

# DIVERSITY WEEK

**Company name :** L.S.C. ENGINEERING GROUP S.A.

**Activity sector :** Activités spécialisées, scientifiques et techniques

**Company category :** PME

## Description of the action

Une semaine dédiée à la diversité avec un programme étalé sur 5 jours. Chaque jour une thématique phare a été présentée : la diversité dans son ensemble, la diversité multiculturelle, la diversité intergénérationnelle, la diversité H/F et le handicap. Des événements, ateliers et supports visuels ont été mis en place afin de sensibiliser et éduquer les membres de l'entreprise.

## Context

Bien que des actions de diversité ont toujours été menées au sein du groupe, il était essentiel de les rendre visibles et d'expliquer le tout aux collaborateurs. Cette semaine a permis de bien communiquer sur le sujet et a été très appréciée malgré le contexte sanitaire.

## Objectives

- Communiquer sur les actions entreprises par LSC en rendant visible son investissement sur les thématiques de diversité
- Sensibiliser les collaborateurs à la notion de diversité et de non-discrimination
- Conscientiser sur les préjugés et stéréotypes véhiculés intentionnellement ou non
- Expliquer le rôle de chaque acteur dans les thématiques de diversité sélectionnées : société civile, législation, entreprise, rôle individuel
- Donner des outils pour réagir face aux discriminations ou encore des bonnes pratiques face à des personnes en situation de handicap

## Approach

Chaque jour, un e-mail explicatif de la thématique était envoyé à tous avec en annexe un article rédigé en interne comprenant la définition, le rôle de la société, le contexte légal ainsi que le rôle de l'entreprise sur la thématique définie. Le programme de la journée était rappelé et chaque personne était invitée à écrire un petit mot sur le sujet du jour sur des flip-chart mis à disposition à chaque étage. De même toutes les signatures d'e-mail incluait l'information concernant la semaine de la diversité. Résumé du programme :

- Jour 1 : Every day is a diversity day > exposition BD par Antoine Chereau de plusieurs caricatures sur le thème de la diversité + Lunch & Learn "Qu'est-ce-que la diversité, la non-discrimination et l'égalité des chances"
- Jour 2 : Multicultural Diversity > finger food distribué dans chaque service avec les spécialités transfrontalières et luxembourgeoises + format "language speed meet-up" (jeu multilingue 5 min pour s'entretenir avec son interlocuteur dans une langue) + distribution de masques en tissu LSC avec les drapeaux des nationalités présentes au sein du

## groupe

- Jour 3 : Generational Diversity > publication d'une vidéo d'interviews de plusieurs membres du groupe sur le thème de la diversité et notamment sur l'aspect intergénérationnel

- Jour 4 : Gender Diversity > mise à l'honneur de plusieurs managers "Diversity Ambassador" s'exprimant dans une interview écrite sur l'égalité H/F afin de soutenir la thématique. La diversité dans son ensemble ainsi que l'équilibre vie privée - vie pro ont été abordés. Les témoignages ont été affichés et envoyés également dans un livret numérique à tous + accueil de MSF pour une présentation sur la prévention du cancer du col de l'utérus touchant fortement les femmes. Une donation a également été faite à cette occasion

- Jour 5 : Disability diversity > Une conférence a été organisée sur le thème de l'accessibilité dans nos métiers d'ingénieurs conseils. Nous avons accueilli un intervenant externe (Responsable du Centre de compétence national pour l'accessibilité des bâtiments (CCNAB), Magnus Koerfer) qui a pu présenter la situation actuelle et future de la législation luxembourgeoise sur l'accessibilité des bâtiments et infrastructures. Dans un deuxième temps, une présentation a été faite par des intervenants externes sur comment est abordée la thématique de l'accessibilité dans l'aménagement du territoire. Enfin nous avons présenté le début des mesures prises sur le sujet dans le cadre de la construction de notre bâtiment à Contern.

## Impact

Retour très positif dans l'ensemble. Concernant les décideurs, cela a également été une occasion de les impliquer. Le conseil d'administration a communiqué le programme avec un e-mail engageant. Les décideurs ont pris parole dans les articles et interviews (écrits et vidéos). Cela était également l'occasion de les sensibiliser.

## « To do »

- Diversifier les formats et actions pour intéresser tout le monde (conférences, donations, ateliers, supports de communication, exposition)

- Envoyer des articles sur la question avec un plan similaire d'un sujet à l'autre et visuellement attrayant

## « Not to do »

Nous avons fait un sondage pour collecter les feedbacks. Bien que nous ayons eu de nombreux retours positifs, le format d'une semaine a laissé certaines personnes mitigées car elles auraient souhaitées participer à plusieurs ateliers. Un format plus dispatché dans le temps a été conseillé pour les prochaines fois.