



Town Hall Agenda and Master Script
Inclusion Means Everyone / Ordre du jour de l'assemblée générale et scénario maître L'inclusion signifie tout le monde

Consciously Creating a Diverse & Inclusive Workplace at Materiel Group / Créer consciemment un milieu de travail diversifié et inclusif chez le Groupe des matériels

February 25, 2022 from 10 am to 12 pm EST
le 25 février 2022 de 10 h à 12 h HNE

Intranet: <https://materiel.mil.ca/diversity> / [Équité en Matière d'emploi et diversité](#)

Wiki: https://wiki.gccollab.ca/Diversity_and_Inclusion_Office / [Le bureau de diversité et inclusion - wiki \(gccollab.ca\)](#)

ENGLISH SCRIPT	FRENCH SCRIPT
10:00 - 10:05 Samantha	
Good morning everyone and welcome to our Town Hall - Inclusion Means Everyone - Consciously Creating a Diverse & Inclusive Workplace at Materiel Group.	Bonjour à tous et bienvenue à notre assemblée générale - L'inclusion signifie tout le monde - Créer consciemment un milieu de travail diversifié et inclusif chez le Groupe des matériels.
This month marks Black History Month and the 1-year anniversary of our Diversity & Inclusion Office.	Ce mois-ci marque le Mois de l'histoire des Noirs et le premier anniversaire de notre Bureau de la diversité et l'inclusion.
What an amazing time to be a member of Materiel Group! It is a time of rejuvenation and transformation for our organization and I couldn't be happier to be a part of it.	Quel moment formidable d'être membre du Groupe des matériels! C'est une période de rajeunissement et de transformation pour notre organisation et je ne pourrais pas être plus heureuse d'en faire partie.
My name is Samantha Moonsammy and I am the lead advisor, Section Head for Diversity and Inclusion at Materiel Group. I will be one of your co-hosts today alongside Lamare Robinson.	Je m'appelle Samantha Moonsammy et je suis la conseillère principale, chef de section pour la diversité et l'inclusion chez le Groupe des matériels. Je serai l'un de vos co-animateurs aujourd'hui aux côtés de Lamare Robinson.
-	-

I would like to begin by acknowledging that since I am in Ottawa, I am on the traditional unceded territory of the Anishnaabeg nation. I recognize that we all work in different places and that therefore you work in a different traditional Indigenous territory. I encourage you to take a moment to reflect on that and acknowledge it.

I'd like; however, to ask you to do more than just reflect and acknowledge the harms and mistakes of the past and present. I'd like to ask everyone here to commit to learning more about the first peoples of our lands and their history. Please confirm your land at <https://www.caut.ca/content/guide-acknowledging-first-peoples-traditional-territory>

As we begin today's Town Hall I'd like to ask everyone here to reflect and share in the chat - what does it mean to you, in your work, in your team to:

Consciously Creating a Diverse & Inclusive Workplace.

- What does that look like?
- How do you consciously create a diverse and inclusive workplace?

Feel free to message anytime in the chat and our team of moderators will collect your thoughts.

Well this is a question we, our team in the Materiel Group's Diversity and Inclusion Office, reflect on everyday. And today we will be sharing with you all the signature Materiel group campaigns and activities that have been created.

Because you know what?

Diversity and inclusion work takes commitment.

It takes the responsibility to work together, to improve ourselves, and to focus on the people side of business.

It takes accountability to recognize and learn from our mistakes. We are all made up of multiple layers that no

J'aimerais reconnaître que, puisque je suis à Ottawa, je suis sur le territoire traditionnel non cédé de la Nation Anishnaabeg. Je reconnais que l'on travaille tous à des endroits différents et que par conséquent, vous travaillez sur un autre territoire traditionnel autochtone. Je vous encourage à prendre un moment pour y penser.

J'aimerais cependant vous demander de faire plus que simplement réfléchir et reconnaître les préjudices et les erreurs du passé et du présent. J'aimerais demander à chacun d'entre vous de s'engager à en apprendre davantage sur les premiers peuples de nos terres et sur leur histoire. S'il vous plaît, vérifier pour le lieu où vous êtes <https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels>

Alors que nous commençons l'assemblée générale d'aujourd'hui, j'aimerais demander à tout le monde ici de réfléchir et de partager dans le "chat" - qu'est-ce que cela signifie pour vous, dans votre travail, dans votre équipe:

Créer consciemment un milieu de travail diversifié et inclusif.

- A quoi cela ressemble-t-il?
- Comment créez-vous consciemment un lieu de travail diversifié et inclusif ?

N'hésitez pas à envoyer un message à tout moment dans le "chat" et notre équipe de modérateurs recueillera vos pensées.

Eh bien, c'est une question à laquelle notre équipe du Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels réfléchit tous les jours. Et aujourd'hui, nous partagerons avec vous toutes les campagnes et activités emblématiques du Groupe des matériels qui ont été créées.

Parce que vous savez quoi ?

Le travail de diversité et d'inclusion demande un engagement.

Cela prend la responsabilité de travailler ensemble, de nous améliorer et de nous concentrer sur le côté humain de l'entreprise.

Il faut être responsable pour reconnaître et apprendre de nos erreurs. Nous sommes tous constitués de

box can contain, and our workplace must reflect this.

To have a diverse and inclusive organization, we must commit to learning about and from our leaders' and members' layers and applying their knowledge and experiences to advance our Defence Team.

A non-diverse workplace means everyone shares the same background, mindset and biases. With the strength of diversity, we can break down those biases, develop creative problem-solving techniques and build a stronger, more inclusive organization.

Speaking of layers, here are some of mine. I encourage you to share your layers at your next team meeting and if you can introduce yourself in the chat:

My name is Samantha Moonsammy and I'd like to share some of my layers with you.

I am the Section Chief, Level 1 Diversity and Inclusion Advisor to the Materiel Group, at National Defense Headquarters in Ottawa, Canada. I spent over 15 years in public service, focusing on communications, engagement and the human side of business

But I am much more than that. I am a woman, mother, partner, and immigrant. I am actually 36 weeks pregnant right now and expecting, in March, our son earth side. Lamare Robinson will be your new incoming Section Head for Diversity and Inclusion, followed by Bernadeth Betchi. I decided to sponsor two amazing people into this leadership role to give them this experience, because representation matters and we can all do our part to lift each other higher and remove barriers to hiring and recruitment.

Back to my layers - I am an Indo-Caribbean Canadian. I was born in Guyana, South America and immigrated to Canada as a child.

I have also worked and studied in India, China, France and the Caribbean to name a few. Working and living outside of Canada helped shape my worldview of the beauty of cross-cultural communications and the many

plusieurs parties intérieures qu'aucune boîte ne peut contenir, et notre lieu de travail doit en tenir compte.

Pour avoir une organisation diversifiée et inclusive, nous devons nous engager à apprendre sur et de les parties intérieures de nos leaders et de nos membres et à appliquer leurs connaissances et leurs expériences pour faire progresser notre Équipe de la Défense.

Un lieu de travail non diversifié signifie que tout le monde partage les mêmes antécédents, la même mentalité et les mêmes préjugés. Avec la force de la diversité, nous pouvons briser ces préjugés, développer des techniques créatives de résolution de problèmes et construire une organisation plus forte et plus inclusive.

En parlant de parties intérieures, voici quelques-unes des miennes. Je vous encourage à partager vos parties intérieures lors de votre prochaine réunion d'équipe et si vous pouvez vous présenter dans le "chat" :

Je m'appelle Samantha Moonsammy et j'aimerais partager certaines de mes parties intérieures avec vous.

Je suis le chef de section, conseillère du niveau 1 en diversité et inclusion auprès du Groupe des matériels, au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, au Canada. J'ai passé plus de 15 ans dans la fonction publique, me concentrant sur les communications, l'engagement et le côté humain des affaires.

Mais je suis bien plus que cela. Je suis une femme, une mère, une partenaire et une immigrante. Je suis actuellement enceinte de 36 semaines et j'attends, en mars, notre fils côté terre. Lamare Robinson sera votre nouveau chef de section entrant pour la diversité et l'inclusion, suivi de Bernadeth Betchi. J'ai décidé de parrainer deux personnes formidables dans ce rôle de leadership pour leur donner cette expérience, car la représentation est importante et nous pouvons tous faire notre part pour nous élever mutuellement et éliminer les obstacles à l'embauche et au recrutement.

Revenons à mes parties intérieures - je suis une Canadienne indo-caribéenne. Je suis née en Guyane, en Amérique du Sud et j'ai immigré au Canada quand j'étais enfant.

J'ai également travaillé et étudié en Inde, en Chine, en France et dans les Caraïbes pour n'en nommer que quelques-uns. Travailler et vivre à l'extérieur du Canada m'a aidé à façonner ma vision du monde de la beauté des communications interculturelles et des nombreuses

different ways business can be conducted respectfully and inclusively.

All of these layers, experiences and many more, are aspects of who I am.

I would now like to pass the mic to my colleague Lamare Robinson to share her layers.

10:05 - 10:07 LR: Thanks Samantha. I'm very happy to be here, week two at Materiel Group, National Defence. For the last ten years, I've worked with Parks Canada, where I've held various roles, most recently in Internal Communications.

I would like to begin by acknowledging that I live and work on the traditional territory of the Three Fires Confederacy comprised of the Ojibwe, the Odawa and the Potawatomi. Specifically, I am joining today from Leamington, Ontario, the homeland of Caldwell First Nations and part of the homeland of Walpole Island First Nations. I acknowledge the caregivers of this land and the moccasins that have travelled it over time.

Here are some of my layers: I am a mother. I am a partner. I was born in Lebanon in the SWANA region of SouthWest Asia and North Africa. I immigrated to Canada as a young child. English is my second language, and French is my third. I am a storyteller, survivor, student. I am a public servant, troublemaker, optimist.

These are just some of the many layers that make me who I am. As we go through *today's Town Hall*, we welcome you to reflect on your layers and how we can make our workplaces a safer space to share our layers with each other. Please feel free and welcome to share your layers in the chat.

Thank you again to each and every one of you for being here today! We have a great lineup of speakers and learning planned for this morning.

To kick off today's event, I would now like to pass the mic to Major General, Nancy Tremblay to share her layers and vision of Consciously Creating an Inclusive Workplace at Materiel Group.

façons dont les affaires peuvent être menées de manière respectueuse et inclusive.

Toutes ces parties intérieures, ces expériences et bien d'autres sont des aspects de qui je suis.

Je voudrais maintenant passer le micro à ma collègue Lamare Robinson pour partager ses parties intérieures.

10:05 - 10:07 LR : Merci Samantha. Je suis très heureuse d'être ici, ma deuxième semaine au Groupe des matériels, Défense nationale. Au cours des dix dernières années, j'ai travaillé chez Parcs Canada, où j'ai occupé divers postes, dont le plus récent aux communications internes.

J'aimerais commencer par reconnaître que je vis et travaille sur le territoire traditionnel de la Confédération des Trois Feux, composée des Ojibwe, des Odawa et des Potawatomi. Plus précisément, je viens aujourd'hui de Leamington, en Ontario, la patrie des Premières nations de Caldwell et une partie de la patrie des Premières nations de Walpole Island. Je reconnais les soignants de cette terre et les mocassins qui l'ont parcourue au fil du temps.

Voici quelques-unes de mes parties intérieures: Je suis une mère. Je suis partenaire. Je suis née au Liban dans la région SWANA de l'Asie du Sud-Ouest et de l'Afrique du Nord. J'ai immigré au Canada quand j'étais jeune. L'anglais est ma deuxième langue et le français ma troisième. Je suis un conteur, un survivant, un étudiant. Je suis fonctionnaire, fauteur de troubles, optimiste.

Ce ne sont là que quelques-unes des nombreuses parties intérieures qui font de moi ce que je suis. Alors que nous traversons l'assemblée générale d'aujourd'hui, nous vous invitons à réfléchir à vos parties intérieures et à la manière dont nous pouvons faire de nos lieux de travail un espace plus sécuritaire pour partager nos parties intérieures les uns avec les autres. N'hésitez pas et soyez les bienvenus pour partager vos parties intérieures dans le "chat".

Merci encore à chacun d'entre vous d'être là aujourd'hui! Nous avons une grande gamme de conférenciers et d'apprentissage prévus pour ce matin.

Pour lancer l'événement d'aujourd'hui, j'aimerais maintenant passer le micro au Major-général Nancy Tremblay pour partager ses parties intérieures et sa vision de la création consciente d'un milieu de travail inclusif chez le Groupe des matériels.

<p>10:07 - 10:12 (5 mins) Opening Remarks - Nancy Tremblay</p> <p>(insert speaking notes)</p>	<p>10:07 - 10:12 (5 minutes) Mot d'ouverture - Nancy Tremblay</p> <p>(insérer les notes d'allocution)</p>
<p>10:12 to 10:18 am Inclusion Means Everyone video introduction - Lamare Robinson</p>	<p>10h12 à 10h18 Vidéo d'introduction Inclusion signifie tout le monde Lamare Robinson</p>
<p>Lamare - Thank you, Ma'am, for sharing your vision with us.</p> <p>You have reminded all of us today that:</p> <p>Inclusion acknowledges that we all just want an equal chance.</p> <p>A chance to feel appreciated and respected for who we are.</p> <p>To be strengthened through our differences.</p> <p>We are all unique.</p> <p>We are all human.</p> <p>Inclusion promotes belonging, purpose and well-being.</p> <p>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.</p> <p>This is why we created the video, <i>Inclusion Means Everyone</i>. We wanted to create a video to connect everyone and celebrate everyone's talents and layers. And now, we hope you enjoy the video, <i>Inclusion Means Everyone</i>..</p>	<p>Lamare - Merci, Madame, de partager votre vision avec nous.</p> <p>Vous nous avez rappelé à tous aujourd'hui que:</p> <p>L'inclusion reconnaît que nous voulons tous une chance égale.</p> <p>Une chance de se sentir apprécié et respecté pour ce que nous sommes.</p> <p>Se fortifier à travers nos différences.</p> <p>Nous sommes tous uniques.</p> <p>Nous sommes tous humains.</p> <p>L'inclusion favorise l'appartenance, le but et le bien-être.</p> <p>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 fonctionnaire fédéral en fasse l'expérience dans son équipe et dans son organisation.</p> <p>C'est pourquoi nous avons créé la vidéo, L'inclusion signifie tout le monde. Nous voulions créer une vidéo pour connecter tout le monde et célébrer les talents et les parties intérieures de chacun. Et maintenant, nous espérons que vous apprécierez la vidéo, L'inclusion signifie tout le monde.</p>
<p>10:13 - 10:18 (5:19) Video plays</p>	<p>10:13 - 10:18 (5:19) La vidéo est en cours de lecture</p>
<p>10:18 - 10:23 (5 mins) Launch of flagship D&I projects: Samantha Moonsammy</p>	<p>10:18 - 10:23 (5 minutes) Lancement de projets phares D&I : Samantha Moonsammy</p>
<p>WOW! What a powerful film.</p>	<p>WOW! Quel film puissant.</p>

Share with us in the chat how the video made you feel.

Please share the video at your next gathering with members of your organization and pass on the message, *inclusion means everyone, always*.

We have created multiple video versions to assist with accessibility and to promote bilingualism. Transcripts are also available in English and French.

You can find all the information you need on the [Intranet](#) and our [wiki](#)

You can also find a copy on the [Intranet](#) and https://wiki.gccollab.ca/Diversity_and_Inclusion_Office

Now let's move onto the next announcement.

I am going to bring back Lamare to the mic to help share all our flagship D&I projects:

10:23-10:35 (12 MIN)

LR: Thanks Sam, let's start with the Materiel Group's Diversity & Inclusion Mandate letter and Companion Guide. What is the Mandate Letter for Diversity & Inclusion?

SM: The mandate letter was created after hundreds of active consultations from members of Mat group who said: how are we going to safeguard this work? How do we know that senior management is serious in a transformation to truly change our organization to one that is more inclusive and truly means everyone?

The Diversity and Inclusion Mandate is here to safeguard this work.

It shows that no matter political changes, leadership changes, organizational changes - the Letter aims to bring together all the leaders and members of the

Partagez avec nous dans le "chat" ce que la vidéo vous a fait ressentir.

Veuillez partager la vidéo lors de votre prochain rassemblement avec les membres de votre organisation et faire passer le message, *l'inclusion signifie tout le monde, toujours*.

Nous avons créé plusieurs versions vidéo pour faciliter l'accessibilité et promouvoir le bilinguisme. Les transcriptions sont également disponibles en anglais et en français.

Vous trouverez toutes les informations dont vous avez besoin sur l'[Intranet](#) et le [wiki](#).

Vous pouvez trouver une copie sur l'[Intranet](#) et le [wiki](#) (gccollab.ca)

Passons maintenant à la prochaine annonce.

Je vais ramener Lamare au micro pour aider à partager tous nos projets phares D&I :

10:23-10:35 (12 MIN)

LR : Merci Sam, commençons par la Lettre de mandat sur la diversité et l'inclusion et le Guide d'accompagnement du Groupe des matériels Qu'est-ce que la Lettre de mandat pour la diversité et l'inclusion?

SM: La lettre de mandat a été créée après des centaines de consultations actives des membres du Groupe des matériels qui ont dit: comment allons-nous sauvegarder ce travail? Comment savons-nous que la haute direction est sérieuse dans une transformation pour vraiment changer notre organisation en une organisation plus inclusive et qui signifie vraiment tout le monde ?

Le Mandat Diversité et Inclusion est là pour protéger ce travail.

Elle montre que peu importe les changements politiques, les changements de leadership, les changements organisationnels - la Lettre vise à rassembler tous les leaders et membres du Groupe des

Materiel Group to advance diversity, inclusion and equity within the workplace.

LR: Who created the Mandate Letter commitments?

SM: The Mandate Letter Commitments were co-created by the Materiel Group Diversity & Inclusion office with the support of the Department of National Defence HR-CIV and Anti-Racism Secretariat. It also aligns with key Federal reports such as [Clerks Call to Action, 2021](#), [Minister of National Defence Mandate Letter, 2020-21](#), [Deputy Minister Commitments on Diversity and Inclusion](#), and [Diversity and Inclusion Areas of Focus for the Public Service](#),

LR: What are the Mandate Letter for Diversity & Inclusion commitments?

SM: There are five commitments which include:

- #1 Building an inclusive and diverse psychologically safer workplace
- #2 Building resilient communities
- #3 Expanding unconscious bias education
- #4 Share best and previously ineffective practices
- #5 Commitment to working together on the Diversity & Inclusion Plan

LR: How is the Mandate Letter for Diversity & Inclusion different?

SM: The Mandate Letter for Diversity and Inclusion is synchronously tied to the Materiel Group's Civilian Diversity and Inclusion Plan but is written in a "Mandate letter" format to bring the action plan to life in a pledge/commitment letter format.

Bringing the Action Plan to life through the Mandate Letter allows all leaders – from our ADM to all members of our organization – to sign and secure the importance of this work to create transformational change.

It lays out clear and concise objectives to improve psychological safety, diversity, inclusion, and equity that

matériels pour faire progresser la diversité, l'inclusion et l'équité en milieu de travail.

LR: Qui a créé les engagements de la lettre de mandat ?

SM: Les engagements de la Lettre de mandat ont été co-crés par le Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels avec le soutien du ministère de la Défense nationale HR-CIV et du Secrétariat de lutte contre le racisme. Il s'harmonise également avec les rapports fédéraux tels que l'[Appel à l'action du Greffier](#), [Lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale de 2021](#), [Engagements 2021-2022 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#), et [Priorités Domaines d'intérêt pour la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion](#).

LR : Quels sont les engagements Diversité & Inclusion de la Lettre de Mandat?

SM : Il y a cinq engagements qui incluent :

- #1 Construire un milieu de travail inclusif et diversifié psychologiquement plus sécuritaire
- #2 Construire des communautés résilientes
- #3 Développer l'éducation sur les préjugés inconscients
- #4 Partager des pratiques exemplaires et auparavant inefficaces
- #5 Engagement à travailler ensemble sur le Plan Diversité & Inclusion

LR : En quoi la Lettre de mandat pour la diversité et l'inclusion est-elle différente ?

SM : La Lettre de mandat pour la diversité et l'inclusion est liée de manière synchrone au plan de diversité et d'inclusion civile du Groupe des matériels, mais elle est rédigée sous la forme d'une « lettre de mandat » pour donner vie au plan d'action sous la forme d'une lettre de promesse/d'engagement.

Donner vie au plan d'action par le biais de la Lettre de mandat permet à tous les leaders - de notre SMA à tous les membres de notre organisation - de signer et de garantir l'importance de ce travail pour créer un changement transformationnel.

Il énonce des objectifs clairs et concis pour améliorer la sécurité psychologique, la diversité, l'inclusion et l'équité qui trouvent un écho auprès de tous les dirigeants et

resonate with all leaders and members of our organization.

LR: And What is the Companion Guide? How does it tie into the Mandate letter?

SM: Accompanying this Letter is a unique Companion Guide, which is a tool to help bring actions to life that focuses on action and holding leaders and members accountable.

The Companion Guide ensures that this work doesn't become a check mark exercise.

We are committing to making diversity and inclusion a *practice*; not just policies, programs and headcounts. Our success will be measured by the successes of those around us. The people of Materiel Group.

LR: When I sign do I have to agree to execute all Mandate Letter commitments?

SM: Yes, by signing the Mandate Letter, you are pledging to uphold the commitments. From our leaders to our members, we can all do better together.

We strive to be a leading example in the Federal Public Service for taking action on diversity, inclusion and belonging. When you are dedicated to diversity, inclusion and belonging it empowers us to make better decisions for our organizations and for Canadians.

LR: I agree with you, Samantha. The mandate letter is going to be a really effective tool for our organization to give everyone the chance to be accountable and take care of the people of Mat Group.

Now, I'd like to hear about the cascades project.

What is the Diversity & Inclusion Cascades and the accompanying Learning Library?

SM: Our office really enjoyed putting together the D&I Cascades.

The theme of the Guide is aptly called: Creating a

membres de notre organisation.

LR : Et qu'est-ce que le Guide d'accompagnement ? Comment est-il lié à la Lettre de mandat ?

SM : Cette lettre est accompagnée d'un Guide d'accompagnement unique, qui est un outil pour aider à donner vie à des actions axées sur l'action et la responsabilisation des leaders et des membres.

Le Guide d'accompagnement garantit que ce travail ne devienne pas un exercice de coche.

Nous nous engageons à faire de la diversité et de l'inclusion une pratique ; pas seulement les politiques, les programmes et les effectifs. Notre succès sera mesuré par les succès de ceux qui nous entourent. Les gens du Groupe des matériels.

LR : Lorsque je signe, dois-je accepter d'exécuter tous les engagements de la Lettre de mandat ?

SM : Oui, en signant la Lettre de mandat, vous vous engagez à respecter les engagements. De nos leaders à nos membres, nous pouvons tous faire mieux ensemble.

Nous nous efforçons d'être un exemple de premier plan dans la Fonction publique fédérale en matière d'action de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Lorsque vous vous consacrez à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance, cela nous permet de prendre de meilleures décisions pour nos organisations et pour les Canadiens.

LR : Je suis d'accord avec toi, Samantha. La Lettre de mandat va être un outil vraiment efficace pour notre organisation pour donner à chacun la chance d'être responsable et de prendre soin des gens du Groupe des matériels.

Maintenant, j'aimerais entendre parler du projet cascades.

Qu'est-ce que les Cascades de la diversité et de l'inclusion et la Bibliothèque d'apprentissage qui l'accompagne ?

SM : Notre bureau a vraiment aimé monter les Cascades D&I.

Le thème du Guide s'intitule à juste titre : Créer un

Consciously Inclusive Workplace – just like today's Town Hall.

The Cascade has been designed so you can create a circle style discussion with your team and have courageous conversations. There are 5 activities that are built so everyone has a chance to speak and share. The conversations are meant to bring out your team members unique layers, their stories, who they are as humans.

We have tested the Cascades Discussion Guide on hundreds of people, dozens of circles and every time, I am amazed at the deep connections and conversations that come out of the Cascades. The #1 goal of the Cascades is to foster a deeper sense of belonging amongst your team members and I can't wait for everyone to experience that.

LR: Is the Cascades mandatory training?

SM: No - it is not mandatory training. The cascades start at the top with our ADM and the DGs. They have all already gone through the Cascades in early February.

And now we all will have the chance to experience it first hand over the next few months. It's not mandatory but you definitely don't want to miss out on this special experience with your teams.

LR: Sam - what if I already did the Respectful Workplace and the Ethics Cascade, how is the Diversity and Inclusion Cascades different?

SM: The Diversity and Inclusion Cascades builds on the foundation of the content from the Respectful Workplace and Ethics Cascade. In those sessions we learned many new concepts and theories. Now it's time to lean in with our teams, with no presentation decks, no new definitions, just some quiet time with our teams in a circle format, giving everyone a chance to speak.

LR: Sounds like a natural progression and a really great 3rd installment for the Cascade. Now, tell us about the Learning Library. How do I use it?

milieu de travail consciemment inclusif - tout comme l'assemblée générale d'aujourd'hui.

La Cascade a été conçue pour que vous puissiez créer une discussion en cercle avec votre équipe et avoir des conversations courageuses. Il y a 5 activités qui sont construites pour que chacun ait la chance de parler et de partager. Les conversations sont destinées à faire ressortir les parties intérieures uniques des membres de votre équipe, leurs histoires, qui ils sont en tant qu'humains.

Nous avons testé le Guide de discussion Cascades sur des centaines de personnes, des dizaines de cercles et à chaque fois, je suis émerveillé par les connexions profondes et les conversations qui sortent des Cascades. L'objectif #1 des Cascades est de favoriser un sentiment d'appartenance plus profond parmi les membres de votre équipe et j'ai hâte que tout le monde en fasse l'expérience.

LR : La formation Cascades est-elle obligatoire ?

SM : Non - ce n'est pas une formation obligatoire. Les cascades commencent au sommet avec notre SMA et les DG. Ils ont tous déjà passés par les Cascades début février.

Et maintenant, nous aurons tous la chance d'en faire l'expérience au cours des prochains mois. Ce n'est pas obligatoire mais vous ne voulez surtout pas manquer cette expérience particulière avec vos équipes.

LR : Sam - et si j'ai déjà fait la Cascade du respect au travail et la Cascade de l'éthique, en quoi la Cascade de la diversité et de l'inclusion est-elle différente ?

SM : Les Cascades de la diversité et de l'inclusion s'appuient sur le contenu de la Cascade du respect en milieu de travail et de l'éthique. Au cours de ces sessions, nous avons appris de nombreux nouveaux concepts et théories. Il est maintenant temps de se pencher avec nos équipes, sans présentations, sans nouvelles définitions, juste un moment de calme avec nos équipes dans un format de cercle, donnant à chacun une chance de s'exprimer.

LR: Cela ressemble à une progression naturelle et à un très bon 3e volet pour la Cascade. Maintenant, parlez-nous de la bibliothèque d'apprentissage. Comment l'utiliser ?

SM: The Learning Library is a companion guide to the Cascades.

You can find a copy on the [Intranet](#) and the [wiki](#)

The Learning Library includes Inspirational Quotes, which are great if you are having a tough day or just don't know how to start. It also includes definitions to common terms to help give you a foundation. Finally, there is a Resource Section that serves as a jumping off point for future learning. We hope you will all join in to continuously learn, unlearn and reflect today.

The library is not exhaustive and we are sure important resources are missing, but it is a start.

And getting started is really one of the key takeaways from this experience.

In fact, one of our favourite sections of the Learning Library is the "Getting Started" section, which takes some of the amazing wisdom shared by participants and creators of the Guide and gives a concrete plan on how **you** can jump in.

LR: I personally really love the Learning Library. I've started going through the list of resources and noting which ones I'm going to read first. So much great content! Speaking of great content - let's show everyone our new Intranet page.

SM: Yes Lamare! Welcome to our new Diversity and Inclusion Intranet page on Materiel Group.

Here you will find:

- The Inclusions Means Everyone Video
- All the information to get started with the Cascades and Mandate Letter
- You can read stories about our people at Mat Life
- You can learn about the monthly multicultural celebrations
- We also have an L1 Working Group on Diversity and Inclusion that meets every other Thursday

SM : La Bibliothèque d'apprentissage est un guide d'accompagnement des Cascades.

Vous pouvez trouver une copie sur sur l'[Intranet](#) et le [wiki](#).

La Bibliothèque d'apprentissage comprend des citations inspirantes, qui sont idéales si vous avez une journée difficile ou si vous ne savez tout simplement pas par où commencer. Il comprend également des définitions de termes courants pour vous aider à vous donner une base. Enfin, il y a une section de ressources qui sert de point de départ pour un apprentissage futur. Nous espérons que vous vous joindrez tous pour apprendre, désapprendre et réfléchir en permanence aujourd'hui.

La bibliothèque n'est pas exhaustive et nous sommes sûrs qu'il manque des ressources importantes, mais c'est un début.

Et commencer est vraiment l'un des principaux enseignements de cette expérience.

En fait, l'une de nos sections préférées de la Bibliothèque d'apprentissage est la section "Démarrer", qui reprend une partie de l'incroyable sagesse partagée par les participants et les créateurs du guide et donne un plan concret sur la façon dont vous pouvez vous lancer.

LR : Personnellement, j'aime beaucoup la bibliothèque d'apprentissage. J'ai commencé à parcourir la liste des ressources et à noter celles que je vais lire en premier. Tellement de super contenu! En parlant du contenu de qualité, montrons à tout le monde notre nouvelle page Intranet.

SM : Oui Lamare ! Bienvenue sur notre nouvelle page intranet sur la diversité et l'inclusion sur le groupe Matériel.

Ici vous trouverez:

- La vidéo Inclusions signifie tout le monde
- Toutes les informations pour démarrer avec Cascades et Lettre de Mandat
- Vous pouvez lire des histoires sur nos employés chez Mat Life
- Vous pouvez en apprendre davantage sur les célébrations multiculturelles mensuelles
- Nous avons également un groupe de travail N1 sur la diversité et l'inclusion qui se réunit un jeudi

morning. All our welcome to join! More info on the membership and terms of reference are here.

- Also did you know we host monthly learning events called Ask Me Anything on all topics relating to Diversity and Inclusion that's open to all Defence Team and the Federal Public Service? We have over 1000 people who tune in live with their teams for watch parties and you can always watch the replay after.

- And finally we have our Lifting As We Lead Mentoring Circles program open to all Defence Team and Federal Public Servants to gain priceless networking, learning experiences. Why have just one mentor when you can have 8-10 others lifting you as they lead. It's an amazing program and registration is open now for the Fall session.

- If you want to dive deeper into any of these campaigns and projects we invite you to join our team as a Micro-Mission member or at an upcoming D&I Office Demo Day where you will get more training on how to lead a Cascade for your team and get the most out of the Mandate Letter.

LR - The Intranet page looks great, Sam, and there is also a matching wiki page in case you want this information handy on your phone or another device: https://wiki.gccollab.ca/Diversity_and_Inclusion_Office

LR: Now tell us - are these flagship D&I projects aimed at benefiting one group?

SM: Inclusion means everyone, always. It's impossible to be inclusive, diverse and equitable if these projects benefits ONE group.

We must work together to co-create an atmosphere of belonging and equity where everyone is safe to conduct their best work internally and externally for Canadians.

matin sur deux. Tous nos bienvenus à rejoindre! Plus d'informations sur l'adhésion et les termes de référence sont ici.

- Saviez-vous également que nous organisons des événements d'apprentissage mensuels appelés Demandez-moi n'importe quoi sur tous les sujets liés à la diversité et à l'inclusion, ouverts à toute l'Équipe de la Défense et à la Fonction publique fédérale? Nous avons plus de 1000 personnes qui se connectent en direct avec leurs équipes pour des soirées de surveillance et vous pouvez toujours regarder la rediffusion après.

- Et enfin, nous avons notre programme Cercles de mentorat Diriger en soulevant les autres, ouvert à tous les membres de l'Équipe de la Défense et aux fonctionnaires fédéraux pour acquérir des expériences de réseautage et d'apprentissage inestimables. Pourquoi n'avoir qu'un seul mentor quand vous pouvez avoir 8 à 10 autres personnes qui vous soutiennent pendant qu'ils dirigent. C'est un programme incroyable et l'inscription est maintenant ouverte pour la session d'automne.

- Si vous souhaitez approfondir l'une de ces campagnes et projets, nous vous invitons à rejoindre notre équipe en tant que membre de Micro-Mission ou lors d'une prochaine journée de démonstration du bureau D&I où vous obtiendrez plus de formation sur la façon de diriger une cascade pour votre équipe et tirer le meilleur parti de la Lettre de mandat.

LM - La page Intranet est superbe, Sam, et il existe également une page wiki correspondante au cas où vous voudriez que ces informations soient à portée de main sur votre téléphone ou un autre appareil : https://wiki.gccollab.ca/Diversity_and_Inclusion_Office

Dites-nous maintenant : ces projets phares de D&I visent-ils à bénéficier à un groupe ?

SM : L'inclusion signifie tout le monde, toujours. Il est impossible d'être inclusif, diversifié et équitable si ces projets profitent à UN groupe.

Nous devons travailler ensemble pour co-crée une atmosphère d'appartenance et d'équité où chacun est en sécurité pour faire de son mieux à l'interne et à l'externe pour les Canadiens.

Uplifting and educating each other on diversity, inclusion and equity, not isolating any group or individual.

The truth is, we all have unconscious and conscious biases to overcome.

We could all use a psychologically and physically safer workplace, where our layers are celebrated and each member of our organization can bring their authentic selves to work.

LM: What does success look like and how do you measure it?

SM: We commit to making diversity and inclusion a *practice*; not just policies, programs and headcounts. Our success will be measured by the successes of those around us. We will measure and track its success every business quarter through our reporting to HR-Civ via our Materiel Group's Civilian Diversity and Inclusion Action Plan. Other ways we will track success is by what percentage of our organization will sign the mandate letter, actively participate in the Cascade discussions and through on-going courageous conversations/consultations at Jam Sessions, L2 meetings and at our L1 Working Group Meeting. We have seen the EQ of our organization level up in the past year and we are so excited to see more progress and inclusion in action.

We hope all these flagship projects brings us all together to take action and co-create an atmosphere of lasting, sustainable change. Inclusion means everyone, always.

So don't delay - bookmark our new [Intranet](#) and [wiki](#) pages and let's be the change together!

10:35 - 10:50
(15 mins)

LR: Such exciting times for all of us at Materiel Group **and** all our campaigns and projects can easily be shared across Defence Team and government.

And now, we are so happy to have Seyi (Shay)

S'élever et s'éduquer mutuellement sur la diversité, l'inclusion et l'équité, sans isoler aucun groupe ou individu.

La vérité est que nous avons tous des préjugés inconscients et conscients à surmonter.

Nous pourrions tous utiliser un lieu de travail psychologiquement et physiquement plus sécuritaire, où nos parties intérieures sont célébrées et où chaque membre de notre organisation peut apporter son "moi" authentique au travail.

LM : À quoi ressemble le succès et comment le mesurez-vous ?

SM : Nous nous engageons à faire de la diversité et de l'inclusion une pratique ; pas seulement les politiques, les programmes et les effectifs. Notre succès sera mesuré par les succès de ceux qui nous entourent. Nous mesurerons et suivrons son succès à chaque trimestre d'activité grâce à nos rapports aux RH-Civ via le plan d'action civil pour la diversité et l'inclusion de notre Groupe des matériels. Nous suivrons également le succès en fonction du pourcentage de notre organisation qui signera la lettre de mandat, participera activement aux discussions Cascade et par le biais de conversations/consultations courageuses en cours lors des Sessions Jam, des réunions N2 et de notre réunion du groupe de travail N1. Nous avons vu le QE de notre organisation augmenter au cours de la dernière année et nous sommes ravis de voir plus de progrès et d'inclusion en action.

Nous espérons que tous ces projets phares nous rassembleront tous pour agir et co-crée une atmosphère de changement durable et durable. L'inclusion signifie tout le monde, toujours.

Alors n'attendez pas - ajoutez nos nouvelles pages sur l'[Intranet](#) et le [wiki](#) à vos favoris et soyons le changement ensemble !

10h35 - 10h50
(15 minutes)

LR : Ces moments excitants pour nous tous au Groupe des matériels et toutes nos campagnes et projets peuvent facilement être partagés au sein de l'Équipe de la Défense et du gouvernement.

En parlant d'un véritable collaborateur, nous sommes si

<p>OkURbeedo-Malcolm, the Director of our DND Anti-Racism Secretariat situated under the Chief Professional Conduct and Culture (CPCC) office here with us today to share some great tools and resources.</p> <p>Welcome Seyi. Please also share your layers with us and what your personal commitment is to consciously creating an inclusive workplace.</p>	<p>heureux d'avoir Seyi (Shay) Okuribido-Malcolm, le directeur de notre Secrétariat de lutte contre le racisme du MDN situé sous le Bureau du chef de la conduite professionnelle et de la culture (CCPC) ici avec nous aujourd'hui pour partager d'excellents outils et ressources.</p> <p>Bienvenue Seyi, partagez également vos parties intérieures avec nous et à quoi ressemble votre engagement personnel à créer consciemment un lieu de travail inclusif pour vous.</p>
<p>Seyi Okuribido-Malcolm Director, DND Anti-Racism Secretariat</p> <p>Resource Sharing and Collaboration</p> <ul style="list-style-type: none"> - 21-Day Anti-Racism Challenge to coincide with the International Day for the Elimination of Racial Discrimination - Understanding the Terminology- Anti-Racism Lexicon - RACE guide (Racial Awareness and Cultural Equity) - Antiracism Secretariat's guide to courageous conversations on racism and discrimination 	<p>Seyi Okuribido-Malcolm Directeur, Secrétariat de lutte contre le racisme du MDN</p> <p>Partage de ressources et collaboration</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le Défi antiracisme de 21 jours coïncidera avec la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ● Comprendre la terminologie - Lexique anti-racisme ● Guide SREC (Sensibilisation raciale et équité culturelle) ● Guide du Secrétariat antiracisme pour des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination
<p>10:50 -11:05 am - SM - Thank you Seyi for sharing with us some excellent tools to advance our learnings in anti-racism, diversity, inclusion and equity. We are really excited to dive into these and learn more.</p> <p>Next up on stage is an inspiring public servant who has made it his life's work to eradicate systemic racism in the Public Service and our community. Ryan Trudeau was our Ask Me Anything special guest speaker this past December 15 and left a lasting impression on all of us when he talked about White Fragility, Privilege and Power.</p> <p>He is back here today to spark all of us to reflect on our privilege and influence and what we can do with it to advance a consciously inclusive workplace. Ask Me Anything Speaker at Materiel Group.</p> <p>Welcome Ryan - please introduce yourself, your layers and the mic is yours.</p>	<p>10 h 50 - 11 h 05 - SM - Merci Seyi d'avoir partagé avec nous d'excellents outils pour faire progresser nos apprentissages en matière d'antiracisme, de diversité, d'inclusion et d'équité. Nous sommes vraiment ravis de plonger dans ceux-ci et d'en savoir plus.</p> <p>Le suivant sur scène est un fonctionnaire inspirant qui s'est donné pour mission d'éradiquer le racisme systémique dans la Fonction publique et dans notre communauté. Ryan Trudeau était notre conférencier invité spécial pour Demandez moi n'importe quoi le 15 décembre dernier et nous a tous laissé une impression durable lorsqu'il a parlé de la Fragilité blanche, Privilège et Pouvoir.</p> <p>Il est de retour ici aujourd'hui pour nous inciter tous à réfléchir sur notre privilège et notre influence et sur ce que nous pouvons en faire pour faire progresser un lieu Conférencier Demandez moi n'importe quoi de travail consciemment inclusif au sein du Groupe des matériels.</p> <p>Bienvenue Ryan - veuillez vous présenter, vos parties intérieures et le micro est à vous.</p>
<p>10:50 - 11:05</p>	<p>10:50 - 11:05</p>

(15 mins)

Guest speaker: Ryan Trudeau

Global Affairs Canada

December 15, [Ask Me Anything Speaker](#)

Take the #AMACHallenge

Our words and actions matter. A reflection on our privilege and influence and what we can do with it to advance a consciously inclusive workplace at Materiel Group.

Top 10

1. Be an active listener.
2. Don't rely on others for your learning.
3. Accept criticism - learn, unlearn, reflect.
4. Support marginalized public servants.
5. Use your privilege and influence to dismantle systemic racism.
6. Support advancement opportunities for marginalized public servants.
7. Don't expect rewards/recognition when facing the day-to-day problems.
8. Share your decision-making power (leadership, privilege, influence).
9. Build a professional network that includes marginalized public servants.
10. Give positive and fair referrals and/or evaluations to marginalized public servants.

11:05 - 11:10 - LR and ADM

LR: Thank you Ryan for your honesty and your coaching today.

Diversity and inclusion work takes commitment. It takes the responsibility to work together to improve ourselves, and to focus on the people-side of business.

It takes accountability to recognize and learn from our mistakes. It's about making the conscious decision to do better today than yesterday. You left us with a lot to think about and a lot of really positive actions to advance this work in our organization. We sincerely thank you for that.

And now we welcome to the stage, our inclusive leader, who demonstrates everyday what it means to be the

(15 minutes)

Conférencier invité : Ryan Trudeau

Affaires mondiales Canada

15 décembre, Conférencier Demandez moi n'importe quoi

Relevez le #DéfiDMNQ

Nos paroles et nos actions comptent. Une réflexion sur notre privilège et notre influence et sur ce que nous pouvons en faire pour faire progresser un milieu de travail consciemment inclusif chez le Groupe des matériels.

10 meilleurs

1. Soyez un auditeur actif.
2. Ne comptez pas sur les autres pour votre apprentissage.
3. Acceptez les critiques - apprenez, désapprenez, réfléchissez.
4. Soutenir les fonctionnaires marginalisés.
5. Utilisez votre privilège et votre influence pour démanteler le racisme systémique.
6. Soutenir les possibilités d'avancement pour les fonctionnaires marginalisés.
7. Ne vous attendez pas à des récompenses/reconnaissance face aux problèmes quotidiens.
8. Partagez votre pouvoir décisionnel (leadership, privilège, influence).
9. Bâtir un réseau professionnel qui comprend des fonctionnaires marginalisés.
10. Donner des références et/ou des évaluations positives et équitables aux fonctionnaires marginalisés.

11:05 - 11:10 - LR et SMA

LR : Merci Ryan pour ton honnêteté et ton coaching aujourd'hui.

Le travail de diversité et d'inclusion demande un engagement. Cela prend la responsabilité de travailler ensemble pour nous améliorer et de nous concentrer sur le côté humain de l'entreprise.

Il faut être responsable pour reconnaître et apprendre de nos erreurs. Il s'agit de prendre la décision consciente de faire mieux aujourd'hui qu'hier. Vous nous avez laissé beaucoup de matière à réflexion et beaucoup d'actions vraiment positives pour faire avancer ce travail dans notre organisation. Nous vous en remercions sincèrement.

Et maintenant, nous accueillons sur scène notre leader inclusif, qui démontre chaque jour ce que signifie être le

change we wish to see in the world. Join us in welcoming our ADM, Mr. Troy Crosby to the stage.

changement que nous souhaitons voir dans le monde. Joignez-vous à nous pour accueillir sur scène notre SMA, M. Troy Crosby.

11:05 - 11:10 (5 mins)
2022 Vision - 3 Priorities

Why are we here? Why is this work important? What is your personal commitment to consciously creating an inclusive workplace?

Troy Crosby, ADM
Head of organization

11h05 - 11h10 (5 min)
Vision 2022 - 3 Priorités

Pourquoi sommes-nous ici? Pourquoi ce travail est-il important? Quel est votre engagement personnel à créer consciemment un lieu de travail inclusif ?

Troy Crosby, SMA
Chef d'organisation

11:10 - 11:30
(20 mins)

Guest speaker: Deputy Minister, Bill Matthews, Defence Team

SM: Thank you Troy for sharing with us your vision for consciously creating an inclusive workplace. It's such a pleasure to work alongside you everyday to do this important work.

It was actually you - who added the word "always" to one of our favourite messages - Inclusion means everyone, always.

We thank you for your continued leadership and we are so thrilled to have another outstanding leader join us on stage here today. Our new Defence Team Deputy Minister, Bill Matthews. Welcome, Deputy, thank you for joining us today for this important conversation.

BM: Thank you Samantha. I am very happy to be here.

Q&A with Samantha and DM Bill Matthews

- 1) Deputy, let's begin by getting to know you a little more. Please share with us some of your layers.
- 2) What is your vision for diversity and inclusion within the Defence Team?
- 3) Could you talk a bit about how you've arrived at that vision, both professionally and personally?
- 4) What are some of the advantages to a diverse team that you've seen in past roles and how do you see things going at Defence?
- 5) How does the vision for a safer and more inclusive Defence Team fit into our institution's overall mandate to protect and defend Canadians?
- 6) What do you see as some of the challenges that

11h10 - 11h30
(20 mn)

Conférencier invité : Sous-ministre, Bill Matthews, Équipe de la Défense

SM : Merci Troy d'avoir partagé avec nous votre vision pour créer consciemment un lieu de travail inclusif. C'est un tel plaisir de travailler à vos côtés au quotidien pour faire ce travail important.

C'est en fait vous - qui avez ajouté le mot "toujours" à l'un de nos messages préférés - L'inclusion signifie tout le monde, toujours.

Nous vous remercions pour votre leadership continu et nous sommes ravis qu'un autre leader exceptionnel se joigne à nous sur scène ici aujourd'hui. Notre nouveau sous-ministre de l'Équipe de la Défense, Bill Matthews. Bienvenue, Sous-ministre, merci de vous joindre à nous aujourd'hui pour cette conversation importante.

BM : Merci Samantha. Je suis très content d'être ici.

Q&R avec Samantha et SM Bill Matthews

1. Député, commençons par vous connaître un peu plus. S'il vous plaît partagez avec nous certaines de vos parties intérieures.
2. Quelle est votre vision de la diversité et de l'inclusion au sein de l'Équipe de la Défense?
3. Pourriez-vous nous expliquer un peu comment vous en êtes arrivé à cette vision, à la fois professionnellement et personnellement ?
4. Quels sont certains des avantages d'une équipe diversifiée que vous avez vus dans des rôles antérieurs et comment voyez-vous les choses se passer à la Défense ?
5. Comment la vision d'une Équipe de la Défense plus

<p>lay ahead for realizing this vision?</p> <p>7) What can we learn from mistakes of the past?</p> <p>8) What do you see as some of the priorities that lay ahead?</p> <p>9) What are some of your personal commitments to advance people excellence in the Defence Team? For example how will you personally support psychological safety, transparency and micro-behaviours in the workplace?</p>	<p>sécuritaire et plus inclusive s'inscrit-elle dans le mandat global de notre institution de protéger et de défendre les Canadiens?</p> <p>6. Selon vous, quels sont les défis qui nous attendent pour réaliser cette vision ?</p> <p>7. Que pouvons-nous apprendre des erreurs du passé ?</p> <p>8. Selon vous, quelles sont certaines des priorités qui nous attendent?</p> <p>9. Quels sont certains de vos engagements personnels pour faire progresser l'excellence des personnes au sein de l'Équipe de la Défense ? Par exemple, comment allez-vous personnellement?</p>
<p>11:30 - 12:00 (30 mins)</p> <p>LR: Thank you to Deputy Minister Matthews and Samantha for a great conversation on consciously creating a diverse and inclusive Workplace at National Defence and Materiel Group.</p> <p>It is now my pleasure to introduce our Keynote Speaker who will bring it all home for us today in his Keynote address: The Future - Consciously Creating a Diverse & Inclusive Workplace. Please join us in welcoming Gerard Etienne from DiversiPro to the stage.</p>	<p>11h30 - 12h00 (30 min)</p> <p>LR : Merci au Sous-ministre Matthews et à Samantha pour cette excellente conversation sur la création consciente d'un milieu de travail diversifié et inclusif au sein du Groupe de la Défense nationale et des matériels.</p> <p>J'ai maintenant le plaisir de vous présenter notre conférencier principal qui nous présentera tout cela aujourd'hui dans son discours principal : L'avenir - Créer consciemment un lieu de travail diversifié et inclusif. Veuillez vous joindre à nous pour accueillir Gerard Etienne de DiversiPro sur scène.</p>
<p>11:30 - 12:00 The Future - Consciously Creating a Diverse & Inclusive Workplace: Gerard Etienne, DiversiPro</p> <p>Understanding the business imperative of IDEA (Inclusion, Diversity, Equity, Anti-Racism) and Psychological Safety</p>	<p>11:30 - 12:00 L'avenir - Créer consciemment un lieu de travail diversifié et inclusif : Gerard Etienne, DiversiPro</p> <p>Comprendre l'impératif commercial de l'IDEA (inclusion, diversité, équité, antiracisme) et de la sécurité psychologique</p>
<p>12:00 - 12:02 Closing - Sam and Lamare</p> <p>SM: Thank you so much, Gerard, for that powerful keynote address. So much of what you said resonated. You've certainly inspired us with your vision for the future of diversity, inclusion, and belonging here at Material Group.</p> <p>LR: As we close, we'd like to thank Major General Tremblay, our ADM, Mr. Troy Crosby and Deputy Matthews for joining us. Thank you to all our inspiring speakers for sharing your perspectives</p>	<p>12:00 - 12:02 Clôture - Sam et Lamare</p> <p>SM : Merci beaucoup, Gérard, pour ce puissant discours d'ouverture. Une grande partie de ce que vous avez dit a résonné. Vous nous avez certainement inspirés avec votre vision de l'avenir de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance ici chez le Groupe des matériels.</p> <p>LR : Alors que nous terminons, nous aimerions remercier notre SMA, M. Troy Crosby, et l'adjoint Matthews de nous avoir rejoints. Merci à tous nos conférenciers inspirants d'avoir partagé vos points de vue et vos outils pour faire progresser la diversité, l'inclusion et l'appartenance chez Material Group.</p>

and tools to advance diversity, inclusion, and belonging at Material Group.

And, of course, a big thank you to all our colleagues for attending, for participating in the chat, and for showing up. You matter. Your voice matters. We appreciate each and every one of you. Inclusion means everyone, always. We hope you enjoyed the Town Hall as much as we did!

SM: The future of work starts with diversity and inclusion, creating a psychologically safer workplace free from all forms of unacceptable conduct. We are making strides, but we are far from finished. This will be a journey all of us at Material Group, Defence Team and the Federal Public Service will need to walk together. Let's take the next step together – join us for our Let's Talk Town Hall Jam Session, Monday, February 28 at 10:30 am Eastern Time. Hope to see you there! Thank you, everybody!

Et, bien sûr, un grand merci à tous nos collègues pour leur présence, leur participation au chat et leur présence. Vous comptez. Votre voix compte. Nous apprécions chacun d'entre vous. L'inclusion signifie tout le monde, toujours. Nous espérons que vous avez apprécié l'Assemblée générale autant que nous !

SM : L'avenir du travail commence par la diversité et l'inclusion, en créant un lieu de travail psychologiquement plus sécuritaire, exempt de toute forme de conduite inacceptable. Nous progressons, mais nous sommes loin d'avoir terminé. Ce sera un voyage que nous tous au Groupe des matériels, à l'Équipe de la Défense et à la Fonction publique fédérale devons parcourir ensemble. Passons à la prochaine étape ensemble - rejoignez-nous pour notre Session Jam «Parlons » de l'assemblée générale, le lundi 28 février à 10 h 30, heure de l'Est. Espérons vous y voir! Merci tout le monde!