



Université du Québec à Chicoutimi PLAN DE FORMATION EN LIGNE



6 heures



0,6

Unité d'éducation continue

Diversité en milieu de travail : sensibilisation, réflexion et outils

Description

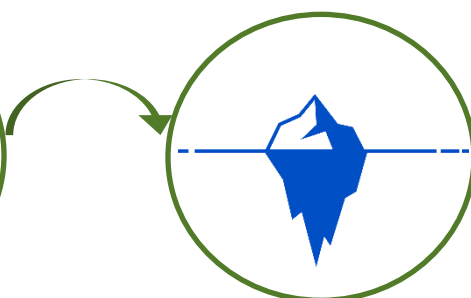
Dans tous les secteurs d'activité et pour différentes raisons, un plus grand nombre d'organisations s'ouvrent à la diversité. La main-d'œuvre évolue et les employeur(e)s sont davantage conscient(e)s de l'importance d'avoir et de préserver des milieux de travail sains, respectueux et inclusifs. Trop souvent, les gestionnaires constatent que les efforts en matière de diversité n'apportent pas les résultats escomptés. Mais, par où commencer ?

Tout le monde a son rôle à jouer dans cette quête d'inclusion. Pour devenir des acteurs et actrices de changement favorisant un milieu de travail inclusif, la première étape est de prendre conscience de la richesse qu'apporte un milieu diversifié et de comprendre la réalité des personnes qui nous entourent ainsi que les défis et les obstacles qui peuvent se glisser dans notre milieu de travail.

Cette formation sert à sensibiliser les individus et à développer leurs réflexes et les bonnes pratiques afin de favoriser un milieu de travail plus humain, créatif et inclusif. Chaque personne a le pouvoir de devenir un(e) leader et/ou un(e) allié(e) et d'influencer positivement son milieu de travail. Serez-vous une de ces personnes ? Notre programme de formation a été mis en place pour vous aider à devenir une personne clé vers un changement de culture plus inclusive.



1 | SE SENSIBILISER
(90 minutes)



2 | POUR PRENDRE CONSCIENCE
(2 heures)



3 | AFIN DE MIEUX AGIR
(2 heures)

Objectifs

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

- comprendre les concepts de base de l'équité, de la diversité et de l'inclusion;
- sensibiliser les actrices et acteurs clés d'une organisation à la réalité des groupes désignés et à l'importance de la diversité au sein de celle-ci;
- se doter d'un langage commun et inclusif au sein de l'organisation;
- comprendre le phénomène des préjugés conscients et inconscients;
- prendre conscience de nos propres préjugés et comment ils peuvent influencer certains aspects de notre travail;
- développer des outils et de bonnes pratiques pour contrer les effets néfastes des préjugés dans un contexte de travail;
- comprendre le processus dans les étapes d'une modification d'un comportement ou d'attitudes pour vous permettre d'être un(e) acteur(trice) d'apprentissage favorisant un milieu de travail inclusif.

Contenu

Étape préalable |

Capsules d'introduction (30 minutes)

- 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 : Les micro-agressions et la discrimination
- Capsule 6 : Les avantages, obstacles et défis de l'ÉDI en milieu de travail



Étape 1 | SE SENSIBILISER

Introduction aux concepts de base de l'équité, la diversité et l'inclusion (90 minutes)

Pour devenir des leaders de changement vers un milieu davantage inclusif, la première étape est de prendre conscience de la richesse qu'apporte un milieu diversifié et des défis et obstacles qui peuvent être rencontrés.

- Introduction aux concepts de l'ÉDI
- Principaux freins à l'ÉDI en organisation
- Présentation des avantages de la diversité en milieu de travail
- Atelier de sensibilisation sur la réalité des groupes désignés



Étape 2 | POUR PRENDRE CONSCIENCE

Les préjugés : une prise de conscience vers un réel changement (2 heures)

Prendre conscience que nous avons tous et toutes des préjugés et des idées préconçues, n'est pas chose facile, mais essentielle afin d'amorcer un réel changement vers une culture de travail inclusive. Pour mieux composer avec la diversité sous toutes ses formes et faire face aux effets néfastes des préjugés, il existe de bonnes pratiques et des outils simples, mais efficaces pour favoriser un climat de travail équitable et inclusif.

Cette séance a pour objectif d'éveiller la participante ou le participant sur ses propres préjugés dans une approche bienveillante et non culpabilisante, axée avant tout sur l'humain.

- Atelier 1 : Comprendre les préjugés inconscients
- Atelier 2 : L'influence des préjugés dans un contexte de travail
- Les micro-agressions
- La discrimination
- La communication et les relations interpersonnelles en contexte de diversité
- Les outils et les bonnes pratiques à mettre en place pour une culture d'inclusion



Étape 3 | AFIN DE MIEUX AGIR

Devenir un acteur d'apprentissage favorisant une culture EDI (2 heures)

Prendre conscience que l'intégration des personnes issues de la diversité va impliquer plusieurs attitudes, préoccupations et résistances. Comment répondre, alors aux inquiétudes et favoriser la volition d'une culture d'inclusion dans votre organisation?

Cette séance a pour objectif de mieux comprendre les processus en jeu dans les étapes d'une modification d'un comportement ou d'attitudes vous permettant d'accompagner l'intégration de la diversité auprès des membres de votre organisation.

- Pourquoi remplacer le mot « changement » par « apprentissages »?
- Qu'implique pour les personnes, une modification de comportements ou de discours?
- 4 approches pour comprendre une modification de comportement
- Par nos attitudes et l'intégration de personnes de la diversité, comment favoriser la transition et quoi observer et évaluer pour vous assurer d'un succès?

Nombre d'heures

6 heures

Frais d'inscription

400 \$ plus les taxes applicables

Clientèle visée

Cette formation s'adresse à toutes les personnes en position de gestion (à tous les niveaux), incluant les personnes travaillant en ressources humaines et qui veulent devenir des acteurs et actrices clés pour un milieu davantage inclusif.

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.



Emmanuel Colomb, Ph. D.

Professeur associé au Département des sciences humaines et membre du Laboratoire de recherche en intervention sur l'éthique professionnelle (LARIEP), chargé de cours au Département des sciences économiques et administratives depuis 2006 et à l'École nationale d'administration publique (ENAP) depuis 2020, Emmanuel intervient dans de nombreux mandats organisationnels pour la Formation continue de l'Université du Québec à Chicoutimi. Il donne des cours portant spécifiquement sur le leadership dans les groupes et les organisations, le changement organisationnel et la mobilisation des équipes de travail. Reconnu pour son dynamisme et ses approches pédagogiques novatrices intégrées à la pratique et à la culture des organisations, il relève de nombreux défis de formation et d'accompagnement que lui présente l'UQAC à travers tout le Québec.

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 et apprenantes. 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 et dirigeantes qui le souhaitent. Une possibilité d'accompagnement supplémentaire avec un(e) conseiller(ère) virtuel(le) est offert. Un soutien technique est disponible pour le dépannage en ligne et pour répondre à toutes vos questions d'ordre technique.