

VIII. Modaliteiten

A. Gedragscode

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1996 betreffende een gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie

(B.S. 06/11/1996)

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;
- b. de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7,3 van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld.

Artikel 2

Conform de afspraken gemaakt in het Protocol van sectorieel akkoord 1995-1996 voor de uitzendsector, wordt een gedragscode ingesteld ter preventie van rassendiscriminatie t.o.v. uitzendkrachten-migranten.

Deze gedragscode is opgenomen in bijlage aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

In geval van niet-naleving van deze gedragscode kan iedere benadeelde, onverminderd de gewone procedures die van toepassing zijn bij de overtreding van een C.A.O., een klacht indienen ofwel via een daartoe voorziene procedure in het arbeidsreglement, ofwel bij de Commissie van Goede Diensten, waarvan de bevoegdheid geregeld wordt door de C.A.O. van 8 juli 1993, algemeen verbindend verklaard bij KB van 15 september 1994.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 7 mei 1996 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan mits een opzeggingstermijn van drie maanden door elk van de partijen worden opgezegd bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid.

*Gedragscode betreffende de preventie van rassendiscriminatie t.o.v.
uitzendkrachten-migranten*

I. 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 :

- de CAO van 8 september 1993 m.b.t. het onthaal en de aanpassing van uitzendkrachten in de onderneming;
- de CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de CAO nr. 38 bis van 29 oktober 1991;
- de NAR-mededeling nr. 6 van 29 oktober 1991 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;
- de Wet van 30 juli 1981, zoals gewijzigd door de Wet van 12 april 1994, tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

II. Inleiding

Zoals uitgebreid omschreven in de gemeenschappelijke verklaring betreffende de preventie van rassendiscriminatie, aangenomen door de Europese sociale partners op 21 oktober 1995, vormt racisme een ernstige bedreiging, niet alleen voor de Europese samenleving, maar ook voor het goed functioneren van de economie.

Het is een probleem dat de samenleving in haar geheel betreft en in ieders belang is; iedereen heeft tot taak hieraan een eind te maken.

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

Gezien het groot aantal uitzendkrachten-migranten, 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 rassendiscriminatie 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 rassendiscriminatie en er gezamenlijk tegen op te treden binnen hun eigen sector, met name de uitzendsector.

Arbeid is immers een essentiële factor, zowel voor het bestaan als voor de sociale integratie van de mensen. Daarnaast zijn harmonieuze arbeidsverhoudingen en het optimaal gebruik van alle vermogens en vaardigheden elementen die bepalend zijn voor een efficiënt werkende onderneming.

Rassendiscriminatie en ongelijke kansen en behandeling op de werkplek kunnen voorkomen in verschillende omstandigheden van het beroepsleven van de uitzendkracht (bijv. 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 rassendiscriminatie t.o.v. uitzendkrachten-migranten zijn voorlichting en uitvoering van specifieke acties noodzakelijk, waarbij alle actoren van de sector, d.w.z. 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.

III. Gedragscode

Artikel 1. Uitgangspunten.

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, i.h.b. de erkenningsreglementeringen, de bepalingen van C.A.O.'s, enz...
2. Uitgaande van de beginselen in de preambule, wijzen uitzendbureaus discriminatie af op grond van huidskleur, ras, godsdienst, etnische of nationale afkomst.
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 en 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 rassendiscriminatie en mag niemand bestraft of benadeeld worden omdat hij terzake een klacht heeft ingediend.

Artikel 2. 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 (cfr. art. 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 3. 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 functionele eisen, conform artikel 1.2.
2. In het verlengde van punt 1. en ter voorkoming van het maken van een ongeoorloofd onderscheid is het stellen van niet functie-relevante eisen, al dan niet op vraag van de gebruiker, voor het vervullen van een opdracht verboden.

In concreto zal een uitzendconsulent(e) zich bij het ter beschikking stellen van uitzendkrachten, keer op keer moeten afvragen of de door de gebruiker gestelde eisen wel van belang zijn voor de normale uitoefening van een functie.

3. Uitzendbureaus dienen hun medewerkers bewust te maken van het probleem van de rassendiscriminatie en hen voor te bereiden op het begeleiden van kandidaat-uitzendkrachten van diverse herkomst.

Artikel 4. Houding t.a.v. gebruikers

1. Uitzendbureaus mogen noch spontaan, noch op vraag van de gebruiker, mededelingen doen m.b.t. (kandidaat-)uitzendkrachten anders dan die welke overeenkomstig artikel 3 van functionele aard zijn.
Zelfs op vraag van de (kandidaat-)uitzendkracht mag aan een gebruiker geen mededeling worden gedaan omtrent ras of etnische afkomst.
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.
4. Indien er werknemers zijn met een beperkte kennis van de voornaamste taal, moet het uitzendbureau bij de gebruiker aandringen op de nodige maatregelen om een goede communicatie te verzekeren, zodat algemene informatie en deze m.b.t. de veiligheid in het bijzonder, begrepen wordt.

Artikel 5. Houding t.a.v. de (kandidaat-)uitzendkrachten

1. Bij het inschrijven van (kandidaat-)uitzendkrachten mogen geen aantekeningen gemaakt worden omtrent ras, huidskleur, godsdienst, etnische of nationale afkomst van de betrokken personen.

Het aantekenen kan enkel 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 niet automatisch en zonder onderzoek de kwalificaties of de ervaringen die in andere landen verkregen zijn, uitgesloten.
4. Tests in verband met de geschiktheid voor een functie of proefperiodes dienen consequent en onbevooroordeeld te worden toegepast en gebaseerd te zijn op het daadwerkelijk rendement van de werknemers.

Artikel 6. Behandeling van klachten

In geval van niet-naleving van deze gedragscode kan iedere benadeelde een klacht indienen, ofwel via een specifiek daarvoor voorziene procedure in het arbeidsreglement, ofwel bij de Commissie van Goede Diensten opgericht bij CAO van 8 juli 1993 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 15 september 1994).

Artikel 7. Bekendmaking

De uitzendbureaus verbinden er zich toe hun vast personeel, de uitzendkrachten en de gebruikers op de hoogte te brengen en te houden van deze gedragscode en de toepassing ervan.