

Serment d'inclusion

Un serment d'inclusion indique à tous les membres de votre organisation que vous les respectez et les estimez. Ce document présente des gestes inclusifs qui peuvent être posés au quotidien et offre aux membres de l'équipe des stratégies pour se soutenir mutuellement.

Pourquoi se doter d'un serment d'inclusion?

Ce document est important parce qu'il définit clairement vos attentes en matière de respect et d'inclusion. Il permet une compréhension partagée des réactions et des comportements adéquats, et présente le soutien que vous offrez à toute personne victime de discrimination ou de harcèlement. Mais surtout, il montre que votre organisation s'engage à protéger le bien-être de l'ensemble des membres de l'équipe.

Quels éléments doit-on y inclure?

Votre serment d'inclusion devrait décrire les valeurs et les comportements qui définissent votre culture d'entreprise. Énoncez clairement votre engagement envers un environnement de travail exempt de harcèlement. Soulignez que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre n'est pas tolérée dans votre organisation. Mentionnez que tout le monde est responsable de traiter les autres avec respect.

Exemples de comportements respectueux :

- Poser des questions personnelles seulement lorsque nécessaire, et non par simple curiosité
- Utiliser le nom et les pronoms choisis d'une personne
- Respecter les relations et l'identité des gens

Exemples de comportements inacceptables :

- Faire des blagues au sujet de l'identité ou des relations d'une personne
- Refuser d'utiliser les pronoms choisis d'une personne
- Transmettre de l'information sur l'identité d'une personne, par exemple son genre ou son orientation sexuelle, sans son consentement

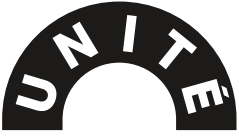
Créer et appliquer votre serment d'inclusion

Pour créer ou mettre à jour votre serment d'inclusion, commencez par écouter. Demandez à votre équipe ce qui lui permettrait de se sentir respectée et soutenue. Utilisez un langage simple et précis. Prévoyez un processus clair en cas de non-respect du serment. Assurez-vous qu'il est possible d'apprendre, de réparer ses torts et d'aller de l'avant.

Tous les membres de l'équipe devraient savoir comment signaler une préoccupation de manière confidentielle et avoir l'assurance qu'on les écouterait et qu'on les respecterait. La constance et l'équité favoriseront la confiance de votre équipe envers votre serment.

Comment assurer le respect du serment?

Diffusez votre serment à grande échelle. Publiez-le sur votre site web et intégrez-le aux guides du personnel. Gérez les problèmes d'une manière juste et cohérente dès qu'ils surviennent. Votre proactivité est une preuve de votre engagement à créer un milieu de travail sécuritaire. D'abord et avant tout, donnez l'exemple en adoptant vous-mêmes les comportements que vous attendez de votre équipe. Lorsque les leaders agissent de façon respectueuse, les autres sont plus susceptibles de faire de même.



Voici un exemple de serment d'inclusion, que vous pouvez inclure à vos guides du personnel existants.

Serment d'inclusion : Ensemble, créons un milieu de travail inclusif pour les personnes 2ELGBTQI+

1 Notre engagement

Nous nous engageons à créer un milieu de travail où tout le personnel se sent en sécurité, respecté et valorisé. Nous faisons la promotion d'une culture d'entreprise exempte de discrimination et de harcèlement. Notre serment d'inclusion définit clairement les comportements attendus de notre personnel à l'échelle de l'organisation pour que notre cadre de travail soit toujours inclusif et accueillant.

2 Notre serment

« Nous nous engageons à créer un milieu de travail respectueux et valorisant pour tout le personnel. Nous respectons l'unicité de chaque personne, protégeons la vie privée, et veillons à ce que notre clientèle et les membres de notre équipe se sentent toujours en sécurité, considérés et bienvenus, peu importe leur identité. »

3 Comportements attendus

Pour maintenir une culture d'entreprise sécuritaire et inclusive, tout le personnel doit :

- **Respecter l'identité :** Respecter les relations et l'identité des autres, et utiliser leur nom et leurs pronoms choisis.
- **Respecter la vie privée :** Poser des questions personnelles uniquement lorsque nécessaire en contexte professionnel, et non par simple curiosité.
- **Utiliser un langage inclusif et non généré :** Éviter les questions ou les commentaires fondés sur des suppositions au sujet de la vie personnelle ou de la situation familiale d'une personne

4 Comportements inacceptables

- **Harcéler :** Faire des commentaires désobligeants ou des blagues au sujet de l'identité, de l'expression de genre ou des relations d'une personne.
- **Mégener :** Refuser délibérément d'utiliser le nom ou les pronoms choisis d'une personne.
- **Faire preuve d'indiscrétion :** Présumer de la vie personnelle d'une autre personne.
- **Dévoiler l'identité :** Révéler le genre ou l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement explicite.

5 Notre promesse

La direction s'engage à agir de façon respectueuse en toutes circonstances. Nous reconnaissons que l'inclusion nécessite un travail perpétuel, et nous continuerons d'apprendre et de nous améliorer pour créer un milieu de travail plus sécuritaire et plus accueillant pour l'ensemble de notre personnel.