

Loi n° 15-03-2004

70328/60/126

Commission paritaire de l'ameublement et de  
l'industrie transformatrice du bois.09.2003  
RB/HP/jb**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
CONCERNANT L'INSTAURATION D'UN CODE SECTORIAL DE NON-DISCRIMINATION****Art. 1<sup>er</sup>**

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Cette convention est conclue en exécution de la loi anti-discrimination du 12 décembre 2002 et du décret flamand du 24 avril 2002 portant participation proportionnelle sur le marché du travail.

**Art. 2 - Objet**

Les partenaires sociaux du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126) font part du fait qu'ils attachent beaucoup d'importance à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur la base du sexe, de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

**Art. 3 - Sensibilisation**

C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur - par le biais de canaux appropriés - pour qu'ils respectent ce code de non-discrimination.

**Art. 4 - Gestion du personnel**

Il sera demandé plus particulièrement aux employeurs d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique. L'employeur veillera à ce que dans son entreprise les travailleurs se traitent les uns les autres et traitent les autres avec un respect mutuel. Il nommera une personne de confiance qui écoutera des plaintes éventuelles.

**Art. 5 - Convenances**

Il est demandé aux travailleurs de se respecter les uns les autres et de respecter les autres quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique.

**Art. 6 - Formation**

Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, il faut prêter explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au travail et à la diversité, pour autant que cela s'accorde avec la nature de l'activité.

**Art. 7 - Durée**

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> octobre 2003. Les parties peuvent dénoncer cette CCT moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée.

*président de la commission paritaire.*

15-93-2004

26388 16/126

20-01-2004

Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

09.2003

RB/jb/2

NR.  
N°

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**M.B.T. DE INVOERING VAN EEN SECTORALE NON-DISCRIMINATIECODE**

**Art.1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders/sters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Discriminatiewet van 12 december 2002 en het Vlaams decreet van 24 april 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Art.2. Doel**

De sociale partners uit de sector stoffering en houtbewerking (PC126) brengen tot uitdrukking dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

**Art.3. Sensibilisering**

Zij zullen daarom via de hun geëigende kanalen, alle werkgevers en werknemers uit de sector sensibiliseren om deze non-discriminatiecode te respecteren.

**Art.4. Personeelsbeleid**

In het bijzonder zullen de werkgevers worden gevraagd de werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel te laten gebeuren op een zodanige wijze dat iedereen behandeld wordt als een gelijke, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap. De werkgever zal erop toezien dat in zijn onderneming de werknemers met elkaar en anderen omgaan in wederzijds respect. Hij stelt een vertrouwenspersoon aan die eventuele klachten kan aanhoren.

**Art.5. Omgangsvormen**

De werknemers worden opgeroepen respect te hebben voor elkaar en voor anderen, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

**Art.6. Opleiding**

Bij vorming-, opleidings- of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voor zover dit past bij de aard van de activiteit.

**Art.7. Duur**

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur met ingang op 1 oktober 2003. Partijen kunnen de CAO opzeggen mits inachtneming van de opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij aangètekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair comité