



Collez sur votre porte de bureau ou ayez dans votre bureau un drapeau de la fierté gaie, ou toute autre affiche ou signe indiquant que vous êtes un supporter de la cause. C'est incroyable l'effet qu'un tout petit peu de visibilité peut avoir.



Remettez en question les idées reçues – ne présumez de rien, posez des questions.



Ne vous contentez pas de recueillir des statistiques, allez au-delà des chiffres pour comprendre réellement ce qui se passe. Demandez aux employés (par l'entremise de sondages, de groupes de discussion et d'entrevues) comment les programmes et politiques affectent la manière dont ils se sentent au travail, tous les jours.

Remémorez-vous les échanges que vous avez eus avec les employés qui se rapportent directement à vous, au cours de la dernière semaine. Ces interactions ont-elles été différentes selon le sexe, la race et l'appartenance ethnique de vos interlocuteurs?



Si vous envisagez envoyer des courriels à vos collègues en dehors des heures de travail, ajoutez une ligne à votre signature pour leur préciser que vous ne vous attendez pas à ce qu'ils vous répondent puisqu'ils ne devraient pas être en train de travailler, même si vous, vous êtes en train de travailler, simplement car c'est plus pratique pour vous.



Bannissez l'expression « fait pour ce travail » (« fit » for the job) des discussions d'embauche — en reconnaissant que ce qui est censé faire référence à un respect des valeurs peut être interprété comme traduisant la notion de confort avec une personne qui ressemble à la majorité, et pense et agit comme la majorité.



Demandez à tous les membres de l'équipe de vous faire part de leurs priorités personnelles et des engagements qui doivent être respectés dans le cadre de la planification du travail et de l'établissement des livrables; assurez-vous de respecter ces demandes.



Évitez de faire des blagues aux dépens d'individus ou de groupes. Et lorsque vous entendez d'autres personnes le faire, adressez-vous à eux pour leur faire comprendre que ce n'est pas acceptable.

Soyez inclusif tous les jours

Commencez par ces actions simples, pratiques et volontaires que **les leaders**, **les organisations** et **les équipes** peuvent prendre dès aujourd'hui pour créer un milieu de travail plus inclusif.

Saluez les gens que vous ne connaissez pas et que vous croisez dans les couloirs d'une manière qui soit respectueuse de leur culture. Un petit signe amical peut faire des merveilles pour éliminer les barrières hiérarchiques, la culture des « silos » et les cultures agressives, et favoriser la poursuite du dialogue.

Mettez en place une règle qui interdit les interruptions pendant les séances de remue-méninges et les réunions de travail afin que tout le monde puisse être entendu.



Cherchez intentionnellement à découvrir les idées/les perspectives de personnes qui peuvent ne pas vous ressembler.

Au lieu de dire « les personnes sont importantes », prenez le temps d'organiser des rencontres individuelles, non seulement avec les personnes qui se rapportent directement à vous, mais également avec les employés qui se situent à deux ou trois niveaux hiérarchiques inférieurs, pour apprendre à les connaître.



Concernant l'identification et l'inclusion des talents, regardez autour de vous : plus haut, plus bas, attentivement. Et regardez souvent.

Posez des questions, et puis écoutez. Vous serez surpris de ce que vous pouvez apprendre des personnes autour de vous.



Lorsqu'il est question de choisir des animateurs pour une rencontre, une table ronde ou tout autre événement, assurez-vous que le groupe de personnes à l'étude soit bien diversifié.

Saisissez ces occasions pour mettre en valeur quelqu'un que l'on entend rarement, voire pas du tout.

Validez les expériences des employés — tant les bonnes que les mauvaises — en reconnaissant de manière transparente les obstacles et les échecs auxquels est confrontée l'organisation.



Ne présumez pas que les personnes qui travaillent différemment (ou même moins) sont moins dévouées; elles ont peut-être une manière judicieuse de travailler.



Profitez des rencontres autour de la machine à café pour développer des liens avec des gens de différents niveaux hiérarchiques et issus de différents milieux (virtuellement ou en personne).

Examinez et remodelez les pratiques existantes de manière à en exclure les normes qui pourraient être exclusives.



La prochaine fois que vous demanderez des conseils à quelqu'un au sujet d'un projet (à vos « responsables »), arrêtez-vous et posez-vous la question : « Qui avez-vous ignoré? À qui n'avez-vous pas demandé? Pourquoi? »