



ANNEXE AU CODE DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE FES

# CHARTRE DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES MEMBRES

## DÉCLARATION PRÉLIMINAIRE

Les entreprises de travail intérimaire établies au Grand-Duché de Luxembourg sont en contact permanent avec des candidats travailleurs intérimaires présentant une grande diversité culturelle. De plus la zone d'influence desdites entreprises s'étend à la « Grande Région » au sein de laquelle la profession ne peut que constater l'acuité du taux de chômage.

En conséquence, FEDIL Employment Services (F.E.S.) entend développer auprès de ses membres une politique visant à offrir à chacun et chacune des opportunités de missions et d'emploi en lien avec ses compétences et aspirations, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs et se traduisant par des mesures et des résultats concrets en la matière.

F.E.S. entend promouvoir une stricte égalité de chances à l'emploi en particulier et de s'abstenir strictement de toute forme de discrimination notamment celles basées sur les critères de genre, de handicap, d'origine ethnique, de conceptions philosophiques et/ou religieuses, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Les principes contenus dans la présente déclaration s'appliqueront indistinctement tant au personnel délégué auprès des entreprises utilisatrices de travail intérimaire qu'au personnel permanent des entreprises de travail intérimaire.

## ENGAGEMENTS

info@fes.lu  
T. +352 661 450 174  
www.fes.lu

Siège social : 7, rue Alcide de Gasperi  
L-1615 Luxembourg  
Bureaux : 7779, Parc d'Activités Capellen  
L-8308 Capellen



Tenant compte de ce contexte, les entreprises membres de F.E.S. s'engagent, dans le respect des principes de non-discrimination et dans le cadre d'une concertation sociale permanente sur cette dynamique de la « Gestion de la diversité » à :

- tendre vers un « management de la compétence » et donc, de facto, refléter la diversité de la société, notamment sous l'angle du genre, du handicap, de l'origine ou encore de l'âge, au niveau de l'ensemble de son personnel et aux différents niveaux hiérarchiques, compte tenu de la spécificité de l'entreprise et des exigences des postes de travail ;
- garantir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes du processus de mise à disposition de personnel intérimaire, en particulier lors du recrutement et de la sélection, de l'établissement des salaires et du respect du principe dit *Equal Treatment* ;
- entreprendre des actions favorisant une politique de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et la valorisation des expériences individuelles ;
- communiquer son engagement en faveur de l'égalité des droits, de la gestion de la diversité et de la non-discrimination aux entreprises utilisatrices ainsi qu'aux partenaires (sous-traitants, fournisseurs, etc.).