



Qu'est-ce que la diversité ?

La diversité, c'est la reconnaissance, le respect et l'appréciation des différences individuelles et la contribution unique que chacun de nous apporte dans tous les aspects de la société, y compris les affaires.

Toutefois, le concept de diversité va au-delà d'un objectif impératif moral ou social. L'accent mis initialement sur une législation anti-discrimination, encouragé par des initiatives telles que la [Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) et la [Convention de l'OIT concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#), s'est renforcé avec le temps. Les efforts portent aujourd'hui de plus en plus sur le concept holistique et plus sophistiqué d'inclusion.

Un important débat porte aujourd'hui sur la diversité sur le lieu de travail et plus spécifiquement sur la manière de mieux tirer profit des contributions de groupes qui étaient auparavant exclus ou sous-évalués. Ceci est plus efficace lorsque les efforts transcendent les relations publiques ou le respect des lois et portent de nouvelles manières pour les entreprises d'opérer et d'approcher les questions d'emploi.

Pourquoi la diversité est-elle importante pour les entreprises ?

La diversité de la main-d'œuvre est une question clé pour les entreprises ; elle influe sur la croissance et sur la stratégie de performance de l'entreprise. Elle accentue un avantage compétitif dans la mesure où une entreprise sera plus efficace si elle encourage une main-d'œuvre inclusive qui favorise un large éventail de talents et d'expériences.

Pour l'entreprise, assurer la diversité de la main-d'œuvre signifie, entre autres :

- Recruter et retenir les meilleurs éléments, quels que soient leur origine, sexe, âge, etc.
- Améliorer les capacités et talents individuels des employés
- Mieux comprendre les besoins d'un marché et d'une communauté diversifiés et y répondre
- Accroître les performances économiques en améliorant sa capacité de prise de décisions et d'innovation
- Travailler plus efficacement au sein de cultures et d'organisations différentes
- Inspirer davantage de confiance envers elle-même, ses services et ses produits
- Mettre en place une organisation globale durable
- Répondre aux questions liées aux droits de l'homme.

Comment les entreprises peuvent-elles s'engager ?

- S'engager dès le plus haut niveau à des pratiques non discriminatoires
- Élaborer des procédures et une politique d'entreprise claires (à l'interne et à l'externe)
- Proposer de la formation et conscientiser tous les niveaux de l'organisation
- Évaluer et contrôler des progrès par le biais d'objectifs mesurables
- Répondre aux plaintes des employés pour pratiques discriminatoires
- Appuyer les efforts de la communauté visant à l'inclusion et à l'égalité de chances.

Quelle est la position de l'OIE à l'égard de la diversité ?

L'OIE estime que la diversité de la main-d'œuvre accroît l'efficacité, la productivité et la durabilité de l'entreprise, influant ainsi de manière positive sur la performance économique et sur la société en général.

L'OIE encourage tous ses membres dans tous les pays, quel que soit le stade de développement, à promouvoir une meilleure compréhension des avantages de la diversité sur le lieu de travail et les aide à élaborer, en fonction de leurs législations et règlements nationaux, des politiques et pratiques de diversité qui ne sont pas strictement liés aux lois, mais apportent de réels avantages opérationnels et en matière de productivité.

Le lieu de travail n'est cependant pas le seul domaine où la diversité peut être envisagée et appliquée. Toute initiative dans le sens de l'égalité doit partir de la base, y compris l'école, le collège et l'université ; à la maison, par les parents et dans les médias, la culture populaire et la pratique.

Comment l'OIE s'engage-t-elle ?

- L'OIE collabore avec la **Fédération Internationale des Femmes d'Affaires et Professionnelles (BPW International)** à la mise en place des partenariats visant à l'élaboration de stratégies, de partage de réseaux et de compréhension interculturelle dans la promotion conjointe de la diversité sur le lieu de travail, l'égalité des sexes et la responsabilisation des femmes dans le monde des affaires.
- L'OIE offre à ses membres la possibilité de participer régulièrement à d'importants débats et ateliers internationaux de haut-niveau sur des thèmes clés de la diversité tels que le sexe, l'âge, la race, l'ethnie, le handicap et le VIH/SIDA.
- L'OIE collabore avec le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) à l'assistance et l'orientation directes au niveau national.
- L'OIE coopère avec le [Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE \(BIAC\)](#) dans le cadre de discussions de cadres politiques mondiaux afin de faire progresser la position des entreprises en faveur de la diversité des sexes et de la responsabilisation des femmes.
- L'OIE appuie la [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#) et promeut la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), qui comprennent la non-discrimination dans l'emploi et la profession et inspirent les principes du Pacte mondial des Nations unies.

Pour de plus amples informations ou pour toute autre question :

N'hésitez pas à visiter notre site www.ioe-emp.org. Si vous n'y trouvez pas ce que vous cherchez, veuillez contacter Mme Amelia Espejo, Conseillère : espejo@ioe-emp.org / +41 22 929 00 19

Février 2013