



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

Les milieux de travail inclusifs sont plus attrayants

Créer un milieu de travail inclusif n'est pas seulement positif pour les employés; c'est aussi une décision d'affaires judicieuse. Cette approche vous aidera à attirer et à retenir une main-d'œuvre qualifiée, et à bâtir une réputation solide auprès de votre clientèle et de vos fournisseurs¹.

En quoi l'inclusion a-t-elle un impact sur l'embauche?

Les milieux de travail inclusifs sont plus efficaces pour attirer une main-d'œuvre qualifiée. Plusieurs personnes 2ELGBTQI+ cherchent activement des milieux de travail sécuritaires, où leurs droits seront respectés et protégés.

Si vos offres d'emploi et votre culture d'entreprise montrent que vous valorisez l'inclusion, vous irez chercher davantage de candidatures que vos concurrents². Les pratiques d'embauche inclusives sont une façon efficace d'attirer les meilleurs talents.

En quoi l'inclusion a-t-elle un impact sur la rétention du personnel?

Les membres de votre équipe seront plus susceptibles de demeurer en poste si vous les traitez avec respect et vous engagez à leur offrir un milieu de travail sécuritaire. Lorsque les personnes 2ELGBTQI+ sont libres d'être pleinement elles-mêmes, elles font souvent preuve d'une productivité, d'une loyauté et d'un engagement accrus³.

Les gestes qui favorisent la confiance et le sentiment d'appartenance comprennent la présence d'un serment d'inclusion clair et l'offre d'avantages sociaux inclusifs.

Le roulement du personnel coûte cher aux organisations. Le recrutement, l'embauche et la formation de nouveaux membres de l'équipe exigent temps et argent. Les petites et moyennes entreprises qui bâtissent des milieux de travail inclusifs observent souvent un taux d'engagement supérieur et un roulement plus faible chez leur personnel⁴.

Par où commencer pour bâtir un milieu de travail inclusif?

Faire le premier pas peut être intimidant, mais rappelez-vous que vous n'avez pas à tout mettre en place dans l'immédiat. Commencez par de petits gestes significatifs qui prouvent votre engagement.





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

Premières étapes :

- Évaluez vos politiques actuelles. Est-ce qu'elles protègent les personnes 2ELGBTQI+ de la discrimination?
- Ajoutez vos pronoms à votre signature courriel et encouragez votre équipe à faire de même.
- Affichez des signes d'inclusion visibles, comme des drapeaux de la Fierté ou des œuvres d'artistes 2ELGBTQI+ locaux.

Prochaines étapes :

- Créez un serment d'inclusion qui présente clairement les comportements inclusifs attendus.
- Évaluez vos pratiques d'embauche pour vous assurer qu'elles sont inclusives (reportez-vous au document *Pratiques d'embauche inclusives*).
- Soyez à l'écoute et offrez aux membres de l'équipe des occasions de se prononcer sur ce qui favorise leur bien-être et leur inclusion au travail.

Rappel : L'inclusion est un processus continu. Commencez là où vous vous trouvez, faites preuve d'authenticité et ne cessez jamais d'apprendre. Vos efforts créeront un milieu de travail plus fort, plus résilient et plus inclusif.

¹Enquête sur la diversité, l'équité et l'inclusion, CRHA, 2023.
<https://cphr.ca/wp-content/uploads/2023/04/CPHR-All-Canada-Insights-Report-final64.pdf>

²Les voix des personnes LGBTQ2S-Plus dans l'emploi : Expériences des minorités sexuelles et de genre sur le marché du travail au Canada, Société de recherche sociale appliquée, 2022. <https://www.srdc.org/fr/project/les-voix-des-personnes-lgbtq2s-plus-dans-lemploi-experiences-des-minorites-sexuelles-et-de-genre-sur-le-marche-du-travail-au-canada/>

³Les voix des personnes LGBTQ2S-Plus dans l'emploi : Expériences des minorités sexuelles et de genre sur le marché du travail au Canada, Société de recherche sociale appliquée, 2022. <https://www.srdc.org/fr/project/les-voix-des-personnes-lgbtq2s-plus-dans-lemploi-experiences-des-minorites-sexuelles-et-de-genre-sur-le-marche-du-travail-au-canada/>

⁴Une culture d'entreprise forte pour une performance de pointe, BDC, 2024.
<https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/53417-rapport-pratiques-dei-1224.pdf>

