

Nous devons vite mettre en vigueur une stratégie visant la diversité, l'équité et l'inclusion!

De nombreuses entreprises mettent rapidement en œuvre des stratégies visant la diversité, l'équité et l'inclusion sans examiner attentivement si elles sont authentiques ou si elles ne font que présenter une image. Soixante-quinze pour cent du marché de l'emploi actuel valorise la diversité, l'équité et l'inclusion au sein des organisations, ainsi que l'authenticité ([source](#)).

ACTIVITÉS OÙ IL FAUT COCHER UNE CASE

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION AUTHENTIQUES

J'ai un directeur en chef, Diversité et inclusion; il est responsable de tout ce qui touche la diversité, l'équité et l'inclusion.



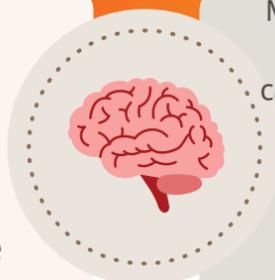
Bien qu'il soit utile d'avoir un leader, s'occuper de la diversité, de l'équité et de l'inclusion incombe à chacun au sein de l'organisation, et non à une seule personne.

Nous utilisons une mention au sujet des terres autochtones sur notre site Web, lors d'activités et de rencontres.



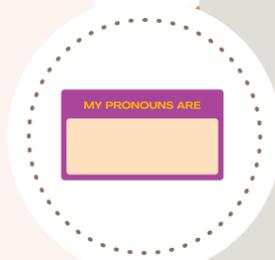
La mention des terres autochtones n'est valable que si votre entreprise se soucie de ces terres et redonne réellement de diverses façons.

Je ne sais pas si des personnes autistes ou des personnes ayant des capacités diverses sont présentes au sein de mon entreprise et je n'ai pas le droit de le demander.



Même si les personnes autistes à haut niveau de fonctionnement ont tendance à utiliser le camouflage social, avez-vous songé à prendre des mesures d'adaptation pour tout le monde (p. ex., espaces calmes, diverses méthodes d'entrevue, souplesse au travail et dans le lieu de travail, diverses façons d'apprendre)?

Nous utilisons des pronoms dans nos signatures de courriel pour inclure la communauté 2SLGBTQ+.



Les pronoms sont utiles dans divers contextes, comme les affaires internationales, le contexte d'affaires multiculturel et dans la communauté 2SLGBTQ+.

J'ai embauché des Autochtones au sein de mon organisation.



Les Autochtones ne sont pas tous pareils, il y a une grande diversité au sein des peuples. S'il y a d'autres initiatives, assurez-vous d'inclure le personnel que vous avez de façon réfléchie afin d'obtenir plus de renseignements sur la façon de vous orienter. Tenez compte des différences des personnes et de leurs façons de participer.

Nous avons un groupe de ressources pour les employés au sujet de plusieurs initiatives.



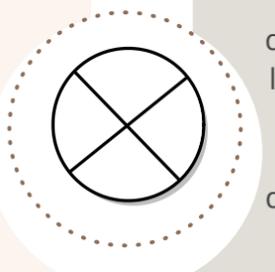
Les membres de ces groupes proviennent généralement d'une population marginalisée et ont peu de pouvoir, en plus d'occuper leur poste à temps plein. Il peut être utile de donner plus de pouvoir et une rémunération plus élevée à quelqu'un pour effectuer ce travail tout en intégrant la diversité, l'équité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation.

Nous célébrons la communauté 2SLGBTQ+ au moyen de célébrations annuelles de la Fierté.



Ce n'est pas qu'une célébration, mais une protestation pour l'égalité des droits. Y a-t-il d'autres initiatives au sein de votre organisation qui appuient cela tout au long de l'année (p. ex., utilisation des pronoms, accès à des toilettes sans distinction de genre, soins de santé inclusifs et avantages sociaux)?

Nous avons invité quelqu'un pour parler de la population autochtone.



Bien que l'éducation soit importante, établir des relations avec les Autochtones au sein de l'entreprise n'est pas un processus isolé de la personne. Le processus est global et comprend un engagement, ainsi que le développement mental, physique, spirituel et émotionnel de soi et de l'entreprise.

Pour en savoir plus: EagleVisionLegacyGroup.ca