



## 2020 Webinar Schedule / Calendrier des webinaires 2020

Updated: May 25, 2020 / Actualisé : 25 mai 2020

CCDI's webinars provide invaluable insight into the latest thinking about diversity and inclusion in Canada. Content is appropriate for a wide variety of professionals – from human resource practitioners and ERG members/leaders.

Les webinaires du CCDI fournissent un aperçu précieux des dernières réflexions sur la diversité et l'inclusion au Canada. Le contenu est destiné pour une grande variété de professionnels – des praticien(ne)s des ressources humaines et des membres / leaders de GRE.

Date	Topic Sujet	Audience/Level Public/Niveau	Language La langue
16-Jan	<a href="#">Economic outcomes of disaggregated visible minorities groups in the Canadian labour market, by Statistics Canada</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
30-Jan	<a href="#">Respect in the workplace</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
4-Feb	<a href="#">New legislation impacting D&amp;I</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
18-Feb	<a href="#">Résultats économiques des groupes de minorités visibles désagrégés sur le marché du travail canadien, par Statistique Canada</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	FR
20-Feb	<a href="#">Circle for Reconciliation: Best practices</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
10-Mar	<a href="#">Managing bias in hiring</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
26-Mar	<a href="#">Gender diversity</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
7-Apr	<a href="#">Managing micro-aggressions</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
23-Apr	<a href="#">Leveraging cultural difference at work</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
7-May	<a href="#">The history of Indigenous Peoples in Canada</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
15-May	<a href="#">Intersection of race mental health and stigma in the age of COVID</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
20-May	<a href="#">Exploring your Employer Partnership</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
21-May	<a href="#">Allyship – Your role in supporting minorities</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
28-May	<a href="#">Addressing exclusion and racism in the workplace and community</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
4-Jun	<a href="#">Explorer votre partenariat d'employeur affilié</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	FR
9-Jun	<a href="#">Accommodations: The ultimate checklist</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
17-Jun	<a href="#">La sélection en emploi et la diversité - devenir conscient de ses biais pour mieux y pallier</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	FR
23-Jun	<a href="#">Ageism and age discrimination</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN

### Western Canada | Bureau de l'Ouest (Calgary)

2605-500 4 Avenue SW | 2605-500, 4<sup>ème</sup> avenue SO  
Calgary, AB T2P 2V6  
1-403-879-1183

### Eastern Canada | Bureau de l'Est (Toronto)

820-2 Carlton Street | 820-2, rue Carlton  
Toronto, ON M5B 1J3  
1-416-968-6520

[www.ccdi.ca](http://www.ccdi.ca)



7-Jul [Let's talk about privilege](#) General/Grand public (1.0-2.0) EN

Date	Topic Sujet	Audience/Level Public/Niveau	Language La langue
23-Jul	<a href="#">The struggle of the caregiver: Is your workplace supportive?</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
4-Aug	<a href="#">Busting myths – challenging the myth of meritocracy</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
20-Aug	<a href="#">Cultural competence</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
25-Aug	<a href="#">Bill C-81: The Accessible Canada Act</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
8-Sep	<a href="#">Respectful ways to celebrate inclusive holidays</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
15-Sep	<a href="#">Que faire avec une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux?</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	FR
22-Sep	<a href="#">Combatting tokenism</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
6-Oct	<a href="#">Engaging leaders in the D&amp;I conversation</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
22-Oct	<a href="#">Measurements of success</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
27-Oct	<a href="#">La médiation interculturelle : une action concrète et efficace</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	FR
3-Nov	<a href="#">The importance of intersectionality in D&amp;I</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
19-Nov	<a href="#">Unconscious bias</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN
2-Dec	<a href="#">Comprendre les réactions émotives causées par la discrimination inversée pour en atténuer les effets néfastes</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	FR
8-Dec	<a href="#">Addressing power dynamics for inclusive leadership</a>	General/HR/D&I Grand public, RH et D&I (2.0-3.0)	EN
15-Dec	<a href="#">Starting the conversation: Mental health at work</a>	General/Grand public (1.0-2.0)	EN



## Webinar Levels / Niveaux de webinaires

We understand that every organization and professional may find themselves at varied stages of their diversity and inclusion journey. To help identify if an upcoming CCDI event is for you, we have now labeled our events by groups. The descriptors below reference the attendees, not the presenters.

Nous comprenons que chaque organisation et chaque professionnel peut se retrouver à des étapes variées dans leur parcours de diversité et d'inclusion. Pour aider à déterminer si un événement du CCDI à venir vous convient, nos événements sont maintenant étiquetés par groupe.

### **Group 1: General (Level 1.0 – 2.0) / Groupe 1 : Général (niveaux 1.0-2.0)**

These webinars are targeted toward a general audience who have little to no information on the topic. These webinars will answer the question “what is?” and provide participants with information on creating an inclusive workplace. They are presented live in both English and French (where possible), and will be available for playback by employees of CCDI’s Employer Partners through our Knowledge Repository.

Ces webinaires sont destinés au grand public qui a peu ou pas d'informations sur le sujet. Ces webinaires répondront à la question « Qu'est-ce? », en plus de fournir des renseignements aux participant(e)s dans le but de créer un milieu de travail inclusif. Ils auront lieu en direct en anglais et en français (où c'est possible), et les enregistrements seront disponibles au Centre des compétences à l'intention des employé(e)s des employeurs affiliés du CCDI.

### **Group 2: Diversity & Inclusion and HR Practitioners (Level: 2.0-3.0) / Groupe 2 : Les praticiens et les praticiennes des RH et de la diversité et l'inclusion (niveau 2.0-3.0)**

These webinars are targeted toward HR and diversity and inclusion practitioners who have some information on the topic. They will answer the question “how to?” and provide participants with promising practices of how they can tackle some of the most pressing issues related to diversity and inclusion in the workplace. They will be presented live in both English and French (where possible), and will be available for playback by employees of CCDI’s Employer Partners through our Knowledge Repository.

Ces webinaires ciblent les praticiens et praticiennes des RH et de la diversité et l'inclusion qui détiennent déjà des informations sur le sujet. Ils ont pour but de répondre à la question « Comment? » et de fournir aux participant(e)s des pratiques prometteuses relatives aux questions les plus urgentes liées à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail. Ils auront lieu en direct en anglais et en français (où c'est possible), et les enregistrements seront disponibles au Centre des compétences à l'intention des employé(e)s des employeurs affiliés du CCDI.



## Webinar Descriptions / Descriptions des webinaires

### **Economic outcomes of disaggregated visible minorities groups in the Canadian labour market, by Statistics Canada / Résultats économiques des groupes de minorités visibles désagrégés sur le marché du travail canadien, par Statistique Canada**

Is the “visible minority” concept still relevant in measuring inequalities in the labour market? Addressing the challenges of under-employment and unemployment of racialized people in Canada starts by measuring employment rates of visible minority groups over time. In this webinar, CCDI invites Laetitia Martin from Statistics Canada to present her research findings on labour market outcomes for various ethnic groups, disaggregated beyond the classical visible minority categorization. This is followed by a discussion of implications of this research for employers and workplaces who are working towards employment equity and representation.

Audience/Level: General 1.0-2.0

Le concept de « minorité visible » est-il un facteur toujours pertinent dans la mesure des inégalités sur le marché de l'emploi? Mesurer le taux d'emploi des groupes de minorités visibles au fil du temps est le point de départ pour résoudre les défis posés par le sous-emploi et le chômage des personnes racialisées au Canada. Dans ce webinaire, le CCDI invite Laetitia Martin de Statistique Canada à présenter les conclusions de ses recherches sur les résultats obtenus sur le marché du travail par divers groupes ethniques, subdivisés au-delà de la catégorisation classique de minorité visible. La présentation sera suivie par une discussion sur les répercussions de cette recherche sur les employeurs et les milieux de travail qui visent l'équité et la représentation en matière d'emploi. Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **New legislation impacting D&I / Nouvelles lois touchant la diversité et l'inclusion**

Learn about the latest Inational and provincial egislation that impact diversity and inclusion in this webinar.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I Professionals, Diversity Champions.

Le terme « préjugé involontaire » est utilisé librement, mais que veut-il dire exactement? En vérité, nous avons tous des préjugés. Il s'agit de tendances qui influencent nos opinions et nos croyances, qui à leur tour informent nos comportements, surtout en matière de diversité. Alors, que pouvez-vous faire? Ce webinaire se penchera sur le processus de formulation de nos perceptions et l'enracinement de préjugés involontaires et leurs effets, en plus de nous sensibiliser pour atténuer les risques de manque de respect causé par les préjugés.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Circle for Reconciliation: Best practices / Cercle de réconciliation : Meilleures pratiques**

The Truth and Reconciliation Commission put forward 94 recommendations of things Canadians could do to work toward reconciliation with Indigenous peoples in Canada. But what role do employers have in reconciliation? CCDI is pleased to host a Circle for Reconciliation, which will take participants through the Commission's recommendations related to the workplace, share locally relevant issues around Indigenous inclusion, and provide examples of ways employers can work toward meaningful reconciliation.

Building on the 2019 Community of Practice events, this webinar will feature a panel of employers that will share what they have done to work towards meaningful reconciliation.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Reposant sur les événements des activités pour les communautés de pratique de 2019, des employeurs discuteront de leurs efforts vers une réconciliation significative.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Managing bias in hiring / Gérer les préjugés dans l'embauche**



This webinar explores how to recognize the possible consequences of bias, and develop alternative approaches to minimize the effects of bias on hiring.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I Professionals, Diversity Champions.

Ce webinaire montre comment reconnaître les conséquences potentielles des préjugés, et comment arriver à d'autres approches pour minimiser les effets des préjugés sur l'embauche.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Gender diversity / Diversité des sexes**

The business case for gender diversity is clear and yet many sectors still struggle to attract and retain women in the workforce and at the leadership level. This webinar explores today's challenges and shares examples of what organizations can do to improve their efforts to outreach, attract, retain and promote people of all genders.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

La justification commerciale de la diversité des sexes est claire, mais plusieurs secteurs continuent à avoir du mal à attirer et à conserver les femmes dans leurs effectifs et au niveau de la direction. Ce webinaire traite des difficultés actuelles et présente des exemples de ce que les entreprises peuvent faire pour améliorer leurs efforts visant à rejoindre les genres, à les attirer, à les conserver et à les promouvoir.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Managing micro-aggressions / Gérer les microagressions**

What are micro aggressions and once identified, how do you address them as a manager? This webinar address how to maneuver and face micro aggressions in the workplace

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Que sont les microagressions, et comment les gérez-vous en tant que dirigeant après les avoir reconnues? Ce webinaire montre comment gérer les microagressions au travail.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Leveraging cultural difference at work / Exploiter les différences culturelles au travail**

This webinar provides an overview of how cultural difference is manifested at work and provides practical tips to manage cultural difference through interactive case studies.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Ce webinaire présente un aperçu de la façon dont la différence culturelle se manifeste au travail, ainsi que des conseils pratiques pour gérer la différence culturelle par des études de cas interactives.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Allyship - Your role in supporting minorities/ Rôle d'allié(e) - Votre rôle dans le soutien des minorités**

This webinar talks about the appropriate amount of space an ally should take, learning to recognize the boundaries of their fight and how to effectively support those around them

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Ce webinaire traite de la quantité d'espace appropriée qu'un(e) allié(e) devrait prendre, d'apprendre à reconnaître les limites de leur combat et de comment efficacement soutenir leur entourage.



Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Respect in the workplace / Le respect en milieu de travail**

Respect in the workplace is critically important for employers to improve workplace culture and morale, and decrease issues of absenteeism, employee complaints, and liability. This webinar will explore the concept of respect in the workplace and provide participants with information on their role in creating respectful workplaces for all.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Le respect au travail est très important pour les employeurs qui veulent améliorer la culture et le moral du lieu de travail, et réduire les problèmes d'absence, les plaintes d'employés et les risques. Ce webinaire traite du concept du respect au travail et fournit aux participants des renseignements sur le rôle qu'ils jouent dans la création d'un environnement de travail respectueux pour tous.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Accommodations: The ultimate checklist / Accommodements : l'ultime liste de vérification**

In this webinar, we will discuss the different ways workplaces can provide accommodation to their workers, and how to move the conversation from accommodation to inclusion.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Dans ce webinaire, nous discuterons des différentes façons dont les lieux de travail peuvent fournir des accommodements à leurs employés, et de la façon dont on peut faire passer la discussion de l'accommodement à l'inclusion.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Ageism and age discrimination / Âgisme et la discrimination fondée sur l'âge**

The term ageism is a socially constructed way of thinking about older people based on negative attitudes and stereotypes about aging. It can often ignore the needs this demographic has and the valued contributions they can make. In this webinar, we will look at ways of challenging age bias in the workplace.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

L'âgisme est un construit social décrivant une manière de voir les personnes âgées en fonctions d'attitudes négatives et de stéréotypes au sujet du vieillissement. Il peut souvent ignorer les besoins de ce groupe démographique et les contributions importantes qu'il peut apporter. Dans ce webinaire, nous verrons comment nous attaquer à l'âgisme au travail.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Let's talk about privilege / Parlons de privilège**

Conversations around diversity and inclusion can create some discomfort and guilt for those who don't identify as "diverse", especially with respect to the notion of privilege. This webinar will explore strategies and tools that can be used to contextualize the notion of "privilege" and its historic and systemic origin, while managing and acknowledging individual feelings and experiences.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Les discussions au sujet de la diversité et de l'inclusion peuvent rendre ceux qui s'identifient comme des blancs mal à l'aise et les faire se sentir coupables, surtout en ce qui a trait au concept du privilège. Ce webinaire traite de stratégies et d'outils pouvant être utilisés pour contextualiser le concept du



« privilège » et son origine historique et systémique, tout en gérant et reconnaissant les sentiments et les expériences des individus.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **The struggle of the caregiver: Is your workplace supportive? / Le défi du soignant : votre lieu de travail vous appuie-t-il?**

Caring for someone – be it a child or a senior – is a huge responsibility that many employees carry in addition to their professional workload, and can have a huge impact on their ability to bring their full self to work. Is your workplace supportive for those with care giving responsibilities? Join us to discuss best practices to ensure your employees are able to operate at their best while managing the complexity of family life.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Prendre soin de quelqu'un, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'une personne âgée, est une immense responsabilité que beaucoup d'employés assument en plus de leurs tâches de travail, et peut avoir un immense impact sur leur capacité à se concentrer pleinement sur leur travail. Votre lieu de travail soutient-il les employés qui soignent des personnes? Joignez-vous à nous pour discuter des meilleures pratiques pour assurer que vos employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes tout en gérant la complexité de la vie familiale.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Busting myths - challenging the myth of meritocracy / Briser les mythes – Briser le mythe de la méritocratie**

Organizational commitment to meritocracy does not always lead to equitable and fair workplaces. This webinar will challenge the myth of meritocracy and discuss how organizations can reflect on their own practices to support hiring based on merit, through a diversity and inclusion lens.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

L'engagement organisationnel envers la méritocratie ne mène pas toujours à un lieu de travail égalitaire et juste. Ce webinaire remet en question le mythe de la méritocratie et discute de la façon dont les entreprises peuvent réfléchir à leurs propres pratiques pour soutenir l'embauche basée sur le mérite sous une optique de diversité et d'inclusion.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Cultural competence / Compétence culturelle**

This webinar introduces the concept of cultural competence, and provides strategies to help participants increase their self-awareness and awareness of other cultures, and will share ideas on what workplaces can do to increase cultural competence for more inclusive and productive workplaces.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Ce webinaire présente le concept de la compétence culturelle et présente des stratégies pour aider les participants à rehausser leur conscience de soi et leur sensibilisation aux autres cultures, et présente des idées sur ce qu'on peut faire pour augmenter la compétence culturelle afin de créer des lieux de travail plus inclusifs et plus productifs.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Bill C-81: The Accessible Canada Act / Projet de loi C-81 : Loi canadienne sur l'accessibilité**

In June 2019, the federal government enacted Bill C-81, the Accessible Canada Act, to ensure a barrier-free Canada. In this webinar, employers will learn the key components of the Act and how they can prepare their workplaces.



Level: 1.0-2.0, Audience: General

En juin 2019, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-81, ce qui a mené à la Loi canadienne sur l'accessibilité, afin d'assurer un Canada sans obstacle. Dans ce webinaire, les employeurs découvrent les aspects importants de la Loi, et de quelle façon ceux-ci peuvent préparer leur lieu de travail.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Respectful ways to celebrate inclusive holidays / Façons respectueuses de célébrer les fêtes de façon inclusive**

Holiday festivities can leave employees feeling left out or unhappy. This webinar will provide ideas for creating workplaces that celebrate inclusive holidays in respectful ways.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Les célébrations des fêtes peuvent faire en sorte que des employés se sentent ignorés ou malheureux. Ce webinaire présente des idées pour créer des lieux de travail qui célèbrent des fêtes inclusives de façons respectueuses.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Combatting tokenism / Combattre les mesures purement symboliques**

Addressing the issue of symbolic efforts of inclusion by propping up single efforts or people with diverse backgrounds, and how to rectify these efforts into real inclusive initiatives.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Réagir au problème des efforts symboliques d'inclusion en rehaussant les efforts uniques ou les personnes avec des origines diversifiées, et comment corriger ses efforts dans de vraies initiatives d'inclusion.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Engaging leaders in the D&I conversation / Impliquer les dirigeants dans la discussion sur la diversité et l'inclusion**

Why should leaders be engaged in the diversity and inclusion conversation? This webinar will explore the role of leaders and share promising practices in engaging leaders as champions and change agents.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Pourquoi les dirigeants devraient-ils être impliqués dans la discussion sur la diversité et l'inclusion? Ce webinaire traite du rôle des dirigeants et présente des pratiques prometteuses pour impliquer les dirigeants comme défenseurs et agents de changement.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Measurement for success / La mesure du succès**

How can you tell if your diversity and inclusion efforts have been successful? Obviously, you measure. But what you measure and how you measure are just as important as the results. This webinar will explore promising practices in the area of measurement of diversity and inclusion initiatives.





Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Comment dire si vos efforts de diversité et d'inclusion ont l'effet voulu? Il faut, de toute évidence, mesurer. Ce que vous mesurez et comment vous mesurez sont tout aussi importants que les résultats. Dans ce webinaire, nous explorerons les pratiques prometteuses relatives aux mesures des initiatives de diversité et d'inclusion.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **The importance of intersectionality in D&I / L'importance de l'intersectionnalité en diversité et inclusion**

Intersectionality recognizes the overlapping experiences that creates a person's lived experience. Recognizing the interconnected aspects of a person's experience and identity that may create barriers for them in the workplace is essential the continued development of your D& I practice.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

L'intersectionnalité reconnaît les expériences simultanées qui créent l'expérience vécue d'une personne. Reconnaître les aspects interreliés de l'expérience et de l'identité d'une personne qui peuvent créer des obstacles pour eux au travail est essentiel au développement continu de vos efforts de diversité et d'inclusion.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Addressing power dynamics for inclusive leadership / Corriger la dynamique de pouvoir pour une direction inclusive**

This webinar looks at the role that power and privilege play in either supporting or blocking diversity and inclusion efforts and provides tips to address power dynamics for inclusive leadership.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Ce webinaire examine le rôle que jouent le pouvoir et le privilège dans le soutien ou dans le blocage des efforts de diversité et d'inclusion, et présente des conseils pour corriger la dynamique de pouvoir pour une direction inclusive.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Emotional culture / La culture émotionnelle**

Following on our successful fall 2018 Community of Practice event series on the intersection of diversity & emotional culture, this webinar will present the findings from those events along with promising practices in creating a positive emotional culture in your workplace.

Level: 2.0-3.0, Audience: General, HR & D&I professionals, diversity champions

Suite aux activités réussies des Communautés de pratique en automne 2018 portant sur l'intersection de la diversité et de la culture émotionnelle, ce webinaire présentera les observations tirées de ces événements, de même que les pratiques prometteuses quant à la création d'une culture émotionnelle positive en milieu de travail.

Niveau : 2.0-3.0. Public : général, RH, praticien(ne)s de la DI, champion(ne)s de la diversité.

### **Starting the conversation: Mental health at work / Commencer la discussion : Santé mentale au travail**

Mental health can easily be overlooked. This webinar will provide tips on how to start conversations about mental health that allow for authentic conversations and solutions to emerge.

Level: 1.0-2.0, Audience: General



La santé mentale peut facilement être ignorée. Ce webinaire présente des conseils pour entamer des discussions sur la santé mentale afin de permettre des conversations authentiques et des solutions.  
Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **The history of Indigenous Peoples in Canada / L'histoire des peuples autochtones du Canada**

Overview of the history of Indigenous peoples in Canada and impacts on workplace employment and inclusion.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Survol de l'histoire des peuples autochtones du Canada et des impacts sur l'emploi et l'inclusion au travail.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Unconscious bias / Préjugés involontaires**

This webinar examines how our perceptions of others are formulated, the entrenchment of bias that may be unconscious and its impact, and how to enhance awareness and reduce the potential for disrespect that bias can engender.

Level: 1.0-2.0, Audience: General

Ce webinaire examine comment notre perception des autres est formulée, l'effet des préjugés qui peuvent être involontaires, et comment rehausser la sensibilisation et réduire le risque de manque de respect qui peut être causé par les préjugés.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Exploring your Employer Partnership/ Explorer votre partenariat d'employeur affilié**

Nous aidons nos employeurs affiliés et nos praticiens individuels / praticiennes individuelles à réaliser des différences significatives dans leur performance organisationnelle en leur fournissant les outils, les connaissances et les informations, ainsi que l'éducation afin de créer des lieux de travail plus inclusifs.

Découvrez comment votre organisation peut tirer le meilleur parti de ses avantages grâce à ce webinaire interactif. Nous passerons en revue chacun de vos avantages et demanderons à l'un de nos affiliés actuels de discuter de la façon dont ils utilisent ces avantages pour faire progresser leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion. Si vous n'êtes pas actuellement un employeur affilié, nous vous invitons à vous joindre à nous pour en savoir plus sur la façon dont le CCDI peut vous aider à créer un milieu de travail plus inclusif.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **The intersection of race, mental health and stigma in the age of COVID-19**

This webinar examines the compounding mental health and workplace impacts of COVID-19 towards diverse employees, with a focus on individuals of East-Asian and Indigenous backgrounds. The webinar includes opportunities, responsibilities and tips that employers and organizations can consider to reduce race-based micro-aggressions and mental health stigma targeted towards diverse employees, clients and stakeholders.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.



### **Addressing exclusion and racism in the workplace and community**

This webinar will highlight a panel of community and workplace leaders who will share their experiences and insights on how they are identifying and addressing inclusion needs of diverse employees, customers and community members during the COVID-19 pandemic. This conversation is important in light of the increased rate of incidents tied to racial discrimination, other forms of exclusion experienced in public spaces and the workplaces across Canada, and the disproportionate impacts affecting these communities. The webinar will bring diverse perspectives to shed light on COVID-19 related issues and solutions that can be applied to support workplace and community inclusion.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **La sélection en emploi et la diversité - devenir conscient de ses biais pour mieux y pallier**

Tout processus de dotation est basé sur des analyses d'informations provenant de nombreuses sources. Nous croyons que ces processus sont libres de biais, de jugements et de stéréotypes. Pourtant, il y a tant de moments déterminants qui sont teintés par nos biais conscients, mais surtout nos biais inconscients.

Ce webinaire permet d'en comprendre les origines, d'en saisir l'ampleur et les impacts et d'y pallier le mieux possible afin de passer à une culture d'inclusion où chaque nouvel employé contribuera à faire grandir l'organisation.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **Que faire avec une demande d'accommodement raisonnable pour motif religieux?**

Du voile au Kirpan en passant par l'érouv, la soukah, un local de prière ou la construction d'un mikva, les tribunaux et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sont appelés à trancher dans les litiges reliés à des demandes d'accommodement pour motifs religieux. Cette question actuelle interpelle les décideurs comme les institutions publiques et privées à répondre et à gérer les demandes au quotidien.

Les milieux de travail, employeurs, gestionnaire de RH et syndicats se posent des questions sur le savoir-faire de l'adaptation des pratiques de gestion. La question qui se pose en arrière-plan est de savoir comment reconnaître les différences culturelles ou ethnoculturelles sans compromettre l'égalité de traitement et l'équité à l'égard de certains citoyens?

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.

### **La médiation interculturelle - une action concrète et efficace**

La diversité ethnoculturelle croissante qui caractérise la réalité canadienne et québécoise actuelle pose un défi important dans la gestion des ressources professionnelles. Dans ce contexte, plusieurs défis se posent auprès des employeurs. Notons à titre d'exemple l'identification d'une situation interculturelle? Quels sont les défis qui se présentent en matière de vivre ensemble en entreprise? Comment développer des habiletés en communication interculturelle? Comment intervenir auprès des employés qui ont des valeurs très différentes de la nôtre?

Plusieurs situations critiques interpellent les gestionnaires, les chefs d'équipes et bien d'autres, notons à titre d'exemple les situations d'accusation de racisme, les difficultés dans les relations hommes/femmes et les difficultés liées à l'autorité hiérarchique.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.



## **Comprendre les réactions émotives causées par la discrimination inversée pour en atténuer les effets néfastes**

Dans sa version la plus commune, la discrimination inversée est mieux connue sous le nom de discrimination positive et elle a pour objectif de rectifier des situations d'iniquité auprès de groupes marginalisés, minoritaires et/ou souvent discriminés. Toutefois, la discrimination inversée est un concept plus large aux facettes multiples. Dans tous les cas, elle provoque des réactions et commentaires empreints d'émotions que, seule, une prise de conscience peut apaiser.

Lors de ce webinaire, nous aborderons ce qu'est la discrimination inversée, les réactions qu'elles peuvent provoquer chez certains membres de la majorité habitués à leurs privilèges, les impacts désastreux que cela peut avoir sur les groupes habituellement discriminés ainsi que des moyens de sensibiliser les uns et les autres à l'ensemble de ces phénomènes.

Niveau : 1.0-2.0. Public : général.