

Article [...] - Clause de non-discrimination

X.1 L'égalité des chances et le respect comme point de départ

[L'EMPLOYEUR] vise à assurer l'égalité des chances pour le développement personnel et professionnel de tous les employé-es, candidat-es, stagiaires. Tou-tes les employé-es se comportent les un-es vis-à-vis des autres, ainsi qu'avec les client-es et les tiers, de manière professionnelle et dans le respect mutuel, indépendamment de leur sexe, de leur origine nationale ou ethnique, de la couleur de leur peau, de leur âge, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle.

[L'EMPLOYEUR] s'efforce de créer un environnement de travail inclusif, dans le cadre duquel les employé-es, les client-es et les tiers se respectent mutuellement dans leur dignité et, à partir de là, sont disposé-es à coopérer et à apprendre les un-es des autres, qu'ils aient des origines identiques ou différentes, un sexe ou une identité de genre identiques ou différents, des convictions religieuses identiques, différentes ou inexistantes, des orientations sexuelles diverses, qu'ils vivent avec ou sans handicap ou déficience, qu'ils appartiennent à des groupes d'âge identiques ou différents, qu'ils aient des convictions politiques ou syndicales similaires ou différentes, qu'ils appartiennent à des classes ou des groupes sociaux identiques ou différents...

[L'EMPLOYEUR] assume par la présente sa responsabilité sociale de promouvoir la participation proportionnelle à l'emploi des groupes sous-représentés dans l'entreprise, sans préjudice des droits des autres employé-es.

X.2 Possibilité de licenciement pour les crimes à mobile raciste, sexiste, homophobe, antisémite, islamophobe... ou similaire

L'employeur et les employé-es doivent à tout moment s'abstenir de commettre des délits intentionnels ayant un motif raciste, sexiste, homophobe, antisémite, islamophobe, etc., y compris mais sans s'y limiter :

- la violence physique et verbale ;
- le harcèlement ou l'intimidation ;
- un comportement sexuel non désiré ;
- l'incitation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence, ainsi que la diffusion publique de messages de haine racistes, sexistes, homophobes, antisémites, islamophobes, etc. par le biais de communications verbales, non verbales et écrites (y compris, entre autres, les courriers électroniques ou les SMS, les réseaux sociaux, l'affichage), ainsi que la diffusion, la publication ou la mise à disposition du public de tout texte, message, signe ou autre support de ce type ;
- diffuser publiquement des idées fondées sur la haine raciale ou la supériorité raciale, notamment par le biais de graffitis, et endommager ou détruire les biens de l'employeur ou des employé-es ;
- participer ou collaborer avec des groupes ou des organisations qui proclament de manière manifeste et répétée la discrimination, la ségrégation ou un discours d'intolérance ;
- la discrimination fondée sur la race ou le sexe dans le cadre des relations de travail, y compris toutes les formes d'accès à l'emploi ou à la formation professionnelle, de cessation d'activité ou d'ordre ;

- la discrimination fondée sur la race ou le sexe dans la fourniture de biens ou de services au public, ou le fait d'ordonner cette fourniture.

Si ces faits se sont produits au cours ou à l'occasion de l'emploi, ils peuvent, conformément à l'article [...] du code du travail, être considérés comme une faute grave pouvant donner lieu à la résiliation immédiate du contrat de travail sans préavis ni versement d'aucune indemnité, ou les sanctions disciplinaires prévues à l'article [...] peuvent être appliquées proportionnellement aux faits.

X.3 Possibilité de sanctions disciplinaires pour différentes formes de discrimination

L'employeur et tous les employé-es sont toujours tenus de respecter le principe d'égalité de traitement dans leurs activités professionnelles :

Principe d'égalité de traitement

L'employeur et tous les employé-es doivent traiter chaque personne de manière égale, indépendamment de son sexe (y compris la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale), de son changement de sexe, de son identité de genre, de son expression de genre, de sa présumée race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, âge, handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'état civil, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance (filiation ou lien de parenté), la fortune, les opinions politiques, la conviction syndicale, la langue, l'origine ou la condition sociale ou la nationalité, à moins qu'un tel désavantage direct ou indirect puisse être justifié de manière adéquate en vertu des lois anti-discrimination, soit imposé par une norme législative ou réglementaire ou constitue une action positive telle que définie et encadrée par les lois anti-discrimination.

Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés énumérés ci-dessus.

L'inégalité de traitement peut être aussi bien intentionnelle qu'involontaire ou due à l'ignorance ou à la négligence. Il peut s'agir d'habitudes ancrées, d'exigences professionnelles dépassées ou de certains préjugés ou stéréotypes. Par conséquent, [L'EMPLOYEUR] exige un engagement conscient de la part de tous les employé-es, en particulier des cadres.

L'interdiction de discrimination s'applique à toutes les étapes de la relation de travail, ce qui comprend, entre autres, le recrutement, les stages, les promotions, les rétrogradations, les mutations, les licenciements ou résiliations de contrat, la rémunération et les sélections pour la formation et programmes connexes. Cette règle s'applique également à tout contact avec des tiers, en ce compris les client-es, les fournisseurs et les prestataires de services.

Outre le principe fondamental de l'égalité de traitement, l'employeur et tous les employé-es sont spécifiquement tenu-es de respecter les cinq principes fondamentaux de non-discrimination suivants, ainsi que les règles de conduite relatives à l'égalité de traitement telles que définies dans les lignes directrices internes [et le code de conduite joint] :

Cinq principes de base et règles de conduite

I. INTERDICTION DE DISCRIMINATION DIRECTE

Le traitement défavorable d'une personne en raison de son sexe, de sa maternité, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de son âge, de son handicap, de sa conviction religieuse ou philosophique et de son orientation sexuelle n'est autorisé que s'il découle d'une obligation ou d'une possibilité légale ou s'il existe une "exigence professionnelle essentielle et déterminante" sans laquelle le travail ne peut être effectué.

II. INTERDICTION DE DISCRIMINATION INDIRECTE

Une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui désavantage particulièrement des personnes, par rapport à d'autres personnes, en raison du sexe, de la maternité, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur de la peau, de l'âge, d'un handicap, de la conviction religieuse ou philosophique et de l'orientation sexuelle n'est autorisé que s'il découle d'une obligation ou d'une possibilité légale ou si cette disposition, ce critère ou cette pratique est objectivement justifié par un but suffisamment important (organisation du travail, sécurité, hygiène, etc.) et légitime et que les moyens mis en œuvre pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

III. OBLIGATION DE PROCÉDER À DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES EN RAISON D'UN HANDICAP

L'obligation de procéder à des aménagements raisonnables en raison d'un handicap implique que, dans une situation particulière, des mesures appropriées soient prises, selon les besoins des personnes porteuses d'un handicap, pour leur permettre de travailler ou de bénéficier d'un service sur pied d'égalité avec les autres.

Une personne est porteuse d'un handicap si une limitation résultant d'une affection physique, mentale ou psychologique de longue durée l'empêche de participer à la vie professionnelle ou sociale sur un pied d'égalité avec les autres salarié-es, les tiers ou les client-es. Une maladie ou une affection doit être considérée comme un handicap si, en interaction avec diverses barrières, elle crée des obstacles durables à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la participation à la vie sociale.

Les aménagements raisonnables sont des mesures qui permettent de neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée. L'aménagement doit être efficace afin de permettre à la personne en situation de handicap de participer effectivement à une activité; de garantir une participation égale de la personne en situation de handicap; de permettre une participation autonome de la personne en situation de handicap et d'assurer la sécurité de la personne en situation de handicap.

Cette obligation ne s'impose pas si les aménagements représentent une charge déraisonnable. Le caractère raisonnable de l'aménagement est évalué à la lumière des indicateurs suivants entre autres : l'impact financier de l'aménagement (en tenant compte d'interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui qui est obligé de réaliser l'aménagement) ; l'impact organisationnel de l'aménagement; la fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne

handicapée; - l'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un (des) utilisateur(s) effectif(s) ou potentiel(s) handicapé(s); l'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs; l'absence d'alternatives équivalentes ou encore, la négligence de normes évidentes ou légalement obligatoire

IV. INTERDICTION DE L'INJONCTION DE DISCRIMINER

Tout cadre ou employé qui donne instruction à d'autres employés de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison du sexe, de la maternité, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur de la peau, de l'âge, d'un handicap, de la conviction religieuse ou philosophique et de l'orientation sexuelle, commet également lui-même une violation de l'interdiction de la discrimination.

V. INTERDICTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL À CARACTÈRE DISCRIMINATOIRE

Tout acte de violence et de harcèlement physique ou verbal ou tout comportement sexuel non désiré qui crée un environnement de travail intimidant, hostile, insultant, humiliant ou offensant pour une personne ou un groupe de personnes, ou qui porte atteinte à la dignité de cette personne ou de ces personnes, constitue une violation de l'interdiction de discrimination s'il est lié au sexe, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la religion ou aux convictions de cette personne.

Le non-respect de la présente clause de non-discrimination ou des règles de conduite relatives à l'égalité de traitement énoncées dans les directives internes peut donner lieu aux sanctions disciplinaires prévues à l'article [...], appliquées proportionnellement aux faits. Des violations répétées de cette clause de non-discrimination peuvent être considérées comme des fautes graves pouvant entraîner la résiliation immédiate du contrat (de travail) sans préavis ni versement d'aucune indemnité.