

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	17-10-2008	2008-6023
ENREGISTREMENT	06-11-2008	89462
ARRÊTÉ ROYAL	<input type="text"/>	
MONITEUR BELGE	<input type="text"/>	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38 SEXIES

Séance du vendredi 10 octobre 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 38 DU 6 DÉCEMBRE 1983 CONCERNANT LE RECRUTEMENT
ET LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38 SEXIES DU 10 OCTOBRE 2008
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38 DU
6 DÉCEMBRE 1983 CONCERNANT LE RECRUTEMENT
ET LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999 et n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, notamment le point d'ancrage 4 concernant la diversité et la non-discrimination ;

Considérant que dans ledit accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont appelé tous les secteurs et toutes les entreprises, en concertation entre employeurs et travailleurs, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité - sous toutes ses facettes - sur le lieu de travail ;

cet. n° 38 sexies

Considérant qu'ils ont également demandé dans ce cadre de s'atteler à une politique de non-discrimination, conforme aux règles de droit européennes et nationales et aux engagements interprofessionnels ;

Considérant qu'ils ont en outre demandé aux secteurs, aux entreprises et aux travailleurs de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux ;

Considérant que les partenaires sociaux interprofessionnels ont souhaité prendre l'initiative à cet égard, au sein du Conseil national du Travail, et ont convenu de revoir les dispositions relatives à l'égalité de traitement de la CCT n° 38, en vue de son extension à toutes les phases de la relation de travail, et d'élaborer un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats ;

Considérant qu'afin d'exécuter ce qui a été convenu, ils ont, le 10 octobre 2008, conclu une CCT n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail d'une part, et adopté un code de conduite à joindre en annexe de la CCT n° 38 d'autre part ;

Considérant qu'il convient d'adapter en conséquence les dispositions de la CCT n° 38 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

cet. n° 38 sexies

- la Fédération générale du Travail de Belgique

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 10 octobre 2008, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE 1er

Article 1er

L'article 2 bis de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifié par les conventions collectives de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 et n° 38 quater du 14 juillet 1999, est remplacé par la disposition suivante :

"Article 2 bis

L'employeur est tenu de respecter à l'égard des candidats le principe de l'égalité de traitement tel que visé par la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail"

Article 2

L'article 7 de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"Article 7

Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu'elles sont déterminées dans les articles 8 à 18 et dans le code de conduite qui est repris en annexe.

cet. n° 38 sexies

Les commissions paritaires peuvent prendre des mesures pour appliquer et/ou adapter ce code de conduite selon la situation propre à leur secteur.¹¹

Article 3

La présente convention a la même durée de validité et peut être dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie.

Fait à Bruxelles, le dix octobre deux mille huit.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les organisations des Classes moyennes

Ch. ISTASSE

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. LEEMANS

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	17-10-2008	2008-6023
ENREGISTREMENT	06-11-2008	89462

ARRÊTÉ ROYAL Q

MONITEUR BELGE

ANNEXE À LA CCT N° 38 DU 6 DÉCEMBRE 1983 CONCERNANT LE
RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS

Séance du vendredi 10 octobre 2008

CODE DE CONDUITE RELATIF A L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT LORS DU
RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS

**ANNEXE À LA CCT N° 38 DU 6 DÉCEMBRE 1983 CONCERNANT LE
RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS**

Vu la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999 et n° 38 quinquies du 21 octobre 2004 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, notamment le point d'ancrage 4 concernant la diversité et la non-discrimination ;

Considérant que les partenaires sociaux ont indiqué, dans ledit accord, qu'ils souhaitent prendre l'initiative en matière de diversité et de non-discrimination en élaborant "un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats" ;

Considérant que les partenaires sociaux ont conclu, le 10 octobre 2008, une CCT n° 38 sexies modifiant la CCT n° 38, dans laquelle les parties signataires étendent au code de conduite précité, qui est repris en annexe de la CCT, leur engagement d'user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent les règles de conduite en matière de recrutement et de sélection ;

Considérant qu'afin de mettre à exécution ce qui a été convenu dans l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont adopté, à la même date, un code de conduite à joindre en annexe de la CCT n° 38.

x x x

**CODE DE CONDUITE RELATIF A L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT LORS DU
RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS**

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux interprofessionnels ont indiqué qu'ils souhaitent prendre l'initiative en matière de diversité et de non-discrimination en élaborant "un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats",

Le présent texte, qui a pour but de mettre cet engagement à exécution, s'inscrit dans l'appel lancé par les partenaires sociaux interprofessionnels dans le point d'ancrage 4 du même accord interprofessionnel, à tous les secteurs et à toutes les entreprises, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité - sous toutes ses facettes - sur le lieu de travail, en concertation entre employeurs et travailleurs.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 souhaitent en effet témoigner, par le présent texte, de leur ferme volonté d'œuvrer pour une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail et pour la diversité sous toutes ses formes et ce, plus spécifiquement dans le domaine du recrutement et de la sélection de travailleurs.

Par la présente initiative, elles font concorder leurs travaux avec ce qui a déjà été réalisé sur ce plan, et plus spécialement :

- les règles de droit européennes et nationales en matière de non-discrimination, en particulier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- les initiatives des autorités régionales, en particulier le code de conduite repris en annexe 2 de l'arrêté du gouvernement flamand portant exécution du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande ;
- ainsi que les initiatives des partenaires sociaux sectoriels, qui ont notamment élaboré des codes de conduite en matière de non-discrimination dans un certain nombre de secteurs.

i. CADRE GÉNÉRAL

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 soulignent que tant les employeurs individuels que les organisations d'employeurs et de travailleurs au sein des commissions paritaires ont un rôle important à remplir dans le cadre de la politique visant une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail.

- Elles appellent les employeurs individuels à fournir des efforts dans leur politique de recrutement et de sélection afin de réaliser une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. L'inégalité de traitement n'a pas toujours lieu de manière totalement consciente. Il peut s'agir d'habitudes bien ancrées ou d'exigences de la fonction qui sont dépassées. C'est la raison pour laquelle un engagement conscient des entreprises est nécessaire. Il s'agit d'un processus évolutif ; le présent texte a pour but de formuler des recommandations indiquant la bonne direction.
- Elles demandent en outre aux commissions paritaires de mener une politique axée sur une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail au moyen des instruments qui sont à leur disposition (les efforts en matière d'emploi et de formation des fonds sectoriels, l'utilisation des 0,10 % pour les groupes à risque).

Par ailleurs, elles recommandent aux commissions paritaires d'encourager les éventuelles initiatives d'entreprises qui visent une participation renforcée des groupes à risque au travail et la diversité dans les entreprises, ainsi que de soutenir et d'accompagner ces initiatives. Par des actions d'accompagnement, les commissions paritaires peuvent en outre lever les éventuelles réticences au sein des entreprises à l'égard de la mise en oeuvre d'une politique de diversité.

Les commissions paritaires sont en particulier encouragées à inventorier les "bonnes pratiques" ("best practices") au niveau des entreprises (actions menées et résultats), à mettre ces informations à la disposition des partenaires sociaux dans les entreprises, à favoriser l'échange d'expériences en la matière entre les entreprises et à proposer des instruments utiles à la réalisation concrète de bonnes pratiques.

II. INSTRUMENTS POSSIBLES ET BONNES PRATIQUES

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 sont d'avis qu'une multitude d'instruments sont disponibles pour œuvrer dans les entreprises à une participation renforcée des groupes à risque au travail ainsi qu'à la diversité.

- A. Les entreprises individuelles peuvent s'engager à respecter un code de conduite en matière de non-discrimination dans leurs procédures de recrutement et de sélection. À cette fin, plusieurs instruments sont à leur disposition : reprise dans une CCT d'entreprise, ajout au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, etc.

Un tel code de non-discrimination contient l'engagement de l'entreprise de tendre, dans ses procédures de recrutement et de sélection, à une participation renforcée des groupes à risque au travail ainsi qu'à la diversité.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 donnent, au point III du présent texte, un certain nombre de directives pour de tels codes de conduite, mais elles sont d'avis que les commissions paritaires ont un rôle important à remplir :

- d'une part, afin de sensibiliser les entreprises de leur secteur au respect de ces directives ;
- et d'autre part, afin de compléter ou d'adapter si nécessaire aux besoins spécifiques du secteur les directives qui ont été élaborées en la matière par les partenaires sociaux interprofessionnels.

B. Dans le cadre de la promotion de la diversité dans l'entreprise, un plan de diversité au niveau de l'entreprise peut également être un atout supplémentaire.

Dans ce cadre, les commissions paritaires peuvent remplir un rôle d'accompagnement :

- en développant un scénario sectoriel au profit des entreprises qui envisagent de conclure un plan de diversité ;
- et en prévoyant un échange d'informations avec les entreprises qui ont déjà conclu avec succès un plan de diversité.

À ce sujet, il faut souligner que, dans le point d'ancrage 4 de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, il est demandé aux entreprises et aux secteurs, dans le cadre de leur politique, de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux.

C. Les entreprises peuvent également décider de mener une politique préférentielle à l'égard de certains groupes (actions positives) afin de compenser les inégalités de fait entre les candidats. Ainsi, des offres d'emploi peuvent par exemple être réservées aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque.

III. DIRECTIVES POUR UN CODE DE CONDUITE EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION LORS DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 appellent les entreprises à organiser leur politique de recrutement et de sélection de manière telle que des chances égales d'obtenir les fonctions disponibles soient offertes à chacun. Vu sous un autre angle, l'appel aux entreprises implique de considérer les groupes à risque, en particulier les femmes, les travailleurs d'origine étrangère, les personnes handicapées, les personnes peu scolarisées et les travailleurs âgés, comme une opportunité dans la politique de recrutement et de sélection des entreprises.

Concrètement, elles fixent un certain nombre de directives pour les procédures de recrutement et de sélection des entreprises, en vue d'une plus grande diversité - sous toutes ses facettes - sur le lieu de travail, et en particulier une participation renforcée au travail des groupes à risque (un "code de conduite en matière de recrutement et de sélection").

L'on crée ainsi au niveau interprofessionnel un socle de lignes de conduite recommandées pour une politique de recrutement et de sélection qui tend à une diversité et à une participation renforcée au travail des groupes à risque, mais on laisse également une marge aux secteurs pour l'appliquer ou l'adapter selon la situation propre au secteur (voir article 7, deuxième alinéa de la CCT n° 33) ou pour comparer les codes de conduite sectoriels existants aux lignes de conduite recommandées au niveau interprofessionnel et éventuellement les réévaluer en fonction de cela.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 recommandent aux entreprises de respecter les directives suivantes dans leur politique de recrutement et de sélection.

A. De manière générale

1. Le recrutement et la sélection se déroulent de telle sorte que chacun est traité sur un pied d'égalité sans distinction, sauf si un candidat entre en ligne de compte pour un traitement préférentiel afin de lever des inégalités de fait.

2. Si une politique préférentielle est menée à l'égard de certains groupes, il en est fait explicitement mention et la raison en est donnée.
3. Il est demandé aux employeurs de respecter les directives du présent code de conduite, tant à l'égard de ce que l'on entend traditionnellement par recrutement et sélection, qu'en ce qui concerne l'accès aux entreprises via des stages, des contrats d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail

B. En ce qui concerne les canaux de recrutement et les procédures de recrutement et de sélection

4. À la lumière de la promotion de l'égalité des chances, il est demandé aux employeurs d'auditer les canaux de recrutement et les procédures de recrutement et de sélection qu'ils utilisent afin de vérifier si ceux-ci entraînent une égalité des chances pour les personnes appartenant aux groupes à risque. Il leur est demandé de corriger, le cas échéant, l'usage de ces canaux et procédures.
5. Les employeurs définiront tout poste vacant de manière neutre d'un point de vue discriminatoire.
6. À la lumière de la promotion de l'égalité des chances, les employeurs procèdent à des aménagements raisonnables afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder aux procédures de recrutement et de sélection. Cela implique que les employeurs prennent les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder aux procédures de recrutement et de sélection, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

C. En ce qui concerne les exigences posées

7. Les employeurs peuvent uniquement poser des questions sur les aspects qui sont pertinents pour la fonction et/ou l'exercice de la fonction.
8. Les employeurs peuvent uniquement se laisser guider par des exigences fonctionnelles, c'est-à-dire des exigences qui sont pertinentes en raison de la nature ou des conditions d'exercice de la fonction.

D. En ce qui concerne l'évaluation

9. On tiendra également compte, pour évaluer s'il est satisfait aux exigences fonctionnelles pertinentes, des compétences acquises ailleurs.
10. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, ne laissent pas des préjugés (éventuellement inconscients) jouer un rôle lors de la sélection.

Dans la mesure où il est fait usage d'une batterie de tests lors de la sélection, il est souhaitable que ceux-ci soient examinés autant que possible afin d'y détecter des aspects discriminatoires (éventuellement involontaires).

11. Les tests pour déterminer l'aptitude à la fonction doivent être appliqués sans préjugés et viser à vérifier le potentiel effectif du candidat.
12. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, ne communiquent pas, ni de leur propre chef, ni à la demande de l'employeur, de données relatives au candidat autres que celles qui sont pertinentes pour évaluer l'aptitude du candidat pour la fonction concrète.

E. En ce qui concerne les notes

13. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, n'enregistrent pas d'informations donnant lieu à une discrimination, sauf s'il s'agit d'informations concernant un candidat qui entre en ligne de compte pour un traitement préférentiel afin de lever des inégalités de fait ou si c'est nécessaire en fonction de certaines obligations légales ou si certaines mesures d'accompagnement doivent être prises.

F. En ce qui concerne les plaintes du candidat

14. Si le candidat introduit par écrit une plainte motivée auprès de l'entreprise au sujet d'un traitement inéquitable, l'entreprise concernée y réagira par écrit dans un délai raisonnable.

15. S'il existe un conseil d'entreprise ou, à défaut, une délégation syndicale, il ou elle est informé(e) annuellement et de manière anonymisée sur le traitement des plaintes qui ont été introduites auprès de l'entreprise.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 recommandent aux entreprises de veiller, en leur sein⁵, à une communication ouverte concernant l'application du présent code de conduite.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	17-10-2008	2008-6023
REGISTRATIE	06-11-2008	89462

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 SEXIES

Zitting van vrijdag 10 oktober 2008

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983
BETREFFENDE DEWERVING EN SELECTIE VAN
WERKNEMERS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 SEXIES VAN 10 OKTOBER 2008
TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38
VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING EN
SELECTIE VAN WERKNEMERS

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quater van 14 juli 1999 en *nr.* 38 quinquies van 21 december 2004;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de période 2007-2008, inzonderheid het ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Overwegende tiat de sociale partners in genoemd akkoord aile sectoren en bedrijven hebben opgeroepen om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit - in ai zijn facetten - op de werkvloer;

Overwegende dat zij in dat kader ook gevraagd hebben dat werk wordt gemaakt van een beleid van non-discriminatie, in overeenstemming met de Europese en nationale rechtsregels en interprofessionele verbintenissen;

Overwegende dat zij sectoren, bedrijven en werknemers bovendien gevraagd hebben om daarbij af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;

Overwegende dat de interprofessionele sociale partners hierbij het voortouw wilden nemen en daartoe hebben afgesproken om, in en vanuit de Nationale Arbeidsraad, de bepalingen inzake gelijke behandeling van de CAO nr. 38 te herzien met het oog op de uitbreiding ervan tót alle fasen van de arbeidsrelatie en door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten;

Overwegende dat zij, om uitvoering te geven aan die afspraken, op 10 oktober 2008 eensdeels een CAO nr. 95 gesloten hebben betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie en anderdeels een gedragscode hebben aangenomen om als bijlage aan de CAO nr. 38 toe te voegen;

Overwegende dat het erop aankomt de bepalingen van de CAO nr. 38 dienovereenkomstig aan te passen;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- het Algerneen Belgisch Vakverbond

- de Algerne Centrale der Libérale Vakbonden van België

op 10 oktober 2008 in de Nationale Arbeidsraad de vclgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I

Artikel 1

Artikel 2 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 ter van 17 juli 1998 en nr. 38 quater van 14 juli 1999, wordt vervangen als volgt :

"Artikel 2 bis

De werkgever is ertoe gehouden ten aanzien van de sollicitanten het principe van gelijke behandeling na te leven, zoals bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.¹¹

Artikel 2

Artikel 7 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 7

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan bij hun ietien hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, zoals die regels zijn vastgesteld in de artikeien 8 töt 18 en in de gedragscode, die als bijlage is opgenomen.

De paritaire comités kunnen maatregelen bepalen ter toepassing en/of aanpassing van die gedragscode volgens de aan hun sector eigen situatie.¹

Artikel 3

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden opgezegd als de collectieve overeenkomst die ze wijzigt.

Gedaan te Brussel, op tien oktober tweeduizend en acht

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

Ch. iSTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M.LEEMANS

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	17-10-2008	2008-6023
REGISTRATIE	06-11-2008	89462

KONINKLIJKBESLUIT |

BELGISCH STAATSBLAD |

BIJLAGE BU DE CAO NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING
EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

Zitting van vrijdag 10 oktober 2008

GEDRAGSCODE BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING
BU DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

BIJLAGE BU DE CAO NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING
EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quarter van 14 juli 1999, nr. 38 quinquies van 21 oktober 2004;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de période 2007-2008, inzonderheid het ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Overwegende dat de sociale partners in genoemd akkoord aangegeven hebben dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten";

Overwegende dat de sociale partners op 10 oktober een CAO nr. 38 gesloten hebben tót wijziging van de CAO nr. 38, waarbij de ondertekenende partijen hun verbintenis om bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, uitbreiden tót genoemde gedragscode, die in bijlage bij de CAO wordt opgenomen;

Overwegende dat de sociale partners, om uitvoering te geven aan de afspraken in het interprofessioneel akkoord, op dezelfde datum een gedragscode hebben aangenomen om als bijlage aan de CAO nr. 38 toe te voegen.

x x x

GEDRAGSCODE BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING
BIJ DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de période 2007-2008, hebben de interprofessionele sociale partners aangegeven dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten";

Onderhavige tekst die aan dit engagement uitvoering wil geven, kadert in de oproep van de interprofessionele sociale partners, geformuleerd in ankerpunt 4 van hetzelfde interprofessioneel akkoord, aan alle sectoren en bedrijven om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit - in al zijn facetten - op de werkvloer.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, willen met onderhavige tekst immers getuigen van hun sterke wil om te ijveren voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen en diversiteit in al haar vormen, en dit meer specifiek op het terrein van de werving en selectie van werknemers.

Met onderhavig initiatief stemmen zij hun werkzaamheden af op hetgeen op dit vlak reeds werd gerealiseerd, en meer in het bijzonder door :

- de Europese en nationale rechtsregels inzake non-discriminatie, in het bijzonder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 10 mei 2007 töt wijziging van de wet van 30 juli 1981 töt bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de initiatieven van de regionale overheden, in het bijzonder de gedragscode in bijlage 2 van het Besluit van de Vlaamse regering töt uitvoering van het Decreet van 13 april 1999 met betrekking töt de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest; en
- de initiatieven van de sectorale sociale partners, die, onder andere, in een aantal sectoren gedragscodes inzake non-discriminatie hebben uitgewerkt.

I. ALGEMEEN KADER

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, wijzen er op dat zowel de individuele werkgevers als de werkgevers- en werknemersorganisaties in de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben ten aanzien van het beleid voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen.

- Zij roepen de individuele werkgevers op om inspanningen te leveren in hun wervings- en selectiebeleid teneinde een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen te realiseren. Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten of achterhaalde functie-eis. Daarom is er een bewuste inzet van de ondernemingen nodig. Het gaat om een groeiproces; onderhavige tekst wil aanbevelingen doen die de juiste richting aanwijzen.
- Zij vragen tevens de paritaire comités om via de hun beschikbare instrumenten (de tewerkstellings- en vormingsinspanningen van de sectorfondsen, de aanwending van de 0,10 % voor de risicogroepen) een beleid te voeren gericht op een versterkte participatie op de arbeidsmarkt van kansengroepen.

Daarnaast worden de paritaire comités aanbevolen om mogelijke initiatieven van ondernemingen die gericht zijn op een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en op diversiteit in de ondernemingen aan te moedigen en deze initiatieven te ondersteunen en verder te begeleiden. Met flankerende acties kunnen de paritaire comités tevens eventuele weerstanden in de ondernemingen ten aanzien van het voeren van een diversiteitsbeleid wegwerken.

In het bijzonder worden de paritaire comités aangemoedigd om de "goede praktijken" ("best practices") op ondernemingsniveau te inventariseren (gevoerde acties en resultaten), deze informatie ter beschikking te stellen aan de sociale partners in de ondernemingen, de ervaringsuitwisseling tusschen ondernemingen te bevorderen en instrumenten aan te reiken die dienstig zijn voor de concrete realisatie van goede praktijken.

II. MOGELIJKE INSTRUMENTEN EN GOEDE PRAKTIJEN

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, zijn van oordeel dat er een veelheid aan instrumenten voorhanden zijn om in de ondernemingen te werken aan versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

- A. De individuele ondernemingen kunnen zich engageren om in hun wervings- en selectieprocedures een gedragscode inzake non-discriminatie te respecteren. Daarvoor staan hun diverse instrumenten ter beschikking : opname in een ondernemings-CAO, toevoeging aan het voor de onderneming geldende arbeidsregime enz.

Zo'n non-discriminatiecode bevat het engagement van de onderneming om in haar wervings- en selectieprocedures te streven naar een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, reiken in punt III. van deze tekst een aantal richtlijnen aan voor zo'n gedragscodes, maar zijn van oordeel dat de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben :

- enerzijds, om de ondernemingen in hun sector te sensibiliseren om deze richtlijnen te respecteren; en
- anderzijds, om de richtlijnen die de interprofessionele sociale partners terzake uitgewerkt hebben indien nodig aan te vullen of aan te passen aan de specifieke noden van de sector.

- B. Bij het promoten van diversiteit in de onderneming kan een diversiteitsplan op ondernemingsvlak een bijkomende troef zijn.

De paritaire comités kunnen in dit kader een ondersteunende rol vervullen door :

- een sectoraal draaiboek te ontwikkelen ten behoeve van bedrijven die overwegen een diversiteitsplan af te sluiten; en
- informatieuitwisseling te voorzien met ondernemingen die reeds met succes een diversiteitsplan afgesloten hebben.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat in het ankerpunt 4 van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 de bedrijven en de sectoraanvoerders worden gevraagd om bij hun beleid af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners.

- C. Ook kunnen ondernemingen beslissen een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen (positieve acties) te hanteren om feitelijke ongelijkheden tussen sollicitanten te compenseren. Zo kunnen bijvoorbeeld vacatures gereserveerd worden voor personen die behoren tot de kansengroepen.

fii. RICHTLUNEN VOOR EEN GEDRAGSCODE INZAKE NON-DISCRIMINATIE BU WERVING EN SELECTIE

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, roepen de ondernemingen op om hun wervings- en selectiebeleid op zodanige wijze te organiseren dat aan iedereen gelijke kansen op de beschikbare functies worden geboden. Vanuit een andere invalshoek, houdt de oproep aan de ondernemingen in om de kansengroepen, in het bijzonder vrouwen, werknemers van vreemde origine, gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers, in het wervings- en selectiebeleid van de ondernemingen als een opportuniteit te beschouwen.

In concreto, brengen zij een aantal richtlijnen aan voor de wervings- en selectieprocedures van ondernemingen, met het oog op een sterkere diversiteit - in al zijn facetten - op de werkvloer, en in het bijzonder een versterkte arbeidsparticipatie van de kansengroepen (een zogenaamde gedragscode inzake werving en selectie).

Hiermee wordt op interprofessioneel vlak een sokkel gecreëerd van aanbevolen gedragslijnen voor een wervings- en selectiebeleid dat streeft naar een sterkere arbeidsparticipatie van de kansengroepen, maar wordt er aan de sectoren tevens de ruimte gelaten om deze toe te passen of aan te passen volgens de aan de sector eigen situatie (zie artikel 7, tweede lid van de CAO nr. 38), of om reeds bestaande sectorale gedragscodes te vergelijken met de aanbevolen gedragslijnen op interprofessioneel vlak en deze eventueel in functie hiervan te herevalueren.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan om in hun wervings- en selectiebeleid de volgende richtlijnen te respecteren.

A. Algemeen

1. De werving en selectie gebeurt op een zodanige wijze dat iedereen zonder onderscheid behandeld wordt als gelijke, tenzij wanneer een sollicitant in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen.

2. Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en de reden gegeven.
3. Aan de werkgevers wordt gevraagd om de richtlijnen in deze gedragscode te respecteren, zowel ten aanzien van wat onder werving en selectie in traditionele zin wordt verstaan, als ten aanzien van wat de instroom in bedrijven betreft via stages, leerovereenkomsten en opleiding op de werkvloer.

B. Wat betreft de wervingskanalen en de wervings- en selectieprocedures

4. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, wordt aan de werkgevers gevraagd om de door hun gebruikte wervingskanalen en wervings- en selectieprocedures door te lichten teneinde na te kijken of deze leiden tot gelijke kansen voor personen uit kansengroepen. Er wordt hen gevraagd het gebruik van die kanalen en procedures in voorkomend geval bij te sturen.
5. De werkgevers zullen elke vacature op een discriminatie-neutrale wijze omschrijven.
6. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, maken de werkgevers *reciproke* aanpassingen om personen met een handicap toegang te geven tot de wervings- en selectieprocedures. Dit houdt in dat de werkgevers, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de wervings- en selectieprocedures, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen.

C. Wat betreft de gestelde eisen

7. De werkgevers mogen alleen vragen stellen over aspecten *die* voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn.
8. De werkgevers mogen zich enkel laten leiden door functionele eisen, dit zijn eisen die relevant zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

D. Wat betreft de beoordeling

9. Bij de beoordeling of aan de relevante functionele eisen is voldaan zullen ook elders verworven compétences in de afwegingen worden betrokken.
10. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, (eventueel onbewuste) vooroordelen geen rol laten spelen bij de selectie.

Voor zover men bij de selectie gebruik maakt van testpakketten is het wenselijk dat deze zoveel mogelijk gescreend worden op (eventueel onbedoelde) discriminerende aspecten.

11. Testen in verband met de geschiktheid voor de functie dienen onbevooroordeeld toegepast te worden en erop gericht te zijn het daadwerkelijk potentieel van de sollicitant na te gaan.
12. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, noch spontaan, noch op vraag van de werkgever mededelingen doen over de sollicitant anders dan die welke relevant zijn om de geschiktheid van de sollicitant voor de concrete functie te beoordelen.

E. Wat betreft de aantekeningen

13. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, geen informatie registreren die tot discriminatie leidt, tenzij wanneer het gaat om informatie met betrekking tot een sollicitant die in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen, of tenzij wanneer het registreren ervan functie is van bepaalde wettelijke verplichtingen of tenzij wanneer bepaalde begeleidende maatregelen dienen genomen te worden.

F. Wat betreft klachten van de sollicitant

14. Als de sollicitant schriftelijk bij de onderneming een gemotiveerde klacht indient over onjuiste behandeling, zal de betrokken onderneming daarop binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren.

15. Waar een ondernemingsraad of, bij ontstentenis, een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt deze jaarlijks en op geanonimiseerde wijze geïnformeerd over de afhandeling van de klachten die bij de onderneming zijn ingediend.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan in hun onderneming te zorgen voor een open communicatie omtrent de toepassing van deze gedragscode.
