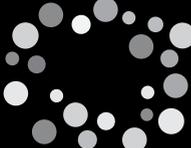
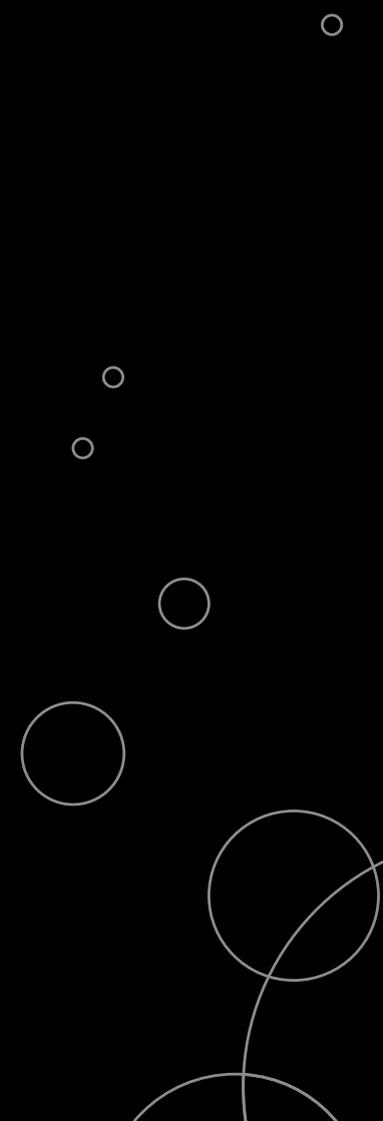


DIVERSITY
AWARDS
LËTZEBUERG
 2017



EDITORIAL

“

En tant que Présidente du jury de cette deuxième édition des Diversity Awards Lëtzebuerg, je tiens à féliciter les organisations qui ont postulé. Un grand merci pour leur engagement en faveur de la diversité au quotidien.

Les pratiques nominées et décrites dans cette brochure ne sont qu'un exemple de la variété de pratiques existantes au sein des organisations issues aussi bien du secteur privé, que du secteur associatif et du secteur public.

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

Je vous souhaite une belle découverte et j'espère que vous serez inspirés pour vos futures démarches en matière de gestion de la diversité.

”

..... Corinne Cahen

Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du Jury des Diversity Awards 2017





SOMMAIRE

Editorial	p.2
Au programme de la cérémonie	p.4
Diversity Awards Lëtzebuerg 2017 : deuxième édition	p.5
Présentation du pré-jury et du 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
Le mot du Président	p.26

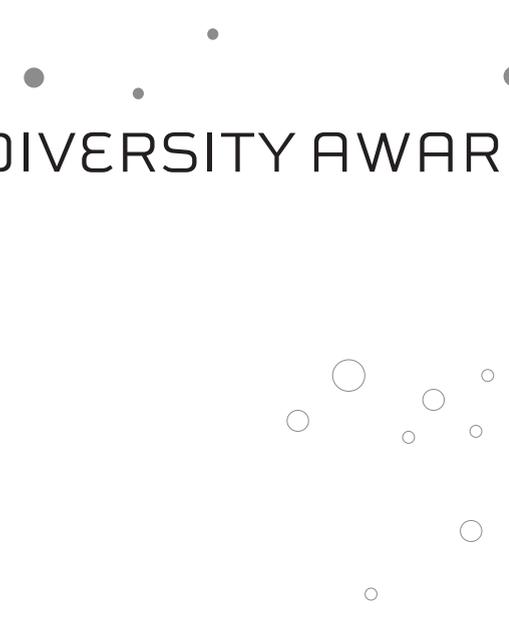
AU PROGRAMME DE LA CÉRÉMONIE



- 18H15 . . . M.Christian Scharff
Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg
DISCOURS D'OUVERTURE
- 18H30 . . . Mme Corinne Cahen
Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du jury des Diversity Awards 2017
OUVERTURE OFFICIELLE DE LA CÉRÉMONIE DES DIVERSITY
AWARDS LËTZEBUERG 2017
- 18H40 . . . REMISE DES DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2017
- 19H20 . . . M.Christian Scharff
DISCOURS DE CLÔTURE
- 19H30 . . . COCKTAIL

DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2017

DEUXIÈME ÉDITION



Cette année, nous avons reçu 21 candidatures, qui ont été traitées sur base d'indicateurs objectifs par le pré-jury et le jury.

Ce 11 mai 2017, les Diversity Awards Lëtzebuerg décernent les prix des meilleures pratiques en termes de gestion de la diversité dans les organisations au Luxembourg.

Cet événement, organisé par IMS Luxembourg dans le cadre de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, met en effet à l'honneur la promotion de la diversité. C'est également une occasion unique pour chaque organisation de s'inspirer, tous les deux ans, de pratiques de gestion de la diversité.

En présence de Madame Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration et marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, cette deuxième édition des Diversity Awards Lëtzebuerg 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 quatre catégories suivantes :

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

PRÉSENTATION DES PRÉJURY ET JURY

LE PRÉ-JURY

Le 15 mars 2017, le pré-jury, composé de 10 experts indépendants, a désigné les nominés pour chaque catégorie.

Les critères retenus pour l'ensemble des catégories sont les mêmes que lors de l'édition 2015, notamment : le degré de mise en œuvre (10%), l'impact (30%), le caractère innovant (10%) et répliquable (10%) de la démarche ainsi que le mode de pilotage (15%) et l'intégration de la pratique dans une démarche long-terme (10%).

Laure AMOYEL Chef de division Intégration & Diversité, Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Catherine BOURIN Membre du Comité de Direction, ABBL
Christina CONSTANTINIDIS Chercheuse, Université de Luxembourg
Fabienne DASNOY Responsable diversité, BGL BNP Paribas
Andrea DI RONCO Conseiller juridique, Info-Handicap
Nathalie DRUI Human Resources Business Partner & Diversity Manager, JP Morgan
Norman FISCH Secrétaire général, INDR
Annemie MAQUIL Chargée de mission égalité des chances, Ville de Luxembourg
François NENON Responsable Audit interne, qualité, RSE, Chambre de Commerce
Isabelle WICKLER Conseillère de direction 1ère classe, Ministère de l'Egalité des chances



LE JURY

Le jury final, composé de représentants de multiples parties prenantes, a sélectionné le 6 avril 2017 les lauréats des quatre catégories.

Corinne CAHEN ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et Présidente du Jury des Diversity Awards Lëtzebuerg 2017

Nathalie BAUSCH Chief Organisation Officer, Deutsche Bank

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

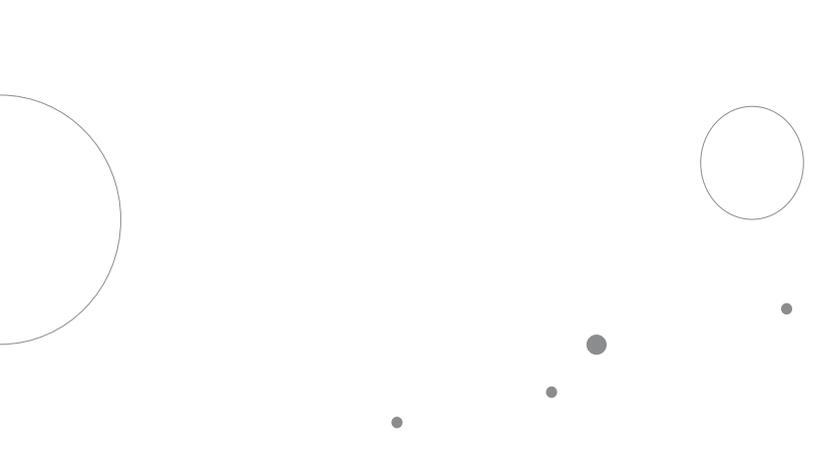
Nathalie MORGENTHALER Chargée de Direction, Centre pour l'égalité de traitement

Jan NOTERDAEME Conseiller aux relations externes, CSR Europe

Fabienne ROSSLER Secrétaire, Commission consultative des Droits de l'Homme

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

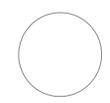


A series of decorative elements in the top left: a large circle, a smaller circle, and four dots of varying sizes arranged in a descending diagonal line.

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

**YOUNG WOMEN CHALLENGE :
AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DE
L'AUDIT AUPRÈS DES JEUNES FEMMES**

> ORGANISATION

DELOITTE

Le « *Young Women Challenge* » est une initiative créée en 2015 dans le but de comprendre les motivations du choix de carrière des jeunes femmes étudiantes et de les attirer vers les métiers de l'audit et du conseil. À travers ce concours, les étudiantes, par équipes de trois, ont été invitées à créer un projet sur le thème de l'égalité des genres dans le domaine de l'audit.

effectué un stage dans l'entreprise et plus de cinq junior ont été embauchées suite à leur participation à ce challenge.

- 1980 salariés*
- Luxembourg
- Audit et conseil
- Secteur privé

ÉGALITÉ

ATTRACTION
DES TALENTS

OPPORTUNITÉS

Au-delà d'intégrer les jeunes femmes, ce projet attire des étudiantes de toute l'Europe, favorise l'équilibre hommes-femmes au sein de l'entreprise, déconstruit les stéréotypes et leur permet de découvrir le milieu de l'audit et du conseil. Depuis la mise en place de cette pratique, plus de 25 étudiantes ont

Deloitte.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMINÉE **BABELDËSCH : L'APPRENTISSAGE DU LUXEMBOURGEOIS COMME FACTEUR DE COHÉSION ET DE COOPÉRATION**

> ORGANISATION **STATEC (INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES)**

- 212 agents*
- Luxembourg
- Administration
- Secteur public

ÉCHANGES

APPRENTISSAGE
LINGUISTIQUE

CULTURE

Afin de soutenir ses collaborateurs qui apprennent le luxembourgeois, le STATEC a lancé en 2015 le « *Babbeldësch* » : une heure de conversation en *Lëtzebuergesch* entre collègues, une fois par semaine, pendant la pause de midi.

Alors qu'elle promeut l'intégration des collaborateurs, cette pratique améliore également la cohésion et la coopération au sein de l'administration. Afin de découvrir la

culture du Grand-Duché, les participants ont également l'opportunité de visiter des musées, des expositions ou de participer à des concerts afin de se familiariser avec l'art, l'histoire et la musique du pays.

STATEC
Luxembourg

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMINÉE

CONNECTIONS : FAVORISER
L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES
DEMANDEURS/BÉNÉFICIAIRES DE LA
PROTECTION INTERNATIONALE

>

ORGANISATION

ASTI (ASSOCIATION DE SOUTIEN AUX
TRAVAILLEURS IMMIGRÉS)

- 36 salariés*
- Luxembourg
- Migration et Intégration
- Association

INCLUSION

Le projet « *Connections* » a pour objectif de préparer les demandeurs et les bénéficiaires de la protection internationale au marché de l'emploi. Ce projet bénéficie du soutien financier de l'Œuvre de Secours Grande-Duchesse Charlotte (projet Mateneen) et est reconnu comme formation des adultes par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse.

stage en entreprise non-rémunéré de 240 heures sur maximum six mois. À ce jour, 35 entreprises ont accueilli 45 stagiaires dans le cadre de ce projet.

ACCOMPAGNEMENT

DEMANDEURS/BÉNÉFICIAIRES
DE LA PROTECTION
INTERNATIONALE

Il est structuré en quatre étapes : l'analyse des compétences professionnelles lors d'entretiens individuels, 14 sessions d'information sur le Luxembourg, six workshops de préparation à l'emploi et un



*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

Diversité et

GESTION DES
CARRIÈRES

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMINÉE YOUTH4WORK : COACHING POUR JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI
- ORGANISATION SYNDICAT INTERCOMMUNAL « DE RÉIDENER KANTON »

- 3 salariés*
- Redange
- Syndicat intercommunal
- Secteur public

Le projet « *Youth4Work* » accompagne les jeunes adultes du district de Diekirch dans leur recherche d'emploi à travers une méthode de coaching individuel innovante : l'analyse transactionnelle qui permet de prendre en considération tous les domaines de la vie des jeunes candidats.

FORMATION PAR LES PAIRS Les candidats sont également invités à participer à des ateliers et des événements.

- LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES Depuis 2012, environ 550 participants ont pris part au projet avec un taux de réussite à ce jour de 80%. Le projet est financé par le Fonds Social Européen, le Ministère du

YOUTH
4
WORK

Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, les communes du syndicat intercommunal « De Réidener Kanton » et le sponsor Lions Titanium de Diekirch.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- > PRATIQUE NOMINÉE PARCOURS DE FORMATION MANAGÉRIALE INTERNE
- > ORGANISATION CHNP (CENTRE HOSPITALIER NEURO-PSYCHIATRIQUE)



- 744 salariés*
- Ettelbrück
- Centre hospitalier
- Secteur public

MIXITÉ

ENRICHISSEMENT
PROFESSIONNEL

FORMATION

Le « *Parcours de Formation Managériale Interne* » est un cycle de 16 jours de formation continue réparti sur dix mois, sur le lieu et le temps de travail afin de garantir l'équilibre vie privée – vie professionnelle des participants. Tous les salariés désireux de développer leur plan de carrière peuvent participer, indépendamment de leur profession, de leur position hiérarchique ou de leur expérience professionnelle.

L'objectif est d'aider les participants à développer leurs compétences professionnelles, de favoriser l'égalité des chances, de mieux communiquer, mais également d'encourager la créativité de chacun

grâce au développement d'un projet de fin de parcours. Le networking permet de rassembler les différentes cultures managériales présentes au sein de l'organisation pour définir une culture managériale qui lui est propre. Depuis 2014, 10 postes à responsabilité ont été remplacés.

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMINÉE DONNER UNE CHANCE AUX JEUNES :
FACILITER L'EMPLOI DES JEUNES
SANS DIPLÔME
- ORGANISATION SODEXO



- 1850 salariés*
- Bertrange
- Services de qualité de vie
- Secteur privé

Face au taux de chômage élevé des jeunes, Sodexo a lancé en 2014 « *Donner une chance aux jeunes* », un projet en partenariat avec l'ADEM et le Ministère du Travail afin de faciliter l'intégration des jeunes sans diplôme sur le marché du travail.

l'entreprise pour acquérir des compétences professionnelles. Cette pratique a pour effet de rééquilibrer la pyramide des âges de Sodexo tout en luttant contre le chômage. Aujourd'hui, 15 jeunes ont été embauchés en contrat à durée indéterminée suite à leur contrat CAE.

EXPÉRIENCE

diplôme sur le marché du travail.

La démarche

consiste à présenter l'entreprise aux participants puis à leur dispenser un programme pratique et théorique avant de leur proposer un stage d'un mois sur l'un des sites de l'entreprise. Ensuite, il est possible de prolonger l'expérience grâce

STAGE

CONTRAT APPUI EMPLOI

à un contrat d'un an (Contrat Appui Emploi) qui permet à ces demandeurs d'emploi d'intégrer

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- > PRATIQUE NOMINÉE TÉLÉTRAVAIL : BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS ET FLEXIBILITÉ
- > ORGANISATION SOCIÉTÉ GÉNÉRALE BANK & TRUST



- 1309 salariés*
- Luxembourg
- Services financier
- Secteur privé

TÉLÉTRAVAIL
FLEXIBILITÉ

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/
VIE PROFESSIONNELLE

Le télétravail a été implémenté en 2016 chez Société Générale permettant aux collaborateurs de travailler depuis chez eux un jour par semaine. Cette pratique leur permet de préserver un équilibre entre leur vie privée et professionnelle, notamment en limitant le temps passé dans les transports pour les frontaliers, d'améliorer la qualité de vie au travail et aussi de favoriser des pratiques managériales plus inclusives, davantage axées sur la confiance et adaptées à la personnalité de chacun.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail est ouverte aux personnes titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou bien à temps partiel.

Aujourd'hui, 62% des fonctions sont éligibles au télétravail chez Société Générale.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE CONTACT CENTER : CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF
- ORGANISATION ADEM (AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI)

- 450 salariés*
- Luxembourg
- Administration
- Secteur public

PERSONNES
EN SITUATION
DE HANDICAP

ÉPANOUISSEMENT

En 2012, l'ADEM a créé le Contact Center, service exclusivement composé de 31 personnes en situation de handicap ou en situation de reclassement externe. Afin d'intégrer ce service, les candidats ont été formés pendant six mois avant de bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée.

RÉINSERTION Cette formation, en coopération avec le CNFPC d'Esch-Belval, leur permet également d'intégrer d'autres services administratifs de l'ADEM. Les participants y découvrent des sujets aussi variés que l'accueil téléphonique ou encore la gestion du stress et des conflits.

Ce projet démontre qu'avec un bon encadrement il est possible autant de réinsérer des personnes fragilisées que de renforcer



les structures existantes parmi le personnel des différentes entreprises.

*sources communiquées par l'organisation elle-même

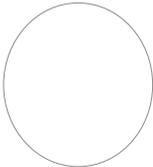


A decorative graphic consisting of a large circle at the top center, a smaller circle to its left, and three small dots arranged in a horizontal line below the large circle.

CATÉGORIE

Diversité et

COMMUNICATION,
VALEURS DE
L'ORGANISATION

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

CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE VIS MA VIE @ SODEXO :
DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES
LIÉS À CERTAINS MÉTIERS
- > ORGANISATION SODEXO



- 1850 salariés*
- Bertrange
- Restauration et qualité de vie
- Secteur privé

OUVERTURE
D'ESPRIT

BRISER LES
STÉRÉOTYPES

DÉCOUVERTE

« *Vis ma vie @ Sodexo* » est un projet à destination de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise qui peuvent, sur base de volontariat, changer de fonction le temps d'une journée, sans contrainte de formation de base, d'ancienneté, d'âge, de genre ou de hiérarchie. En amont de cette journée qui a lieu une fois par an lors du Diversity Day, les employés peuvent formuler trois choix parmi plus d'une quinzaine de postes proposés, ainsi qu'une option « choisissez pour moi ». Cette pratique a pour avantage de briser les stéréotypes liés à certaines professions en permettant aux salariés de découvrir l'ensemble des métiers qui composent la société.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- PRATIQUE NOMINÉE PROMOUVOIR, SENSIBILISER ET FAIRE COMPRENDRE LA DIVERSITÉ
- ORGANISATION RBC I&TS (ROYAL BANK OF CANADA INVESTOR & TREASURY SERVICES)



RBC Investor & Treasury Services

- 1276 salariés*
- Esch-sur-Alzette
- Services financiers
- Secteur privé

LEADERSHIP

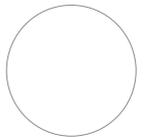
SENSIBILISATION

IMPLICATION

En 2014, RBC Investor & Treasury Services créa son « Diversity Leadership Council » (DLC) composé de leaders, managers et employés de la banque dans le but de promouvoir la valeur et les bénéfices de la diversité dans l'entreprise, d'accélérer le changement culturel dans l'organisation et de faire avancer la diversité au sein de celle-ci.

Les trois priorités de ce Diversity leadership Council sont les suivantes : l'égalité des opportunités professionnelles pour les hommes et les femmes, l'importance des leaders actifs dans le domaine de la diversité ainsi que la promotion d'une force de travail multiculturelle.

Parmi les initiatives menées par le DLC figurent, entre autres, des séances de speed mentoring pour les femmes, le lancement d'un groupe ressources employés, un partenariat avec Dress for Success, un programme de formation sur la diversité, des débats et panels de discussion sur le sujet, la célébration de la Journée internationale des droits des femmes mais également du Diversity Day. Durant ces deux dernières années, près de 1 000 collaborateurs ont participé à au moins une initiative organisée par le DLC.



CATÉGORIE

COMMUNICATION, VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE LA CULTURE D'ENTREPRISE SE VIT AU QUOTIDIEN
- > ORGANISATIONS ING LUXEMBOURG



- 800 salariés*
- Luxembourg
- Services financiers
- Secteur privé

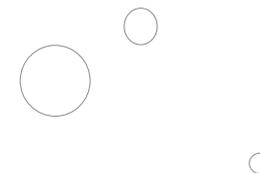
L' « Orange Code », un référentiel de 12 comportements attendus des collaborateurs d'ING Luxembourg, a été défini par l'ensemble des collaborateurs à l'échelle mondiale. Plus de 13 000 personnes ont permis de développer cet axe collaboratif où

RÉSEAU les différences propres à chacun deviennent valeurs communes.

RESPECT En parallèle, une application « Kudos » a été mise en place via

l'intranet de la société pour permettre aux collaborateurs de se féliciter entre eux, sans distinction de grade, lorsqu'ils constatent de la part d'un collègue un comportement qu'ils apprécient. Ce système permet de générer de la reconnaissance entre les collaborateurs, ce qui accroît la confiance en soi, renforce les liens et la collaboration.

VALEURS
COMMUNES



*Sources communiquées par l'organisation elle-même

COUP DE PROJECTEUR SUR DE BONNES PRATIQUES

- **MAGAZINE DE SENSIBILISATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS**

MOUVEMENT POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES (MEC asbl)

Le Mouvement pour l'Égalité des Chances a créé un magazine trimestriel trilingue pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Écrit en français, anglais et arabe, *Move Together* porte sur **la découverte du Luxembourg et de sa culture**. Il est distribué dans tous les foyers et maisons d'accueil du Luxembourg ainsi qu'auprès des administrations communales et offices sociaux.

- **CRÉER UNE CULTURE DE LA PENSÉE**

INTERNATIONAL SCHOOL OF LUXEMBOURG

L'International School of Luxembourg tend à **créer une « culture of thinking »** (culture de la pensée) en inculquant à ses jeunes étudiants des valeurs telles que la curiosité, la pensée critique, la communication,

l'ouverture d'esprit, la prise de risques, la créativité et la réflexion. Cette pratique touche les enfants dès l'âge de 3 ans et s'insère dans un plan d'action d'une durée de cinq ans, qui sera réévalué en 2021.

- **PERMETTRE LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

ONE LIFE

« *Train your colleagues* » consiste en l'organisation de formations créées et tenues par des salariés, pour les autres salariés. Le but de ces formations est de partager le savoir-faire, les compétences et l'expérience entre employés mais également de **créer une collaboration de longue-durée**.

- **LE NETWORKING POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES JEUNES**

ING LUXEMBOURG

L'association du RING, accélératrice de carrière fondée en 2011, a pour objectif **de favoriser l'intégration des jeunes au sein de l'entreprise**. Elle leur permet d'échanger avec d'autres collègues tels que des senior managers afin de partager leur expérience et leurs connaissances. De tels échanges promeuvent la diversité des âges, des profils et des cultures.

- **DONNER LA PRIORITÉ AUX ACTIONS D'INTÉGRATION LOCALE**

VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE

La Ville d'Esch-Sur-Alzette a développé un Plan Communal d'Intégration (PCI) afin de **renforcer la communication entre la ville et les citoyens**, le dialogue entre résidents, mais également de susciter une volonté de participer à la mise en place de projets locaux.

PRATIQUES INSPIRANTES

- LA MOTIVATION ET LES COMPÉTENCES
PRIMENT SUR L'EXPÉRIENCE

SODEXO

Pour recruter de manière objective et non discriminante, Sodexo a instauré une Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), en partenariat avec l'ADEM et Pôle Emploi. Cette méthode **se focalise sur les compétences et la motivation des candidats** qui sont invités à réaliser plusieurs épreuves pratiques. Ce procédé, pour l'instant inédit au Luxembourg, a permis à l'entreprise de recruter plus de 150 candidats depuis 2012.

- LA LANGUE COMME MOYEN
DE RENCONTRE ET DE PARTAGE

COMMUNE DE STRASSEN

En février 2017, plus de 9000 personnes de 107 nationalités différentes habitaient à Strassen. Le Café de Babel, animé par

les citoyens pour les citoyens, permet aux habitants **de se rencontrer et de pratiquer les langues** qu'ils désirent apprendre ou maîtriser. Ce Café encourage le partage des valeurs et représente une aide considérable à l'intégration des nouveaux arrivants.

- FORMER LES JEUNES TALENTS, UNE
DÉMARCHE LONG-TERME

ING LUXEMBOURG

L'ING International Talent Program est un **programme de recrutement** de trois ans qui encourage la diversité à trois niveaux : l'égalité hommes-femmes, promue par la sélection non-discriminatoire des CV, la mixité interculturelle, représentée à travers la formation des jeunes talents par des experts ainsi que la diversité culturelle, soutenue par la dimension internationale de ce programme.

• LE MOT DU PRÉSIDENT •



Christian Scharff

Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg

“

Valoriser et gérer la diversité au sein d'une organisation est un symbole d'une entreprise socialement responsable capable d'attirer et de fidéliser des talents divers. Beaucoup d'initiatives existent dans ce contexte et le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg se devait de réitérer l'organisation des Diversity Awards au Luxembourg, afin de rendre visible les initiatives inspirantes en la matière. Nous nous réjouissons de l'engouement généré autour de la Charte et de la participation active de ses signataires dans la mise en œuvre de la diversité.

En tant que Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je ne peux que féliciter toutes les organisations participantes, et plus spécifiquement les lauréats de cette édition.

Poursuivez dans cet élan !

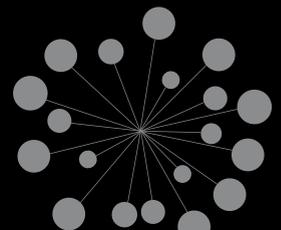
”

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 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.

Cette année, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg célèbre ses cinq ans d'existence, et compte dorénavant 164 signataires, soit près de 15% de la population active au Luxembourg.



CHARTÉ
de la DIVERSITÉ
LÉTZEBUERG



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et de la Grande Région

Office luxembourgeois de l'accueil
et de l'intégration



RBC Investor &
Treasury Services

