



Université du Québec à Chicoutimi
**PLAN DE FORMATION
EN LIGNE**



8,5 h



0,85

Unité d'éducation continue

Équité, diversité et inclusion (ÉDI) en milieu de travail : plan d'action, réflexions et outils

Étape préalable | Capsules de formation : les concepts de l'ÉDI (0,5 h)

Description

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) sont des principes qui guident de plus en plus les actions et les décisions des organisations, et ce, dans différents domaines. Certains groupes d'individus sont plus susceptibles, collectivement, d'être confrontés à différents obstacles pendant leur parcours professionnel que ce soit au cours du processus de recrutement, à l'embauche ou durant leur progression en emploi. Ces groupes désignés sont les femmes, les minorités visibles et ethniques, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones et les personnes faisant partie de la diversité sexuelle et de genre.

Il est primordial pour les organisations d'intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans leur milieu de travail, principes qui comportent de multiples avantages dans toutes les sphères d'une organisation. Un milieu ouvert à la diversité qui offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et l'accomplissement de tous·tes possède un avantage concurrentiel pour attirer de la main-d'œuvre qualifiée, mais également pour assurer un climat de travail sain et respectueux. Pour profiter des avantages de la diversité, il faut mettre en place des conditions propices. Ces capsules de formation sur l'ÉDI serviront d'amorce afin de propulser votre organisation vers un écosystème plus ouvert, plus créatif, plus innovant et plus représentatif de la société.

Objectifs

Au terme de la formation, les participants seront en mesure de :

- Comprendre les concepts de base de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Sensibiliser les acteurs clés d'une organisation à la réalité des groupes désignés et à l'importance de la diversité au sein d'une organisation.
- Se doter d'un langage commun et inclusif au sein de l'organisation.

Contenu

- Capsule 1 : Pourquoi l'équité, diversité et inclusion en milieu de travail?
- Capsule 2 : Définitions d'équité, de diversité et d'inclusion
- Capsule 3 : Définitions des groupes désignés
- Capsule 4 : Les biais inconscients
- Capsule 5 : Micro-agressions et discrimination
- Capsule 6 : Avantages, obstacles et défis de l'ÉDI en milieu de travail

Étape 1 | Élaboration d'un plan d'action en ÉDI (2 h)

Description

Pour un changement de culture durable dont les valeurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) sont au cœur d'une organisation, il faut d'abord s'arrêter et observer son milieu pour mieux avancer par la suite. Chaque milieu est différent et unique et les défis comme les opportunités que rencontrent les employé-e-s faisant partie des groupes désignés soit, les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones et les personnes faisant partie de la diversité sexuelle et de genre, sont différents. Est-ce que notre milieu est prêt à accueillir davantage de personnes des groupes désignés? Est-ce que les personnes des groupes désignés qui sont déjà à l'emploi dans notre organisation sont bien intégrées? Quels obstacles rencontrent-elles? Quels accommodements sont mis en place? Comment une organisation peut-elle se démarquer en matière d'équité, de diversité et d'inclusion? Toutes ses questions permettront de mettre en place votre stratégie en matière d'ÉDI et de poser des actions concrètes qui répondent aux besoins spécifiques de votre milieu de travail et de vos orientations stratégiques.

À l'Université du Québec à Chicoutimi, la diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de nos préoccupations depuis de nombreuses années. Dans les dernières années, l'UQAC s'est davantage structurée en matière d'ÉDI afin d'augmenter la représentativité et favoriser l'intégration des groupes désignés et de permettre à tous ses membres de développer leur plein potentiel. Dans un premier temps, cette formation vous présentera un portrait de cette organisation qui s'engage à offrir un milieu propice à la dignité et à l'estime de tous·tes vers une culture davantage inclusive où la contribution de tous·tes les employé-e-s est valorisée. Et ce, par la mise en œuvre des conditions nécessaires pour réduire les iniquités et favoriser une représentation plus juste des groupes désignés dans toutes les sphères d'une organisation. Nous vous présenterons des outils simples et les techniques les plus efficaces pour y arriver.

Par la suite, nous vous présenterons une entreprise qui a relevé les défis de l'ÉDI et les a transformés en avantages et opportunités au bénéfice de tous·tes par le biais de pratiques exemplaires.

Objectifs

Au terme de la formation, les participants seront en mesure de :

- Effectuer une première évaluation sommaire de leur organisation en matière d'ÉDI.
- Identifier les rôles et responsabilités en matière d'ÉDI dans leur organisation et mettre en place une structure organisationnelle de l'ÉDI.
- Développer et mettre en place un plan d'action en matière d'ÉDI qui reflète les besoins de leur milieu de travail et les objectifs stratégiques de leur organisation.
- Intégrer des outils simples et de bonnes pratiques en matière d'ÉDI au sein de leur organisation.

Contenu

- Conditions gagnantes pour implanter une structure organisationnelle en matière d'ÉDI

- Étapes pour débiter un changement de culture orienté vers l'ÉDI
- Élaboration d'un plan d'action en matière d'ÉDI
 - Identification des barrières systémiques
 - Identification des objectifs stratégiques
 - Indicateurs de mesures
- Présentation d'un modèle d'organisation avec une culture ÉDI bien implantée

Étape 2 | Mieux interagir et communiquer dans un contexte d'ÉDI (3 h)

Description

La communication et la relation en contexte d'ÉDI sont des situations propices pour vivre des incompréhensions réciproques en raison de différences culturelles ou de façons différentes de concevoir la réalité. Notamment, faire face à des valeurs qui diffèrent des siennes peut générer des tensions et un choc culturel ou un incident critique. Pour mieux composer avec la diversité sous toutes ses formes, il existe des outils et des bonnes pratiques susceptibles de favoriser le rapprochement et pour mieux réagir face à la diversité de façon à engendrer le mieux-vivre ensemble.

Au cours de cette formation, après avoir identifié les principales dimensions souvent au cœur des chocs culturels et des incidents critiques, des outils simples, mais efficaces seront présentés pour bonifier vos habiletés communicationnelles et relationnelles avec les personnes issues de la diversité. La présentation sera également agrémentée de cas concrets et d'exercices de sensibilisation.

Objectifs

Au terme de la formation, les participants seront en mesure de :

- Comprendre l'influence de la diversité sous toutes ses formes sur le comportement humain, la dynamique identitaire, la communication et les relations interpersonnelles en milieu de travail.
- Se positionner relativement à leur rôle de gestionnaire ou de professionnel-le par l'intermédiaire d'une réflexion personnelle sur ses attitudes face aux autres cultures, aux personnes immigrantes, aux personnes autochtones et aux différents types de diversité en milieu de travail afin de susciter l'ouverture face à la diversité.
- Inventorier des pratiques novatrices pour favoriser l'inclusion de la diversité en milieu de travail.
- Intégrer une méthode d'évaluation des chocs culturels et des incidents critiques en situation de différends et de conflits afin de dénouer des impasses en contexte de diversité.
- Favoriser l'accueil, l'intégration et l'inclusion de la diversité au sein des équipes de travail.

Contenu

- Mythes, préjugés et stéréotypes à l'égard des différents groupes qui composent la diversité : de la subjectivité à la réalité
- Diversité et confrontations identitaires
- Compétences en contexte de diversité
- Communication et relations interpersonnelles en contexte de diversité
- La méthode des incidents critiques de Cohen Emerique
- Meilleures pratiques d'accueil, d'intégration et d'inclusion au sein des équipes en contexte de diversité

N.B. : Avant la rencontre, les participant-e-s seront conviés à lire quelques informations utiles pour la formation et à compléter certains exercices.

Étape 3 | Obligations légales et accommodements raisonnables (3 h)

Description

La Charte canadienne des droits et libertés de la personne protège différents groupes de la diversité de toutes formes de discrimination, notamment en milieu de travail. Qui plus est, il existe également d'autres lois pour contribuer à protéger les droits de la diversité. Cependant, au-delà des droits que les employeurs doivent respecter pour traiter équitablement les personnes issues de la diversité, des pratiques d'inclusion de la diversité contribuent au mieux-vivre ensemble et relèvent davantage de la reconnaissance de ces employés que des droits.

Au cours de cette formation, le cadre légal de la gestion des personnes de la diversité sera exploré ainsi que des pratiques comme les accommodements raisonnables ou des techniques pour savoir mieux bénéficier de la diversité au sein des équipes.

Objectifs

Au terme de la formation, les participants seront en mesure de :

- Connaître les incidences de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne et de lois connexes et complémentaires sur les obligations des employeurs au regard du respect des droits des personnes issues de la diversité.
- Identifier de bonnes pratiques sur le plan de la gestion des personnes issues de la diversité pour favoriser l'inclusion, l'équité, la justice organisationnelle, la dignité et le sentiment de reconnaissance et ainsi contribuer à la satisfaction au travail et à la rétention de ces employés.
- Sensibiliser, au sein des équipes de travail, l'ensemble des employé-e-s aux différentes mesures pour respecter les droits des personnes issues de la diversité et impliquer les employé-e-s pour implanter des pratiques pour favoriser l'inclusion et le mieux-vivre ensemble.

Contenu

- Les mécanismes d'exclusion des personnes de la diversité en milieu de travail
- Constitution, Charte canadienne des droits et libertés de la personne et discrimination
- Autres lois connexes et complémentaires pour protéger les droits des personnes issues de la diversité en milieu de travail
- Laïcisation de la société québécoise et enjeux en contexte de travail
- Équité en emploi et diversité
- Au-delà des droits : les accommodements raisonnables afin de mieux vivre ensemble
- Les invariants en contexte de diversité.

N.B. : Avant la rencontre, les participant-e-s seront conviés à lire quelques informations utiles pour la formation et à compléter certains exercices.

Nombre d'heures

8,5 heures

Frais d'inscription

Clientèle visée

Cette formation s'adresse aux dirigeant-e-s, gestionnaires et professionnel-le-s qui s'intéressent aux concepts de l'ÉDI et qui désirent les intégrer à leur organisation.

Formatrice et formateur



Josianne Gauthier

Josianne Gauthier occupe le poste de conseillère en ressources humaines en équité, diversité et inclusion à l'Université du Québec à Chicoutimi. Son rôle lui permet de mettre en place des actions concrètes pour contribuer à faire une réelle différence pour l'intégration des personnes des groupes désignés au sein de l'UQAC. Josianne détient un baccalauréat en administration, profil ressources humaines, ainsi qu'une maîtrise en gestion des organisations. Avec plus de 10 ans d'expérience en gestion des ressources humaines, ses champs d'expertise sont l'ÉDI, la gestion des organisations, la gestion de projet et la gestion du changement. Sa détermination, son leadership positif et son dynamisme sont des atouts importants qui lui permettent de mobiliser la communauté universitaire afin de construire une université davantage inclusive, diversifiée et équitable.



Claude-Michel Gagnon

Claude-Michel Gagnon, psychologue, est chargé de cours à l'Université du Québec à Chicoutimi, chargé d'enseignement à l'École nationale d'administration publique et professeur associé à l'Université Ontario français. Son enseignement et ses formations portent sur le développement personnel du gestionnaire, le développement de carrière et des compétences, les habiletés de direction, la gestion des équipes et l'animation de réunions, la gestion des employé-e-s difficiles et/ou en difficulté, la santé mentale au travail, l'estime de soi, la prévention et l'intervention en contexte de dépendances et la psychologie interculturelle et en contexte de diversité. Il est un adepte de l'approche systémique, de la psychologie positive et des interventions stratégiques axées sur les compétences et les solutions. Reconnu pour son dynamisme, ses présentations sont agrémentées d'exemples concrets, d'outils pratiques et d'une pointe d'humour

Formation continue

Université du Québec à Chicoutimi
555, boulevard de l'Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1
418 545-5011, poste 1212
formationcontinue@uqac.ca
formationcontinue.uqac.ca

NOTES

Attestation de participation : Pour chaque formation suivie, une attestation correspondant au nombre d'heures de participation sera émise par la Formation continue de l'Université du Québec à Chicoutimi à chacun des apprenants. Une (1) unité d'éducation continue (UEC) est attribuée pour dix (10) heures de participation à une activité d'éducation continue. Un seuil minimal de 80 % du nombre d'heures de participation par activité concernée doit être suivi pour recevoir une attestation de participation.

Outils complémentaires : Des mesures de suivi de la progression de l'équipe d'implantation sont également disponibles pour les dirigeants qui le souhaitent. Possibilité d'accompagnement supplémentaire d'un conseiller virtuel ou sur place. Un soutien technique est disponible pour le dépannage en ligne et pour répondre à toutes vos questions d'ordre technique.