



La campagne Unité peut vous aider à faire preuve de plus de soutien envers les communautés 2ELGBTQI+.

Guide de démarrage rapide

Informez votre équipe et votre clientèle de vos efforts pour devenir une entreprise plus inclusive et plus accueillante.

La liste suivante vous aidera à commencer du bon pied.

- Faites vos recherches :**
Visitez le Canada.ca/Unite et d'autres sources canadiennes fiables pour en apprendre plus sur l'impact des idées préconçues et des préjugés sur les communautés 2ELGBTQI+, et ce que vous pouvez faire pour changer la donne.
- Créez et diffusez votre serment d'inclusion :**
Ajoutez-le à vos guides du personnel, affichez-le dans les espaces partagés, et envoyez-le à toute l'équipe par courriel. Vous pouvez également le présenter lors des réunions et des formations.
- Mettez votre signature courriel à jour :**
Ajoutez-y vos pronoms, par exemple « il », « elle », « iel » ou autre. Vous signifiez ainsi à votre personnel et à votre clientèle que vous êtes une personne respectueuse, à qui on peut s'adresser en toute sécurité.
- Affichez votre soutien :**
Affichez des drapeaux de la Fierté ou des messages d'inclusion pour montrer à votre clientèle que votre entreprise est un lieu accueillant pour tout le monde. Ajoutez ces symboles à votre site web, à votre vitrine et à votre matériel promotionnel.
- Utilisez un langage inclusif :**
Utilisez un vocabulaire neutre lorsque vous vous adressez à votre équipe. Ce changement peut être tout simple, par exemple en évitant les formules comme « mesdames et messieurs », ou en parlant du « personnel » ou de l'« équipe » plutôt que des « employés ».
- Examinez vos offres d'emploi :**
Utilisez autant que possible des titres de poste neutres, comme « membre de l'équipe des ventes » ou « gestionnaire ». Énoncez clairement que votre entreprise fait la promotion de la diversité et s'engage à créer un milieu de travail inclusif.
- Écoutez votre équipe :**
Demandez aux membres de l'équipe comment vous pourriez rendre votre milieu de travail plus inclusif et donnez suite à leurs suggestions. Vous leur montrerez ainsi que leur expérience compte et que votre engagement en faveur du changement n'est pas une promesse en l'air.

Remarque : Les changements ci-dessus ne sont qu'un début. Lutter contre la discrimination et l'exclusion est un processus continu. Si vous voulez que votre organisation soit inclusive, vous devez agir concrètement en bâtissant une culture d'entreprise accueillante. Votre personnel, vos collègues et votre clientèle remarqueront vos efforts.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada