

CRÉATION D'UN DIVERSITY LEADERSHIP COUNCIL

Nom de l'entreprise : RBC I&TS

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

RBC I&TS Luxembourg met en place un "Diversity Leadership Council" (Diversity Leadership Council - RBC I&TS Continental Europe & Offshore) afin de piloter les projets diversité au Luxembourg et faire progresser la Diversité au sein de l'entreprise. Pour soutenir concrètement ce comité dans la réalisation des objectifs d'entreprise, des 'groupes ressources employés' ("employees resources groups" ERGs) seront en charge de travailler sur les thèmes prioritaires identifiés en faveur de la gestion de la diversité: les ERGs définissent et mettent en place des actions concrètes visant à l'atteinte des objectifs et à faire progresser la diversité au sein de l'organisation.

Contexte

La diversité est une priorité dans la stratégie de RBC. Elle est source d'innovation et de performance et fait également partie de l'une des 5 valeurs d'entreprise. C'est donc sur ces préceptes que RBC I&TS veut développer un programme Diversité, être à l'écoute des pratiques du marché et être un employeur de choix en Europe.

Approche

RBC I&TS s'inspire de la 'Stratégie Diversité RBC 2012-15', conçue au Canada. Les objectifs, priorités et éléments de mesure sont déterminés par le DLC Luxembourg et adaptés au contexte local. Par exemple, qu'est-ce que la diversité au Luxembourg et comment la faire vivre localement. Sur base volontaire, des employés participent activement à un ERG ("employees resources group") et travaillent concrètement à la réalisation des objectifs. Sur une base annuelle, les résultats et la progression sont revus et consolidés par le DLC puis communiqués au 'Diversity Leadership Council RBC' qui 'chapeaute' toutes les initiatives RBC dans les plus de 50 pays où RBC est présent.

Objectifs

Les objectifs sont multiples :

- Formaliser les pratiques déjà existantes et les mettre en valeur
- Insister sur le fait que la gestion de la diversité est une priorité
- Améliorer la créativité, l'innovation et la performance

Impact

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact, cette initiative étant en cours de mise en place à l'été 2014. Il est cependant certain que le thème de la diversité a un fort impact sur l'engagement et que de nombreux employés sont volontaires pour faire progresser ce sujet au sein de l'organisation.

« A faire »

Mobiliser les ressources et les parties prenantes nécessaires bien en amont tant au niveau local, implication de la délégation du personnel, que d'un point de vue global, puisque que nous appartenons à un groupe international.

« Ne pas faire »

S'assurer que toutes les parties prenantes ont pu partager leurs opinions et contributions et que tous les principaux intervenants sont bien informés de la mise en place de ce projet.