

PROJET DE NORME INTERNATIONALE

ISO/DIS 30415

ISO/TC 260

Secrétariat: ANSI

Début de vote:
2019-11-27

Vote clos le:
2020-02-19

Management des ressources humaines — Diversité et inclusion

Human resource management — Diversity and inclusion

ICS: 03.100.30

iTeh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

[ISO/FDIS 30415](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>

CE DOCUMENT EST UN PROJET DIFFUSÉ POUR OBSERVATIONS ET APPROBATION. IL EST DONC SUSCEPTIBLE DE MODIFICATION ET NE PEUT ÊTRE CITÉ COMME NORME INTERNATIONALE AVANT SA PUBLICATION EN TANT QUE TELLE.

OUTRE LE FAIT D'ÊTRE EXAMINÉS POUR ÉTABLIR S'ILS SONT ACCEPTABLES À DES FINS INDUSTRIELLES, TECHNOLOGIQUES ET COMMERCIALES, AINSI QUE DU POINT DE VUE DES UTILISATEURS, LES PROJETS DE NORMES INTERNATIONALES DOIVENT PARFOIS ÊTRE CONSIDÉRÉS DU POINT DE VUE DE LEUR POSSIBILITÉ DE DEVENIR DES NORMES POUVANT SERVIR DE RÉFÉRENCE DANS LA RÉGLEMENTATION NATIONALE.

LES DESTINATAIRES DU PRÉSENT PROJET SONT INVITÉS À PRÉSENTER, AVEC LEURS OBSERVATIONS, NOTIFICATION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ DONT ILS AURAIENT ÉVENTUELLEMENT CONNAISSANCE ET À FOURNIR UNE DOCUMENTATION EXPLICATIVE.

Le présent document est distribué tel qu'il est parvenu du secrétariat du comité.



Numéro de référence
ISO/DIS 30415:2019(F)

© ISO 2019

iTeh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

ISO/FDIS 30415

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2019

Tous droits réservés. Sauf prescription différente ou nécessité dans le contexte de sa mise en oeuvre, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni utilisée sous quelque forme que ce soit et par aucun procédé, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, ou la diffusion sur l'internet ou sur un intranet, sans autorisation écrite préalable. Une autorisation peut être demandée à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Case postale 401 • Ch. de Blandonnet 8
CH-1214 Vernier, Geneva
Tél.: +41 22 749 01 11
Fax: +41 22 749 09 47
E-mail: copyright@iso.org
Website: www.iso.org

Publié en Suisse

Sommaire	Page
Avant-propos	iv
Introduction	v
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	1
4 Principes	6
5 Rôles et responsabilités en matière de D&I	7
5.1 Instances de gouvernance	7
5.2 Leadership organisationnel	8
5.3 Responsabilités désignées dans le domaine de la D&I, de la gestion du personnel et des relations avec les parties prenantes	8
5.4 Les responsabilités individuelles comprennent :	9
6 Cadre de la diversité et de l'inclusion (D&I)	10
7 Culture inclusive	11
7.1 Résultats	12
7.2 Actions	12
7.3 Mesures	13
8 Cycle de vie du management des ressources humaines	13
9 D&I et développement et livraison de produits et de services	24
10 D&I et diversité des achats et des fournisseurs de l'organisme	26
11 D&I et autres parties prenantes de l'organisme	27
Bibliographie	29

Avant-propos

L'ISO (Organisation internationale de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la Commission électrotechnique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électrotechnique.

Les procédures utilisées pour élaborer le présent document et celles destinées à sa mise à jour sont décrites dans les Directives ISO/IEC, Partie 1. Il convient, en particulier de prendre note des différents critères d'approbation requis pour les différents types de documents ISO. Le présent document a été rédigé conformément aux règles de rédaction données dans les Directives ISO/IEC, Partie 2 (voir www.iso.org/directives).

L'attention est attirée sur le fait que certains des éléments du présent document peuvent faire l'objet de droits de propriété intellectuelle ou de droits analogues. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié de tels droits de propriété et averti de leur existence. Les détails concernant les références aux droits de propriété intellectuelle ou autres droits analogues identifiés lors de l'élaboration du document sont indiqués dans l'introduction et/ou dans la liste des déclarations de brevets reçues par l'ISO (voir www.iso.org/brevets).

Les appellations commerciales éventuellement mentionnées dans le présent document sont données pour information, par souci de commodité, à l'intention des utilisateurs et ne sauraient constituer un engagement.

Pour une explication de la nature volontaire des normes, la signification des termes et expressions spécifiques de l'ISO liés à l'évaluation de la conformité, ou pour toute information au sujet de l'adhésion de l'ISO aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) concernant les obstacles techniques au commerce (OTC), voir le lien suivant : www.iso.org/iso/fr/avant-propos.

Le présent document a été élaboré par le comité technique ISO/TC 260, *Management des ressources humaines*.

Introduction

Développer un lieu de travail inclusif exige un engagement continu pour la diversité et l'inclusion (D&I) afin de lutter contre les inégalités dans les systèmes organisationnels, politiques, processus et pratiques des organismes et contre les préjugés et comportements conscients et inconscients des individus.

La présente Norme internationale fournit aux organismes des lignes directrices sur la *diversité* et l'*inclusion*, leurs *principes*, les pratiques, les approches, les méthodes et les mécanismes en matière de *diversité* et d'*inclusion*, afin de favoriser et de soutenir l'équité, la justice, l'égalité et l'accessibilité dans le monde du travail. Elle reconnaît que chaque organisme est différent et qu'il est nécessaire pour les décideurs de déterminer l'approche la plus appropriée pour intégrer la D&I dans les processus métiers de l'organisme, en fonction du contexte de celui-ci. Elle peut également favoriser la cohérence et la justice dans la gestion et l'évolution du personnel de la chaîne d'approvisionnement, dans la livraison des produits et services de l'organisme et dans l'interaction avec les autres parties prenantes.

La présente norme comprend des recommandations et des méthodes, et elle est structurée de manière à :

- présenter un ensemble de **Principes** démontrant un engagement continu pour valoriser la diversité et l'inclusion (D&I), qu'il convient de promouvoir de la part des instances de gouvernance et des dirigeants ;
- fournir des recommandations relatives aux **Rôles et responsabilités en matière de D&I**, y compris un **Cadre**, des **Résultats**, des **Actions** et des **Mesures** pour favoriser le développement d'un lieu de travail inclusif ;

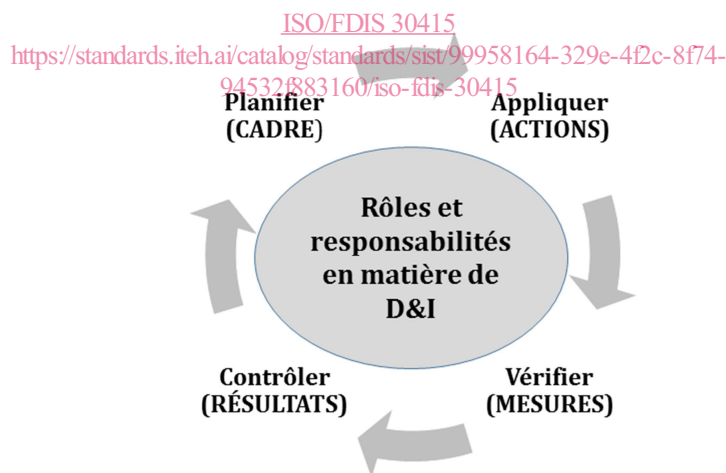


Figure 1 — Recommandations et méthodes relatives à la diversité et l'inclusion

- identifier les **Rôles et responsabilités** qui seraient comptables de la concrétisation des résultats escomptés en matière de D&I ;
- déterminer les **Résultats** de la promotion de la diversité par l'inclusivité, comme l'engagement, la créativité, l'innovation, la productivité et la fidélisation accrues du personnel ;
- identifier les **Actions** en matière de diversité et d'inclusion (D&I) (à l'aide d'une approche PACV) qui peuvent mener aux résultats souhaités ;
- déterminer les **Mesures** d'évaluation de l'efficacité des Actions de D&I pour traiter les risques, les opportunités, les impacts et les résultats en matière de D&I.

iTeh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

ISO/FDIS 30415

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>

Management des ressources humaines — Diversité et inclusion

1 Domaine d'application

La présente Norme internationale fournit des recommandations relatives à la diversité et à l'inclusion aux organismes, leurs instances de gouvernance, leurs dirigeants, leur personnel et leurs représentants reconnus, ainsi que les autres parties prenantes. Elle se veut modulable pour répondre aux besoins de tous les types d'organismes dans divers secteurs, qu'ils soient publics, privés, gouvernementaux ou non gouvernementaux (ONG), quels que soient leur taille, leur caractéristique, leur activité, leur industrie ou secteur, leur phase de croissance ou les exigences propres au pays.

La présente Norme internationale définit un ensemble de principes, de rôles et responsabilités, d'actions, de politiques, de processus, de pratiques et de mesures visant à évaluer les impacts et les résultats afin de favoriser et de soutenir une véritable diversité et inclusion sur les lieux de travail. Elle reconnaît que chaque organisme est différent et qu'il est nécessaire pour les décideurs de déterminer l'approche la plus appropriée en fonction de son contexte.

La présente Norme internationale est volontaire et n'aborde pas les aspects spécifiques des relations avec les syndicats, les comités d'entreprise, les exigences légales ou réglementaires propres à chaque pays ou encore les contentieux.

2 Références normatives

Les documents suivants sont cités dans le texte de sorte qu'ils constituent, pour tout ou partie de leur contenu, des exigences du présent document. Pour les références datées, seule l'édition citée s'applique. Pour les références non datées, la dernière édition du document de référence s'applique (y compris les éventuels amendements).

ISO 30400, *Management des ressources humaines — Vocabulaire*.

3 Termes et définitions

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions de l'ISO 30400 ainsi que les suivants, s'appliquent.

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes :

- ISO Online browsing platform : disponible à l'adresse <http://www.iso.org/obp> ;
- IEC Electropedia : disponible à l'adresse <http://www.electropedia.org/>.

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions de l'ISO 30400 [Vocabulaire], l'ISO 30408 [Lignes directrices sur la gouvernance humaine], l'ISO 30405 [Lignes directrices relatives au recrutement] et l'ISO 10667 [Livraison d'un service d'évaluation — Modes opératoires et méthodes d'évaluation des personnes au travail et des paramètres organisationnels], ainsi que les suivants, s'appliquent.

3.1
accessibilité
degré selon lequel des installations, environnements de travail, systèmes, services et produits peuvent être utilisés par le plus large éventail possible de personnes (*modifiée* : ISO 27500:2011, 2.3)

Note 1 à l'article : Le concept d'accessibilité comprend toute la gamme de capacités des utilisateurs et ne se limite pas aux utilisateurs présentant des déficiences ; le but est d'atteindre de hauts niveaux d'efficacité, d'efficience et de satisfaction des utilisateurs, tout en portant une attention particulière à la gamme complète de capacités et aux principes de la conception universelle (*modifiée* : ISO 9241-20:2018, 3.1).

3.2
adaptation
ajustements raisonnables
processus par lequel une personne ou un organisme s'adapte à de nouvelles circonstances

Note 1 à l'article : Politiques organisationnelles visant à apporter des ajustements raisonnables pour permettre aux personnes présentant des déficiences d'accéder aux mêmes opportunités et aux mêmes services que les personnes ne présentant pas de déficiences, et pour faire en sorte que les personnes de capacités différentes puissent apporter leur contribution dans toute la mesure de leurs possibilités.

Note 2 à l'article : Les ajustements peuvent varier selon les circonstances individuelles, mais ils doivent être efficaces et pratiques. Il peut s'agir, par exemple, d'adapter les locaux, de modifier l'équipement, de veiller à ce que les informations soient disponibles dans un format accessible, de permettre l'utilisation directe ou avec un accompagnement de technologies d'assistance, de modifier les heures de travail ou les tâches et d'autoriser les absences pour traitement et rééducation.

Note 3 à l'article : Grâce à un soutien proactif, les organismes peuvent améliorer l'employabilité des personnes de capacités différentes en apportant des adaptations et des ajustements raisonnables.

3.3
redevabilité
état consistant à être en mesure de répondre de ses décisions et activités à l'organe directeur de l'organisme, ses autorités constituées et, plus largement, à ses parties prenantes (*ISO 26000:2010, 2.1*)

<https://standards.itech.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>

Note 1 à l'article : Il s'agit de l'obligation pour un organisme et son personnel de rendre compte de leurs rôles, de leurs responsabilités et de leurs actions, ainsi que de la réalisation d'un livrable ou d'une tâche, et de communiquer sur les opportunités, les risques et les résultats de manière transparente.

3.4
avantages
dispositions non monétaires prévues dans les politiques, processus et pratiques d'un organisme en matière de rétribution

Note 1 à l'article : Bien que la rémunération et les avantages soient souvent mentionnés ensemble, l'intention en définissant les avantages séparément est de décrire la vaste gamme d'éléments non salariaux qu'un organisme peut offrir (par exemple, congés payés, soins de santé, voitures de fonction, frais de garde d'enfants, repas gratuits ou subventionnés).

Note 2 à l'article : Bien qu'ils aient une valeur et un coût financiers pour les organismes, par exemple en ce qui concerne les congés payés, les pensions et les voitures de fonction, ils peuvent être offerts dans le but d'assurer le bien-être et l'engagement du personnel, notamment au sein de l'organisme.

Note 3 à l'article : Les facteurs financiers, juridiques et socio-économiques influent sur le développement et l'élaboration des politiques et des pratiques de rétribution d'un organisme.

3.5**diversité**

caractéristiques des différences et des similitudes entre les personnes

Note 1 à l'article : Les dimensions de la diversité sont les caractéristiques démographiques et autres caractéristiques personnelles du personnel, souvent exprimées statistiquement, par exemple l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances.

Note 2 à l'article : La *diversité* inclut les facteurs qui influencent les identités et les points de vue que les personnes apportent lorsqu'elles interagissent au travail.

Note 3 à l'article : La diversité peut favoriser le développement d'environnements et de pratiques *de travail* qui encouragent à apprendre des autres afin de faire émerger des points de vue variés sur l'inclusivité.

3.6**groupes-ressources pour les employés (GRE)****groupes-ressources pour les organismes (GRO)**

personnes partageant des caractéristiques démographiques et d'autres caractéristiques personnelles, ou ayant des affinités avec ces caractéristiques, qui s'unissent pour manifester leur engagement en faveur de la diversité et promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail

Note 1 à l'article : Les caractéristiques personnelles peuvent inclure par exemple l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances.

Note 2 à l'article : Ces groupes peuvent faire connaître, piloter et soutenir les objectifs stratégiques et les actions en matière de D&I.

Note 3 à l'article : Les retours d'information de ces groupes peuvent éclairer la vision, la mission et la stratégie de D&I d'un organisme en ce qui concerne l'évolution, la fidélisation et l'engagement du personnel, ce qui peut également favoriser un sentiment d'appartenance.

Note 4 à l'article : Idéalement, ces groupes sont parrainés par des dirigeants des organismes et ils ont habituellement un mandat écrit et un budget alloué.

3.7**égalité**

traitement égal et chances égales de participation et de contribution

Note 1 à l'article : Il convient de ne pas traiter des personnes de manière moins favorable en raison de leurs caractéristiques démographiques et autres caractéristiques personnelles.

Note 2 à l'article : Il s'agit d'un traitement égal ou, dans certains cas, d'un traitement différent mais équivalent en termes de droits, avantages, obligations et opportunités (*ISO 26000:2010, 2.8*).

3.8**équité**

principe selon lequel il convient de soumettre les personnes à des politiques, processus et pratiques justes, dans la mesure du possible, et exempts de préjugés (*modifiée : ISO 10667:2011, 2.13*)

3.9

justice

traitement ou comportement impartial, équitable et respectueux qui vise à atténuer le favoritisme ou la discrimination

Note 1 à l'article : Les politiques, les processus et les pratiques des organismes qui sont justes et appliqués de façon impartiale contribuent au développement et au maintien d'un lieu de travail inclusif.

3.10

inclusion

processus consistant à inclure l'ensemble des *parties prenantes* dans les contextes organisationnels

Note 1 à l'article : Les politiques, les processus et les pratiques des organismes qui sont justes et appliqués de façon impartiale peuvent contribuer à un lieu de travail inclusif.

Note 2 à l'article : Cela signifie que l'ensemble du personnel a accès à des opportunités et à des ressources qui lui permettent d'apporter sa contribution à l'organisme.

Note 3 à l'article : Cela implique que les parties prenantes de différents groupes soient acceptées, bien accueillies et en capacité de faire entendre leur *voix* et de développer un sentiment d'appartenance.

3.11

culture inclusive

valeurs, convictions et pratiques qui influencent la conduite et le comportement des personnes et des organismes, et qui incluent et valorisent les points de vue et les contributions des diverses parties prenantes

ITh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

3.12

inclusivité

processus visant à parvenir à l'inclusion

[ISO/FDIS 30415](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>

Note 1 à l'article : Un organisme fait preuve d'inclusivité lorsqu'il cherche à encourager et à valoriser les points de vue et les contributions de chaque partie prenante.

Note 2 à l'article : L'inclusivité se manifeste lorsqu'un organisme s'efforce d'inclure un grand nombre de types différents de parties prenantes et de les traiter de manière juste et égale.

3.13

intersectionnalité

combinaison d'une ou de plusieurs caractéristiques démographiques et personnelles qui font partie de l'identité d'une personne

Note 1 à l'article : Ces caractéristiques personnelles comprennent l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances, ainsi que les caractéristiques liées au contexte socio-économique.

Note 2 à l'article : Ces caractéristiques personnelles et socio-économiques se recoupent, de sorte que chaque caractéristique est liée à d'autres caractéristiques, et a une influence sur le vécu et les expériences professionnelles d'une personne.

3.14**apprentissage et développement**

vaste ensemble d'activités diversifiées visant à améliorer les performances de l'organisme ainsi que les connaissances, savoir-faire et aptitudes de son personnel

Note 1 à l'article : Cela comprend une diversité d'approches et de méthodes, comme la présentation, la formation en interne ou en externe, le tutorat, le mentorat et des formes de développement personnel visant à aider les personnes à acquérir des connaissances, des savoir-faire, des aptitudes et des comportements en lien avec leur travail, leur employabilité et leur bien-être, en plus d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisme.

Note 2 à l'article : L'apprentissage est l'acte d'obtenir ou d'acquérir de nouvelles connaissances, de nouveaux savoir-faire et de nouvelles aptitudes, et se fait par l'impact sur l'individu de l'éducation, de la formation, de l'instruction, de la pratique ou de l'étude.

Note 3 à l'article : On apprend aussi des autres, ce qui peut sensibiliser aux principes et aux objectifs stratégiques de l'organisme en matière de diversité et d'inclusion.

3.15**intégration****accueil****présentation**

processus consistant à accueillir les personnes au sein de l'organisme, de sa culture, de ses attentes, de ses politiques, de son personnel et de leurs rôles

Note 1 à l'article : La durée et la nature de l'intégration dépendent de la taille et de la nature de l'organisme, de la complexité du poste et des connaissances, savoir-faire et aptitudes de la personne.

Note 2 à l'article : Il s'agit d'un processus par lequel les personnes s'adaptent ou s'acclimatent à un nouvel environnement de travail, un nouveau rôle et de nouvelles responsabilités.

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f74-94532f883160/iso-fdis-30415>

3.16**partie prenante****parties intéressées**

personne ou organisme qui peut soit influencer sur une décision ou une activité, soit être influencé ou s'estimer influencé par une décision ou une activité

3.17**diversité des fournisseurs**

approche délibérée pour solliciter et soutenir des fournisseurs diversifiés, et pour favoriser la diversité et l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement de l'organisme

Note 1 à l'article : Les processus favorisant la diversité des fournisseurs peuvent être intégrés aux activités de sélection des fournisseurs, aux processus de passation de marchés et aux objectifs, tels que l'exploitation au mieux de la démographie de la clientèle de l'organisme.

Note 2 à l'article : La diversité des fournisseurs peut faire partie de la stratégie de l'organisme, être intégrée à d'autres politiques, processus et pratiques de l'organisme, et être corrélée aux objectifs de performance annuels de façon transversale.

3.18

voix

façon dont les membres d'un organisme communiquent leurs points de vue et exercent une influence sur les questions qui les concernent au travail

Note 1 à l'article : Il s'agit du moyen par lequel les personnes communiquent leurs points de vue sur les questions d'emploi et d'organisation, par exemple par l'intermédiaire de leur hiérarchie, ce qui peut permettre leur participation et leur implication dans les prises de décision de l'organisme.

Note 2 à l'article : Les mécanismes formels et informels peuvent s'appuyer sur la mobilisation du personnel et de l'organisme et sur des enquêtes d'opinion, des groupes de discussion en face à face, des groupes-ressources pour les employés (GRE), des forums, les réseaux sociaux, etc.

Note 3 à l'article : Cela peut se manifester par des discussions, des consultations, des négociations et des actions conjointes impliquant des représentants de l'organisme et de son personnel dans le cadre du dialogue social ; cette démarche peut être facilitée par la présence de syndicats, de comités d'entreprise ou de représentants du personnel sur le lieu de travail.

3.19

temps de travail

période d'activités ou heures travaillées délimitées par des heures de début et de fin (*ISO 2631-2:2003, 3.3*)

Note 1 à l'article : Il s'agit de la période au cours de laquelle les personnes exercent les activités et exécutent les tâches qu'elles ont accepté d'entreprendre.

Note 2 à l'article : Il comprend des conditions minimales convenues, telles que des droits au repos et aux congés, et des possibilités de travail flexible ou intelligent (*BSI PAS 3000 Smart working*).

Note 3 à l'article : Il tient compte de la nature changeante du travail et reconnaît les contraintes que rencontrent les personnes sur le lieu de travail, comme le fait d'avoir des responsabilités d'aidant.

4 Principes

Les principes suivants, pris ensemble, sont fondamentaux pour ces lignes directrices et, lorsqu'ils sont appliqués, montrent l'engagement à valoriser la diversité et l'inclusion :

4.1 Capital humain. Valoriser les personnes au sein des organismes et reconnaître leur valeur intrinsèque, individuellement et collectivement, en plus des protections prévues par la loi, la réglementation et/ou le protocole interne aux organismes [Réf. : TC260 30414 BCH].

4.2 Gouvernance. Illustrer et promouvoir l'engagement pour la D&I par le biais des politiques, processus, pratiques et exploitation des systèmes de gouvernance de l'organisme. L'application d'une gouvernance efficace suppose une éthique et un leadership éthique, l'intégrité, la transparence, la justice, l'équité, l'égalité, la prévention du harcèlement et des représailles, des procédures préétablies, l'appréciation et l'évaluation, la production de rapports et une validation indépendante (le cas échéant).

4.3 Redevabilité vis-à-vis des actions. Pour l'organisme, obligation d'agir d'une manière socialement responsable qui soit durable pour lui-même, ses communautés et ses différentes sociétés civiles. Pour les membres du personnel, obligation d'agir d'une manière respectueuse et inclusive.

4.4 Intégration. Aligner la D&I sur les résultats et les impacts du management des ressources organisationnelles, financières et humaines.