

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 œuvre 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° 38) 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 sein, à une communication ouverte concernant l'application du présent code de conduite.
