

28 -02- 2005

29 -03- 2005

74.348

160 | 304

**Commission paritaire du spectacle**  
**convention collective de travail du 28 janvier 2005**  
**relative à un code de non-discrimination**

a

Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la Commission paritaire du spectacle qui ont leur siège social soit en Région flamande, soit en Région de Bruxelles-Capitale, à la condition limitative qu'elles soient inscrites au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de la sécurité sociale.

Par travailleurs, il y a lieu d'entendre le personnel employé et ouvrier, masculin et féminin.

Article 2 : Objectif et portée du code

Les partenaires sociaux du secteur du spectacle, ressortissant au champ d'application de la présente convention collective de travail, désirent, par le présent code, exprimer la grande importance qu'ils attachent à la prévention et à l'élimination de toute distinction indésirable sur la base du sexe, de la prétendue race, de la couleur de peau, de la descendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des conceptions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap ou d'une caractéristique physique. Un des instruments pouvant donner forme et contenu à cet engagement est le présent code qui contient des indications et directives concrètes, tant pour le fonds sectoriel en tant qu'organisation que pour les administrateurs et collaborateurs au service du fonds sectoriel.

Le code de non-discrimination provenant du souci de coopérer à la réalisation d'une participation proportionnelle des groupes à risque au marché flamand du travail, et en exécution du décret du 24 avril 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché du travail, les partenaires sociaux sensibiliseront, par les canaux appropriés, toutes les organisations affiliées au secteur pour, autant que faire se peut, reprendre et intégrer dans le règlement du travail le présent code de bonne conduite. Au cas où la reprise intégrale ne serait pas possible, les organisations seront stimulées pour au moins partiellement reprendre et intégrer le présent code dans le règlement du travail.

Article 3 : Non-discrimination en matière de gestion du personnel

1. Le recrutement, la sélection, l'évaluation et la rémunération du personnel se font de façon telle que toute personne, sans égard à son sexe, à sa prétendue race, à sa couleur de peau, à sa descendance, à son origine nationale ou ethnique, à son orientation sexuelle, à son état civil, à sa naissance, à sa fortune, à son âge, à ses conceptions religieuses ou philosophiques, à son état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique, soit traité de la même façon.
2. On aura recours à des méthodes larges de recrutement afin d'atteindre le mieux possible les candidats appartenant aux groupes à risque.
3. La commission de sélection (en cas d'entrée ou de passage), sera composée (ou des mesures seront prises à ces fins) de façon à garantir que les membres des groupes à risque aient des chances égales face à la fonction.
4. Tant qu'une représentation proportionnelle n'est pas réalisée, des efforts seront faits pour inclure dans la procédure, à chaque vacance, également des candidats appropriés des groupes à risque sous-représentés. Vu la spécificité

- 2
- du secteur, cet engagement n'est pas valable pour les travailleurs engagés pour des motifs artistiques.
5. Lors de l'évaluation, pour voir s'il est satisfait aux exigences relevantes propres à la fonction, il sera également tenu compte des compétences acquises ailleurs (p.ex. un diplôme étranger non encore reconnu) dans les facteurs de pondération.
  6. Si un test psychologique ou d'évaluation («assessment») fait partie de la procédure de sélection et que ce test est exécuté par un tiers, il sera tenu compte lors du choix de l'organisation qui exécutera ces tests de l'expérience de l'organisation candidate dans l'évaluation de membres de différents groupes à risque et de la mesure dans laquelle la batterie de tests est, autant que faire se peut, exempte d'aspects négatifs involontaires, tels que des biais ethniques ou culturels.
  7. La composition de la commission de sélection se fera de façon à réduire le plus possible les chances que des préjugés (inconscients) jouent un rôle dans la sélection.

#### Article 4 : La non-discrimination dans les contacts externes et l'étiquette

1. Tous les collaborateurs se respectent mutuellement et respectent les autres sans distinction sur la base sexe, de la prétendue race, de la couleur de peau, de la descendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des conceptions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap ou d'une caractéristique physique.
2. Tous les collaborateurs sont conscients que certains gestes, expressions ou blagues (que ce soit oralement, par écrit, par courriel ou autrement), bien qu'éventuellement involontairement, peuvent être blessants ou discriminatoires pour certains groupes. Tous les collaborateurs seront attentifs, lors de l'exécution de leurs activités, à la discrimination involontaire ou aux effets éventuellement discriminatoires de certaines mesures sectorielles ; si cela se présentait, la personne en charge ou la personne (de confiance) désigné en sera averti immédiatement.
3. Lors d'activités de formation, d'apprentissage ou d'autres activités organisées par le secteur, tant au niveau interne qu'externe, l'attention se portera explicitement sur la politique d'accès égal à l'emploi et de diversité, pour autant que ce soit compatible avec l'activité. Lorsque des collaborateurs d'organisations externes sont associés à l'exécution de ces activités, il leur sera demandé de souscrire au code de bonne conduite du secteur. Les collaborateurs du secteur se comporteront vis-à-vis du personnel d'organisations sous-traitées conformément au code de bonne conduite.

#### Article 5 : Contrôle

Le code de bonne conduite fera partie intégrante des interviews de fonctionnement et de l'évaluation du personnel si celles-ci sont d'usage au niveau de l'organisation. Régulièrement et au moins une fois par an, le respect du présent code sera évalué et discuté au niveau de l'organisation.

#### Article 6 : Traitement des plaintes

1. Lors de l'entrée en vigueur du code de bonne conduite, une personne de confiance «accès équitable à l'emploi et diversité» sera désigné au sein du

personnel ou au sein de la direction. Cette personne disposera de connaissances relatives à la thématique ou aura des affinités avec celle-ci (elle recevra éventuellement une formation à cet effet). La personne est responsable de la médiation en cas de plaintes par le personnel ou des ayants-part externes. Si aucune personne de confiance n'est spécifiquement désignée, la personne dirigeante se chargera de cette mission.

2. Si une personne de confiance n'arrive pas à une solution, une plainte sera déposée auprès du président de la Commission paritaire 304, qui demandera aux partenaires sociaux au sein de la commission paritaire de constituer une Commission des plaintes disposant des connaissances et de l'expertise nécessaires pour garantir le traitement objectif de la plainte. C'est la commission constituée par les partenaires sociaux qui traitera la plainte.

Article 7 : Entrée en vigueur, durée et dénonciation

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires par la notification par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du spectacle, d'un délai de préavis de six mois.

28 -02- 2005

29 -03- 2005

74.348

160/304

Paritair Comité voor het **Vermakelijkheidsbedrijf**  
 Collectieve Arbeidsovereenkomst van 21 januari 2005  
 CAO betreffende **een non-discriminatiecode**

### Artikel 1 Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité 304 (**Vermakelijkheidsbedrijf**) en met maatschappelijke zetel hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brusselse hoofdstedelijke Gewest, op voorwaarde en beperkt tot de inschrijving op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel

### Artikel 2: Doel en reikwijdte van de code

De sociale partners uit de sector van het vermakelijkheidsbedrijf die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze CAO **willen** met deze gedragscode **tot** uitdrukking brengen dat ze 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**, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap. Een van de instrumenten waarmee vorm en inhoud aan dat engagement wordt gegeven, is de voorliggende gedragscode, die concrete aanwijzingen en richtlijnen bevat **zowel** voor het sectorfonds **als** organisatie, **als** voor de bestuurders en medewerkers in dienst van het sectorfonds.

Aangezien de non-discriminatiecode **voortspruit** uit de bekommernis **om mee** te werken aan de realisatie van de evenredige **participatie** van de kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, mede in uitvoering van het decreet van 24 april 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, **zullen** de sociale partners via hun geëigende kanalen **alle** aangesloten organisaties uit de sector sensibiliseren om de voorliggende gedragscode, voor zover **mogelijk** integraal over te nemen en te integreren in hun **arbeidsreglement**. Indien de **integrale overname** niet mogelijk is, zullen organisaties gestimuleerd worden om deze code op zijn **minst** gedeeltelijk te integreren in het arbeidsreglement.

### Artikel 3: Non discriminatie inzake personeelsbeleid

1 De werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebeurt op een zodanige wijze dat iedereen ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidsstoestand, handicap of fysieke eigenschap, behandeld wordt als gelijke.

2 Er worden brede **wervingsmethodes** gehanteerd, om sollicitanten behorend **tot** de kansengroepen zo goed mogelijk te bereiken.

3 De selectiecommissie (bij **instroom** of **doorstroom**) wordt zo **samengesteld** (of er worden zodanig maatregelen genomen) dat gewaarborgd is dat **leden** van de kansengroepen een gelijke kans hebben op de functie.

4 Zolang evenredige vertegenwoordiging niet gerealiseerd is, worden inspanningen geleverd om bij elke vacature ook geschikte kandidaten uit de ondervertegenwoordigde kansengroep(en) in de procedure op te nemen. Gegeven de **specificiteit** van de sector, **geldt** dit engagement niet voor die werknemers die uit artistieke overwegingen worden aangeworven

5 Bij de beoordeling of aan de relevante functie-eisen is voldaan zullen ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands **diploma**) in de afwegingen worden betrokken.

6 Als een psychologische test of een assessment-test **deel** uitmaakt van de selectieprocedure, en deze wordt uitgevoerd door een derde, dan wordt bij de selectie van de organisatie die deze testen zal uitvoeren, rekening gehouden met de ervaring van de kandidaat organisatie bij het testen van leden van verschillende kansengroepen, en de mate waarin het testpakket zoveel mogelijk vrij is van onbedoelde negatieve aspecten **zoals** etnische of culturele bias.

7 De **samenstelling** van de selectiecommissie gebeurt op dergelijke wijze dat de kans dat (onbewuste) vooroordelen een **rol** spelen bij de selectie verkleind wordt.

#### Artikel 4: Non discriminatie in externe contacten en omgangsvormen

1 Alle medewerkers hebben respect voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidsstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

2 Alle medewerkers realiseren zich dat bepaalde handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail of op andere wijze), hoewel mogelijk onbedoeld, kwetsend of discriminerend kunnen zijn voor bepaalde kansengroepen. Alle medewerkers zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden alert voor ongewenst onderscheid of mogelijk discriminerende effecten van sectorale (beleids)maatregelen; wanneer dit laatste zich zou voordoen, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de leidinggevende of de daartoe aangestelde (vertrouwens)persoon.

3 Bij vormings-, 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. Wanneer (medewerkers van) externe organisaties betrokken worden bij de uitvoering van de genoemde activiteiten, wordt hen gevraagd de sectorale gedragscode te onderschrijven. Medewerkers van de sector gedragen zich tegenover personeel van ingehuurde organisaties conform de gedragscode.

#### Artikel 5: Toezicht

De gedragscode is een onderdeel van de functioneringsgesprekken en van de personeelsevaluatie, indien deze gebruikelijk zijn op het niveau van de organisatie. Op regelmatige tijdstippen en minstens 1 maal per jaar wordt de naleving van deze code geëvalueerd en besproken op het niveau van de organisatie.

#### Artikel 6: Klachtenregeling

1 Bij de inwerkingtreding van de gedragscode wordt binnen het personeelsbestand of binnen het bestuur een vertrouwenspersoon 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit'<sup>1</sup> aangesteld, die kennis van en/of affiniteit met de thematiek heeft (en desgewenst daarin getraind wordt). Hij of zij staat in voor de bemiddeling bij klachten door personeel of externe stakeholders. Indien geen specifiek vertrouwenspersoon wordt aangesteld, neemt de leidinggevende deze taak ter harte.

2 Wanneer de vertrouwenspersoon geen oplossing kan bereiken, wordt de klacht voorgelegd aan de voorzitter van het Paritair Comité 304 die aan de sociale partners in dit Comité vraagt om een klachtencommissie samen te stellen, die over de nodige kennis en expertise beschikt om de objectieve behandeling van de klacht te waarborgen. Het is de door de sociale partners samengestelde commissie die de klacht behandelt.

#### Artikel 7: Inwerkingtreding, duur en opzegging

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2005 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf.