

**Promouvoir l'égalité dans la diversité  
Agenda pour action**

Cette brochure a été préparée par la Confédération Irlandaise d'Affaires et d'Employeurs (IBEC) en tant qu'élément de "l'agenda pour action" sur le thème de la migration-intégration.

Cet "agenda pour action" constitue un set de matériel et de guides pratiques, visant à appuyer les partenaires sociaux dans leurs actions de prévention de la discrimination et encouragement à l'intégration sur le lieu de travail.

Ce set de matériel inclut :

- La recherche et évaluation des indicateurs d'intégration,
- Une compilation de profils pratiques de mesures et activités pouvant être entreprises par les employeurs, les syndicats, les autorités publiques et autres acteurs,
- Des brochures d'orientation et kit d'outils pour les employeurs, les syndicats et les organisations cléricales,
- Un manuel complet pour ceux chargés de la mise en applications, et
- Une méthodologie pour la réalisation de l'évaluation.

Ces outils ont été élaborés dans le cadre du projet multi-partenarial INTI « Promouvoir l'égalité dans la diversité : Intégration en Europe », mis en œuvre par le Bureau International du Travail avec le soutien financier du programme INTI de l'Union Européenne, géré par la Direction Générale pour la Justice, Liberté et Sécurité de la Commission européenne.

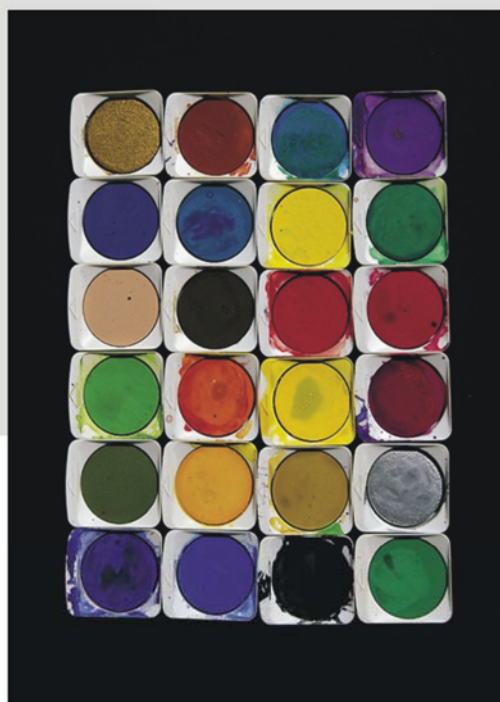
Les partenaires de ce projet sont:

- le Centre pour l'Innovation Sociale, Autriche ;
- la Commission des Eglises auprès des migrants en Europe (CCME), Bruxelles ;
- Europa-Kontakt, Berlin ;
- le Forum International et Européen de Recherche sur l'Immigration (FIERI) Turin, Italie;
- la Confédération Irlandaise d'Affaires et d'Employeurs (IBEC) ;
- et le Congrès Irlandais des Syndicats (ICTU), ensemble avec
- le Programme des Migrations Internationales de l'OIT pour la coordination et l'appui technique.

Ce matériel peut être reproduit sans restriction. Il est recommandé d'en informer le BIT. Tous commentaires et suggestions venant améliorer ce matériel sont les bienvenus. Vous pouvez contacter M. Patrick Taran à [taran@ilo.org](mailto:taran@ilo.org).

BIT - MIGRANT  
4 route des Morillons  
CH 1211 Genève 22  
[www.ilo.org/migrant](http://www.ilo.org/migrant)

# BROCHURE POUR LES EMPLOYEURS



## PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA DIVERSITE *MIGRATION-INTEGRATION*

### UN AGENDA POUR ACTION





Internationale du Travail (OIT) qui oeuvrent en faveur des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques.

## **QUI CONTACTER EN CAS DE BESOIN POUR EFFECTUER CES CHANGEMENTS?**

- Ministère du Travail/de l'Intérieur du pays
- Service de l'immigration/intégration
- Organisme national chargé d'assurer le respect de la législation en matière d'égalité
- Fédération (s) d'employeurs ou employeurs jouant un rôle actif dans le domaine de la diversité culturelle
- Organisations spécialisées dans les techniques de gestion
- O.N.G., groupements ou associations de migrants

Pour plus d'informations sur les questions mentionnées dans cette brochure, reportez-vous au Guide pratique intitulé « L'égalité dans la diversité » élaboré par l'Organisation Internationale du Travail et ses partenaires dans le cadre du projet « Promouvoir l'égalité dans la diversité : l'intégration en Europe ».

## **DEFINITIONS**

### **Qu'est-ce que le racisme?**

Le *racisme* est le fait d'exercer une discrimination à l'égard des membres de minorités culturelles et ethniques en raison de leur origine raciale ou ethnique, de la couleur de leur peau ou de leur ascendance.

### **Qu'est-ce que la discrimination?**

Une *discrimination directe* se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait en raison de son origine raciale ou ethnique.

Une *discrimination indirecte* se produit lorsqu'une règle ou une action, applicable à tous, est moins susceptible d'être satisfaite par un groupe de population donné, lorsqu'une règle entraîne pour ce groupe un traitement moins favorable, et qu'elle n'est pas autrement justifiée.

### **Qu'est-ce que l'interculturalisme?**

L'interculturalisme renvoie à l'interaction entre différentes cultures. Il est fondé sur le partage et la compréhension entre les cultures et est synonyme d'interaction, d'inclusion, d'intégration et d'égalité des chances.

## **UN MONDE QUI CHANGE, DES ENTREPRISES QUI S'ADAPTENT**

Que vous employiez déjà ou non des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques, la diversité culturelle est une question qui vous concerne, avec toutes les opportunités et les défis qu'elle représente. Mais la diversité culturelle n'est, bien entendu, qu'un aspect de la diversité présente dans les entreprises et dans la société.

De nombreuses entreprises sont aujourd'hui composées d'une main d'œuvre diversifiée et exercent leurs activités dans un environnement commercial national et mondial de plus en plus diversifié. Les petites entreprises comme les grandes corporations mondiales sont confrontées aux mêmes problèmes en termes de diversité, à des échelles évidemment différentes.

Les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques constituent souvent le segment le plus vulnérable de la société. Il est important que les entreprises montrent la voie à suivre en protégeant les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques. Le potentiel de la diversité culturelle ne sera pas réalisé si les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques sont exclus.

La discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique est interdite par la législation européenne. Toutes les entreprises sont contraintes par la loi de ne pas exercer de discrimination. Elles doivent respecter le principe de l'égalité de traitement. La dernière page de cette brochure contient une définition du racisme et d'autres termes y afférents.

## **UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION**

Réaliser le potentiel offert par un environnement de travail non discriminatoire ne signifie pas uniquement qu'il ne faut pas exercer de discrimination à l'égard des travailleurs migrants dans l'emploi mais aussi, par exemple, qu'il faut offrir des biens et des services aux communautés de migrants et opérer dans un environnement diversifié.

Les informations contenues dans ce Guide pratique ont pour but d'aider les entreprises à commencer à lutter contre la discrimination qui vise les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques et à encourager leur insertion et leur intégration, voire à œuvrer pour que la diversité soit respectée dans toutes les activités économiques.

Ce chapitre met l'accent sur les pratiques qui ont été suivies ou qui peuvent être suivies par les entreprises pour lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques et favoriser leur intégration. Aussi bien les

petites que les grandes entreprises peuvent mettre en place ces pratiques mais compte tenu des différences de structures, il vous appartient de décider qui dans votre entreprise est la personne la plus appropriée pour s'en charger.

Les obligations établies par la loi en matière de non-discrimination sur la base du principe de l'égalité de traitement seront systématiquement soulignées. De manière générale, les actions préconisées constituent des suggestions sur les meilleurs moyens de lutter efficacement contre la discrimination et de promouvoir l'intégration.

Certaines mesures vous sembleront certainement plus appropriées que d'autres -- et il n'est évidemment pas nécessaire de les appliquer toutes en même temps. Cette brochure traite des questions essentielles suivantes dans cet ordre :

- Pour quelles raisons mon entreprise devrait-elle agir?
- Qui recruter?
- Comment lutter contre la discrimination en tant qu'employeur?
- Comment lutter contre la discrimination en tant que fournisseur de biens ou de services?
- Comment une entreprise peut-elle lutter contre la discrimination aux niveaux national et international?
- Qui contacter en cas de besoin?

### **POUR QUELLES RAISONS MON ENTREPRISE DEVRAIT-ELLE AGIR?**

Une étude récente menée par l'Union européenne a montré que 83 % des entreprises estiment que les initiatives en faveur de la diversité ont eu une incidence positive sur leurs activités. L'engouement des entreprises en faveur de la diversité concernant les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques s'explique par une conjugaison d'éléments allant de raisons éthiques et légales aux avantages et débouchés économiques potentiels que la diversité induit :

- Les entreprises doivent respecter les lois sur l'égalité et la non-discrimination ;
- Amélioration des critères de sélection et des conditions de recrutement grâce à un vivier plus important de travailleurs hautement qualifiés ;
- Meilleure prise en compte de la clientèle et de ses besoins;
- Possibilité de concevoir de nouveaux produits, d'accéder à de nouveaux marchés et de constituer une nouvelle clientèle;

- Développer de nouveaux produits inspirés des spécificités culturelles des employés.
- Pénétration de nouveaux marchés grâce à la création de ces nouveaux produits.
- Prise en compte de la diversité culturelle en matière de commercialisation et de vente de produits et de services.
- Intégrer les normes d'égalité et de diversité au fonctionnement de toute la chaîne d'approvisionnement pour veiller à ce que les intermédiaires adhèrent à vos normes.

Ce type de mesures permet de garantir que vous n'exercerez pas de discrimination contre les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques en tant que fournisseur de biens et de services et que toutes les activités que vous mènerez seront conformes au principe de non-discrimination.

### **COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION AUX NIVEAUX NATIONAL ET INTERNATIONAL?**

Comme nous l'avons vu, les entreprises ont un rôle à jouer pour lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques au sein de leurs structures mais aussi à l'extérieur, dans le domaine de l'offre de services et des relations avec les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques. Selon l'importance de l'entreprise, il peut être utile d'établir des liens avec d'autres entreprises ou organisations aux niveaux régional, national et/ou international sur les questions relatives à la discrimination à l'égard des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques ou sur les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité.

Concrètement, cela peut signifier pour les employeurs ou les organisations représentatives d'employeurs :

- Coopérer avec les fédérations nationales d'employeurs et d'autres employeurs au niveau local, régional et national pour lutter contre la discrimination et le racisme
- Coopérer avec les employés, les représentants d'employés et les O.N.G. de défense des droits des migrants au niveau local, régional, national et international pour lutter contre la discrimination dans le travail et éliminer le racisme.
- Au niveau européen: coopérer avec l'UEAPME/l'UNICE/le CEEP pour que tous les travailleurs migrants soient protégés par les directives de l'Union européenne et d'autres instances.
- Au niveau international: coopérer avec les différents services de l'Organisation

- entreprises estiment que les programmes de parrainage sont un outil positif d'intégration.
- Esprit d'équipe: les activités renforçant l'esprit d'équipe peuvent faciliter l'intégration des travailleurs migrants sur le lieu de travail.
- Les politiques et procédures contre l'intimidation/le harcèlement et le harcèlement sexuel favorisent l'intégration des employés.
- Les procédures de plainte et les procédures disciplinaires favorisent l'intégration des employés.

De nombreuses entreprises estiment que l'organisation d'événements sur le lieu de travail contribue également à renforcer l'intégration, à condition, toutefois, de tenir compte en la matière des sensibilités culturelles des migrants. Des échanges culturels, des campagnes d'information, des événements sociaux et sportifs peuvent, par exemple, être organisés.

## **COMMENT LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION EN TANT QUE FOURNISSEUR DE BIENS OU DE SERVICES?**

Parallèlement à la lutte contre la discrimination dans l'emploi et dans l'entreprise, les organisations devraient également lutter contre ce phénomène dans toutes leurs activités extérieures. En analysant comment elles agissent avec tous leurs interlocuteurs, c'est-à-dire les fournisseurs, les distributeurs, les communautés locales, les clients etc., les organisations peuvent aussi commencer à lutter contre la discrimination.

**Il est interdit d'exercer une discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans la prestation de services. Renseignez-vous sur les dispositions établies dans ce domaine par la législation de votre pays.**

Intégrer une stratégie globale et mettre l'accent sur la diversité permet aux entreprises de se prémunir contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique. Cela constitue un atout très important pour les entreprises.

Tirer profit des possibilités offertes par la diversité signifie, notamment :

- Créer une clientèle ethnique ou appartenant à une minorité cible et l'intégrer à la stratégie de l'entreprise
- Innover en sensibilisant la clientèle à la diversité culturelle
- Adapter les produits ou les services aux besoins d'un pays ou d'une culture spécifiques
- Recruter des personnes d'origines différentes susceptibles de fournir des services appropriés à une clientèle diversifiée.

- Création d'un avantage compétitif dans un marché mondialisé;
- Meilleure motivation du personnel;
- Attachement et fidélité du personnel accrus;
- Amélioration des capacités d'innovation et de créativité;
- Meilleure image de l'entreprise;
- Moins de procédures judiciaires pour les entreprises;
- Possibilité de devenir le meilleur dans sa branche et de jouer un rôle précurseur.
- La société a des attentes élevées quant à la manière dont les entreprises devraient mener leurs activités – cela peut aider à se montrer à la hauteur des attentes du public.

## **QUI RECRUTER ?**

Le principe de libre-circulation s'applique aux citoyens qui migrent à l'intérieur de l'Espace économique européen (EEE). Cela signifie que les ressortissants de l'EEE peuvent travailler dans tout État de cette zone sans permis de travail. En raison de mesures transitoires, la libre-circulation est encore limitée dans certains cas entre les « anciens » et les « nouveaux » Etats Membres de l'Union européenne.

Le principe de « préférence communautaire » signifie que la préférence doit être accordée en matière d'emploi aux ressortissants de l'EEE plutôt qu'aux ressortissants de pays tiers. Si un citoyen de l'Union européenne dispose des qualifications nécessaires à un emploi, la priorité doit donc lui être accordée même si un ressortissant d'un pays non-membre de l'Union européenne possède des qualifications supérieures.

**Renseignez-vous sur les directives de votre pays concernant l'emploi des ressortissants des nouveaux Etats Membres de l'Union européenne.**

Des permis de travail sont requis pour les ressortissants de pays extérieurs à l'EEE. Le recrutement de ceux-ci peut être limité à certains secteurs économiques accusant une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Renseignez-vous sur les directives de votre pays concernant l'emploi des ressortissants de pays non-membres de l'EEE.

## **COMMENT LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION EN TANT QU'EMPLOYEUR?**

**Lutter contre la discrimination pendant les phases de sélection et de recrutement**

Il est important que les procédures de recrutement soient aussi équitables que possible. **Il est illégal**

**d'exercer une discrimination en matière de recrutement car cela est en violation du principe d'égalité de traitement. Renseignez-vous sur la législation spécifique de votre pays en matière d'égalité.**

De manière générale, les annonces de vacance de poste devraient :

- Indiquer uniquement les conditions requises pour le poste concerné. Les entreprises doivent préparer un profil du candidat au poste et les qualités personnelles requises en fonction des conditions précitées.
- Contenir une déclaration sur l'égalité des chances.
- Véhiculer un message positif montrant que l'entreprise est favorable à la diversité de la main-d'œuvre.
- Devraient être largement diffusées, y compris dans les médias lus par les migrants.

Aucun autre facteur que la compétence/le mérite ne devrait influencer sur les décisions en matière de recrutement et de sélection. Pour y veiller, certaines entreprises ont, en matière de recrutement, eu recours aux méthodes suivantes :

- Élaboration d'un dossier de candidature standard contenant uniquement des questions relatives au poste vacant;
- Formation des personnes chargées des entretiens afin qu'ils soient menés de manière équitable et impartiale et que seules soient évoquées les questions permettant d'établir la qualification des candidats postulant à un poste donné ;
- Veiller à ce que la politique et le comportement des agences de recrutement, dans le pays ou à l'étranger, reflètent effectivement les valeurs de votre entreprise en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination.

### **Lutter contre la discrimination pendant la durée du contrat**

Il est important de continuer à lutter contre la discrimination après le recrutement. Les entreprises doivent, à chaque instant, respecter les principes d'égalité dans l'emploi et d'égalité des chances.

Il est important que les entreprises sachent que la discrimination fondée sur l'origine **raciale ou ethnique est interdite en matière de promotion, d'emploi, de conditions de travail, et de salaire. Renseignez-vous sur les dispositions concrètes de la législation pertinente en vigueur dans votre pays.**

faciliter la transition. Certaines organisations ont jugé utile de :

- Dispenser un enseignement de la langue du pays d'accueil.
- Dispenser des enseignements linguistiques supplémentaires lorsque la situation le permet. Certaines communications de la direction peuvent être traduites également dans la langue des migrants. Ce type de mesures complète plus qu'il ne remplace l'apprentissage de la langue du pays d'accueil.
- Aider, si possible et si nécessaire, les travailleurs migrants à trouver un logement.
- Aider les travailleurs migrants à remplir les formalités administratives nécessaires, comme s'enregistrer auprès des autorités locales ou ouvrir un compte en banque.

### **Évaluer l'intégration et l'encourager**

Pour que l'intégration soit totalement réussie, il faut éliminer la discrimination et le harcèlement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques. L'attitude et le comportement de tous les travailleurs sont donc concernés.

- Soyez conscients et vigilants face aux situations dans lesquelles les travailleurs migrants peuvent se sentir particulièrement vulnérables.
- Interrogez les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants sur la manière dont ils perçoivent l'évolution de l'intégration dans l'entreprise et dont ils peuvent contribuer à la renforcer.
- Identifiez et éliminez les obstacles à l'intégration, le cas échéant. Voici quelques exemples d'obstacles à l'intégration du point de vue des salariés:

Problèmes de communication dus à une mauvaise connaissance de la langue du pays et à des erreurs de prononciation  
Problèmes de communication dus à la méconnaissance de la culture du pays  
Isolement, peur, solitude, colère

Les mesures d'intégration consistent par exemple à améliorer les relations entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants ou membres de communautés ethniques et à établir des mécanismes et des modes de communication visibles auxquels il est possible de recourir en cas de difficultés.

- Rôle en matière d'égalité: assigner le rôle qui convient aux travailleurs nationaux et aux travailleurs migrants dans toutes les instances chargées de promouvoir l'égalité.
- Programme de parrainage: de nombreuses

## Orientation, formation et assistance

L'existence d'une procédure d'orientation ou de formation est importante pour tous les nouveaux employés mais plus particulièrement pour les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques. Permettre à ces derniers de bénéficier d'une orientation ou d'une formation professionnelle est fondamental pour assurer leur intégration et leur insertion au sein de votre entreprise. Les organisations pourraient :

- Présenter l'entreprise dans sa globalité, définir son créneau commercial, expliquer ce qu'elle produit et les services qu'elle offre.
- Décrire les structures de poste/carrière et expliquer aux employés où ils se situent.
- Informer les travailleurs migrants des termes et conditions d'emploi : salaires, congés etc.
- Décrire les opportunités de formation et de qualification existant dans l'entreprise.
- Informer les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, sur le fonctionnement du système fiscal et de sécurité sociale, les contributions patronales en leur faveur et les avantages que cela leur procure.
- Fournir des informations sur les procédures en matière de ressources humaines et de relations professionnelles qui existent au sein de l'entreprise.
- Informer tous les nouveaux employés des politiques en vigueur en matière d'égalité et de diversité.

En matière de formation professionnelle, les entreprises devraient :

- Offrir une formation professionnelle aux travailleurs migrants et aux travailleurs nationaux sur des bases identiques. Certains travailleurs migrants peuvent avoir besoin d'une formation spécifique dans leur propre langue pour garantir leur bonne compréhension.
- Offrir une formation, le cas échéant, en matière de santé et de sécurité au travail. Ce point est extrêmement important, en particulier pour les travailleurs migrants, compte tenu de leurs difficultés à comprendre les documents relatifs à la santé et la sécurité. Une formation dans ce domaine pourrait être assurée dans la langue des migrants et les documents de référence pourraient être traduits dans leur langue, lorsque les ressources le permettent.

L'intégration est plus forte lorsque les employeurs vont au-delà de leurs obligations minimum et offrent une aide supplémentaire aux travailleurs migrants pour

Les entreprises doivent s'assurer que :

- Les salariés perçoivent un salaire égal pour un travail égal;
- Les conditions de travail soient conformes aux normes en vigueur et que les mêmes normes s'appliquent aux employés occupant des postes similaires ;
- Les promotions soient effectuées sur la base du principe de l'égalité des chances et fondées sur le mérite et la compétence;
- Tous les employés concernés bénéficient des mêmes opportunités en matière de formation.

## Application d'une politique en matière d'égalité et de diversité

Une action dans ce domaine permet de façonner la culture et les valeurs d'une entreprise. En appliquant une politique en matière de diversité culturelle, vous favorisez l'interculturalisme sur le lieu de travail.

Bien qu'en général les politiques de ce type portent sur les activités usuelles d'une entreprise donnée, elles peuvent être élargies pour que l'approche de la diversité soit appliquée à toutes les activités de l'entreprise.

Une politique institutionnelle en faveur de l'égalité peut constituer le fondement d'une stratégie globale pour l'égalité et la diversité. Une politique en faveur de l'égalité consiste en une déclaration d'engagement qui définit toutes les actions qui doivent être menées pour prévenir la discrimination et promouvoir l'égalité. Cette déclaration doit notamment affirmer les principes suivants :

- L'égalité des chances en matière de recrutement et de publication de vacance de poste;
- L'égalité des chances dans les procédures d'entretiens;
- L'égalité des chances en matière d'orientation et/ou de formation professionnelle;
- L'égalité des chances en matière de promotion de carrière et de progression professionnelle.

Il est impératif de savoir que, en particulier dans ce domaine, la **discrimination est interdite par la loi**; les employeurs doivent connaître les obligations qui leur incombent à cet égard.

## Sensibilisation et délégation de pouvoirs

Une fois élaborée, la politique en matière d'égalité et de diversité doit être appliquée. De nombreuses entreprises se sont aperçues que les employés participent et coopèrent activement à sa mise en œuvre lorsque :

- Les politiques de l'entreprise sont communiquées à tous les échelons;
- Les employés sont informés des raisons pour lesquelles l'organisation a décidé de s'attaquer ces problèmes;
- Un comité pour l'égalité a été créé et/ou qu'un responsable des questions d'égalité a été désigné;
- Les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques sont représentés au sein des structures mises en place pour assurer l'égalité et la diversité ;
- Une sensibilisation à la question de la diversité interculturelle en milieu professionnel a été effectuée;
- Les activités sont coordonnées et que les représentants du personnel sont consultés;
- Une sensibilisation à la lutte contre le racisme et la discrimination au travail a été réalisée.

### **Éduquer et former le personnel aux questions d'égalité et de diversité**

Les attitudes et en fin de compte le comportement des employés face au racisme et à la discrimination dont sont victimes les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques peuvent être modifiés grâce à une formation. La formation renforce également tous les types de politique en matière d'égalité et de diversité décidés par les entreprises.

- La formation et l'éducation permettent aux individus de disposer des connaissances, outils et valeurs nécessaires à la création d'un environnement de travail plus positif, plus ouvert et plus accueillant pour tous ;
- Offrir une formation systématique aux responsables des ressources humaines, aux superviseurs et à tous les employés (si possible) aux questions d'égalité et de diversité dans l'emploi ;
- Les superviseurs et le personnel doivent connaître toutes les situations dans lesquelles la discrimination est susceptible de se produire.

### **S'adapter à la diversité culturelle et linguistique des employés**

La loi autorise des mesures d'action positive fondées sur l'origine raciale ou ethnique. Pour mieux intégrer les travailleurs migrants, les entreprises peuvent donc passer outre l'interdiction d'exercer une discrimination en procédant à certains arrangements dans l'organisation pour s'adapter à la diversité culturelle, religieuse et linguistiques des employés. Les employeurs doivent être sensibles aux différences culturelles des employés. De nombreuses entreprises ont estimé que les mesures suivantes permettent

d'encourager la diversité culturelle :

- Consulter les travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques pour connaître leurs besoins socioculturels et identifier les domaines dans lesquels des tensions sont susceptibles de se produire ;
- Consulter les représentants des O.N.G. concernant les besoins socioculturels de groupes particuliers de travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques ;
- Adapter les règles et les pratiques de l'entreprise pour prendre en compte ces besoins socioculturels spécifiques ;
- Quelques exemples :
  - Prévoir un lieu de recueillement et aménager des horaires adéquats pour les rites religieux ;
  - Procéder à des ajustements, chaque fois que cela est possible, du code vestimentaire religieux ou culturel des travailleurs migrants ou membres de minorités ethniques ;
  - Respecter les besoins et spécificités alimentaires des travailleurs migrants ;
  - Faire preuve d'une certaine souplesse dans les congés annuels afin de permettre aux travailleurs migrants de rendre visite à leur famille dans leur pays d'origine ;
  - Envisager la possibilité d'utiliser la langue des migrants dans certains documents, lorsque cela est réalisable et utile.
- Évaluer et réexaminer les dispositions prises dans le domaine culturel et linguistique afin de veiller à leur pertinence.

### **Appliquer des politiques et des procédures claires**

Les entreprises peuvent adopter et appliquer toute une série de politiques et de procédures en plus de celles relatives à l'égalité dans l'emploi, qui peuvent contribuer à promouvoir l'égalité dans la diversité dans l'entreprise. Ces mesures contribuent au respect de la législation en matière d'égalité.

- Politique et procédures de lutte contre le racisme
- Politique et procédures de lutte contre le harcèlement et le harcèlement sexuel
- Procédures de plaintes
- Politique et procédures disciplinaires

La mise en oeuvre de ce type de politiques et mécanismes prouve l'engagement de l'entreprise à œuvrer en faveur du respect de la dignité de tous sur le lieu de travail.