

Cette liste de vérification est un outil structuré permettant aux organisations, aux responsables de site et aux spécialistes des RH et de l'EDI d'identifier les manquements et d'agir pour promouvoir la sécurité et l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ sur leur lieu de travail.

## GOVERNANCE ET RESPONSABILITÉ

|  | Action                                                                                                                                                                                                                                          | Commentaires |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="radio"/>                                                             | 1. Nous avons identifié un·e partenaire exécutif·tive responsable de la sécurité et de l'inclusion 2SLGBTQIA+ sur le terrain.                                                                                                                   |              |
| <input type="radio"/>                                                             | 2. Nous fixons des objectifs annuels et des ICP liés à l'inclusion (ex. : la rétention de talents diversifiés).                                                                                                                                 |              |
| <input type="radio"/>                                                             | 3. Notre grille d'évaluation des superviseur·euses comprend des indicateurs liés à l'inclusion, à l'appartenance et/ou à la sécurité psychologique.                                                                                             |              |
| <input type="radio"/>                                                             | 4. Nous avons une ligne budgétaire spécifique pour les initiatives d'inclusion sur le terrain (ex. : frais de déplacement, formation, temps consacré au GRE).                                                                                   |              |
| <input type="radio"/>                                                             | 5. Nos politiques font explicitement mention de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre (ex. : politique en matière de harcèlement et de discrimination, politique de respect au travail, code de conduite). |              |
| <input type="radio"/>                                                             | 6. Nous travaillons avec un·e enquêteur·rice tiers pour les plaintes de harcèlement/discrimination.                                                                                                                                             |              |



## SÉCURITÉ ET SIGNALEMENT

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                                                                                                                            | Commentaires |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 7. Notre analyse de la sécurité au travail tient compte des risques liés à l'identité (ex. : isolement, dynamiques culturelles).                                                                                                  |              |
| <input type="checkbox"/>            | 8. Nos réunions hebdomadaires font un rappel de la tolérance zéro pour le harcèlement fondé sur l'identité et les atteintes aux droits de la personne.                                                                            |              |
| <input type="checkbox"/>            | 9. Il y a un mécanisme clair et rapide de réponse aux signalements de harcèlement (ex. : triage dans les 24h, début de l'enquête dans les 3 jours, conclusion dans les 4 semaines).                                               |              |
| <input type="checkbox"/>            | 10. Nous avons établi des canaux de signalement anonymes (ex. : ligne d'assistance téléphonique, formulaires papier).                                                                                                             |              |
| <input type="checkbox"/>            | 11. Il y a une procédure standard pour retirer du personnel les personnes soupçonnées d'agression en attendant une enquête ou pendant une enquête active.                                                                         |              |
| <input type="checkbox"/>            | 12. Il y a une procédure de soutien aux travailleur·euses concerné·es, y compris le réaménagement des horaires, la réaffectation, le déploiement rapide et la formation de l'équipe.                                              |              |
| <input type="checkbox"/>            | 13. Nous avons établi un protocole d'intervention en cas de crise (ex. : orientation du personnel vers des ressources et services liés à la violence, au logement et à l'aide juridique).                                         |              |
| <input type="checkbox"/>            | 14. Les employé·es travaillant en région éloignée ont accès à des séances d'information et à des conseils de sécurité par rapport aux déplacements et à l'hébergement, qui tiennent compte des considérations liées à l'identité. |              |



## SÉCURITÉ ET SIGNALEMENT

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Commentaires |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 15. La politique de harcèlement établit une tolérance zéro pour les représailles envers toute personne signalant un acte de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, et prévoit des mesures pour garantir le respect de cette politique.                                                                                                         |              |
| <input type="checkbox"/>            | 16. Nous offrons des ressources en matière de sécurité aux employé·es en déplacement professionnel (ex. : aider les employé·es à évaluer les niveaux de risque, fournir des conseils et un soutien pour atténuer les risques de sécurité potentiels, fournir un numéro d'appel d'urgence local, fournir un numéro d'assistance 24/7 aux employé·es, etc.) |              |

## DÉPLOIEMENT SUR LE TERRAIN ET ACCÈS

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                           | Commentaires |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 17. Nous avons des agent·es de liaison EDI et/ou des champion·nes terrain régionaux·ales désigné·es pour chaque site/équipe.     |              |
| <input type="checkbox"/>            | 18. Nous proposons des canaux de communication à faible technicité (« low-tech ») entre les bureaux et les sites de travail.     |              |
| <input type="checkbox"/>            | 19. Nous fournissons des informations sur l'inclusion dans des formats hors ligne (ex. : dépliants, affiches).                   |              |
| <input type="checkbox"/>            | 20. Notre programmation de réunions « boîte à outils » comprend des thématiques mensuelles sur l'inclusion.                      |              |
| <input type="checkbox"/>            | 21. Nous fournissons des informations sur la sécurité et le signalement dans des formats hors ligne (ex. : dépliants, affiches). |              |
| <input type="checkbox"/>            | 22. Nous communiquons notre protocole de réaction rapide aux employé·es (ex. : possibilité de réaffectation).                    |              |



## INSTALLATIONS ET SOUTIEN AUX TRAVAILLEUR·EUSES

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                                                                                    | Commentaires |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 23. Chaque site est équipé de vestiaires privés avec des cloisons qui vont du sol au plafond.                                                                                             |              |
| <input type="checkbox"/>            | 24. Nous avons une politique ou un processus de rénovation et veillons à ce que les nouveaux sites soient aménagés avec des installations inclusives.                                     |              |
| <input type="checkbox"/>            | 25. Notre inventaire d'EPI comprend toutes les tailles et nous avons un processus de commande accéléré.                                                                                   |              |
| <input type="checkbox"/>            | 26. Nous avons constitué des sections locales de GRE et/ou désigné des représentant·es sur le terrain.                                                                                    |              |
| <input type="checkbox"/>            | 27. Les employé·es peuvent se servir de leur temps rémunéré pour participer à des initiatives d'inclusion au travail, comme celles organisées par le GRE, par le comité d'inclusion, etc. |              |
| <input type="checkbox"/>            | 28. Nous mettons des ressources sur le soutien par les pairs et la communauté à la disposition des employé·es (ex. : bibliothèque de ressources, dépliants, etc.)                         |              |
| <input type="checkbox"/>            | 29. Nos congés payés et nos avantages sociaux prévoient la prise en charge des soins d'affirmation du genre.                                                                              |              |
| <input type="checkbox"/>            | 30. Nos avantages sociaux couvrent les services psychologiques et/ou notre programme d'aide aux employé·es comporte des prestataires spécifiquement formés aux enjeux 2SLGBTQIA+.         |              |



## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                                                              | Commentaires |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 31. Notre processus d'orientation sur les sites de travail comprend des modules sur l'inclusion et le harcèlement fondé sur l'identité.                             |              |
| <input type="checkbox"/>            | 32. Nous utilisons des modules de formation par scénarios correspondant aux tâches à accomplir sur le terrain (ex. : jeu de rôle sur l'intervention d'un-e témoin). |              |
| <input type="checkbox"/>            | 33. Nous offrons des séances de mise à jour annuelle de la formation avec des tests des connaissances.                                                              |              |
| <input type="checkbox"/>            | 34. Notre formation utilise un langage clair et est disponible en plusieurs langues, au besoin.                                                                     |              |

## RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT

| <input checked="" type="checkbox"/> | Action                                                                                                                                                                                                            | Commentaires |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/>            | 35. Notre stratégie de recrutement pour les programmes d'apprentissage inclut explicitement les talents 2SLGBTQIA+.                                                                                               |              |
| <input type="checkbox"/>            | 36. Les processus d'accueil du personnel fournissent des informations sur les installations, le signalement, la sécurité et la protection de la vie privée qui sont spécifiques aux travailleur-euses 2SLGBTQIA+. |              |
| <input type="checkbox"/>            | 37. Nous proposons du mentorat 2SLGBTQIA+ aux personnes en début de carrière.                                                                                                                                     |              |

Pour plus d'informations et de ressources, consultez: [www.fierteautravail.ca/energie](http://www.fierteautravail.ca/energie)



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

**Canada**

