

# **Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2011 betreffende de gedragscode ter preventie van discriminatie**

## **HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- a) de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, verder genoemd “de werkgever”;
- b) de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van voornoemde wet van 24 juli 1987, die door deze uitzendbureaus worden tewerkgesteld, verder genoemd “de werknemer”.

## **HOOFDSTUK II – Inleiding**

### **Artikel 2. Bepalingen van internationaal en Belgisch recht**

Voorafgaandelijk wensen de sociale partners uit de uitzendsector het belang van volgende, reeds bestaande teksten in dit kader, te onderstrepen:

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2001 met betrekking tot het onthaal en de aanpassing van uitzendkrachten in de onderneming;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, zoals herhaaldelijk gewijzigd;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- de mededeling nr. 6 van 29 oktober 1991 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de problematiek van de integratie van migranten en de mededeling nr 7 van 25 juli 1995 betreffende de problematiek van de integratie van personen van vreemde afkomst;
- het Verdrag nr. 111 van de I.A.O. betreffende de discriminatie in beroep en beroepsuitoefening;
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen,
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

### **Artikel 3. Bescherming tegen discriminatie als universeel recht**

Gelijke behandeling en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

Nochtans blijft discriminatie een probleem dat de samenleving in haar geheel treft. Iedereen heeft tot taak hieraan een eind te maken.

Hoewel de overheden, inzake de bestrijding van discriminatie, een grote verantwoordelijkheid hebben, is ook voor de sociale partners een belangrijke rol weggelegd.

Gezien de diversiteit onder de uitzendkrachten, en overeenkomstig het sectorieel akkoord van 19 mei 1995, bevestigen de sociale partners van de uitzendsector het belang dat zij hechten aan het uitbannen van alle vormen van discriminatie en de bevordering van gelijke kansen inzake werk.

Door aanvaarding van deze gedragscode bevestigen zij opnieuw openlijk, duidelijk en in het openbaar dat zij zich verplichten actief deel te nemen aan de gezamenlijke inspanningen ter voorkoming van de discriminatie en er gezamenlijk tegen op te treden binnen hun eigen sector, met name de uitzendsector.

Werk wordt immers beschouwd als een belangrijk instrument voor integratie, emancipatie en gelijke kansen van een aantal doelgroepen in de samenleving.

De uitzendsector is voor deze groepen vaak het instroommechanisme bij uitstek naar de arbeidsmarkt, zowel voor tewerkstelling voor bepaalde duur als voor aanwerving voor onbepaalde duur.

Daarnaast zijn harmonieuze arbeidsverhoudingen en het optimaal gebruik van alle talenten en vaardigheden elementen die bepalend zijn voor efficiënt werkende ondernemingen en organisaties.

### **Artikel 4. Preventie**

Discriminatie en ongelijke kansen en behandeling op de werkplek kunnen voorkomen in verschillende omstandigheden van het beroepsleven van de uitzendkracht ( bijvoorbeeld inschrijving in een agentschap, selectie, testen, toewijzing van een opdracht, onthaal bij de klant-gebruiker, kans op een vaste aanwerving, ontslag, ...).

Voor de bevordering van de gelijke kansen en de bestrijding van discriminatie ten opzichte van uitzendkrachten zijn voorlichting en uitvoering van specifieke acties noodzakelijk, waarbij alle stakeholders van de sector, dit wil zeggen uitzendbureaus, gebruikers, uitzendkrachten, vakbonden en werkgeversorganisaties, actief en gezamenlijk moeten worden betrokken. Het opstellen van een gedragscode, met raadgevingen aan alle betrokkenen, kan een positieve bijdrage leveren tot de verhoging van het bewustzijn van het grote publiek over de verschillende vormen van discriminatie.

### **Artikel 5. Privacy**

Bij de naleving, evaluatie en handhaving van deze gedragscode, eerbiedigen alle partijen steeds het recht van de betrokken personen op de persoonlijke levenssfeer, overeenkomstig de Privacywet van 8 december 1992.

## **HOOFDSTUK III - Gedragscode**

### **Artikel 6. Situering van de gedragscode**

1. Er bestaat een behoefte aan tijdelijke arbeid zowel bij werkzoekenden als bij werkgevers. Uitzendbureaus willen in deze behoefte voorzien door het aanbieden van opdrachten aan diegenen, die als uitzendkrachten tijdelijke arbeid wensen te verrichten en door het ter beschikking stellen van uitzendkrachten aan gebruikers.

Deze activiteit kan en mag alleen geschieden met inachtneming van de belangen van uitzendkrachten, gebruikers en de arbeidsmarkt in het algemeen overeenkomstig de geldende algemene en bijzondere wetten, decreten en besluiten, in het bijzonder de erkenningsreglementeringen, de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, enz.

2. Uitgaande van de beginselen in de inleiding, wijzen uitzendbureaus discriminatie af op grond van leeftijd, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, verleden of huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, ras, huidskleur of geslacht.
3. Deze gedragscode is opgesteld om te bevorderen dat uitzendbureaus in hun beleid en activiteit het vorige uitgangspunt ten uitvoer brengen.  
Een belangrijke doelstelling van deze gedragscode is dus uitzendbureaus, uitzendconsulenten, uitzendkrachten, gebruikers duidelijkheid te verschaffen hoe het bewust of onbewust discrimineren kan en dient te worden voorkomen.
4. Daarnaast dient iedereen op de hoogte te zijn van de procedures ter bestrijding van discriminatie en mag niemand bestraft of benadeeld worden omdat hij terzake een klacht heeft ingediend.

### **Artikel 7. Begrippen**

Deze gedragscode verstaat onder:

- uitzendbureau: de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid (cf. artikel 7 van de wet van 24 juli 1987);
- uitzendkracht: iedere natuurlijke persoon, die door tussenkomst van een uitzendbureau ter beschikking gesteld wordt aan een gebruiker;
- gebruiker: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die via een uitzendbureau, beroep doet op uitzendkrachten voor het verrichten van prestaties.

#### **Artikel 8. Ter beschikking stellen van uitzendkrachten.**

1. Bij het selecteren van uitzendkrachten en ter beschikking stellen van dezen aan gebruikers, laten uitzendbureaus, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich enkel leiden door de vereisten van de functie.

In dit kader worden aan kandidaten-uitzendkrachten enkel de volgende vragen gesteld:

a) **Direct relevante vragen:**

een aantal vragen zijn direct relevant (bijv. vragen naar studies, beroepservaring,...); zonder een concreet antwoord op deze vragen kan er geen selectie gebeuren;

b) **Indirect relevante vragen:**

andere vragen zijn eerder indirect relevant (bijv. de vraag naar ervaring in socio-culturele verenigingen); dergelijke vragen helpen een totaalbeeld te schetsen van een kandidaat, zijn competenties/vaardigheden en zijn achtergrond zonder dat de antwoorden op deze vragen mogen gebruikt worden als selectie criterium;

Daarnaast zijn er uiteraard ook nog een reeks **vragen die niet kunnen gesteld worden** omdat ze door hun rechtstreekse formulering al laten vermoeden dat ze zullen gebruikt worden als selectie criterium (bijv. directe vragen naar zwangerschap, vakbondslidmaatschap, seksuele geaardheid, ...).

2. In het verlengde van punt 1 en ter voorkoming van het maken van een ongeoorloofd onderscheid zal de gebruiker bijgestaan door de uitzendconsulent(e) zich bij het vastleggen van de functievereisten keer op keer moeten afvragen of de door hen gestelde vereisten niet discriminerend zijn.

#### **Artikel 9. Praktische richtlijnen ten aanzien van uitzendbureaus**

Uitzendbureaus besteden in de opleiding van hun medewerkers voldoende tijd aan de bewustmaking van het probleem van discriminatie. Zij zorgen ervoor dat hun medewerkers voorbereid zijn op het begeleiden van kandidaat-uitzendkrachten van diverse herkomst en op het beantwoorden van vragen van gebruikers. Hiervoor stellen de uitzendkantoren praktische richtlijnen ter beschikking van hun medewerkers en duiden een aanspreekpunt aan, die als taak heeft de medewerkers bij te staan bij (mogelijke) gevallen van discriminatie.

Deze persoon wordt aangeduid met als opdracht op te treden als aanspreekpunt voor de uitzendconsulenten in geval van discriminerende aanvragen van (potentiële) klanten/gebruikers.

Alle personen die deze functie op zich nemen moeten beschikken over de nodige kwalificatie, diplomatie en assertiviteit om deze belangrijke functie te vervullen. Zo nodig is het aangewezen hen op

korte termijn de nodige opleiding te verstrekken zodat zij voldoende know-how kunnen verwerven om op een adequate manier om te gaan met deze delicate materie.

## **Artikel 10. Houding ter attentie van gebruikers**

### **§ 1. Preventieve houding**

1. Uitzendbureaus mogen noch spontaan, noch op vraag van de gebruiker, mededelingen doen met betrekking tot (kandidaat-)uitzendkrachten anders dan die overeenkomstig artikel 8.
2. Uitzendbureaus mogen aan de gebruikers geen vragen stellen die aanleiding kunnen geven tot discriminatoire gedragingen vanwege de gebruiker.
3. Uitzendbureaus dienen in de vorige gevallen aan de gebruikers te laten weten dat zij geen medewerking verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met discriminatoire strekking. Zij kunnen zich daarvoor beroepen op deze gedragscode.
4. Uitzendbureaus nemen in hun algemene voorwaarden ten aanzien van gebruikers hun houding op ten aanzien van eventuele discriminatoire functievereisten vanwege de gebruikers.
5. Uitzendbureaus mogen een bepaald taalkennisniveau vragen aan kandidaat-uitzendkrachten ten einde instructies te kunnen begrijpen en de veiligheid te garanderen. Het vereiste taalniveau moet wel in verhouding staan met de uit te oefenen functie. Zo kan er voor bepaalde functies een sterk doorgedreven niveau van een bepaalde taal gevraagd worden. Het uitzendbureau kan in overleg met de gebruiker nakijken of er maatregelen kunnen worden genomen in dit kader.

### **§ 2. Melding discriminerende handelingen**

1. Indien een uitzendconsulent(e) een discriminerende vraag ontvangt, dient er onmiddellijk contact opgenomen te worden met de persoon die door de bedrijfsleiding van het uitzendbureau werd aangeduid als aanspreekpunt voor problemen inzake discriminatie en die gespecialiseerd is in het omgaan met dergelijke problemen.

De persoon die optreedt als aanspreekpunt neemt dadelijk contact met de gebruiker in kwestie, wijst deze op de geldende regelgeving inzake non-discriminatie en legt uit dat er geen gevolg kan worden gegeven aan dit aspect van zijn vraag. Hij tracht hem op een constructieve manier te overtuigen af te zien van zijn discriminerende eisen, onder meer door te wijzen op het potentieel van kandidaten die hij bij voorbaat afwijst, door het aanhalen van positieve ervaringen van andere gebruikers in dit verband, door te wijzen op de instrumenten die ter beschikking zijn in het kader van de bestrijding van discriminatie in bedrijven, enz.

2. Indien de gebruiker blijkt vast te houden aan zijn discriminerende eisen of meedeelt zich te wenden naar een ander uitzendbureau indien er geen gevolg wordt aan gegeven, kan de persoon die optreedt als aanspreekpunt de persoonsgegevens van de verantwoordelijke gebruiker overmaken aan:

a) een openbaar gelijkebehandelingsorgaan of vakbond (met het oog op verdere juridische opvolging, o.m. het verlenen van bijstand aan benadeelden) en/of

b) de sociaalrechtelijke inspectie (met het oog op de vaststelling van de discriminatie).

In dat geval wordt de verantwoordelijke gebruiker door het uitzendbureau in kennis gesteld van de overdracht van zijn dossier.

#### **Artikel 11. Houding ten aanzien van de (kandidaat) uitzendkrachten.**

1. Bij het inschrijven van (kandidaat) uitzendkrachten mogen geen aantekeningen gemaakt worden omtrent leeftijd, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, verleden of huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, ras, huidskleur of geslacht van de betrokken personen, tenzij het relevant is wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de betreffende functie overeenkomstig artikel 8.

Het maken van aantekeningen kan wel in geval de (kandidaat-)uitzendkracht in aanmerking komt voor positieve acties of een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen.

2. Uitzendbureaus mogen wel gegevens registreren die nodig zijn om vreemde werknemers conform de vigerende wetgeving te werk te stellen (arbeidskaart, verblijfsvergunning, ...).

3. Bij de toewijzing van een opdracht worden de kwalificaties of de ervaringen die in andere landen verkregen zijn zoveel mogelijk meegenomen, rekening houdend met de erkenning van buitenlandse diploma's.

4. Tests in verband met de geschiktheid voor een functie of proefperiodes dienen consequent en onbevooroordeeld te worden toegepast en dienen te focussen op de relevante competenties van de werknemers.

#### **Artikel 12. Behandeling van klachten**

In geval van niet-naleving van deze gedragscode kan iedere benadeelde een klacht indienen, ofwel bij de Directie van het Uitzendbureau, ev. via een specifiek daarvoor voorziene procedure, ofwel bij de Commissie van goede diensten opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1993 (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 september 1994), ofwel bij de Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling, ofwel bij de in artikel 10, §2, 2° aangeduide instanties, zonder afbreuk te doen aan de andere klachtenprocedures.

#### **Artikel 13. Bekendmaking**

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe, elk wat hun leden betreft, de naleving van deze gedragscode te promoten bij de uitzendkantoren, de gebruikers en de uitzendkrachten.

Deze inspanningen worden jaarlijks geëvalueerd binnen het paritair comité.

**Artikel 14. Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 3 oktober 2011 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, door elk van de partijen opgezegd worden.

Opgemaakt te Brussel op 3 oktober 2011.

Voor Federgon Uitzendarbeid  
H. MUYLDERMANS

Voor het VBO  
M. CLAUS

Voor het ACLVB  
K. MARYSSE

Voor het ABVV  
P. LOOTENS

Voor het ACV  
P. VAN DEN BERGH