <p>Dans un monde de plus en plus interconnecté, malgré des inégalités profondément enracinées et des préjugés systémiques, les conversations sur la race, les privilèges et la justice sociale ont pris une importance cruciale. La " Frequently Asked White Questions " se présente comme un guide perspicace, didactique et engageant qui fournit des réponses aux questions sur la manière d'engager des discussions difficiles sur le pouvoir et les privilèges. Rédigé par des universitaires qui ont consacré beaucoup de temps à la recherche et à la collecte de données sur ces sujets complexes, ce livre propose une exploration stimulante des défis et des responsabilités qui accompagnent la vie dans une société racialement diversifiée.</p> <p>L'élément central de "Frequently Asked White Questions" est la discussion engageante et génératrice sur la race et le pouvoir à travers le modèle des questions fréquemment posées (QFP).</p>

<p>discrimination to addressing the enduring impacts of systemic racism on marginalised communities and the role of privilege in society. By addressing these questions candidly and comprehensively, Dr Ajay Parasram and Dr Alex Khasnabish invite readers to self-reflect their own positioning, complicity, and impact in society.</p> <p>One of the book's central themes is the significance of self-reflection and self-education when it comes to matters of race and privilege. Drs. Parasram and Khasnabish emphasise the importance for beneficiaries of white privilege to take steps and necessary measures to learn about the structures of power and hierarchy that render racialised groups as marginalised members of society, and to actively engage in conversations about race and equity.</p>		<p>Ces QFP couvrent un large éventail de sujets, allant de l'historicisation de la discrimination raciale à la prise en compte des effets durables du racisme systémique sur les communautés marginalisées, en passant par le rôle des privilèges dans la société. En abordant ces questions de manière franche et exhaustive, Ajay Parasram et Alex Khasnabish invitent les lecteurs à réfléchir à leur propre positionnement, à leur complicité et à leur impact dans la société.</p> <p>L'un des thèmes centraux du livre est l'importance de l'auto-réflexion et de l'auto-éducation lorsqu'il s'agit de questions de race et de privilèges. Les docteurs Parasram et Khasnabish soulignent l'importance pour les bénéficiaires du privilège blanc de prendre les mesures nécessaires pour s'informer sur les structures du pouvoir et de la hiérarchie qui font des groupes racialisés des membres marginalisés de la société, et de s'engager activement dans des conversations sur la race et l'équité.</p>
<p>Lyrique Richards</p> <p>Furthermore, the book offers practical guidance on becoming an effective ally in the continuous fight for racial justice. It provides concrete strategies for recognizing and addressing one's own biases, which is a pivotal initial step toward becoming a proactive agent of change. The authors provide invaluable insights on how to support and amplify the voices of people of colour and communities</p>	<p>Slide/Diapos #13</p>	<p>Lyrique Richards</p> <p>En outre, le livre offre des conseils pratiques pour devenir un allié efficace dans la lutte permanente pour la justice raciale. Il propose des stratégies concrètes pour reconnaître ses propres préjugés et y remédier, ce qui constitue une première étape essentielle pour devenir un agent proactif du changement. Les auteurs donnent des indications précieuses sur la manière de soutenir et d'amplifier</p>

disproportionately affected by racial disparities, offering solutions for navigating challenging conversations, and guiding readers to approach hard discussions with a blend of strategic thinking and empathy. For instance, they advocate for the avoidance of jargon when educating others, emphasising the importance of conducting thorough research to genuinely immerse ourselves in these critical issues beforehand.

“Frequently Asked White Questions” foregrounds the message that, in today's world, being indifferent to issues of race and inequality is no longer acceptable. Instead, we are encouraged to actively engage in conversations and actions that promote understanding and inclusivity. The book emphasises that this responsibility extends beyond personal growth—it has profound societal implications.

Hence, this book is a call to action, highlighting the role we can all play in fostering diversity and inclusion, both in our personal lives and on a broader scale, and reminding us that we all have a role to play in dismantling systems of oppression and creating a more equitable world.

les voix des personnes de couleur et des communautés touchées de manière disproportionnée par les disparités raciales, en proposant des solutions pour naviguer dans les conversations difficiles et en guidant les lecteurs pour qu'ils abordent les discussions difficiles avec un mélange de réflexion stratégique et d'empathie. Par exemple, ils préconisent d'éviter le jargon lorsqu'il s'agit d'éduquer les autres, soulignant l'importance de mener des recherches approfondies afin de s'immerger véritablement dans ces questions cruciales au préalable.

La " Frequently Asked White Questions " met en avant le message selon lequel, dans le monde d'aujourd'hui, il n'est plus acceptable d'être indifférent aux questions de race et d'inégalité. Au contraire, nous sommes encouragés à nous engager activement dans des conversations et des actions qui favorisent la compréhension et l'inclusion. Le livre insiste sur le fait que cette responsabilité va au-delà de l'épanouissement personnel - elle a de profondes implications sociétales.

Ce livre est donc un appel à l'action, soulignant le rôle que nous pouvons tous jouer pour favoriser la diversité et l'inclusion, tant dans nos vies personnelles qu'à plus grande échelle, et nous rappelant que nous avons tous un rôle à jouer dans le démantèlement des systèmes d'oppression et la création d'un monde plus équitable.

Jonathan France

Thank you so much for that wonderful summary, Chichi and Lyrique. My name is Jonathan France and I am a member of Materiel Group, National Defence. I'm joining you today as Samantha's co-facilitator for the book club discussion on Frequently Asked White Questions. Allow me to begin by introducing the authors of the book.

Today, we are joined by Ajay Parasram, a multigenerational transnational byproduct of the British empire, with roots in South Asia, the Caribbean and the settler cities of Halifax, Ottawa and Vancouver. He is an associate professor in the Departments of International Development Studies, History and Political Science at Dalhousie University in Kijipuktuk (Halifax), unceded Mi'kma'ki. His research interests surround the colonial present, or the many ways through which strings of historical colonial entanglements continue to tighten the limit of political action today, and how those strings might be undone.

And, Alex Khasnabish a writer, researcher and teacher committed to collective liberation living in Halifax, on unceded and unsurrendered Mi'kmaq territory. He is a professor in sociology and anthropology at Mount Saint Vincent University. His research focuses on radical imagination, radical politics, social justice and social movements.

Over to you, Sam.

No Slides
Aucune Diapos

Jonathan France

Merci beaucoup pour ce merveilleux résumé, Chichi et Lyrique. Je m'appelle Jonathan France et je suis membre du Groupe des matériels, Défense nationale. Je me joins à vous aujourd'hui en tant que coanimateur de Samantha pour la discussion du club de lecture sur les Frequently Asked White Questions. Permettez-moi tout d'abord de vous présenter les auteurs du livre.

Aujourd'hui, nous recevons Ajay Parasram, un transnational multigénérationnel dérivé de l'empire britannique, avec des racines en Asie du Sud, dans les Caraïbes et dans les villes coloniales de Halifax, Ottawa et Vancouver. Il est professeur associé aux départements d'études sur le développement international, d'histoire et de sciences politiques de l'université Dalhousie à Kijipuktuk (Halifax), un Mi'kma'ki non cédé. Ses recherches portent sur le présent colonial, c'est-à-dire sur les nombreuses façons dont les liens historiques avec les colonies continuent de limiter l'action politique aujourd'hui, et sur la manière dont ces liens peuvent être défaits.

Alex Khasnabish, écrivain, chercheur et enseignant engagé dans la libération collective, vit à Halifax, sur un territoire mi'kmaq non cédé. Il est professeur de sociologie et d'anthropologie à l'université Mount Saint Vincent. Ses recherches portent sur l'imagination radicale, la politique radicale, la justice sociale et les mouvements sociaux.

		À vous, Sam.
<p>Samantha Moonsamy</p> <p>Thank you Jonathan for that introduction, and thank you Ajay and Alex for joining us!</p> <p>Reminder to everyone here today to please use Slido to ask our special guests your questions. Now let's get started!</p> <p>This is a powerful and thought-provoking book that enables reflection on challenging questions surrounding diversity, equity, and inclusion, ultimately fostering a deeper understanding of these complex issues.</p> <p>How has the reception of "Frequently Asked White Questions" surprised you, and have there been any particularly memorable or unexpected responses from readers?</p>	<p>No Slides</p> <p>Aucune Diapos</p>	<p>Samantha Moonsmamy</p> <p>Merci Jonathan pour cette présentation, et merci à Ajay et Alex de nous avoir rejoints !</p> <p>Je rappelle à tous ceux qui sont présents aujourd'hui qu'ils doivent utiliser Slido pour poser vos questions à nos invités spéciaux. Et maintenant, c'est parti !</p> <p>Ce livre est puissant et incite à la réflexion sur les questions difficiles entourant la diversité, l'équité et l'inclusion, favorisant ainsi une meilleure compréhension de ces questions complexes.</p> <p>Comment l'accueil réservé aux "Questions blanches" vous a-t-il surpris ? Y a-t-il eu des réponses particulièrement mémorables ou inattendues de la part des lecteurs ?</p>
<p>Jonathan France</p> <p>"Frequently Asked White Questions" doesn't shy away from difficult questions. Some of these questions include "can you be racist against white people" and "what's the difference between cultural appreciation and cultural appropriation?"</p> <p>What strategies did you undertake in writing the book to engage an audience that may initially be</p>	<p>No Slides</p> <p>Aucune Diapos</p>	<p>Jonathan France</p> <p>" Frequently Asked White Questions " n'hésite pas à poser des questions difficiles. Parmi ces questions, citons "Peut-on être raciste envers les Blancs ?" et "Quelle est la différence entre l'appréciation culturelle et l'appropriation culturelle ?".</p> <p>Quelles stratégies avez-vous mises en œuvre lors de la rédaction du livre pour impliquer un public qui,</p>

<p>resistant to discussing topics of diversity and inclusion?</p> <p>How do you approach engaging with individuals who may resist or feel uncomfortable discussing DEI topics, and what advice can you offer for those navigating such conversations?</p>		<p>au départ, pourrait être réticent à discuter de sujets liés à la diversité et à l'inclusion ?</p> <p>Comment abordez-vous l'engagement avec des personnes qui peuvent résister ou se sentir mal à l'aise en discutant de sujets liés à l'IED, et quels conseils pouvez-vous donner à ceux qui s'engagent dans de telles conversations ?</p>
<p>Samantha Moonsamy</p> <p>Inclusion has moved from peripheral concern to a central pillar of organisational strategy. Today, an increasing number of organisations recognize the importance of DEI and are actively incorporating DEI models into their operations. Many have even established DEI offices, signalling a commitment to fostering inclusive environments and psychologically safer workplaces.</p> <p>How can organisations apply the insights from your book to create more inclusive and equitable environments for their members?</p> <p>Can you provide guidance on facilitating diversity and inclusion discussions within organisations based on the questions explored in your work?</p>	<p>No Slides</p> <p>Aucune Diapos</p>	<p>Samantha Moonsmamy</p> <p>L'inclusion est passée d'une préoccupation périphérique à un pilier central de la stratégie organisationnelle. Aujourd'hui, un nombre croissant d'organisations reconnaissent l'importance de l'IED et intègrent activement des modèles d'IED dans leurs activités. Nombre d'entre elles ont même créé des bureaux de l'IED, témoignant ainsi de leur engagement à favoriser des environnements inclusifs et des lieux de travail psychologiquement plus sûrs.</p> <p>Comment les organisations peuvent-elles appliquer les enseignements de votre livre pour créer des environnements plus inclusifs et équitables pour leurs membres ?</p> <p>Can you provide guidance on facilitating diversity and inclusion discussions within organisations based on the questions explored in your work?</p>
<p>Jonathan France</p>	<p>Slide/Diapos #14</p>	<p>Jonathan France</p>

<p>Thank you so much Ajay and Alex for sharing your insight on your book. I'll now invite Kelly and Chichi to ask the Slido questions.</p>		<p>Merci beaucoup Ajay et Alex d'avoir partagé leur vision de votre livre. Je vais maintenant inviter Kelly et Chichi à poser les questions de Slido.</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Thank you Jonathan. Audience members, please submit your answers to the following questions on Slido.</p> <p>What challenged you in the book?</p>	<p>Slido</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Merci Jonathan. Les membres de l'auditoire sont invités à soumettre leurs réponses aux questions suivantes sur Slido.</p> <p>Qu'est-ce qui vous a interpellé dans le livre ?</p>
<p>Chichi Ayalogu</p> <p>What did you enjoy about the book?</p>	<p>Slido</p>	<p>Chichi Ayalogu</p> <p>Qu'est-ce qui vous a amusé dans ce livre ?</p>
<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>How do you relate what you read to your organisation?</p>	<p>Slido</p>	<p>Kelly Brewer-Balch</p> <p>Et comment faites-vous le lien entre ce que vous avez lu et notre organisation ?</p>
<p>Chichi Ayalogu</p> <p>Now we'll open up the Slido for you to respectfully ask question to the authors of the book!</p>	<p>Slido</p>	<p>Chichi Ayalogu</p> <p>Nous allons maintenant ouvrir le Slido pour que vous puissiez poser respectueusement des questions aux auteurs du livre !</p>
<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Thank you Kelly and Chichi for facilitating the Slido, thank you Terri for your updates and insight, thank you Jonathan for joining me in speaking with our special guests, thank you Ajay and Alex for being open and honest and helping us navigate this courageous conversation, and last but certainly not</p>	<p>Slide/Diapos #15</p>	<p>Samantha Moonsammy</p> <p>Merci à Kelly et Chichi d'avoir animé le Slido, merci à Terri pour ses mises à jour et sa perspicacité, merci à Jonathan de s'être joint à moi pour parler avec nos invités spéciaux, merci à Ajay et Alex d'avoir été ouverts et honnêtes et de nous avoir aidés à mener cette conversation courageuse, et</p>

least, thank you to everyone who joined us here today for this book club discussion.

We invite members to attend our next book club session on December 7, 2023 at 10:30am, discussing the book *Beyond Pronouns: The Essential Guide for Parents of Trans Children* as we'll be joined by author Tammy Plunkett

As we close off our meeting for today, we would like to leave you with these quotes:

"Diversity really means becoming complete as human beings – all of us. We learn from each other. If you're missing on that stage, we learn less. We all need to be on that stage." – Juan Felipe Herrera

"In today's interconnected and globalized world, it is now commonplace for people of dissimilar world views, faiths and races to live side by side. It is a matter of great urgency, therefore, that we find ways to cooperate with one another in a spirit of mutual acceptance and respect." – Dalai Lama

Thank you and we'll see you all next time!

enfin, merci à tous ceux qui se sont joints à nous aujourd'hui pour cette discussion du club de lecture.

Nous invitons les membres à participer à notre prochaine séance du club de lecture le 7 décembre 2023 à 10h30, pour discuter du livre *Beyond Pronouns : The Essential Guide for Parents of Trans Children*, en compagnie de l'auteure Tammy Plunkett.

Au moment de clore notre réunion d'aujourd'hui, nous aimerions vous laisser sur ces citations :

"La diversité signifie réellement devenir des êtres humains à part entière - chacun d'entre nous. Nous apprenons les uns des autres. Si vous n'êtes pas présent sur cette scène, nous apprenons moins. Nous avons tous besoin d'être sur cette scène". - Juan Felipe Herrera

"Dans le monde interconnecté et globalisé d'aujourd'hui, il est désormais courant que des personnes ayant des visions du monde, des croyances et des races différentes vivent côte à côte. Il est donc très urgent de trouver des moyens de coopérer les uns avec les autres dans un esprit d'acceptation et de respect mutuels." - Dalaï Lama

Merci et à la prochaine !