

Formations en inclusion et développement de compétences interculturelles disponibles au Lac-Saint-Jean



Cette liste vise à informer tous types d'individus ou d'organisations du Lac-Saint-Jean qui accueillent, embauchent ou interviennent auprès de personnes issues de la diversité ethnoculturelle sur l'offre de formation en lien avec l'inclusion et le développement de compétences interculturelles. Elle présente les formations disponibles, en personne ou en ligne, offertes par les secteurs de l'enseignement, de la recherche, communautaire, gouvernemental et privé. À noter que cette liste a été créée en novembre 2022 et que la disponibilité de certaines formations ainsi que leurs tarifs peuvent être appelés à changer.

Secteur de l'enseignement et de la recherche

| NOM DE LA FORMATION | OBJECTIFS | PUBLIC CIBLE | RESPONSABLE | NB HEURES | PRÉSENTIEL /EN LIGNE | COÛT | LIEN INTERNET/ COORDONNÉES | SPÉCIFICATIONS |
|--|---|--|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|---|---|
| Communication et compétences interculturelles | <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les diverses perspectives disciplinaires au regard des défis de la communication interculturelle; • Identifier les conditions et les différentes étapes d'un processus de rencontre interculturelle réussi; • Développer sa compétence interculturelle en améliorant sa compréhension de l'empathie, de l'ouverture d'esprit, de l'autoréflexion et de l'observation. | Pour toute personne intéressée | Université TELUQ (Québec) | 20h | En ligne | 135\$ | https://www.teluq.ca/institut-jacques-couture/formations/formations-courtes/communications-competences-interculturelles/ | Aucun préalable. À son rythme sur 3 mois. Attestations de participation et de réussite disponibles. |
| La communication et les relations interculturelles | <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la complexité et les dynamiques de la communication dans les relations interculturelles; • Outiller les participantes et participants pour faciliter les interactions entre collègues. | Tout le personnel d'entreprise ou d'organisation | | | | | https://mastera.qc.ca/la-communication-et-les-relations-interculturelles.html | |
| Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) en milieu de travail | <p>Cette formation a pour but général de sensibiliser les personnes participantes aux enjeux et défis liés à l'inclusion de(s) diversité(s) en milieu de travail dans une perspective intersectionnelle. De façon plus spécifique, elle vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier les notions de base et principes d'une démarche d'inclusion au sein d'une organisation. | Employeurs, gestionnaires d'entreprises et d'organismes à but non lucratif ou publics, responsables syndicaux et RH et | MASTERA (Saguenay) | Selon l'analyse des besoins | En présence ou en ligne | Selon l'analyse des besoins | https://mastera.qc.ca/equite-diversites-inclusion-et-accessibilite-edia-en-milieu-de-travail.html | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|------|----------------------------------|-----------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> À travers une expérience immersive, prendre conscience des obstacles que peuvent rencontrer les personnes dites des diversités1 en milieu de travail et de l'impact des pratiques de gestion sur celles-ci. Analyser et identifier les pratiques à mettre en place au sein d'une organisation pour tendre vers davantage d'inclusion des diversités. | aux équipes de travail. | | | | | | |
| Processus de dotation et enjeux d'inclusion au sein des organisations | <ul style="list-style-type: none"> Comprendre les obstacles systémiques qui freinent le recrutement des personnes dites de la diversité, notamment les personnes immigrantes et racisées. Identifier les changements de pratiques possibles au sein des organisations pour favoriser l'inclusion et la rétention des personnes dites de la diversité, notamment les personnes immigrantes et racisée | Chef d'entreprise, gestionnaire d'organisation, responsable RH, superviseur, contremaître, représentant syndical, etc. | | | | | https://mastera.qc.ca/processus-de-dotation-et-enjeux-dinclusion-au-sein-des-organisations.html | |
| Intervenir en contexte d'immigration et de diversité ethnoculturelle (base) | <ul style="list-style-type: none"> Elle vise à développer une meilleure connaissance des enjeux reliés à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle. Elle souhaite susciter une réflexion sur votre pratique, tout en évitant de fournir des recettes ou des «prêts-à-penser». <ul style="list-style-type: none"> Module 1 : les contextes d'immigration Module 2 : La diversité ethnoculturelle Module 3 : L'intervention en contexte d'immigration et de diversité ethnoculturelle | Intervenant.e.s communautaires, dans les services sociaux et en santé | Institut universitaire Sherpa (Montréal) | 5h30 | En ligne asynchrone | Gratuite | https://sherpa-recherche.com/formations/intervenir-en-contexte-dimmigration-et-de-diversite-ethnoculturelle/ | Textes, questions et mises en situation |
| Communication pratique en milieu de travail | À la fin de cette formation, la personne participante sera en mesure de connaître les concepts et défis d'une communication interculturelle efficace en milieu de travail et d'utiliser des stratégies de communication efficaces et contextualisées. | Les personnes immigrantes | | 6h | En ligne synchrone ou présentiel | 900\$ | Louis Cousin louis.cousin@cslsj.qc.ca 418 482-0535 | |
| Santé et sécurité au travail au Québec | À la fin de cette formation, la personne participante sera en mesure de connaître l'historique du cadre réglementaire en santé et sécurité au travail. Les personnes participantes se familiariseront avec les responsabilités des personnes intervenantes, la notion d'accident de travail et de leur prévention. | Les personnes immigrantes francophones et allophones | | 3h | | 330\$ | | |
| Service à la clientèle en contexte interculturel | À la fin de cette formation, la personne participante sera en mesure de connaître l'origine du service à la clientèle (SAC) au Québec. Elle sera capable de distinguer les caractéristiques de sa population et offrir le SAC selon le positionnement de l'entreprise et les attentes des consommateurs. De plus, elle sera en mesure d'évaluer sa performance selon les critères de qualité d'un bon SAC au Québec. | Personnes immigrantes qui font du service à la clientèle | FORGESCOM (Alma) | 7h | En présentiel à Forgescom | 50\$ + tx | | 26 mai 2023 8h-16h 8 personnes minimum par cohorte Pour inscription https://bit.ly/3mxNDzs |
| Formation de formatrices et formateurs inclusifs | À la fin de cette formation, les personnes participantes auront approfondi leurs connaissances à la formation en milieu de travail et seront en mesure d'utiliser des méthodes et techniques de formation inclusives en milieu de travail | Personnes formatrices au sein des entreprises/organisations | | 8h | En ligne ou présentiel synchrone | 1200\$ | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|----------------------------------|------------------------------|--|--|
| Gestion inclusive de la diversité culturelle en milieu de travail | À la fin de la formation, les personnes participantes seront outillées pour adopter une gestion plus inclusive qui facilitera le recrutement, l'inclusion et la rétention de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration. | Les employeurs, DRH, gestionnaires, superviseurs | | 9h | En ligne ou présentiel synchrone | 50 \$ par personne | | 8 personnes minimum par cohorte |
| Insertion professionnelle des Élèves et étudiants internationaux, permis post-diplôme et conjoint.e | À la fin de cette formation, la personne participante sera en mesure de connaître les leviers lui permettant de mieux s'insérer sur le marché du travail régional. Elle sera capable de mettre en valeur son expérience et ses formations acquises à l'étranger, d'explorer les bases de l'organisation du travail au Québec. Enfin, l'apprenant connaîtra les principaux droit et limites liés à son permis de travail ou d'études. | Personnes immigrantes avec permis d'étude ou permis de travail post-diplôme et conjoint avec permis de travail ouvert | | 6 heures de groupe 2 heures de coaching | En ligne | Gratuit (financement obtenu) | | 8 personnes minimum par cohorte |
| Gérer la diversité culturelle en entreprise | Comprendre son style personnel est essentiel afin d'éviter les faux pas culturels qui peuvent nuire à vos relations de travail. Reconnaître la différence qui vous permettra d'adopter un style de gestion permettant de limiter et prévenir les conflits dus à certains aspects de la diversité. La formation vise à faciliter l'intégration et la rétention des différences afin de créer une atmosphère gagnante de travail. | Gestionnaires et professionnels RH | Service aux entreprises et aux collectivités (Cégep de Saint-Félicien) | 6h (1jour) | En ligne ou en présentiel | Sur demande | | 5 à 15 personnes par cohorte Attestation de participation |

Secteur communautaire et gouvernemental

| NOM DE LA FORMATION | OBJECTIFS | PUBLIC CIBLE | RESPONSABLE | NB HEURES | PRÉSENTIEL /EN LIGNE | COÛT | LIEN INTERNET | SPÉCIFICATIONS |
|---|--|---|--|----------------|----------------------|-----------------------------------|---|------------------|
| Intervention en contexte pluriethnique | Cette formation a été développée afin d'aider les intervenant.e.s à mieux intervenir dans un contexte multiethnique. L'approche interculturelle préconisée tout au long de la formation permettra aux personnes participantes de mieux comprendre l'importance des perspectives et des codes culturels des différentes parties impliquées dans une intervention. À la fin de cette formation, les personnes participantes auront une meilleure connaissance de leurs propres repères culturels et se seront appropriée de nouveaux outils d'intervention interculturelle. | Intervenant.e, agent.e d'intégration, conseiller.ère à l'emploi et tout autre poste similaire | Carrefour de ressources en interculturel (CRIC) (Montréal) | 6 h en 2 blocs | En ligne | 1800\$ pour une équipe de travail | https://criccentresud.org/services-aux-organismes-entreprises-et-institutions/formations | |
| Communication interculturelle | Cette formation a été créée afin de soutenir des professionnel.le.s qui vivent, ou vivront prochainement, des situations d'échange et d'interaction interculturelles. Elle vise à ce que les participant.e.s développent des compétences qui les aideront à mieux interagir dans une situation où plus d'une culture se rencontrent. À la fin de cette formation, les personnes participantes se seront appropriées de nouveaux outils interculturels qu'elles auront eu le temps de pratiquer lors de la formation. Elles auront aussi une meilleure connaissance de leurs propres repères culturels. | Professionnel.le.s de différents milieux | | | | | | |
| | | Toute personne intéressée | | 3h à 6h | En ligne | 100\$/h | | 6 à 12 personnes |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------|---------------------------|--------------------------------|---|---|
| Passer des préjugés à la réalité | Cette formation vous invite à prendre conscience des idées préconçues, à travailler sur l'origine de ces idées et sur leurs effets nuisibles au sein d'une société, d'un groupe ou d'une équipe de travail. | Personne qui souhaite devenir formateur.trice | Centre régional de formation de Lanaudière | 6h en 2 blocs | | | https://crfl.ca/passer-des-prejuges-a-la-solidarite/ | |
| Formations sur mesure | Formations liées à l'inclusion sociale et professionnelle, à la participation au marché de l'emploi et au développement des ressources humaines. | Toute personne ou entreprise intéressée | Groupe Inclusia (Saguenay) | Selon le besoin | En ligne ou en présentiel | 150\$/h | www.groupeinclusia.com | |
| Vivre ensemble dans la diversité | Visé à faire état des malaises existant de part et d'autre, en dégageant les causes profondes à leur source, lesquelles sont trop souvent occultées. En parvenant à sortir d'un discours émotif, il devient plus aisé de cheminer vers une prise de conscience permettant de bâtir un vivre ensemble plus harmonieux. | Toutes les personnes qui sont en contact avec des cultures différentes | Centre de formation sociale Marie-Guérin-Lajoie (Montréal) | Selon le besoin | En ligne | À discuter | https://formationnonviolence.org/vivre-ensemble-dans-la-diversite/ | |
| Ensemble dans la diversité, on surmonte nos préjugés | Cette formation propose un espace d'échange et de réflexion, ainsi que des pistes d'action concrètes pour surmonter les préjugés. Ceux qu'on subit, mais aussi ceux que les gens véhiculent, parfois jusque dans nos groupes communautaires ou nos mouvements. Ceux aussi qu'on porte sans trop s'en rendre compte. À partir de mises en situation et d'expériences vécues, cet atelier permet de mieux cerner l'origine et la nature des préjugés, le rôle qu'ils jouent dans le maintien des systèmes d'oppression, ainsi que leurs conséquences sur des personnes et groupes de personnes. | Employé.e.s d'organisme communautaire | Carrefour de Participation Ressourcement Formation (Montréal) | 6h sur 2 journées | En ligne | 650\$ | https://lecrpf.org/formation/ensemble-dans-la-diversite/ | 10 à 16 personnes |
| Atelier de lutte contre le racisme | Ces ateliers sont conçus pour offrir un espace en toute sécurité qui sert à discuter de l'équité, de la race et des droits de l'homme, tout en aidant les participants à gérer les différences, les relations de pouvoir et les conflits. Le contenu des ateliers est conçu pour un environnement d'apprentissage par l'expérience. Chaque atelier sera animé par des facilitateurs experts en la matière. | Toute personnes intéressées à introduire des pratiques antiracistes dans leurs milieux de travail et leurs communautés | Fondation canadienne des relations raciales (Toronto) | 3h | En ligne | Entre 0\$ et 95\$ par personne | https://www.crrf-fcrr.ca/fr/programmes-et-initiatives/education-and-formation/item/27473-ateliers-de-lutte-contre-le-racisme | Atelier de groupe |
| Recruter sans discriminer | <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les notions clés relatives aux droits de la personne en milieu de travail; • Identifier les articles de la Charte pertinents au milieu de travail; • Détecter les pratiques discriminatoires dans le processus d'embauche; • Adapter tout outil de recrutement conformément à la Charte. | Toutes personnes désirant développer des pratiques en accord avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. | Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Saguenay sous peu) | 4h | | | https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/formation-recruter-sans-discriminer | Minimum 15 personnes *À noter qu'un bureau sera ouvert sous peu à Saguenay. Cette formation sera donc disponible en présentiel. |
| Le racisme vu sous l'angle des droits de la personne | La première partie Visé à cerner le phénomène du racisme et ses origines en présentant son caractère socialement et historiquement construit et ses conséquences contemporaines dans la vie des personnes et des groupes racisés. Elle permet de situer diverses manifestations du racisme selon un continuum allant de la micro-agression aux crimes haineux. La deuxième partie présente un survol des mesures en place pour lutter contre le racisme et ses différentes manifestations : recours en matière de discrimination, politiques visant à prévenir et contrer le harcèlement en milieu de travail ou l'intimidation en contexte scolaire, programmes d'accès à l'égalité en emploi, accommodement raisonnable, etc. | Acteurs clés des municipalités, entreprises, institutions et organisations soucieuses d'établir un climat de respect de la diversité et des pratiques antiracistes dans leur milieu. Groupes de défense des droits des personnes racisées et | | 4h | | En ligne | Gratuite | https://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/racisme-comprendre-pour-agir |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|----|------------|--|---|--|
| | | des peuples autochtones ou de promotion de la diversité culturelle. | | | | | | |
| Atelier le racisme systémique...parlons-en! | Cet atelier se veut un moment de réflexion sur le racisme systémique et l'importance de s'atteler à le combattre! | Organisations et collectifs de citoyens.ennes | Ligue des droits et libertés (Montréal) | 3h | Présentiel | Entre 0\$ et 500\$ + frais déplacement | https://liguedesdroits.ca/ateliers- formations/#atelier- racisme | |

Secteur privé

| NOM DE LA FORMATION | OBJECTIFS | PUBLIC CIBLE | RESPONSABLE | NB HEURES | PRÉSENTIEL /EN LIGNE | COÛT | LIEN INTERNET/ COORDONNÉES | SPÉCIFICATIONS |
|---|---|---|---|-----------|---------------------------|------------------------|--|---|
| La communication et les relations interculturelles en milieu de travail | <ul style="list-style-type: none"> • Déconstruire certains mythes entourant l'immigration; • Identifier les mécanismes de construction des préjugés et les impacts des biais inconscients; • Comprendre les dynamiques de la communication dans les relations interculturelles; • Définir le rôle que peuvent jouer les collègues de travail dans le processus d'inclusion des personnes immigrantes et racisées. | Équipe de travail | Diagramme relations interculturelles (Martine Boivin, Alma) | 2 à 3 h | En ligne ou présentiel | Selon les besoins | 418-720-3038 Diagramme.ri@gmail.com | La durée varie selon les thématiques abordées |
| Mieux saisir la discrimination pour mieux la comprendre : un pas essentiel pour plus d'inclusion | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les différentes formes de discrimination et les systèmes d'oppression; • Identifier les mécanismes de construction des préjugés et les impacts des biais inconscients; • Identifier des actions pour contrer les discriminations et favoriser l'inclusion des diversités. | Équipe de travail | | 2h | En présentiel uniquement | | | |
| Des pratiques inclusives en emploi : la clé à l'inclusion et à la rétention | <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les déterminants d'une culture organisationnelle inclusive; • Comprendre les obstacles systémiques qui freinent le recrutement des personnes immigrantes et racisées; • Identifier les changements de pratiques possibles au sein des organisations pour favoriser l'inclusion et la rétention des personnes immigrantes et racisées. | Employeur, gestionnaire, superviseur, responsable GRH et syndical | | 3h à 6h | En ligne ou présentiel | | | |
| L'ÉDI : mieux comprendre pour mieux avancer | Cette formation vise à établir un vocabulaire commun sur des concepts liés aux questions d'inclusion et de diversité(s) pour comprendre les mécanismes qui sous-tendent le racisme et les discriminations systémiques. Il s'agit d'explorer les concepts suivants : Racisme et racisme systémique, biais implicites, intersectionnalité, privilège blanc, fragilité blanche, allié.e, inclusion, intégration, équité, égalité, représentativité, etc. | Gestionnaires, cadres, employé.e.s | Jérôme Pruneau, consultant ÉDI (Alma) | 3h | En ligne ou en présentiel | Entre 1500\$ et 3000\$ | jeromepruneau@yahoo.ca 514-575-8664 | Adaptée aux participant.e.s |
| Le racisme systémique : Mode d'emploi | Cette formation courte vise à faire comprendre les mécanismes qui sous-tendent le concept de Racisme systémique souvent mal compris. Encore en œuvre aujourd'hui, il participe activement à perpétuer des formes de discriminations à tous les étages des sociétés. | | | | 10-15 participant.e.s | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|-----------------|----------------------------------|---------------------------|--|--|
| Les enjeux de l'ÉDI dans le secteur culturel : Vers plus d'équité et d'inclusion culturelles | <p>Cette formation vise à établir un vocabulaire commun sur des concepts liés aux questions d'inclusion et de diversité(s) dans les secteurs des arts et de la culture pour comprendre les mécanismes qui sous-tendent le racisme et les discriminations systémiques.</p> | | | | | | | |
| Processus d'embauche de personnes issues des diversités : comment s'y prendre pour bien faire les choses? | <p>La pénurie de main-d'œuvre dans le monde du travail, associée à une sous-représentation de la diversité déjà importante dans les organisations, renforce la difficulté d'embaucher pour les entreprises ou organismes qui souhaitent ouvrir leurs emplois à davantage de diversités. Comment à partir de là mettre en place une stratégie gagnante pour rejoindre davantage de talents issus des diversités ? Comment favoriser des processus d'embauche équitables ? Et surtout, comment inclure correctement ces personnes dans une équipe en termes de sécurisation culturelle ? Cette formation en 3 volets permettra de répondre à ces questions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Diversifier ses canaux de communication : un processus long, mais gagnant ○ Construire un processus d'embauche équitable pour limiter les biais et jouer le jeu de l'ouverture ○ Inclure des diversités dans son organisation : un enjeu de taille pour une rétention réussie. | | | | | | | |
| Équité, diversité, inclusion (EDI) | <p>Comprendre les bases de l'EDI et appliquer les principes de base</p> | <p>Tout public, institutions, OBNL, entreprises...</p> | | <p>2 à 3h</p> | <p>En ligne ou en présentiel</p> | <p>200\$ par personne</p> | | <p>Besoin d'avoir un écran en présentiel</p> |
| Accueil et inclusion des travailleurs immigrant.e.s | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier le processus migratoire et le choc culturel; • Comprendre l'impact de la culture sur nos interactions; • Accroître le sentiment de compétence des employés dans leur rôle d'accueil; • Identifier les bonnes pratiques d'accueil et d'inclusion; • Favoriser un climat d'inclusion et d'ouverture. | <p>Tout le personnel d'une entreprise Toute organisation appelée à intervenir et collaborer de près ou de loin avec des personnes issues de la diversité culturelle ou qui souhaite mettre en place une culture organisationnelle inclusive.</p> | <p>Autrement d'ici (Mauricie)</p> | <p>3h ou 6h</p> | <p>En ligne</p> | <p>Sur demande</p> | <p>https://www.autremendici.com/formations</p> | |
| Communication interpersonnelle en contexte interculturel (base) | <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre comment la culture influence votre style de communication; • Développer une meilleure conscience des enjeux interculturels; • Identifier les obstacles et freins à de saines relations interculturelles; • Mettre en place des stratégies visant à augmenter la satisfaction dans les interactions avec des collègues de cultures différentes. | | | <p>3h</p> | | | | |
| Créer une culture organisationnelle inclusive : pourquoi et comment? | <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le lien entre éthique, législation et diversité; • Maîtriser les piliers d'une culture organisationnelle. • Comprendre les déterminants d'une culture organisationnelle soutenant la diversité; • Comprendre et identifier les obstacles individuels, interpersonnels, organisationnels et socioculturels à la diversité et à l'inclusion; • Identifier des leviers et des mécanismes concrets sur les plans individuels, interpersonnels, organisationnels afin d'améliorer la culture organisationnelle pour favoriser la diversité. | | | <p>6h à 7h</p> | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|----------|--------------------|--------|---|----------------------|
| Diversité et inclusion en région, les meilleures pratiques | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier les concepts de diversité, inclusion et intégration; • Reconnaître les mécanismes d'exclusion; • Identifier des pratiques inspirantes pour une communauté inclusive; • Découvrir les meilleures pratiques d'accueil et d'inclusion pour les divers milieux; • Oser le changement, être des allié.e.s de la diversité en région. | | | | | | | |
| Communication en contexte de diversité culturelle (Avancé) | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier le concept de culture; • Prendre conscience de l'impact de notre culture sur les communications; • Démystifier les barrières à la communication en contexte interculturel <ul style="list-style-type: none"> ○ Biais inconscients ○ Préjugés et discrimination ○ Culture • Identifier les composantes essentielles à une saine communication en contexte interculturel. | | | 3h | | | | |
| Leadership inclusif | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier ce qu'est le leadership inclusif; • Comprendre les stratégies possibles pour développer son leadership inclusif; • Identifier des pistes d'actions concrètes à court terme pour stimuler l'émergence de son leadership inclusif; • Inventaires de bonnes pratiques pour mobiliser les différents milieux autour de l'accueil et de l'inclusion. | | | | | | | |
| Parcours migratoire; savoir pour mieux comprendre | <ul style="list-style-type: none"> • Se sensibiliser au parcours pré migratoire et post migratoire des enfants immigrants. • Comprendre le processus d'adaptation et les impacts sur la santé mentale et l'apprentissage. • Reconnaître les signes du choc culturel. • Développer des pratiques adéquates pour mieux accompagner les élèves dans ce processus. | | | | | | | |
| Accueil et inclusion des étudiants internationaux | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier les concepts de culture, de Diversité et d'inclusion. • Identifier les mécanismes d'exclusion. • Reconnaître les pratiques inclusive; • Dresser un plan d'action. | | | 3h à 12h | | | | |
| Communication et relations interculturelles; élèves, école, famille | <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier les concepts de communication interculturelle; • Identifier les différentes barrières à la communication interculturelle; • Reconnaître les meilleures pratiques et les stratégies à mettre en place pour une saine communication interculturelle. | | | 3h | | | | |
| Diversité, équité et inclusion en milieu de travail | Aider les organisations et leurs employés à acquérir les habiletés et les comportements qui favoriseront une culture inclusive. | Employés et gestionnaires | Solutions Mieux-être LifeWorks (Québec et Montréal) | 3.5h | En ligne synchrone | 1995\$ | https://lifeworks-learning.com/fr/program/diversite-equite-et-inclusion-en-milieu-de-travail/ | Maximum 25 personnes |
| La communication interculturelle | Sensibiliser les participants aux défis que pose la communication interculturelle ainsi qu'aux possibilités que crée ce large spectre des | | | | | 2095\$ | https://lifeworks-learning.com/fr/program/la- | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|-------------|------------------------|---|
| | cultures afin de leur permettre d'améliorer leurs aptitudes à établir des liens d'affaires, peu importe le pays. | | | | | communication-interculturelle/ |
| Pour un milieu de travail équitable : Favoriser une culture axée sur l'antiracisme et l'alliance | L'atelier est divisé en trois modules, au cours desquels il sera question de l'adoption essentielle de comportements axés sur l'antiracisme et l'alliance. Animée par des experts dans les domaines de la lutte contre le racisme et des pratiques équitables, cette série d'ateliers est conçue pour fournir des renseignements et démontrer des pratiques exemplaires afin de favoriser un environnement de travail sain pour tous, quelle que soit l'identité raciale. Ce programme vise l'acquisition de compétences interpersonnelles axées sur l'empathie et la résolution de problèmes, qui peuvent être appliquées à une variété de situations et d'environnements professionnels. | Employés (modules 1 et 2) et gestionnaires (module 1-2 et 3) | | 6h | | Modules 1 et 2, 3575\$ (employés) et modules 1-2 et 3, 5000\$ (gestionnaire) https://lifeworks-learning.com/fr/program/pour-un-milieu-de-travail-equitable-favoriser-une-culture-axee-sur-lantiracisme-et-lalliance/ |
| Prêcher par l'exemple : le leadership inclusif en action | Aider les gestionnaires à acquérir des habiletés et à adopter des comportements inclusifs. Il propose un accompagnement fondé sur le modèle GROW et comporte plusieurs volets : évaluation initiale, discussions, perfectionnement, progrès et évaluation finale | Gestionnaire | | 2h | | 1995\$: https://lifeworks-learning.com/fr/program/precher-par-l'exemple-le-leadership-inclusif-en-action/ |
| Sensibilisation à un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif | Notre nouveau programme d'apprentissage en ligne présente les principales notions de la DEI dans le cadre d'un cours complet menant à une attestation – le tout dans un environnement d'apprentissage virtuel sûr. Spécialement conçu pour être souple et s'effectuer rapidement, ce cours sur la DEI s'arrime à votre processus global de planification stratégique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et à vos mandats organisationnels, ce qui assure un apprentissage optimal dans un court laps de temps. Ce programme est composé de huit brefs (5 à 8 minutes) modules interactifs et intéressants à suivre de façon autonome qui abordent des concepts importants comme les préjugés inconscients, les microagressions, l'établissement d'alliances, le leadership inclusif et les répercussions de la discrimination sur la santé mentale. | Employés et gestionnaires | | 45min. à 1h | E-learning autodidacte | Entre 95\$ et 25\$ par personne selon le nombre de personnes inscrites https://lifeworks-learning.com/fr/program/sensibilisation-a-un-milieu-de-travail-diversifie-equitable-et-inclusif/ |

Jeannie Tremblay
Novembre 2022

La diversité culturelle



Avec la participation financière de :



Portes ouvertes sur le Lac

1209 boulevard Sacré-Coeur
C.P. 7000,

Saint-Félicien (Qc) G8K 2R5

Télécopieur : 418 679-4083

Courriel général : info@polac.org