

Politique Non-discrimination

1. OBJECTIF

La discrimination non autorisée d'individus sur la base de caractéristiques personnelles telles que le sexe, la couleur de peau, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle n'a pas sa place dans la culture d'entreprise de Belfius.

Belfius considère les différences entre individus comme une source d'enrichissement et applique donc une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination non autorisée, laquelle politique doit être respectée au sens le plus strict du terme.

Ce principe s'applique aux relations que Belfius noue et entretient avec ses prospects et clients existants, avec les personnes postulant pour un emploi au sein de l'entreprise ainsi qu'avec ses fournisseurs et partenaires. Il s'applique également à la façon dont Belfius traite son personnel et dont les employés se traitent mutuellement. En outre, les produits et services fournis par Belfius ainsi que les procédures internes appliquées par Belfius ne peuvent donner lieu à aucune forme de discrimination.

2. CHAMP D'APPLICATION

La discrimination non autorisée peut prendre diverses formes : discrimination directe ou indirecte, intimidation (sexuelle ou autre), attribution de tâches dans l'intention de discriminer, discrimination de fait à l'égard de personnes handicapées par le refus de procéder à des aménagements raisonnables adaptés à leur situation. Le harcèlement est aussi formellement interdit par la loi.

Concrètement, il est interdit de discriminer sur la base de l'un des critères suivants :

- > couleur de peau, nationalité, lieu d'origine, origine raciale, nationale ou ethnique
- > handicap
- > croyances ou philosophie de vie
- > orientation sexuelle
- > âge
- > avoirs ou ressources financières (moyens financiers)
- > état civil
- > convictions politiques
- > convictions à l'égard des syndicats
- > état de santé
- > trait physique ou génétique
- > naissance
- > origine sociale
- > sexe
- > langue

Si une personne s'estime victime de discrimination non autorisée, il lui suffit d'étayer les faits suggérant l'existence d'une telle discrimination. En cas de soupçon de discrimination non autorisée, l'auteur présumé sera prié de prouver que tel n'est pas le cas.

Le harcèlement est une forme de conduite indésirable, et tout cas de harcèlement fondé sur l'un des critères définis sous « discrimination non autorisée » sera assimilé à de la discrimination non autorisée. Dans les relations entre collègues, on parle généralement de « harcèlement » tandis que l'on parle d'« intimidation » dans le contexte d'une relation de pouvoir, par exemple entre un chef et un employé.

3. NOTRE ENGAGEMENT

Belfius applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination non autorisée. Des programmes sont mis en œuvre pour sensibiliser et former les employés, et pour les informer des principes de la politique ainsi que de la possibilité de soumettre leurs problèmes ou questions.

4. PROCÉDURE

Tout signalement ou toute plainte en matière de discrimination non autorisée fait l'objet d'une enquête interne minutieuse, tenant compte de toutes les obligations légales, y compris les règles applicables à la protection de la vie privée.

Les employés qui estiment être victimes ou témoins de discrimination non autorisée de la part d'autres membres du personnel peuvent le signaler de différentes manières :

- > au conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux et/ou aux personnes de confiance : ces employés occupent un poste neutre et indépendant ;
- > au département des ressources humaines ;
- > à la ligne hiérarchique.

5. RAPPORTER

Le département le plus impliqué dans les questions de discrimination établit des rapports périodiques concernant les aspects et incidents relatifs à la (non-)discrimination. Ces rapports sont ensuite présentés au conseil d'administration.