

Un panel de 112 expertes et experts
• Nene Molefi • Julie O'Mara • Alan Richter, PhD

présentent



Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks

*Standards for Organizations
Around the World*

présentés par

The
Centre
for
Global Inclusion

ÉDITION 2021

UTILISATION GRATUITE • ACCORD D'UTILISATION REQUIS

Pour en apprendre davantage sur le GDEIB. Rendez-vous sur www.centreforglobalinclusion.org pour télécharger gratuitement le GDEIB, les outils d'utilisation et d'autres informations; pour en savoir plus sur The Centre for Global Inclusion qui héberge le GDEIB; et pour commanditer ou faire un don pour aider à soutenir la recherche en matière de DEI.

Accessibilité et formats alternatifs. Nous nous efforçons de rendre le GDEIB et les outils d'utilisation accessibles. En règle générale, nous suivons les directives fournies par l'Initiative d'Accès au Web (IAW) du W3C, une initiative mondiale visant à rendre le Web plus accessible aux personnes en situation de handicap, ce qui est un objectif capital de la DEI.

Au moment où cette édition 2021 est sous presse, et bien que nous ayons conçu cette édition du GDEIB dans une optique d'accessibilité, nous avons encore du travail à faire. Pour cette raison, et pour toute demande d'adaptation, écrivez au thecentre@centreforglobalinclusion.org.

Symbolisme du logo du GDIB. Le logo est une version stylisée du modèle du GDEIB. Il est placé dans un cercle pour exprimer l'importance grandissante de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Le triangle équilatéral stylisé symbolise l'égalité, la solidarité ou la force. Il représente le groupe de liaison.

Les couleurs ont un large éventail de signification à travers les cultures. Les interprétations données à une couleur dans une culture peuvent avoir un sens presque opposé dans une autre culture. Nous avons fait des choix de couleurs réfléchis et proposons notre interprétation, qui est une combinaison de symbolismes culturels variés. La couleur jaune a été sélectionnée pour le groupe de liaison car elle représente l'optimisme et l'imagination. La couleur verte, attribuée au groupe des fondements, symbolise la nature et le renouveau. Le bleu pour le groupe interne représente l'harmonie et l'ordre, et le rouge pour le groupe externe est synonyme de passion et de force. Toutes sont dans une teinte vibrante, qui symbolise la vitalité pour réussir. Les tourbillons en bleu foncé représentent la puissance, l'énergie et le mouvement nécessaires pour soutenir ce travail. L'ouverture des tourbillons montrant les couleurs qui se chevauchent symbolise l'intégration et la globalité nécessaires au succès de la DEI. Le violet a été ajouté pour symboliser le pouvoir et la force.

Anglais interculturel. Nous avons essayé d'utiliser un langage clair et traduisible qui n'inclut pas de mots et de phrases spécifiques (tels que des idiomes ou autres expressions locales). Afin d'être le plus neutres et universels possible, nous avons suivi les normes orthographiques des Nations Unies (voir : [United Nations Editorial Manual online \(dgacm.org\) http://dd.dgacm.org/editorialmanual/ed-guidelines/style/spelling.htm](http://dd.dgacm.org/editorialmanual/ed-guidelines/style/spelling.htm)).

Amélioration continue et versions futures. Vos commentaires, suggestions et histoires de l'utilisation du GDEIB sont les bienvenus.

Accord d'utilisation. L'utilisation du GDEIB est gratuite. Toutefois, veuillez soumettre l'accord d'utilisation du GDEIB disponible sur le site Web, si vous souhaitez utiliser le GDEIB.

Certification volontaire. Nous offrons un processus de certification qui vous aidera à améliorer vos compétences et connaissances en ce qui a trait au GDEIB. Ce processus a un coût. Il combine de l'autoapprentissage et des webinaires. Plus d'information est disponible sur le site Web.

Traductions et éditions spéciales disponibles : français, espagnol, portugais et éducation supérieure. Consultez notre site Web pour accéder à ces éditions et voir si d'autres éditions sont devenues disponibles. En cas de divergence entre la traduction et le texte source anglais, la version anglaise devrait être considérée comme faisant autorité.

Édition actuelle. Si vous avez utilisé une édition antérieure, intitulée GDIB pour Global Diversity & Inclusion Benchmarks (2006, 2011, 2014, 2016/2017), veuillez noter qu'elle a été remplacée par cette édition.

Conception graphique. Shawndra Cox de Out Of Proportion Studios <http://1bigoops.com>

Message

L'appel au changement systémique dans la société et les organisations n'a jamais été aussi fort.

Les gens ne se satisfont plus d'intentions de changement superficielles ou inauthentiques de la part de leurs dirigeantes et dirigeants.

Des actions audacieuses sont nécessaires pour communiquer clairement à toutes les parties prenantes à quel point les organisations sont résolues à lutter contre la discrimination, les inégalités et l'exclusion.

Utiliser le GDEIB vous permet de prendre des mesures audacieuses et de faire toute la différence!

À PROPOS DE CETTE TRADUCTION DU GDEIB EN FRANÇAIS

Nous nous réjouissons de la traduction française de l'édition anglaise 2021 du *Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World* (GDEIB) présentée par un panel de 112 expertes et experts et les coauteurs Nene Molefi, Julie O'Mara et Alan Richter.

Le Centre a le plaisir d'annoncer que cette deuxième édition du GDEIB en français a été élaborée par Stéphane Patry, de la Ville de Montréal (The City of Montreal). La traduction a été réalisée par Stéphane, conseiller principal en ressources humaines, responsable de la stratégie pour la DEI en emploi, et Isabelle Shamlian, conseillère en ressources humaines. Le processus de traduction a également mobilisé un certain nombre de personnes et d'organisations qui ont été les réviseuses et réviseurs de cette deuxième édition.

OBJECTIF

L'objectif de cette traduction est de permettre à un plus grand nombre de personnes et d'organisations d'utiliser le GDEIB. Il est conçu pour représenter une version ou des styles de français « universels ». En d'autres termes, il contient un style que la plupart des gens qui parlent français peuvent comprendre. Vous voudrez peut-être faire une recherche Internet sur les styles de français pour en savoir plus sur leur diversité. Il en existe beaucoup et qui portent beaucoup de noms différents. Et certains détails sont intéressants. Par exemple, selon Wikipédia : « L'Afrique est ainsi le continent avec le plus de locuteurs du français dans le monde ».

PROCESSUS POUR CRÉER UNE TRADUCTION EN FRANÇAIS UNIVERSEL

Nous avons suivi un processus rigoureux pour nous aider à obtenir une traduction française qui soit la plus universelle possible - une version acceptable du français, comprise dans le monde entier. Avoir une version universelle en français est probablement littéralement impossible, parce qu'il y a beaucoup d'opinions sur la façon dont une certaine expression devrait être traduite de l'anglais au français. Lorsque le sujet concerne la diversité, l'équité et l'inclusion qui ont leur propre langage, des significations et des interprétations subtiles, la traduction de l'anglais au français devient encore plus complexe. Ainsi, bien que cette traduction soit beaucoup plus acceptable qu'une traduction « automatique », elle ne sera toujours pas considérée comme « parfaite » par certains, peut-être même par beaucoup. Cette traduction, cependant, est une traduction de base de l'édition anglaise de 2021. Il ne s'agit pas d'une réécriture ni d'une amélioration. Les traductrices, traducteurs, réviseuses et réviseurs ont tenté de ne pas modifier le sens du texte en passant de l'anglais au français. La tentation a été forte de réécrire, de mettre à jour ou de modifier d'une autre manière certaines significations. Mais nous avons évité cette tentation, car pour apporter ces changements il aurait fallu l'accord des 112 panélistes expertes et experts qui ont approuvé la recherche pour la quatrième édition de la version anglaise du GDEIB publiée en avril 2021.

REMERCIEMENTS ET NOTES DE TRADUCTION

Le Centre offre toute sa gratitude à la Ville de Montréal, qui a parrainé les services en nature, ainsi qu'aux réviseuses et réviseurs qui l'ont aidé à faciliter l'accès et la compréhension du GDEIB à un plus grand nombre de personnes.

Principal commanditaire en nature et traducteur :
LA VILLE DE MONTRÉAL (THE CITY OF MONTREAL)



La diversité et l'inclusion forment ensemble l'une des priorités organisationnelles de la Ville de Montréal. En 2021, la Ville a adopté une nouvelle [stratégie pour la DEI en emploi](#) ainsi qu'un plan directeur. L'objectif est de bâtir une fonction publique représentative de la population, dans tous les emplois et à tous les niveaux, afin d'optimiser les services. Les priorités sont d'accroître, reconnaître et valoriser la diversité, développer une culture inclusive et renforcer la communication et les liens de concertation.

Compte tenu des différentes variétés de français qui existent, il n'est pas facile de créer une traduction qui fonctionne dans le monde entier. La traduction a été appuyée par un certain nombre d'organisations et de personnes aux expériences diverses, dans différents secteurs, qui ont joué le rôle de réviseuses et réviseurs dans le processus de traduction initiale et de publication finale.

STÉPHANE PATRY. Stéphane est le conseiller principal en ressources humaines responsable de la stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi de la Ville de Montréal. Il réalise des actions pour permettre à la Ville, et ses 27 000 employées et employés, d'être une organisation juste, équitable, diversifiée et performante. Dans ses initiatives en DEI, il croit en la force du partenariat notamment avec les organisations à but non lucratif et les experts en interculturel.

Stéphane travaille avec les organisations dédiées à l'employabilité des personnes immigrantes et réfugiées afin de prévenir les risques de déqualification professionnelle. En 2017, il a formé un comité de travail avec des expertes et experts du Réseau National des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants, un groupe de 20 organisations non gouvernementales, afin de soutenir le recrutement et l'inclusion des immigrantes et immigrants dans la fonction publique montréalaise. En 2016, l'équipe de la diversité en emploi a reçu un prix d'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales pour le programme de Parrainage professionnel de la Ville de Montréal. Ce programme offre des stages professionnels de six mois et permet aux immigrantes et immigrants récents d'acquérir une première expérience de travail de qualité au Canada. Stéphane réalise aussi des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il a ainsi mis de l'avant des projets visant à modifier les perceptions et à sensibiliser les gestionnaires et le personnel de la Ville. Stéphane œuvre maintenant à intégrer une approche interculturelle à la nouvelle stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi adoptée par les élus en juin 2021. Stéphane croit fermement en la valeur du GDEIB et est heureux de s'impliquer comme leader dans sa traduction en français.

stephane.patry@montreal.ca

facebook.com/diversiteemploiMTL/

Site Web : montreal.ca/carrieres

www.linkedin.com/in/stephane-patry

ISABELLE SHAMLIAN. Ayant travaillé comme conseillère en ressources humaines depuis plus de 21 ans dans le domaine de la diversité, spécialisée dans les relations avec les forces de l'ordre, elle croit fortement en la possibilité de rendre le milieu de travail agréable, où chaque personne est traitée avec équité, respect et soutien. Elle détient une maîtrise en intervention sociale, parle couramment trois langues, présentement en apprentissage d'une quatrième, et est devenue une ressource appréciée par la Ville de Montréal et de son service de police. Étant de descendance arménienne et québécoise, elle est en mesure d'agir à titre de guide pour ses collègues, gestionnaires, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs relativement à une approche nuancée concernant la diversité, l'équité et l'inclusion.

isabelle.shamlian@montreal.ca

facebook.com/diversiteemploiMTL/

montreal.ca/carrieres

www.linkedin.com/in/isabelle-shamlian

PRINCIPALES RÉVISEUSES ET PRINCIPAUX RÉVISEURS BÉNÉVOLES

Les personnes suivantes ont été des réviseurs bénévoles pour l'ensemble de la traduction. Il leur a fallu lire la traduction initiale et la réviser pour s'assurer qu'elle soit aussi claire et universelle que possible. Elles ont généralement revu l'intégralité de la traduction.

BRIGITTE MOREL, traductrice de langue maternelle française, bénéficie d'une vaste expérience en traduction dans les domaines de la diversité et de l'inclusion. Elle est chargée de cours en traduction à l'Université Concordia et à l'Université de Montréal depuis 30 ans. Ayant également travaillé comme traductrice pour diverses sociétés, dont Merck Frosst Canada, et bien qu'ayant officiellement pris sa retraite, elle continue d'offrir ses services comme réviseuse à temps partiel pour la CISR (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada) et comme traductrice pigiste.

brigitte.morel@videotron.ca

GRANT DOUGLAS est impliqué dans l'éducation et la formation internationale à différents titres depuis 1991. Originaire de Newcastle-Upon-Tyne dans le nord-est de l'Angleterre, Grant est un expatrié de longue date qui vit et travaille en France depuis plus de 30 ans. Pendant 17 ans il était responsable du Service Relations Internationales dans différents instituts d'enseignement supérieur. Depuis 2000, Grant s'est focalisé sur la conception, l'organisation et la mise en place de programmes éducatifs avec une dimension internationale et interculturelle au niveau Bachelor et Master ainsi que dans le cadre de la formation continue.

Actuellement, Grant est responsable de la filière interculturelle à l'IESEG School of Management où il coordonne les cours de communication interculturelle et management de la diversité. Il est co-directeur de ICIE (IESEG Centre for Intercultural Engagement), vice-président de SIETAR France (Société pour la formation, l'éducation et la recherche interculturelle) et membre du conseil de l'IACCM (International Association of Cross-Cultural Competence and Management). Grant a récemment été nommé Principal Professor of Practice à l'IESEG.

Ces dernières années le focus de Grant a évolué et d'une perspective purement internationale/interculturelle. Il est passé à une approche beaucoup plus axée sur la diversité et l'inclusion au sens large. Ceci se traduit par son implication dans des projets qui ont pour objectif la valorisation de la diversité et l'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieur et la mise en place de politique de tolérance zéro pour les violences physiques et verbales. Il participe actuellement à un projet de recherche international sur l'Expérience Internationale Estudiantine (ISE) ainsi qu'à deux projets internes à l'IESEG pour favoriser l'engagement et l'inclusion des étudiantes et étudiants et l'éradication des violences et harcèlements physiques et verbaux.

Quand il ne travaille pas, Grant aime passer du temps dans son potager, écouter la musique et supporter son équipe de foot préférée, le LOSC.

Courriel : g.douglas@ieseg.fr

www.linkedin.com/in/grant-douglas-418444/

Site Web : <https://icie.ieseg.fr/>

CLAIRE PHILIPPE. Claire est chargée de cours en français, langue étrangère, à l'IESEG depuis 6 ans. Elle enseigne le français à tous les niveaux et travaille quotidiennement dans une organisation qui compte plus de 100 nationalités de tous les continents. Avant de rejoindre l'IESEG, Claire occupait un poste de marketing en Angleterre, puis un emploi dans une société numérique opérant dans un contexte multiculturel sur 15 marchés. Elle décide alors de changer d'orientation professionnelle et s'installe à Savannakhet, au Laos, où elle enseigne le français. Depuis, elle poursuit son enseignement dans plusieurs entreprises de Paris, en collaboration avec des étudiantes et étudiants de différents horizons professionnels et culturels.

<http://icie.ieseg.fr/team/claire-philippe/>

LAURE AYOSSO est actuellement *Senior Teaching Fellow* en français langue étrangère et *Lecturer* en communication interculturelle à l'IESEG. Elle a obtenu un MSc en Linguistique appliquée et acquisition en langue seconde à l'Université d'Oxford, au Royaume-Uni où elle fut également coordinatrice des cours OPAL (*evening courses*) du centre de langues de l'Université d'Oxford jusqu'en 2011.

Jusqu'en 2016, elle a été traductrice-relectrice pour la Revue Migrations Forcées (*Forced Migrations Review*).

Ses recherches portent sur les compétences interculturelles, les stratégies d'apprentissages et les dynamiques motivationnelles dans le cadre de l'apprentissage des langues étrangères en contextes présentiel, hybride et distanciel.

<https://www.linkedin.com/in/layosso/>

<https://icie.ieseg.fr/team/laure-ayosso/>

NADIA GOUY Lauréate du programme de bourses Fulbright du Département d'État américain, Nadia Gouy détient un Master en interprétation de conférence de Glendon, Université York à Toronto, un Master en administration publique (gestion internationale) du Middlebury Institute of International Studies at Monterey en Californie et un Master en Traduction de l'École supérieure Roi Fahd de traduction au Maroc. Nadia possède plus de 13 ans d'expérience mêlant traduction et gestion de projets en développement international, diversité et inclusion et promotion des droits des personnes handicapées. Nadia a occupé des postes de responsabilité dans différents organismes dont le poste de directrice exécutive de l'Union africaine des aveugles (Kenya) et membre du cabinet du Ministre chargé des relations avec le Parlement et la société civile (Maroc). Nadia travaille actuellement en tant qu'interprète indépendante.

Gouy.nadia@gmail.com

[linkedin.com/in/nadia-gouy-42a7a53](https://www.linkedin.com/in/nadia-gouy-42a7a53)

NOTES DE TRADUCTION

La priorité était de traduire un document sensible à la culture, sans réécrire le texte source. Cette traduction est une traduction littérale, et non une réécriture visant à créer une version française. Bien que la version anglaise repose sur un consensus d'un panel de 112 expertes et experts et qu'elle représente une solide expertise en pratique de DEI, il est clair qu'à un certain niveau, le GDEIB ne s'appliquera pas parfaitement à tous, ni que tous les messages écrits seront utilisés dans une organisation. C'est pour cette raison que le Centre dispose d'un processus documenté pour autoriser la personnalisation avec un accord écrit. Le Centre continue de suivre de près les commentaires et les enjeux en pleine évolution qui seront examinés au moment de l'élaboration d'une nouvelle version anglaise.

Le processus de traduction a également mobilisé un certain nombre d'organismes/de personnes qui ont agi à titre de réviseuses et réviseurs de la traduction initiale. Étant donné la diversité de leurs expériences et de leurs connaissances de la traduction et de la diversité ou de la culture, les traductrices, traducteurs, réviseuses et réviseurs ont compris le sens véhiculé par le GDEIB et ont cherché des termes et des expressions pour transmettre le message, sans avoir à réécrire ou à reformuler le contenu dans leurs propres mots. Les réviseuses et réviseurs ont vérifié la traduction initiale ainsi que la version finale produite pour être publiée. Le Centre a fait appel au soutien d'un gestionnaire de projet pour s'assurer que toutes les difficultés rencontrées soient surveillées et directement examinées par les coauteures et coauteurs du GDEIB, au fur et à mesure de la progression de la traduction.

Les méthodes de traduction et les défis culturels ou les différences linguistiques figurent ci-dessous.

- Les traductrices, traducteurs, réviseuses et réviseurs n'ont pas apporté de modifications d'ordre rédactionnel au texte original.
- Le processus de traduction a entraîné le recours à plusieurs réviseuses et réviseurs pour reconnaître qu'il existe plusieurs styles de français, afin de créer autant que possible une traduction qui puisse être utilisée dans différentes régions et situations.
- Les noms, les logos, les marques et le titre du document GDEIB ont été conservés en anglais et leurs équivalents français utilisés pour les titres ou les titres de compétences.
- La traduction comporte des défis, et la Ville de Montréal a fait preuve de générosité tout au long de ce processus. Il y a beaucoup, beaucoup de mots que les gens interprètent différemment dans la même langue — par exemple, intégrer (il existe de nombreuses interprétations de ce que cela signifie et de la façon de le faire), diversité, équité, inclusion, évaluation, etc.
- Quand le contenu traduit appartient à une autre organisation qui l'a déjà traduit, c'est sa traduction qui prévaut.
- Étant donné la difficulté de créer des phrases neutres en français, comme on le fait en anglais, les traductrices et traducteurs ont adopté pour une approche d'équité entre les sexes. D'autres termes ont aussi été inclus pour tenir compte des divers publics. Les traductrices et traducteurs ont décidé d'utiliser la barre oblique et non la conjonction « ou » pour indiquer que les termes utilisés résultaient du choix de la lectrice ou du lecteur. De plus, diverses nuances de style ont été prises en compte après les commentaires formulés par plusieurs réviseuses et réviseurs.

Un grand merci à celles et ceux qui ont soutenu cette traduction !!!!

The Centre for Global Inclusion
RESEARCH. EDUCATION. SOLUTIONS. SUPPORT.

UN MESSAGE DES AUTEURS

L'année 2020 restera dans l'histoire comme étant une année de changements marquants. On ne sait pas encore quels changements émergeront après la pandémie de la COVID-19. Ce que nous savons, c'est que tout a été profondément affecté.

LA COMPLEXITÉ À LAQUELLE NOUS FAISONS FACE

Contrairement aux affirmations précédentes, la COVID-19 n'était pas le grand égaliseur; elle a plutôt révélé le gouffre profond des inégalités sociales, politiques, économiques et organisationnelles qui gâchent tant de vies.

Le monde a été confronté à de multiples couches de changements complexes : perturbations économiques mondiales, inégalités croissantes, dangers de l'autoritarisme et fragmentation géopolitique. Nous avons également assisté à une vague sans précédent de soutien à la justice sociale dans le monde.

Nous avons mis à jour ces étalons/points de référence à un moment où de nombreuses personnes sont aux prises avec les conséquences de traumatismes physiques, sociaux et psychologiques résultant de diverses formes d'injustice. Nous, à titre d'auteurs du GDEIB, soutenons toutes les personnes dans le monde qui ont été victimes de racisme, de sexisme, d'homophobie, de transphobie et de toute autre forme de discrimination et d'exclusion.

LE BESOIN D'UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE ET STRUCTUREL

Les systèmes d'oppression et les inégalités en cours doivent être démantelés. De nombreuses organisations et communautés ne se contentent plus de platitudes ou d'engagements superficiels. Elles souhaitent des actions vigoureuses et une transformation systémique, gérée par des dirigeantes et dirigeants engagés où les actes de discrimination et d'exclusion sont nommés pour ce qu'ils sont.

Le meurtre de George Floyd (ainsi que de plusieurs autres avant et après lui) et le retrait de statues et de symboles d'oppression sont devenus des catalyseurs de la justice sociale dans le monde entier. Nous reconnaissons celles et ceux qui continuent de se lever et de dénoncer les lois et pratiques oppressives malgré les risques personnels encourus. L'intensification du mouvement #BLM (Black Lives Matter), #MeToo, #GBV (Gender-based Violence) et d'autres mouvements mondiaux protestataires ont accéléré la nécessité d'une action forte et d'une alliance en faveur des voix marginalisées. Nous honorons ceux et celles qui ont perdu la vie en luttant contre la discrimination et l'injustice.

Nous nous retrouvons à un moment charnière où nous pouvons continuer sur la voie destructrice sur laquelle nous avons été — d'iniquité, d'injustice et d'exploitation — ou nous pouvons choisir une autre voie durable de justice, d'équité et de cohésion sociale.

IL EST TEMPS D'AGIR

À travers le travail du GDEIB, nous appelons chacune et chacun à œuvrer pour un milieu de travail et une société justes, inclusifs et équitables où les privilèges et le patriarcat ne contrôlent pas l'accès aux opportunités — ou la diversité, l'équité et l'inclusion ne constituent pas seulement un rêve, mais une réalité atteignable pour toutes et tous.

Maintenant, plus que jamais, nous devons atteindre nos fibres sensibles et créer un récit plus fort autour de la DEI qui reconnaisse notre humanité au niveau de chaque individu. Le concept de « Ubuntu », qui signifie littéralement « Je suis parce que nous sommes », combine les valeurs de respect, de la dignité, de l'intégrité et de la communauté nous permettant de tendre vers la durabilité.

Le GDEIB répond aux besoins des divers intervenantes et intervenants. Il cherche à nous connecter sur la base des valeurs universelles à travers toutes les différences.

Nous devons galvaniser l'ensemble des dirigeantes et dirigeants et des praticiennes et praticiens de la DEI pour qu'elles et ils se fassent entendre et démantèlent les inégalités et l'exclusion. Il est temps d'agir de manière décisive et courageuse.



Nene Molefi, Julie O'Mara, Alan Richter
Février 2022



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

CITATIONS D'UTILISATRICES ET UTILISATEURS ET DE MEMBRES DU PANEL D'EXPERTES ET EXPERTS

Vous remarquerez que les citations suivantes réfèrent au GDIB parce que le GDIB précédait cette nouvelle édition.

« Alors que le concept d'impact sur les résultats s'étend des 3P : Personnes, Planète, Profit aux 5 P : Personnes, Planète, Prospérité, Paix et Partenariat, les organisations se rendent compte que l'inclusivité procure la voie d'une croissance durable au plus grand bénéfice de la société. La spécificité de la proposition du GDIB est qu'elle fournit des listes de contrôle complètes qui favorisent une ligne de visée entre les procédures opérationnelles et la durabilité de l'organisation. »

ZAHID MUBARIK, SHRM-SCP, GPHR, SPHRI

CEO, HR Metrics, President SHRM Forum Pakistan, Member ISO TC 260 HR Standard
Islamabad, Pakistan

« J'ai d'abord découvert le GDIB lorsque j'étais cadre supérieur pour l'EDI dans une organisation multinationale. Je me suis souvenu d'un discours d'un célèbre ambassadeur humanitaire et influenceur des droits de la personne qui m'a amené à réfléchir sur la portée et l'impact de mon travail dans un contexte global élargi. Il nous a dit que nous avons toutes et tous nos espaces pour avoir un impact et que quoi que vous fassiez, compte. Le GDIB nous permet de faire avancer le travail dans les espaces que nous occupons, aussi humbles peuvent-ils paraître. »

DR. LORI CAMPBELL,

Principal, Colbourne Institute for Inclusive Leadership
NorQuest College
Edmonton, Alberta, Canada

« Le GDEIB fournit une approche systémique et structurelle de la D&I ouvrant la voie à un cheminement véritablement transformateur. L'autoréflexion en tant que leader est essentielle à la croissance et à l'apprentissage continu. Lorsque vous naviguez dans les catégories et les étalons/points de référence, vous devez vous demander : "Est-ce que mes actions suivent mes paroles? Est-ce que je vis cela en tant que leader en ce moment?" »

KAYLASH NAIDOO, Vice-President,
Human Resources, Diversity & Inclusion
AngloGold Ashanti
Johannesburg, South Africa

« C'est un défi de développer un outil de DEI qui peut être utilisé dans le monde entier, où les définitions de la diversité et de l'équité sont différentes. Le GDEIB y parvient et surmonte bon nombre de lacunes d'autres indices nationaux et régionaux. »

EDDY NG, PhD, James and Elizabeth Freeman Professor of Management
Bucknell University
Lewisburg, Pennsylvania, USA

« Construire l'Inclusion et la Diversité (I&D) est un parcours de changement de culture pour lequel le GDEIB fournit les meilleures directives sous deux angles principaux : la portée que vous adoptez, de votre première vision jusqu'à une approche systémique, et la maturité de votre plan d'action, de l'inactivité jusqu'aux meilleures pratiques. Par conséquent, le GDEIB est un outil essentiel pour toute organisation mondiale, à chaque étape de sa stratégie d'inclusion et de diversité. »

PASCALE THORRE, Inclusion and Diversity Head, Heineken
The Netherlands

« Le processus de recherche a rassemblé des praticiennes et praticiens de la DEI et des voix de la DEI du monde entier. Nous avons collaboré au processus de développement et de cocréation pour avoir un document GDEIB véritablement global et inclusif. »

MARY WACEKE MUIA,
DEI Expert, Race and Racism Dialogue
Facilitator & Executive Coach
Nairobi, Kenya

« La question la plus fréquente que l'on me pose au sujet de l'égalité, la diversité et l'inclusion est : "Que font les grandes organisations?" Derrière cette question se cache le désir de savoir comment se porte votre organisation et, plus important encore, comment l'améliorer. Le GDEIB répond à ce besoin comme aucune autre ressource. »

ELISABETH KELAN, PhD, Professor of Leadership and Organisation,
Essex Business School, University of Essex
UK

« Je pense que l'un des principaux atouts du GDEIB est qu'il a réellement une portée et application mondiales, conçu pour être pertinent dans tous les secteurs à travers le monde. Il peut également être adapté à un contexte et à des besoins locaux spécifiques. Un véritable exemple de réconciliation en action! »

GRANT DOUGLAS,
Senior Professor of Practice
IESEG School of Management
Lille, France

« Nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre l'inclusion authentique, dans son vrai sens, au sein des organisations et dans le monde en général. La première étape de l'échelle menant à la destination finale de l'inclusion authentique est de savoir où vous en êtes aujourd'hui et, selon mon expérience, le GDIB constitue l'un des outils les mieux connus pour mesurer cela afin qu'une personne puisse produire une stratégie. J'ai utilisé cet outil avec succès et connais plusieurs organisations de premier plan à travers le monde qui en font usage. Il peut réellement s'avérer être le phare qui vous oriente dans la bonne direction. »

DR. AKSHAY KUMAR, Faculty, IIIT Delhi University, Clinical Psychologist & Head of
Department, Artemis Health Sciences, (JCI Accredited Hospital)
Director, Ask Insights
New Delhi, India

« La diversité et l'inclusion sont des valeurs centrales de la NBA. Le GDIB a fourni une contribution inestimable à notre cahier de jeux alors que nous travaillons à intégrer davantage la D&I dans nos efforts auprès de nos ligues et de nos équipes. Le GDIB procure une vision claire à chaque entreprise qui veut évaluer où elle se situe sur le continuum et déterminer ce sur quoi travailler pour s'améliorer et atteindre le prochain niveau. ».

ORIS STUART, EVP, Chief Diversity & Inclusion Officer, NBA
New York, NY, USA

« Ce qui distingue le GDIB des autres cadres de maturité de la D&I, c'est 1) Il est réellement global. Étant donné qu'il est révisé par des expertes et experts de la DEI du monde entier, il reflète une véritable vision globale, plutôt qu'un penchant occidental. 2) Il est holistique. Le cadre comprend des éléments de changement organisationnel, pas seulement la gestion des talents et autres activités de ressources humaines. Créer une véritable inclusion nécessite un changement culturel impliquant des éléments organisationnels et humains. »

NANCY L. NGOU, People Advisory Services, Ernst & Young Advisory Co., Ltd.
Tokyo, Japan

« Le GDIB est un guide pratique pour les dirigeantes et dirigeants de diverses fonctions de l'entreprise à la recherche de réponses comportementales explicites à la question : que voulez-vous que je fasse? C'est une excellente ressource pour les dirigeantes et dirigeants, bien au-delà des praticiennes et praticiens de la DEI. »

NADIA YOUNES, Global Head,
Employee Experience, D&I, and
Wellbeing, Zurich Insurance
Zurich, Switzerland

« Beaucoup reste à faire... Nous sommes convaincues et convaincus que cette initiative apporte des bénéfices aux organisations et aux personnes. Elle rejoint une série d'autres initiatives réussies dans notre pays en matière de D&I. Certes, il ne résoudra pas les problèmes historiques du jour au lendemain. Toutefois, le GDIB peut soutenir les organisations et élargir leur vision, placer des points d'attention sur la carte et développer des stratégies pour accélérer ce mouvement dans notre société. »

MARIA CRISTINA C.R. CARVALHO,
Coach, Consultora e Sócia,
InterElo Consultoria São Paulo, Brazil

« Le GDIB fournit aux praticiennes et praticiens de la DEI ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants, un cadre précieux pour créer des organisations diversifiées et inclusives. Chez MassMutual, nous utilisons le GDIB comme guide depuis plus d'une décennie alors que nous continuons à intensifier nos efforts et à faire évoluer notre stratégie de D&I. »

LORIE VALLE-YAÑEZ, Head, of Diversity
& Inclusion, MassMutual
Springfield, Massachusetts, USA

« Ce qui distingue le GDEIB des autres outils d'étalonnage/référenciation mondiaux, c'est qu'il possède à la fois gravité et sérieux. Il a également la longévité et la maturité, dues à son développement sur de nombreuses années, en collaboration avec certaines des organisations les plus progressistes et des expertes et experts en diversité autour du monde. Dans l'ensemble, le résultat final est un outil qui a de la crédibilité, de la durabilité et la capacité d'apporter un réel changement. »

PAUL DEEMER, Head of Diversity and
Inclusion, NHS Employers
Essex, UK

« Le GDEIB est un outil incontournable, essentiel et excellent pour aider les organisations à démarrer et à accélérer leurs progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Il est applicable à l'échelle mondiale et offre une ampleur et une profondeur à travers une gamme de catégories fondamentales, couvrant l'ensemble de l'expérience employé et plus. Le GDEIB fournit les indicateurs fondamentaux de succès nécessaires pour évaluer et développer une stratégie globale de D&I et, lorsqu'il est utilisé correctement, il engage efficacement les gens dans la D&I tout au long du processus. »

NATALIE SIGONA, Head of D&I, BAE Systems
London, UK

« Au cours des six dernières années, j'ai utilisé le GDIB afin d'établir des bases de référence pour la performance organisationnelle en matière de recrutement, d'embauche et de rétention de la diversité dans les secteurs de l'enseignement supérieur et des organisations à but non lucratif. J'ai utilisé une variété de modes d'évaluation mais je trouve que le GDIB est le plus fiable. »

DR. CYNTHIA H. LOVE, EdD, Executive Director, Out for Undergrad (O4U)
New York, NY, USA

« Le GDIB est un outil fondamental pour toute organisation qui prend au sérieux la création d'un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif. Il définit clairement la portée du travail et à quoi ressemble le succès à travers les catégories et les étalons/points de référence critiques. Développé par des expertes et experts du monde entier grâce à un processus rigoureux, il fournit un cadre complet pour le changement systémique. »

JUDITH H. KATZ, EdD, Executive Vice President Emeritus
The Kaleel Jamison Consulting Group Inc.
Washington DC, USA

« Le Global Diversity & Inclusion Benchmarks continue d'être un atout formidable pour guider notre travail de DEI. Les normes fournissent un cadre complet pour évaluer nos progrès et lacunes et guider notre plan d'action stratégique. Le processus d'étalonnage/référenciation rassemble la haute direction, le personnel et les parties prenantes de toute notre organisation, offrant une autre opportunité de démontrer que la DEI relève de la responsabilité de toutes et tous et que chaque personne a un rôle à jouer dans la définition et la détermination de notre cheminement vers des résultats positifs. »

KAREN FRANCIS, PhD, Director,
Diversity and Inclusion
American Institutes for Research
Washington DC, USA

« Quand je deviens radicale, je suis les traces d'Audre Lorde : "On ne peut pas démonter les systèmes avec les outils qu'on a créés". Le nouveau GDEIB nous donne les outils pour l'avenir. Nous ne nous contentons pas de prendre place à la table mais construisons littéralement la table pour aborder le monde VICA (volatile, incertain, complexe et ambigu) des quatre pandémies actuelles (COVID-19, la race, l'économie et le changement climatique). »

MERCEDES E. MARTÍN, President / CEO,
Mercedes Martín & Company
Miami, Florida, USA

REMERCIEMENTS ET COMMANDITAIRES

Merci à toutes et à tous nos panélistes expertes et experts pour leurs temps, soutien et sagesse. Plusieurs de nos panélistes ont surpassé le temps requis afin de fournir leur perspective spécialisée. Ce projet n'aurait pas connu autant de succès sans nos remarquables panélistes expertes et experts.

Un remerciement spécial à Jeanne Spahr qui occupe le rôle de gestionnaire des opérations pour le The Centre et à Vuyelwa Motlali et Ama Magnin, qui nous ont toutes deux aidées immensément à organiser la rétroaction de 112 panélistes expertes et experts, soit trois séries de révisions. Elles ont aidé à rationaliser tous les commentaires, facilitant ainsi le travail des auteures et auteurs. Un autre membre précieux de notre équipe est la talentueuse Shawndra Cox, notre graphiste et experte en image de marque.

Merci à nos commanditaires incroyables d'avoir cru au GDEIB et pour leur soutien. Merci à notre conseil d'administration, nos alliances, notre conseil en inclusion universelle ainsi qu'à nos multiples usagères et usagers qui contribuent continuellement leur temps, fournissant leur rétroaction et perspective afin de maintenir notre évolution.

NIVEAU DIAMANT

AmerisourceBergen

AmerisourceBergen procure un impact positif sur la santé des personnes et des communautés autour du monde en faisant avancer le développement et l'accessibilité des produits pharmaceutiques et de soins de santé. En tant que leader mondial de la santé dont les fondements sont la distribution de produits pharmaceutiques ainsi que de solutions pour les manufacturiers, les pharmacies, fournisseuses et fournisseurs, nous créons une accessibilité inégalée, une efficacité et une fiabilité pour la santé humaine et animale. Les 22 000 membres de notre équipe internationale propulsent notre raison d'être : nous sommes unis quant à notre responsabilité de créer un avenir plus sain. Il est important pour notre effectif international et notre performance organisationnelle d'accélérer notre parcours vers la diversité et l'inclusion. Nous croyons en la création d'un environnement inclusif où les gens issus des divers volets de la diversité peuvent apporter leur personne entière au travail afin de contribuer à faire avancer l'équité de la santé pour toutes et tous. Nous fournissons à nos équipes des opportunités de carrière qui les mettent au défi et inspirent en elles le meilleur pour résoudre des problèmes complexes d'entreprise ayant un impact sur les patientes et patients dans les communautés autour du monde. Dans le cadre de notre engagement à favoriser une culture diversifiée et inclusive, AmerisourceBergen a récemment mené une évaluation complète de la situation, créé une nouvelle stratégie à long terme et ajouté un nouveau rôle de chef de la diversité. Notre stratégie est axée sur trois dimensions critiques : les personnes, la culture et la communauté. Elle repose sur des connaissances approfondies de l'organisation, nos données sur les personnes ainsi que des recherches et références de l'industrie.

www.amerisourcebergen.com



BROWN-FORMAN

Brown-Forman Corporation enrichit l'expérience de la vie en construisant des marques de boissons alcoolisées de qualité, dont Jack Daniel's, Finlandia, Korbel, el Jimador, Woodford Reserve, Herradura, Sonoma-Cutrer, Benriach, GlenDronach, Slane et d'autres. Fondée à Louisville, Kentucky en 1870 par George Garvin Brown il y a plus de 150 ans, la compagnie a travaillé à maintenir la promesse de sa marque fondatrice, Old Forester, à l'effet qu'il n'y a « *Nothing Better in the Market* ». Les marques de Brown-Forman sont gérées par environ 4 800 employées et employés et sont vendues dans plus de 170 pays dans le monde. La compagnie est engagée à créer une organisation diversifiée, équitable et inclusive. Elle est soutenue par ses nombreux conseils en diversité et inclusion, dix groupes d'employées et employés par affinité et sa stratégie « *Many Spirits, One Brown-Forman : 2030 Diversity and Inclusion* ». Celle-ci, pour la première fois, s'est fixé des ambitions quantifiables pour la représentation des femmes et des personnes de couleur. En juin 2020, Brown-Forman a publié de nouveaux engagements « *Be Better, Do Better* » dans le cadre de son parcours continu pour mener vers un changement significatif au sein de son organisation et de sa ville natale de Louisville, Kentucky.

www.brown-forman.com



Macy's inc. s'engage à être un phare de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour nos collègues, clientes, clients et les communautés. Nous abordons chaque jour en intégrant la diversité et l'inclusion dans notre façon de penser, d'agir et de fonctionner. Nous continuerons à tirer parti du Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks (GDEIB) comme outil pour guider la stratégie holistique de Macy's Inc et créer un changement durable dans nos cinq domaines d'intervention.

Nos cinq domaines d'intervention sont :

Nos collègues : Refléter l'éventail complet de nos collègues

Notre communauté : Générer un impact grâce à des partenariats qui reflètent nos objectifs et nos valeurs

Nos clientes et clients : Accueillir, accepter et respecter nos clientes et clients

Notre marketing : Refléter de manière cohérente et authentique toutes nos clientes et tous nos clients

Nos fournisseuses et fournisseurs : Stimuler la croissance avec des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés

Nous accélérons nos efforts de diversité et d'inclusion, guidés par l'action, la transparence et la responsabilité pour créer une culture ancrée dans l'égalité pour nos collègues, clientes et clients. Le Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks (GDEIB) fournit une norme internationale pour que nous puissions nous améliorer quotidiennement.

www.macys.com



MassMutual est une société mutuelle d'assurance-vie de premier plan gérée au profit de ses membres et titulaires de polices. Fondée en 1851, l'entreprise a toujours été guidée par un objectif constant : aider les gens à assurer leur avenir et à protéger celles et ceux qu'ils aiment. En mettant l'accent sur la création de valeur à long terme, MassMutual propose une large gamme de produits et services de protection, d'accumulation, de gestion de patrimoine et de retraite. Nous pensons que nous sommes plus forts lorsque toutes les voix sont entendues et que les perspectives et expériences uniques et variées sont valorisées. Nous considérons la diversité et l'inclusion comme les catalyseurs qui continueront de stimuler la croissance et l'innovation chez MassMutual, créant une meilleure entreprise pour notre clientèle, notre personnel et nos conseillères et conseillers financiers. Notre parcours vers la diversité et l'inclusion a commencé il y a plus de dix ans, alors que nous cherchions à atteindre une clientèle plus diversifiée et à lui fournir des solutions financières pour protéger leurs proches. Depuis lors, la diversité et l'inclusion ont été intégrées dans tous les aspects de notre entreprise. Nous préparons nos dirigeantes et dirigeants à conduire un changement culturel grâce à une éducation transformatrice, à la transparence de nos mesures et à un modèle de responsabilité partagée pour obtenir des résultats. Nous nous engageons à favoriser un environnement inclusif et dynamique où nos employées et employés sont valorisés pour ce qu'ils sont, éprouvent un sentiment d'appartenance et peuvent bâtir leurs carrières avec succès. Nous prônons la justice, l'équité et l'inclusion dans notre entreprise et au sein de nos communautés. Nous défendons publiquement les droits des autres et nous avons souvent ouvert la voie. Nous avons rejoint les efforts régionaux et nationaux pour faire progresser la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail à travers l'Amérique, en prêtant notre expertise et notre talent au directeur général d'Action for Diversity & Inclusion, Boston Women's Workforce Council Talent Compact et Paradigm for Parity.

www.massmutual.com

NIVEAU PLATINE



BCT PARTNERS
Your Partner in Solutions that Matter

BCT Partners est une société de conseil internationale et multidisciplinaire qui propose une gamme complète de services de recherche, de conseil, de formation, de technologie et d'analyse. La mission de BCT est de fournir des informations sur des personnes diverses menant à l'équité. Nous sommes un leader mondial pour aider les organisations à prendre de meilleures décisions, à améliorer les résultats et à amplifier leur impact vers une société plus équitable. BCT aide les organisations à être compétitives dans un monde diversifié en libérant le pouvoir de la culture, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans les effectifs, le lieu de travail, le marché et la communauté. Nous proposons une gamme complète de produits et services DEI, notamment une évaluation DEI de la main-d'œuvre et du lieu de travail, la réalité virtuelle (VR) *Through My Eyes* pour la compréhension humaine, la plateforme d'expérience d'apprentissage *Rali* et *Precision Analytics* pour déterminer ce qui fonctionne pour qui et en mesurer l'impact. BCT a été reconnue par *Forbes* comme l'une des meilleures sociétés de conseil en gestion des États-Unis, par *Manage HR Magazine* comme l'une des 10 meilleures sociétés pour la diversité et l'inclusion, par *CIO Techie* comme l'une des sociétés de technologie gouvernementales les plus fiables et par la liste *Black Enterprise BE 100* comme l'une des plus grandes entreprises américaines appartenant à des personnes noires.

www.bctpartners.com



CGL Consulting aide les organisations à développer une orientation stratégique sur la diversité, l'équité, l'inclusion, l'accessibilité et la lutte contre le racisme. La fondatrice et présidente, Cathy Gallagher-Louisy, est une experte du GDEIB avec plus de 16 ans d'expérience spécialisée dans la diversité, l'équité, l'inclusion, l'accessibilité et la durabilité/responsabilité sociale des entreprises. CGL Consulting travaille en étroite collaboration avec les équipes de direction, les équipes des ressources humaines et les conseils et comités de la diversité organisationnelle pour fournir des solutions personnalisées qui aident les organisations à progresser dans leur parcours de diversité, d'équité et d'inclusion. CGL Consulting propose une gamme de services d'apprentissage et de coaching, notamment les préjugés inconscients, l'antiracisme, le leadership inclusif et le développement des compétences culturelles, entre autres sujets. De plus, CGL Consulting est un partenaire de confiance dans la fourniture de services d'évaluation, de mesure et de planification stratégique ainsi que des services de conseil ad hoc. CGL Consulting s'est engagé à reverser 10 % des revenus générés par le travail de conseil en utilisant le GDEIB au The Centre for Global Inclusion.


www.cglconsulting.ca



Citi, la première banque mondiale, compte environ 200 millions de comptes clients et exerce ses activités dans plus de 160 pays et juridictions. Citi propose aux consommatrices et consommateurs, aux entreprises, aux gouvernements et aux institutions, une large gamme de produits et services financiers, notamment, des services bancaires et de crédit à la consommation, des services bancaires aux entreprises et d'investissement, du courtage en valeurs mobilières, des services de transaction et de gestion de patrimoine.

Des informations supplémentaires peuvent être trouvées sur www.citigroup.com | Twitter : @Citi | YouTube : www.youtube.com/citi | Blogue : <http://blog.citigroup.com> | Facebook : www.facebook.com/citi | LinkedIn : www.linkedin.com/company/citi.

Montréal



Montréal est la plus grande ville francophone d'Amérique et se distingue par sa vitalité culturelle exceptionnelle et ses forces créatives reconnues internationalement. Dans le but d'offrir aux Montréalaises et Montréalais un milieu de vie agréable et prospère, notre ville demeure à l'écoute des besoins changeants de sa population et s'adapte en permanence. Pour ce faire, elle s'appuie sur les compétences et l'expertise de ses 28 000 collaboratrices et collaborateurs au service de 1,8 million de citoyennes et citoyens. En tant que premier employeur de la région métropolitaine, notre ville a pour objectif de refléter la diversité de la population montréalaise dans sa main-d'œuvre. Montréal s'appuie sur les talents d'employées et employés de sexe, d'âge, d'origine, de culture et d'expérience différents. Notre programme d'accès à l'égalité en emploi vise à assurer un processus d'embauche juste et équitable à chaque candidate et candidat. En 2020, Montréal s'est vu décerner la certification Égalité niveau Platine de l'organisme Gouvernance au féminin. Cette certification vise à reconnaître les efforts des organisations autour de l'égalité des genres et de la diversité au travail à tous les niveaux et catégories d'emploi. En 2021, Montréal mettra en place une nouvelle stratégie DEI inspirée du GDEIB.

montreal.ca



ERM est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services de conseil sociaux en environnement, santé, sécurité, risques et développement durable. Nous travaillons avec les plus grandes organisations du monde, en proposant des solutions innovantes et en les aidant à comprendre et à gérer leurs défis en matière de développement durable. Pour ce faire, nous avons plus de 5 500 personnes dans plus de 40 pays et territoires travaillant dans plus de 160 bureaux. Depuis 50 ans, nous travaillons avec des clientes et clients du monde entier et dans divers secteurs industriels pour les aider à comprendre et à gérer leurs impacts environnementaux, sanitaires, sécuritaires, de risques et sociaux. Les secteurs clés que nous servons comprennent le pétrole et le gaz, les mines et

les métaux, l'énergie, la fabrication et le pharmaceutique, la chimie et la technologie, les médias et les télécommunications. Tous sont confrontés à des défis critiques en matière de développement durable et nos clientes et clients dans ces domaines et dans bien d'autres, comptent sur notre capacité à les aider à fonctionner de manière plus durable, ce qui a un impact positif sur notre planète. Nous contribuons au dialogue mondial sur la durabilité et souhaitons que notre travail sur les défis et les opportunités de durabilité génèrent de la croissance.

www.erm.com



evolution

Chez Evolution, nous croyons que les entreprises et les dirigeantes et dirigeants qui les administrent ont le pouvoir de changer notre monde. Nous pensons que les affaires constituent le levier du changement mondial et le lieu qui écrit déjà le prochain chapitre de l'histoire de l'humanité.

Nous pensons que par une croissance réfléchie et intentionnelle du cœur et de l'esprit du leader, de l'équipe et de la culture, ainsi que de l'organisation et du produit lui-même, l'impact le plus important et le plus durable peut être obtenu. Nous croyons aux affaires évolutives. Evolution est une communauté de personnes qui partagent des valeurs similaires. La principale de ces valeurs est l'antiracisme et la volonté de faire notre propre travail dans le domaine de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la durabilité individuellement, en tant qu'entreprise et en tant que communauté. Cela nous permet d'apporter un travail de fin d'oppression à nos clientes et clients à partir d'un lieu authentique. Alors que nous voyons des changements se produire aux États-Unis dans la lutte contre nos systèmes d'oppression existants, nous comprenons qu'il s'agit d'un combat continu qui exige que nous nous y joignons tous.

www.evolution.team



the
FORUM
on workplace
inclusion®

Le Forum on Workplace Inclusion® — ou le Forum en abrégé — élargit les mentalités, les compétences et les outils nécessaires à une véritable inclusion en milieu de travail. Nous le faisons par le biais de nos événements et programmes tels que nos présentations Diversity Insights et nos webinaires professionnels mensuels, ainsi que notre site Web et notre podcast Forum.

Chaque année, nous organisons notre événement phare — la conférence annuelle du Forum on Workplace Inclusion : la plus grande conférence sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail aux États-Unis et l'une des plus importantes au monde.

forumworkplaceinclusion.org



Iceberg
CULTURES OF INCLUSION

Iceberg Cultures of Inclusion est une société de formation et de conseil en diversité, équité et inclusion basée en Amérique latine. Depuis 2009, elle forme des expatriées et expatriés, des équipes mondiales et des dirigeantes et dirigeants régionaux avec une exposition internationale sur le travail interculturel et les stratégies d'adaptation; et également en

collaboration avec les équipes de diversité et d'inclusion, les départements du développement organisationnel et des ressources humaines dans les organisations internationales, dans le but de développer des stratégies d'inclusion, d'équité et de diversité, des analyses de rentabilisation et des programmes d'apprentissage et d'éducation. Nous sommes une équipe expérimentée, diversifiée et multiculturelle capable de comprendre les similitudes et les différences culturelles lorsqu'il s'agit de travailler dans les programmes régionaux de diversité, d'équité et d'inclusion en Amérique latine. Les pays où nous avons le plus travaillé sont la Colombie, l'Argentine, le Brésil, le Mexique et le Chili. Ceci avec des sociétés internationales de plusieurs secteurs comme la finance et l'assurance, le pétrole et le gaz, la construction, le pharmaceutique, l'agriculture, la chimie, la fabrication, les biens de consommation et bien plus encore. Notre équipe est hautement qualifiée pour travailler à tous les niveaux au sein des organisations : des niveaux d'entrée et des jeunes professionnelles et professionnels aux directrices et directeurs et PDG. Shirley Saenz – Directrice d'Iceberg Cultures of Inclusion. Experte en interculturel, diversité, équité et inclusion.

www.icebergci.com

INTER∞ELO

COACHING, MEDIAÇÃO & DESENVOLVIMENTO

InterElo est une société de conseil en développement organisationnel basée à São Paulo, Brésil. Notre équipe est composée de coachs expérimentés certifiés par l'International Coach Federation, de médiatrices et médiateurs talentueux et de consultant(e)s hautement qualifiés possédant une expertise dans des domaines tels que le développement des talents et du leadership, la gestion de carrière, la médiation et la diversité (DEI). Notre proposition de valeur consiste à partager nos connaissances pour créer un environnement de travail inclusif et collaboratif afin de soutenir l'apprentissage continu des individus, des équipes et des organisations. L'approche unique d'InterElo pour fournir des processus de conseil efficaces et des informations stratégiques aide les entreprises à atteindre leurs objectifs. InterElo propose des services de conseil et aide les entreprises à définir des stratégies de gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi qu'à mettre en œuvre des projets et gérer leur avancement. Nous analysons et cartographions également la diversité en place pour identifier les points forts, les besoins de développement et les menaces concernant ce domaine. InterElo aide également les organisations à revoir leurs processus de recrutement, de gestion de la performance, de formation et de développement. Nous proposons également des ateliers pour responsabiliser les multiplicatrices et multiplicateurs, les partenaires, les gestionnaires et le personnel et promouvoir une discussion stratégique sur l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, sur la base conceptuelle du GDEIB. L'un des objectifs d'InterElo en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est d'encourager les organisations brésiliennes à adopter le GDEIB.

www.intereloconsultoria.com.br



**MCLEOD WHITE
& ASSOCIATES**

McLeod White & Associates est une société de conseil en gestion mondiale basée au Canada qui fournit des services de développement organisationnel et de gestion du changement dans les domaines de la pensée systémique, de la facilitation et de la formation, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, du leadership et de la planification

stratégique, afin de soutenir des environnements de travail équitables, inclusifs et durables pour toutes et tous. Nous travaillons avec un réseau talentueux de partenaires sur le terrain et en fonction des besoins. Fort d'une expérience organisationnelle interne dans les meilleures pratiques, d'un travail de référence sur l'équité et la diversité et d'une expérience dans le conseil sectoriel étendu, McLeod White fournit des services de conseil aux entreprises, au gouvernement et aux clientes et clients communautaires et à but non lucratif pour les aider à diriger le processus de changement organisationnel en identifiant et en créant des initiatives qui amélioreront leurs capacités à soutenir le changement dans leur propre environnement. Le travail client comprend le diagnostic organisationnel, la création et le soutien de comités pour faire avancer les programmes des minorités et des organisations, le soutien à l'audit des droits de l'homme, les supports et outils de la communication, la conception, le développement et prestation de la formation et un large éventail de projets de changement, de diversité et d'inclusion pour aider les clientes et clients à atteindre leurs objectifs d'équité et d'inclusion.

lynmwhite@aol.com

ONTARIO POWER GENERATION

Ontario Power Generation (OPG) est un chef de file en matière de changement climatique avec l'un des portefeuilles de production les plus diversifiés en Amérique du Nord. Nous investissons des millions dans les économies locales et employons des milliers de personnes pour maintenir une flotte énergétique moderne et sophistiquée. Nous travaillons également en partenariat avec des groupes locaux, environnementaux et autochtones pour améliorer le bien-être des communautés de nos sites. Au cours des 20 ans d'histoire d'OPG, notre électricité propre, fiable et à faible coût a alimenté la vie de millions de personnes. Nous continuons de fournir plus de la moitié de l'électricité dont dépendent les Ontariens au quotidien, à un prix d'environ 40 % inférieur à la moyenne des autres producteurs. Après avoir mis en œuvre l'une des plus importantes mesures de lutte contre le changement climatique au monde en fermant nos centrales au charbon, OPG se tourne maintenant vers l'avenir. Nous investissons dans de nouvelles technologies qui stimuleront l'économie propre, de l'électrification des transports aux petits réacteurs modulaires, en passant par le stockage d'énergie, les microréseaux et les isotopes médicaux. Chez OPG, nous croyons que l'avenir énergétique de l'Ontario est prometteur. Apprenez-en davantage sur OPG et sur notre engagement à être une entreprise à zéro carbone d'ici 2040.

www.opg.com



PARTNERS IN DIVERSITY®

Partners in Diversity (PiD) travaille avec les employeurs afin de répondre aux besoins essentiels pour atteindre et responsabiliser une main-d'œuvre qui reflète l'évolution démographique rapide du nord-ouest du Pacifique. Nous atteignons ces objectifs grâce à des programmes éducatifs, un centre de carrière et des ressources pour les PDG, les professionnelles et professionnels des ressources humaines et les influenceuses et influenceurs de la diversité. PiD aide également les professionnelles et professionnels de couleur récemment relocalisés à se connecter avec la communauté multiculturelle par le biais d'événements de réseautage majeurs, tels que notre événement signature Say Hey!, par des opportunités d'engagement civique, les médias sociaux et les relations personnelles. PiD mène des recherches scientifiques régulières qui éclairent les façons dont les employeurs de l'Oregon et du sud-ouest de Washington peuvent réussir à diversifier et à retenir les talents multiculturels. Le projet sur la diversité des effectifs, achevé en 2017, et le projet de rétention de la diversité, achevé en 2020, révèlent des conclusions clés sur les raisons pour lesquelles les employeurs ont des problématiques avec le recrutement et la rétention, et proposent des solutions pour de meilleures stratégies de recrutement et de rétention. Partners in Diversity est une organisation basée sur l'adhésion qui opère en tant que filiale du Portland Business Alliance Charitable Institute, une organisation à but non lucratif 501 (c) (3).

www.partnersindiversity.org



Payroc est une centrale de traitement des paiements internationaux à forte croissance, opérant dans 46 pays et traitant plus de 29 milliards de dollars pour plus de 66 000 entreprises. Notre mission est de donner à notre clientèle des technologies financières de classe mondiale, tout en préservant une culture unique guidée par nos valeurs fondamentales. Dans une industrie intrinsèquement complexe, nous avons le pouvoir et la responsabilité de rationaliser et d'apporter de la clarté. Notre mission est de supprimer les couches pour aller au cœur des besoins de nos clients et partenaires, en veillant à ce qu'ils obtiennent tout ce dont ils ont besoin et rien d'autre. Payroc offre une technologie de pointe en matière d'activation des ventes et de traitement des cartes de crédit avec une touche personnelle. Nous travaillons en partenariat avec des institutions financières innovantes, des agents de vente indépendants et des sociétés de logiciels, pour créer une plateforme à la hauteur de notre mission. À l'interne, nous sommes guidés par des valeurs fondamentales et plaçons notre personnel au cœur de tout ce que nous faisons. Payroc croit au soutien et à la pratique de la diversité, de l'inclusion, de la charité et de l'intégrité dans toutes les choses. #PeopleAreTheRoc.

payroc.com



Westfield a été fondée en 1848 par un petit groupe d'agriculteurs assidus qui croyaient en la promesse de l'avenir et au pouvoir de l'individu. Cette promesse est évidente aujourd'hui dans la mission de l'entreprise d'assurer la tranquillité d'esprit et la stabilité financière des clientes et des clients. Aujourd'hui, en tant que l'une des principales sociétés d'assurance IARD du pays, Westfield reste fidèle à sa vision et à son engagement à faire une différence positive dans la vie de sa clientèle en offrant une assurance personnelle dans 10 États, une assurance commerciale dans 21 États et des services de cautionnement dans 50 États à travers un réseau de plus d'un millier d'agences indépendantes. Westfield croit au pouvoir de la communauté — où nous prenons soin les uns des autres et valorisons tout le monde de manière égale. L'année dernière, à la suite de la COVID-19 et de troubles sociaux, l'entreprise savait qu'elle avait la responsabilité d'en faire plus. Consciente des obstacles supplémentaires auxquels les personnes et les communautés de couleur sont confrontées, l'entreprise vise à en faire plus dans ses efforts de D&I et plus pour la communauté. La fondation d'entreprise de Westfield continue d'aider les familles et les entreprises à se stabiliser et à se rétablir.

www.westfieldinsurance.com

NIVEAU OR



Établi en 1946, avec son siège à Arlington, en Virginie, l'American Institutes for Research (AIR) est une organisation non partisane et à but non lucratif qui mène des recherches en sciences sociales et comportementales et fournit une assistance technique aux niveaux national et international dans les domaines des services à la personne, la santé et le développement international. La mission d'AIR est de générer et d'utiliser des preuves rigoureuses qui contribuent à un monde meilleur et plus équitable. L'engagement d'AIR envers la diversité, l'équité, l'inclusion (DEI), les compétences culturelles et linguistiques (CLC) est essentiel à notre mission et essentiel à nos objectifs stratégiques. Pour soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion dans les effectifs et améliorer la capacité de travailler efficacement dans des communautés diversifiées, nous sommes guidés par les principes de compétence culturelle et linguistique (CLC) pour améliorer les connaissances, les compétences et les dispositions du personnel pour mener efficacement des projets, des recherches et opérations nécessaires pour répondre aux besoins variés des clientes et clients et des communautés que nous servons. Le personnel à tous les niveaux au sein d'AIR est engagé dans notre approche intentionnelle et globale des efforts d'intégration DEI et CLC. Nous évaluons constamment où nous en sommes en tant qu'organisation, nous fixons des objectifs et des repères et nous créons des opportunités de partage et de correction de trajectoire si nécessaire pour favoriser notre amélioration et notre progrès.

www.air.org



Archbright est la ressource incontournable pour les employeurs du nord-ouest du Pacifique aux États-Unis. À la base, nous offrons un accès facile à des conseils experts en RH, en sécurité et en juridique grâce à une adhésion annuelle abordable. Notre objectif est d'aider les entreprises à améliorer leurs performances sur le lieu de travail, en les aidant à se conformer à des centaines de lois sur l'emploi et à constituer une main-d'œuvre plus engagée. Avec trois niveaux d'adhésion au choix, les employeurs peuvent aligner nos services sur leurs besoins et leur budget. Les avantages peuvent inclure l'accès à nos lignes d'assistance RH et sécurité, des conseils en droit du travail, des données d'enquête sur la rémunération et mozzo, notre nouvelle plateforme en ligne conçue pour connecter les membres à nos ressources expertes en RH et en sécurité. Les membres peuvent également acheter des services supplémentaires couvrant toutes les étapes de la relation employeur-employé, notamment des conseils en RH, une formation du personnel et des dirigeantes et dirigeants, des programmes de retraite, des conseils en sécurité, des programmes d'évaluation rétrospective, la gestion des réclamations et des relations de travail, le tout à un prix et à une qualité inégalés sur le marché. Nous traitons chaque engagement des employeurs comme s'il s'agissait de notre enjeu le plus important, car il l'est. C'est le vôtre, et cela le rend nôtre.

www.archbright.com



Chez BAE Systems, nous proposons certaines des solutions technologiques de défense, d'aérospatiale et de sécurité les plus avancées au monde. Nous employons un effectif qualifié de 85 800 personnes dans plus de 40 pays. En collaboration avec des clientes et clients et des partenaires locaux, nous développons, concevons, fabriquons et prenons en charge des produits et des systèmes pour fournir des capacités militaires, protéger la sécurité nationale et les personnes, et sécuriser les informations et les infrastructures critiques. BAE Systems s'engage à être une organisation inclusive avec un effectif diversifié qui reflète les communautés mondiales dans lesquelles nous travaillons. Nous pensons que le développement d'un lieu de travail inclusif et diversifié dans lequel tous peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et apporter leurs expériences, croyances et idées uniques nous aide à stimuler l'innovation, à améliorer l'engagement des employées et employés et à accélérer nos performances. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, cela différenciera et renforcera notre avantage concurrentiel pour l'avenir.

www.baesystems.com/en/home



MASSACHUSETTS

Blue Cross Blue Shield of Massachusetts est un régime de santé à but non lucratif, axé sur la communauté, dont le siège est à Boston. Nous sommes un leader du marché depuis plus de 80 ans et nous sommes régulièrement classés parmi ceux offrant les meilleurs plans de santé du pays. Nos efforts quotidiens sont consacrés à servir nos 2,8 millions de membres et à offrir constamment sécurité, stabilité et tranquillité d'esprit à nos membres, associées et associés. Nous nous engageons à créer un milieu de travail inclusif et gratifiant qui favorise l'excellence et offre au personnel la possibilité de forger un cheminement de carrière unique.

www.bluecrossma.org



Canadian Centre for Diversity and Inclusion Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) est un service de consultation et une organisation sociale axés sur l'éducation dont le mandat est de promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA) en tant qu'impératif commercial et vecteur d'équité sociale dans les lieux de travail nord-américains. Le CCDI utilise sa plateforme pour aider à démanteler les agents et les systèmes de préjugés et de discrimination et générer la prise de conscience, le dialogue et l'action pour que les gens reconnaissent la diversité non seulement comme la bonne chose à faire, mais comme la chose intelligente à faire. Les employeurs constituent le plus grand groupe d'intérêt du CCDI. Il compte actuellement plus de 350 employeurs partenaires et aide à remplir ce mandat en organisant des événements de communauté de pratique, des webinaires mensuels et la UnConference annuelle. Le CCDI s'engage dans la recherche et utilise un leadership éclairé et des boîtes à outils pour aider à conduire le changement, organiser des ateliers en personne et fournir des solutions d'apprentissage en ligne pour aider à éduquer les gens sur le vaste sujet d'IDEA.

www.ccdi.ca



Charlotte Sweeney Associates

Créé en 2012, Charlotte Sweeney Associates (CSA) est l'un des cabinets de conseils les plus recherchés pour son expertise, son leadership éclairé et ses antécédents en matière de changement efficace en matière d'inclusion et de diversité pour les entreprises du monde entier. Il est dirigé par Charlotte Sweeney OBE, leader dans le domaine de l'inclusion, de la diversité et de la gestion du changement. Charlotte a remporté de nombreux prix pour son travail et a reçu le prix OBE dans la liste d'honneur du Nouvel An 2017 pour services rendus aux femmes et à l'égalité. Son livre sur les stratégies efficaces d'I&D a été publié par le Financial Times et a été sélectionné en tant qu'un des livres de gestion de l'année par le Chartered Management Institute (CMI). Charlotte Sweeney Associates est spécialisé dans le soutien et l'aide aux entreprises pour créer et mettre en œuvre des stratégies de changement d'I&D, en veillant à ce qu'elles soient intégrées dans toute l'organisation pour former une plateforme de changement durable et pragmatique. Notre philosophie est d'adapter nos services aux exigences de chaque cliente et client, en créant un lieu de travail plus inclusif et diversifié. Reconnaisant où en est chaque organisation dans son parcours d'I&D, nous travaillons en partenariat, agissant en tant que membre de l'équipe plus large pour créer et fournir les bonnes solutions au bon moment.

www.charlottesweeney.com



EQUAL JUSTICE WORKS

Equal Justice Works est une organisation à but non lucratif dont la vision est de créer une communauté d'avocates et avocats engagés au service du public pour remplir la promesse de notre nation d'assurer une justice égale pour tous. Nous sommes le plus grand facilitateur d'opportunités en droit d'intérêt public au pays et proposons des programmes pour les étudiantes et étudiants en droit ainsi que des programmes de bourses d'études supérieures pour les avocates et avocats. L'organisation rassemble un vaste réseau d'étudiantes et étudiants en droit, d'avocates et avocats, d'organisations de services juridiques et de sympathisantes et sympathisants pour promouvoir un engagement à vie envers le service public et une justice égale. À la suite de leurs bourses, plus de 85 % des boursières et boursiers Equal Justice Works restent dans la fonction publique, continuant à rechercher une justice égale pour les communautés mal desservies.

www.equaljusticeworks.org



Mandate Molefi est un cabinet de conseil mondial basé à Johannesburg, en Afrique du Sud, cumulant une expérience de plus de 20 ans. Nous travaillons en partenariat avec nos clientes et clients pour cocréer des solutions innovantes aux défis du lieu de travail en fournissant des services personnalisés facilitant la diversité, l'équité et l'inclusion.

Nous sommes une entreprise appartenant à une femme noire, spécialisée dans le changement de culture systémique, l'alignement des valeurs et le développement du leadership. Nous offrons le coaching et le mentorat DEI aux leaders pour les aider à créer une culture inclusive et de haute performance où chacun peut s'épanouir. Mandat Molefi a conçu et mis en œuvre un modèle en dix étapes pour un changement de culture itératif. Ce modèle adopte une approche systémique de la DEI et cherche à trouver une solution durable par opposition aux solutions à court terme basées sur la conformité. Notre équipe de consultantes et consultants multidisciplinaire, diversifiée, multilingue et expérimentée est une championne défenderesse du changement qui a fourni des services dans différentes régions et industries à travers le monde. Nous nous spécialisons dans la facilitation de conversations courageuses et de séances de dialogue avec une variété de conseils d'administration, de fiduciaires, de comités exécutifs et de syndicats. Notre clientèle comprend de grandes entreprises cotées en bourse, des entreprises gérées par leur propriétaire, des organisations à but non lucratif, de la magistrature, des cabinets d'avocates et avocats, des directrices et directeurs d'écoles et des enseignantes et enseignants. Notre équipe est intervenue lors de nombreuses conférences internationales sur le thème de la DEI et du changement de culture.

mandatemolefi.co.za



Chez Merck, nous aspirons à être la première société biopharmaceutique à forte intensité de recherche au monde. Depuis 130 ans, Merck (connu sous le nom de MSD en dehors des États-Unis et du Canada) a inventé pour préserver la vie,

proposant des médicaments et des vaccins pour bon nombre des maladies les plus complexes au monde dans le cadre de notre mission de sauver et d'améliorer des vies. Nous démontrons notre engagement envers les patientes et patients et la santé de la population en augmentant l'accès aux soins de santé grâce à des politiques, des programmes et des partenariats de grande envergure. Aujourd'hui, nous continuons d'être à la pointe de la recherche pour prévenir et traiter les maladies qui menacent les humains et les animaux, notamment le cancer, les maladies infectieuses, telles que le VIH et l'Ebola et les maladies animales émergentes. Pour en savoir plus sur notre travail en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter notre site Web à l'adresse :

www.msdrresponsibility.com/employees/global-diversity-inclusion



Nous pensons que si vos employées et employés comprennent mieux comment les aspects psychosociaux du travail et du lieu de travail les affectent, ils seraient de meilleurs gestionnaires, leaders et exécutants. De plus, s'ils étaient mieux équipés pour s'autonomiser, ainsi que leurs équipes, à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail, davantage d'organisations prospéreraient. Notre objectif est de former des leaders de demain plus compatissants et éclairés et de faire progresser la culture de lieux de travail où les gens ressentent un sentiment d'appartenance et s'épanouissent. Price Global est un cabinet de conseil primé qui catalyse un changement transformateur sur le lieu de travail. Nous travaillons en partenariat avec nos clientes et clients en tant que conseil de DEI sur la stratégie et l'évaluation. Nous nous spécialisons dans le développement des gestionnaires de personnes grâce à des programmes de formation et de coaching profondément immersifs. Nous dotons les gestionnaires des connaissances, des compétences et des outils nécessaires pour cultiver des espaces de travail diversifiés, inclusifs et équitables où les gens peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et s'engager pleinement. Le résultat de notre travail est la création de futurs leaders inclusifs, d'équipes plus performantes et d'un effectif prospère et productif.

www.price-global.com



QED Consulting est une société de conseil en gestion cumulant 32 ans d'une vaste expérience mondiale et une large base de talents de consultantes et consultants et d'organisations partenaires. Notre spécialité est le conseil, la formation et le développement de programmes dans les domaines du leadership, des valeurs et de l'éthique, de la culture, de la diversité, de l'inclusion et du changement, ainsi que l'alignement de la stratégie, des personnes et des processus. Le Secrétariat des Nations Unies et ses agences, fonds et programmes comptent parmi nos principaux clients. QED a travaillé avec le Secrétariat des Nations Unies ainsi qu'avec la FAO, l'OACI, l'OIT, le FMI, l'ONUSIDA, le PNUD, la CCNUCC, l'UNICEF, l'UNSSC, le PAM, l'OMS, l'OMPI, l'OMM et l'OMC. Nous avons également travaillé avec des organisations de premier plan telles que la NASA, le CERN et le pouvoir judiciaire d'Afrique du Sud, ainsi qu'avec des organisations éducatives et à but non lucratif telles que Columbia University, Harvard, CGIAR, l'IRC et OXFAM. Notre clientèle du secteur privé comprend des sociétés Fortune 500 Global telles que AXA, BP, Centrica, Deloitte, Delphi, EY, GE, GSK, Home Depot, KPMG, Nokia, Pfizer, RBS, Sony et UBS. Nous avons fourni des conseils stratégiques et des formations pour le développement du leadership, la diversité et l'inclusion, l'éthique et l'intégrité, la négociation et l'influence, la gestion des conflits, la constitution d'équipes, le développement organisationnel et la gestion du changement à de multiples clientes et clients dans tous les secteurs. Nous avons travaillé dans plus de 70 pays en utilisant une équipe mondiale de consultantes et consultants talentueux. QED Consulting est un fournisseur enregistré auprès des Nations Unies.

www.qedconsulting.com



R.A.C.E. for Equity, LLC est une société de conseil en gestion mondiale appartenant à une femme afro-américaine. Notre mission est de renforcer la capacité des dirigeantes et dirigeants organisationnels et communautaires à faire progresser l'équité grâce à des décisions fondées sur des données et résultats mesurables. L'approche R.A.C.E. pour l'équité comprend un programme personnalisable, *Building an Equitable, Results Based Organization*™. Grâce à l'application de la responsabilisation basée sur les résultats et à une approche adaptée à la culture, le programme met l'accent sur l'utilisation d'une prise de décision basée sur les données et se concentrant sur les expériences vécues des personnes directement touchées par les décisions. La fondatrice, Deitre Epps, est une championne de la réalisation de l'équité et du bien-être communautaire par le développement organisationnel et communautaire. Elle a conçu et lancé une pratique antiraciste en utilisant un modèle de prise de décision fondée sur des preuves et l'inclusion des voix des membres de la communauté. Elle se voue à de multiples engagements significatifs, à des partenariats durables et à des solutions culturellement pertinentes. Deitre a facilité de nombreuses conversations interculturelles relativement au développement de plans communautaires, organisationnels et multisectoriels pour les agences gouvernementales, les universités, les organisations philanthropiques et à but non lucratif. Son travail s'est étendu mondialement, y compris aux cinq continents ainsi qu'à de nombreux pays. Elle est une force de changement, travaillant adroitement sur des situations complexes avec un dynamisme et des conseils courtois.

www.raceforequity.net



SDS Global Enterprises, Inc.

SDS Global Enterprises, Inc. (SDS) est une C-Corporation, détenue par une femme appartenant à une minorité, qui fournit des solutions de développement stratégique permettant aux dirigeantes et dirigeants d'organisations de créer des cultures performantes, équitables et inclusives pour prospérer dans un environnement concurrentiel et changeant. Nous nous spécialisons dans des domaines tels que le développement de la stratégie RH, la gestion des talents, la diversité et l'inclusion, l'efficacité du leadership, la réinvention personnelle et professionnelle et la transformation organisationnelle/culturelle. Avec plus de trente ans d'expérience et des résultats éprouvés, nous continuons d'être une ressource très recherchée pour de nombreuses organisations. Notre siège social est situé à Tampa Bay, en Floride. Ces dernières années, nous avons étendu nos offres et notre portée à divers secteurs industriels et emplacements géographiques, y compris en dehors des États-Unis pour inclure le Canada, l'Afrique du Sud, l'Europe, l'Amérique latine, l'Asie, les États-Unis, les Émirats et les Caraïbes.

drshirleydavis.com



Dans le monde du travail d'aujourd'hui, il est essentiel que chacun puisse contribuer à une culture qui honore la diversité et encourage l'inclusion. Le Colbourne Institute for Inclusive Leadership (CIIL) offre une gamme de services qui encouragent et soutiennent les organisations dans le développement et le maintien de cultures inclusives. Nous proposons des solutions personnalisées et ciblées, travaillant en étroite collaboration avec les clientes et clients pour développer une culture inclusive par le biais d'ateliers, de formations, d'évaluations et de consultations et cultivons la capacité d'inclusion dans les organisations depuis plus d'une décennie. L'équipe est vouée à une pratique basée sur la recherche, en tenant compte du paysage économique, politique et culturel en constante évolution et du besoin de renouvellement continu de notre pratique pour garantir que nos approches correspondent aux besoins et aux contextes de nos parties prenantes et de nos communautés. Nous sommes également engagés envers la communauté de pratique de nos collègues, apprenantes et apprenants en DEI et antiracisme et comprenons que c'est notre réponse collective qui est essentielle à la transformation organisationnelle que nous recherchons tous. Le CIIL est situé dans la division de la formation continue et des solutions partenaires du NorQuest College à Edmonton, en Alberta.

www.linkedin.com/school/norquest-college

NIVEAU ARGENT



NIVEAU BRONZE

Amorell Saunders | Expedia Group | G2nd Systems | Global Organization for Leadership and Diversity
 Greater Cleveland Partnership | HoopGains Training | INclusion INcorporated
 Innovative Communities at the Workplace | INTERGLOBE Cross-Cultural Bsn. Scvs., Inc | Jacqueline Jenkins
 Julie Winkle Guillioni | K. Iwata Associates, Inc | Long Live the Kings | MEECO Institute | Melanie Harrington
 Nancy Ngou | ON Semiconductor | Organizational Concepts | Rosalind Spigel | Shelly Roth
 The People Company | Vital Shift Consulting



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

EN UN COUP D'OEIL ET EN CHIFFRES

Pour tous les secteurs, toutes les tailles et types d'organisation à travers le monde



TABLE DES MATIÈRES

UN MESSAGE DES AUTEURS	x	LE GROUPE DE LIAISON	42
CITATIONS D'UTILISATRICES ET UTILISATEURS ET DE MEMBRES DU PANEL D'EXPERTES ET EXPERTS ...	xii	Catégorie 8 : Évaluation, mesure et recherche	44
REMERCIEMENTS ET COMMANDITAIRES	xiv	Catégorie 9 : Communications en matière de DEI	46
LES OBJECTIFS ULTIMES DE LA DEI	2	Catégorie 10 : Apprentissage et développement	48
INTRODUCTION	4	Catégorie 11 : Relier la DEI et le développement durable	50
COMMENT UTILISER LE GDEIB	6	LE GROUPE EXTERNE	52
APPROCHES DE LA DEI	12	Catégorie 12 : Communauté, relations gouvernementales et philanthropie ...	54
LE MODÈLE DU GDEIB	14	Catégorie 13 : Développement de services et produits	56
LES CINQ NIVEAUX	16	Catégorie 14 : Marketing et service à la clientèle	58
LA PORTÉE DU GDEIB	18	Catégorie 15 : Approvisionnement responsable	60
TERMINOLOGIE	22	LE PROCESSUS DE LA RECHERCHE	62
LE GROUPE DES FONDEMENTS	24	PANEL DES EXPERTES ET EXPERTS	66
Catégorie 1 : Vision, stratégie et argument commercial en matière de DEI	26	À PROPOS DU CENTRE FOR GLOBAL INCLUSION ...	70
Catégorie 2 : Leadership et responsabilité	28	NOS ENCOURAGEMENTS	72
Catégorie 3 : Structure et mise en œuvre de la DEI	30	LES AUTEURES ET AUTEURS	74
LE GROUPE INTERNE	32	ET DANS LE FUTUR	76
Catégorie 4 : Recrutement	34		
Catégorie 5 : Progression et rétention ..	36		
Catégorie 6 : Descriptifs de postes, classification des emplois et rémunération ..	38		
Catégorie 7 : Conciliation travail-vie personnelle, flexibilité et avantages sociaux ..	40		

LES OBJECTIFS ULTIMES DE LA DEI

- ▶ Créer un monde meilleur et équitable pour toutes et tous
- ▶ Promouvoir une culture inclusive
- ▶ Améliorer la performance organisationnelle

CRÉER UN MONDE MEILLEUR ET ÉQUITABLE POUR TOUTES ET TOUS

Les spécialistes du domaine, les personnes investies dans la DEI et les collègues œuvrant dans des organisations progressistes s'accordent pour dire qu'un objectif ultime est d'aider à créer un monde meilleur pour toutes et tous. Cet objectif peut s'exprimer par des mots différents en mettant l'accent sur différents points. Cependant, il existe un consensus sur un objectif à long terme :

- Contribuer au plus grand bien de la société
- Créer un monde juste, respectueux et équitable
- Éliminer l'injustice et l'oppression afin de créer un monde où chacune et chacun peut jouir de la paix et de la prospérité

La justice sociale sous-tend qu'une grande partie du travail de la DEI est réalisée dans les initiatives de politique publique, de travail communautaire et de développement. De nombreuses organisations sont fermement résolues à faire ce qui est juste et éthique pour toutes les parties prenantes.

PROMOUVOIR UNE CULTURE INCLUSIVE

Il ne peut y avoir aucun doute sur les immenses bénéfices de la diversité dans une organisation. Une multitude de recherches ont démontré que les organisations ayant un leadership et des équipes diversifiées peuvent performer au-delà de celles possédant un leadership et des équipes homogènes. Par contre, un élément clé des équipes performantes et diversifiées est de permettre une culture de travail inclusive.

Une culture inclusive produit une organisation où le respect, l'équité et la reconnaissance positive des différences sont cultivés, où des voix diverses sont entendues et où toutes et tous se sentent valorisés.

AMÉLIORER LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

Chaque organisation devrait développer son propre argumentaire ou argument commercial en ce qui a trait à la DEI. Une stratégie de la DEI bien conçue et bien exécutée, avec l'engagement de parties prenantes pertinentes, peut aider une organisation à :

- réaliser sa vision, sa mission et sa stratégie organisationnelles
- se conformer à ses valeurs
- attirer et retenir des talents diversifiés
- bâtir des équipes solides et performantes
- développer des leaders qui inspirent l'inclusion et promeuvent la diversité
- tirer parti d'une gamme d'horizons et de compétences pour renforcer la créativité, l'innovation et la résolution de problèmes
- accroître l'engagement, la motivation et la productivité
- améliorer la qualité de la conciliation travail-vie personnelle
- consolider la réputation/l'image de marque de l'organisation en tant qu'employeur ou fournisseur de choix
- minimiser le risque et l'exposition afin d'assurer le respect des exigences légales
- maintenir un environnement qui traite les personnes de manière juste et équitable

INTRODUCTION

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont devenues des pratiques mondiales cruciales pour la réussite d'une organisation et sa pérennité. Comme pour d'autres disciplines, telles que la qualité et la sécurité, des normes sont nécessaires pour établir des critères permettant de mesurer et d'assurer le suivi des progrès réalisés. Nous continuons d'apprendre de ce qui fonctionne à travers le monde.

Le GDEIB est un guide avec un ensemble d'outils de soutien, dont plusieurs sont disponibles sur notre site Web www.centreforglobalinclusion.org :

- Une série de diapositives diverses — environ 100 — parmi lesquelles les utilisatrices et utilisateurs peuvent choisir aux fins de présentations, de la formation et autres.
- Des listes de contrôle pour l'évaluation et un guide des facilitatrices et facilitateurs. Il s'agit d'un processus collaboratif en sept étapes pour évaluer une organisation ou un département en ce qui a trait à chacune des 15 catégories.
- Plusieurs activités de formation. À titre d'exemple, plusieurs trouveront utile une courte activité expérientielle sur les approches.
- Plusieurs documents, incluant un aperçu, intitulé *Aperçu*, ainsi qu'une sélection de deux étalons/points de référence par catégorie, intitulé *Échantillonneur d'étalons/points de référence*. Il y a aussi un document listant 15 actions qui peut être transmis aux personnes qui veulent une page synthèse.
- Et d'autres outils sont à venir.

DÉFINITIONS DES TERMES CLÉS DU GDEIB

Nous pensons qu'il est important de définir ce que nous entendons par « diversité », « équité », « inclusion », « intersectionnalité » et « global ». Les utilisateurs peuvent également souhaiter consulter la littérature existante pour découvrir d'autres définitions et sélectionner ce qui fonctionne le mieux pour leur organisation et ses parties prenantes.

La diversité fait référence à la variété de ressemblances et de différences entre les personnes, souvent appelées dimensions de la diversité, y compris, sans toutefois s'y limiter : le genre, le sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'identité/l'origine indigène ou autochtone, l'âge, la génération, le handicap, l'orientation sexuelle, la culture, la religion, le système de croyances, l'état matrimonial, le statut parental, la grossesse, le statut socioéconomique/la caste, l'apparence, la langue et l'accent, la santé mentale, l'éducation, la géographie, la nationalité, le style de travail, l'expérience professionnelle, le rôle et la fonction au travail, le style de pensée et le type de personnalité.

La représentation de différentes dimensions de la diversité dans les organisations peut varier selon la géographie, le temps ou l'organisation.

L'intersectionnalité réfère aux moyens complexes selon lesquels des individus détiennent de nombreuses affiliations à des groupes marginaux simultanément. Ces identités peuvent se combiner, se chevaucher ou se croiser chez une personne ou un groupe, avec comme résultat des systèmes de discrimination ou d'oppression multiples et interdépendants (par exemple, une femme noire, une personne autochtone défavorisée ou une personne gaie ayant un handicap). Ainsi, l'expérience intersectionnelle d'une personne ou d'un groupe est supérieure à la somme des formes individuelles de discrimination ou de désavantage. Au moment où nous allons mettre sous presse la version 2021 du GDEIB, plusieurs discussions se tiennent autour du monde sur la définition évolutive de l'intersectionnalité. Nous recommandons qu'avant d'utiliser ce terme dans votre contexte, vous vous engagiez avec vos expertes et experts locaux et que vous lisiez les derniers articles et la littérature sur ce sujet.

L'équité est synonyme d'impartialité et de justice. Il s'agit de la prise d'actions délibérées afin d'éliminer les barrières et obstacles systémiques, de groupes et individuels qui entravent les opportunités et perturbent le bien-être. L'équité est atteinte à travers l'identification et l'élimination de politiques, pratiques, attitudes et messages culturels qui créent et renforcent des résultats injustes.

L'accent doit être mis sur la différence entre l'égalité et l'équité. Bien que les deux promeuvent la justice, l'égalité y parvient en traitant tout le monde pareillement, indépendamment des besoins et des circonstances. L'équité est atteinte par le traitement différencié en fonction des besoins et circonstances et la prise en compte des iniquités historiques et systémiques.

L'inclusion est un état d'émotion, d'appartenance et de fonctionnement dynamique selon lequel la diversité est mise à profit et valorisée pour créer une organisation ou une communauté juste, saine et performante. Une culture et un environnement inclusifs garantissent un accès équitable aux ressources et à des chances pour toutes et tous. Cela permet également aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, de se sentir respectés, entendus, engagés, motivés et valorisés pour ce qu'ils sont.

Global signifie simplement que le GDEIB est conçu pour s'appliquer à des organisations du monde entier. Les étalons/points de référence ne se limitent pas aux organisations multinationales ou à celles qui œuvrent à l'échelle internationale. Les étalons/points de référence ne sont pas spécifiques à une industrie, à un pays ou à une culture.

COMMENT UTILISER LE GDEIB

Si vous êtes à la recherche d'une solution facile, le GDEIB n'est pas pour vous!

Plusieurs éléments distinguent le GDEIB d'autres modèles de maturité ou normes. Plus particulièrement, le GDEIB aide les organisations à se concentrer sur les résultats.

Le GDEIB offre la possibilité aux organisations d'aborder une croissance et un développement durable de la DEI, et ce, de façon progressive et complète.

FAIRE UN TRAVAIL COMPLET DE DEI AU SEIN DES ORGANISATIONS

Le GDEIB est conçu pour aider les organisations à atteindre le niveau des meilleures pratiques. Le modèle assorti des 15 catégories aide les dirigeantes et dirigeants et les spécialistes de la DEI à mettre en œuvre des stratégies qui fonctionnent comme un système intégré. L'atteinte d'un grand nombre des étalons/points de référence dans une catégorie donnée dépendra de l'atteinte des étalons/points de référence dans d'autres catégories.

Un système est composé de parties interactives reliées par des relations, des pratiques et des processus. Les décisions et les actions dans une partie du système entraînent des conséquences – intentionnelles et non intentionnelles – pour les parties voisines du système. Par exemple, la décision de prolonger les heures pour fournir des services de santé aux travailleuses et travailleurs de quarts peut entraîner des difficultés pour les membres du personnel actuel et créer des problèmes de rétention et de recrutement.

EXEMPLES DE CONNEXIONS DU SYSTÈME QUI SONT IMPORTANTES

- Si une organisation veut attirer, retenir ou promouvoir des femmes, elle devra avoir une stratégie (catégorie 1), responsabiliser les dirigeantes et les dirigeants quant aux objectifs à fixer pour réaliser la stratégie (catégorie 2), développer des femmes au sein de l'organisation et inciter les dirigeantes et les dirigeants à les soutenir notamment dans leur progression (catégories 5 et 10), s'assurer que la rémunération est concurrentielle (catégorie 6) et que les avantages sociaux sont tels que les femmes se joindront à l'organisation et y resteront (catégorie 7).
- Il est peu probable qu'un bon service à la clientèle soit fourni (catégorie 13 du GDEIB) si les membres du personnel ne sont pas bien formés (catégorie 10) ou si les dirigeantes et dirigeants ne sont pas tenus responsables de veiller à ce qu'un service à la clientèle efficace soit fourni (catégorie 2).
- Peu importe la qualité de l'information fournie aux dirigeantes et dirigeants sur la nécessité d'atteindre certains objectifs, si elles et ils ne sont pas récompensés pour avoir atteint ces objectifs (catégories 2 et 6), ou s'il n'y a pas de rappels (catégorie 9) ou de formation sur la manière de récompenser les personnes (catégorie 10), il est moins probable que les objectifs soient atteints.

SE CONCENTRER SUR PLUS QUE DES ACTIVITÉS

Un travail efficace en matière de DEI ne consiste pas simplement à mettre l'accent sur une ou deux activités. Nous entendons souvent des dirigeantes et dirigeants ainsi que des praticiennes et praticiens de la DEI proclamer : « Nous prévoyons de concentrer nos ressources sur trois points cette année. » Ces trois points peuvent être une bonne chose, mais souvent ils ne sont pas liés de manière stratégique ou peuvent nécessiter beaucoup de promotion et de communication, qui ne font pas partie du budget. Une telle planification peut souvent échouer.

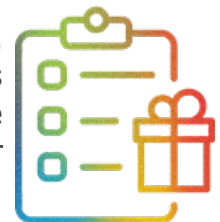
Pour que le travail de la DEI soit le plus efficace possible, les organisations devraient atteindre au moins le niveau 3 pour la plupart des catégories des groupes des fondements et de liaison. En général, il n'est pas efficace de se concentrer sur une catégorie, un groupe ou un projet personnel préféré d'une personne influente. Il n'est pas conseillé de démanteler le modèle du GDEIB ou d'en ignorer des parties.

QUELS SONT LES MOYENS EFFICACES D'UTILISER LE GDEIB?

- **Cocréer l'état de la DEI souhaité dans votre organisation.** Utilisez le GDEIB pour revoir, rafraîchir et convenir de la vision, la mission, la stratégie et les objectifs de l'organisation en matière de DEI.
- **Évaluer l'état actuel de la DEI dans votre organisation.** Les personnes ayant signé l'accord d'utilisation peuvent demander sans frais les listes de contrôle pour l'évaluation du GDEIB, le guide des facilitatrices et facilitateurs et le matériel des participantes et participants. Il s'agit d'un processus de mise en œuvre du GDEIB en sept étapes. Ce processus utilise la discussion de groupe pour évaluer la perception des participantes et participants au sujet de l'état de l'organisation en ce qui a trait aux étalons/points de référence.
- **Engager la direction et le personnel dans la DEI.** Une façon d'engager la direction et le personnel dans ce processus consiste pour de petits groupes à discuter des catégories et à s'efforcer de parvenir à un consensus sur le niveau atteint par leurs départements ou organisations. La répétition de ce processus avec différents groupes organisationnels, et le suivi des résultats dans le temps, permet de mesurer la perception sur les progrès de l'organisation et montre à celle-ci où se situent les écarts avec les meilleures pratiques.
- **Déterminer des objectifs à court et à long terme.** Une fois que vous savez quels étalons/points de référence vous souhaitez atteindre, vous pouvez mettre en place les niveaux par étape en créant des objectifs à court et à long terme pour toute l'organisation ou pour des départements, fonctions ou lieux spécifiques. Intégrez vos objectifs DEI à tout processus d'établissement d'objectifs mis en place par votre organisation.
- **Mesurer les progrès.** Lorsque vous fixez des objectifs, vous devez déterminer comment mesurer l'atteinte de ces objectifs. Nous vous suggérons d'appliquer le processus que votre organisation utilise pour mesurer les autres objectifs de l'organisation. Par exemple, si votre organisation utilise un sondage d'opinion auprès des membres du personnel, un sondage de satisfaction de la clientèle ou un sondage de mobilisation des employées et employés, vous pouvez utiliser le GDEIB pour déterminer la terminologie de certains des éléments de l'enquête. Après avoir mesuré votre état actuel, nous suggérons que vous conveniez d'intervalles pour répéter le cycle (12 mois, 18 mois, et ainsi de suite) et évaluer les progrès. Notre expérience nous suggère que cela peut prendre une année ou plus pour avancer d'un niveau. Il peut être approprié de promettre moins et de livrer plus que l'inverse.

- **Aider à recruter du personnel et des consultantes et consultants spécialisés en DEI, et de façon plus limitée...tous les membres du personnel.** Utilisez des aspects du GDEIB pour élaborer des questions pour le processus d'entretien. Écrivez des questions provenant des niveaux trois, quatre et cinq de chacune des 15 catégories pour évaluer l'étendue et la profondeur de l'expérience de vos candidates et candidats. Ceci vous aidera à évaluer si le membre du personnel ou la consultante ou consultant que vous embauchez a l'étendue de l'expérience requise pour diriger un processus complet de DEI orienté sur les systèmes. En fonction des catégories, demandez-leur de décrire leur expérience et déterminez ensuite si celle-ci correspond au travail que vous attendez de leur part. Ce processus peut aussi vous amener à revoir ce pour quoi vous les embauchez. Vous pouvez utiliser le GDEIB de manière plus sélective en tant que guide pour un entretien des employées et employés quant aux connaissances, compétences et capacités qui devraient favoriser un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

- **En tant que « cadeau » pour les organisations de votre communauté.** Certaines organisations aident des organisations à but non lucratif, des organisations non gouvernementales (ONG) ou d'autres organisations de leur communauté ou secteur avec des programmes de bénévolat. Partager le GDEIB avec elles est un autre moyen de le faire.



Quelles précautions ou limitations faut-il prendre en compte lors de l'utilisation du GDEIB?

Nous reconnaissons que les conditions, les besoins et les perspectives varient considérablement dans le monde. De nombreuses différences doivent être prises en compte quant à la manière dont le GDEIB est utilisé, notamment : la culture organisationnelle, la culture du pays, les approches de la DEI, le secteur et type d'organisation, la taille de l'organisation, les exigences légales et de conformité ainsi que les dimensions de la diversité, pour ne citer que quelques exemples.

Voici plusieurs précautions et limitations :

- Comme pour toutes les ressources qui aident les organisations à améliorer leurs opérations, il est essentiel de disposer d'un leadership qui comprend les complexités de la gestion du changement et la nécessité d'un état d'esprit favorable. Nous recommandons aux organisations, si elles n'ont pas l'expérience de travailler avec la DEI, d'embaucher un membre du personnel et/ou une consultante ou consultant avec une expérience significative pour guider le travail en DEI.

Lorsque vous utilisez le GDEIB pour évaluer les progrès de votre organisation, rappelez-vous que lorsque vous demandez des opinions, vous n'obtenez que ceci — des opinions. Les opinions sont des perceptions et reflètent un point de vue à un moment donné. Certaines personnes et certaines cultures peuvent avoir tendance à attribuer des cotes plus élevées alors que d'autres peuvent être plus critiques et attribuer des cotes moins élevées. N'oubliez pas que la communication des opinions et des commentaires du personnel sera influencée par des facteurs spécifiques à une culture précise, tels que l'expérience passée avec des employeurs précédents ou l'employeur actuel, la hiérarchie, les relations, l'oppression sur les personnes, l'histoire et le lieu.

- Dans la mesure du possible, fournissez des informations objectives et factuelles. Nous suggérons d'utiliser des données quantitatives, telles que la représentation, des données provenant d'un sondage sur la mobilisation du personnel ou sur la culture, ainsi que des données qualitatives pour déterminer avec plus de précision le niveau actuel de toutes les catégories.
- Évaluer l'efficacité d'une organisation est difficile. Nous vous déconseillons de faire une déclaration générale, telle que « notre organisation est au niveau 3. » Bien que cela puisse être vrai en général, il est plus probable que les départements et fonctions soient perçus comme étant à des niveaux différents selon les catégories du GDEIB.

Le GDEIB est-il un document source ouverte?

Non. Le terme source ouverte est utilisé pour les logiciels et indique que quelque chose est gratuit, peut être utilisé et modifié par d'autres, et que des dérivés peuvent être créés sans autorisation. Parfois, le terme est utilisé pour désigner d'autres produits que des logiciels. Le GDEIB est gratuit. Cependant, pour pouvoir l'utiliser, l'accord d'utilisation doit être signé (voir notre site Web).

Si le GDEIB est gratuit, pourquoi est-il nécessaire d'avoir l'autorisation de l'utiliser? Comment peut-on obtenir la permission?

L'objectif du GDEIB est d'améliorer la qualité du travail de la DEI dans le monde entier. Un accord d'utilisation doit être signé parce que :

- 1) Nous voulons nous assurer que le GDEIB est utilisé avec intégrité et dans l'esprit de collaboration qui a marqué son développement.
- 2) Nous souhaitons être en contact avec les utilisatrices et utilisateurs et les encourager à contribuer à la qualité du travail de la DEI dans le monde entier. Notre objectif est de maintenir le GDEIB à jour et aussi utile que possible grâce aux utilisatrices et utilisateurs qui partagent leurs expériences, leurs études de cas, leurs meilleures pratiques et leurs idées d'amélioration.
- 3) Nous voulons demeurer en contact avec les utilisatrices et les utilisateurs et les informer lorsque de nouveaux outils d'utilisation ou des éditions spéciales deviennent disponibles.

Veillez noter que l'accord d'utilisation contient les réponses à de nombreuses autres questions. Rendez-vous sur le site Web du The Centre for Global inclusion pour l'accord d'utilisation et suivez les instructions.

Dans quelle mesure pouvons-nous personnaliser le GDEIB?

La personnalisation est autorisée avec certaines restrictions. L'intégrité des opinions des auteurs et des expertes et experts doit être respectée. Reportez-vous à l'accord d'utilisation du GDEIB (sur notre site Web) pour obtenir des informations plus spécifiques ou contactez les auteurs.

Produisez-vous d'autres versions pour les domaines de la santé, de l'enseignement supérieur ou d'autres secteurs ou industries?

Non. Mais si d'autres sont intéressés à le faire, nous les appuierons et nous travaillerons avec elles et eux pour veiller à ce que l'intégrité du GDEIB soit préservée et qu'il reste gratuit. Contactez un des auteurs.

Fournissez-vous davantage d'instructions pour l'utilisation ou de matériel de référence?

Oui. 1) Dans notre infolettre mensuelle, nous fournissons des exemples de meilleures pratiques et d'instructions provenant des utilisatrices et utilisateurs du GDEIB. Les anciennes infolettres sont archivées sur notre site Web sous NEWS. 2) Nous avons ajouté des ressources organisées par catégorie sur notre site Web. 3) De plus, plusieurs outils d'utilisation sont fournis sur notre site Web www.centreforglobalinclusion.org.

Des versions traduites et des éditions spéciales sont-elles disponibles?

Oui. Nous avons des traductions française et portugaise qui seront mises à jour en 2021. Une version espagnole sera disponible en juin 2021. Nous avons une édition spéciale pour le domaine de l'éducation supérieure qui sera aussi mise à jour en 2021. Nous sommes intéressés à produire d'autres traductions ou éditions spéciales. Veuillez vous rendre sur notre site Web www.centreforglobalinclusion.org ou manifestez votre intérêt aux auteurs.

Ces étalons/points de référence sont-ils uniquement destinés aux organisations effectuant un travail « global de DEI »?

Non. Il y a de la confusion dans le domaine de la DEI, car certaines et certains pensent que la DEI globale ne s'applique qu'aux grandes multinationales travaillant dans plusieurs pays. Le GDEIB peut être utilisé par toutes les organisations du monde entier.

Qui peut recevoir l'infolettre mensuelle du GDEIB?

N'importe qui. Allez sur le site Web et inscrivez-vous ou envoyez vos coordonnées à thecentre@centreforglobalinclusion.org. L'infolettre et le site Web contiennent des histoires et des exemples de bonnes pratiques en DEI, des conseils pour aider les lectrices et lecteurs à atteindre les étalons/points de référence, des informations sur les membres du panel d'expertes et experts du GDEIB, des appels à proposition dans le domaine de la DEI, des conférences à venir qui traitent du GDEIB, etc. Les anciennes infolettres sont archivées sur notre site Web. Nous vous encourageons à transmettre l'infolettre à d'autres et à la partager largement.

APPROCHES DE LA DEI

Outre la façon dont le travail est approché ou nommé, l'usage du GDEIB peut aider toutes les organisations et communautés.

Le langage de la DEI évolue avec le temps :

- ▶ au fur et à mesure que nous en apprenons davantage à propos de son efficacité;
- ▶ quand le paysage politique, social ou économique change;
- ▶ lorsqu'une nouvelle idée ou expression émerge;
- ▶ lorsqu'une organisation se lasse d'un nom;
- ▶ quand une organisation désire une image de marque unique;
- ▶ alors qu'un programme doit être rafraîchi;
- ▶ lorsqu'une organisation veut se distinguer par une expression nouvelle, ou hors du commun, pour le travail.

Alors que les gens et les organisations ont des préférences personnelles à l'égard de certains noms par rapport au travail que nous effectuons, il n'y a aucun nom qui semble généralement « meilleur » qu'un autre. Les auteurs et les panélistes expertes et experts utilisent le terme DEI-Diversité, Équité et Inclusion, car il couvre l'étendue et la profondeur du travail que nous faisons et est utilisé à travers le monde.

Nous reconnaissons que d'autres noms sont en émergence et gagnent du terrain. Toutefois, ils ne connaissent pas encore un usage global au sens large. Certains noms sont DEIA (Diversité, Équité, Inclusion et Accessibilité); IDEA (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité); JEDI (Justice, Équité, Diversité et Inclusion). Le terme Appartenance est utilisé de plus en plus. Nous reconnaissons aussi que certaines organisations placent les mots dans un ordre différent pour diverses raisons.

CINQ APPROCHES DU TRAVAIL

L'intention en nommant ces cinq approches, chacune ayant le soutien d'une érudition, une théorie et un corps de travail, n'est pas d'affirmer que tout le monde doit les suivre ou être en accord ni de dire qu'une approche unique donnera les meilleures pratiques. Ce sont simplement différentes approches qui peuvent s'appliquer à différents moments et dans différents contextes.

Une organisation peut utiliser plusieurs approches. Alors que la conformité, par exemple, est souvent comprise comme étant le point de départ de la compétence et de l'engagement relatif à la DEI, la conformité sert également d'ancrage à l'imputabilité en matière de législation liée aux droits de la personne. Ainsi, pour plusieurs organisations, il s'agit d'une approche importante.

Le graphique des Approches montre les cinq approches comme cinq cercles qui s'imbriquent les uns dans les autres.



DÉFENDRE LA JUSTICE SOCIALE

se concentre sur l'atteinte de la justice et de l'équité localement et mondialement

ÊTRE EN CONFORMITÉ

se concentre sur l'adhésion aux règles, codes, législations ou exigences réglementaires

DÉVELOPPER LA COMPÉTENCE

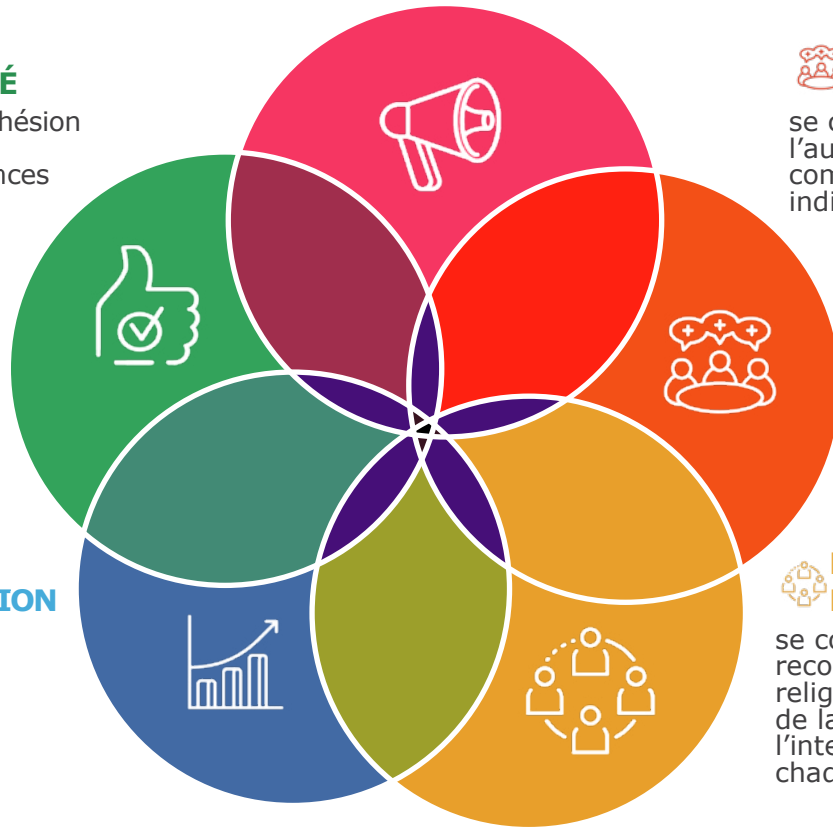
se concentre sur l'augmentation de la compétence en DEI des individus

DÉVELOPPER L'ORGANISATION

se concentre systématiquement sur l'amélioration de la performance organisationnelle

HONORER LA DIGNITÉ

se concentre sur une reconnaissance laïque, religieuse ou spirituelle de la valeur et de l'interdépendance de chaque être humain



ASPECTS IMPORTANTS DE CHAQUE APPROCHE

- Il y a une relation et un chevauchement parmi les cinq approches. Les descripteurs fournis n'ont pas pour intention d'être exhaustifs ou complets.
- Lorsque le travail est effectué sous l'égide d'une seule approche, elle peut aussi capter des éléments d'autres approches.
- Les descripteurs pourraient avoir différentes significations selon les cultures et les traductions pourraient modifier le sens des mots spécifiques.

Nous encourageons les utilisatrices et utilisateurs du GDEIB ainsi que les parties prenantes à réfléchir sur les perspectives et valeurs inhérentes à chacune des approches. Comprendre les objectifs ultimes que nous partageons pour le travail de la DEI (voir pages 2-3), spécialement lorsque l'emphase mise sur une ou des approches est différente, enrichit nos pratiques et le dialogue et est important pour le renouvellement continu en cette matière.

Rendez-vous sur notre site Web pour voir une liste de mots utilisés pour décrire le travail effectué en tant qu'approche spécifique ainsi que d'autres informations concernant les noms utilisés pour décrire le travail en DEI.

www.centreforglobalinclusion/approaches

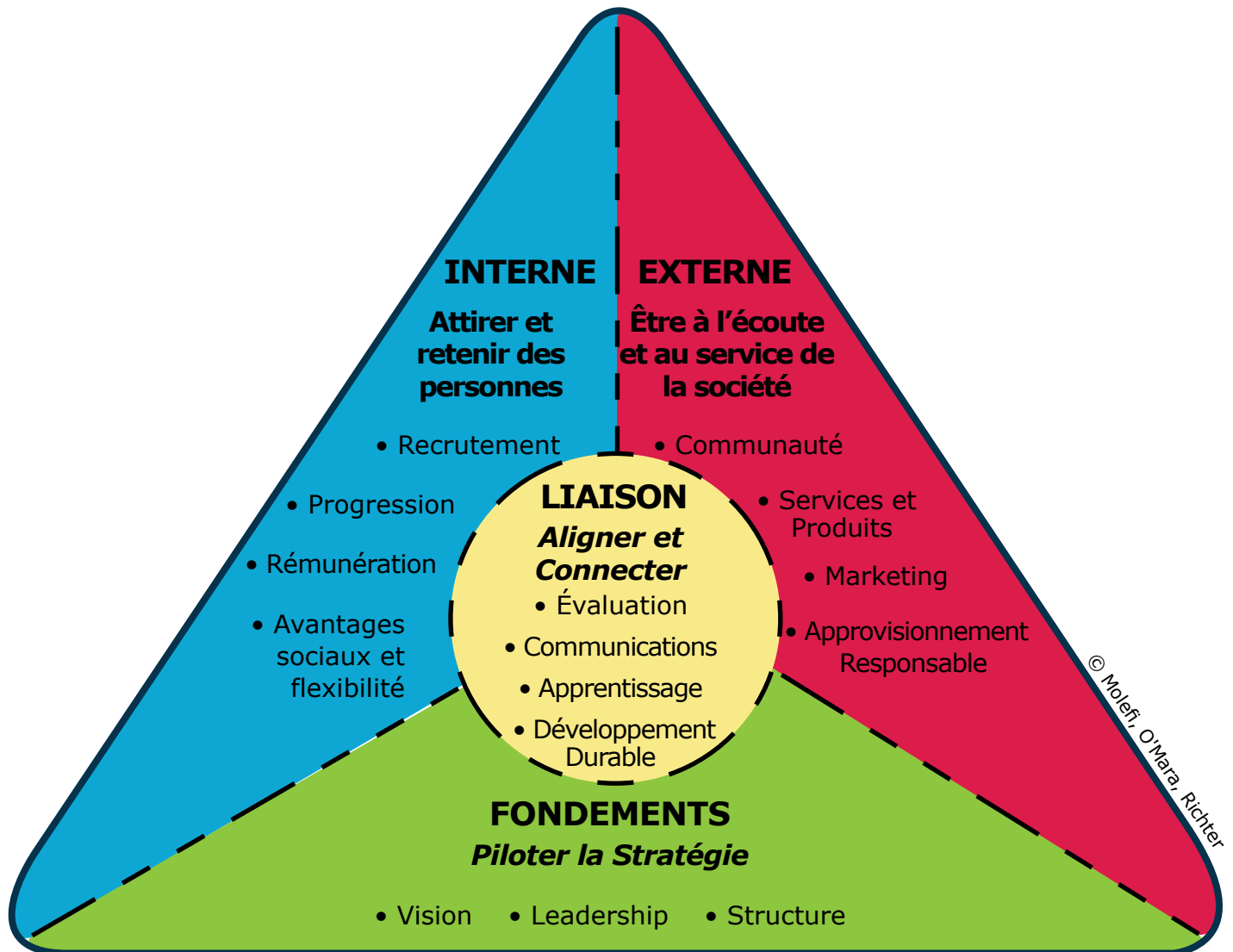
LE MODÈLE DU GDEIB

Le triangle équilatéral symbolise l'égalité et la solidarité ou la force. Les catégories du groupe des fondements constituent la base du triangle. Les catégories de liaison sont affichées sous forme de cercle, au centre, reliant les catégories des fondements, les catégories internes et les catégories externes.

Les lignes séparant les quatre groupes sont des tirets de tailles différentes, qui symbolisent la perméabilité et l'interconnectivité et reflètent la nature systémique de la DEI.

Les couleurs ont de grandes variations dans le symbolisme selon les cultures. Les interprétations que l'on pourrait donner à une couleur dans une culture peuvent avoir un sens presque opposé dans une autre culture. Notre choix de couleurs est réfléchi et nous proposons notre interprétation, qui est une combinaison de symboles culturels variés. Nous avons choisi le vert pour les fondements pour représenter la nature et le renouveau, le bleu pour le groupe interne, représentant l'harmonie et l'ordre, le rouge pour le groupe externe, représentant la passion et la force, et le jaune pour le groupe de liaison, représentant l'optimisme et l'imagination. Tous sont dans une teinte vibrante représentant la vitalité nécessaire au succès du travail. Le violet symbolise le pouvoir et la force.

LE MODÈLE DU GDEIB



Nous pensons que les 15 catégories, organisées en quatre groupes, couvrent les éléments les plus importants à prendre en compte pour créer une initiative de niveau mondial en matière de diversité, équité et inclusion. Chaque catégorie est divisée en cinq niveaux, les étalons/points de référence du niveau 5 étant considérés comme la meilleure pratique. La plupart des organisations devront aborder toutes les catégories du groupe des fondements et celles du groupe de liaison. Les organisations peuvent être plus sélectives sur les catégories internes et externes à prendre en compte. Aborder les 15 catégories constitue l'approche la plus complète et la plus systémique.

LES CINQ NIVEAUX

Pour chaque catégorie, les étalons/points de référence sont divisés en cinq niveaux qui indiquent les progrès accomplis vers les meilleures pratiques de cette catégorie.

LES CINQ NIVEAUX

Pour chaque catégorie, les étalons/points de référence sont divisés en cinq niveaux qui indiquent les progrès accomplis vers les meilleures pratiques de cette catégorie :

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

Fait preuve des meilleures pratiques globales actuelles en matière de DEI; exemplaire.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

Mise en œuvre systématique de la DEI et montrant des résultats améliorés au-delà de ce qui est requis ou attendu.

NIVEAU 3 : PROACTIF

Une conscience claire de la valeur de la DEI; commençant à mettre en œuvre la DEI de manière systématique. C'est ce qui est requis et attendu de toutes les organisations.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

Un état d'esprit de conformité; des mesures sont prises principalement pour se conformer aux lois applicables et aux pressions sociales. Faisant le strict minimum.

NIVEAU 1 : INACTIF

Aucun travail de DEI n'a commencé; la diversité, l'équité et l'inclusion ne font pas partie des objectifs de l'organisation.

PORTÉE DU GDEIB

Qu'est-ce qu'un étalon/point de référence?

Un étalon/point de référence est une norme de performance organisationnelle. Les étalons/points de référence sont généralement décrits dans un langage défini comme étant un résultat final. Ce sont des niveaux de réalisation définissables. Ils aident les membres des organisations à identifier et à décrire des résultats ou des aspirations de haute qualité et à évaluer la progression vers leur atteinte au fil du temps. Dans un domaine aussi nouveau et multidisciplinaire que la DEI, il est important de développer des étalons/points de référence, même si ce qui est considéré comme un excellent travail peut varier considérablement en raison de perspectives et de contextes culturels différents.

Comment les étalons/points de référence sont-ils liés aux compétences et aux comportements?

Les étalons/points de référence sont des standards organisationnels formulés comme résultats. Les compétences et les comportements décrivent les actions, les compétences, les connaissances, les aptitudes et les capacités des personnes. De toute évidence, la réalisation des étalons/points de référence de niveau supérieur nécessitera un niveau de compétence élevé.

Qu'est-ce que l'étalonnage/la référencement?

L'étalonnage/la référencement est le processus consistant à comparer votre organisation à d'autres organisations considérées comme ayant réussi à réaliser ce que votre organisation souhaite réaliser. Parfois, les organisations se comparent au sein de leur organisation (à travers les divisions et les régions, par exemple) pour évaluer les progrès et améliorations sur une période de temps; à d'autres moments, elles se comparent entre secteurs, tailles ou industries ou avec des organisations spécifiques. Un étalonnage avec l'externe peut prendre beaucoup de temps et coûte cher. Ce que le GDEIB offre est une méthode plus économique pour découvrir ce que d'autres considèrent comme un excellent travail de DEI.

Les étalons/points de référence du GDEIB sont-ils des pratiques exemplaires ambitieuses ou éprouvées?

La plupart sont des pratiques exemplaires éprouvées selon l'opinion collective des auteurs et le groupe d'expertes et experts. Certains des étalons/points de référence ajoutés à ce GDEIB deviendront des meilleures pratiques, pour le futur, selon les expertes et experts.

Par ailleurs, avec tous les changements découlant de la COVID-19, les avancées

technologiques rapides, l'augmentation de l'emphase mise sur le racisme et le sexisme, les appels accrus pour porter plus d'attention à l'équité et à la justice sociale ainsi qu'aux diverses formes d'oppression, nous croyons que les meilleures pratiques peuvent changer dans un court délai. Pour beaucoup, les étalons, en particulier ceux des niveaux supérieurs, seront ambitieux. Il appartient à chaque organisation de déterminer la manière d'atteindre les normes qu'elle s'est fixées.

Combien d'étalons/points de référence y a-t-il dans le GDEIB?

Il existe 275 étalons/points de référence répartis dans 15 catégories, quatre groupes et cinq niveaux. Les étalons/points de référence des niveaux 4 et 5 sont les plus importants. Les étalons/points de référence du niveau 3 sont considérés comme étant un seuil minimal permettant d'obtenir des résultats en DEI.

Comment peut-on être sûr que le GDEIB transcende les cultures?

La culture est un concept fluide. Dans chaque région du monde, différentes dimensions de la culture peuvent être centrales ou controversées et il peut exister différentes approches et différents niveaux de maturité des concepts et des pratiques en matière de DEI. Chaque organisation dans les différentes régions du monde peut vouloir adapter et personnaliser le GDEIB en fonction des caractéristiques de son pays/de sa culture. Les connaissances et les compétences propres à une culture précise sont extrêmement importantes dans ce processus. Le GDEIB a été créé par un groupe multiculturel important de 112 expertes et experts du monde entier qui se sont inspirés du leadership intellectuel des expertes et experts du passé. Par conséquent, nous avons confiance qu'il transcende les cultures.

Pourquoi n'existe-t-il pas de catégorie sur la culture organisationnelle dans le GDEIB?

Nous définissons la culture organisationnelle comme un système de croyances partagées, de valeurs, de normes, d'habitudes et de postulats qui ont une incidence sur l'environnement de l'organisation et sur la façon dont les personnes se comportent en son sein. Nous avons conclu qu'il serait difficile de développer une catégorie sur la culture et cinq niveaux de normes connexes sans avancer des hypothèses sur la nature de la culture d'une organisation. Cela semble trop normatif pour ce que nous cherchons à accomplir avec le GDEIB. Comme nous affirmons que le GDEIB s'applique et est utile à des organisations de tailles, de secteurs et d'approches variés, le GDEIB est également utile dans diverses cultures organisationnelles.

Devons-nous déduire que la numérotation des étalons/points de référence dans chaque niveau de catégorie est une déclaration d'importance? Par exemple, dans la catégorie 8 : Évaluation, mesure et recherche, le point 8.1 est-il considéré comme plus important que les points 8.2, 8.3 ou 8.4?

Non. Nous avons numéroté les étalons/points de référence uniquement pour faciliter la discussion. Tous les étalons/points de référence de chaque niveau (meilleure pratique, avant-gardiste, proactif, réactif et inactif) de chaque catégorie ont la même importance pour nos objectifs. Cependant, dans certaines organisations, vous pouvez avoir des raisons de considérer qu'un certain étalon/point de référence a plus d'impact sur votre mission qu'un autre. Dans ce cas, vous pouvez vouloir lui donner une importance plus élevée ou plus basse.



Quelle taille d'organisation peut bénéficier le plus de son travail avec le GDEIB?

Les grandes et moyennes entreprises en bénéficieraient le plus, car elles auraient potentiellement plus de ressources pour déployer le personnel, les programmes et les activités nécessaires pour atteindre les étalons/points de référence. Cela dit, nous pensons que les petites organisations les trouveront également utiles, même si davantage de personnalisation peut s'avérer nécessaire. Il convient de noter que les petites organisations peuvent être tout aussi capables d'atteindre les étalons/points de référence les plus élevés que les moyennes et grandes entreprises.

Comment le GDEIB répond-il aux exigences légales?

Le GDEIB n'est pas rédigé pour servir d'avis juridique. Nous suggérons que les praticiennes et praticiens de la DEI fassent réviser les politiques, pratiques et procédures par le département juridique de l'organisation pour s'assurer de leur conformité avec les exigences légales actuelles ainsi que les nouvelles. Les exigences légales (telles que la législation sur l'équité en matière d'emploi et la législation sur le handicap) constituent un aspect important du travail de la DEI. Certaines catégories, telles que la catégorie 4 (Recrutement) peuvent être davantage touchées par les diverses exigences légales en vigueur dans différents pays.

Comment pouvons-nous appliquer le GDEIB dans différents systèmes juridiques où certaines dimensions de la diversité ne sont pas reconnues ou sont interdites?

Nous comptons sur le jugement et la discrétion des utilisatrices et utilisateurs du GDEIB pour déterminer quels étalons/points de référence sont appropriés dans leur pays ou leur région. Les lois sont parfois en retard sur les normes relatives à la DEI. Il appartient à chaque personne — et à chaque organisation — de déterminer comment équilibrer les idées décrites dans le GDEIB avec la compréhension contextuelle qui découle de la vie dans un monde imparfait.



Existe-t-il une base de valeurs pour le GDEIB?

Oui. La Déclaration universelle des droits de l'homme publiée par les Nations Unies en 1948 est une plate-forme mondiale qui soutient un éventail de valeurs mondiales, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion. Plusieurs conventions des Nations Unies sont connexes et ont un impact direct sur la DEI, telles que la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). En outre, en septembre 2015, les Nations unies ont publié *Transformer notre monde : le programme de développement durable à l'horizon 2030*. La plupart de ses 17 objectifs de développement durable (ODD) traitent d'équité et d'inclusion. Conformément à ce programme, une catégorie traitant de « Relier la DEI et le développement durable » a été ajoutée à l'édition 2016 du GDEIB et mise à jour dans cette édition 2021.

Quelles sont les organisations considérées comme les meilleures organisations en matière de DEI?

Des histoires concernant des organisations ayant atteint les meilleures pratiques en matière de DEI sont rapportées fréquemment dans la littérature professionnelle, les médias sociaux, les blogues et des présentations à l'occasion de nombreuses conférences. Ce sont souvent de grandes organisations effectuant ce travail depuis un certain temps qui ont expérimenté des fonctions liées à la DEI et qui investissent du temps et des ressources dans leurs efforts. Il est probable que de nombreuses organisations peuvent déclarer qu'elles ont atteint quelques meilleures pratiques pour certaines des 15 catégories, mais pas pour toutes. Nous sommes convaincus qu'il existe de nombreuses organisations adoptant les meilleures pratiques et qui sont mal connues. Consultez les infolettres mensuelles et le site Web du The Center for Global Inclusion pour des exemples d'organisations appliquant les meilleures pratiques dans diverses catégories du GDEIB.



TERMINOLOGIE

Pour clarifier le sens des termes utilisés et éviter de répéter une longue terminologie dans le document, nous avons défini ci-dessous ce que nous entendons par certains termes.

Argument commercial ou impact : Ces termes font référence à la raison d'être ou aux avantages découlant de la DEI. Nous trouvons que « l'argument commercial ou l'impact » de la diversité sont généralement des termes acceptables dans les organisations à but lucratif, gouvernementales, d'éducation, à but non lucratif, syndicales et autres. Les substituts peuvent inclure « rationnel », « impératif » ou tout autre terme largement accepté et compris par l'organisation.

Championne ou champion de la diversité : Il s'agit des personnes qui défendent les intérêts et les causes de la DEI. Une personne considérée championne ou champion de la diversité est généralement active dans les initiatives de la DEI et perçue comme une défenseuse compétente, tenace et infatigable de la DEI. Ambassadrice et ambassadeur sont aussi utilisés pour désigner les championnes et champions de la diversité.

Conseils d'administration : Cela peut désigner des conseils d'administration d'entreprises ou des structures de gouvernance élues ou nommées, des commissions au sein d'organisations gouvernementales ou à but non lucratif, des régentes et régents, des conseillères et conseillers, des gouverneures et gouverneurs, des membres indépendants des conseils d'administration et des propriétaires, par exemple, une famille ayant une responsabilité de surveillance mais ne pouvant pas être impliquée dans les opérations quotidiennes.

Culture : La culture est un ensemble complexe de valeurs, croyances, langage, communication et comportements qui sont enseignés, appris et partagés par un groupe de personnes. La culture inclut également les objets et symboles communs à ce groupe ou société. La culture peut aussi référer à celle d'une organisation, en plus de la culture nationale, ethnique ou régionale.

DEI : L'abréviation de diversité, équité et inclusion.

Dimensions de la diversité : Nous utilisons les dimensions de la diversité pour désigner toutes les façons clés selon lesquelles les personnes diffèrent et qui sont à la base de l'identité des groupes mentionnés dans la définition de la diversité du GDEIB à la page 4.

Dirigeantes et dirigeants : Tous les membres de l'organisation qui ont la responsabilité de faire preuve de leadership pour réaliser la vision et les objectifs de l'organisation. Les dirigeantes et les dirigeants sont responsables de motiver un groupe de personnes à agir en vue d'atteindre un objectif commun. Dans certains cas, ces dirigeantes et dirigeants seront des cadres supérieurs. Dans d'autres cas, ce terme inclura des gestionnaires, des superviseuses et superviseurs et/ou des contributrices et contributeurs individuels.

Égalité des chances : L'agrégation de politiques et de pratiques en matière d'emploi et d'autres domaines qui ne sont pas discriminatoires à l'égard des personnes sur la base de la race, la couleur, l'âge, le genre, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, la religion, ou un handicap mental ou physique. Les termes tels que l'égalité des chances et l'équité en emploi ou l'égalité en emploi sont utilisés pour assurer que les barrières à l'inclusion et les sources d'exclusion historiques soient éliminées. Le sens spécifique de ces termes peut varier selon la culture ou le pays.

Partie prenante : Toute personne ou tout groupe qui a quelque chose à gagner ou à perdre du processus ou des activités de l'organisation. Cela inclut les membres du personnel, les syndicats, les gestionnaires, les propriétaires, les actionnaires, la clientèle, les commanditaires, les associées et associés, les partenaires, les alliées et alliés, la communauté, les membres potentiels du personnel, les fournisseuses et fournisseurs, le gouvernement et autres.

Réseaux pro-diversité : Terme général qui comprend également les réseaux des membres du personnel, les groupes-ressources du personnel (GRP), les groupes d'affinité, les groupes de ressources d'entreprises et les programmes d'ambassadeurs, entre autres termes. Il s'agit de groupes de membres du personnel ou d'autres parties prenantes qui s'unissent pour soutenir une ou plusieurs dimensions de la diversité dans le but explicite de faire progresser la DEI pour le groupe et l'ensemble de l'organisation.

Responsable principale/principal en diversité : Une personne qui dirige l'initiative, la fonction, l'équipe ou le programme de la DEI, ou la ou le responsable de la diversité au sein d'une organisation. Cette personne possède une expertise en DEI mais elle peut travailler ou ne pas travailler en diversité à temps plein. Bien que nous estimions que les dirigeantes et dirigeants ou les propriétaires devraient également assumer la responsabilité de la DEI, nous pensons également qu'il est important d'avoir des cadres dans l'organisation possédant une connaissance spécifique de la DEI. Le titre de ce poste peut différer selon les organisations et les régions.

Sous-représentés : Les groupes qui ont toujours été sous-représentés dans l'organisation ou la clientèle, ou qui ont été opprimés, marginalisés ou ignorés dans la société, qu'il existe ou non une législation les reconnaissant et les protégeant. Cela inclut des groupes protégés ou des classes identifiées par certains systèmes juridiques ainsi que les groupes parfois qualifiés de lésés, vulnérables ou défavorisés, ou encore des minorités ou des groupes exclus.

Travail décent : D'après l'OIT (Organisation internationale du travail), le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

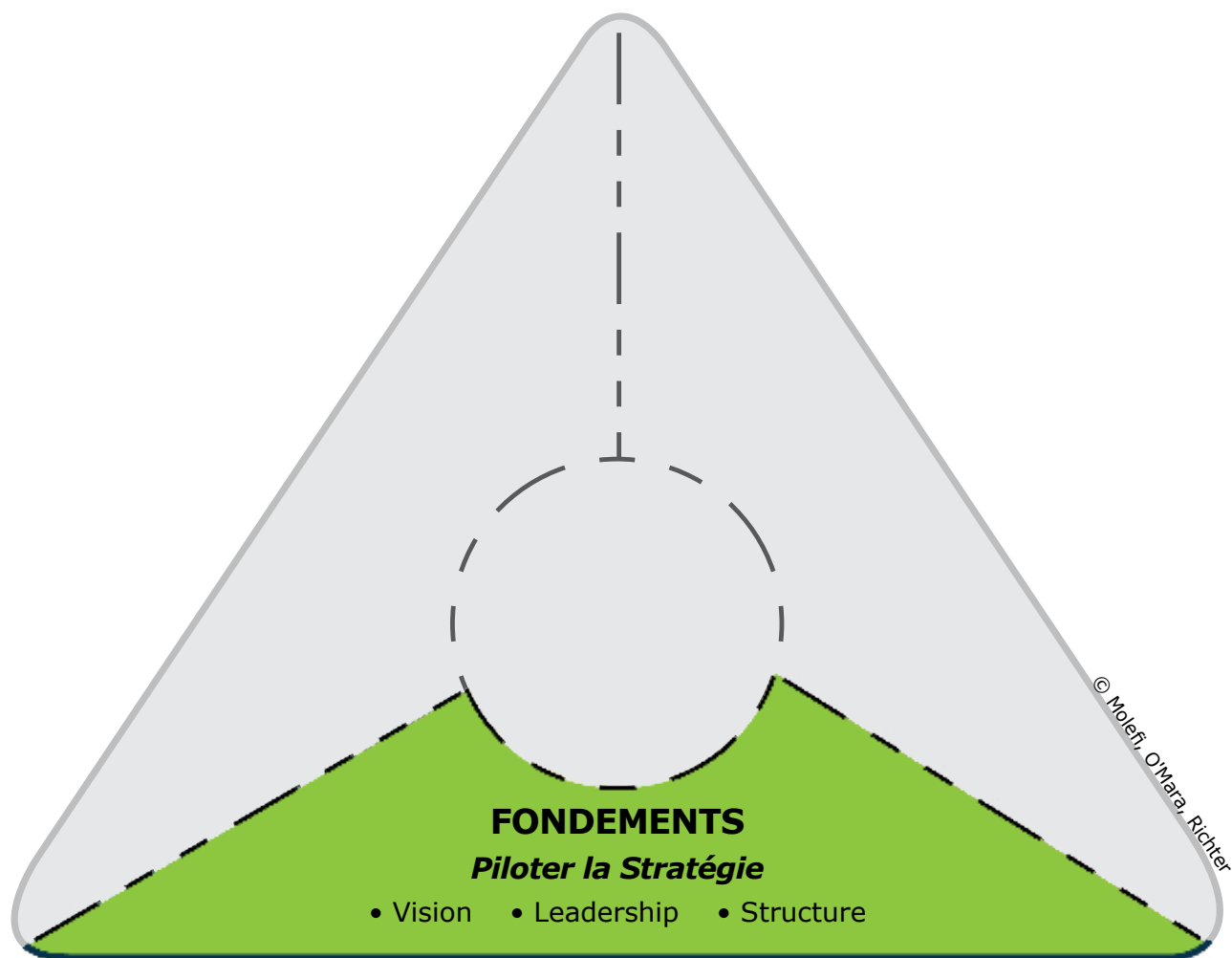
LE GROUPE DES FONDEMENTS

Piloter la stratégie

Les trois catégories de base bâtissent une initiative forte en DEI. Elles sont nécessaires au fonctionnement efficace de toutes les autres catégories. Les auteurs et le panel d'expertes et experts estiment qu'il est difficile de disposer d'un programme d'impact en DEI sans atteindre au moins le niveau 3 dans toutes les catégories du groupe des fondements.

Piloter la stratégie

- ▶ Développer un argumentaire solide en faveur de la vision, mission et stratégie de la DEI, et l'aligner sur les objectifs organisationnels.
- ▶ Veiller à ce que les dirigeantes et les dirigeants répondent de la mise en œuvre de la vision de l'organisation en matière de DEI, en fixant des objectifs, en atteignant des résultats et en servant d'exemples.
- ▶ Fournir un appui visible et une structure dédiés, tout en assurant l'autorité et le budget nécessaires à la mise en œuvre efficace de la DEI.



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

CATÉGORIE 1 : VISION, STRATÉGIE ET ARGUMENT COMMERCIAL EN MATIÈRE DE DEI

Action : Développer un argumentaire solide en faveur de la vision, de la mission et de la stratégie de la DEI et l'aligner sur les objectifs organisationnels.

La DEI est enracinée dans les valeurs, la mission, la culture et les processus de l'organisation, et joue un rôle primordial favorisant la croissance et le succès. L'organisation dispose d'une vision et mission DEI claire ainsi que d'une compréhension concrète de l'argumentaire/l'argument commercial, ce qui permet le développement des outils de mesure destinés à suivre les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs liés à la DEI. La stratégie de l'organisation comprend des objectifs numériques pour une représentation équitable. Elle comprend aussi des objectifs qui créent l'inclusion et l'appartenance. L'organisation est un leader reconnu en DEI et fait fréquemment l'objet des étalonnages/références menés par d'autres organisations.

CATÉGORIE 1 : VISION, STRATÉGIE ET ARGUMENT COMMERCIAL EN MATIÈRE DE DEI

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- **1.1** La DEI est une partie intégrante de la stratégie globale de l'organisation et se reflète dans la vision, les valeurs, les politiques et les pratiques.
- **1.2** La DEI est enracinée dans la culture organisationnelle en tant que valeur fondamentale, source d'innovation et un moyen pour favoriser l'appartenance, le développement durable et le succès.
- **1.3** L'organisation est fréquemment reconnue, citée et incluse dans des étalonnages/références pour ses réalisations en DEI.
- **1.4** L'organisation est proactive et sensible aux enjeux de DEI auxquels la société fait face, incluant, mais sans s'y limiter, les tendances économiques et politiques. Elle reconnaît que les organisations sont des microcosmes des sociétés dans lesquelles elles opèrent.
- **1.5** L'organisation poursuit sa recherche d'excellence et est reconnue pour ses réalisations pionnières en DEI qui contribuent à changer les modèles perpétuant l'oppression systémique.
- **1.6** La stratégie de l'organisation comprend des objectifs numériques ayant pour résultat une représentation équitable des groupes sous-représentés dans toutes les fonctions et à tous les niveaux.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- **1.7** La vision et les objectifs en DEI de l'organisation pour intégrer l'équité, prévenir le harcèlement, réduire ou éliminer la discrimination et l'oppression font partie de la stratégie de l'organisation.
- **1.8** La majorité des parties prenantes reconnaissent que la DEI est importante pour le succès de l'organisation.
- **1.9** Une grande majorité des membres du personnel font preuve des compétences en DEI permettant la réalisation de la stratégie en la matière.
- **1.10** L'organisation a étudié sa culture organisationnelle et a créé des stratégies visant à éliminer les iniquités et à réduire les barrières à l'inclusion.

□ **1.11** Des objectifs qualitatifs et quantitatifs de la DEI, intégrant les contributions de diverses parties prenantes, sont développés avec l'aide des nouvelles technologies et algorithmes.

□ **1.12** L'organisation investit dans l'intelligence artificielle éthique pour s'assurer de minimiser les barrières à l'inclusion.

NIVEAU 3 : PROACTIF

□ **1.13** Une vision, une mission, une stratégie et un argumentaire/argument commercial de la DEI ont été développés et communiqués à tout le personnel.

□ **1.14** La DEI est définie de manière très large permettant d'inclure des dimensions visibles, invisibles, inhérentes et acquises.

□ **1.15** Des objectifs qualitatifs et quantitatifs de la DEI intégrant les contributions de diverses parties prenantes internes et externes sont en développement.

□ **1.16** La stratégie inclut le respect des législations protégeant les droits de la personne et assurant la sécurité dans les milieux de travail.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

□ **1.17** Une vision, une mission et une stratégie de base ont été développées et communiquées à tout le personnel.

□ **1.18** La DEI est définie de manière très large permettant d'inclure des dimensions allant au-delà du genre, de la race et de l'ethnicité.

□ **1.19** Le respect de la législation de base est en place.

NIVEAU 1 : INACTIF

□ **1.20** Il n'existe pas de vision, de mission, de stratégie, d'objectifs, de politiques, de principes ou de programme en matière de DEI.

CATÉGORIE 2 : LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ

Action : Veiller à ce que les dirigeantes et les dirigeants répondent de la mise en œuvre de la vision de l'organisation en matière de DEI, en se fixant des objectifs, atteignant des résultats et servant d'exemples.

Les membres de la direction et du conseil d'administration considèrent la réalisation des objectifs de la DEI comme une partie importante de leur gestion et leurs responsabilités en matière de contrôle. Elles et ils affichent leur soutien aux activités internes et externes ayant trait à la diversité et sont vus comme des agentes et agents de changement. Les dirigeantes et les dirigeants répondent de la mise en œuvre de la stratégie en DEI. Elles et ils positionnent la DEI en tant que composante clé de l'agenda de l'organisation en matière de développement durable. Elles et ils offrent de l'accompagnement/coaching en DEI à l'intention de leurs membres du personnel, ce qui crée des milieux de travail sécuritaires aux niveaux psychologique et physique. Le développement du leadership comprend l'acquisition de compétences en DEI qui sont évaluées lors de l'établissement de bassins de relève de dirigeantes et dirigeants.

CATÉGORIE 2 : LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 2.1** Les dirigeantes et les dirigeants sont des agentes et agents de changement et des exemples en matière de DEI. Elles et ils inspirent les autres à se responsabiliser à titre individuel et à servir d'exemples.
- 2.2** Une vaste majorité des membres du personnel représentant un large éventail de dimensions liées à la diversité estiment que leurs dirigeantes et leurs dirigeants sont dignes de confiance et évoquent un traitement équitable et inclusif.
- 2.3** Les membres de la direction et du conseil d'administration affichent leur soutien à des initiatives ayant trait à la DEI même si ces initiatives pourraient être perçues comme controversées ou peuvent présenter un risque personnel.
- 2.4** Les dirigeantes et les dirigeants s'assurent que la DEI est systémique, durable et comprend une collaboration interfonctionnelle.
- 2.5** Les dirigeantes et les dirigeants répondent de l'atteinte des objectifs en DEI, aident à créer un milieu de travail sécuritaire, aux niveaux physique et psychologique, et acceptent les conséquences de leurs actions.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 2.6** Les dirigeantes et les dirigeants promeuvent les initiatives en DEI, communiquent la stratégie et rendent hommage aux championnes et champions et aux promotrices et promoteurs de la DEI.
- 2.7** Le leadership et le comité de direction sont diversifiés, engagés dans les enjeux de la DEI et responsables de la réalisation de la stratégie en DEI.
- 2.8** Les dirigeantes et dirigeants possèdent les compétences requises pour la résolution des plaintes et des défis liés à la DEI.
- 2.9** Les dirigeantes et dirigeants démontrant un haut niveau de compétence en DEI sont récompensés.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 2.10** La DEI est une compétence essentielle du leadership et les dirigeantes et dirigeants sont évalués sur cet aspect.
- 2.11** Les dirigeantes et dirigeants s'engagent dans les enjeux de DEI importants pour le personnel et qui prévalent dans les sociétés où ils opèrent.
- 2.12** Afin d'accroître leurs connaissances et renforcer leurs compétences, les dirigeantes et les dirigeants sollicitent de l'accompagnement/coaching en DEI et offrent des possibilités d'accompagnement/coaching, de parrainage et de mentorat aux autres.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 2.13** Les dirigeantes et les dirigeants sont généralement peu familiarisés ou inconfortables avec la DEI.
- 2.14** Bien que les dirigeantes et les dirigeants acceptent d'assumer quelque responsabilité en matière de DEI, l'accent est mis principalement sur la conformité aux réglementations.
- 2.15** Lorsque des préoccupations relatives à la DEI sont observées ou rapportées, les dirigeantes et dirigeants confient le sujet aux ressources humaines ou au département juridique.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 2.16** Il n'y a pas d'implication ou de responsabilité des dirigeantes et des dirigeants en ce qui a trait à la DEI.
- 2.17** Les dirigeantes et les dirigeants ne perçoivent pas les différences comme des occasions d'enrichissement, de progrès et de réussite.

CATÉGORIE 3 : STRUCTURE ET MISE EN ŒUVRE DE LA DEI

Action : Fournir un appui visible et une structure dédiée, tout en assurant l'autorité et le budget nécessaires à la mise en œuvre efficace de la DEI.

Dans le souci de refléter l'importance accordée à la DEI, une personne dédiée faisant preuve d'une expertise en matière de DEI est membre de l'équipe de direction et du conseil d'administration. Elle interagit avec les membres de la direction et du conseil d'administration auxquels elle a libre accès. Elle dispose, si la taille de l'organisation le justifie, d'une équipe professionnelle dédiée à la DEI. En outre, il y a des équipes, des comités ou des réseaux au sein de l'organisation qui promeuvent les initiatives en DEI. Le personnel professionnel responsable de la DEI dispose des ressources et d'un budget adéquats en vue de mettre en œuvre la stratégie.

CATÉGORIE 3 : STRUCTURE ET MISE EN ŒUVRE DE LA DEI

Note spéciale pour la catégorie 3 : Si votre organisation choisit de ne pas avoir de réseaux pro-diversité (voir la terminologie) ou de conseils/comités pro-diversité, passez ces étalons/points de référence plus bas. Si vous avez ces groupes, alors tous les étalons/points de référence s'appliquent.

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

3.1 Le plus haut responsable de la DEI est un partenaire égal et influent au sein de la haute direction.

3.2 La DEI est intégrée dans les structures organisationnelles, les politiques, les systèmes et pratiques clés.

3.3 La diversité est reflétée équitablement dans tous les niveaux et fonctions.

3.4 Une conception universelle et inclusive des édifices, produits, services et nouvelles technologies contribue à assurer l'accessibilité pour tous.

3.5 La structure de gouvernance de l'organisation est supportée par des pratiques inclusives de manière à atténuer les concentrations de pouvoir et la domination.

3.6 L'organisation s'assure que les structures pour les postes électifs (par exemple dans les syndicats, les réseaux pro-diversité, les postes politiques ou du secteur communautaire) sont justes et équitables.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

3.7 Le conseil d'administration a un comité dédié à la DEI.

3.8 L'organisation fournit les ressources, la main-d'œuvre et l'appui à même d'assurer la mise en œuvre de sa stratégie en DEI.

3.9 La fonction DEI est présidée par une dirigeante ou un dirigeant influent, engagé et qui possède des savoirs et connaissances en matière de DEI.

3.10 Un conseil ou comité en DEI à l'échelle de l'organisation, qui inclut des cadres et des employés et employées, jouit d'un appui concret de l'équipe dirigeante.

3.11 Les réseaux pro-diversité sont valorisés, ont de l'influence et sont reconnus comme des ressources crédibles pour l'organisation. Ils jouent parfois un rôle de coordination en reconnaissance de leur intersectionnalité.

3.12 Tous les départements et unités d'affaires collaborent pour assurer une approche holistique et intégrée de la DEI.

NIVEAU 3 : PROACTIF

3.13 L'organisation dispose d'une championne ou d'un champion/d'une dirigeante ou d'un dirigeant responsable de la DEI.

3.14 Les services disposent de leurs propres conseils/comités DEI.

3.15 Un budget, qui inclut du support pour les réseaux pro-diversité, a été alloué pour couvrir la mise en œuvre de la DEI.

3.16 Si l'organisation dispose de syndicats ou de groupes semblables, ils sont impliqués et inclus dans les efforts en DEI.

3.17 Les membres du service ou de la fonction DEI sont contactés pour des avis, des conseils et de l'expertise.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

3.18 La DEI est simplement une obligation supplémentaire pour les ressources humaines, les affaires juridiques ou un autre service.

3.19 Des réseaux pro-diversité et des comités en DEI peuvent être en place, mais ils ne disposent d'aucun pouvoir réel, influence ou ressource.

NIVEAU 1 : INACTIF

3.20 La DEI n'est pas dotée de structure organisationnelle, de politique ou de budget.

3.21 Personne au sein de l'organisation n'est officiellement chargé de la DEI.

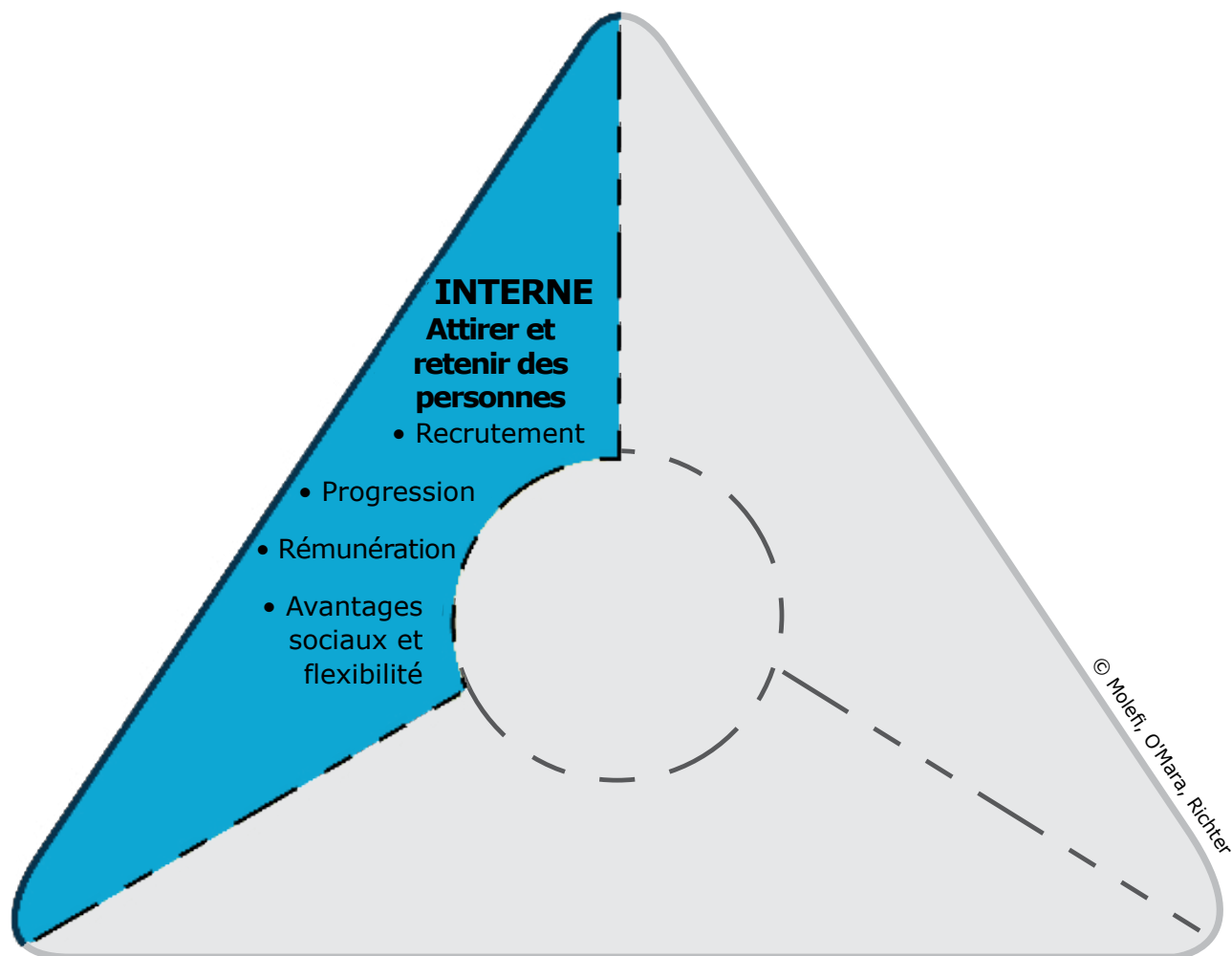
LE GROUPE INTERNE

Attirer et retenir des personnes

Les quatre catégories dans le groupe interne se focalisent sur le renforcement des politiques, systèmes et processus pour l'avancement de la DEI. Plusieurs programmes en DEI ont mis en exergue les catégories du groupe interne. Cela est dû, entre autres, au fait que ce groupe fait partie de la fonction ressources humaines dont relève habituellement la DEI selon l'organigramme. Il faut envisager de positionner la DEI à l'endroit où elle peut travailler de façon efficace avec tous les autres services et fonctions pour faciliter le changement.

Attirer et retenir des personnes

- ▶ S'assurer que l'attraction, le sourcing et le recrutement sont réalisés à travers le prisme de la DEI.
- ▶ S'assurer que la DEI est intégrée au développement professionnel, à la gestion de la performance, au développement des talents et à la rétention.
- ▶ Veiller à ce que les descriptifs de postes/conception des tâches et la classification des emplois soient évalués au regard des biais et que la rémunération soit équitable en prenant en compte les principales dimensions de la diversité.
- ▶ Instaurer la conciliation travail-vie personnelle, la flexibilité et l'équité dans les avantages sociaux. Une gamme de formules de travail flexible est disponible et accessible.



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

CATÉGORIE 4 : RECRUTEMENT

Action : S'assurer que l'attraction, le sourcing et le recrutement sont réalisés dans l'optique de la DEI.

Un effort conscient est fourni pour attirer des candidates et des candidats de différents groupes et maintenir une main-d'œuvre représentative à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. La publicité et le recrutement visent diverses communautés. La diversité des comités de sélection est la norme et les personnes chargées du recrutement sont sensibilisées à l'impact des biais. L'embauche des groupes sous-représentés est à peu près proportionnelle à leur représentation. Il y a des mesures de succès précises de la DEI tout au long du processus de recrutement.

CATÉGORIE 4 : RECRUTEMENT

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 4.1** Les processus d'attraction et d'embauche de l'organisation aboutissent à un recrutement mesurable, transparent et équitable.
- 4.2** La réputation de l'organisation quant aux efforts significatifs fournis en DEI consolide sa capacité à attirer et à retenir du personnel diversifié et issu de groupes sous-représentés.
- 4.3** Lorsque des solutions technologiques sont utilisées en recrutement, l'organisation met en œuvre des pratiques permettant de minimiser ou d'éliminer les biais algorithmiques.
- 4.4** L'organisation réalise des évaluations régulières de ses pratiques de recrutement pour s'assurer que les candidates et les candidats des différents groupes et aux différentes identités disposent d'opportunités équitables.
- 4.5** Il y a des mesures de succès claires tout au long du processus de recrutement, tel le pourcentage de candidates et de candidats issus de la diversité ou de groupes sous-représentés à chaque étape.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 4.6** L'organisation est efficace dans son recrutement de travailleuses et de travailleurs représentatifs du marché de l'emploi.
- 4.7** Le recrutement comprend la publication d'annonces sur des sites axés sur la DEI et dans une variété d'autres médias.
- 4.8** Les panels de recrutement et de sélection sont diversifiés et possèdent de solides connaissances des processus de recrutement ainsi que sur l'atténuation des biais.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 4.9** Les intervieweuses et les intervieweurs sont compétents dans la réalisation d'entretiens en contexte interculturel.
- 4.10** Les membres du personnel sont embauchés pour leurs compétences et habiletés à apporter des perspectives diverses au travail et non pas seulement parce qu'ils sont issus d'un groupe sous-représenté.
- 4.11** La publicité de l'organisation et/ou les groupes pro-diversité rejoignent de larges bassins de talents diversifiés.
- 4.12** Le choix des cabinets de recrutement externes est fondé en partie sur leur expertise en matière de recrutement axé sur la diversité.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 4.13** En recrutement, l'accent est mis principalement sur la représentation en vue de répondre aux objectifs ou aux cibles numériques.
- 4.14** Les pratiques de recrutement n'incluent pas le sourçage de candidates et de candidats diversifiés provenant de groupes sous-représentés.
- 4.15** Les intervieweuses et les intervieweurs ne considèrent pas la manière dont des personnes issues de différentes cultures et horizons pourraient répondre à des questions en entrevue/entretien et autres méthodes.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 4.16** Aucun effort n'est fourni pour recruter des membres du personnel issus de groupes sous-représentés.
- 4.17** Au-delà d'un court communiqué qui indique que l'organisation dispose d'une politique d'égalité des chances ou autre politique semblable, aucune mention de la DEI n'est faite dans les pratiques de recrutement de l'organisation.

CATÉGORIE 5 : PROGRESSION ET RÉTENTION

Action : S'assurer que la DEI est intégrée dans le développement des talents, la gestion de la performance, la progression et la rétention.

Un effort conscient est fourni afin de maintenir une main-d'œuvre diversifiée à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. Des possibilités d'accompagnement individuel/coaching, de mentorat et de parrainage sont offertes aux employées et employés à haut potentiel issus de groupes sous-représentés pour favoriser leur avancement dans l'organisation. Le processus d'accueil permet au personnel de se sentir valorisé et inclus. La promotion et la progression des groupes sous-représentés sont proportionnelles à leur représentation dans l'organisation. Les évaluations de performance ainsi que le taux de roulement involontaire et volontaire des groupes sous-représentés sont mesurés et analysés au moyen d'entretiens, de sondages de mobilisation et ainsi de suite.

CATÉGORIE 5 : PROGRESSION ET RÉTENTION

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 5.1** Les processus de gestion des talents, de progression et de rétention ont abouti à un traitement équitable du personnel.
- 5.2** Des membres du personnel diversifiés sont présents à tous les niveaux et dans toutes les fonctions de façon à assurer une représentation équitable.
- 5.3** La réputation de l'organisation pour ses initiatives en DEI de qualité consolide sa capacité à retenir et à faire progresser des membres du personnel diversifiés.
- 5.4** Le bassin de candidates et de candidats qui font partie du plan de relève de l'organisation est diversifié selon de nombreuses dimensions et priorise les groupes sous-représentés.
- 5.5** Le taux de roulement est d'un niveau acceptable. L'effet disproportionné de pratiques de gestion sur certains groupes, l'injustice et la discrimination ne sont pas les causes premières du roulement du personnel.
- 5.6** Le processus d'accueil permet au personnel de se sentir valorisé et inclus.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 5.7** La planification de la gestion des talents de l'organisation met l'accent sur la rétention du personnel issu des groupes sous-représentés pour la plupart des niveaux et des fonctions.
- 5.8** Tous les employés et employées sont encouragés à considérer des possibilités de progression ainsi que des postes hors de leurs secteurs/domaines fonctionnels, techniques ou professionnels actuels.
- 5.9** L'organisation déjoue les biais dans la progression du personnel et développe des pratiques pour éliminer les inégalités.
- 5.10** L'organisation a établi des processus de mentorat et/ou d'accompagnement/coaching pour assurer la progression et la rétention.
- 5.11** L'organisation réalise régulièrement des entrevues de mobilisation et de départ pour comprendre sa culture d'inclusion et d'appartenance.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 5.12** Un processus d'accueil commence à montrer des effets positifs pour l'intégration dans l'organisation de personnel issu de groupes sous-représentés.
- 5.13** Le personnel commence à refléter la diversité qui caractérise les marchés d'emploi de l'organisation.
- 5.14** Le taux de roulement est suivi activement et régulièrement grâce à des entretiens de départ permettant de comprendre les enjeux de DEI et d'enlever les barrières à la rétention.
- 5.15** L'organisation offre des possibilités de progression variées et adaptées aux divers besoins.
- 5.16** L'organisation tient compte des biais conscients et inconscients dans l'ensemble des processus de développement des talents.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 5.17** L'accent dans les processus de progression et de promotion est mis principalement sur la représentation en vue de répondre aux objectifs ou aux cibles numériques ou en matière d'équité.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 5.18** Aucun effort n'est fourni pour faire progresser ou retenir les employées et les employés issus de groupes sous-représentés à aucun niveau.
- 5.19** L'ensemble du processus de gestion des talents n'est pas sensible aux différences culturelles ou autres types de différences.

CATÉGORIE 6 : DESCRIPTIFS DE POSTE, CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION

Action : Veiller à ce que les descriptifs de postes/ conception des tâches et la classification des emplois soient évalués en ce qui a trait aux biais et que la rémunération soit équitable en prenant en compte les principales dimensions de la diversité.

L'organisation examine, de manière systématique, les exigences de postes, les classifications d'emploi, la technologie et la rémunération afin d'éliminer les biais et les risques de discrimination indirecte. Les descriptifs et les exigences de poste sont compréhensibles. Ils sont exempts de facteurs non reliés au poste. L'organisation conçoit les emplois de manière à fournir des accommodements/aménagements – autant que possible – aussi bien pour les besoins individuels que pour les besoins organisationnels. La rémunération est axée sur les exigences de postes et sur la performance. L'organisation aspire à payer un salaire décent/minimum vital conformément aux normes convenues localement. Des analyses de rémunération sont menées de manière régulière en vue de s'assurer que les biais fondés sur la race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la fonction ou d'autres possibilités de discrimination éventuelles sont réduits de manière significative.

CATÉGORIE 6 : DESCRIPTIFS DE POSTE, CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 6.1** L'organisation maintient des pratiques équitables en matière de descriptifs de postes, de classification des emplois et de rémunération.
- 6.2** Les postes sont conçus de manière à ce que les rôles et responsabilités supportent la conciliation travail-vie personnelle et un emploi décent pour toutes et tous.
- 6.3** L'organisation examine régulièrement les écarts de rémunération et les disparités entre les groupes sous-représentés et les groupes majoritaires sont éliminées.
- 6.4** La performance, le salaire, les primes et les promotions sont liés à une variété d'indicateurs en DEI.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 6.5** Les systèmes de classification des emplois et de rémunération sont examinés régulièrement afin de traiter les inégalités.
- 6.6** Des mesures sont mises en place afin de s'assurer que le rôle, la position d'autorité, le pouvoir décisionnel et les avantages d'un emploi ne sont pas modifiés lorsqu'un poste est occupé par un membre d'un groupe sous-représenté.
- 6.7** Les employées et les employés sont rémunérés en fonction de leurs performance et résultats plutôt que pour leur présence au travail.
- 6.8** Les exigences d'emploi et les descriptifs de postes sont clairs et exempts de facteurs non reliés au travail, particulièrement ceux basés sur des préférences et des biais.
- 6.9** Les descriptifs de poste répondent aux besoins des employées et des employés quant au travail à temps partiel ou flexible, à la possibilité d'avoir des horaires de travail atypiques, au télétravail ou encore à la prise de congé pour des raisons personnelles ou autres.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 6.10** L'organisation paie des salaires qui dépassent le minimum légal pour le marché de l'emploi local.
- 6.11** Le travail et les postes sont conçus de manière à aligner les talents et les besoins individuels sur les exigences organisationnelles.
- 6.12** Les systèmes de classification des emplois et de rémunération sont compris de la plupart des employées et employés.
- 6.13** L'organisation a standardisé ses descriptifs d'emploi afin de minimiser la subjectivité et d'assurer l'équité.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 6.14** Quelques procédures écrites sont en place en vue de classer les emplois et de déterminer la rémunération. Cependant, elles sont fréquemment assujetties aux préférences personnelles des personnes chargées de la supervision.
- 6.15** L'équité salariale est mesurée et vérifiée seulement quand cela est exigé par la loi.
- 6.16** L'organisation respecte les taux de salaire minimum convenus au niveau local.
- 6.17** Sur la base des stéréotypes ayant trait à la langue, au genre, à la race, à la culture ou au handicap, des emplois sont perçus comme « les emplois les plus convenables » pour certains groupes.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 6.18** L'organisation manque de méthode pour la classification des emplois, la détermination de la rémunération et l'évaluation des écarts salariaux pour les groupes sous-représentés.

CATÉGORIE 7 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE, FLEXIBILITÉ ET AVANTAGES SOCIAUX

Action : Instaurer la conciliation travail-vie personnelle, la flexibilité et l'équité dans les avantages sociaux. Une gamme de formules de travail flexible est disponible et accessible.

La conciliation travail-vie personnelle, la flexibilité et l'équité dans les avantages sociaux sont activement préconisées, reconnues en tant que facteurs favorisant la productivité et ne freinent pas la carrière. Dans ce but, la gestion de la performance dans l'organisation est axée sur les résultats, la contribution et l'impact. Les avantages sociaux et services qui sont spécifiques aux besoins et souhaits des membres du personnel sont fournis sur la base de l'évaluation continue des besoins des employées et employés. Quelques exemples incluent : les allocations de soins aux personnes à charge, les congés parentaux, la prise en considération de la famille élargie, les soins aux personnes âgées, les soins d'urgence, les programmes de remise en forme ou encore les congés payés. Des accommodements/aménagements pour des pratiques religieuses, des personnes en situation de handicap et autres sont accordés avec soin et considération et vont au-delà des exigences légales. Les organisations ainsi que leurs dirigeantes et dirigeants priorisent la sécurité psychologique et le bien-être dans l'environnement de travail de leur personnel.

CATÉGORIE 7 : CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE, FLEXIBILITÉ ET AVANTAGES SOCIAUX

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 7.1** Les politiques et pratiques de l'organisation en ce qui a trait aux avantages sociaux, la conciliation travail-vie personnelle et la flexibilité sont conformes aux engagements de l'organisation envers le travail décent, la sécurité psychologique et le respect des droits humains.
- 7.2** Une gamme complète d'avantages sociaux et de services flexibles, incluant l'éducation, le counseling et les services de santé mentale et physique sont offerts de manière équitable à l'ensemble du personnel permanent ou temporaire.
- 7.3** L'organisation donne des avantages sociaux au personnel à temps partiel et temporaire.
- 7.4** L'ensemble des dirigeantes et des dirigeants servent d'exemple pour la conciliation travail-vie personnelle et encouragent celle-ci.
- 7.5** Le travail à temps partiel, le travail partagé, le télétravail et d'autres formules de travail flexible sont disponibles pour tous les postes et niveaux appropriés.
- 7.6** Les avantages sociaux et les services sont adaptés de façon régulière en réponse aux conditions changeantes telles que les pandémies, les catastrophes naturelles et les avancées technologiques.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 7.7** Les politiques et les pratiques prémunissent contre le favoritisme. Elles sont communiquées et appliquées de manière équitable à travers l'organisation, tout en tenant compte de la dimension culturelle.
- 7.8** Une conception inclusive de la famille, multiculturelle et non patriarcale, oriente les politiques relatives aux services familiaux qui incluent des services de garde d'enfants, des services de soins pour personnes âgées et des soins d'urgence.
- 7.9** Des congés payés au-delà de ce qu'exige la loi sont offerts et utilisés. La définition de la famille est inclusive. Cela peut inclure des congés pour prodiguer des soins aux partenaires, compagnes, compagnons ou adultes à charge ainsi que pour le deuil d'une personne appartenant à la famille élargie.
- 7.10** L'utilisation de formules de travail flexible n'a pas d'impact négatif sur la performance, l'évaluation, la progression de la carrière ou les avantages sociaux.

- 7.11** Des installations et des accommodements/ aménagements sont fournis pour la méditation, les pratiques religieuses et autres besoins.
- 7.12** Le soutien technologique pour la mobilité, les handicaps, la santé mentale et les formules de travail flexible sont disponibles pour le personnel.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 7.13** La culture organisationnelle traite équitablement celles et ceux qui travaillent selon des horaires flexibles.
- 7.14** Les pratiques religieuses, les célébrations culturelles et les fêtes sont prises en compte même si elles ne font pas partie des pratiques de la culture dominante.
- 7.15** La souplesse quant à l'apparence personnelle et à l'aménagement de l'espace de travail est permise si faite avec respect et selon la politique établie.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 7.16** Les programmes d'avantages sociaux sont généralement standardisés et leur valeur ou pertinence pour les employées et les employés ne sont pas évaluées.
- 7.17** Les horaires de travail sont conventionnels, rigides ou axés sur la conformité.
- 7.18** La souplesse pourrait être appliquée de manière inégale ou perçue comme du favoritisme.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 7.19** Il n'y a pas de dispositions liées à la garde d'enfants ou aux besoins familiaux, aux horaires de travail flexibles ou aux congés sauf celles exigées par la loi.

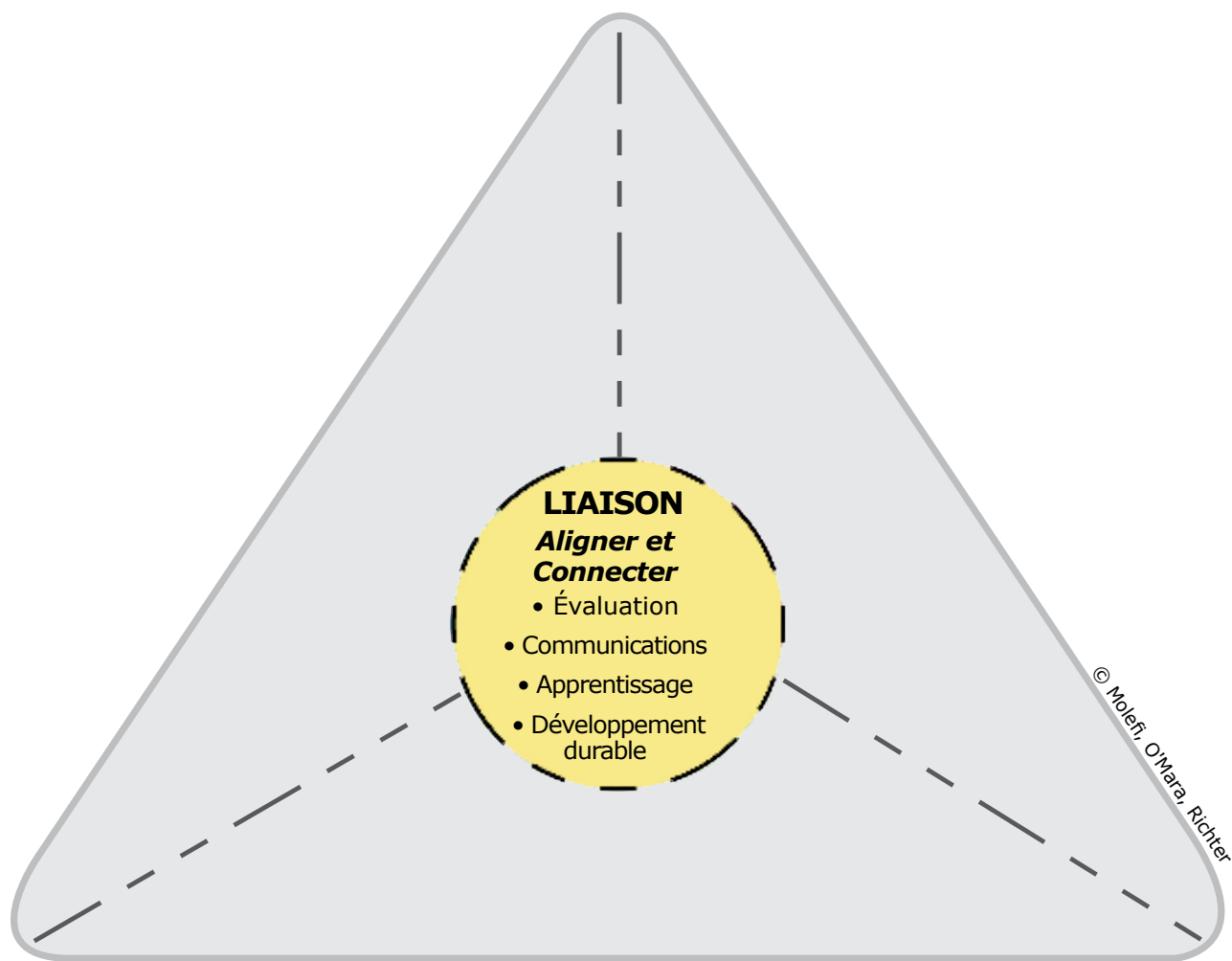
LE GROUPE DE LIAISON

⊕ *Aligner et connecter*

Les quatre catégories dans ce groupe fournissent des liens cruciaux qui relient le travail de base avec les volets internes et externes de la DEI au sein de l'organisation. Il serait difficile d'atteindre les étalons/points de référence des autres groupes sans un travail efficace dans le groupe de liaison.

Aligner et connecter

- ▶ S'assurer que les évaluations, la mesure et la recherche guident les décisions en DEI.
- ▶ Communiquer de façon claire et simple et faire de la communication une force cruciale dans l'atteinte des objectifs de la DEI.
- ▶ Former chacune et chacun pour qu'elle ou il atteigne le niveau de compétence et de confiance en DEI nécessaire pour créer une organisation diversifiée, équitable et inclusive.
- ▶ Relier les initiatives en DEI et en développement durable de l'organisation en vue d'accroître l'efficacité des deux composantes.



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

CATÉGORIE 8 : ÉVALUATION, MESURE ET RECHERCHE

Action : S'assurer que les évaluations, la mesure et la recherche guident les décisions en DEI.

Les mesures de la DEI sont liées à la stratégie de manière explicite et ont un impact sur les dirigeantes et les dirigeants, à tous les niveaux, incluant leur évaluation de la performance, la reconnaissance et la rémunération/avantages. L'organisation possède un tableau de bord pour l'évaluation des risques de réputation associés aux enjeux de DEI. Les avis des parties prenantes sont un facteur majeur dans l'évaluation de la performance de la DEI et du développement durable aussi bien pour l'organisation que pour les individus. Les mesures comprennent les avis et expériences des parties prenantes ainsi qu'une variété de mesures quantitatives et qualitatives. Les informations relatives aux aspects de la DEI sont recueillies et évaluées en utilisant des pratiques telles que l'évaluation 360° et/ou des rétroactions multiformes, tenant compte des dimensions culturelles et de la langue, des groupes de discussion, des sondages d'opinion et sur l'engagement ainsi que des audits organisationnels.

CATÉGORIE 8 : ÉVALUATION, MESURE ET RECHERCHE

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 8.1** Des évaluations approfondies en matière de DEI sont menées de manière régulière, tant à l'échelle de l'organisation qu'au sein des services, et les résultats sont intégrés dans la stratégie et la mise en œuvre.
- 8.2** L'organisation rend des comptes et examine régulièrement les progrès par rapport aux étalons/points de référence. Elle a démontré des progrès significatifs dans la réalisation des objectifs de DEI.
- 8.3** L'organisation est connue pour son investissement dans la recherche en matière de DEI et pour l'impact de la recherche sur la performance organisationnelle.
- 8.4** Une évaluation des risques de réputation qui comprend des enjeux de DEI tels que le racisme, l'homophobie, le harcèlement, la discrimination basée sur le handicap et d'autres formes de discrimination, est effectuée régulièrement.
- 8.5** L'organisation s'assure que la conception de l'évaluation, la mesure et la recherche intègre des dimensions de la DEI.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 8.6** Diverses approches intégrées de suivi et d'évaluation des objectifs de DEI sont mises en œuvre afin de mesurer leur impact, leurs résultats et leur efficacité.
- 8.7** L'organisation investit dans la recherche en vue d'étudier la DEI à des fins internes et externes.
- 8.8** La mesure de la DEI est intégrée dans les outils d'évaluation, tels que les sondages sur l'engagement du personnel et les audits culturels.
- 8.9** La performance de tous les membres du personnel est évaluée et comprend des objectifs en DEI.
- 8.10** Les informations recueillies au moyen des évaluations du personnel, d'anciens employés et employés et de la clientèle, façonnent les initiatives futures en matière de DEI.
- 8.11** L'intelligence artificielle, qui tient compte des dimensions culturelles, est utilisée pour identifier et réduire les biais présents dans les outils d'évaluation.
- 8.12** Toutes les évaluations organisationnelles ont été révisées selon la perspective de la DEI et contribuent à contrer les biais.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 8.13** Le personnel considère les mesures de la DEI comme crédibles et participe volontiers à l'évaluation, la mesure et la recherche.
- 8.14** Les audits culturels, les évaluations et les sondages tiennent compte d'enjeux tels que la langue, les niveaux d'éducation, la complexité et l'accessibilité.
- 8.15** Les données sont triées en fonction des caractéristiques identitaires et des dimensions de la diversité dans le but d'améliorer la connaissance de l'organisation sur les groupes d'employées et employés.
- 8.16** L'organisation réalise régulièrement un recensement portant sur les données démographiques relatives au personnel et surveille la représentation à travers l'organisation.
- 8.17** Le principe d'auto-identification utilisé pour la collecte d'information sur le personnel est clair, appliqué de manière éthique et convenu entre les parties concernées.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 8.18** La représentation des membres de quelques groupes de la diversité est suivie mais seulement si la loi l'exige.
- 8.19** Les mesures sont fondées principalement sur des indicateurs passés tels que le roulement du personnel, les poursuites judiciaires et les plaintes.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 8.20** Il n'y a pas d'évaluation pour recueillir des informations sur les groupes sous-représentés d'employées et employés ou sur les besoins et préoccupations de la clientèle.
- 8.21** Il n'y a aucun effort pour assurer l'évaluation et le suivi des questions liées à la diversité ou des progrès réalisés en matière de DEI.

CATÉGORIE 9 : COMMUNICATIONS EN MATIÈRE DE DEI

Action : Communiquer de façon claire et simple et faire de la communication une force cruciale dans l'atteinte des objectifs de la DEI.

Les spécialistes de la communication sont sensibilisés à la DEI et à ses liens avec le développement durable. Toute la communication interne et externe est entièrement accessible et disponible en plusieurs formats et, le cas échéant, dans les langues locales. L'organisation a décidé d'utiliser un langage inclusif pour tenir compte des différentes dimensions de la diversité et a communiqué cette décision. La communication interne et externe ne cause pas de tort ou de préjudice intentionnels à aucun groupe. Lorsque ceci se produit, la communication est corrigée rapidement et de façon claire. Les sujets de la DEI sont faciles et rapides à trouver sur les sites Web et sur les plateformes de médias sociaux de l'organisation. La communication en DEI est fréquente, continue et novatrice. Elle contribue à consolider la réputation de l'organisation. Les progrès réalisés vers l'atteinte de la vision et des objectifs de la DEI font l'objet de rapports réguliers destinés au public.

CATÉGORIE 9 : COMMUNICATIONS EN MATIÈRE DE DEI

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 9.1** L'organisation est connue pour ses initiatives en DEI de haute qualité qui sont régulièrement communiquées, à l'interne et à l'externe, consolidant ainsi sa réputation.
- 9.2** Le contenu en DEI est facilement et rapidement accessible sur les sites Web de l'organisation. Les informations sont complètes, régulièrement actualisées et entièrement accessibles.
- 9.3** L'organisation a élaboré et communiqué une politique sur l'utilisation du langage inclusif concernant la race ou l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le handicap et d'autres dimensions.
- 9.4** L'organisation communique de manière courageuse et transparente pour nommer et traiter les enjeux difficiles tels que le racisme, le sexisme, l'homophobie, le privilège, la masculinité toxique et la suprématie blanche.
- 9.5** L'organisation utilise des services de traduction en direct et de qualité afin d'assurer l'accessibilité et l'inclusion linguistique.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 9.6** Les objectifs des initiatives en DEI sont clairement énoncés et les stratégies de communication sont adaptées aux différentes parties prenantes.
- 9.7** Les informations sur la DEI sont transmises fréquemment et systématiquement, au personnel et autres parties prenantes, par le biais d'une variété de canaux.
- 9.8** Les spécialistes des communications et les rédactrices et rédacteurs de discours possèdent des savoirs et connaissances en DEI et intègrent des messages sur la DEI dans les communications générales.
- 9.9** L'organisation a un code d'éthique pour l'utilisation des médias sociaux en tant que levier dans ses communications internes et externes.
- 9.10** L'organisation aborde, de manière proactive, les enjeux sociaux et les événements reliés à la DEI tant à l'interne qu'à l'externe et sur les médias sociaux.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 9.11** L'organisation intègre la DEI dans plusieurs aspects de la communication.
- 9.12** L'organisation encourage les membres du personnel à discuter de la DEI et à contribuer à ses initiatives.
- 9.13** L'organisation permet aux membres du personnel d'indiquer des pronoms neutres ou genrés, si désiré, dans les signatures des courriels et autres communications écrites.
- 9.14** Les traductions et autres formats accessibles sont fournis au besoin. La communication est adaptée aux spécificités de l'endroit concerné selon les pays, les dialectes, les langues, incluant le braille, le langage des signes et le sous-titrage.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 9.15** La communication en matière de DEI se fait uniquement pour rappeler ou sensibiliser les membres du personnel à la nécessité d'adhérer aux politiques en vigueur et aux exigences de conformité.
- 9.16** La plupart des communications en DEI est diffusée par les conseils/comités ou par les réseaux pro-diversité plutôt que par les canaux habituels de l'organisation; d'où la perception qu'elles ne sont pas toujours officiellement endossées par l'organisation.
- 9.17** Les traductions en d'autres langues sont fournies seulement lorsqu'il y a une exigence légale.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 9.18** Il n'y a pas de communication explicite au sujet de la DEI.
- 9.19** Les discussions au sujet de la DEI sont perçues comme étant risquées et sont évitées.

CATÉGORIE 10 : APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT

Action : Former chacune et chacun pour qu'elle ou il atteigne le niveau de compétence et de confiance en DEI nécessaire pour créer une organisation diversifiée, équitable et inclusive.

Les dirigeantes, les dirigeants et les membres du personnel à travers l'organisation suivent des formations en DEI spécifiques à leurs emplois et à leurs niveaux et qui sont axées sur la réalisation des objectifs de l'organisation. L'apprentissage et la formation sont aussi offerts aux autres parties prenantes telles que les fournisseuses et fournisseurs et le grand public. Les programmes d'apprentissage et de formation intègrent une perspective de la diversité. L'organisation utilise des méthodes d'apprentissage mixtes/hybrides pour la DEI qui sont constamment mises à jour et adaptées aux besoins variables des parties prenantes. Les programmes peuvent se concentrer sur la DEI dans sa globalité et sur des enjeux spécifiques tels que le racisme systémique et structurel, le sexisme, l'âgisme, le capacitisme, la suprématie blanche, l'oppression intériorisée, le classisme, l'hétérosexisme, les préjugés, la discrimination incluant le harcèlement et l'intimidation, le privilège, les microagressions ainsi que les biais conscients et inconscients, tous traités avec sensibilité, conviction et compassion et de manière à renforcer l'inclusion et l'équité.

CATÉGORIE 10 : APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 10.1** La DEI est intégrée dans tout processus d'apprentissage offert à l'interne et à l'externe.
- 10.2** Les programmes d'apprentissage entraînent des changements de comportement qui contribuent à la stratégie de l'organisation et à consolider l'inclusion et l'équité.
- 10.3** L'apprentissage et la formation abordent le racisme, l'antiracisme, le sexisme, la suprématie blanche, le privilège, l'oppression intériorisée, le classisme/système des castes, l'homophobie, la transphobie, les préjugés religieux, les handicaps, la sensibilisation à la santé mentale et d'autres enjeux.
- 10.4** Le développement, par l'implication dans des projets de haut niveau, s'effectue avec transparence et la participation des groupes sous-représentés est encouragée.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 10.5** Les spécialistes de la DEI, les expertes et les experts en méthodes d'apprentissage et en éducation interculturelle, les membres des réseaux pro-diversité et les dirigeantes et dirigeants de l'organisation sont impliqués dans la conception, le développement, la diffusion, la mise en œuvre dans les milieux de travail ainsi que dans l'évaluation de l'apprentissage et de la formation en DEI.
- 10.6** Le contenu en DEI est adapté et personnalisé au contexte local, aux nuances culturelles, aux langues, aux réalités sociales et politiques.
- 10.7** L'apprentissage et la formation en DEI comprennent des programmes de développement continus et pluriannuels.
- 10.8** L'ensemble du personnel de même que les parties prenantes clés sont formés sur l'importance de l'équité et sur les façons de diminuer et éliminer la discrimination et les biais.
- 10.9** L'organisation offre de la formation aux prestataires de services actuels et nouveaux sur la manière d'accéder aux opportunités qui s'offrent à eux.
- 10.10** Un éventail d'outils novateurs de la DEI sont disponibles pour l'ensemble du personnel indépendamment du niveau, lieu ou fonction. Ces outils comprennent le micro-apprentissage, les assistants virtuels, le jeu, les médias sociaux, les méthodes d'apprentissage mixtes/hybrides, l'accompagnement/le coaching, la formation en présentiel, les plateformes virtuelles ou encore la formation avec instructrices et instructeurs.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 10.11** Les membres du personnel sont exposés à une variété de fonctions organisationnelles et manifestent leur intérêt envers celles-ci. Ils font de même à l'externe avec divers marchés et parties prenantes.
- 10.12** L'apprentissage expérientiel, incluant la réalité virtuelle et les simulations, est utilisé pour permettre au personnel d'expérimenter différentes identités et d'apprendre à répondre de la meilleure façon aux situations reliées à la DEI.
- 10.13** L'organisation s'assure que l'ensemble du personnel peut participer pleinement aux réunions virtuelles, aux méthodes d'apprentissage innovantes et à l'utilisation de la technologie.
- 10.14** Tous les membres du personnel et leurs familles, le cas échéant, ont accès à des formations relatives à la sensibilisation culturelle, lors d'une réinstallation à l'international ainsi que dans le cadre d'un travail avec des équipes internationales.
- 10.15** L'organisation encourage les célébrations culturelles et les activités destinées à toute l'organisation, mêlant interaction sociale et apprentissage en DEI.
- 10.16** Lorsque possible, les sessions de formation regroupent une diversité d'apprenantes et apprenants afin d'offrir la possibilité d'expérimenter le travail avec des personnes qui représentent différentes dimensions de la diversité.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 10.17** Le volet d'apprentissage lié à la DEI est bref, se limitant seulement à sensibiliser les membres du personnel aux politiques, à répondre aux exigences légales ou à aborder le langage ou les étiquettes inappropriées.
- 10.18** Les programmes en DEI sont surtout standardisés et ne sont pas adaptés aux besoins et aux enjeux culturels locaux et spécifiques.
- 10.19** Des programmes d'apprentissage peuvent être offerts en fonction de dates particulières, telles que le mois des femmes ou le mois de la fierté, sans aucun lien avec la stratégie.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 10.20** Il n'y a aucune activité d'apprentissage ou de formation officielle en matière de DEI.

CATÉGORIE 11 : RELIER LA DEI ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Action : Relier les initiatives de l'organisation en DEI et en développement durable en vue d'accroître l'efficacité des deux composantes.

L'organisation relie et aligne la DEI et les initiatives de développement durable. Il y a un lien manifeste entre la stratégie de développement durable de l'organisation (basée sur des dimensions ou facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance) et les objectifs de développement durable des Nations Unies. Les stratégies de chaque initiative s'appuient l'une l'autre et les opportunités de collaboration les rendent plus fortes. Les dirigeantes et les dirigeants ainsi que les praticiennes et praticiens du domaine du développement durable participent à l'initiative en DEI et vice-versa. Les deux axes travaillent avec diverses parties prenantes et rendent des comptes de leurs progrès publiquement.

LA DÉFINITION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE UTILISÉE POUR LE GDEIB EST LA SUIVANTE :

Le développement durable est le processus de la poursuite simultanée des objectifs suivants :

- l'équité sociale, • l'inclusion en milieu de travail,
- la prospérité économique et • la santé environnementale à long terme.

Définitions additionnelles et facteurs clés du développement durable :

Aux fins du GDEIB, nous considérons les valeurs et les résultats souhaités du travail en matière de DEI (Voir les pages 2 et 3, Les objectifs ultimes de la DEI) comme similaires aux objectifs du développement durable.

1. La définition du développement durable adoptée par les Nations Unies est : « Répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire les leurs ». À ce jour, 193 dirigeantes et dirigeants mondiaux ont convenu que l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, d'ici à 2030, constitue le cadre de référence pour réaliser le développement durable. Les objectifs sont structurés autour de 5 domaines clés ou les 5 P : Peuple, Planète, Prospérité, Paix et Partenariats.



2. Une autre définition provient d'un délégué à une conférence tenue en Afrique : « Enough, for all, forever. »
3. Une autre expression liée utilisée par des entreprises et la communauté des investisseuses et investisseurs dans leur plaidoyer en faveur du développement durable est ESG : Environnement, Social et Gouvernance. Ceci réfère aux trois critères principaux pour l'évaluation de l'investissement responsable.

Ces facteurs englobent le concept des Nations Unies qui veut que personne ne soit laissé de côté et nous invitent à donner ce sens au succès : « Je réussis quand vous réussissez. »

CATÉGORIE 11 : RELIER LA DEI ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- **11.1** La DEI est considérée comme essentielle à la viabilité/durabilité de l'organisation et de ses parties prenantes. Le développement durable est bien intégré dans la stratégie et les initiatives de la DEI.
- **11.2** L'organisation peut démontrer, preuves à l'appui, que ses initiatives en DEI et en développement durable profitent de leur alignement mutuel et qu'elles ont un impact plus significatif que si elles étaient déconnectées et séparées.
- **11.3** L'organisation assume un rôle de chef de file dans la promotion et le soutien de la connexion de la DEI et des initiatives de développement durable tant à l'échelle locale qu'à l'échelle mondiale. Elle joue un rôle de premier plan en ce qui a trait aux facteurs ESG et aux objectifs de développement durable des Nations Unies.
- **11.4** L'organisation adapte sa stratégie, ses politiques et ses pratiques en développement durable en collaboration avec diverses parties prenantes.
- **11.5** La reddition de comptes publique de l'organisation en matière de développement durable intègre les résultats en DEI et comprend une évaluation complète de ses enjeux.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- **11.6** L'utilisation de technologies numériques novatrices contribue à l'engagement de l'organisation envers les facteurs ESG et les objectifs de développement durable des Nations Unies.
- **11.7** L'organisation dispose d'une stratégie de développement durable qui reconnaît le lien entre la DEI et le développement durable.
- **11.8** Les leaders en DEI sont des partenaires de l'initiative de développement durable de l'organisation. De même, les leaders en développement durable sont des partenaires de l'initiative de la DEI.
- **11.9** Les données de l'organisation en matière de développement durable sont analysées et triées afin de permettre aux évaluatrices et aux évaluateurs de mesurer l'impact sur divers groupes.
- **11.10** L'organisation supporte financièrement les initiatives de la DEI et de développement durable qu'elles soient mondiales, régionales ou locales.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- **11.11** La stratégie de développement durable demande, de façon proactive et spécifique, l'intégration de voix et points de vue divers.
- **11.12** Les professionnelles et professionnels de la DEI et du développement durable sont formés afin d'être tenus au courant des nouveautés en développement durable et DEI.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- **11.13** L'effort consenti pour relier les objectifs de l'organisation en matière de DEI et de développement durable est superficiel.

NIVEAU 1 : INACTIF

- **11.14** Il n'y a pas de fonction développement durable ou de connexion entre la DEI et le développement durable.

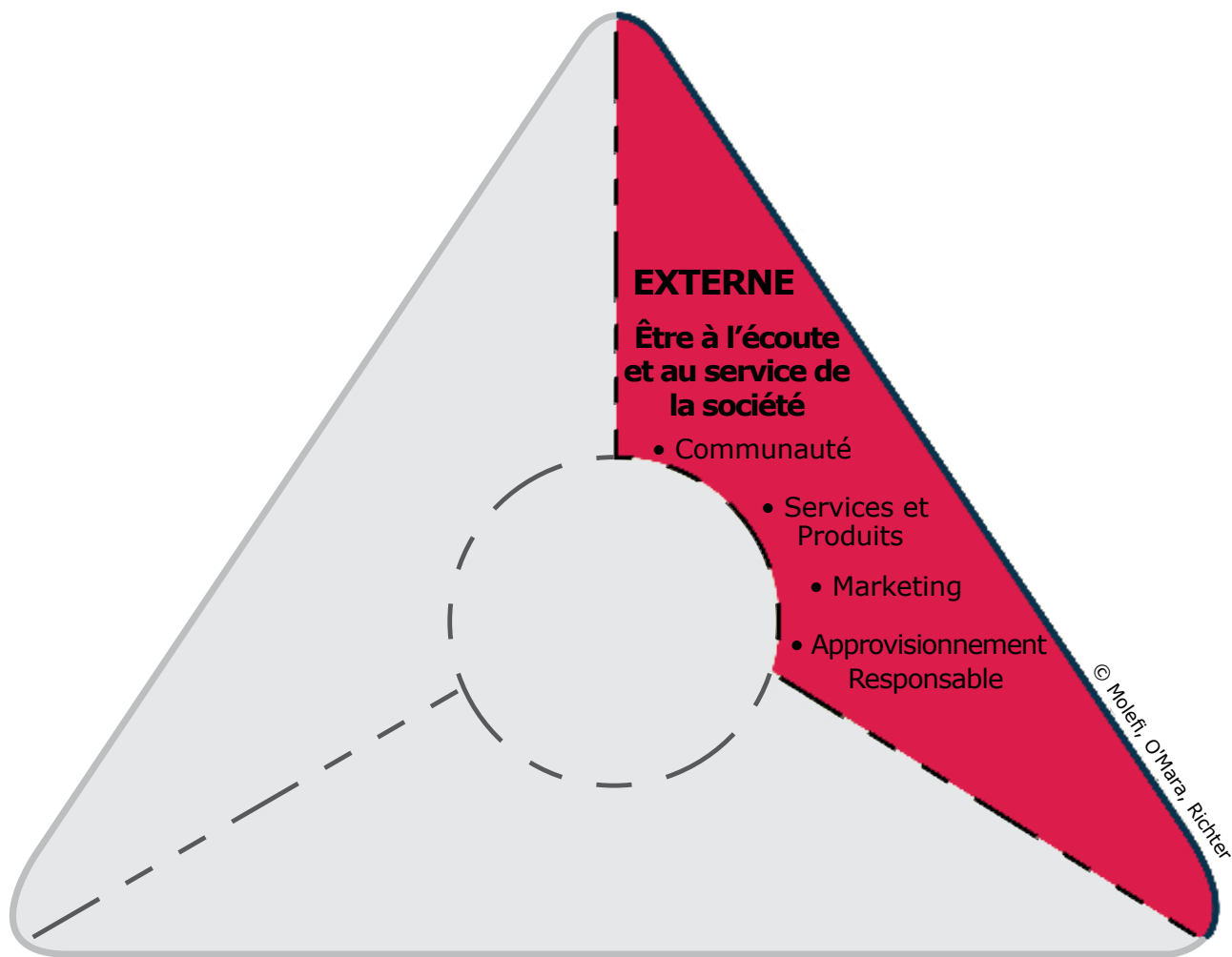
LE GROUPE EXTERNE

 *Être à l'écoute et au service de la société*

Les quatre catégories dans ce groupe traitent de la façon dont l'organisation offre ses services et produits et interagit avec sa clientèle, les communautés et autres parties prenantes. Le groupe externe est d'une importance cruciale puisque c'est en mettant l'accent sur ces catégories que les résultats les plus directs de l'argumentaire/argument commercial en matière de DEI seront démontrés.

🌐 Être à l'écoute et au service de la société

- ▶ Travailler de manière proactive avec la communauté, les partenaires publics et privés, le gouvernement, la société dans son ensemble, et par l'entremise de la philanthropie.
- ▶ Intégrer la DEI au développement des services et produits pour servir une clientèle diversifiée.
- ▶ Intégrer la DEI au marketing et au service à la clientèle.
- ▶ Pratiquer un approvisionnement responsable et éthique. Développer et entretenir un bassin de fournisseuses et fournisseurs issus des groupes sous-représentés.



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

CATÉGORIE 12 : COMMUNAUTÉ, RELATIONS GOUVERNEMENTALES ET PHILANTHROPIE

Action : Travailler de manière proactive avec la communauté, les partenaires publics et privés, le gouvernement, la société dans son ensemble, et par l'entremise de la philanthropie.

L'organisation est un leader reconnu quant au soutien et à la promotion des intérêts de la DEI dans les communautés et la société ainsi que pour son travail avec le gouvernement. L'organisation est socialement responsable et appuie les efforts de l'industrie et des pairs. Elle fait preuve de générosité en s'associant à d'autres organisations ou en les soutenant dans leurs initiatives en DEI pour faire progresser la DEI dans la communauté.

Le cas échéant, des efforts particuliers sont faits pour reconnaître les communautés autochtones, respecter leurs territoires et se conformer aux exigences légales et culturelles en entrant dans leur espace. Les membres du personnel sont encouragés à participer à divers projets communautaires, à les soutenir, à partager les enseignements tirés de ces activités et à renforcer l'engagement de l'organisation en matière de DEI. Ces efforts sont concrètement liés à la stratégie de l'organisation en matière de développement durable.

CATÉGORIE 12 : COMMUNAUTÉ, RELATIONS GOUVERNEMENTALES ET PHILANTHROPIE

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 12.1** L'organisation agit concrètement selon ses valeurs en DEI. Elle soutient activement les initiatives liées à la DEI au sein de la communauté, du gouvernement et de la société en général, s'investit dans ces initiatives et les défend.
- 12.2** L'organisation prend fermement position, en paroles et en actes, sur les enjeux de société liés à l'équité et à la justice pour les personnes marginalisées, tels que #BlackLivesMatter, #MeToo, #Genderbasedviolence, #UnitedAgainstRacism, et #Standup4humanrights.
- 12.3** L'organisation a abordé ses comportements et politiques passés ayant causé de mauvais traitements à des personnes et a fourni réparation.
- 12.4** L'organisation aide sa communauté en favorisant la croissance économique, en s'attaquant aux inégalités de revenus et en se préoccupant des groupes historiquement désavantagés.
- 12.5** L'organisation encourage son personnel à faire du bénévolat dans des projets communautaires en allouant du temps et/ou de la rémunération ou compensation, le cas échéant.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 12.6** Les stratégies de l'organisation en philanthropie et responsabilité sociale favorisent la DEI.
- 12.7** Les investissements communautaires de l'organisation soutiennent les personnes les plus démunies.
- 12.8** L'organisation soutient des programmes de bourses d'études, des programmes de stages et/ou d'apprentissage rémunérés pour les populations sous-représentées.
- 12.9** Les employés et employées sont encouragés à faire du bénévolat dans leur communauté. Dans certains cas, l'organisation les « prête » pour qu'elles et ils travaillent pour des organismes communautaires ou fournit à l'organisme communautaire une contribution monétaire proportionnelle aux heures de bénévolat.
- 12.10** Les plans de développement communautaire sont conçus en collaboration avec divers groupes, incluant des groupes sous-représentés ou marginalisés.
- 12.11** L'organisation utilise des critères objectifs pour le financement d'organismes à but non lucratif pour s'assurer d'atténuer les biais dans la philanthropie.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 12.12** L'organisation tisse des partenariats avec d'autres organisations œuvrant pour la promotion des droits des groupes sous-représentés dans la communauté.
- 12.13** L'organisation soutient publiquement la DEI lorsque des actes d'exclusion et de discrimination se produisent dans la communauté ou la société en général.
- 12.14** Les personnes ayant eu un impact significatif avec la DEI dans leur communauté sont reconnues et honorées par leur organisation.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 12.15** Il existe un certain soutien ou implication pour les questions sociales liées à la DEI, mais seulement si ces questions sont considérées comme non controversées.
- 12.16** Il existe un certain soutien pour la communauté, les écoles et/ou les projets gouvernementaux locaux, surtout pour des fins de relations publiques.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 12.17** Il n'y a pas d'implication ou de soutien fourni aux initiatives communautaires, gouvernementales ou sociales liées à la DEI.
- 12.18** L'organisation ne fait pas d'actions philanthropiques.

CATÉGORIE 13 : DÉVELOPPEMENT DE SERVICES ET PRODUITS

*Action : Intégrer la DEI au développement
des services et produits pour
desservir une clientèle diversifiée.*

Les considérations de la DEI sont intégrées dans le cycle de développement des services et produits afin de mettre à profit la diversité des communautés desservies. Le processus contribue au progrès social et économique. Il élimine ou réduit les inégalités. Les équipes de développement de services et produits sont diversifiées et comprennent des clientes et clients, des parties prenantes et des représentantes et représentants de la communauté. La valeur de la DEI dans l'innovation est reconnue. L'organisation s'appuie constamment sur la diversité des cultures, les expériences vécues, les points de vue et les idées pour l'amélioration des produits et services.

CATÉGORIE 13 : DÉVELOPPEMENT DE SERVICES ET PRODUITS

Le terme « clientèle » peut désigner l'électorat, les parties prenantes, les clientes et clients, les étudiantes et étudiants, les éducatrices et éducateurs, les patientes et patients et tout autre bénéficiaire cible du travail de l'organisation. D'autres termes peuvent nécessiter une personnalisation pour que cette catégorie puisse être utilisable dans tous les secteurs.

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 13.1** L'organisation tire parti avec succès d'équipes diversifiées, incluant les réseaux pro-diversité, la clientèle, les partenaires, la communauté et autres parties prenantes pour améliorer la qualité de ses services et produits.
- 13.2** Le cycle de développement des services et produits priorise la diversité et l'accessibilité dès le début. L'organisation ne se limite pas à l'adaptation des produits qui ont été développés initialement à l'intention du groupe dominant ou de la culture dominante.
- 13.3** L'organisation contribue à l'équité par la création de services et produits qui favorisent le progrès social et économique.
- 13.4** Une technologie humaine et éthique est utilisée pour garantir l'accès et l'équité, par exemple dans des systèmes de reconnaissance faciale inclusifs.
- 13.5** Les logiciels de reconnaissance vocale et faciale sont sensibles aux accents, dialectes, genre, race/ethnicité et autres caractéristiques.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 13.6** Les changements démographiques, de valeurs et de comportements de consommatrices et consommateurs font l'objet de recherches, sont anticipés et traités.
- 13.7** Des services et produits adaptés aux cultures, tels que faire appel à une guérisseuse ou à un guérisseur traditionnel dans un hôpital, des produits financiers conformes à la Charia et des produits pour des utilisatrices et utilisateurs gauchers sont acceptés et fournis.
- 13.8** L'organisation tire parti avec succès d'équipes diversifiées pour améliorer la qualité et l'innovation en matière de services et produits.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 13.9** Les services et les produits sont analysés pour déterminer leur valeur pour la clientèle actuelle et potentielle, et sont adaptés en conséquence.
- 13.10** Les membres du personnel et/ou les consultantes et consultants ayant de l'expertise en DEI sont impliqués dans le développement de services et produits.
- 13.11** La recherche et les tests de produits aident à analyser la manière dont différents groupes de clientes et clients et de parties prenantes perçoivent, apprécient et utilisent les services et produits de l'organisation.
- 13.12** L'accessibilité pour les personnes en situation de handicap est couramment prise en compte lors du développement et de la livraison des services et produits.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 13.13** Il existe un intérêt limité pour le développement ou la modification de services et produits en fonction des préférences, besoins ou données démographiques de la clientèle.
- 13.14** Il y a adaptation des services et produits à des fins d'accessibilité seulement lorsque la loi l'exige.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 13.15** Aucun effort n'est fourni pour adapter des services ou produits à une clientèle diversifiée.
- 13.16** Les équipes de développement sont pour la plupart homogènes.

CATÉGORIE 14 : MARKETING ET SERVICE À LA CLIENTÈLE

Action : Intégrer la DEI au marketing et au service à la clientèle.

Les stratégies du marketing et du service à la clientèle répondent aux besoins de divers groupes. Des techniques sophistiquées d'analyse de marché sont employées de manière continue afin de comprendre la clientèle et les parties prenantes diversifiées de l'organisation. L'organisation utilise des approches de marketing et de service à la clientèle qui sont pertinentes à la DEI dans et selon les pays, les régions, les cultures, les générations et les langues.

Les stratégies de marketing et de publicité sont inclusives et remettent en cause les stéréotypes. Bien que des expertises en DEI puissent parfois être sollicitées à l'externe, l'organisation tire parti de l'expertise de son personnel diversifié. L'accessibilité et la sensibilité à la diversité culturelle sont intégrées au processus de conception et de développement de tout le matériel de marketing et aux stratégies du service à la clientèle.

CATÉGORIE 14 : MARKETING ET SERVICE À LA CLIENTÈLE

Le terme « clientèle » peut désigner l'électorat, les parties prenantes, les clientes et clients, les étudiantes et étudiants, les éducatrices et éducateurs, les patientes et patients et tout autre bénéficiaire cible du travail de l'organisation. D'autres termes peuvent nécessiter une personnalisation pour que cette catégorie puisse être utilisable dans tous les secteurs.

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 14.1** L'organisation utilise des techniques d'analyse avancées et exemptes de biais afin de comprendre et de répondre à sa clientèle diversifiée, incluant les particularités intersectionnelles.
- 14.2** Les applications de service à la clientèle fondée sur l'intelligence artificielle, telles que les assistants personnels, sont programmées pour parler de façon à être compris et selon les préférences des personnes notamment en fonction du genre, de la langue, de l'accent et du dialecte.
- 14.3** Les stratégies de marketing développées pour des communautés spécifiques font l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'elles sont culturellement pertinentes et appréciées.
- 14.4** Bien que des expertises en DEI puissent être sollicitées à l'externe, l'organisation s'appuie sur l'expertise de son personnel diversifié en matière de marketing, de vente, de distribution et de service à la clientèle.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 14.5** L'organisation intègre avec succès les stratégies de marketing, de vente et de distribution afin de répondre aux besoins de la clientèle diversifiée.
- 14.6** Tout le matériel de marketing, incluant les images et le langage utilisé, reflète l'engagement de l'organisation envers la DEI.
- 14.7** Le marketing, la publicité, les relations publiques et toutes les méthodes de contact client promeuvent des modèles positifs et ne perpétuent pas de stéréotypes.
- 14.8** Le personnel chargé du marketing et des ventes est compétent sur le plan interculturel et peut s'adapter et travailler efficacement avec une clientèle issue d'origines diverses.
- 14.9** Tous les processus du marketing et du service à la clientèle sont entièrement accessibles.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 14.10** Divers groupes de clientes et clients, clientèle potentielle incluse, sont interrogés pour aider à façonner les stratégies de marketing, de vente, de distribution et de service à la clientèle.
- 14.11** Les études de marché incluent des groupes diversifiés.
- 14.12** L'inclusion de différentes dimensions de la diversité est un facteur important pour la constitution des équipes du marketing et du service à la clientèle.
- 14.13** Le matériel imprimé et numérique utilisé en marketing représente et reflète les divers marchés.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 14.14** L'organisation ne reconnaît que les grandes différences parmi ses clientes et clients, telles que les jeunes et les personnes âgées ou les hommes et les femmes.
- 14.15** Même si les services et produits sont commercialisés différemment pour les divers groupes, la publicité ne tient pas compte des dimensions culturelles.
- 14.16** Le service à la clientèle et le marketing sont accessibles aux personnes handicapées seulement si la loi l'exige.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 14.17** Aucune vigie n'est exercée pour s'assurer que la publicité ou les relations publiques ne perpétuent pas de stéréotypes.
- 14.18** Il n'y a pas d'initiatives de marketing ou de service à la clientèle pour répondre aux divers besoins des clientes et clients.

CATÉGORIE 15 : APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Action : Pratiquer un approvisionnement responsable et éthique. Développer et entretenir un bassin de fournisseuses et fournisseurs issus des groupes sous-représentés.

L'approvisionnement responsable et éthique fait référence à un engagement d'achat d'un pourcentage significatif de biens et de services provenant d'organisations avec des normes élevées en matière de DEI, de développement durable, de comportement éthique et de commerce équitable. De plus, l'organisation aide ses fournisseuses et fournisseurs actuels et futurs à maintenir des normes élevées par le biais de l'éducation et de systèmes qui leur permettent de rivaliser de manière équitable avec d'autres fournisseuses et fournisseurs – le but ultime étant de créer des sociétés durables, prospères et performantes.

CATÉGORIE 15 : APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Note : Cette catégorie est affectée par la législation dans plusieurs pays. Dans cette catégorie, les groupes sous-représentés peuvent comprendre le commerce équitable, le commerce direct ou d'autres fournisseuses ou fournisseurs semblables.

NIVEAU 5 : MEILLEURE PRATIQUE

- 15.1** L'organisation a intégré la DEI dans son approvisionnement responsable et éthique comme en témoignent ses politiques, systèmes et pratiques inclusives.
- 15.2** L'organisation traite ses fournisseuses et fournisseurs avec respect et dignité, les paie à temps et collabore avec elles et eux afin que le processus d'approvisionnement fonctionne pour toutes et tous.
- 15.3** Les retombées économiques de l'approvisionnement responsable, pour la communauté, sont évaluées et communiquées.
- 15.4** Les fournisseuses et fournisseurs de l'organisation démontrent qu'elles et qu'ils, ainsi que leurs fournisseuses et fournisseurs, atteignent leurs propres objectifs en DEI.

NIVEAU 4 : AVANT-GARDISTE

- 15.5** L'organisation alloue un montant de dépenses spécifiques pour l'acquisition de biens et services essentiels et non essentiels auprès des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés.
- 15.6** L'organisation recherche et attire de manière proactive des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés en informant les fournisseuses et fournisseurs, nouveaux et établis, des opportunités d'affaires.
- 15.7** Des critères liés à la DEI sont intégrés au processus de sélection des fournisseuses et fournisseurs et sont pris en compte dans la prise de décision.
- 15.8** Des vérifications et contrôles sont prévus au processus d'approvisionnement éthique et responsable afin de contrer les effets des biais inconscients et la discrimination.
- 15.9** Du soutien en matière de formation et de l'accompagnement individuel/coaching sont offerts aux fournisseuses et fournisseurs sous-représentés pour les aider à être compétitifs.
- 15.10** L'organisation publie des informations sur ses dépenses annuelles encourues avec des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés, y compris ses progrès par rapport aux objectifs et aux taux de réussite de passation de contrats.

NIVEAU 3 : PROACTIF

- 15.11** L'ensemble du personnel chargé de l'approvisionnement reçoit de la formation en DEI et est tenu responsable de l'atteinte des objectifs en matière d'approvisionnement responsable.
- 15.12** La base de données de fournisseuses et fournisseurs contient de l'information sur la diversité des propriétaires et du personnel qui fournit les biens et services.
- 15.13** L'organisation utilise les services d'organisations mondiales, nationales ou locales qui certifient et accréditent les entreprises appartenant à des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés et qui régissent le commerce équitable.
- 15.14** L'organisation recherche des occasions d'échanger avec des fournisseuses et fournisseurs sous-représentés et de les informer que leurs propositions d'affaires sont les bienvenues.

NIVEAU 2 : RÉACTIF

- 15.15** L'engagement dans la DEI peut-être un critère d'évaluation des offres d'approvisionnement, mais on lui accorde peu d'importance.
- 15.16** Il existe des tentatives d'inclure quelques fournisseuses ou fournisseurs issus des groupes sous-représentés, mais principalement pour des contrats de petite taille, ponctuels ou peu coûteux ou parce que cela est exigé par la loi.

NIVEAU 1 : INACTIF

- 15.17** Aucune considération n'est accordée à la DEI lors de la sélection des fournisseuses et fournisseurs.
- 15.18** Il n'y a aucune reconnaissance de la valeur que des fournisseuses ou fournisseurs sous-représentés pourraient apporter à l'organisation.

LE PROCESSUS DE LA RECHERCHE

Cette édition du GDEIB est basée sur le consensus de 112 panélistes expertes et experts avec trois auteurs faisant part de leur leadership éclairé. Il représente une expertise approfondie en ce qui a trait à la pratique de la DEI. Plusieurs des panélistes ont travaillé avec de nombreuses organisations couvrant diverses industries et secteurs, en utilisant une variété d'approches du travail de la DEI ainsi que dans différentes zones géographiques. Les panélistes sont sélectionnés pour l'ensemble de leur expérience et non pour représenter leur organisation actuelle. Plusieurs des panélistes possèdent aussi une connaissance importante des recherches empiriques sur la DEI et en font bénéficier le GDEIB. (Voir la section portant sur les panélistes experts aux pages 66 et 67).

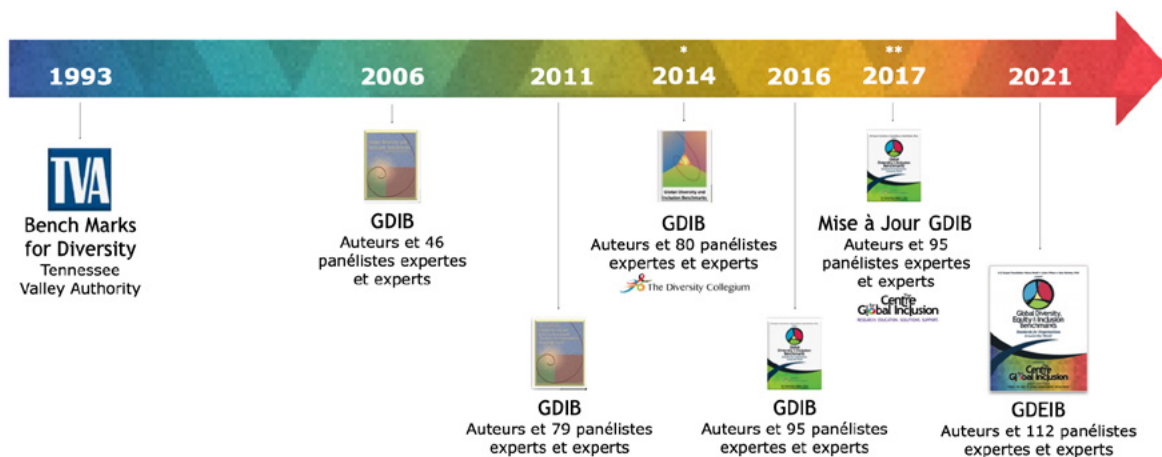
Quelle approche avez-vous utilisée pour construire le GDEIB?

Notre approche pour générer un consensus impliquait un processus systématique, récursif et rigoureux de collecte d'avis d'expertes et experts, de combinaisons de suggestions, de recoupements d'idées et de soumission de modifications pour examen et commentaires ultérieurs. Nous avons délibérément recueilli la sagesse d'un groupe très diversifié de praticiennes et praticiens de divers domaines, y compris les universités, le gouvernement, les organisations à but non lucratif, les entreprises et le monde de la consultation. Nous avons utilisé un modèle de consensus qui accélère la manière habituelle dont un domaine d'étude ou de pratique évolue, et ce sur la base d'un accord commun et d'une évaluation par les pairs.

En rassemblant les points de vue de ce groupe diversifié d'expertes et experts et en filtrant leur compréhension commune des éléments essentiels d'organisations diverses, équitables et inclusives à divers stades de développement, nous avons cherché à garantir que le GDEIB reflète le consensus actuel et la meilleure réflexion sur l'avenir des pratiques sur le terrain.

Comment ont évolué les diverses éditions du GDEIB au cours des ans?

Le besoin de créer des étalons/points de référence est né d'une discussion que Julie O'Mara et Alan Richter avaient entre eux et avec d'autres praticiennes et praticiens. Ils déploraient le fait que, dans les années 1990, tant de praticiennes et praticiens de D&I envisageaient des activités telles qu'avoir de la nourriture ethnique dans la cafétéria, placer des photos de minorités et de lieux internationaux dans le hall d'entrée de l'organisation, offrir des foires culturelles et créer quelques groupes d'employées et employés, comme étant leur programme de diversité. Julie et Alan ont commencé à créer le GDIB (Global Diversity & Inclusion Benchmarks) pour aider les organisations à effectuer des interventions systémiques nécessaires à la production de résultats efficaces en matière de DEI.



* The Diversity Collegium devient le principal commanditaire

** The Centre for Global Inclusion, formé en juillet 2017, devient le principal commanditaire

L'origine du GDIB a débuté avec l'ouvrage Bench Marks for Diversity, publié en 1993 par la Tennessee Valley Authority (TVA), une organisation gouvernementale aux États-Unis. Les premières chercheuses et premiers chercheurs étaient Kate Atchley, JoAnne Howell, Gerald Landon, Vergil Metts et Hector Qirko. Puisque Bench Marks for Diversity a été développé grâce à des fonds fédéraux américains, il ne fût pas protégé par le droit d'auteur.

Ce document original a été considérablement reconfiguré, révisé et conçu pour refléter une perspective globale. Le premier GDIB a été publié en 2006 par les auteurs de l'époque, Julie O'Mara et Alan Richter, Ph. D. Il a été envoyé à 47 panélistes expertes et experts pour solliciter leurs commentaires et suggestions. Ceux-ci ont été compilés par les auteurs puis envoyés pour examen par les panélistes. Les auteurs ont finalisé le travail, jugeant ce qui était acceptable ou non.

Pour l'édition 2011, le groupe des panélistes expertes et experts fut étendu à 80, avec certains des membres ayant quitté et d'autres s'étant joints. Le processus fut similaire à celui de 2006. Avec cette édition, nous avons ajouté le modèle.

En 2013, The Diversity Collegium, un groupe de réflexion composé de praticiennes et praticiens, d'universitaires et de leaders d'opinion, est devenu le principal sponsor et l'hôte du GDIB. Nous avons créé une édition 2014 afin d'y inclure ce parrainage, d'améliorer la présentation et la convivialité du GDIB de 2011 et de bonifier le matériel d'introduction. Aucune modification substantielle nécessitant des recherches de la part du panel d'expertes et experts n'a été apportée.

Pour l'édition du dixième anniversaire de 2016, le nombre de membres du panel d'expertes et experts est passé à 95, incluant plusieurs ayant travaillé sur les éditions antérieures. En plus de mettre à jour les normes elles-mêmes pour refléter les pratiques actuelles, nous avons modifié les cadres conceptuels concernant les approches de la D&I afin de refléter la façon dont le travail de D&I était pratiqué. Nous avons ajouté une nouvelle catégorie portant sur la connexion entre la D&I et le développement durable, une description des objectifs ultimes de la D&I ainsi qu'une explication de la pratique du travail de la D&I en tant qu'approche systémique. Nous avons aussi révisé le modèle.

En 2017, nous avons constitué The Centre for Global Inclusion et créé une nouvelle édition du GDIB en y incluant des mises à jour mineures.

L'édition de 2021 est la première à adopter la nouvelle appellation GDEIB (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks). Cette édition constitue une révision majeure et comporte plusieurs améliorations. Nous avons ajouté une troisième auteure, Nene Molefi, qui avait été membre du panel d'expertes et experts, et augmenté le nombre de panélistes à 112.

Nous avons inclus des informations provenant d'un DEI Futures Project en 2018 qui comportait une conférence de deux jours et demi à laquelle ont participé quatre-vingt-cinq personnes de partout dans le monde.

Nous avons également intégré les commentaires de nos utilisatrices et utilisateurs, y compris la réalisation d'un sondage auprès de ces personnes.

Il y a eu trois rondes pour recueillir les commentaires de nos panélistes expertes et experts, y compris des travaux en petits groupes axés sur des dimensions, des catégories ou des enjeux spécifiques. Ces petits groupes d'expertes et experts ont été invités à approfondir les questions urgentes pour s'assurer que l'édition 2021 était pertinente aux changements — certaines et certains les ont appelés des perturbations — qui ont été un facteur au cours des dernières années. Voici ces petits groupes :

- Développement durable
- Nouvelle normalité/Pandémie
- Technologie du futur/Intelligence artificielle/Robotique
- Capacité/Handicaps
- Assurer une inclusion globale dans tous les aspects

- Genre, Sexe, Identité de genre, Transgenre/Pronoms/LGBTQ+
- Race, Identité raciale, Terminologie & Complexités afférentes
- Religion
- Incorporation de l'équité et renommer le GDEIB
- Différences générationnelles
- Classes socioéconomiques
- Les différentes approches de la DEI
- Améliorer les étalons/points de référence axés sur l'interne
- Actualiser la diversité des fournisseuses et fournisseurs

Qu'est-ce qui soutient l'affirmation selon laquelle les étalons/points de référence au plus haut niveau sont les meilleures pratiques?

Nous croyons qu'une meilleure pratique est également une chose que les organisations peuvent mesurer ou évaluer. Nous pensons que les étalons/points de référence au plus haut niveau représentent les meilleures pratiques courantes internationales, et ce, basé sur l'expérience collective de nos panélistes expertes et experts. Étant donné les changements actuels dans le monde, certains étalons/points de référence de l'édition 2021 sont ambitieux.

Avez-vous effectué des études de validité et de fiabilité sur le GDEIB?

Non. Le GDEIB représente le point de vue collectif des panélistes expertes et experts ainsi que des auteurs, qui apportent des années de connaissances et d'expérience dans le domaine de la DEI. En ce qui a trait à la fiabilité, nos multiples rondes en vue de recueillir des commentaires et des informations ont permis d'en vérifier non seulement le consensus, mais aussi la cohérence. À l'avenir, alors que le GDEIB sera utilisé plus largement, nous anticipons que plusieurs études, y compris quantitatives, pourraient être entreprises.

Le GDIB semble provenir d'une perspective culturelle occidentale. Comment cela affecte-t-il sa validité?

Bien que le GDEIB ait été développé dans une perspective occidentale en anglais, il a été révisé, adapté et élargi à quatre reprises pour intégrer un état d'esprit global. La présente édition du GDEIB est le résultat consensuel de la pensée de 112 membres du panel d'expertes et experts provenant des quatre coins du monde qui se sont servis du prisme de leurs propres visions culturelles, de leurs expériences et de leurs perspectives pour transformer le GDEIB en un guide pertinent à l'échelle mondiale.

Le GDIB est-il validé ou sanctionné par une association professionnelle ou une organisation indépendante?

Non. Actuellement, il n'y a pas d'organisation mondiale qui fonctionne à titre d'association professionnelle de la DEI. Il existe des organisations spécifiques à un secteur, à un pays et à un sujet ou à une dimension, ainsi que des sous-groupes d'associations professionnelles bien établies qui traitent de parties du domaine. De même, certaines organisations privées, à but non lucratif et éducatives contribuent au corpus de travail de ce domaine émergent. Peut-être existera-t-il à l'avenir une association professionnelle couvrant le domaine tout entier. Il ne fait aucun doute que le domaine évoluera avec le temps. Il est fort probable que nos expertes et experts constituent l'un des plus vastes groupes d'expertes et experts en DEI jamais réunis dans le but de parvenir à un consensus sur les pratiques en la matière.

PANEL DES EXPERTES ET EXPERTS

Les auteurs sont reconnaissants pour le leadership éclairé et le dévouement des 112 panélistes expertes et experts qui ont contribué de manière significative à ce GDEIB.

Qui fait partie du panel d'expertes et experts?

Étant donné que le GDEIB exprime le point de vue collectif des membres du panel d'expertes et experts (PE), il est essentiel que ces derniers représentent une grande variété d'origines et de domaines de compétences.

La profondeur et la portée du GDEIB témoignent du processus qui consistait à inclure différents points de vue et perspectives. Tous les membres du PE ne sont pas d'accord avec tous les points et affirmations de ce document malgré les efforts pour être aussi complet et global que possible en ce qui a trait à la taille de l'organisation, au secteur, à l'industrie, à la région du monde, à l'approche diversité et aux dimensions liées à la diversité. La vérité est que la plupart des personnes ont quelques partis pris pour ce qu'elles connaissent le mieux. C'est pourquoi il est utile de disposer d'un panel d'expertes et experts composé d'un groupe diversifié de personnes.

La liste des membres du PE figure à la page 68. Étant donné que les personnes changent de pays et d'organisation, et que nombre d'entre elles possèdent une vaste expérience globale au-delà de leur affiliation ou lieu de résidence actuel, nous avons répertorié les noms sans affiliation, titre ou lieu de résidence.

Comment les membres du panel d'expertes et experts ont-elles et ils été sélectionnés?

Les auteurs ont déterminé les critères de sélection, conçus pour former un panel d'expertes et experts diversifié et disposé à contribuer au GDEIB. Chaque personne devait avoir une expertise dans un large éventail des volets du travail de la DEI ou dans un secteur/type d'organisation spécifique, une approche de la diversité, une culture ou une région du monde. En outre, nous avons recherché une variété de dimensions de la diversité. Nous étions intéressés par la totalité de leur expérience, pas seulement par leur situation organisationnelle ou personnelle actuelle. De plus, la passion pour ce travail était une considération importante.

Ensuite, les auteurs ont invité celles et ceux qui remplissaient ces critères à devenir membres du PE et leur ont également demandé de recommander d'autres personnes. Au fur et à mesure de l'évolution du processus, les auteurs ont recherché des domaines dans lesquels une expertise supplémentaire ou une identité particulière améliorerait le GDEIB.

Comment les expertes et experts du futur panel seront-elles et ils sélectionnés?

Les futurs membres du PE seront sélectionnés de la même manière, en utilisant des critères et le réseautage dans le but de créer un groupe disposé à effectuer le travail de développement de la prochaine édition et ayant des profils variés pour le faire. Il est peu probable que nous ajoutions plus de membres au PE avant le prochain examen majeur de la recherche.

Que sont censés faire les expertes et experts? Sont-elles et ils payés?

En plus de participer à la recherche, les membres du PE aident les auteurs à atteindre les trois objectifs actuels du GDEIB : accroître la visibilité, l'utilisabilité et la pertinence. Visitez le site Web du The Centre for Global Inclusion pour consulter un document intitulé « Les qualifications et attentes des membres du groupe d'expertes et experts ». Les auteurs et les membres du groupe d'expertes et experts apportent leur expertise à ce travail sans rémunération et comme un cadeau à ce domaine.

PANÉLISTES EXPERTES ET EXPERTS DE L'ÉDITION 2021

Des esquisses biographiques et les coordonnées de chaque membre du panel d'expertes et experts sont disponibles sur le site Web du The Center for Global Inclusion.

Deepa Agarwal	Kay Iwata	Riikka Salonen
Naseem Ahmed	Hans W. Jablonski	Thomas Sasso
Natasha Aruliah	Judith H. Katz	Natalie Sigona
Mariana Barros	Elisabeth Kelan	George F. Simons
Aditya Batavia	Lisa Kepinski	Duncan Smith
Laura Belfiore	Akshay Kumar	Gamze Sofuoğlu
Joel A. Brown	Alejandra González Landeros	Jeremy Solomons
Sabah Cambrelen	Juan T. Lopez	Jinny Son
Lori Campbell	Cynthia Love	Oris Stuart
Liliana Cantú	Sinenhlanhla Magagula	Charlotte Sweeney
Lorelei Carobolante	Mpho Makwana	Jawad Syed
Maria Cristina (Cris) C.R. Carvalho	Basil Manning	Hiroko Tatebe
Gina Cheverine	Mercedes Martin	Tanya Cruz Teller
Kristal Moore Clemons	Liziwe Masoga	Sondra Thiederman
Mellener Anne Coelho	Pamela A. McElvane	Minjon Tholen
John Kingsley Cornwell	Kelli McCloud-Schingen	Yumiko Thomas
Cristina Cruz-Hubbard	Chris Michael Mendoza	Pascale Thorre
Delfina Daglio	Jessica Milam	Adam Travis
Shirley Davis	Lindiwe Miyambu	Lillian Tsai
Barbara Deane	Nazeema Mohamed	Tsukiko (Tsuki) Tsukahara
Ralph de Chabert	Eddie Moore, Jr.	Lorie Valle-Yañez
Paul Deemer	Zahid Mubarik	Tom Verghese
Grant Douglas	Mary Waceke Muia	Celeste Warren
Nayla Farah	Deborah Munster	Ilene Wasserman
Ibtehal Fathy	Sharon Nash	Caroline Waters
Bernardo M. Ferdman	Eddy Ng	Lynda White
Karen Francis	Fo Niemi	Pamela Williamson
Cathy Gallagher-Louisy	Kenneth Nowack	Toni Wilson
Judy Greevy	Stéphane Patry	Natasha Winkler-Titus
Priyadarshini Gupta	Heather Price	Mary-Frances Winters
Saehi Han	Suzanne Price	Catherine Wong
Steve Hanamura	Farrah Qureshi	Rita Wuebbeler
Melanie Harrington	Sidalia G. Reel	Ursula Wynhoven
Robert Hayles	Margaret Regan	Gamiel Yafai
Peggy Hazard	Jennifer "Jae" Pi'ilani Requiró	Ema Yoshikawa
Dianne Hofner Saphiere	Tatiana Revilla S	Nadia Younes
Patricia Mushim Ikeda	Howard Ross	Renée Yuengling
	Shirley Johana Saenz	

ANCIENNES ET ANCIENS PANÉLISTES

Nous remercions les personnes suivantes pour l'aide qu'elles ont fournie lorsqu'elles ont agi en tant que membre du PE. Leurs contributions continuent de se faire sentir au fur et à mesure de l'évolution du travail.

Rachael Nyaradzo Adams
Rohini Anand
Redia Anderson
JuanCarlos Arauz
Jeya Ayadurai
Janet Bennett
David Benton
Fleur Bothwick
Jacqueline Celestin-André
Mee-Yan Cheung Judge
Price Cobbs (1928 - 2018)
Stacey Cunningham
Tracy Ann Curtis
Maria Dupras
Emilio Egea
Mary Farmer
Kim Farnham
Richard Gaskins
Jacey Graham

Herschel Herndon
Kimiko Horii
Lucie Houde
Edward E. Hubbard
Lobna "Luby" Ismail
Helen Jackson
Tisa Jackson
Betsy Jacobsen
Nia Joynson-Romanzina
Prasad Kaipa
Beverly Kaye
Lynn (Rui-ling) King (dec. 2020)
Gerald Landon
Randall Lane
Joe-Joe McManus
Donna McNamara
Margo Murray
Stella M. Nkomo

Katherine W. Phillips (1972-2020)
Jacquelyn Valerie Reza
Armida Mendez Russell
Ann Sado
Rosalind Sago
Janelle Reiko Sasaki
Srimathi Shivaskankar
Donna Stringer
Cynthia Scott
Johanna Sherriff
Parag Tandon
Roosevelt Thomas (1944 -2013)
Zaida Morales Torres
David Tulin
Josephine Van Zanten
Kate Vernon
Yves Veulliet
Michael Wheeler
Avivah Wittenberg-Cox

À PROPOS DU THE CENTRE FOR GLOBAL INCLUSION

Le 5 juillet 2017, une entité à but non lucratif, The Centre for Global Inclusion, a été établie en tant qu'hôte pour The Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks : Standards for Organizations Around the World (GDEIB) et l'ensemble des outils et du matériel connexes.



The Centre for Global Inclusion

La mission du Centre est de : *servir de ressource de recherche et d'éducation pour les individus et les organisations dans leur quête pour améliorer les pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion à travers le monde.*

Bien que nos activités de recherche et d'éducation se concentrent à l'échelle mondiale, nous sommes organisés en tant qu'entité à but non lucratif aux États-Unis. Les membres du conseil d'administration fondateur et les responsables sont : Julie O'Mara, présidente du conseil d'administration, Alan Richter, trésorier, et Nene Molefi, secrétaire.

Membres du conseil d'administration :

- Lorelei Carobolante
- Ralph de Chabert
- Melanie Harrington
- Nene Molefi
- Zahid Mubarik
- Julie O'Mara
- Alan Richter
- Charlotte Sweeney
- Lynda White

Les membres du conseil pour The Global Inclusion :

- Naseem Ahmed
- Rohini Anand
- Amy Borsetti
- Maria Cristina (Cris) C.R. Carvalho
- Ron Copeland
- Mpho Makwana
- Mmasekgoa Masire-Mwamba
- Suzanne Price
- May E. Snowden
- Mónica L. Villalta

De plus, nous créons un conseil des utilisatrices et utilisateurs et nous avons des alliances avec plusieurs organisations.

Voici quelques objectifs et stratégies du The Centre for Global Inclusion :

- Faire de la recherche sur l'évolution et l'efficacité des pratiques de la DEI adoptées par des organisations dans divers secteurs, industries et régions à travers le monde.
- Fournir un leadership éclairé.
- Créer des traductions dans d'autres langues que l'anglais, incluant l'espagnol, le français, le portugais et d'autres au fur et à mesure que le besoin s'en fait sentir.
- Développer une version numérique.
- Créer des éditions personnalisées du GDEIB selon les besoins.
- Offrir un programme de certification volontaire pour les utilisatrices et utilisateurs du GDEIB.
- Construire des alliances mondiales.
- Publier une infolettre mensuelle qui fait la promotion des actualités, des ressources et des histoires de pratiques exemplaires.
- Offrir des rassemblements, en direct et virtuels, de praticiennes et praticiens, ainsi que de personnes qui défendent la DEI.
- Étendre l'utilisation des médias sociaux, infographies, affiches et dépliants.
- Poursuivre le développement de ressources qui ont une empreinte à grande échelle à travers le monde.

NOS ENCOURAGEMENTS


En tant qu'auteures et auteurs, nous :

- sommes ultimement responsables du contenu;
- prenons des décisions finales concernant le choix des membres du panel d'expertes et experts;
- gérons le processus d'utilisation;
- nous efforçons d'accroître la facilité d'utilisation, la visibilité et la pertinence du GDEIB.

Nous pensons que la DEI continuera d'évoluer à mesure que de plus en plus de personnes, d'organisations, de communautés et de pays acquerront et partageront leurs expériences et verront les résultats obtenus grâce aux efforts significatifs fournis en DEI. Il est également possible que la DEI devienne un élément plus essentiel des mouvements sociaux et politiques, tels que la croissance et le développement inclusifs, le développement durable, l'équité économique et la consolidation de la paix. À mesure que le travail de DEI évolue et que de nouvelles idées et innovations apparaissent, nous travaillerons avec diligence pour les intégrer à la dernière version du GDEIB.

Nous encourageons les organisations à aspirer à devenir le meilleur lieu de travail du point de vue de la DEI. Tirer parti de la diversité et favoriser l'inclusion sont des atouts essentiels pour faire de ce monde un meilleur endroit où vivre et travailler, une organisation à la fois.

Tenez-nous au courant de votre travail et partagez vos idées pour consolider le *Global Diversity, EQUITY & Inclusion Benchmarks : Standards for Organizations Around the World*.



Nene Molefi, Julie O'Mara & Alan Richter
The Centre for Global Inclusion

LES AUTEURS

NENE MOLEFI, est la présidente et propriétaire de Mandate Molefi HR Consultants. Elle est une consultante possédant 22 années d'expérience. Elle est née à Soweto en Afrique du Sud. Son travail consiste à conseiller et à faciliter le changement de culture dans les systèmes, la transformation, la diversité, l'équité et l'inclusion, et les interventions de leadership axées sur les valeurs pour les grandes et moyennes organisations. Nene est une conférencière internationale ayant une approche créative de la narration pour partager les enjeux complexes du parcours de l'Afrique du Sud vers la démocratie, aidant les participantes et participants à naviguer sur le terrain difficile de la race et de l'intersectionnalité dans la société et leur lieu de travail. Elle a animé de nombreuses séances de dialogue et des conversations courageuses avec des conseils d'administration, des comités exécutifs et des dirigeantes et dirigeants de pays, secteurs et industries différents. Elle a rédigé de nombreux articles et est l'auteure d'un livre intitulé : *A Journey of Diversity and Inclusion in South Africa : Guidelines for Leading Inclusively*. Elle a été mentionnée dans le rapport de 2018 du *Global Talent Competitiveness Index* à titre d'exemple de leader d'opinion internationale en matière de diversité et inclusion. Elle siège sur la structure consultative de Auditor General of South Africa. Elle est membre du conseil et secrétaire du The Centre for Global Inclusion. Nene a étudié à l'Université de Fort Hare (SA), l'Université de Cape Town (SA) et l'Université York St John (UK) où elle a obtenu un *Master en Leading Innovation and Change*. Son objectif est d'utiliser le dialogue pour montrer aux dirigeantes et dirigeants comment gérer de manière équitable et inclusive pour atteindre leurs objectifs organisationnels et faire progresser la cohésion sociale dans la société.

Nene.molefi@centreforglobalinclusion.org • +27 82 60 21 381

JULIE O'MARA, est membre du conseil d'administration du The Centre for Global Inclusion et coauteure du GDEIB : Global Diversity, Equity, Inclusion Benchmarks : Standards for Organizations Around the World. Pendant 40 ans, elle a été consultante en DEI et présidente d'O'Mara and Associates, une société de conseil en développement organisationnel. Elle est considérée comme une pionnière grâce à son travail, s'étant impliquée dans de nombreuses initiatives réussies auprès de clientes et clients importants. Elle est active dans plusieurs organisations de la diversité et collabore souvent avec d'autres pour faire progresser le domaine. Elle est actionnaire et ancienne membre du conseil d'administration de Berrett-Koehler Publishers et est une partenaire agréée des produits Wiley's DiSC® et Five Behaviors. Ancienne présidente nationale de l'association American Society for Training and Development (maintenant ATD), Julie a joué un rôle décisif dans le développement des compétences professionnelles en formation et développement. Elle est coauteure de *Managing Workforce 2000 : Gaining the Diversity Advantage*, un des livres les plus vendus publié par Jossey-Bass. Elle est également l'auteure de *Diversity Activities and Training Designs*, publié par Pfeiffer and Company. Elle a reçu plusieurs prix pour son travail traitant du leadership et de la diversité, y compris sa nomination à la liste Global Diversity 2015 du magazine The Economist. Elle a été nommée Diversity Legacy Leader par The Forum on Workplace Inclusion et Pioneer of Diversity par le Diversity Journal. Son travail remarquable lui a valu le prix Torch Award d'ASTD ainsi que le Prix ASTD Women's Network Professional Leadership Development Award. Elle a également reçu le prix Honored Instructor pour son service exceptionnel par l'Université de Californie à Berkeley, le prix Ben Bostic Trainer of the Year Award décerné par le réseau Multicultural Network de l'ASTD et le prix Valuing Differences Award de l'ASTD. Elle réside à Las Vegas, Nevada, aux États-Unis.

Julie.omara78@icloud.com • +1-702-541-8920

ALAN RICHTER, PhD, Fondateur et président de QED Consulting, il a conseillé de nombreuses organisations pendant plus de 30 ans à plusieurs titres. Il est spécialiste dans les domaines du leadership, de l'éthique et des valeurs, de la diversité et de l'inclusion, de la culture et du changement. Il est trésorier du The Centre for Global Inclusion. Il a conçu et développé des programmes de formation novateurs et globaux en matière de diversité et d'inclusion. Il est coauteur de l'outil de formation primé *Global Diversity Game* et du *Global Diversity Survey*, ainsi que du *Global Gender Intelligence Assessment*. En plus du GDEIB, il a également co-rédigé le *Global Ethics and Integrity Benchmarks*, qui suit une approche similaire à celle du GDEIB. Alan est également le coéditeur de la récente étude mondiale intitulée *An Inquiry into Global Values : Through the Lens of Comparative Constitutions* (Hart 2015). Alan a été présentateur à de nombreuses conférences et a animé des ateliers sur la DEI et l'éthique à travers le monde pour une clientèle diversifiée, tant à but lucratif que non lucratif. Les Nations Unies et nombre de ses agences comptent parmi ses clients majeurs depuis des décennies. Il est titulaire d'une M.A., d'un B.A., d'un B.Sc. de l'université du Cap et d'un doctorat en philosophie du Birkbeck College, de l'Université de Londres. Il demeure actuellement à New York, aux États-Unis.

Alan.richter@centreforglobalinclusion.org • +1 212-724-3335

ET DANS LE FUTUR...

*« Nous croyons que l'utilisation réfléchie du
Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks,
conjuguée avec le dévouement, la compétence et
l'engagement, aideront à atteindre
les objectifs ultimes de la DEI :*

*créer un monde meilleur et équitable pour toutes et tous;
promouvoir une culture inclusive;
et améliorer la performance organisationnelle. »*



-Nene Molefi, Julie O'Mara, et Alan Richter



**Global Diversity
Equity & Inclusion
Benchmarks**

GDEIB version française, février 2022