



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, à ceux dans le monde juridique et les services de police (nouveau pour 2018). Cliquez sur l'une des dates ci-dessous pour vous inscrire. Voir les pages [trois](#) (3) à dix (10) pour les descriptions.

Mois	Sujet	Date et heure	Public	Langue
Janvier	Pour être défenseur(e) des droits des personnes handicapées	<a href="#">17 janvier 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">18 janvier 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La mobilisation des membres	<a href="#">22 janvier 2018 à 13h00 HE</a>	GRE	AN
		<a href="#">23 janvier 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La diversité dans le recrutement	<a href="#">24 janvier 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">25 janvier 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Février	Rehausser les compétences interculturelles	<a href="#">7 février 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">8 février 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Que faire pour être compétent sur le plan interculturel	<a href="#">13 février 2018 à 13h00 HE</a>	Juridique	AN
		<a href="#">14 février 2018 à 13h00 HE</a>		FR
		<a href="#">13 février 2018 à 14h30 HE</a>	Police	AN
		<a href="#">14 février 2018 à 14h30 HE</a>		FR
	La compétence interculturelle : Le rôle de l'employeur	<a href="#">21 février 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">22 février 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Mars	Les pratiques prometteuses pour l'avancement des femmes	<a href="#">7 mars 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">8 mars 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Les conseils et les comités de diversité et d'inclusion	<a href="#">14 mars 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">15 mars 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Maîtriser les communications inclusives	<a href="#">21 mars 2018 à 13h00 HE</a>	DI 3.0	AN
		<a href="#">22 mars 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Influencer sans autorité	<a href="#">28 mars 2018 à 13h00 HE</a>	GRE	AN
		<a href="#">29 mars 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Avril	Comprendre les invalidités épisodiques	<a href="#">4 avril 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">6 avril 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Rendre votre milieu de travail plus accueillant pour les incapacités épisodiques	<a href="#">18 avril 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">19 avril 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Inclusion des peuples autochtone dans le secteur juridique	<a href="#">24 avril 2018 à 13h00 HE</a>	Juridique	AN
		<a href="#">25 avril 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Inclusion des peuples autochtone dans les services de police	<a href="#">24 avril 2018 à 14h30 HE</a>	Police	AN
		<a href="#">25 avril 2018 à 14h30 HE</a>		FR
Mai	Comprendre votre rôle dans la réconciliation	<a href="#">8 mai 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">9 mai 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Comprendre votre compétence interculturelle	<a href="#">23 mai 2018 à 13h00 HE</a>	DI 3.0	AN
Juin	Création de milieux de travail inclusifs pour les LGBT+	<a href="#">6 juin 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
	Nous mesurons ce qui importe : Comment évaluer efficacement vos efforts de diversité et d'inclusion	<a href="#">12 juin 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">13 juin 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Comprendre votre compétence interculturelle	<a href="#">14 juin 2018 à 13h00 HE</a>	DI 3.0	FR
	Pour dégeler le centre gelé	<a href="#">19 juin 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">20 juin 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Création de milieux de travail inclusifs pour les LGBT+	<a href="#">21 juin 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	FR
	La mobilisation des allié(e)s	<a href="#">27 juin 2018 à 13h00 HE</a>	GRE	AN
<a href="#">28 juin 2018 à 13h00 HE</a>		FR		



**Canadian Centre for Diversity and Inclusion**  
**Centre canadien pour la diversité et l'inclusion**

Mois	Sujet	Date et heure	Public	Langue
Juillet	Cinq générations   Un grand défi	<a href="#">11 juillet 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">12 juillet 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Les champion(ne)s du changement	<a href="#">18 juillet 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">19 juillet 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La mesure des efforts de diversité et d'inclusion	<a href="#">25 juillet 2018 à 13h00 HE</a>	DI 3.0	AN
		<a href="#">26 juillet 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Août	Le parrainage pour encourager la réussite	<a href="#">8 août 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">9 août 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Les communications relatives à la diversité et à l'inclusion	<a href="#">15 août 2018 à 13h00 HE</a>	HR & D&I	AN
		<a href="#">16 août 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La création de milieux de travail inclusifs pour les LGBT+	<a href="#">22 août 2018 à 13h00 HE</a>	Juridique	AN
		<a href="#">23 août 2018 à 13h00 HE</a>		FR
		<a href="#">22 août 2018 à 14h30 HE</a>	Police	AN
		<a href="#">23 août 2018 à 14h30 HE</a>		FR
Septembre	L'allié(e) actif(ve) ou l'allié(e) de fauteuil	<a href="#">13 septembre 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">14 septembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La route du bien-être : Là où le bien-être et la diversité se recoupent	<a href="#">20 septembre 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">27 septembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Octobre	Votre rôle dans la création de milieux de travail sains	<a href="#">10 octobre 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">11 octobre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La création de milieux de travail qui soutiennent la santé mentale	<a href="#">17 octobre 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	FR
		<a href="#">18 octobre 2018 à 13h00 HE</a>		AN
	Examiner la diversité et le bien-être	<a href="#">24 octobre 2018 à 13h00 HE</a>	DI 3.0	AN
		<a href="#">25 octobre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La mobilisation des champion(ne)s et des cadres responsables	<a href="#">30 octobre 2018 à 13h00 HE</a>	GRE	AN
		<a href="#">31 octobre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Novembre	Les fabuleux genres : Ce qu'il faut savoir sur l'identité et l'expression de genre	<a href="#">14 novembre 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">15 novembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La création de milieux de travail juridique sains	<a href="#">19 novembre 2018 à 13h00 HE</a>	Juridique	AN
		<a href="#">20 novembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	La valeur de mesurer la diversité et l'inclusion dans les services de police	<a href="#">19 novembre 2018 à 14h30 HE</a>	Police	AN
		<a href="#">20 novembre 2018 à 14h30 HE</a>		FR
	Les fabuleux genres : Les responsabilités de l'employeur	<a href="#">28 novembre 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">29 novembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
Décembre	Comprendre les préjugés involontaires	<a href="#">5 décembre 2018 à 13h00 HE</a>	Grand public	AN
		<a href="#">6 décembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR
	Le marketing inclusif	<a href="#">12 décembre 2018 à 13h00 HE</a>	RH / DI	AN
		<a href="#">13 décembre 2018 à 13h00 HE</a>		FR



## Description des publics

Grand public (niveaux 1.0 – 2.0) – 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.

Les praticiens et praticiennes des RH et de la diversité et l'inclusion (niveau 2.0) – 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.

Les praticiens et praticiennes spécialistes de la diversité et l'inclusion (niveau 3.0) – Ces webinaires sont destinés aux praticiens et praticiennes de la diversité et l'inclusion qui détiennent une expertise solide dans le domaine. Ils visent à répondre à la question : « Vers quoi allons-nous? » en ce qui a trait à l'avenir de la diversité et l'inclusion. Ils ont pour but d'encourager les échanges. Ces webinaires seront beaucoup plus interactifs que les autres. 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.

Contenu à l'intention de secteurs particuliers (le secteur juridique et les services de police) (niveaux 1.0 – 2.0) – Ces webinaires sont destinés aux personnes de deux secteurs particuliers : le droit (les avocats, les techniciens juridiques, etc.) et le maintien de l'ordre (les membres assermentés et les civils). Même si la question est la même (par exemple, le genre), chaque secteur y réagit de façon sensiblement différente.

Cette série est destinée à toutes les personnes qui travaillent dans ces secteurs. Le niveau de connaissances sera général (niveau 1.0 à 2.0), mais les exemples seront tirés du secteur précis.

Ces webinaires adoptent aussi un format différent des autres séries. Le contenu est pré-enregistré et disponible au Centre des compétences du CCDI. Une discussion en direct avec une période de questions aura lieu à une date et une heure précise. Toute personne désireuse de recevoir des crédits pour répondre à des exigences de formation continue (comme les membres d'un Barreau) doivent participer à la discussion en direct pour recevoir les crédits.

Les leaders et les membres de GRE (niveaux 1.0 – 3.0) – Ces webinaires sont destinés aux chefs et aux membres des groupes de ressources aux employé(e)s (GRE, aussi appelés groupes de ressources organisationnelles, réseaux d'affinité, etc.). Les renseignements offerts seront généraux (niveau 1.0) à avancés (3.0). Le contenu est conçu pour tous les GRE ou réseaux. 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.



## Descriptions des sujets par public

### Grand public (niveaux 1.0 – 2.0)

**Pour être défenseur(e) des droits des personnes handicapées (janvier)** – Un(e) Canadien(ne) sur cinq vit avec une incapacité (d'après la définition d'incapacité du gouvernement du Canada). Cela s'explique en grande partie par le vieillissement de la main-d'œuvre, et par notre compréhension de ce qu'est une incapacité ou une déficience. Oui, les taux de chômage et de sous-emploi des personnes handicapées, surtout des personnes ayant une incapacité visible, sont beaucoup plus élevés que chez les personnes sans handicap.

Joignez-vous à nous pour explorer le sujet de l'incapacité en milieu de travail et ce que nous devons comprendre à son sujet, de même que ce que nous pouvons faire pour faire avancer l'inclusion des personnes handicapées.

**Rehausser les compétences interculturelles (février)** – Êtes-vous compétent(e)s sur le plan interculturel? Qu'est-ce que cela signifie? La compétence interculturelle (également appelé la compétence culturelle) est la capacité de communiquer efficacement et correctement avec les gens d'autres cultures. Comme la composition ethnoraciale canadienne est en évolution constante, la compétence interculturelle n'a jamais été aussi importante.

Ce webinaire présentera la compétence interculturelle, dans le but de mieux comprendre le concept et d'offrir des astuces et des conseils pour rehausser sa compétence interculturelle.

**Les pratiques prometteuses pour l'avancement des femmes (mars)** – Aujourd'hui, les femmes détiennent plus de 60 % des diplômes universitaires de premier cycle au Canada. En fait, elles reçoivent plus de 50 % des diplômes universitaires de premier cycle depuis 1980! Il existe une vaste recherche sur les retombées de la présence des femmes dans le leadership. Malgré tout, on observe très peu de changements. La plupart des employeurs savent qu'ils doivent faire face à ce problème, ou rien ne changera. Pourtant il y a beaucoup de résistance à la création de programmes qui ciblent les femmes.

Ce webinaire présentera les faits, et traitera des obstacles qui entravent la parité des genres en milieu de travail. Plus important encore, on y présentera des pratiques prometteuses sur ce que les individus peuvent faire pour soutenir l'avancement des femmes au sein des organisations.

**Comprendre les invalidités épisodiques (avril)** – Qu'est-ce qu'une incapacité épisodique? Est-ce différent d'un handicap ou d'une incapacité régulière? Selon le [Réseau invalidité épisodique emploi \(RIÉE\)](#), l'incapacité épisodique est « une maladie à long terme caractérisée par des périodes intermittentes de bonne santé et de maladie ou d'invalidité. » Si elles sont épisodiques, comment cela se déroule-t-il en milieu de travail?

Joignez-vous à nous pour cette présentation de scénarios avec quelques conseils et astuces sur l'invalidité épisodique, de même que pour en savoir davantage sur ce que vous pouvez faire pour aider vos collègues qui vivent des épisodes d'incapacité à s'épanouir en milieu de travail.

**Comprendre votre rôle dans la réconciliation (mai)** – Nous n'avons jamais tant parlé, au Canada, de l'importance de l'inclusion des personnes autochtones. La Commission de vérité et réconciliation du Canada a formulé 94 recommandations pour l'inclusion, mais le plus important pour les Canadiens et Canadiennes est de comprendre leur rôle dans la réconciliation.

Ce webinaire vise à démystifier certains mythes concernant les peuples autochtones, et à fournir des données et des informations pour vous aider à établir des relations solides avec les communautés autochtones locales.

**La création de milieux de travail inclusifs pour les LGBT+ (juin)** – Être LGBT+, il n'y a plus de quoi en faire un plat, n'est-ce pas? Ce n'est pas si simple. Les études démontrent que les personnes LGBT+ subissent ou sont témoins de préjugés et de discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité et l'expression de genre. Il incombe aux employeurs de veiller à ce que leurs milieux de travail soient inclusifs pour tous. Mais comment faire? Quel est le rôle d'un individu dans la création d'un espace sécuritaire pour ses collègues LGBT+ ?



## Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Ce webinaire présentera des idées et des pratiques prometteuses pour aider les employeurs à aller au-delà de la Fierté, à apprécier les personnes LGBT+ toute l'année, de même qu'à créer et à maintenir des milieux de travail inclusifs pour les personnes LGBT+ et leurs alliés en tout temps. On y parlera également de ce que les individus peuvent faire pour contribuer à l'inclusion des LGBT+.

**Cinq générations | Un grand défi (juillet)** – Il y a maintenant cinq générations en milieu de travail : la génération silencieuse, les baby-boomers, la génération X, la génération Y (les milléniaux) et la nouvelle génération Z. Chaque génération a des identités uniques qui influencent leurs comportements. Pour former une équipe qui travaille bien ensemble, nous devons comprendre les similarités et les différences. La compréhension des « autres » nous permet de trouver des façons de travailler ensemble. Toutefois, nous devons reconnaître que les techniques qui peuvent mobiliser une génération n'aura pas le même effet pour les autres générations. Comme la mobilisation est essentielle au rendement de l'équipe et aux résultats, l'équipe doit savoir comment responsabiliser ses membres.

Ce webinaire met l'accent sur la compréhension des générations et sur l'exploration de techniques visant à rehausser la collaboration au sein d'un effectif diversifié.

**Le parrainage pour encourager la réussite (août)** – La plupart des personnes qui connaissent du succès ont été parrainées, qu'elles le sachent ou non. Un parraineur n'est pas un mentor. Alors qu'un mentor *vous parle*, votre parraineur *parle de vous*. Qu'est-ce qui fait un bon parraineur? Que doit-on faire pour se trouver un parraineur? Et que doit-on faire pour s'assurer de maintenir une bonne relation avec son parraineur?

Ce webinaire se penchera sur la question du parrainage, et présentera des pratiques prometteuses pour maintenir une bonne relation entre parraineur et parrainé(e)?

**L'allié(e) actif(ve) ou l'allié(e) de fauteuil (septembre)** – Un allié ou une alliée travaille avec les groupes de promotion de l'équité dans le but de démanteler les obstacles auxquels ces groupes font face. Les allié(e)s utilisent leur position de pouvoir et de privilège pour influencer les décideurs et promouvoir la création de milieux plus équitables pour tous. Par exemple, les allié(e)s sont les hommes qui s'appliquent à promouvoir l'avancement des femmes, les personnes caucasiennes qui s'affichent contre le racisme, les personnes hétérosexuelles qui créent des milieux inclusifs pour les LGBTQ+, et ainsi de suite. Il y a beaucoup d'allié(e)s. Mais quelle est la différence entre un(e) allié(e) « active » et un(e) allié(e) « de fauteuil »?

Ce webinaire examinera le rôle des allié(e)s dans la conversation sur l'inclusion et ce que chacun(e) peut faire pour soutenir activement les groupes d'équité en milieu de travail.

**Votre rôle dans la création de milieux de travail sains (octobre)** – Parler de santé mentale suscite des réactions. Les initiatives comme Cause pour la cause de Bell ont réussi à mettre le sujet en lumière et à en faire un sujet plus courant. Selon le [Centre de toxicomanie et de santé mentale \(CAMH\)](#), « tous les ans, un(e) Canadien(ne) sur cinq fait face à un problème de santé mentale ou de dépendance » et « à l'âge de 40 ans, un(e) Canadien(ne) sur deux ont ou ont eu une maladie liée à la santé mentale. » Pourtant, seulement « 50 % des Canadien(ne)s parleraient ouvertement à leurs amis et leurs collègues d'un membre de leur famille qui souffre d'une maladie mentale, alors que 72 % parleraient ouvertement d'un cancer et 68 %, du diabète.

De toute évidence, il y a encore des préjugés en matière de santé mentale et de maladie mentale. Ce webinaire vise à rendre la maladie mentale plus humaine et sera offert par deux présentateurs qui vivent avec la maladie mentale au quotidien. Ils raconteront leur histoire et expliqueront comment ils ont surmonté les préjugés de leur maladie afin de s'épanouir et réussir.

**Les fabuleux genres : Ce qu'il faut savoir sur l'identité et l'expression de genre (novembre)** – La conversation autour de l'identité et l'expression sexuelle ne peut plus être ignorée au Canada. En 2017, l'adoption du projet de loi C-16 a ajouté ce motif à la Loi canadienne sur les droits de la personne et au Code criminel. Comment cela affecte-t-il les personnes au quotidien? Et comment pouvons-nous faire pour nous assurer de jouer un rôle positif dans la création de milieux de travail inclusifs pour nos collègues dont le genre n'est pas conforme?

Ce webinaire se penchera sur cette question, de même que sur la démythification de plusieurs identités (comme les genres fluide et non binaire). De plus, nous explorerons des astuces et des conseils quant au rôle que nous pouvons jouer dans la création de milieux de travail inclusifs pour les personnes trans et de genre fabuleux!



**Comprendre les préjugés involontaires (décembre)** – 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 influencent 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.

## **Les praticiens et les praticiennes des RH et de la diversité et l'inclusion (niveau 2.0)**

**La diversité dans le recrutement (janvier)** – L'un des principaux piliers d'une stratégie de diversité et d'inclusion est le recrutement d'un bassin de candidat(e)s diversifié. Certains employeurs ont même des objectifs à l'intention de groupes particuliers, mais ils éprouvent quand même des difficultés à « dénicher la diversité » dans le bassin de candidat(e)s.

Ce webinaire se penchera sur le recrutement et l'attraction des candidat(e)s compétent(e)s en lien avec la diversité. Nous partagerons certains des écueils que nous avons observés en matière de diversité et d'inclusion dans le processus de recrutement, en plus de discuter des pratiques prometteuses utilisées par les employeurs qui veulent s'assurer d'attirer les meilleur(e)s candidat(e)s possibles qui représentent les communautés desservies.

**La compétence interculturelle : Le rôle de l'employeur (février)** – Il est indéniable que la composition culturelle du Canada évolue plus rapidement que jamais auparavant. Il est impératif que les employeurs aient une compréhension approfondie des compétences interculturelles afin de créer des milieux de travail où les personnes d'autres cultures (surtout les personnes qui ont grandi à l'extérieur de la « culture canadienne ») puissent s'épanouir et réussir.

Ce webinaire se penchera sur la question de la compétence interculturelle du point de vue de l'employeur. Nous partagerons des astuces et des conseils pour fournir aux employeurs ce dont ils ont besoin pour créer des milieux de travail culturellement inclusifs.

**Les conseils et les comités de diversité et d'inclusion (mars)** – La plupart des employeurs ont un conseil ou un comité de la diversité et l'inclusion. Ceux-ci sont désormais une composante fondamentale de la réussite d'une stratégie de diversité et d'inclusion. Mais il est fréquent d'entendre « mon conseil n'est pas engagé » ou « ils et elles ne font rien ».

Dans ce webinaire, nous verrons comment faire en sorte qu'un conseil ou comité de DI passe de 1.0 (créer le groupe) à 2.0 (mobiliser le groupe). Nous partagerons des pratiques prometteuses d'autres employeurs qui ont réussi à mobiliser leur conseil ou comité, et nous présenterons une feuille de route pour y arriver.

**Rendre votre milieu de travail plus accueillant pour les incapacités épisodiques (avril)** – Les incapacités épisodiques sont des conditions où des périodes de bonne santé sont ponctuées par des périodes intermittentes de maladie ou d'invalidité. Comme de plus en plus de personnes sont atteintes d'incapacités épisodiques, liées par exemple au cancer, au lupus, à la sclérose en plaques, au diabète ou au VIH/sida, il est inévitable de devoir faire face aux épisodes d'incapacité en milieu de travail. Comment l'employeur peut-il se préparer?

Joignez-vous à nous pour cette présentation de scénarios avec quelques astuces et conseils sur l'invalidité épisodique et de ce que les employeurs peuvent faire pour s'assurer que leurs milieux de travail soient inclusifs pour les personnes qui vivent avec des incapacités épisodiques.

**Nous mesurons ce qui importe : Comment évaluer efficacement vos efforts de diversité et d'inclusion (mai)** – Si vous n'évaluez pas vos efforts relatifs à la diversité et à l'inclusion, comment savez-vous si vous avez réussi? La mesure est essentielle pour passer au prochain niveau en matière de diversité, surtout pour quantifier le fameux retour sur l'investissement de votre travail relatif à la diversité et à l'inclusion.

Dans ce webinaire, nous étudierons les mesures plus en profondeur et nous parlerons des pratiques prometteuses qui vous aideront à articuler le retour sur l'investissement de vos efforts relatifs à la diversité et l'inclusion.



## Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

**Pour dégeler le centre gelé (juin)** – Traditionnellement, les stratégies de diversité et d'inclusion qui réussissent sont soutenues par le leadership, de même que par l'énergie et les efforts des groupes de proximité. De nombreuses organisations éprouvent des difficultés avec « le centre gelé, » c'est-à-dire les gestionnaires intermédiaires qui, s'ils ou elles ne sont pas mobilisé(e)s en matière de diversité, peuvent faire entrave à la réussite des initiatives.

Dans ce webinaire, nous examinerons ce qui motive le « centre gelé » et nous offrirons des astuces et des conseils pour mobiliser ce groupe afin qu'il prenne part aux efforts de diversité et d'inclusion.

**Les champion(ne)s du changement (juillet)** – Qu'est-ce qu'un(e) champion(ne) de la diversité et de l'inclusion? Un(e) champion(ne) est une personne qui se présente volontairement à titre de défenseur(e) d'un aspect de la diversité et de l'inclusion. Elle peut être champion(ne) pour un groupe particulier ou pour la diversité en général. Qu'est-ce qui fait la réussite d'un(e) champion(ne)?

Ce webinaire se penchera sur la notion de champions et mettra l'accent sur les pratiques prometteuses qui permettront aux employeurs de mobiliser des champion(ne)s en matière d'inclusion réelle.

**Les communications relatives à la diversité et à l'inclusion (août)** – Les communications sont l'une des composantes les plus importantes d'une bonne stratégie de diversité et d'inclusion. Mais comment faire en sorte que les communications soient réellement efficaces en matière de diversité et d'inclusion? Il y a de nombreux exemples d'organisations qui essaient réellement d'être inclusives, mais qui manquent leur coup dans leurs stratégies de communications.

Joignez-vous à nous pour examiner le lien entre la diversité et les communications. Nous verrons ce que sont les communications inclusives et comment les employeurs peuvent veiller à ne pas communiquer de manière à exclure certaines personnes.

**La route du bien-être : Là où le bien-être et la diversité se recoupe (septembre)** – Qu'est-ce qu'un milieu de travail malsain? Comment un milieu de travail malsain affecte-t-il les personnes en fonction de leur identité diversifiée? Que peuvent faire les employeurs pour répondre à ces questions importantes?

Pour faire suite à la *ContreConférence de 2017* sur ce thème, ce webinaire fera le suivi quant aux observations faites dans le cadre de la *ContreConférence* permettra d'examiner les recouvrements du bien-être et de la diversité, y compris en ce qui a trait aux pratiques prometteuses qui peuvent aider les employeurs à gérer un milieu malsain.

**La création de milieux de travail qui soutiennent la santé mentale (octobre)** – La question de la santé mentale, et de la création de milieux de travail sains, n'a jamais été plus importante. Il s'agit de la responsabilité des employeurs, et même d'une nécessité, de veiller à ce que leurs politiques et leurs procédures offrent des possibilités sécuritaires pour gérer les questions de santé mentale.

Dans ce webinaire, nous examinerons les pratiques prometteuses d'employeurs qui sont chefs de file en matière de santé mentale.

**Les fabuleux genres : Les responsabilités de l'employeur (novembre)** – De nombreux Canadiens et Canadiennes commencent à mieux comprendre l'identité et l'expression de genre. Les personnes trans ou dont le genre est non conforme ne sont pas protégées selon certaines lois (par.ex. la Charte canadienne des droits et libertés). Qu'est-ce que ça signifie d'avoir un milieu de travail inclusif des genres?

Dans ce webinaire, nous nous pencherons sur le point de vue de l'employeur et nous parlerons de pratiques prometteuses visant à créer des milieux de travail inclusifs pour les personnes de tous les genres.

**Le marketing inclusive (décembre)** – Comment atteindre un public diversifié? Cela semble être une question simple, mais il y a étonnamment plus d'exemples de mauvais marketing que de bon marketing.

Ce webinaire abordera la question de la diversité et de l'inclusion dans le marketing. Nous étudierons de vrais exemples de marketing, tant bons que mauvais ou même désastreux, qui ciblent des clientèles diversifiées. Nous inclurons également des astuces et des conseils pour créer des plans de marketing inclusifs afin d'éviter le mauvais marketing et les désastres.



## Les praticiens et praticiennes spécialistes de la diversité et l'inclusion (niveau 3.0)

**Maîtriser les communications inclusives (mars)** – Les communications inclusives constituent l'une des pierres angulaires de la réussite. Pourquoi tant d'employeurs n'y arrivent pas? Cette conversation se penchera sur les écueils et les obstacles relatifs à la diversité et l'inclusion observés dans les communications, en plus de présenter des arguments convaincants par rapport à ce que peuvent faire les employeurs pour assurer leur réussite.

**Comprendre votre compétence interculturelle (mai)** – Les intersections de la culture sont souvent où nous éprouvons le plus de friction. Se connaître soi-même est ce qui prime. Cette conversation en ligne nous permettra d'examiner la question de la compétence interculturelle. Nous parlerons des outils, comme le Intercultural Development Inventory™ (IDI), et de la contribution de ceux-ci à la conversation.

Il ne s'agit pas d'une exigence, mais nous encourageons fortement les participant(e)s à compléter leur Intercultural Development Inventory (IDI) avant cette conversation en ligne. L'IDI est un processus relativement simple. Il faut d'abord répondre à un questionnaire, puis rencontrer un conseiller certifié de l'IDI qui pourra expliquer où vous en êtes en matière de compétences interculturelles. Le CCDI offre une réduction considérable pour ce service (50 \$ au lieu de 250 \$) à toutes les personnes qui s'inscrivent à cette conversation en ligne. Plus de renseignements seront fournis lors de l'inscription.

**La mesure des efforts de diversité et d'inclusion (juillet)** – Sans aucun doute, la mesure est l'un des éléments les plus importants d'une stratégie pour la diversité et l'inclusion. Cette conversation en ligne fera un examen en profondeur des mesures de la diversité et de l'inclusion, tant pour la démographie, l'inclusion, et bien plus. Nous nous intéresserons aux solutions de pointe à la disposition des employeurs d'aujourd'hui dont le but est d'articuler leur dette et leurs gains possibles liés à la diversité.

**Examiner la diversité et le bien-être (octobre)** – Pour faire suite à la *ContreConférence de 2017* sur ce thème, cette conversation en ligne fera le suivi quant aux observations faites dans le cadre de la *ContreConférence* et traitera des intersections du bien-être et de la diversité. Nous y partagerons des astuces pour mesurer le bien-être en milieu de travail et les pratiques de pointe qui peuvent aider les employeurs à gérer un milieu malsain.

## Contenu à l'intention de secteurs particuliers (le secteur juridique et les services de police) (niveaux 1.0 – 2.0)

**Que faire pour être compétent sur le plan interculturel (février)** – Êtes-vous compétent(e)s sur le plan interculturel? Qu'est-ce que cela signifie? La compétence interculturelle (également appelé la compétence culturelle) est la capacité de communiquer efficacement et correctement avec les gens d'autres cultures. Comme la composition ethnoraciale canadienne est en évolution constante, la compétence interculturelle n'a jamais été aussi importante. Comment la compétence interculturelle évolue-t-elle dans le secteur juridique et le maintien de l'ordre?

Ce webinaire présentera la compétence interculturelle, dans le but de mieux comprendre le concept et les défis auxquels sont confrontées les personnes qui œuvrent dans les secteurs juridiques et du maintien de l'ordre, en plus d'offrir des astuces et des conseils pour rehausser sa compétence interculturelle.

**Inclusion des peuples autochtone dans le secteur juridique (avril)** – La justice est une pierre angulaire des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Même si le secteur juridique s'intéresse de plus en plus à la diversité et à l'inclusion, l'inclusion des personnes autochtones n'est pas encore prise au sérieux par les juristes. Il s'agit non seulement de rehausser la représentation sur le marché du travail, mais aussi de favoriser une meilleure compréhension des cultures et des philosophies autochtones au sein des milieux juridiques. Dans ce webinaire d'introduction, nous présenteront brièvement les philosophies autochtones et nous nous pencherons sur certains mythes relatifs aux peuples autochtones du Canada, en plus de fournir des données sur les pratiques prometteuses adoptées par les cabinets dans le but d'inclure les Autochtones.





## Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

**Inclusion des peuples autochtones dans les services de police (avril)** – Les services de police du pays ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. À la lumière des discussions sur le profilage racial, des enquêtes actuelles sur les décès et les disparitions de femmes autochtones et du besoin accru de représentation dans le secteur du maintien de l'ordre, l'inclusion des Autochtones est une priorité pour de nombreux services de police. Dans ce webinaire d'introduction, nous présenterons brièvement les philosophies autochtones et nous nous pencherons sur certains mythes relatifs aux peuples autochtones du Canada, en plus de fournir des données sur les pratiques prometteuses adoptées par les services de police qui ont pour but de favoriser l'inclusion des Autochtones.

**La création de milieux de travail inclusifs pour les LGBT+ (août)** – Être LGBT+, il n'y a plus de quoi en faire un plat, n'est-ce pas? Ce n'est pas si simple. Les études démontrent que les personnes LGBT+ subissent ou sont témoins de préjugés et de discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité et l'expression de genre. Il incombe aux employeurs de veiller à ce que leurs milieux de travail soient inclusifs pour tous. Mais comment faire? Quel est le rôle d'un individu dans la création d'un espace sécuritaire pour ses collègues LGBT+?

Ce webinaire présentera des idées et des pratiques prometteuses pour aider les employeurs à aller au-delà de la Fierté, à apprécier les personnes LGBT+ toute l'année, de même qu'à créer et à maintenir des milieux de travail inclusifs pour les personnes LGBT+ et leurs alliés en tout temps. On y parlera également de ce que les individus peuvent faire pour contribuer à l'inclusion des LGBT+.

**La création de milieux de travail juridique sains (novembre)** – Nous sommes tous sans exception conscient(e)s de l'importance de la santé mentale en milieu de travail. Les données nous montrent qu'il existe encore des préjugés importants en matière de santé mentale et de maladie mentale.

Ce webinaire se penchera sur les principes fondamentaux de la santé mentale et mettra l'accent sur les effets de la maladie mentale dans les secteurs juridiques et du maintien de l'ordre. Les participant(e)s apprendront comment ils et elles peuvent avoir une influence positive auprès de leurs collègues qui vivent avec des préoccupations liées à la santé mentale.

**La valeur de mesurer la diversité et l'inclusion dans les services de police (novembre)** – Sans aucun doute, la mesure est l'un des éléments les plus importants d'une stratégie pour la diversité et l'inclusion. Cette conversation en ligne fera un examen en profondeur des mesures de la diversité et de l'inclusion, tant pour la démographie, l'inclusion, et bien plus. Nous nous intéresserons aux solutions de pointe à la disposition des employeurs d'aujourd'hui dont le but est d'articuler leur dette et leurs gains possibles liés à la diversité.

## Les leaders et les membres de GRE (niveaux 1.0 – 3.0)

**La mobilisation des membres (janvier)** – Les groupes de ressources aux employé(e)s (GRE) font constamment face aux préjugés qui les comparent à un club social. Souvent, ce n'est qu'une partie des membres qui comprend les contributions et les retombées possibles du GRE. Il est incroyablement difficile de mobiliser les autres membres et de les faire participer activement. Que peuvent faire les GRE pour mobiliser leurs membres plus efficacement?

Ce webinaire portera sur les pratiques prometteuses qui permettent de mobiliser les membres efficacement. Nous mettrons l'accent sur le recrutement de nouveaux membres et sur les manières de motiver et d'inspirer les membres qui font déjà partie du groupe, en plus de parler d'innovation en ce qui a trait aux activités et aux services.

**Influencer sans autorité (mars)** – Souvent, les groupes de ressources aux employé(e)s (GRE) n'ont pas d'autorité. Il s'agit de groupes de bénévoles qui n'incluent habituellement pas de membres de la haute direction. L'une des compétences les plus importantes des GRE est la capacité d'influencer les autres de manière positive dans le but de les inspirer à suivre l'exemple. Cette capacité est extrêmement importante pour le succès des GRE.

Ce webinaire présentera le concept de l'influence et préparera les participant(e)s, surtout les leaders et les membres des GRE, à exercer une influence au sein de leur organisation sans autorité officielle. Nous verrons des stratégies pour surmonter la résistance, s'adapter aux styles sociaux et avoir une influence sans insister.



## Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

**La mobilisation des allié(e)s (juin)** – Nous avons tous entendu le terme « allié(e) ». Un(e) allié(e) tient un rôle de soutien envers une communauté ou un groupe. Par exemple, les allié(e)s sont les hommes qui s'appliquent à promouvoir l'avancement des femmes, les personnes caucasiennes qui s'affichent contre le racisme, les personnes hétérosexuelles qui créent des milieux inclusifs pour leurs ami(e)s et leur collègues LGBTQ+, et ainsi de suite. Il y a beaucoup d'allié(e)s. Le terme est utilisé assez librement. Mais il y a une différence considérable entre un ou une alliée « active » et un ou une alliée « de fauteuil »? Il y a beaucoup d'allié(e)s de fauteuil, et très peu d'allié(e)s actifs.

Ce webinaire se penchera sur le rôle des allié(e)s. Nous explorerons les pratiques prometteuses que les groupes peuvent mettre en œuvre pour veiller à ce que leurs allié(e)s travaillent avec eux activement dans le but de réaliser leurs objectifs.

**La mobilisation des champion(ne)s et des cadres responsables (octobre)** – Les groupes de ressources aux employé(e)s (GRE) dépendent largement de leurs champion(ne)s, mais savent-ils en tirer parti? Plus souvent qu'autrement, les champion(ne)s et les parrains cadres ne sont présents que par leur nom. Que pouvez-vous faire pour les mobiliser, pour soutenir la réussite de votre groupe?

Dans ce webinaire, nous parlerons des pratiques prometteuses visant à mobiliser les champion(ne)s et les parrains afin de veiller à ce que votre groupe en bénéficie le plus possible.