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

[L’EMPLOYEUR] vise à assurer l'égalité des chances pour le développement personnel et professionnel de tous les employés, candidats, stagiaires. Tous les employés se comportent les uns vis-à-vis des autres, ainsi qu’avec les clients et les tiers, de manière professionnelle et dans le respect mutuel.

**Crimes de haine et interdiction légale de la discrimination**

Les employés doivent à tout moment s'abstenir de commettre des délits intentionnels ayant un motif raciste, sexiste, homophobe, antisémite, islamophobe, etc., en ce compris des actes de violence physique et verbale, de harcèlement ainsi que la diffusion publique de messages de haine racistes, sexistes, homophobes, antisémites, islamophobes, etc.

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, tous les employés sont toujours tenus de respecter l'interdiction légale de discrimination. L'interdiction de discrimination s'applique aux relations 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 clients, les fournisseurs et les prestataires de services.

Sauf s’il existe une justification adéquate, il est interdit aux employés et cadres de faire une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe (en ce compris, la grossesse, la maternité, le changement de sexe, etc.), la nationalité, la race, la couleur, l'ascendance, l’origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine social

La discrimination peut se produire de manière involontaire ou par ignorance. Il peut s'agir d'une prise de conscience d'habitudes ou d'exigences professionnelles dépassées. C'est pourquoi [L’EMPLOYEUR] exige un engagement conscient de tous les employés, en particulier des cadres.

**Cinq principes de base et règles de conduite**

Tous les employés sont tenus de respecter les cinq principes fondamentaux de non-discrimination énoncés ci-dessous, ainsi que les règles de conduite relatives à l'égalité de traitement telles que définies dans les directives internes [et le code de conduite annexé].

I. INTERDICTION DE DISCRIMINATION DIRECTE

Le désavantage 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 poste ne peut pas être occupé.

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 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 salariés, les tiers ou les clients. 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.

Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de persoon met een handicap kunnen wegnemen. De te nemen aanpassing moet doeltreffend zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren; een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken; ervoor zorgen dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren; de veiligheid van de persoon met een handicap waarborgen.

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 enfreint également l'interdiction de discrimination.

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

Tout acte de violence et de harcèlement, physique ou verbal, à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes constitue également une violation de l'interdiction de discrimination s'il est lié au sexe, à la maternité, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à l'âge, au handicap, à la conviction religieuse ou philosophique et à l'orientation sexuelle.

Le non-respect de cette clause de non-discrimination peut donner lieu aux sanctions disciplinaires prévues à l'article [...].

Les crimes de haine et les formes intentionnelles de discrimination dans le cadre des activités professionnelles peuvent être qualifiés de faute grave.