



Commission  
européenne



# GUIDE D'INSPIRATION POUR CÉLÉBRER LE MOIS EUROPÉEN DE LA DIVERSITÉ

*Justice  
et consommateurs*

*La gestion de la diversité sur le lieu de travail doit être l'une des principales priorités en matière de ressources humaines pour tout employeur en Europe. En effet, lorsque les employés sont appréciés pour ce qu'ils sont, ils s'investissent davantage dans leur travail et exploitent pleinement leurs talents et leur créativité. J'invite toutes les entreprises et organisations en Europe, qu'elles soient signataires d'une charte de la diversité ou non, à se joindre à la Commission européenne pour célébrer le mois européen de la diversité en mai 2022, en organisant leurs propres événements pour mettre en lumière les avantages des environnements de travail inclusifs.*

**Helena Dalli**, Commissaire européenne à l'égalité



# Introduction

*Le Mois européen de la diversité est organisé par la plateforme européenne des chartes de la diversité, en collaboration avec ses membres et leurs signataires.*

Il a pour objectif principal de fédérer les chartes de la diversité, les petits et grands employeurs, les entreprises privées, les organisations publiques et les associations à but non lucratif autour d'un objectif commun: la promotion de la diversité sur le lieu de travail et dans la société.

Il représente l'occasion unique de prouver votre engagement envers la diversité en rejoignant des milliers d'entreprises des quatre coins de l'UE organisatrices d'événements, de formations, de campagnes de sensibilisation, et d'autres activités.

Que vous soyez ou non-signataire d'une Charte de la diversité, mai 2022 est le mois qui met à l'honneur et promeut la diversité sur le lieu de travail et dans la société, sensibilise aux avantages de la diversité et de l'inclusion, et vous présente la manière dont ces facteurs affectent votre organisation.

En organisant en interne un événement pour ou en collaboration avec vos employés, ou un événement ouvert au grand public, à vos clients et fournisseurs, vous montrerez votre engagement et célébrerez la diversité tout en sensibilisant les membres de votre organisation.

La promotion de la diversité et la création de lieux de travail inclusifs

sont un défi de tous les instants, et, en participant au Mois européen de la diversité, vous profiterez d'une occasion en or pour donner de la visibilité à vos efforts. Cette boîte à outils vous propose un florilège d'idées sur la manière de mobiliser vos employés et parties prenantes.



# Construire des ponts

*Le thème du Mois européen de la diversité 2022 étant «Construire des ponts», nous vous encourageons vivement à faire participer vos employés à vos activités ainsi que différentes parties prenantes externes – ONG, institutions gouvernementales, autorités locales, établissements d'enseignement, public, etc. Vous pourriez également vous attacher à trouver des liens entre les différents motifs de discrimination que vous abordez dans vos politiques et activités de diversité et d'inclusion, puis vous lancer dans des actions qui s'attaquent à plusieurs domaines de discrimination à la fois.*

## UN ENGAGEMENT SUR LE LONG TERME

Le Mois européen de la diversité est une excellente occasion de formaliser les engagements de votre organisation en matière de diversité, en:

- les inscrivant comme valeurs clés de l'organisation;
- les reliant à l'objectif et à la stratégie globale de l'organisation;
- formalisant l'engagement envers la diversité et l'inclusion, en les incluant dans la documentation officielle (par exemple, la déclaration de D&I de l'organisation, le code de conduite, les contrats avec les fournisseurs, etc.) et en signant une potentielle Charte de la diversité;
- communiquant les valeurs en interne et en externe – informations sur vos efforts en matière de diversité et d'inclusion et mesures appuyées par des données concrètes;
- créant des réseaux internes sur différents aspects de la diversité;
- nommant un ou une responsable de la diversité;
- mettant en place un groupe de travail sur la diversité et/ou un comité de pilotage pour les projets de diversité.

# Pourquoi participer au Mois européen de la diversité?

- La diversité est source d'opportunités. Profitez de cette occasion pour lui donner une plus grande visibilité et présentez ses avantages auprès de votre personnel, vos clients, fournisseurs et la population.
- Par votre prise de position en faveur de la diversité et de l'égalité, vous montrez l'exemple et en récoltez les fruits au moment du recrutement, afin d'attirer de nouveaux clients et de faire progresser votre entreprise économiquement.
- Vous transmettez un message rassurant à vos employés en réaffirmant que, dans votre entreprise, ils sont tous les bienvenus, respectés et écoutés.
- Vous adhérerez publiquement au concept d'un environnement de travail inclusif, fondé sur l'équité, l'émancipation et la confiance.
- Vous montrerez que la diversité est plus nécessaire que jamais.
- Vous renforcerez votre réputation et resserrerez vos liens avec vos employés, vos fournisseurs, vos partenaires commerciaux et vos clients.
- Rejoignez un réseau d'envergure européenne. Ensemble, nous pouvons faire la différence!



# Comment passer à l'action?

- Mettez à l'honneur la diversité dans votre organisation pendant une journée, une semaine ou tout un mois.
- À l'heure de planifier vos activités, ayez à l'esprit la Journée/Semaine nationale de la diversité: pour en savoir plus, consultez votre [charte de la diversité nationale](#).
- Organisez un événement en ligne pour l'ensemble de vos employés ou un événement public ouvert à tous.
- N'oubliez pas de documenter vos activités (photos, vidéos, documents, etc.).
- Encouragez vos employés à s'impliquer: ils proposeront certainement des idées nouvelles et innovantes tout en participant à l'événement.
- Associez au maximum votre personnel à l'organisation, à la logistique et aux activités de sensibilisation: des affiches, des vidéos et des articles sur des personnes réelles envoient un message plus fort.
- Dans la mesure du possible, contactez des experts, des ONG et des entreprises spécialisées sur un thème spécifique lié à la diversité que vous souhaitez aborder dans le cadre d'une formation, d'un atelier, etc.
- Définissez l'objectif de l'action (sensibilisation, partage de compétences, information, etc.).
- N'oubliez pas de faire un bilan.



# Ci-dessous, des exemples de bonnes pratiques pour développer la diversité sur le lieu de travail

## EN GÉNÉRAL

- Lancer une campagne de sensibilisation en entreprise, à partager avec des parties prenantes externes.
- Ajouter un message à la signature de vos e-mails, par exemple: «Chacun d'entre nous devrait avoir le droit d'être qui il est, où qu'il se trouve. Célébrons ensemble la diversité!»
- Publier des témoignages inspirants de vos employés sur la diversité et l'inclusion, ou un article réaffirmant les valeurs de votre organisation.
- Préparer des entretiens avec des professionnels reconnus pour leur compétence professionnelle et/ou personnelle dans ce domaine qui expliquent les défis auxquels ils ont été confrontés tout au long de leur carrière, les leçons qu'ils en ont tirées et ce qu'ils ont mis en place; partager ces entretiens sur les réseaux sociaux.
- Ajouter une bannière en ligne sur votre site web, par exemple: «Célébrons ensemble le Mois européen de la diversité»; partager des messages promotionnels sur les réseaux sociaux de votre entreprise (et encourager vos employés à le faire sur leurs comptes personnels, s'ils le souhaitent); utiliser le hashtag #EUDiversityMonth.
- Publier un message vidéo dans lequel votre PDG ou un autre membre de la direction souligne l'importance de la diversité, en particulier avec la situation sanitaire actuelle, qui n'arrange pas les choses.
- Partager des vidéos d'employés qui mettent en avant leur motivation à participer au Mois européen de la diversité. Si des rencontres



physiques ne sont pas possibles, les employés peuvent organiser des rencontres numériques en partageant des vidéos enregistrées chez eux.

## ÉVÉNEMENTS ET INITIATIVES INTERNES

- Préparez des petits-déjeuners (virtuels) de mise en réseau, ou des réunions avec des intervenants inspirants issus d'horizons divers afin de sensibiliser les esprits.
- Organisez des formations (en ligne), des ateliers, des séminaires consacrés à la sensibilisation des employés à la diversité et à leurs préjugés inconscients, ou à la discrimination sur le lieu de travail: par exemple, une formation en ligne pour lutter contre les stéréotypes et la discrimination (sensibilisation, formation et engagement). Certaines séances de formation peuvent s'adresser plus spécifiquement aux chefs d'entreprise.
- Lancez une exposition de photos (en ligne) sur le thème «Que signifie la diversité pour vos employés?».
- Prenez des mesures concrètes pour transformer l'environnement de travail, investissez dans le bien-être de vos employés et assurez vous de leur implication active dans ce processus.
- Facilitez la création de réseaux d'employés au travail consacrés aux différents aspects de la diversité.
- Créez un espace où vos employés peuvent partager leurs histoires et expériences personnelles (articles sur l'intranet, groupes de discussion informels et ateliers en ligne avec des partenaires externes).
- Utilisez l'intranet pour publier des nouvelles pertinentes, des mises à jour, des invitations à des événements, des articles, etc.
- Organisez des discussions informelles en ligne dans lesquelles la direction montre le soutien actif qu'elle accorde à la diversité sur le lieu de travail.
- Organisez une conférence rassemblant toute l'entreprise sur le thème de la diversité (sur la diversité en général ou sur un aspect particulier de celle-ci) et associez la direction générale à cette initiative.



- Organisez le visionnage d'un film, d'un concert ou d'une pièce de théâtre sur Facebook ou d'autres plateformes où les internautes peuvent partager leurs réflexions, donner leur avis, se rencontrer et échanger leurs expériences.
- Réalisez une enquête afin de recueillir l'avis de vos employés sur la politique de diversité de votre entreprise.
- Organisez pour vos employés des concours ou des questionnaires sur la diversité en général ou sur la diversité au fil de l'histoire et dans la société, avec des récompenses symboliques à la clé pour les gagnants. Ces activités pourraient également être proposées à vos partenaires externes.
- Demandez à vos employés de réaliser une série de courtes vidéos dans lesquelles ils présentent un aspect de la diversité à travers leurs histoires personnelles.
- Organisez un événement «entre amis» qui permettra aux collègues de mieux se connaître et d'apprendre les uns des autres. Il est conseillé de préparer à l'avance des questions ou de prévoir une activité de groupe.
- Organisez une journée «Vis ma vie» au cours de laquelle une personne «vit» la journée de travail d'une autre, en se mettant, par exemple, dans la «peau» d'une personne handicapée, d'une personne de sexe ou d'origine différente, etc.
- Préparez une édition spéciale de votre bulletin d'information, consacrée exclusivement au mois de mai, mois de la diversité, avec des conseils et des activités pour favoriser l'esprit d'inclusion et lancer une conversation sur le sujet.
- Invitez vos employés à utiliser des affiches (ou un tableau blanc virtuel) pour partager leur contribution à la diversité de l'organisation. Ces affiches peuvent être partagées sur les réseaux sociaux ou utilisées pour créer un «mur de pensées positives/souhaits».
- Créez une playlist pour la Journée de la diversité que vous pourrez partager avec vos employés ou un public plus large.
- Concevez un module d'apprentissage en ligne sur la diversité et l'inclusion.
- Produisez et distribuez une brochure ou un dépliant sur la D&I pour les employés et/ou les parties prenantes.
- Organisez une soirée littéraire au cours de laquelle les participants pourront explorer le thème de la diversité à travers un livre portant sur un aspect de la diversité. Après avoir lu le texte ensemble, les participants pourraient avoir une discussion de groupe et partager leurs réflexions sur la manière dont cette histoire a fait progresser leur compréhension de la diversité.

- Préparez une journée de la diversité culturelle avec un atelier sur la manière d'améliorer la sensibilisation interculturelle, en réfléchissant à la valeur qu'apporte la diversité culturelle, à l'importance du dialogue interculturel et à la nécessité de combattre les stéréotypes et les préjugés pour améliorer la compréhension et la coopération entre les personnes de cultures différentes.

## ÉVÉNEMENTS ET INITIATIVES EXTERNES/ PUBLICS

- Préparez des événements ouverts au public pour promouvoir la diversité et l'inclusion, comme une «course de la diversité» réunissant vos employés et le public.
- Réalisez une courte vidéo sur vos employés pour illustrer la diversité dans votre entreprise, la façon dont vous la mettez en œuvre et l'intégrez dans votre politique d'inclusion. Partagez ce film sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Organisez des tables rondes qui donnent la parole à des spécialistes du domaine.
- Préparez et lancez des produits/services spéciaux pour le Mois européen de la diversité. Des éditions spéciales peuvent être créées pour marquer l'engagement et les valeurs de l'organisation et mettre en avant ses actions en faveur de la diversité.



© Shutterstock / Ilco Julia Amaral

- Créez des partenariats avec des ONG locales, des écoles, des autorités locales, d'autres entreprises, etc.
- Encouragez le mentorat (par exemple, pour les demandeurs d'emploi dotés de capacités et de compétences différentes).
- Engagez-vous en tant qu'organisation, ou encouragez vos employés, à prendre part à des activités de bénévolat pendant les heures de travail tout au long du Mois européen de la diversité.
- Organisez des journées portes ouvertes (virtuelles) dans votre organisation pour interagir avec vos clients.

# Exemples de thématiques intéressantes

## L'ÉGALITÉ DES GENRES

- Les femmes dans le monde des affaires – Témoignages
- Comblir l'écart salarial entre les femmes et les hommes
- L'égalité des genres dans la prise de décision
- La lutte contre la violence conjugale et le harcèlement

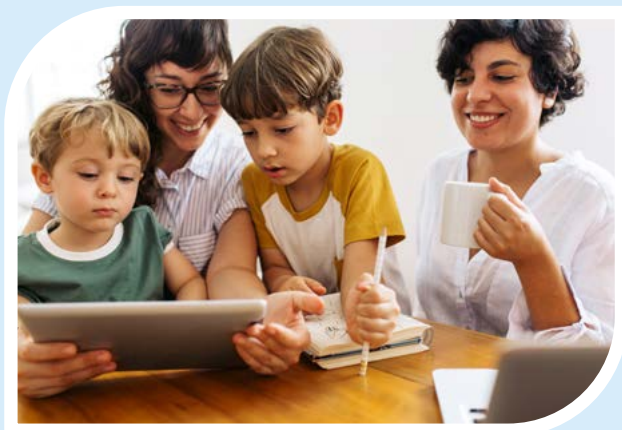
## LE SOUTIEN AUX PARENTS

- Comment gérer télétravail et garde d'enfants/ enseignement à domicile
- Le soutien aux parents en congé parental – les informer de l'évolution de leur secteur
- Le congé spécial inclusif (également pour les pères de famille)
- Le soutien aux mères qui allaitent (une salle de pause désignée et du temps pour allaiter ou tirer son lait)
- Le soutien aux familles monoparentales

## L'ÉGALITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS (ÂGE)

- Le point de vue de personnes de différentes tranches d'âge et leur avis sur les obstacles rencontrés sur le marché du travail (jeunes considérés comme ayant une expérience limitée, personnes d'âge moyen combinant souvent leur travail avec la garde d'enfants et celle de parents âgés, personnes âgées perçues comme étant ignorantes face aux dernières technologies et tendances, etc.)
- Le dialogue intergénérationnel
- Le soutien aux employés âgés de 55 ans et plus (dans certains pays, les 45 ans et plus constituent déjà un groupe cible)





## LES PERSONNES LGBTQI

- Les familles arc-en-ciel
- La communauté arc-en-ciel (membres, familles, proches, etc.)
- Répondre aux besoins du personnel transsexuel
- L'égalité des avantages sociaux pour les partenaires et parents LGBTQI

## LA SANTÉ MENTALE

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Comment éviter/traiter le «burnout»
- La pleine conscience au travail

## LA DIVERSITÉ CULTURELLE/ INTERNATIONALE

- Former à la communication interculturelle
- Aborder la perception de votre pays par les étrangers
- Donner l'occasion de découvrir des cultures différentes (aliments, religions, langues, etc.)

## LE HANDICAP

- L'intégration du personnel souffrant d'un handicap
- L'accessibilité: les personnes handicapées dans votre domaine
- L'autisme/les déficiences intellectuelles
- Vivre avec une maladie chronique
- Retour sur le lieu de travail après un accident de vie ou de travail



## LA COVID-19

- L'impact de la COVID-19 sur la vie de certains groupes (LGBTQI, personnes handicapées, minorités ethniques, parents isolés, etc.)

## L'ETHNICITÉ ET LA RACE

- Le programme de soutien aux Roms
- Les migrants et les réfugiés
- La discrimination envers les minorités
- La validation/reconnaissance des qualifications et compétences d'autres pays

## AUTRES

- L'emploi pour les groupes défavorisés sur le marché du travail, tels que les personnes en situation de handicap, les jeunes issus du système de soins, les migrants, les détenus/ex-détenus
- La promotion de la diversité à travers le sport
- Lutter contre les préjugés inconscients
- Les partenaires au sein et en dehors de l'organisation (employés, associations, syndicats, etc.)
- Comment éviter la discrimination à l'embauche ou en cours de carrière
- L'intersectionnalité et la discrimination
- L'innovation et la diversité
- La gestion des talents et la diversité
- La numérisation et la diversité
- L'importance du langage inclusif

