

L'inclusion au service du progrès : de la Diversité à l'Inclusion. La politique AXA :

Chez AXA, l'inclusion et la diversité sont étroitement liées à nos valeurs et à notre culture du respect des collaborateurs.trices, client.e.s et communautés qui nous entourent. Nous aspirons continuellement à créer un environnement dans lequel chacun.e se sent à sa place, intégré.e et épanoui.e.

Nous sommes convaincus que la diversité des modes de pensée et des expériences constitueront la clé de notre réussite sur le long terme. Une main-d'œuvre diversifiée nous permet d'attirer les personnes les plus talentueuses, puisque ces dernières savent qu'elles peuvent s'épanouir avec nous et réaliser pleinement leur potentiel. Cette diversité nous aide également à répondre aux besoins de nos client.e.s sur différents marchés, tant au niveau mondial que local.

L'inclusion et la diversité jouent par ailleurs un rôle majeur dans nos objectifs : nous agissons pour le progrès humain en protégeant ce qui compte. En tant que l'une des plus grandes compagnies d'assurances au monde, nous voulons montrer l'exemple. Nous le faisons grâce à la promotion des valeurs d'inclusion et d'égalité dans toute la société. En tant qu'assureur, nous développons des produits et des services pour les populations vulnérables de la communauté, et leur donnons accès à un nouveau niveau de protection sociale auquel elles n'avaient pas accès auparavant.

Pour plus d'informations concernant notre travail sur la diversité et l'inclusion, rendez-vous sur notre site [AXA.be](https://www.axa.be)

Chacun et chacune a un rôle à jouer dans la création d'une culture inclusive.

Discrimination, comportement non inclusif et harcèlement n'ont pas leur place chez AXA. Nous attendons de chaque collaborateur.trice qu'il/elle fasse preuve de respect envers ses collègues, client.e.s et partenaires.

Nous veillons à ce que tous les collaborateurs.trices aient un accès égal aux opportunités. Nous avons mis en place des politiques et des procédures pour les rémunérer équitablement – en fonction de leur poste, de leurs compétences, de leur contribution ou de leur impact – et nous ne pratiquons pas de discrimination fondée sur le sexe ou d'autres facteurs. Le cas échéant, nous remédions aux écarts de rémunération injustifiés qui pourraient survenir.

Nous encourageons nos collaborateurs.trices à être allié.e.s à tous les niveaux. Nous voulons qu'ils/elles participent activement à la promotion et la progression de la culture de l'inclusion en accomplissant des actions délibérées, positives et conscientes. Nous pouvons faire la différence dans nos actions quotidiennes, en utilisant par exemple le langage inclusif, en reconnaissant et en tenant compte des préjugés inconscients et en remettant en question les comportements non inclusifs.

Les opinions et expériences de nos collaborateurs.trices sont importantes. Nous construisons une culture dans laquelle tous nos collègues peuvent se faire entendre, en sachant que leurs propos seront bien accueillis, entendus et respectés. Nous sommes tellement engagés dans la construction d'une culture plus inclusive que nous prenons de nombreuses mesures à ce sujet. Nous voulons savoir si nos collaborateurs.trices se sentent intégré.e.s, et s'ils/elles recommanderaient AXA comme lieu de travail inclusif.

Nos domaines d'action :

Nos efforts d'inclusion et de diversité sont menés par nos équipes de direction partout dans le monde. L'équipe du groupe Inclusion et Diversité dirige les réflexions à ce sujet et fait office de centre d'expertise en liaison avec les équipes spécialisées dédiées de chaque département. Ces dernières s'inspirent de la stratégie du groupe et de leurs propres priorités locales pour créer des lieux de travail plus inclusifs. Chez AXA Belgium, nous disposons d'un Responsable Diversité et Inclusion, d'un cadre délégué et d'un Comité Diversité et Inclusion.

Pour suivre et mesurer nos actions en matière d'inclusion et de diversité au niveau mondial et local, nous axons nos priorités sur : le genre, la communauté LGBTQ+, la handicap, l'origine, l'âge ou la santé mentale. Nous nous attendons à ce que ces domaines d'action évoluent au fil du temps afin de refléter le travail accompli et de nous permettre de continuer à progresser dans ce sens. Nous comprenons également l'importance de la nature interconnectée des caractéristiques personnelles. Aucun aspect de notre identité ne nous définit. Un.e collaborateur.trice peut s'identifier à plusieurs groupes, qui vont façonner ses expériences.

Genres

Année après année, nous offrons des promotions et embauchons davantage de femmes à des postes de direction, rendant notre personnel plus représentatif des femmes à tous les niveaux.

Nous accélérons notre plan pour établir la parité entre les sexes. Tous les membres du comité de direction et les PDG ont fixé des priorités stratégiques en matière d'inclusion, en mettant clairement l'accent sur l'amélioration de la diversité des sexes au sein de leurs organisations respectives. Nous renforçons nos normes et procédures (recrutement et promotion) au fil du temps afin de continuer notre progression. Nous nous sommes également engagés à atteindre l'égalité salariale partout dans le monde au plus tard en 2023.

Chez AXA Belgium, nous avons déjà atteint la parité des sexes au niveau du Comité de Direction depuis novembre 2018, et nous atteindrons cet équilibre aux autres niveaux supérieurs d'ici 2023.

Nous continuons à investir dans l'éducation afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au genre, ainsi que contre le harcèlement sexuel. Nous sommes également très engagés en faveur de la parité hommes-femmes pour nos client.e.s. Nous veillons à ce que les femmes aient un accès égal aux assurances et à la santé en adaptant nos offres et services à leurs besoins.

LGBT+

Nous souhaitons que nos collaborateurs.trices, qu'ils/elles soient gay, lesbiennes, bisexuel(les) ou transgenres puissent se sentir eux-mêmes sur leur lieu de travail. Nous employons le terme "LGBT+" pour représenter le large éventail d'orientations, identités et expressions sexuelles qui existent.

Dans le monde entier, être LGBT+ signifie trop souvent être confronté à la discrimination et à la persécution. C'est pourquoi nous nous concentrons sur l'éducation autour de ces questions. Nous sommes solidaires et soutenons nos collaborateurs.trices, peu importe leur orientation sexuelle, car nous voulons créer et entretenir pour les talents LGBT+ des lieux de travail qui les attirent et les incitent à rester.

Handicap

Vivre avec un handicap, qu'il soit visible ou invisible, fait partie de la vie quotidienne de nombre de nos collaborateurs.trices.

Nous nous engageons à faire preuve de souplesse et de pragmatisme pour aider nos employé.e.s en situation de handicap à travailler, et ce chaque fois que nous le pouvons, en adaptant nos lieux et modalités de travail, ainsi que nos équipements de la manière la plus utile possible. Au fil du temps, nous favorisons le changement afin que chacun.e puisse contribuer au mieux de ses capacités et accéder à toutes les opportunités.

Nous veillons à ce que tous nos collaborateurs.trices disposent des compétences et connaissances nécessaires pour être réellement ouvert.e.s à toutes les formes de handicap. Nous nous efforçons par ailleurs de lutter contre la stigmatisation liée aux handicaps.

Origines

Partout dans le monde, nos équipes sont composées de personnes issues d'un large éventail de nationalités et d'origines ethniques, sociales, culturelles différentes.

Nous créons des forums pour soutenir tous nos collaborateurs.trices et les encourager à partager les perspectives que nous offrent nos différentes origines et expériences de vie, et ce aussi ouvertement qu'ils/elles le souhaitent. Nous nous engageons à concentrer nos efforts pour faire en sorte que nos futurs dirigeant.e.s soient plus représentatifs.tives de la société. La diversité est une force qui nous aide à mieux nous comprendre, mieux comprendre nos client.e.s et le monde en général.

Multigénérationnel

Notre personnel couvre jusqu'à quatre générations. Chacun.e apporte des valeurs différentes, des besoins et des perspectives différents, et chacun.e apprend de l'autre.

Nous croyons au fait qu'un mélange des générations interagissant les unes avec les autres améliore l'engagement et fournit les meilleures performances possibles. Nous encourageons les initiatives qui permettent à nos collaborateurs.trices de partager des expériences et expertises intergénérationnelles. Nous encourageons également le développement de nos collègues tout au long de leur parcours chez AXA, et sommes continuellement à la recherche de talents divers, quel que soit leur âge.

Santé mentale

Statistiquement, une personne sur quatre sera confrontée à un problème de santé mentale au cours d'une année donnée. Nous nous engageons à être un lieu de travail le plus inclusif possible et à soutenir nos collaborateurs.trices en nous efforçant d'éliminer les préjugés liés à la santé mentale.

Nous concentrons nos efforts sur la protection, la promotion et la fourniture de services. Nous offrons des programmes d'éducation conçus pour sensibiliser et informer sur la santé mentale à tous les niveaux. Grâce à des campagnes de déstigmatisation, nous donnons aux collaborateurs.trices les moyens de prendre soin de leur santé mentale et de celle des autres. Nous nous engageons également à fournir un programme d'assistance à nos collaborateurs.trices dans chaque département afin de les soutenir au moment et à l'endroit où ils/elles en ont besoin.