

Paritair comité voor de houtnijverheid (PC 125)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26.11.2019 betreffende de invoering van een sectorale non- discriminatiecode

Artikel 1. -Toepassing

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de arbeiders/sters en op de werkgevers die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de houtnijverheid.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de geldende antidiscriminatiewetgeving op federaal niveau en het niveau van de Gemeenschappen en Gewesten, alsook de algemeen bindend verklaarde cao's nr. 38 en nr. 95 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 2. - Doel

De sociale partners uit de sector voor de houtnijverheid brengen tot uitdrukking dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zwangerschap, bevalling, ouderschap, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afstamming, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap conform de antidiscriminatiewetgeving van 10 05 2007. Een discriminatie op grond van één van deze door de wet beschermde criteria is immers verboden.

Art. 3. - Sensibilisering

Zij zullen daarom via de hun geëigende kanalen, alle werkgevers en werknemers uit de sector sensibiliseren om deze non-discriminatiecode te respecteren.

Art. 4. - Personeelsbeleid

In het bijzonder zijn de werkgevers verplicht de werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel te laten gebeuren op een zodanige wijze dat iedereen behandeld wordt als een gelijke, ongeacht geslacht, zwangerschap, bevalling, ouderschap, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afstamming, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap conform de antidiscriminatiewetgeving.

De werkgever ziet er in zijn onderneming op toe dat iedereen elkaar met wederzijds respect behandelt. Hij stelt een vertrouwenspersoon aan die eventuele klachten kan aanhoren. Volgens de welzijnswet (wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk) legt een werkgever de verplichting op om een welzijnsbeleid te voeren.

Commission paritaire de l'industrie du bois. (CP 125)

Convention collective du travail du 26. 11. 2019 relative à l'instauration d'un code sectoriel de non-discrimination

Article 1. -Application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du bois.

Cette convention est conclue en exécution de la loi anti-discrimination au niveau fédéral et au niveau des Communautés et des Régions, ainsi que des CCT n° 38 et n° 95 du Conseil national du Travail rendues obligatoires.

Art. 2. - Objet

Les partenaires sociaux de l'industrie du bois expriment la grande importance qu'ils attachent à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur base du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la parentalité, de l'identité de genre, de l'expression de genre et du changement de sexe, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'origine, de l'origine nationale ou ethnique, de l'ascendance, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, conformément à la loi anti-discrimination du 10 05 2007. Toute discrimination basée sur un de ces critères protégés par la loi est interdite.

Art. 3. - Sensibilisation

C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur, par le biais de canaux appropriés, pour qu'ils respectent ce code de non-discrimination.

Art. 4. – Gestion du personnel

Les employeurs sont plus particulièrement obligés d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe, la grossesse, l'accouchement, la parentalité, l'identité de genre, l'expression de genre et le changement de sexe, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique, conformément à la loi anti-discrimination.

L'employeur veillera à ce que dans son entreprise chacun se traite avec un respect mutuel.

Il nommera une personne de confiance qui écoutera des plaintes éventuelles.

La loi sur le bien-être (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) impose à l'employeur l'obligation de mener une politique du bien-être.

Art. 5. - Convenances

Art. 5. - Omgangsvormen

De werknemers moeten respect hebben voor elkaar en voor anderen, ongeacht geslacht, zwangerschap, bevalling, ouderschap, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afstamming, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap conform de antidiscriminatiewetgeving.

Art. 6. - Opleiding

Bij vorming-, opleidings- of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en de discriminatiewetgeving.

Art. 7 Evaluatie

De inhoud van deze cao zal binnen een redelijke termijn geëvalueerd worden.

Art 8. Verslaggeving

De werkgever zal jaarlijks verslag uitbrengen aan de ondernemingsraad over de genomen initiatieven in verband met non-discriminatie. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal er verslag worden uitgebracht aan het CPBW. Bij ontstentenis van een CPBW aan de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een overlegorgaan, geeft de werkgever een verslag aan zijn personeel via een personeelsvergadering.

Art. 9. - Duur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 26 november 2019. Partijen kunnen de onderhavige cao opzeggen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité.

Les travailleurs doivent se respecter les uns les autres et respecter les autres, quel que soit le sexe, la grossesse, l'accouchement, la parentalité, l'identité de genre, l'expression de genre et le changement de sexe, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique, conformément à la loi anti-discrimination.

Art. 6. - Formation

Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, il faut prêter explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi, la diversité et la loi anti-discrimination.

Art. 7 Evaluation

Le contenu de la présente CCT fera l'objet d'une évaluation dans un délai raisonnable.

Art. 8 Rapport

L'employeur fait rapport chaque année au conseil d'entreprise sur les initiatives prises en matière de non-discrimination. En l'absence du conseil d'entreprise, un rapport sera soumis à la CPPT. En l'absence d'une CPPT à la délégation syndicale. En l'absence d'organe de concertation, l'employeur fera rapport à son personnel dans le cadre d'une assemblée de personnel.

Art. 9. - Durée

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 26 novembre 2019. Les parties peuvent dénoncer la présente CCT moyennant respect d'un délai de préavis de six mois, notifié au Président de la Commission paritaire par lettre recommandée.