

05 -09- 2005

1 I -10- 2005

76.711 | 60 | 1145

B

Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2005 betreffende diversiteit.

Hoofdstuk I. ToepassingsgebiedArt 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf.

Hoofdstuk II. Algemene bepalingen inzake diversiteitArt.2

De werkgevers-en werknemersorganisaties verbinden zich ertoe o.m. via de Sociale Fondsen die voor de groene sectoren opgericht zijn en o.m. via de overkoepelende vormings VZW die in de Franstalige Gemeenschap en in de Nederlandstalige Gemeenschap zijn opgericht, alle mogelijke initiatieven die gericht zijn op een evenredige arbeidsdeelname en op diversiteit in de ondernemingen te ondersteunen en te begeleiden.

Art.3

De werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich er toe om, vertrekkende van de ervaring opgedaan via enkele pilootprojecten, op een meer structurele basis initiatieven gericht op evenredige arbeidsdeelname en op diversiteit te promoten en te begeleiden.

Art. 4

De werkgevers en werknemersorganisaties zullen bedrijven er toe aanzetten om een diversiteitbeleid op te starten.

Bij het promoten van diversiteit in de onderneming kan een diversiteitplan op bedrijfsniveau een bijkomende troef zijn.

De sociale partners zullen een sectoraal draaiboek ontwikkelen ten behoeve van de bedrijven die overwegen een diversiteitplan af te sluiten. In dit draaiboek zullen een aantal frequently asked questions worden opgenomen, evenals mogelijke acties die kunnen overwogen worden, een lijst van vormingsverstrekkers en mogelijke ondersteunende partners waarop een beroep kan gedaan worden.

Verder zullen momenten voorzien worden van informatieverstrekking en ervaringsuitwisseling met ondernemingen die reeds met succes een diversiteitplan hebben afgesloten.

Hoofdstuk III. Non discriminatiecodeArt. 5

De werkgevers- en werknemersorganisaties willen de individuele ondernemingen aanmoedigen om de volgende non discriminatiecode toe te voegen aan het voor de onderneming geldend arbeidsreglement.

Dit model van non discriminatiecode zal via de pers en via de kanalen die de sociale partners ter beschikking hebben verspreid worden.

De door de sociale partners aanvaarde non discriminatie luidt als volgt:

" De onderneming engageert zich ertoe om in haar aanwervingpolitiek een open houding aan te nemen en maximaal te streven naar een evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Kandidaat-werknemers die behoren tot de verschillende kansengroepen kunnen rekenen op een correcte behandeling en op een eerlijke en correcte rekruteringsprocedure.

Ook wat de verloning in de individuele onderneming betreft en wat de mogelijkheden aangaat inzake het volgen van een vorming of wat het in aanmerking komen voor één of andere promotie betreft, engageert de onderneming er zich toe om een neutraal en geobjectiveerd beleid na te streven.

Dit geldt eveneens bij de toepassing op ondernemingsvlak van het individueel en collectief arbeidsrecht."

Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Art 6.

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van tenminste drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf.

1 t -10- 2005

10.7 16 1145

2

Commission paritaire pour les entreprises horticoles

NR

Convention collective de travail du 29 juillet 2005 relative à la diversité.

Chapitre Ier. Champ d'applicationArt. 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Chapitre II. Dispositions générales en matière de diversitéArt. 2.

Les organisations patronales et syndicales s'engagent à soutenir et accompagner toutes les initiatives possibles en vue de favoriser une juste participation au travail et la diversité dans les entreprises et, ce, notamment par le biais des Fonds sociaux pour les secteurs verts et des ASBL centrales de formation actives en Communauté française et en Communauté flamande.

Art. 3.

Partant de l'expérience acquise grâce à plusieurs projets pilotes, les organisations patronales et syndicales s'engagent à promouvoir et accompagner, sur une base structurelle renforcée, des initiatives favorisant une juste participation au travail et la diversité.

Art. 4.

Les organisations patronales et syndicales inciteront les entreprises à mettre sur pied une politique de diversité.

Un plan de diversité au sein de l'entreprise peut constituer un atout pour la promotion de la diversité dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux établiront un livre de bord sectoriel pour les entreprises qui envisagent de conclure un plan de diversité. Ce livre inclura une foire aux questions, des idées d'actions à entreprendre ainsi qu'une liste de dispensateurs de formation et de partenaires de référence.

Des séances d'information et des échanges d'expériences seront également prévues avec des entreprises qui ont déjà conclu avec succès un plan de diversité.

Chapitre III. Code de non-discriminationArt. 5.

Les organisations patronales et syndicales entendent encourager les entreprises individuelles à adjoindre le code de non-discrimination suivant au règlement de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce modèle de code de non-discrimination sera communiqué par la presse ou par le biais des canaux à disposition des partenaires sociaux.

Le code de non-discrimination approuvé par les partenaires sociaux est le suivant :

« Dans sa politique **d'embauche**, l'entreprise s'engage à adopter une attitude ouverte et à favoriser une juste participation au travail et une diversité maximales. Les candidats travailleurs appartenant aux différents groupes à risque peuvent compter sur un traitement correct ainsi que sur une procédure de recrutement correcte et honnête.

En ce qui concerne la rémunération dans l'entreprise, les possibilités de formation et de promotion, l'entreprise s'engage également à poursuivre une politique neutre et objective.

Cette attitude vaut également pour l'application, au sein de l'entreprise, du droit du travail tant individuel que collectif ».

Chapitre IV. Dispositions finales

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2005 et est conclue pour une période indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis d'au moins trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles.