

**Lab**  
**Global**

**La référence**  
**JEDI**

**Piliers d'action**

---

Catalyser le changement  
et aller plus loin

## 1 Justice, Équité, Diversité et Inclusion chez B Lab

- La philosophie JEDI
- La démarche JEDI

## 4 Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership

- Facteurs favorisant l'évolution des rapports de force et le partage du leadership
- Exemples dans le réseau
- Ressources

## 2 La référence JEDI Piliers d'action

- Contexte
- L'impact positif de l'initiative JEDI sur les entreprises
- Évaluation de référence
- Piliers d'action
- Principales observations

## 5 Responsabilisation

- Facteurs favorisant la responsabilisation
- Exemples dans le réseau
- Ressources

## 3 Justice et égalité raciale

- Facteurs favorisant l'égalité raciale
- Exemples dans le réseau
- Ressources

## 6 Et maintenant ?

- Mise en œuvre
- Objectif de compétence mondial n° 4

# 1 Justice, Équité, Diversité et Inclusion chez B Lab



## La philosophie JEDI

Nous aspirons collectivement à un système économique inclusif, équitable et régénérateur pour tous les individus et la planète.

Chez B Lab, nous estimons que l'environnement de travail doit être équitable, diversifié et inclusif, et que tous les employés et bénévoles, quels que soient leur sexe, leur appartenance et origine ethnique ou nationale, leur âge, leur orientation ou identité sexuelle, leur niveau d'éducation ou leur handicap, doivent se sentir valorisés et respectés. Nous appliquons une approche exempte de discrimination et garantissons l'égalité des chances en matière d'emploi et de carrière dans l'ensemble de nos équipes, programmes et sites. Nous respectons et valorisons les expériences de vie et les héritages divers et veillons à ce que toutes les voix soient reconnues et entendues.

## La démarche JEDI

Soucieux de promouvoir un leadership éclairé et authentique en faveur de l'équité culturelle, B Lab s'emploie à :

- Considérer la justice, la diversité, l'inclusion et l'équité comme des éléments intrinsèquement liés à notre mission et essentiels pour assurer le bien-être de notre personnel et des communautés que nous desservons.
- Identifier et corriger les inégalités au sein de nos politiques, systèmes, programmes et services, et informer en permanence sur les progrès de l'organisation dans ces domaines.
- Étudier les postulats non questionnés et sous-jacents qui peuvent nuire à l'inclusion.
- Promouvoir et encourager une réflexion au niveau du conseil d'administration concernant l'impact des inégalités systémiques sur le travail de notre organisation ainsi que la meilleure façon d'y remédier d'une manière compatible avec notre mission.
- Mettre en pratique et encourager une communication transparente dans toutes les interactions.

## Portée nationale et mondiale

- La couverture géographique d'une organisation désigne les régions dans lesquelles elle et ses clients sont situés. Il peut s'agir d'une présence exclusivement nationale ou bien mondiale ; B Lab est représentée dans le monde entier. C'est en tenant compte des principales parties prenantes et de la couverture géographique de l'organisation que l'on peut déterminer si l'initiative JEDI doit avoir une portée nationale ou mondiale.
- Comparées à la plupart des initiatives nationales, les initiatives JEDI au niveau mondial couvrent un ensemble de problématiques plus riche et plus complexe. Cela s'explique par l'éventail plus large de normes culturelles représentées parmi tous les groupes de parties prenantes. Les initiatives globales n'ont tendance à réussir que lorsqu'elles sont adaptées aux normes et aux besoins culturels de chaque région ou pays et qu'elles en tiennent compte.

## Lutte contre le racisme

La lutte contre le racisme est un paradigme de la théorie critique servant à expliquer et contrer les répercussions persistantes et traumatisantes du racisme à travers la défense de la justice sociale. B Lab Inc. est outillée pour, et disposée à s'attaquer au racisme en qualité de chef d'entreprise responsable. Il en va de même quand il s'agit de se consacrer à la lutte contre le racisme et l'injustice.

Nos engagements :

- Former nos dirigeants et notre personnel à la rhétorique, aux théories et aux comportements antiracistes
- Démanteler les mécanismes du racisme ancrés dans nos systèmes et politiques
- Favoriser l'égalité des voix dans notre travail et nos analyses
- Intégrer la justice dans nos objectifs, nos résultats et nos normes

## Prise de position de B Lab contre le racisme (juillet 2020)

En tant qu'organisation, nous nous opposons au racisme anti-noir ainsi qu'à toutes les formes d'oppression, y compris la transphobie, le classisme, le sexisme et la xénophobie. Nous nous engageons envers une action ciblée et soutenue pour démanteler les systèmes, politiques, pratiques et idéologies racistes en notre sein et au sein de nos réseaux. Tandis que nous continuons à lever le voile sur les injustices, nous adhérons à une réorientation radicale de notre conscience et nous serons à l'écoute des voix noires, brunes, indigènes, ainsi que celle des personnes marginalisées, afin de catalyser des résultats équitables pour tous.

## Objectif de compétence JEDI et théorie globale du changement

Objectif de compétence n° 4. Jeter les bases nécessaires pour catalyser les principes de la référence JEDI à travers le réseau : développer les principes JEDI mondiaux et les attentes/considérations de référence en matière de JEDI pour déterminer les aspects de la référence JEDI qui peuvent être mondialisés et ceux qui doivent être localisés.

### Principes JEDI de référence du réseau B Lab

Évaluer les termes de référence, les stratégies et les démarches de B Lab pour déterminer les principes et connaissances de référence JEDI.

- Analyser les données existantes du processus global des termes de référence, les résultats de l'enquête sur l'inclusion et l'engagement, le tout par rapport à ceux d'autres B Corps, et nos groupes de discussion externes JEDI
- Identifier les domaines de priorité proposés
- Informer le réseau mondial des propositions
- Élaborer une bibliothèque de ressources

### Plan stratégique mondial JEDI et de lutte contre le racisme

Réaliser un audit d'inclusion structurelle pour évaluer les politiques et les pratiques de B Lab en matière de JEDI et de lutte contre le racisme d'ici juin 2021

- Créer un groupe consultatif international JEDI avec des partenaires du monde entier
- Finaliser le plan stratégique mondial de l'initiative JEDI et ses objectifs d'ici décembre 2021 afin de soutenir la planification mondiale pour 2022
- Communiquer régulièrement, publiquement et en interne sur la démarche JEDI
- Créer un cercle de parties prenantes pour soutenir l'élaboration du plan de 3 ou 5 ans (Comité de planification stratégique mondiale de la référence JEDI)

## Renforcer les compétences de B Lab en tant qu'organisation luttant contre le racisme

Organiser ou compléter les formations relatives à la référence JEDI et à la lutte contre le racisme pour les responsables et le personnel de B Lab

- Réaliser les formations « Une enquête noire et brève sur l'oppression systémique en Amérique » pour le conseil d'administration et les responsables, d'ici juin 2021 : FAIT !  
Réaliser 2 ou 3 formations/sessions supplémentaires et une lecture de livre JEDI/lutte contre le racisme supplémentaire en 2021 : Lecture de livre terminée
- Mesurer les pratiques axées sur l'équité au niveau du conseil d'administration et du leadership par le biais d'examens trimestriels du leadership, en fonction des domaines d'intérêt de l'initiative JEDI que nous avons identifiés
- Développer des mesures de responsabilisation concernant les corrections des cours et le soutien dans les domaines stagnants
- Réaliser 2 ou 3 formations/sessions supplémentaires et une lecture de livre JEDI / lutte contre le racisme supplémentaire en 2021 : groupes de discussion terminés

# 2 La référence JEDI

## Piliers d'action





## A. Contexte

### 1. Les références ne constituent pas une fin, ni un but en soi.

Il s'agit des domaines d'intérêt identifiés qui permettront à l'organisation d'atteindre les buts et objectifs existants déjà fixés et envers lesquels nous sommes engagés. Ces piliers permettent en outre de mieux préparer la communauté au plan stratégique JEDI qui sera présenté au premier trimestre 2022.

L'équipe JEDI de B Lab va bientôt lancer un processus de création d'un plan stratégique quinquennal JEDI, dont la mise en œuvre est prévue pour le premier trimestre 2022.

Ces principes permettront aux individus et aux organisations d'acquérir la perspicacité nécessaire pour entreprendre la prochaine étape de notre démarche JEDI et pour conduire le mouvement conformément à ce plan stratégique.

Les piliers reposent sur :

- La théorie globale du changement de B Lab
- Les réponses à l'enquête sur l'inclusion et l'engagement
- Les réponses issues des groupes de discussion JEDI
- Une étude de marché sur les questions de justice civile et sociale

## B. L'impact positif de la diversité sur les entreprises

1. Selon Forbes, les entreprises dotées d'équipes plus diversifiées enregistrent un chiffre d'affaires supérieur de 19 % imputable à l'innovation. Ce résultat est particulièrement significatif pour les entreprises technologiques, les start-ups et les secteurs où l'innovation est un facteur de croissance.

2. Selon l'American Sociological Association, les entreprises qui présentent les niveaux les plus élevés de diversité raciale ont vu leur chiffre d'affaires multiplié par 15 par rapport aux entreprises qui comptent le moins de diversité raciale parmi leurs employés.

3. Selon McKinsey, les entreprises dont la diversité des sexes est importante ont 15 % plus de chances de surpasser leurs homologues et les entreprises dont la diversité ethnique est importante ont 35 % plus de chances de faire de même.

4. 69 % des dirigeants considéraient en 2017 la diversité et l'inclusion comme un enjeu important, soit une hausse de 32 % par rapport à 2014, selon Deloitte.

5. Une étude de Deloitte a révélé que 39 % des personnes interrogées estiment que la diversité et l'inclusion offrent un avantage compétitif significatif par rapport à leurs concurrents.

6. Selon Fortune, seulement 3,2 % des entreprises du classement Fortune 500 partagent ouvertement les données démographiques relatives à l'origine et au sexe de leurs employés.

## C. Évaluation de référence

Une évaluation de référence permet de mesurer la situation actuelle par rapport à un ensemble d'objectifs ou de résultats recherchés afin d'identifier les points de départ d'un programme ou d'un projet.

Il s'agit d'analyser les informations à prendre en compte pour établir une référence ou un point de départ, c'est-à-dire le point de référence à partir duquel les progrès futurs peuvent être construits et évalués.

## D. La référence JEDI, Piliers d'action

1. Justice et égalité raciale
2. Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership
3. Responsabilisation

## E. Principaux thèmes et données en matière d'observations

### Thèmes :

Les observations ont été divisées en cinq thèmes principaux, ce qui a permis à l'équipe JEDI de se concentrer sur les facteurs les plus courants.

- **Clarté (50 %)** : Ces observations portent sur la précision de l'information ou le manque de clarté. Chaque observation a été prise en compte et des modifications ont été apportées au langage et aux exemples dans les ressources.
- **International (25 %)** : Ces observations portent sur le langage international ou sur des sujets qui ne sont pas centrés sur les États-Unis. Certains termes sont volontairement imprécis afin de permettre à une plus grande partie du réseau de se reconnaître. Des exemples tirés du réseau mondial ont permis de fournir des précisions.
- **Langage (12 %)** : Ces observations portent sur le langage utilisé. Le langage n'a pas été modifié, mais la clarté du langage a été renforcée.
- **Climat (6 %)** : Cette observation n'a pas donné lieu à une correction à ce stade.
- **Culture d'appropriation (6 %)** : Cette observation n'a pas donné lieu à une correction à ce stade.

## Justice et égalité raciale

- Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure comprenez-vous ce pilier tel qu'il est décrit ? Moyenne : 4
- Dans quelle mesure l'affirmation suivante vous correspond-elle : « Je peux faire un lien entre ce pilier et mon travail. » Moyenne : 4
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Je peux relier ce pilier au mouvement. » Moyenne : 4,5

## Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership

- Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure comprenez-vous ce pilier tel qu'il est décrit ? Moyenne : 4
- Dans quelle mesure l'affirmation suivante vous correspond-elle : « Je peux faire un lien entre ce pilier et mon travail. » Moyenne : 4,5
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Je peux relier ce pilier au mouvement. » Moyenne : 3,9

## Responsabilisation

- Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure comprenez-vous ce pilier tel qu'il est décrit ? Moyenne : 4,25
- Dans quelle mesure l'affirmation suivante vous correspond-elle : « Je peux faire un lien entre ce pilier et mon travail. » Moyenne : 4,25
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Je peux relier ce pilier au mouvement. » Moyenne : 4

# 3 Justice et égalité raciale



L'**égalité raciale** fait référence à une inclusion juste et équitable dans une société dans laquelle toutes les personnes, quelle que soit leur appartenance ou leur origine ethnique, peuvent prendre part, prospérer et atteindre leur plein potentiel (Angela Glover Blackwell).

L'inégalité raciale est largement entretenue par le racisme structurel. Le racisme structurel fait référence aux politiques et pratiques politiques, culturelles, sociales et économiques historiques et actuelles qui désavantagent systématiquement les personnes de couleur.

- L'égalité raciale inclut tout le monde.

L'intersectionnalité raciale se retrouve dans tous les aspects de l'interaction humaine. Aucune autre forme de focalisation sur l'égalité n'englobe toutes les autres, à l'exception de l'égalité raciale.

Pour illustrer ces propos, on peut affirmer qu'une personne handicapée a une origine, qu'elle soit connue, inconnue ou supposée. En revanche, tous les individus d'une même origine n'ont pas forcément de handicap.

## A. Facteurs favorisant la justice et l'égalité raciale

1. Avez-vous identifié les personnes qui appartiennent à une minorité raciale ? (sur site, au niveau de la collectivité, des participants, des groupes de parties prenantes, etc.)
2. Quel est votre postulat ? Êtes-vous qualifié(e) pour émettre ce postulat ? Pourquoi l'avez-vous émis ? Votre perspective est-elle assez élargie ?
3. Qui pourrait ne pas être en mesure d'accéder à cette information ou à ce programme et en avez-vous tenu compte dans votre planification ?
4. Vous êtes-vous posé la question du « pourquoi » au moins une fois au cours de votre processus ?
5. Avez-vous décidé de faire quelque chose de différent cette fois-ci ou vous êtes-vous engagé à le faire la prochaine fois ? Quelles sont vos mesures de responsabilisation ?

## B. Exemples dans le réseau

### 1. Sommet du collectif B Corp pour le climat

- Considérant que les populations noires et indigènes sont touchées de manière disproportionnée par les effets du changement climatique, le sommet avait pour objectif de mettre en avant les acteurs de première ligne qui œuvrent pour la justice climatique et dont les expériences vécues se rapprochent le plus des défis à relever.

Pour la première fois, nos réseaux B Lab et Sistema B ont rassemblé la communauté mondiale B Corp lors d'un même événement (virtuel) de grande ampleur. Plus de 5 000 participants venus de plus de 100 pays du monde entier y ont pris part. Quelque 240 intervenants ont pris la parole au cours des 76 sessions qui se sont tenues dans le cadre du sommet. Cet événement a été organisé dans plus de sept langues, avec des traductions en direct et des sous-titres pour malentendants, afin d'inspirer une action significative sur l'urgence climatique, centrée sur la justice climatique.

### 2. Guide de ressources contre le racisme

- Établi par l'équipe États-Unis/Canada, ce guide de ressources complet recense les consultants BIPOC, les organisations à soutenir et les entreprises B Corp détenues par des personnes noires.

## C. Ressources

- [Projet contre le racisme](#)
- [« America's Racial Contract Is Killing Us »](#) d'Adam Serwer
- [Déclaration du « Combahee River Collective »](#)
- [« My Life as an Undocumented Immigrant »](#) de Jose Antonio Vargas
- [Trousses à outils pédagogiques de Showing Up For Racial Justice](#)
- [Race & Racism: Policing and Mass Incarceration \(Race et racisme : la police et l'incarcération de masse\)](#)
- [Matériel pédagogique du Projet éducatif Zinn](#)
- [103 Things White People Can Do For Racial Justice \(103 actions que les personnes blanches peuvent entreprendre pour la justice raciale\)](#)
- [Anti-Racism and White Accountability \(Lutte contre le racisme et responsabilité des Blancs\) - Loyola University Maryland](#)
- [Five Practices for Developing and Staying Accountable to Racial Equity Goals \(Cinq pratiques pour développer et rendre compte des objectifs d'égalité raciale\) - Stanford Social Innovation Review](#)

# 4 Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership



# 4 Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership



La **répartition du pouvoir** peut être réalisée lorsque chaque décision est prise en concertation avec le groupe affecté par les conséquences de cette décision.

Il arrive qu'un groupe affecté par une conséquence n'ait pas le pouvoir, le privilège ou la possibilité de prendre une décision. Dans ce cas, nous pouvons :

- faire évoluer les rapports de force pour que le groupe puisse décider ; ou
- offrir un espace pour qu'il puisse influencer la décision de manière franche et transparente.

## A. Facteurs à considérer favorisant l'évolution des rapports de force et le partage du leadership

1. De qui est le bien-être dont on se soucie ?
2. Combien de décisions cette personne ou ce groupe a-t-elle/il le privilège ou l'opportunité de prendre ? À quelle fréquence ?
3. Cette personne ou ce groupe prend-elle/il des décisions sur la base de son statut ou de sa hiérarchie ? Lui en avez-vous demandé les raisons ?
4. Les personnes appelées à prendre la décision sont-elles les premières concernées par le travail ?
5. Font-elles partie du groupe qui pourrait être affecté par les décisions prises ?
6. Qui cette personne ou ce groupe a-t-elle/il consulté avant de prendre des décisions ? Quelles sont les mesures de responsabilisation ?

## B. Exemples dans le réseau

### 1. Activiste en résidence (B Lab UK)

Le Dr Mary Johnstone-Louis a été nommée présidente du conseil d'administration et Charmian Love assume un nouveau rôle de militante en résidence.

- Dans son nouveau rôle d'activiste en résidence, Charmian Love explorera l'intersection entre l'activisme et le monde de l'entreprise tout en instaurant un dialogue constructif entre les deux parties.



# 4 Faire évoluer les rapports de force et partager le leadership



## 2. Comité consultatif B Lab sur le recrutement des dirigeants et la sélection des candidats (B Lab Global)

Alors que le conseil d'administration de B Lab s'est lancé dans la recherche d'un nouveau dirigeant suite à la transition du PDG actuel, des efforts importants ont été déployés pour créer un processus fortement ancré dans l'égalité, la responsabilité et la transparence. Le processus intègre plusieurs aspects nouveaux et créatifs par rapport à un recrutement traditionnel de membres de la Direction Générale :

- Création d'un comité consultatif sur le recrutement des dirigeants et la sélection des candidats dans le cadre la responsabilisation d'une tierce partie pour
  - 1.) Soutenir le conseil d'administration dans l'examen d'un ensemble de candidats hors de la « norme »
  - 2.) Communiquer sur ce processus avec le réseau
  - 3.) Transmettre les préoccupations ou les observations au comité de développement du leadership, si nécessaire
- Changements dans la prise de décision tout au long du processus. Bien que le Conseil d'administration soit responsable de la sélection finale, il est informé, influencé et appuyé par le Comité exécutif principal ainsi que par le SDAC.
- Création d'un poste nommé par la communauté au sein du SDAC. Conformément à l'engagement d'un processus transparent et inclusif, le SDAC a sollicité un sixième membre pour le comité afin d'inclure les voix du personnel du réseau mondial qui ne prennent généralement pas part à ces processus.
- Des vidéos de mise à jour de la communauté en cours sont fournies par le SDAC afin de renforcer la transparence et l'engagement tout au long du processus.

## C. Ressources

- [Études de cas de leadership partagé](#) - La Fondation Hewlett
- [Concepts d'évolution des rapports de force et de formation de leaders](#)
- [Leadership partagé expliqué](#) - SecEd
- [Partager le leadership et l'autorité dans un environnement sûr et sécurisé](#)
- [« Stronger Together: Building Distributed Leadership » \(Plus forts ensemble : Construire un leadership partagé\)](#) - Deborah Ancona, MIT Leadership Center

# 5 Responsabilisation



**Responsabilisation** : consiste à laisser un individu ou un service rendre compte des conséquences de ses performances ou de ses actions, ou de leur absence.

- La responsabilisation se révèle essentielle pour une organisation et pour une société. Sans elle, il est difficile d'amener les gens à assumer la responsabilité de leurs propres actions, car ils pensent qu'ils n'auront pas à en subir les conséquences.

## A. Facteurs favorisant la responsabilisation

1. Quel est notre objectif commun ?
2. Quel est le but ultime qui nous pousse à déterminer cet objectif / ces objectifs ?
3. Quelle est notre définition du succès ?
4. Quels sont nos objectifs à assurer ?
5. De quoi suis-je personnellement responsable ?
6. De quoi ai-je besoin pour accomplir mes tâches personnelles ?
7. Comment réagirai-je lorsque les choses prendront une autre tournure ? À qui pourrai-je en faire part ?

## B. Exemples dans le réseau

### 1. Solution de gestion de l'impact (B Lab East Africa et B Lab Europe)

Adoption par B Lab des Objectifs de développement durable définis par les Nations unies.

- Les Objectifs de développement durable (ou ODD en abrégé) regroupent 17 objectifs interconnectés sur lesquels se sont mis d'accord 193 États membres des Nations unies en 2015 pour servir de plan directeur afin de construire un monde meilleur pour les populations et notre planète d'ici 2030.
  - Afrique de l'Est, en mettant l'accent sur la promotion et le soutien des entreprises dirigées par des femmes et des jeunes filles.
  - B Lab Europe, l'accent étant mis sur le concept de « Net Zero » (neutralité carbone).

## 2. Priorité accordée à la politique publique (B Lab UK et Sistema B)

- B Lab UK a constitué une coalition de plus de 400 entreprises pour soutenir le lancement de la loi sur les meilleures pratiques commerciales.
- Sistema B a établi un partenariat avec le Centre de recherches pour le développement international pour créer le International Working Group for Economic Reactivation of Impact.
  - L'objectif de ce groupe de travail est de concevoir des politiques publiques ciblées pour appliquer l'agenda 2030 des Nations unies.

## 3. Transformer les exigences de performance pour les entreprises B Corp (B Lab Global)

- Établir et mettre à jour des paramètres pour s'assurer que les organisations respectent les normes spécifiques de l'Évaluation BIA pour obtenir ou conserver la certification B Corp.
  - Par exemple, la promesse d'un salaire décent, un code d'éthique formalisé, des mécanismes garantissant que les décisions de l'entreprise tiennent compte de l'avis des travailleurs.

## C. Ressources

- [La responsabilisation est un travail d'équipe](#)
- [When Movements Are Guilty of What They Are Trying to Challenge \(Quand les mouvements sont responsables de ce qu'ils essaient de défier\) - Alicia Garza](#)
- [What is Accountability? \(Qu'est-ce que la responsabilisation ?\) - Barnard](#)

# 6 Et maintenant ?



## A. Mise en œuvre

### 1. Cercles de gestion organisationnelle (culture d'appropriation)

Il s'agit d'une méthode de gestion décentralisée et de gouvernance organisationnelle qui vise à distribuer l'autorité et la prise de décision à travers un groupe d'équipes auto-organisées plutôt que de les confier à une hiérarchie de gestion. B Lab utilise cette pratique de structure organisationnelle et s'appuie fortement sur la collaboration et l'inclusivité de ces cercles. En ce sens, pour renforcer les piliers de référence et mettre les considérations en pratique, les trois (3) cercles suivants identifieront et sélectionneront les moyens de mettre en œuvre les principes dans leur pratique dans un environnement sûr, afin de formuler des observations et des suggestions pour une adoption future à l'échelle de l'organisation.

- Stratégie d'organisation et cercle des opérations
- Cercle de gestion
- Projet de site web marketing

### 2. Formation

B Lab créera des modules de formation pour chaque pilier. Les modules seront disponibles sur notre base de connaissances interne. Ils seront accessibles au personnel de B Lab ainsi qu'au réseau.

## B. Objectif de compétence mondial n° 4 :

### 1. Enquêtes au niveau du réseau

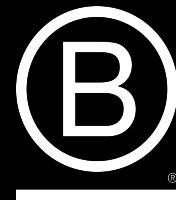
Les enquêtes menées auprès des membres du réseau révèlent qu'ils comprennent les principes de référence de l'initiative JEDI.

- Selon l'enquête menée dans le réseau au premier trimestre, 70 % de tous les membres ayant répondu indiquent connaître et reconnaître l'application des principes de référence.
- Selon l'enquête menée dans le réseau au premier trimestre, 70 % des sondés déclarent avoir constaté que leur organisation travaille sur les domaines d'intérêt.
- Selon l'enquête menée en interne au troisième trimestre, 70 % des personnes interrogées déclarent que « l'engagement de B Lab en faveur de JEDI (justice, égalité, diversité et inclusion) est cohérent ».

### 2. Plan stratégique de l'initiative JEDI

L'équipe JEDI de B Lab collaborera avec une société de stratégie et un groupe de parties prenantes pour élaborer un plan stratégique JEDI pour B Lab. Ce processus continuera à recourir à ces principes pour guider les objectifs du plan stratégique et jeter les assises du travail à venir.

# Le comité JEDI



**Ellonda L. Williams**

Directrice de Justice, Équité, Diversité et Inclusion, Équipe JEDI



**Joshua Odam**

Expert Justice, Équité, Diversité et Inclusion, Équipe JEDI



**Courtney Morrissette**

Analyste en gestion des normes, Gestion des normes



**Jasmine Jones**

Analyste principale en normes, Certification et vérification



**Irving Chan-Gomez**

Responsable, Engagement et développement des partenaires mondiaux, Partenariats stratégiques



**Neha Ghosh**

Responsable produit I, Équipe chargée des produits



**Andrew Kassoy**

PDG, Planification, gestion et gouvernance



®

**Lab**  
**Global**

**Merci**

---