



**Conférence de presse Remise de prix MEGA-ENTREPRISE 2013
Mercredi, 7 mai 2014 à 18h30 / CFL Multimodal à Bettembourg**

Le discours prononcé fait foi

Mesdames, Messieurs,

Je voudrais tout d'abord remercier les lauréats d'avoir soumis leur candidature dans le cadre de la mixité en termes de genre dans la prise de décision.

Voilà sans doute de beaux exemples de bonne pratique à suivre, qui se doivent d'être honorés.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous sommes réunis aujourd'hui dans les locaux de CFL Multimodal.

En effet je suis très heureuse de pouvoir récompenser vos efforts en matière d'égalité des genres, en vous remettant ce soir le label de la MEGA-ENTREPRISE 2013.

L'égalité entre hommes et femmes est un sujet qui reste à la une, ce qui est certainement louable, mais qui peut aussi nous faire réfléchir, car il reste que cette égalité que nous prônons, et qui devrait être chose commune, ne l'est malheureusement pas encore.

Nombreuses sont les actions de sensibilisation que le ministère de l'Égalité des chances mène chaque année pour donner du poids à la thématique de l'égalité des chances.

Ainsi l'appel à candidature lancé l'année passée avait pour but de repérer celles des entreprises qui s'étaient engagées plus spécialement dans la thématique de la mixité en termes de genre dans la prise de décision.

Ce sujet a été dévié de notre programme des actions positives, qui est une composante stable du plan d'actions du ministère.

En effet j'ai pu constater avec plaisir que bon nombre d'entreprises candidates figuraient également parmi nos anciens participants au programme des actions positives du ministère.

Ce programme qui requiert de l'entreprise participante qu'elle établisse un plan d'actions fondé sur trois thèmes prioritaires, savoir :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée,



est sans doute un outil important pour toute entreprise soucieuse de créer une véritable égalité de traitement entre femmes et hommes au sein de sa structure et ce à tous les niveaux.

L'idée de l'appel à candidature est de mettre l'accent séparément sur les trois thèmes et d'atteindre ainsi un public plus large.

En 2013 l'appel à candidature portait donc sur la mixité hommes/femmes dans la prise de décision.

En tous cas la preuve est donnée que davantage d'acteurs-clés de notre économie s'intéressent à la thématique de l'égalité des genres et y investissent toujours plus de ressources humaines et matérielles.

Je les en félicite.

Je ne dis pas qu'il est chose facile de faire de l'égalité un élément essentiel de sa culture d'entreprise, surtout quand il s'agit de la transposer à tous les niveaux de la vie sociétale.

Mais comme vous venez de le montrer, et là je m'adresse tout particulièrement aux trois lauréats qui sont PwC, BGL BNP Paribas et Pall Center, qui ont déjà transposé leurs mesures égalitaires dans le cadre de la prise de décision, que tout est possible.

Il faut juste des fois avoir la volonté, et se servir éventuellement d'un petit coup de pouce (je pense au programme des actions positives) pour se lancer dans « l'aventure ».

Ce programme vous a permis de faire un état des lieux de la situation dans vos entreprises respectives, et d'en tirer les conclusions nécessaires.

Voilà pourquoi vous avez pu nous présenter aujourd'hui une panoplie de mesures qui ont permis d'augmenter le taux des femmes dans la prise de décision à tous les niveaux de votre société.

Ainsi pour ne citer que quelques exemples intéressants :

- PwC a pris la décision de garantir la mixité de tous les comités de direction ainsi que des comités décisionnels et compte donc aujourd'hui 33% de femmes directeurs, 25% de femmes associées et 25% de femmes dans le comité de direction et a également mis en place un programme de mentoring pour les femmes et les hommes en poste à haut niveau de responsabilité ;
- Pall Center, qui, à part le fait d'avoir déjà une femme à sa tête, a équilibré les postes de décision malgré une présence féminine plus importante dans l'ensemble de l'entreprise ;
- BGL BNP Paribas qui soumet les cadres supérieurs à des formations obligatoires et qui a lancé le réseau Mix City Luxembourg.



Voici quelques mesures parmi d'autres qui montrent clairement l'intérêt que vous consacrez à la thématique de l'égalité et les efforts que vous menez à cet effet.

Vous pourrez faire office de mentor à CFL Multimodal sur le site duquel nous nous retrouvons aujourd'hui afin de leur remettre un prix d'encouragement.

En effet nous avons expressément choisi le terme « d'encouragement » pour montrer qu'avec ses nombreuses idées en termes d'égalité des genres dans la prise de décision, CFL Multimodal qui ne se trouve pas encore au même stade que les autres entreprises ici présentes, mérite d'être soutenu dans la transposition de ses actions.

Rien ne vaut dans ce cas le soutien de pairs qui ont récolté de l'expérience dans le domaine.

Dans les prochaines années CFL Multimodal a l'intention de renforcer la place des femmes dans l'entreprise notamment au travers des embauches, sensibiliser les responsables d'équipe sur l'égalité des opportunités dans le développement des collaborateurs, définir un profil de poste identique pour les femmes et les hommes, ceci pour ne citer que quelques mesures.

Afin que l'égalité des genres soit reconnue à sa juste valeur, il est important que les acteurs du monde comprennent que la complémentarité des hommes et des femmes est l'élément essentiel qui permet de mener une politique de l'égalité fructueuse.

Ainsi chers lauréats je voudrais vous remettre maintenant l'award « MEGA-ENTREPRISE 2013 » et je vous encourage vivement à progresser sur la voie de l'égalité des chances.

Merci.