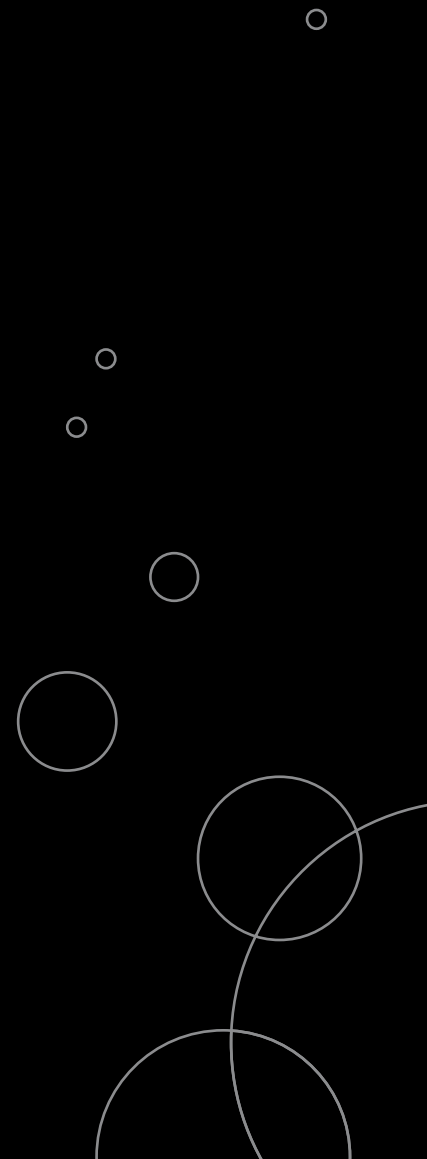


DIVERSITY
AWARDS
LËTZEBUERG
 2015



EDITORIAL

“

A l'occasion de la Journée de la Diversité, c'est un honneur pour moi de présider le jury des Diversity Awards Lëtzebuerg 2015. Je tiens à féliciter les organisations qui ont postulé pour cette première édition des Awards et à les remercier de s'être engagées dans le mouvement en faveur de la diversité.

Cette brochure est un témoignage durable des efforts et engagements entrepris par les organisations qui ont pris le temps de participer à ces prix.

Je me félicite de cet engouement et les remercie de leur mobilisation.

Chères lectrices; Chers lecteurs;

Je souhaite que ce fascicule vous inspire et vous guide dans vos démarches en matière de diversité.

”

..... **Corinne Cahen**

Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du Jury





SOMMAIRE

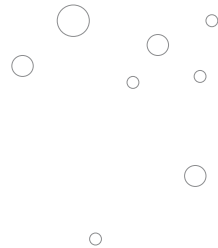
Editorial	p.2
Sommaire	p.3
Au programme de la cérémonie	p.4
Diversity Awards Lëtzebuerg 2015, première édition	p.5
Présentation des Préjury et Jury	p.6
CATÉGORIE Recrutement, Accueil et Intégration	p.8
CATÉGORIE Gestion des carrières	p.12
CATÉGORIE Environnement et Bien-être au travail	p.16
CATÉGORIE Communication, Valeurs de l'organisation	p.20
Coup de projecteur sur de bonnes pratiques	p.24
« Promotion de la diversité au Luxembourg », un projet pluridisciplinaire	p.26
La Charte de la Diversité Lëtzebuerg, le mot du Président	p.27



PROGRAMME
DIVERSITY
AWARDS
LÉTZEBUERG
2015

- 17H00 . . . M.Christian Scharff
Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg, Inspiring More Sustainability
DISCOURS D'OUVERTURE
- 17H30 . . . Mme Corinne Cahen
Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
OUVERTURE OFFICIELLE DE LA CEREMONIE DES DIVERSITY
AWARDS LÉTZEBUERG 2015
- 17H40 . . . REMISE DES DIVERSITY AWARDS LÉTZEBUERG 2015
- 18H20 . . . M.Christian Scharff
DISCOURS DE CLÔTURE
- 18H30 . . . COCKTAIL
Visite guidée de l'exposition « S'inventer autrement »
de l'artiste Sylvie Blocher

DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2015



“ *Franc succès pour cette première édition !* ”

Ce 12 mai, les Diversity Awards décernent les prix des meilleures pratiques en terme de gestion de la diversité au sein des organisations du Luxembourg.

Cet événement, organisé par le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, met ainsi à l'honneur la promotion de la diversité et la lutte contre tout type de discrimination.

En présence de Mme CAHEN, ministre de la Famille et de l'Intégration et également Marraine de la charte de la diversité nationale, cette première édition des Diversity Awards Lëtzebuerg 2015

met en lumière l'implication croissante des organisations privées, publiques et associatives dans ce domaine.

Les meilleures pratiques en faveur de la diversité sont distinguées dans les 4 catégories suivantes :

1. Recrutement, Accueil et Intégration
2. Gestion des carrières
3. Environnement et Bien-être au travail
4. Communication, Valeurs de l'organisation

Les organisations ont répondu présentes pour cette première édition avec des candidatures dépassant les attentes aussi bien en quantité qu'en qualité.

Les Diversity Awards Lëtzebuerg 2015 sont organisés par le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, avec le soutien du programme Progress de l'Union Européenne et du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

PRÉSENTATION DES PRÉJURY ET JURY

LE PRÉ-JURY

Le pré-jury, composé de 12 experts indépendants, a désigné, le 21 avril 2015, les 3 nominés pour chaque catégorie.

Les critères retenus pour l'ensemble des catégories sont notamment le degré de mise en œuvre, l'impact, le caractère innovant et répliquable de la démarche ainsi que le mode de pilotage et l'intégration de la pratique dans une démarche de long terme.



Laure AMOYEL Coordinatrice générale, Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Christina CONSTANTINIDIS Researcher, Université de Luxembourg

Armelle DIALLO HR Initiatives Manager, HR Initiatives & Change Management, RBC Investor & Treasury Services

Norman FISCH Coordinateur, INDR

Danielle HAUSTGEN Senior Legal Adviser, The Luxembourg Bankers' Association

Vinciane ISTACE Chairwoman of the AMCHAM Diversity Committee

Ginette JONES Conseillère de Gouvernement, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Netty KLEIN Référente Groupe de Travail 2013-2014, Charte de la Diversité Lëtzebuerg

Annick LEBRUN Référente Groupe de Travail 2007-2012, Charte de la Diversité Lëtzebuerg - Human Resources Director, Builders Insurance Holdings S.A.

François NENON Responsable Audit interne, qualité, RSE, Chambre de Commerce

Fabio SCOLASTICI Conseiller de direction adjoint, Agence pour le développement de l'emploi

Isabelle WICKLER Conseillère de direction 1ère classe, Ministère de l'Égalité des chances



LE JURY

Le jury final, composé de représentants de multiples parties prenantes, a sélectionné le 29 avril 2015, les lauréats des quatre catégories en jeu.

Corinne CAHEN Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Mairaine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et Présidente du Jury des Diversity Awards Lëtzebuerg 2015

Nathalie BAUSCH Chief Organisation Officer, Deutsche Bank

Pierre BLEY Président, Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte

Nathalie MORGENTHALER Chargée de Direction, Centre pour l'égalité de traitement

Gilbert PREGNO Président, Commission Consultative des Droits de l'Homme

Christian SCHARFF Président, Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Président, IMS Luxembourg (Inspiring More Sustainability)

Massimo SERPIERI Deputy Head of Unit, Non discrimination policies and Roma coordination, Directorate-General for Justice and Consumers, European Commission



A series of decorative elements in the top left: a large circle, a smaller circle, and four dots of varying sizes arranged in a descending diagonal line.

CATÉGORIE

Diversité et

RECRUTEMENT,
ACCUEIL
ET INTÉGRATION

A single decorative circle in the bottom right area of the page.

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- PRATIQUE NOMINÉE RECRUTER PAR LA MOTIVATION DES PROFILS DIVERSIFIÉS
- ORGANISATION ONET



- 502 salariés*
- Howald
- secteur privé
- Propreté et gestion des déchets

Depuis plus d'un an, une fois par mois, ONET organise une session de recrutement à laquelle il convie une vingtaine de candidats tous profils confondus pour des postes d'Agent de Nettoyage, de Laveur de Vitres, ou de Chef d'Equipe. Lors de cette session, l'entreprise leur est présentée, ainsi que son engagement en faveur de la diversité.

en évidence leurs points forts.

L'objectif premier était de trouver une meilleure adéquation entre les postes et les candidats et de proposer à leurs exploitants un choix de candidats diversifié.

Souvent perdu face au grand nombre de candidatures, ou ne sachant pas forcément comment recruter, ONET a souhaité structurer ses recrutements pour un traitement plus juste des candidatures afin d'encourager la diversité dans les embauches.

ÉTHIQUE
ATTRACTION
PROFILS
ATYPIQUES

Cette pratique de session collective leur permet de rencontrer tous types de candidats sans discrimination de nationalité, d'âge ou de situation sociale et susceptibles de répondre aux exigences du métier.

CHOIX PAR
MOTIVATION

Outre le Curriculum Vitae et la lettre de motivation, ONET leur donne l'opportunité de les rencontrer directement et de mettre

(*sources communiquées par l'organisation elle même)

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- > PRATIQUE NOMINÉE RECRUTEMENT SANS CV : LA MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION (MRS)
- > ORGANISATION SODEXO



- 1800 salariés
- Bertrange
- secteur privé
- restauration et qualité de vie

En partenariat avec l'ADEM au Luxembourg et le Pôle Emploi en France, Sodexo a initié l'utilisation de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Afin de garantir une sélection objective et non discriminante des candidats, cette démarche se focalise sur les compétences des candidats et leur motivation et non sur leurs expériences ou qualifications professionnelles. Cette

sélectionnés par l'ADEM, ou le Pôle Emploi. Une fois présélectionnés, les candidats sont invités, par l'ADEM et/ou le Pôle Emploi, à réaliser plusieurs épreuves pratiques, dans des conditions de travail similaires à celles auxquelles ils pourraient être confrontés au sein de Sodexo. Les candidats ayant validé les épreuves de sélection sont ensuite conviés à un entretien de motivation avec un membre du service des Ressources Humaines de Sodexo.

PARTENARIAT
PUBLIC/PRIVÉ

SELECTION SUR
COMPÉTENCES

DÉMARCHE
TRANSFRONTALIÈRE

méthode concerne principalement les postes d'Aide de Cuisine et d'Agent de Nettoyage que Sodexo recrute fréquemment.

Les demandeurs d'emploi sont d'abord

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- PRATIQUE NOMINÉE ACCUEIL ET INTEGRATION DES POPULATIONS DANS LEUR "DIVERCITÉ"
- ORGANISATION VILLE DE STRASSEN



Administration communale
de Strassen

- 95 salariés
- Strassen
- Administration communale, secteur public

BIENVENUE
VIVRE-ENSEMBLE
PARTICIPATION
CITOYENNE

La commune de Strassen, qui compte 96 nationalités parmi ses résidents met les valeurs de diversité au centre de ses préoccupations afin de promouvoir l'intégration. 4003 nouvelles personnes sont venues s'installer dans la commune entre 2011 et 2014, soit près de 50% de la population totale. Un service spécifique a été créé au niveau communal pour aider à intégrer les afflux de population de toutes origines : le Service d'Intégration et d'Égalité des chances "together better". Ce service représente un réel défi et est innovateur à double titre : le service est confié à une personne responsable ressortissante

d'un autre pays que le Luxembourg et est l'expression de la politique d'intégration volontariste des responsables communaux. Il travaille notamment en collaboration avec OLAI et l'ASTI, organise des manifestations et événements culturels ou sportifs, distribue des kits de bienvenue, présente les offres de Strassen, recueille les informations qui portent sur les besoins, goûts et intérêts du nouveau résident, a créé un groupe de travail pour l'élaboration d'un plan d'action citoyen communal pour l'intégration, l'égalité des chances et la diversité. Il s'agit de forger l'identité d'une commune plurielle et égalitaire à travers ses actions et son administration.

CATÉGORIE

Diversité et

GESTION DES
CARRIÈRES

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMINÉE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
- ORGANISATION BNP PARIBAS AU LUXEMBOURG



BNP PARIBAS

- 3894 salariés
- Luxembourg ville
- secteur financier
- secteur privé

BNP Paribas au Luxembourg a mis en place un dispositif de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations à destination du management.

- pour démontrer que tout être humain discrimine de manière inconsciente. À partir de ce constat, les participants ont pu prendre conscience de l'importance de la gestion de la diversité comme réalité managériale.

UN IMPÉRATIF POUR
LE MANAGEMENT

Cette formation est obligatoire pour l'ensemble du top 100 du groupe, et

APPROCHE
SCIENTIFIQUE

vivement recommandée à tout responsable d'au moins une personne, quel que soit son niveau hiérarchique.

Au total, l'ensemble du top 100 ainsi que 400 responsables d'équipe (soit 66%) ont suivi la formation, qui est à présent reprise dans le catalogue des formations proposées au personnel du groupe.

LEADER =
ACTEUR

Outre son caractère obligatoire, l'originalité de la démarche réside dans le contenu de la formation. Celle-ci s'est basée sur 3 disciplines scientifiques - les neurosciences, l'anthropologie et la psychologie sociale

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- > PRATIQUE NOMINÉE IMPLIQUER LES EMPLOYÉS DANS DES FORMATIONS ET DES INITIATIVES DIVERSITÉ.
- > ORGANISATION STATE STREET



STATE STREET

- 818 salariés
- Luxembourg, Kirchberg
- Secteur financier
- Secteur privé

MENTORAT

INCLUSION

RÉSEAU

FORMATION

Engager les employés dans des programmes diversité et inclusion contribue à renforcer les valeurs clés de State Street. Ces programmes donnent aux employés des opportunités et des outils de développement (personnel et professionnel): Global Management Development Program (Programme global de développement de l'encadrement), formations Unconscious Bias et 'WISE' (Working Inclusively Supports Excellence)', Global Mentoring Tool (outil de mentorat global), cercles de mentorat Pay-it-forward (Passons le relais), coaching groups maternité, réseaux d'employés, outils de développement et ressources globales en ligne. Les initiatives et pratiques Diversité

sont suivies par le Centre d'excellence Diversity and Inclusion de State Street.

Les piliers stratégiques pour la Diversité et l'Inclusion incluent l'environnement de travail, la force de travail, le marché et la technologie. Du point de vue de la stratégie de gestion des talents, l'amélioration de la promotion féminine au niveau des cadres intermédiaires/supérieurs de l'organisation s'intègre dans les objectifs diversité à échelle de l'entreprise sur 3 ans. Notre but est de garantir que chaque employé se sente valorisé, engagé et respecté. Tous les employés se voient fixés un objectif diversité et inclusion et chacun est évalué sur sa performance par rapport à ces objectifs.

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMINÉE MISE EN PLACE DU TÉLÉ-TRAVAIL
DANS UNE COMMUNE
- ORGANISATION VILLE DE LUXEMBOURG



- 3850 salariés
- Luxembourg
- Administration communale, secteur public

Afin de permettre un aménagement du temps de travail plus flexible, la Ville de Luxembourg a mis en place le télétravail pour ses fonctionnaires, employés communaux et salariés. Avant le début du télétravail,

de travail chargé de suivre le projet. Cette pratique est innovante car formalisée par un règlement et une procédure bien définis qui a abouti à une démarche pérenne.

FLEXIBILITÉ chaque candidat doit obligatoirement suivre une formation sur

**PUBLIC
ÉTENDU**

l'utilisation du matériel, la protection des données, l'aménagement du temps de travail, etc. Cette action vise avant tout les parents ayant des enfants à charge, mais peut également s'adresser à des personnes

**ÉQUILIBRE VIE
PROFESSIONNELLE /
VIE PRIVÉE**

souffrant de certaines maladies. Le télétravail a d'abord été mis en place sous forme de projet-pilote comportant une phase test de 6 mois, un bilan et un groupe



•
•
•
•
•
•
•
•

CATÉGORIE

Diversité et

ENVIRONNEMENT,
ET BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- > PRATIQUE NOMINÉE MIXCITY : UN RÉSEAU MIXTE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
- > ORGANISATION BNP PARIBAS AU LUXEMBOURG



BNP PARIBAS

- 3894 salariés
- Luxembourg ville
- secteur financier
- secteur privé

RÉSEAU
MIXTE

GENRE

PLAFOND
DE VERRE

Mixcity est un réseau professionnel interne des collaboratrices et collaborateurs de BNP Paribas au Luxembourg qui oeuvrent en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Afin d'aider ses membres, notamment féminins, à stimuler leur carrière professionnelle tout en préservant un bon équilibre des temps de vie, MixCity leur propose 5 types d'activités exclusives : MixNetwork, MixSponsoring, MixMorning, Mixtraining et MixConnect.

Formalisé en 2013, Mixcity est un réseau organisé en association de fait qui dispose de statuts propres d'un Conseil composé de 10 membres dont le mandat court 2 ans et est renouvelable par voie d'élection.

Il compte à ce jour 167 membres adhérents actifs dont 22% d'hommes. MixCity a proposé 11 activités à ses membres en 2013 et 15 en 2014.

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- > PRATIQUE NOMINÉE BIEN-ÊTRE À LA CARTE
- > ORGANISATION ING



- 794 salariés
- Luxembourg ville
- secteur privé financier

ING Luxembourg offre à ses salariés un environnement de travail dans lequel ils peuvent s'épanouir, se sentir reconnus en tant que personne et s'organiser de la manière qui répond le mieux à leurs aspirations. Le but est que chacun se sente engagé dans la stratégie commune, travaille en équipe en respectant les différences individuelles. Concrètement cela se traduit par : un parcours de développement personnalisé, une plage horaire élargie, une offre de formations étendue, du télétravail, un programme santé et bien-être, du mentoring, du coaching, un programme de prévention du burn out, une ouverture de postes en temps partiel, du rachat de jours de congés... Cette offre de mesures

favorisant le bien-être au travail est si large que chacun trouve un intérêt dans l'une ou l'autre démarche.

SOLUTION
PLURIELLE
SINGULARITÉ
WIN-WIN

CATÉGORIE ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE HANDICAP MENTAL, INTÉGRATION ET ADAPTATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
- ORGANISATION VILLE DE LUXEMBOURG



- 3850 salariés
- Luxembourg ville
- Administration communale, secteur public

La Ville de Luxembourg désire donner une perspective professionnelle à des personnes en situation de handicap mental. En 2003, 2008 et 2010 respectivement, trois projets d'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap mental ont été établis en collaboration avec la ligue HMC (Handicap Mental

initiative s'efforce de traiter la question de l'intégration du handicap mental sur le marché de travail.

inclusion
HANDICAP
services d'hygiène et des parcs. 13 salariés ayant le

ACCOMPAGNEMENT
statut de travailleur handicapé ont été sélectionnés, formés par la ligue HMC, recrutés par la Ville et supervisés par un coordinateur socio-professionnel de la ligue. Ces travailleurs bénéficient d'un accompagnement au quotidien par des éducateurs instructeurs et des chauffeurs formés par la ligue. Cette



CATÉGORIE •

Diversité et

COMMUNICATION,
VALEURS DE
L'ORGANISATION



CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE CÉLÉBRATION DE LA JOURNÉE DE LA FEMME
- > ORGANISATION DELOITTE

Deloitte.

- 1750 salariés
- Luxembourg
- Secteur privé
- Audit de conseil

VIDÉOS INSTRUCTIVES
ET LUDIQUES

FEMMES
EXEMPLAIRES
ÉVÈNEMENTS

Chaque année, Deloitte Luxembourg célèbre la Journée Internationale de la Femme. Cette journée symbolique est marquée chez Deloitte, par des événements d'une ampleur grandissante : ainsi, lors de conférences ouvertes à un public interne et externe, des intervenantes au parcours exceptionnel (écrivains, chefs d'entreprises, sportives de haut niveau, etc.) viennent partager leur expérience et échanger sur leur parcours exemplaire et leur expertise.

Par ailleurs, des animations destinées à l'ensemble du personnel sont mises en place autour du mois de mars dans le contexte de la Journée de la Femme. Par exemple, une année Deloitte a invité

des coachs professionnels pour animer des ateliers au cours desquels les participants ont été invités à réfléchir sur la question du genre et de l'égalité des chances. Une autre année, des vidéos ludiques de sensibilisation sur l'égalité ont été imaginées et réalisées par des jeunes collaborateurs. Cette année, la Women Initiative a organisé lors d'une journée, des conférences pour l'ensemble de son personnel sur comment identifier et combattre les préjugés et les biais inconscients.

CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE GENDER BALANCE PROJECT
- > ORGANISATION KPMG



- 3850 salariés
- Luxembourg ville
- Secteur privé
- Audit de conseil

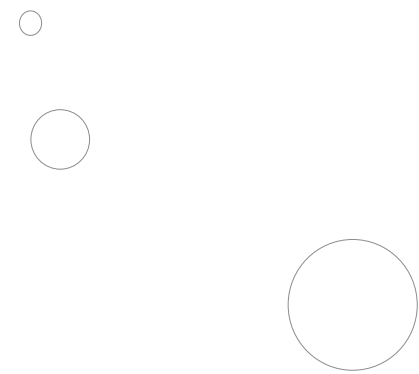
Le Gender Balance Project (projet équilibre hommes-femmes) a été créé pour établir l'égalité des chances hommes-femmes dans le milieu professionnel. KPMG Luxembourg considère ce projet comme une priorité stratégique majeure et soutient tous les efforts pour garantir que les principes de diversité soient respectés. Talent, Marchés et Leadership sont inclus dans cet objectif pour créer une approche holistique qui couvre tous les secteurs et obtient des résultats concrets. L'équipe Gender Balance a été créée pour s'occuper d'actions multiples transversales aux services. L'équipe priorise les actions et les attribue à ses membres qui servent

de relais auprès des différentes parties prenantes, assurant ainsi une portée optimale du projet.

EMPOWERMENT

TALENTS
AU FÉMININ

ÉGALITÉ DES
CHANCES



CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE FORMATION DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES
- > ORGANISATIONS VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE & MEC ASBL (MOUVEMENT POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES)

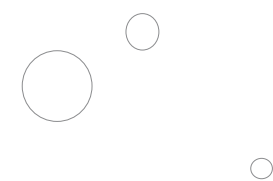
- 1070 salariés
- Esch-sur-Alzette
- 204 salariés
Maisons Relais,
- MEC asbl : 1
salariée
- Secteur public



ENFANCE
 SENSIBILISATION
 PÉDAGOGIE
 FORMATION

La ville d'Esch ainsi que le Mouvement pour l'Égalité des Chances -MEC asbl à Echternach ont chacun à leur manière mis en place des formations pour le personnel pédagogique des maisons relais ou écoles fondamentales. La ville d'Esch a soutenu une approche et une pratique pédagogique sensible au genre et à la diversité dans les maisons relais. Les chargés de direction et leurs adjoints ont suivi la formation à la stratégie Gender-Diversity Management et tout le personnel éducatif a suivi la formation gender4kids, sur les thèmes suivants : image des rôles, familles et relations, estime de soi, émotions et corps, diversité et conflits, genre... Ces

formations étaient obligatoires pour le personnel pédagogique et se déroulaient sur le temps de travail. Le MEC, avec son projet Diversity4Kids, a formé 100 éducateurs et enseignants avec un impact potentiel sur 900 enfants dans six communes différentes de la région du Mullerthal. Il s'agit de la première formation qui est organisée conjointement entre les enseignants des écoles fondamentales et les éducateurs des maisons relais.



COUP DE PROJECTEUR SUR DE BONNES PRATIQUES

- SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DU NOUVEL EMPLOYÉ

CHL

La Diversité est promue dès la signature du contrat jusqu'à la finalisation de la période d'essai pour le **nouvel employé**, dans la présentation du livret d'accueil et lors d'une journée institutionnelle d'accueil et d'intégration.

- MIXCONNECT : LES RÉSEAUX FÉMININS

BNP PARIBAS AU LUXEMBOURG

Il s'agit d'une **rencontre annuelle** de tous les réseaux féminins du Luxembourg qui se matérialise autour d'une soirée thématique durant laquelle est débattue d'une part le rôle de la femme par elles-mêmes et l'égalité des chances par une table ronde mixte composée d'acteurs économiques influents.

- CHARTE DE PARENTALITÉ

AXA

Axée principalement sur les **collaborateurs avec enfants**, cette charte permet de promouvoir des horaires flexibles, met en place des temps partiels facilités, favorise le télétravail, prépare des départs et des retours de congé parental, favorise l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

- KIRCHBERG PROJECT : BÂTIMENT ET NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER

KPMG

Le nouveau bâtiment au Kirchberg doit redéfinir l'environnement de travail et le bien-être pour le personnel de KPMG avec de nouvelles méthodes flexibles de travail associées aux dernières avancées technologiques. Ceci donne aux employés l'occasion de se détendre et de travailler de façon efficace dans un **cadre unique**.

- PARTENARIAT DE CARRIÈRE

ING

Mise en place d'un véritable partenariat du salarié avec un accompagnement personnalisé par l'équipe des ressources humaines, des formateurs, des coaches et tuteurs ainsi qu'un fort engagement du salarié dans son propre plan de **développement personnel**.

- FORMATION DIVERSITÉ POUR TOUS

SODEXO

La formation Diversité & Inclusion, ouverte à tous les collaborateurs est dispensée par une formatrice interne afin de pouvoir allier **théorie et pratique** en positionnant cette formation dans la stratégie du Groupe au niveau mondial ainsi qu'au niveau local.

- LE GROUPE UNITED IN DIVERSITY

UiD (Unis par la diversité) a été créé en 2014 par des membres éminents des réseaux d'initiatives féminines - Women's Initiatives Networks de BNY Mellon, JP Morgan et State Street comme moyen d'**unir leurs efforts** et d'utiliser leur influence afin de promouvoir la diversité au sein de leurs communautés.

- CYCLE DE SENSIBILISATION ET FORMATION À LA DIVERSITÉ

VILLE DE DUDELANGE

Différentes formations ont été proposées aux collaborateurs de la Ville de Dudelange sur divers sujets en relation avec la diversité et en partenariat avec plusieurs **formateurs-experts** externes tels que Info-handicap, BrainiAct et des services internes sociaux.

- COURRIER DE PROMOTION DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ LÉTZEBUERG

SODEXO

Afin d'**encourager** les organisations à s'engager en faveur de la diversité et de signer la Charte, les Membres de la Direction

- BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

CHL

Un **plan d'action** institutionnel «bien-être» qui s'illustre par la mise en place d'une vie sociale (avantages et activités) pour le personnel, la création d'un espace CHL'Fit (santé, sport) et la planification d'un plan de formation ergonomie au travail.

- LE LIVRET DIVERSITÉ

CHL

Le CHL a défini 20 **indicateurs de diversité** de son personnel et les a

communiqués dans un livret qui décrit et valorise de manière simple la richesse de ses ressources humaines. Ce livret a été distribué au personnel, aux partenaires de l'institution ainsi qu'aux visiteurs de l'établissement.

PRATIQUES INSPIRANTES

de Sodexo Luxembourg ont décidé d'adresser un courrier à tous les clients et à tous les fournisseurs établis au Luxembourg et non-signataires de la Charte.

UN PROJET PLURIDISCIPLINAIRE POUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ AU LUXEMBOURG

Les Diversity Awards Lëtzebuerg 2015 s'inscrivent dans un projet national inédit intitulé «Promotion de la diversité au Luxembourg», initié par le CET (Centre pour l'égalité de traitement) et le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg.

Ce projet pluridisciplinaire, amorcé en août dernier, fédère pour la première fois plusieurs partenaires déjà spécialistes des questions de diversité au Grand-Duché : le LIST (Luxembourg institute of science and technology), l'Université de Lorraine, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et le CET y sont impliqués et apportent leurs savoir-faire complémentaires. La mission de cette action coordonnée est de jouer un rôle d'impulsion et d'accélérateur de la promotion de la diversité, véritable moteur de performance sociale et économique pour le pays. L'initiative se concentre essentiellement sur la diversité dans le marché du

travail et s'attache à répondre au triple objectif suivant : dresser un état des lieux, identifier les bonnes pratiques et sensibiliser. Concrètement, il s'agit de mesurer l'évolution des discriminations au Luxembourg, de palier au manque actuel d'étude sur la question de la diversité en entreprises, de diffuser les bonnes pratiques en la matière et de répondre à la demande des organisations pour un accompagnement dans la mise en place de politiques de la diversité.

Afin de répondre à ces objectifs, le projet s'articule autour de 5 piliers :

- La mesure de l'évolution des discriminations au Grand-Duché grâce à la troisième édition de l'enquête « **Observatoire des discriminations** » du CET;
- L'organisation par le Comité pour La Charte de La Diversité Lëtzebuerg des premiers **Diversity Awards Lëtzebuerg** qui permettent

de mettre en valeur les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité au sein des organisations;

- La réalisation d'une étude intitulée « **Politiques et attitudes à l'égard de la diversité** » au sein des entreprises menée par l'Université de Lorraine;
- La conception d'une **méthode d'accompagnement des entreprises** dans le déploiement de leurs pratiques de gestion de la diversité comme source d'innovation, par le LIST;
- La diffusion en 2015 **des rendus** auprès d'un large public afin de maximiser la portée des travaux entrepris à travers notamment des publications et workshops de restitution.

Ce projet bénéficie du soutien financier du programme Progress de l'Union européenne et du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

• LE MOT DU PRÉSIDENT •



“

La diversité est un sujet omniprésent dans toutes les sphères de la vie au Luxembourg. Le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg se devait de rendre visibles les initiatives inspirantes développées par les nombreuses organisations engagées dans ce projet national. Les premiers Diversity Awards au Luxembourg en sont la traduction par excellence. Nous nous réjouissons de l'engouement généré autour de la Charte et de la participation toujours plus active des organisations quels que soient leur taille et secteur d'activité.

En tant que Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je ne peux que féliciter toutes les entreprises participantes, spécialement les lauréats de ces Awards.

Poursuivez dans cet élan !

”

CHARTE DE LA DIVERSITÉ LËTZEBOURG

Née en 2012, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg est un texte d'engagement proposé à la signature des entreprises et organisations du Luxembourg afin que celles-ci s'engagent à agir en faveur de la promotion de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination.

En tant que charte nationale, ce texte apporte une vision commune de la diversité. Sa vocation est de contribuer, au Grand-Duché, à l'amélioration de la gestion de la diversité et de l'intégration au sens large dans toutes les sphères de la vie. Sa marraine est Mme Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration.

Après deux ans, elle compte aujourd'hui déjà 157 signataires, représentant 53 580 salariés à savoir 15% de la population active du pays.



CHARTE
de la DIVERSITE
LËTZEBUERG



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région
Office luxembourgeois de l'accueil
et de l'intégration



This project is funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



RBC Investor &
Treasury Services

