Global Diversity & Inclusion Benchmarks
Standards for Organizations Around the World

Global Diversity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World

Par Julie O'Mara, Alan Richter, et 95 Experts

© O'Mara and Richter, 2016

Montréal

Le GDIB aide les organisations à :

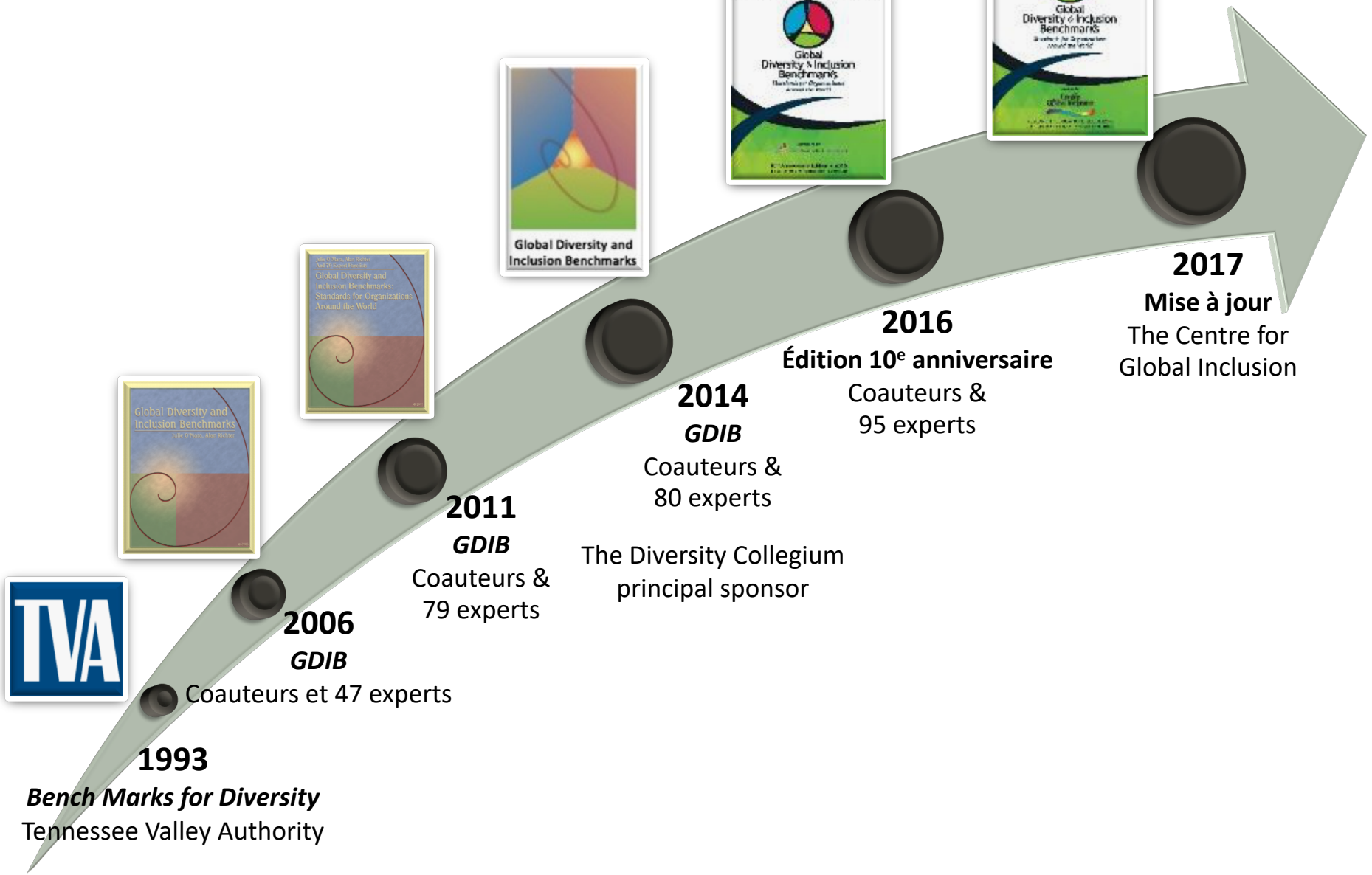
→ Apprécier la profondeur, la portée et l'étendue des pratiques en D&I;

→ Évaluer l'état actuel de la D&I;

→ Déterminer la stratégie;

→ Mesurer les progrès en matière de gestion de la diversité et de promotion de l'inclusion.

© O'Mara and Richter, 2016


1993
Bench Marks for Diversity
Tennessee Valley Authority
2006
GDIB
Coauteurs et 47 experts
2011
GDIB
Coauteurs &
79 experts
2014
GDIB
Coauteurs &
80 experts
The Diversity Collegium
principal sponsor
2016
Édition 10e anniversaire
Coauteurs &
95 experts
2017
Mise à jour
The Centre for
Global Inclusion
Global Diversity and Inclusion Benchmarks

La recherche / Les panélistes experts

- Le GDIB est la propriété du The Centre for global inclusion.
- Il représente le point de vue collectif d'un panel de 95 expertes et experts qui œuvrent en D&I partout dans le monde.
- Les expertes et experts, qui agissent à titre bénévole, sont sélectionnés par les auteurs. Ils possèdent une expertise dans : un vaste éventail des volets du travail de la D&I, un secteur d'activités, une approche de la diversité, une culture ou une région du monde.
- Le GDIB est le résultat de la recherche de consensus chez les experts.

© O'Mara and Richter, 2016

La diversité

Fait référence à la variété de ressemblances et de différences entre les personnes, y compris, sans toutefois s'y limiter :

Le genre
L'identité de genre
L'appartenance ethnique
L'origine autochtone
L'âge
La génération
L'orientation sexuelle
La culture
La religion
Le système de croyances
L'état matrimonial
Le statut parental
La différence socio-économique
L'apparence
La langue et l'accent
Le handicap
La santé mentale
L'éducation
La géographie
La nationalité
Le style de travail
L'expérience professionnelle
Le rôle et la fonction
Etc.

© O'Mara and Richter, 2016

L’inclusion

Est un état de fonctionnement dynamique dans lequel la diversité est mise à profit pour créer une organisation

- juste,
- saine et
- performante.

Un environnement inclusif garantit un accès équitable aux ressources et favorise l’égalité des chances.

Elle permet aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, repectés, engagés, motivés et valorisés pour ce qu’ils sont et pour leurs contributions.

© O’Mara and Richter, 2016

Global - Mondial

Signifie que le GDIB est conçu pour s'appliquer aux organisations de toutes les tailles et de tous les pays.

Les étalons/points de référence ne sont pas spécifiques à un pays ou à une culture.

© O'Mara and Richter, 2016

Un étalon/point de référence (benchmark)

Est un autre mot pour 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 les résultats ou les aspirations de haute qualité et à évaluer les progrès accomplis au fil du temps.

© O'Mara and Richter, 2016

Les objectifs ultimes de la D&I

- Créer un monde meilleur
- Améliorer la performance organisationnelle

© O'Mara and Richter, 2016

Montréal

Améliorer la performance organisationnelle

(Business case ou argument commercial)

Une stratégie en D&I peut aider une organisation à :

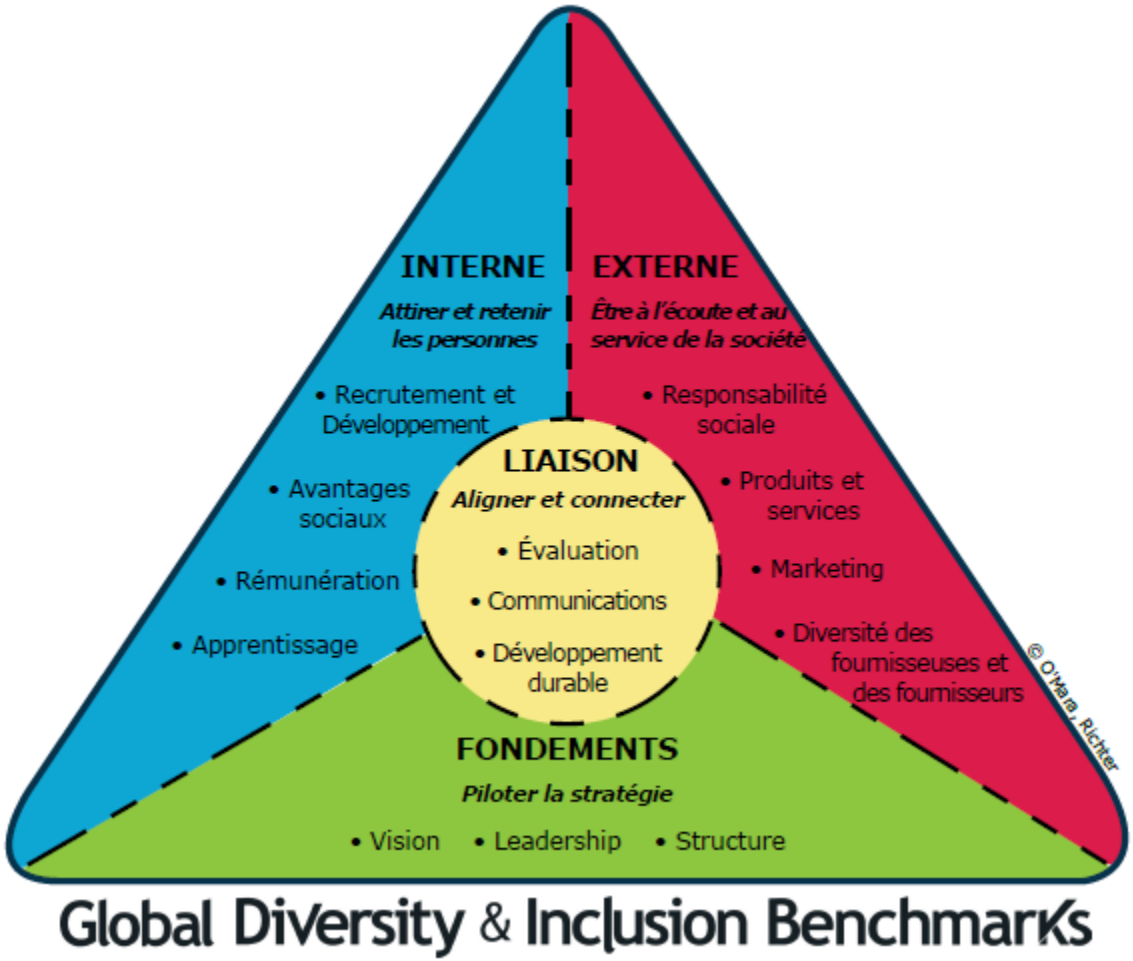
- *Attirer et retenir des talents diversifiés;*
- *Bâtir des équipes solides et performantes;*
- *Tirer parti d'une gamme d'horizons et compétences pour renforcer la créativité, l'innovation et la résolution de problèmes;*
- *Développer des leaders qui inspirent l'inclusion et font la promotion de la diversité;*
- *Accroître l'engagement, la motiviation et la productivité;*

Etc.

© O'Mara and Richter, 2016

Montréal

Le modèle du GDIB



© O'Mara and Richter, 2016

14 Categories dans 4 groupes

Les fondements
Piloter la stratégie

1 Vision, stratégie et argument commercial en D&I

2 Leadership et reponsabilité

3 Structure et mise en œuvre de la D&I

Interne
Attirer et retenir des personnes

4 Recrutement, rétention, développement et progression

5 Avantages sociaux, conciliation travail-vie personnelle et flexibilité

6 Descriptifs de poste, classification des emplois et rémunération

7 Apprentissage et formation en D&I

Liaison
Aligner et connecter

8 Évaluation, mesure et recherche

9 Communications en D&I

10 Relier la D&I et le développement durable

Externe
Être à l'écoute, au service de la société

11 Communauté, relations gouvern. et responsabilité sociale

12 Développement de produits / services

13 Marketing et service à la clientèle

14 Diversité d'approvisionnement

© O'Mara and Richter, 2016

GDIB Actions

PILOTER LA STRATÉGIE

•Développer un argumentaire solide en faveur de la vision et de la stratégie de la D&I, et l'aligner sur les objectifs organisationnels.

•Veiller à ce que les dirigeants répondent de la mise en oeuvre de la vision de l'organisation en matière de D&I, en se fixant des objectifs, en atteignant des résultats et en servant d'exemples.

•Fournir un appui et une structure dédiés, tout en assurant l'autorité et le budget nécessaires à la mise en oeuvre efficace de la D&I.

© O'Mara and Richter, 2016

GDIB Actions

ATTIRER ET RETENIR DES PERSONNES

•S’assurer que la D&I est intégrée dans le recrutement, le développement des talents, la progression et la rétention.

•Instaurer la conciliation travail-vie personnelle et la flexibilité.

•Veiller à ce que les descriptifs de postes/conception des tâches et la classification des emplois soient non biaisés et que la rémunération soit équitable.

•Former les dirigeantes et les dirigeants ainsi que les membres du personnel afin qu’elles et ils atteignent un haut niveau de compétence en D&I.

© O’Mara and Richter, 2016

GDIB Actions

ALIGNER ET CONNECTER

•S’assurer que l’évaluation, la mesure et la recherche guident les décisions en D&I.

•Faire de la communication une force cruciale dans l’atteinte des objectifs de l’organisation en matière de D&I.

•Relier la D&I avec les initiatives de développement durable en vue d’accroître l’efficacité des deux composantes.

© O’Mara and Richter, 2016

GDIB Actions

ÊTRE À L'ÉCOUTE ET AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ

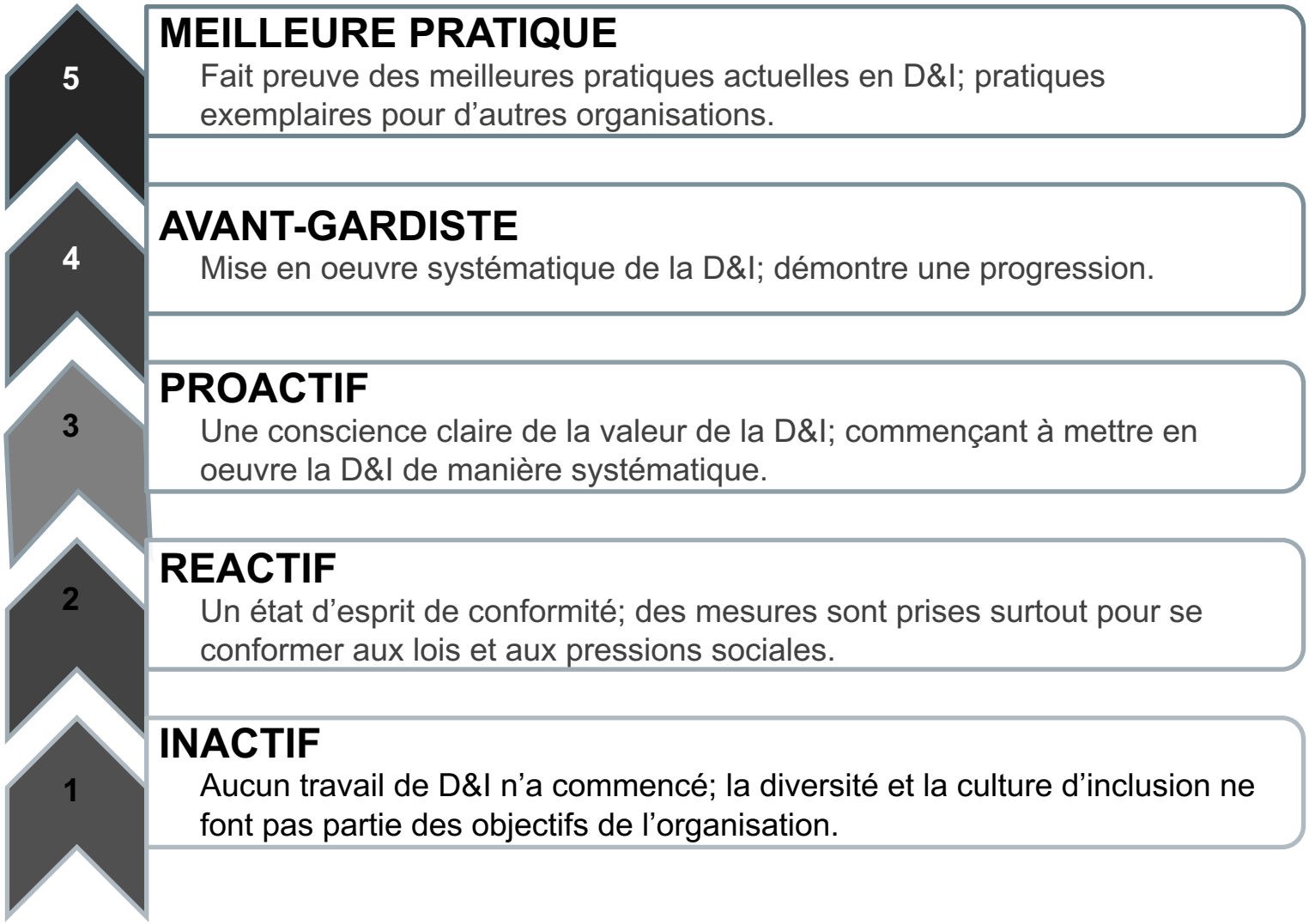
•Plaider en faveur des progrès en D&I au sein des communautés locales et de la société en général.

•Intégrer la D&I au développement des produits et services pour desservir une clientèle diversifiée.

•Intégrer la D&I au marketing et au service à la clientèle.

•Promouvoir et entretenir un bassin de fournisseuses et fournisseurs diversifié et les encourager à plaider en faveur de la D&I.

© O'Mara and Richter, 2016



5 NIVEAUX DE PROGRESSION

© O'Mara and Richter, 2016

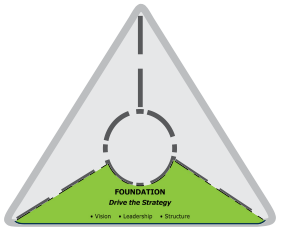
Montréal

Catégorie 1: Vision, stratégie et argument commercial en matière de D&I

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

☐ **1.1** La D&I est bien enracinée dans la culture organisationnelle. Elle n'est pas considérée comme un programme isolé, mais plutôt comme une valeur fondamentale, une source d'innovation, et un moyen de croissance et de succès.

☐ **1.2** Les composantes clés de la D&I, dont la vision, la stratégie, l'argument commercial/l'argumentaire, les objectifs, les politiques, les principes et les compétences, sont réexaminées de manière régulière.



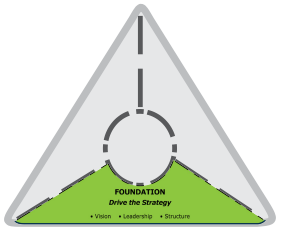
© O'Mara and Richter, 2016

Categorie 2 : Leadership et responsabilité

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

☐ **2.1** Une large majorité des membres du personnel représentant un large éventail de dimensions liées à la diversité estiment que leurs dirigeantes et leurs dirigeants les traitent de manière équitable et inclusive.

☐ **2.3** Les dirigeantes et les dirigeants sont vus comme des agentes et agents de changement et des exemples inspirant les autres à se responsabiliser à titre individuel et à servir eux-mêmes d'exemples.



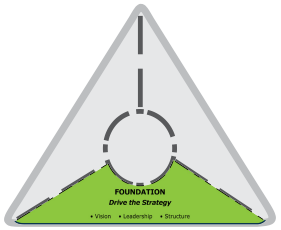
© O'Mara and Richter, 2016

Categorie 3 : Structure et mise en œuvre de la D&I

Action: Fournir un appui et une structure dédiés, tout en assurant l'autorité et le budget nécessaires à la mise en oeuvre efficace de la D&I.

☐ **3.1** Le membre du personnel en D&I du niveau le plus élevé est un partenaire influent et égal au sein de la haute direction.

☐ **3.4** La D&I est bien intégrée dans les systèmes et pratiques organisationnels.



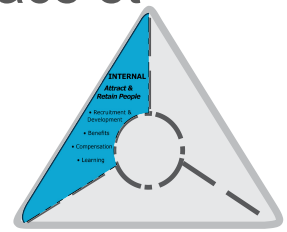
© O'Mara and Richter, 2016

Categorie 7: Apprentissage et formation en matière de D&I

Action: Former les dirigeantes et les dirigeants ainsi que les membres du personnel afin qu'elles et ils atteignent un haut niveau de compétence en D&I.

☐ **7.1** La D&I est intégrée dans tout le processusd'apprentissage et fait avancer la stratégie de l'organisation.

☐ **7.4** Des enjeux difficiles, et parfois controversés, tels que le racisme, le sexisme, l'âgisme, l'appartenance à une classe sociale, l'hétérosexisme, les préjugés fondés sur la religion, les menaces alimentées par les stéréotypes et les biais inconscients sont traités de manière efficace et avec sensibilité, équité, conviction et compassion.



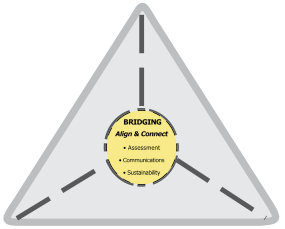
© O'Mara and Richter, 2016

Categorie 9 : Communications en D&I

Action: Faire de la communication une force cruciale dans l'atteinte des objectifs de l'organisation en matière de D&I.

☐ **9.2** Les sujets de la D&I sont facilement et rapidement localisables sur les sites Web internes et externes de l'organisation. Les informations sont complètes, entièrement accessibles et actualisées régulièrement.

☐ **9.3** La communication en D&I est fréquente, continue et novatrice. Elle contribue à consolider la réputation de l'organisation.



© O'Mara and Richter, 2016

Comment utiliser le GDIB dans votre organisation

-Établir des normes de développement et convenir de l'état souhaité en matière de D&I dans votre organisation.

-Évaluer l'état actuel de la D&I dans votre organisation.

-Engager la direction et le personnel.

-Déterminer les objectifs à court et à long terme.

-Mesurer les progrès.

-Aider à recruter du personnel et des consultantes et consultants spécialisés en D&I et, de façon plus limitée, le personnel.

-Conseiller les organisations de votre communauté.

© O'Mara and Richter, 2016

Utilisation et permissions

Le Global Diversity and Inclusion Benchmarks (GDIB) est disponible en format PDF. Une permission (autorisation) est requise pour son utilisation. Cette permission peut être obtenue gratuitement en transmettant une demande signée aux auteurs.

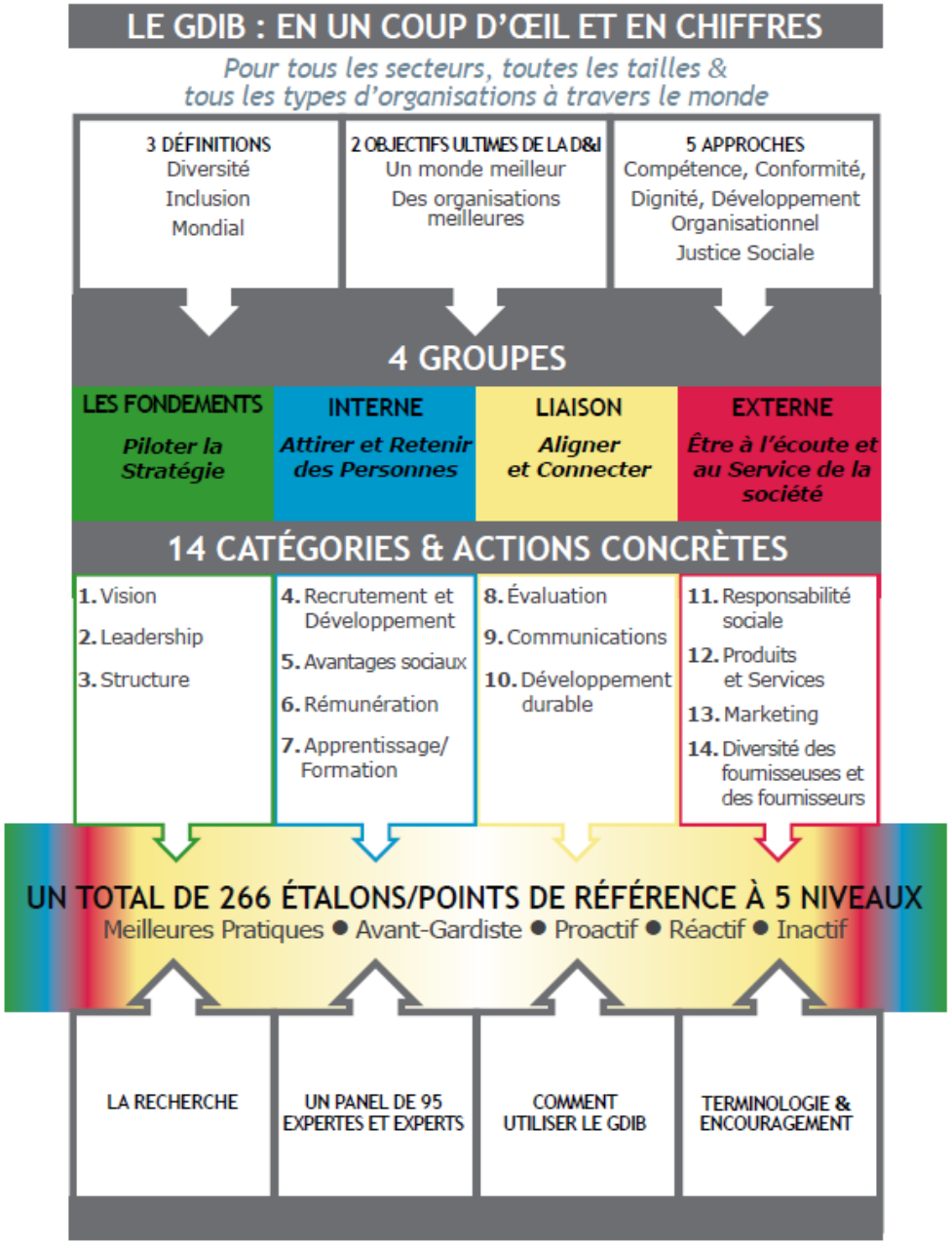
Pour télécharger le GDIB, l'accord de permission, des outils et ressources additionnels, allez sur le site :

www.centreforglobalinclusion.org

Julie O'Mara
+ 1-702-541-8920
julie@omaraassoc.com
www.omaraassoc.com

Alan Richter
+ 1-212-724-2833
alanrichter@qedconsulting.com
www.qedconsulting.com

© O'Mara and Richter, 2016



© O'Mara and Richter, 2016

Montréal