



Respectez les priorités, les fuseaux horaires et les engagements personnels des membres d'équipe pour fixer des échéances.

Bannissez le mot « compatible » des discussions d'embauche, car cela indique souvent la notion de confort dans le choix d'une personne qui ressemble à la majorité, qui pense et agit en accord avec celle-ci.



Ne partez pas du principe que les personnes qui travaillent de manière flexible sont moins engagées ou moins productives.



Utilisez votre capital social pour amplifier la voix des personnes des groupes marginalisés.

Ajoutez une ligne à votre signature pour indiquer aux personnes que vous ne vous attendez pas à ce qu'elles répondent en dehors de leurs heures de travail standard.



Ne faites pas de « plaisanteries » au détriment d'un individu ou d'un groupe, et ne restez pas silencieux si vous entendez d'autres personnes agir ainsi.



Lorsque vous souhaitez obtenir des retours, demandez à une personne que vous n'avez pas l'habitude de solliciter.



Répertoriez les types d'informations, de ressources et de liens que vous partagez avec différents subordonnés directs, et évaluez si ces informations varient selon le genre, la race et l'origine ethnique.



Lors de l'identification des talents internes, pensez à : Chercher parmi les niveaux supérieurs. Chercher parmi les niveaux inférieurs. Chercher à tous les niveaux. Et chercher souvent.

Choisissez l'inclusion tous les jours

Quel que soit votre rôle, vous pouvez commencer par ces actions simples, pratiques et intentionnelles qui contribuent à créer un lieu de travail plus inclusif.

Saisissez les occasions de mettre en avant des collègues qui ne sont généralement pas considérés pour faire des présentations lors de réunions, de panels ou d'autres événements.



Demandez, puis écoutez : vous serez étonné de voir ce que vous pouvez apprendre de toutes les personnes qui vous entourent.



Envoyez des documents avant les réunions afin que vos collègues puissent élaborer leurs idées.

Remettez en question vos suppositions en sollicitant intentionnellement des informations auprès de diverses personnes.



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



Démontrez votre solidarité LGBTQ+ avec un drapeau de la fierté ou un autre symbole, et cherchez comment être un allié plus actif.



Saluez les personnes que vous ne connaissez pas avec un petit signe amical pour briser les hiérarchies, les silos et les cultures agressives, et ouvrir la porte à un dialogue plus poussé.



Tenez compte des expériences des employés, qu'elles soient bonnes ou mauvaises, en reconnaissant de manière transparente les obstacles, les échecs et les réussites.



Organisez des réunions individuelles avec vos subordonnés directs et les collaborateurs de niveau supérieur.



Notez qui a vu ses idées être ignorées ou récupérées, et mettez fin aux schémas nuisibles en fonction du genre, de la race et de l'origine ethnique en créditant les personnes mises de côté.

Interagissez avec des personnes de différents niveaux et parcours, que ce soit virtuellement ou en personne.

Comment citer ce produit : Choisissez l'inclusion tous les jours. Infographie. (2024). Catalyst.