



Respectez les priorités, les fuseaux horaires et les engagements personnels des membres de l'équipe lors de la planification des livrables.



Ne faites pas de « blagues » au détriment d'une personne ou d'un groupe et prenez la parole si vous entendez les autres le faire.



Lorsque vous cherchez des talents à l'interne, n'oubliez pas : cherchez parmi les postes supérieurs, cherchez parmi les postes inférieurs. cherchez partout. Et cherchez souvent.



Demandez, puis écoutez; vous serez étonné.e par ce que vous pouvez apprendre de tous les gens autour de vous.



Indiquez votre alliance avec la communauté LGBTQ+ avec un drapeau de la Fierté ou une autre affiche et cherchez des façons d'être un.e allié.e plus actif.ve.



Notez le nom des personnes dont les idées sont ignorées ou volées et interrompez les tendances nuisibles basées sur le genre, la race et l'origine ethnique en créditant les personnes qui sont mises de côté.

Bannissez le mot « compatible » des discussions d'embauche parce qu'il dénote souvent le confort de choisir une personne qui pense et agit comme la majorité et qui lui ressemble.



Lorsque vous cherchez de la rétroaction, tournez-vous vers une autre personne que celle vers qui vous allez habituellement.



Ne présumez pas que les personnes qui travaillent selon un horaire flexible sont moins engagées ou productives.



Utilisez votre capital social pour amplifier les voix des gens des groupes marginalisés.

Ajoutez une ligne à votre signature pour informer les gens que vous ne vous attendez pas à ce qu'ils répondent en dehors de leurs heures de travail normales.



Cataloguez les types d'information, de ressources et de liens que vous partagez avec différent.e.s subordonné.e.s direct.e.s et déterminez s'ils varient selon le genre, la race et l'origine ethnique.

Favorisez l'inclusion tous les jours

Peu importe votre poste, vous pouvez commencer par ces mesures simples, pratiques et intentionnelles qui aident à créer un lieu de travail plus inclusif.

Saisissez les occasions de mettre en valeur les collègues qui ne sont pas habituellement appelé.e.s à présenter lors de réunions, de panels ou d'autres événements.



Envoyez du matériel avant les réunions pour que les collègues puissent préparer leurs idées.

Remettez en question vos hypothèses en recherchant intentionnellement les idées de différentes personnes.



Mettez en œuvre une règle « aucune interruption » lors des réunions pour s'assurer que tout le monde est entendu.



Saluez les personnes que vous ne connaissez pas avec un petit signe amical pour décomposer les cultures hiérarchiques, cloisonnées et agressives, et ouvrez la porte à un dialogue plus approfondi.



Validez les expériences du personnel, bonnes et mauvaises, en reconnaissant de façon transparente les obstacles, les échecs et les réussites.



Organisez des rencontres individuelles avec les subordonné.e.s direct.e.s et le personnel non hiérarchique.

Interagissez avec des personnes de différents niveaux et milieux, virtuellement ou en personne.

Comment citer ce produit : Favorisez l'inclusion tous les jours. Document infographique. (2024). Catalyst.