



## Vision 2022 - 3 Priorités

#1. Sécurité psychologique	#2. Micro-comportements	#3. Transparence
<p><b>Motivateur :</b> La sécurité psychologique est le facteur le plus important pour que les gens se sentent inclus dans une organisation. C'est le moteur de l'innovation et de l'inclusion.</p> <p><b>Soutien:</b> Encourager les conversations courageuses. Créer une culture de travail de respect et d'acceptation mutuels.</p> <p><b>Succès:</b> Partager ouvertement des calques et ressentir un sentiment d'appartenance plus profond. Collaborer sur le lieu de travail. Atteindre les objectifs du groupe.</p>	<p><b>Motivateur :</b> Les micro-comportements sont des gestes inconscients, des expressions faciales, des postures, des mots et le ton de la voix qui influencent le sentiment d'inclusion (ou non) de ceux qui vivent les actions.</p> <p><b>Soutien:</b> Accroître les possibilités d'éducation à la conscience de soi. Créer des espaces plus sûrs pour apprendre à utiliser des techniques de communication pacifiques.</p> <p><b>Succès:</b> Adopter une mentalité de croissance. Harmoniser l'expérience vécue en milieu de travail avec les valeurs organisationnelles.</p>	<p><b>Motivateur :</b> La transparence est un attribut de la culture d'entreprise qui se révèle à travers les comportements des gestionnaires, des employés et des parties prenantes d'une organisation.</p> <p><b>Prise en charge :</b> Utiliser des approches de communication pacifiques qui favorisent l'honnêteté et l'empathie pour échanger des informations. Donner aux gestionnaires les moyens de diriger avec un état d'esprit de transformation en fournissant des ressources pour diriger des équipes inclusives et innovantes.</p> <p><b>Succès :</b> Retenir les plus performants. Faire correspondre les performances aux récompenses.</p>



## Ordre du jour de l'assemblée générale L'inclusion signifie tout le monde

Créer consciemment un milieu de travail diversifié et inclusif  
chez le Groupe des matériels

le 25 février 2022 de 10 h à 12 h HNE

TEMPS	OBJET	QUI
10:00 - 10:07 (5 mins)	<b>Mot de bienvenue</b>	Samantha Moonsammy et Lamare Robinson
10:07 - 10:12 (5 mins)	<b>Remarques d'ouverture</b>	Nancy Tremblay
10:12 - 10:18 (1 min)	<b>Lancement de la vidéo : <i>L'inclusion signifie tout le monde</i></b>	Lamare Robinson
10:18 - 10:35 (17 mins)	<b>Lancement de projets phares D&amp;I :</b> <b>Lancement de projets phares D&amp;I :</b>  1. Lettre de mandat et guide d'accompagnement Diversité et Inclusion  2. Cascades de la diversité et de l'inclusion et bibliothèque d'apprentissage  3. Page Intranet - Mat Life - Groupe de travail N1 - Messages et calendriers mensuels des célébrations multiculturelles - Plan d'action civil pour la diversité et l'inclusion	Samantha Moonsammy et Lamare Robinson



	<p>4. <a href="#">Calendrier AMA 2022</a></p> <p>5. <a href="#">Programme LLMC 2022</a></p>	
<p>10:35 - 10:50 (15 mins)</p>	<p><b>Partage de ressources et collaboration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le défi de 21 jours contre le racisme coïncidera avec la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale</li> <li>- Comprendre la terminologie - Lexique anti-racisme</li> <li>- Guide SREC (Sensibilisation raciale et équité culturelle)</li> <li>- Guide du Secrétariat de l'antiracisme pour des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination</li> </ul>	<p>Conférencier invité: Seyi Okuribido –Malcolm, Directeur, Secrétariat de lutte contre le racisme du MDN</p>
<p>10:50 - 11:05 (15 mins)</p>	<p><b>Relevez le # DéfiDMNQ</b> 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.</p> <p><b>10 les plus importants</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soyez un auditeur actif.</li> <li>2. Ne comptez pas sur les autres pour votre apprentissage.</li> <li>3. Acceptez les critiques - apprenez, désapprenez, réfléchissez.</li> <li>4. Soutenir les fonctionnaires marginalisés.</li> <li>5. Utilisez votre privilège et votre influence pour démanteler le racisme systémique.</li> <li>6. Soutenir les possibilités d'avancement pour les fonctionnaires marginalisés.</li> <li>7. Ne vous attendez pas à des récompenses/reconnaissance face aux problèmes quotidiens.</li> <li>8. Partagez votre pouvoir décisionnel (leadership, privilège, influence).</li> <li>9. Bâtir un réseau professionnel qui</li> </ol>	<p>Conférencier invité :</p> <p>Ryan Trudeau Affaires mondiales Canada 15 décembre, <a href="#">Demandez-moi n'importe quoi Conférencier</a></p>



	<p>comprend des fonctionnaires marginalisés. 10. Donner des références et/ou des évaluations positives et équitables aux fonctionnaires marginalisés.</p>	
<p>11:05 - 11:10 (5 mins)</p>	<p><b>Vision 2022 - 3 Priorités</b> Pourquoi sommes nous ici? Pourquoi ce travail est-il important ? Quel est mon engagement personnel ?</p> <p><b>Présenter le SM</b></p>	<p>Troy Crosby, SMA Chef de l'organisation</p>
<p>11:10 - 11:30 (25 mins)</p>	<p><b>Introduction et questions- réponses</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Quelle est votre vision de la diversité et de l'inclusion au sein de l'Équipe de la Défense ?</li> <li>2) Pourriez-vous nous expliquer un peu comment vous en êtes arrivé à cette vision, à la fois professionnellement et personnellement ?</li> <li>3) Quels sont certains des avantages d'une équipe diversifiée que vous avez vus dans des rôles antérieurs et comment voyez-vous les choses se dérouler à la Défense ?</li> <li>4) Comment la vision d'une Équipe de la Défense plus sécuritaire et plus inclusive s'inscrit-elle dans le mandat global de notre institution de protéger et de défendre les Canadiens?</li> <li>5) Selon vous, quels sont les défis qui nous attendent pour réaliser cette vision ?</li> <li>6) Que pouvons-nous apprendre des erreurs du passé ?</li> <li>7) Selon vous, quelles sont certaines des priorités qui nous attendent?</li> <li>8) 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</li> </ol>	<p>Conférencier invité : Sous-ministre, Bill Matthews, Équipe de la Défense et Samantha Moonsammy</p>

DIVERSITY AND INCLUSION  
TOWN HALL



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
DE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

MATERIEL GROUP - NATIONAL DEFENCE

GROUPE DES MATÉRIELS - DÉFENSE NATIONALE

	allez-vous personnellement soutenir la sécurité psychologique, la transparence et les micro-comportements au travail ?	
11:30 - 12:00 (30 mins)	<b>L'avenir de notre organisation</b> Comprendre l'impératif commercial de l'IDEA (inclusion, diversité, équité, antiracisme) et de la sécurité psychologique	Conférencier invité : Gérard Etienne DiversiPro
12:00 - 12:02 (2 mins)	<b>Clôture de l'assemblée générale</b>	Samantha Moonsammy Lamare Robinson