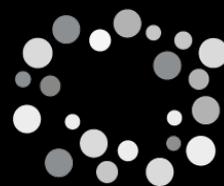
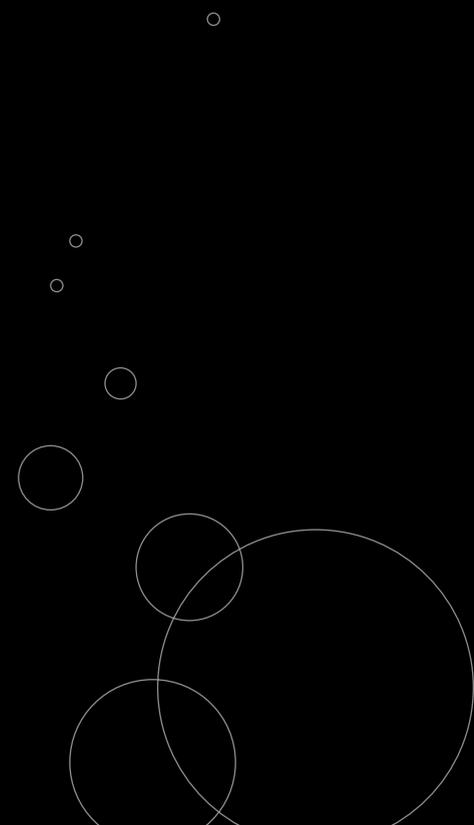


DIVERSITY
AWARDS
LËTZEBUERG

 2019



ÉDITORIAL

“

À l'occasion de la cinquième édition du Diversity Day, c'est un honneur pour moi de présider le jury des Diversity Awards 2019 pour la troisième fois.

Je tiens à féliciter et à remercier toutes les organisations publiques, associatives et privées qui ont postulé. Leur engagement en faveur de la diversité au quotidien revêt des formes multiples et différentes, aux résultats remarquables.

Les pratiques nominées et décrites dans cette brochure ne sont en effet qu'un exemple de la variété de pratiques existantes au sein des organisations au Luxembourg en général et des organisations signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg en particulier.

En tant que marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je me réjouis de cet enthousiasme croissant en faveur de la diversité et j'espère, chères lectrices, chers lecteurs, que cette brochure vous inspire et vous encourage à développer davantage des nouvelles pratiques en matière de gestion de la diversité.

Bonne lecture !

”

.....
Corinne Cahen

Ministre de la Famille et de l'Intégration
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du Jury des Diversity Awards 2019





SOMMAIRE

Éditorial	p.2
Au programme de la cérémonie	p.4
Diversity Awards Lëtzebuerg 2019 : troisième 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 Bien-être et Conditions de travail	p.16
CATÉGORIE Communication et Valeurs de l'organisation	p.20
Coup de projecteur sur quelques bonnes pratiques	p.24
Le mot du Président	p.26

ISBN 978-2-9199554-3-5



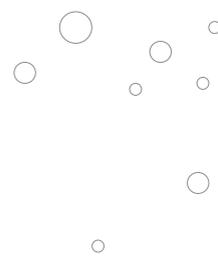
AU PROGRAMME DE LA CÉRÉMONIE



- 18H10 . . . M.Christian Scharff
Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg
DISCOURS D'OUVERTURE
- 18H20 . . . 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 2019
OUVERTURE OFFICIELLE DE LA CÉRÉMONIE DES DIVERSITY
AWARDS LËTZEBUERG 2019
- 18H30 . . . REMISE DES DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2019
- 19H20 . . . M.Christian Scharff
DISCOURS DE CLÔTURE
- 19H30 . . . COCKTAIL

DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2019

TROISIÈME 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 15 mai 2019, 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 et la gestion de la diversité. C'est également une occasion unique pour chaque organisation de s'inspirer, tous les deux ans, de pratiques mises en œuvre au sein d'organisations engagées.

En présence de Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration et Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg,

cette troisième 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 :

- Recrutement, Accueil et Intégration
- Gestion des Carrières
- Bien-être et Conditions de travail
- Communication et Valeurs de l'organisation

PRÉSENTATION DES PRÉJURY ET JURY



LE PRÉ-JURY

Le 15 mars 2019, le pré-jury, composé de 12 experts indépendants, a désigné les nominés pour chaque catégorie.



Les critères retenus pour l'ensemble des catégories sont les mêmes que lors des éditions 2015 et 2017, 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

Bérangère BEFFORT Conseillère de gouvernement adjointe Coordination générale & Communication, Ministère de l'égalité entre femmes et hommes

Fabienne DASNOY Head of Corporate Culture & HR Social Responsibility, 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

Vinciane ISTACE People Process Outsourcing and Communication Leader, PwC

Netty KLEIN Secrétaire générale, COPAS

Anémie MAQUIL Chargée de mission égalité des chances, Ville de Luxembourg

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

Fabio SCOLASTICI Conseiller Département du développement de l'emploi et de la formation ADEM



LE JURY

Le jury final, composé de représentants de multiples parties prenantes, a sélectionné le 23 avril 2019 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 2019

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

ANN DE JHONG Directrice Ressources Humaines, Sodexo

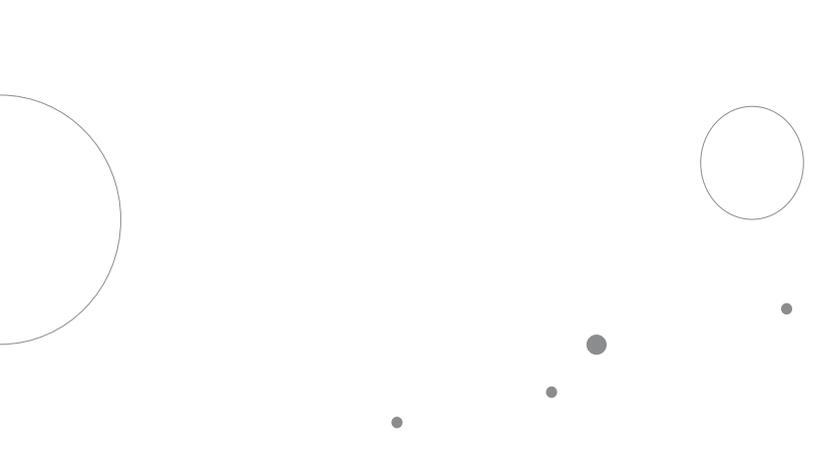
Nathalie MORGENTHALER Chargée de Direction, Centre pour l'égalité de traitement

Jan NOTERDAEME Conseiller aux relations externes, CSR Europe

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)

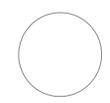


A series of decorative elements in the top left: a large circle, a smaller circle, and four dots of varying sizes arranged in a descending diagonal line.

CATÉGORIE

Diversité et

RECRUTEMENT,
ACCUEIL
ET INTÉGRATION

A single decorative circle in the bottom right area.

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- PRATIQUE NOMINÉE PEERTRAINING : POUR UNE INTÉGRATION PARTAGÉE
- ORGANISATION 4MOTION



- 10 collaborateurs*
- Luxembourg
- Education à la participation citoyenne et à la diversité
- Association

4Motion a mis en place une formation aux thèmes de la diversité et de l'intégration à travers des méthodes de l'éducation non formelle, permettant aux jeunes en général, et aux nouveaux arrivants en particulier, de devenir des ambassadeurs de l'intégration dans leur environnement proche, à savoir le lycée, la commune voire leur quartier.

Plus de 25 activités ont été organisées par les jeunes formés auprès d'autres jeunes et plus de 1500 personnes ont été touchées par le projet.

JEUNES
ÉDUCATION
NON-FORMELLE

Les jeunes sont formés pour animer à leur tour des ateliers et activités sur la diversité auprès de leurs pairs tout en acquérant des compétences transversales, interculturelles, sociales, mais aussi de facilitateurs et

FORMATION PAR
LES PAIRS

gestion de groupes.

Depuis le lancement du projet en 2016, 49 jeunes ont été formés lors de plus de 100 ateliers dans 8 écoles différentes.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- > PRATIQUE NOMINÉE STAGE DE DÉCOUVERTE : ACCUEILLIR UN.E STAGIAIRE EN SITUATION DE HANDICAP
- > ORGANISATION HOGAN LOVELLS



- 28 collaborateurs*
- Luxembourg
- Cabinet d'avocats
- Secteur privé

PARTENARIATS

HANDICAP

SENSIBILISATION

Conscients du fait qu'il y a une responsabilité partagée de créer un environnement de travail où chacun peut donner le meilleur de lui-même, Hogan Lovells a décidé d'accueillir en stage de découverte de 8 semaines une personne d'un atelier protégé, en collaboration avec la Ligue HMC.

Ce projet a permis de créer des passerelles entre le secteur protégé et le premier marché de l'emploi, donnant à la stagiaire l'opportunité de faire une première expérience dans une entreprise classique. L'ensemble des collaborateurs du cabinet d'avocats ainsi que des clients ont également été sensibilisés à la thématique du handicap.

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- PRATIQUE NOMINÉE SPORT POUR TOUS : VENEZ AVEC VOS DIFFÉRENCES
- ORGANISATION VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE



- 1100 collaborateurs*
- Esch-sur-Alzette
- Organisation communale
- Secteur public

ENCADREMENT

A travers la mise en œuvre de son programme « Sport pour tous », la Ville d'Esch-sur-Alzette a cherché à donner une place au sport inclusif au sein même de la pratique de sports dite classique en incluant les personnes en situation de handicap dans les actions existantes. L'objectif est de mettre en avant les possibilités de chacun. Le sport devient ainsi un outil pour retrouver confiance en ses moyens, dépasser le handicap et créer du lien social.

Des centaines de sportifs « valides » côtoient des personnes à besoins spécifiques lors de séances multisports, natation, Handiski, Baskin, foot, etc.

LIEN SOCIAL

INCLUSION PAR LE SPORT

Les encadrants des structures existantes sont formés et sensibilisés à la pratique adaptée mixte et encouragés à monter des projets communs afin de décroïsonner l'activité sportive. Le résultat :

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

Diversité et

GESTION DES
CARRIÈRES

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

> PRATIQUE NOMINÉE ARENDT SPEECH CONTEST

> ORGANISATION ARENDT & MEDERNACH S.A.



- 541 collaborateurs*
- Luxembourg
- Cabinet d'avocats
- Secteur privé

PRISE DE PAROLE
EN PUBLIC

VALORISATION
DES TALENTS

Arendt & Medernach a organisé via son Diversity & Inclusion Network @ Arendt un concours d'éloquence, ouvert à toute personne du groupe, quelle que soit sa fonction ou son ancienneté. 12 équipes, soit 44 participants, issus de tous les départements et de tous les métiers se sont ainsi affrontés en public, devant l'ensemble des employés, sur une thématique diversité dans le but d'interpeller sur les préjugés.

PRÉJUGÉS

Cet exercice permet de développer de nouvelles compétences, telles que l'argumentation, la qualité d'expression, l'engagement et la confiance en soi dans la prise de parole en public. Il favorise

la cohésion et contribue à une meilleure performance collective. De plus, grâce à des séances de coaching au préalable, de véritables talents se sont révélés.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

> PRATIQUE NOMINÉE PROGRAMME CLIMBING-UP

> ORGANISATION CACEIS

caceis
INVESTOR SERVICES

- 995 salariés*
- Luxembourg
- Asset Servicing
- Secteur privé

Fort du constat, que les programmes de formation sont souvent adressés à un nombre très restreint de personnes à hauts potentiels, CACEIS a souhaité ouvrir à un large éventail de collaborateurs talentueux un programme leur permettant de développer des compétences pour évoluer.

de projets, définis par la Direction et l'accès à plus de 60 modules d'e-learning. Climbing-Up propose des parcours mixant les expériences, les formations techniques et non-techniques ainsi qu'un coaching par des experts.

Pour l'édition 2018, 11 femmes et 10 hommes, âgés de 31 à 55 ans ont participé, dont 5 ont évolué en interne depuis le début du programme.

INNOVATION

GESTION DE
TALENTS

CARRIÈRE DIVERSIFIÉE

Le programme Climbing-Up est un projet pilote innovant de gestion de carrières permettant de travailler la communication écrite et l'esprit de synthèse, les techniques de présentation orale et la définition de messages clé. Le développement des compétences est mis en œuvre au travers d'un laboratoire

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

➤ PRATIQUE NOMINÉE MENTORING CIRCLES

➤ ORGANISATION STATE STREET



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

SOFT SKILLS

DÉCLOISONNEMENT

APPRENDRE DES DIFFÉRENCES

Afin de créer un lien entre les différents services et équipes chez State Street et de créer une culture d'entreprise basée sur la valorisation, le respect et l'égalité des chances, l'entreprise a lancé

Mentoring Circles, une initiative de mentoring de groupe. Chaque mentor conseille un groupe de 4 à 6 personnes réparties de manière égale par genre, années d'expérience et département.

Le fait d'introduire un mentoring de groupe plutôt que le traditionnel mentoring individuel a permis de promouvoir la diversité, de décloisonner les équipes et de donner de

précieux conseils de carrière et évolution professionnelle. De plus, des compétences telles que l'écoute, le respect d'opinions différentes et l'ouverture d'esprit sont développées par tous les participants.

12 mentors – 4 femmes et 8 hommes – et 40 mentorés dont 25 femmes et 15 hommes ont ainsi pu bénéficier de cette initiative.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE CHARTÉ DE PARENTALITÉ ET POLITIQUE PARENTALE
- ORGANISATION AXA



- 280 employés*
- Luxembourg
- Protection financière
- Secteur privé

SÉCURISATION DE
PARCOURS PROFESSIONNELS

FLEXIBILITÉ

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE
PROFESSIONNELLE

Afin de répondre aux besoins de leurs collaborateurs-parents mais aussi aux attentes de futures recrues, Axa a mis en place une Charte de Parentalité depuis 2010. Elle promeut des modes d'organisation adaptés, tels que les horaires flexibles, un accès au temps partiel facilité, l'aménagement des horaires de réunion ou le télétravail. La charte vise aussi à accompagner les événements marquants comme les départs et retours de congé parental ou le retour progressif. Cette charte favorise également l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et permet d'améliorer le processus de gestion de carrière ainsi que de sécuriser les parcours professionnels. En 2017, le Groupe

Axa a mis en place une nouvelle politique parentale et Axa Luxembourg l'a adaptée et organisé des workshops pour futurs et jeunes parents en 2018.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE ÉTAPES CLÉS DE LA VIE : APPRENONS ET ÉCHANGÉONS POUR UN MEILLEUR BIEN-ÊTRE
- ORGANISATION ING



- 900 collaborateurs*
- Luxembourg
- Services financiers
- Secteur privé

L'HUMAIN AU CENTRE DE L'ACTIVITÉ

ATELIERS Ainsi des ateliers ont été organisés à destination des stagiaires et jeunes actifs, des femmes, des parents et des employés plus seniors. Le but étant de prendre en compte l'humain dans sa globalité et sa diversité. Ces ateliers permettent aux participants de se sentir reconnus sans discrimination. Les liens créés lors des ateliers permettent la mise en place d'un réseau de soutien informel et une meilleure

CONSEILS

collaboration. Ce programme s'inscrit ainsi dans la prévention des risques psychosociaux en réduisant le stress et apportant des solutions.

CATÉGORIE BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE LUXEMBOURG PROFESSIONAL LGBT+ & ALLIES ASSOCIATION
- ORGANISATION STATE STREET

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

RÉSEAU
INTER-ENTREPRISES

LGBT+

ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL

Partant du constat que les employés LGBT+ qui ne se trouvent pas dans un environnement de travail favorable peuvent souffrir d'un important stress psychologique ayant également un impact sur leur

performance professionnelle et leur capacité d'accomplir leur potentiel au travail, 8 entreprises sous l'impulsion de State Street ont créé en 2018

une association inter-entreprises afin de pouvoir aborder collectivement des défis qui se posent à l'ensemble des organisations.

La Luxembourg Professional LGBT+ & Allies Association a pour but de sensibiliser l'ensemble des entreprises luxembourgeoises aux questions LGBT+ en entreprise

par le biais d'événements publics, de collaborations et de formations à destination des managers, mais aussi de tous les salariés afin de créer des environnements de travail plus inclusifs.



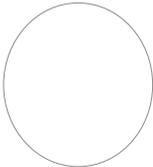
*Sources communiquées par l'organisation elle-même

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,
ET VALEURS DE
L'ORGANISATION

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

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

➤ PRATIQUE NOMINÉE SOCIAL RE-USE

➤ ORGANISATION DIGITAL INCLUSION



- 12 collaborateurs*
- Luxembourg
- Culture numérique
- Association

DIGITAL

Depuis 4 ans, l'association Digital Inclusion a pour mission de rendre le monde digital accessible aux personnes digitalement exclues au Luxembourg, comme des réfugiés ou des personnes à bas revenu. L'association collecte des ordinateurs usés, les répare grâce à une équipe diversifiée de volontaires et les distribue à des réfugiés et autres résidents dans le besoin.

En 2018, l'association a compté 693 participants dont 69% d'hommes, 93% de migrants ou minorités et 94% de personnes sans emploi.

SENTIMENT
D'APPARTENANCE

Les volontaires acquièrent des compétences digitales comme la réparation d'ordinateurs tout en gagnant un sentiment d'appartenance à la société

COMPÉTENCES

luxembourgeoise. De plus, l'association offre des cours d'informatique en 8 langues, permettant de développer l'employabilité des participants.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

- PRATIQUE NOMINÉE KNOW YOUR RIGHTS
- ORGANISATION DLA PIPER



- 45 collaborateurs*
- Luxembourg
- Cabinet d'avocats
- Secteur privé

PROGRAMME
PRO-BONO

AUTONOMISATION

HUMANISME

Know Your Rights est un programme pro bono permettant l'autonomisation juridique des réfugiés et demandeurs de protection internationale. Le programme vise à augmenter les connaissances juridiques et compétences générales de réfugiés et demandeurs de protection internationale à travers une formation hebdomadaire sur différentes thématiques juridiques et leurs droits, afin de permettre aux participants de mieux s'intégrer, devenir des défenseurs de leurs propres intérêts et poursuivre leurs objectifs professionnels et personnels. Ce programme a été une expérience enrichissante aussi bien pour les réfugiés que pour les avocats participants, qui prennent davantage

conscience de la dimension sociale et humaniste de leur métier.

Les avocats ont dédié plus de 350h à ce programme pro bono permettant à 55 participants de bénéficier de leur expertise.

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE EMBRACE DIVERSITY : ANESCHTERS
ZESUMMEN, ZESUMMEN ANESCHTERS
- ENTDECK VERSCHIDDEN RELIOUNEN
A KULTUREN
- > ORGANISATIONS ELISABETH



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

SERVICE DE
QUALITÉ

RELIGIONS

OUVERTURE
D'ESPRIT

Afin de garantir un service de qualité et un encadrement bienveillant et respectueux des valeurs de chaque individu, l'association aux valeurs d'origine chrétienne s'est engagée en faveur d'une culture d'entreprise

ouverte à toutes les religions et cultures à travers de différentes actions : visites commentées de lieux de culte, formations pratiques dans

les institutions, activités interculturelles à but pédagogique pour les bénéficiaires, exposition ouverte au grand public.

Il s'agit d'un projet à long terme visant à renforcer le respect de la diversité culturelle dans toutes les institutions de l'association

en favorisant une meilleure connaissance des habitudes culturelles des concitoyens, qu'il s'agisse de collaborateurs ou de bénéficiaires de services ou de leurs familles. Depuis 2018, il y a eu 7 visites de lieux de culte, 14 formations, 16 ateliers et 1 exposition sur 3 lieux différents.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

COUP DE PROJECTEUR SUR QUELQUES BONNES PRATIQUES

• YOUNG WOMEN CHALLENGE

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**. Au-delà d'intégrer les jeunes femmes, ce projet favorise également l'équilibre femmes-hommes au sein de l'entreprise, déconstruit les stéréotypes et leur permet de découvrir le milieu de l'audit et du conseil.

• CODEWEEK EU @ KPMG

KPMG

KPMG a organisé des ateliers à destination de leurs employés, de réfugiés et de jeunes afin de leur permettre de découvrir la programmation et le codage, compétences essentielles dans les métiers du futur. Cette initiative s'inscrit dans une démarche long terme d'**intégration de réfugiés et collaborateurs**.

• LANGUAGES OF LUXEMBOURG

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE IN LUXEMBOURG

Le projet "*Langugages of Luxembourg*" est un outil d'**apprentissage linguistique digital** qui permet aux utilisateurs d'apprendre simultanément cinq ou sept langues. Au-delà de l'offre diversifiée de langues proposées, l'outil a une dimension démocratique car il permet à ses utilisateurs d'apprendre gratuitement quand, où, et pendant le temps qu'ils (le) souhaitent tout en respectant le niveau d'alphabétisation de chacun.

• FORMATION ABA (APPLIED BEHAVIOUR ANALYSIS)

ZESUMMEN FIR INKLUSIOUN ASBL

L'association Zesummen fir Inklusioun propose une formation de 4 jours à destination des personnes en contact avec un enfant autiste, qui cherchent une prise en charge différente pour mieux réagir aux besoins de l'enfant concerné, à savoir enseignants,

éducateurs, thérapeutes et parents. La formation a pour objectif de fournir aux participants les outils permettant une **adaptation permanente au comportement de l'enfant**, ce qui facilite l'apprentissage et la socialisation de ces enfants. Cette méthode aide les enfants à gérer leurs comportements pour qu'ils deviennent progressivement autonomes et s'intègrent à la société.

• DIVERSITY DAY

DELOITTE

Tous les ans, Deloitte met à l'honneur la diversité culturelle de ses collaborateurs en organisant un buffet interculturel autour duquel les employés peuvent se réunir pour échanger et découvrir de nouvelles saveurs faits par eux-mêmes. L'intégralité des fonds récoltés est reversée à 4 associations. Afin de **favoriser les échanges interculturels** un outil est aussi complété par les employés afin de sensibiliser et informer sur les particularités culturelles de chacun tout au long de l'année.

- ENGAGEMENT À PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

KPMG

Depuis 2015, KPMG organise le Diversity Summit dans le but de fournir des débats qui poussent à la **réflexion et à l'inspiration sur des thématiques de diversité** et inclusion, non seulement à destination des clients de KPMG, mais aussi à la société luxembourgeoise dans son ensemble. Ainsi en 2018 le Summit a accueilli une table-ronde composée de femmes pionnières d'exception de différentes générations et origines..

- CONCILIER LA NÉCESSITÉ DE SOINS CHRONIQUES LOURDS AVEC UNE ACTIVITÉ DE PRESTATION DE SERVICE INTELLECTUELLE

ACCENTURE

Accenture a accompagné un employé dans une situation de maladie de longue durée dans la structuration d'un régime spécial porté par un contrat de travail adapté permettant à la personne concernée de **freiner la dégradation de son état de santé**. En parallèle, l'entreprise a sensibilisé ses clients à accueillir une personne en situation de handicap dans l'exercice d'une prestation de conseil.

de tous les collaborateurs sur l'engagement **en faveur de la gestion de la diversité** de l'entreprise, mais aussi d'apposer des visages sur les collaborateurs passionnés qui font vivre les différents réseaux au quotidien et transforment les valeurs de l'entreprise en une réalité vécue.

- IMPLÉMENTER NOS VALEURS DANS NOS PROJETS DE CONSTRUCTION

COEBA

Conscients que les architectes ont une responsabilité à jouer dans la protection de l'environnement et la promotion de la diversité, car ils sont formateurs du futur, COEBA tient compte du développement durable, mais aussi de l'accessibilité dans ses projets de construction en fonction de la population qu'ils doivent **accueillir, notamment des personnes en situation de handicap ou des enfants**. En intégrant ces aspects de la diversité à leur philosophie, les collaborateurs de COEBA sont à leur tour plus sensibles à ces facteurs dans le développement des projets.

D'AUTRES PRATIQUES INSPIRANTES

- INCLUSION AND DIVERSITY WEEK

STATE STREET

Afin de mettre en avant le travail effectué par les 7 réseaux de collaborateurs, State Street a organisé une semaine de l'inclusion et de la diversité. Cette initiative a permis d'élargir les connaissances

• LE MOT DU PRÉSIDENT •



Christian Scharff

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

“

La diversité ne se choisit pas. Les organisations peuvent, par contre, choisir de gérer la diversité qui existe naturellement en leur sein. Pour beaucoup d'organisations, cette gestion proactive de la diversité est synonyme de plus-values en termes de réputation, d'attraction et de fidélisation des talents, mais aussi de bien-être collectif. Cette troisième édition des Diversity Awards met une nouvelle fois à l'honneur une série d'initiatives inspirantes et répliquables en la matière. Le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg se réjouit de l'engagement de longue durée de ses signataires et de toutes les bonnes pratiques mises en place, que nous diffuserons largement au sein du réseau par la suite.

En tant que Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je félicite toutes les organisations participantes, nommées et lauréates. Les pratiques présentées dans cette brochure permettent, chacune à leur façon, de transformer les organisations, voire la société. Nous vous encourageons, par conséquent, à les répliquer et mettrons en place les actions nécessaires pour vous aider à le faire dans les mois à venir.

Félicitations à tous les participants pour leur engagements et aux gagnants pour avoir su mettre en avant leur pratiques et leur organisations.

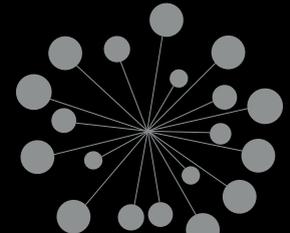
”

CHARTE DE LA DIVERSITÉ LËTZEBUERG

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.

Après sept ans d'existence, elle compte aujourd'hui 174 signataires, soit 15% de la population active au Luxembourg.



CHARTRE
de la DIVERSITE
LÉTZEBUERG



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



RBC Investor &
Treasury Services

