



BROCHURE DIVERSITÉ

initiative conjointe des
partenaires sociaux du CNT

BROCHURE DIVERSITEIT

gemeenschappelijk initiatief van de
sociale partners in de NAR

WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE

CONFERENCE SUR L'EMPLOI

14 - 15 / 06 / 2022

VISION DES EMPLOYEURS

FEB – UNIZO – UCM – BOERENBOND – UNISOC

Mehmet Saygin – UNISOC



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Brochure « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement »

- Porte sur les 5 phases principales du processus de recrutement

1. Analyse du besoin et construction du profil de fonction
2. Rédaction & diffusion de l'offre
3. Traitement des candidatures
4. Entretien de recrutement
5. Accueil inclusif & intégration du travailleur



FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ
DANS LE RECRUTEMENT



Av. de la Joyeuse Entrée 17-21 - 1040 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2 233 88 11
www.cnt-nar.be



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Outil symboliquement important

- Fruit d'une collaboration entre partenaires sociaux interprofessionnels
- Message commun aux décideurs politiques, aux entreprises et aux candidats à l'emploi



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Outil résolument pratique

- Pratiques de recrutement objectives (exemple : conduite d'un entretien de recrutement)
- Fondées sur les seules compétences des candidats à l'emploi
- Ressources et liens utiles



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Outil pour orienter, pas remplacer

- La brochure n'est pas destinée à faire table rase ou à remplacer les initiatives qui existent dans une série de secteurs et d'entreprises
- La brochure est destinée à accompagner les secteurs et entreprises qui n'ont pas encore de politique en la matière et à élargir la réflexion des secteurs et entreprises qui en ont une



Outil pas (encore) assez promu

- Une des nombreuses victimes collatérales de la crise du COVID-19
- Les organisations d'employeurs ont toute diffusé la brochure, mais en raison des multiples urgences, n'ont pas pu en faire une large promotion
- La conférence pour l'emploi 2022 est une opportunité de replacer cette brochure au centre de l'attention qu'elle mérite



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Importance d'un discours positif

- D'abord et avant tout informer et sensibiliser
- Mettre en lumière les avantages de la diversité
- Prévenir et accompagner plutôt que sanctionner, la sanction devant être l'ultime recours



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

La diversité : une histoire à prolonger

- La brochure se base sur la CCT n° 38
- Les organisations d'employeurs souhaitent poursuivre ce travail collégial de production autour de la CCT n° 95



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

La diversité : what else?

- Améliorer le système des actions positives
- Soutenir financièrement et structurellement les entreprises et les secteurs
- Et bien d'autres chantiers...
➔ GT Diversité : au boulot !



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

VAKBONDSVISIE EN DUIDING BIJ DE BROCHURE

SAMENWERKING TUSSEN ACV- ABVV – ACLVB

Nathalie Diesbecq – studiedienst ACV Confederatie



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

De brochure

- = resultaat van een reeks bijeenkomsten tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad.
- De bedoeling ervan is vooral om specifiek voor ondernemingen en kandidaten tijdens de aanwervingsfase een praktische aanpak te ontwikkelen voor de bevordering van diversiteit et gelijke behandeling.



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
14 - 15 JUNI / JUIN 2022

Binnen de NAR hebben we als sociale partners al veel en intensief gewerkt rond dit thema

- de mogelijkheid over het ontwikkelen van een praktijk rond anoniem solliciteren
- Niet vergeten dat we ook beschikken over de CAO nr. 38 die nog steeds een goede houvast biedt en CAO nr. 95, die discriminatie op het hele arbeidstraject verbiedt.



Hulpmiddel en aanzet tot denkoefening

- Maar deze brochure laat wel toe om tot een zelfde resultaat te komen :
 - het gaat in wezen om een objectivering van het rekruteringsproces,
 - met dit instrument wordt vermeden dat de HR-verantwoordelijken – ongewild – met een bevooroordeelde blik kijkt naar binnenkomende kandidaturen.



Hulpmiddel en troef bij uitstek

- In feite kan deze brochure – dat vooral een hulpmiddel is voor de personeelsdiensten – ook een aanzet zijn voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen (grotere ondernemingen) om eens een denkoefening te doen rond het aanwervingsbeleid.
- Belangrijk is dat men op de manier waarop men aan rekrutering doet, een aantal vooroordelen kan uitsluiten of vermijden.



Hulpmiddel in de strijd tegen vooroordelen

- Ondernemingen kunnen diversiteit als een pluspunt integreren en hun aanwervingsbeleid in lijn brengen van het kader van de antidiscriminatiewetgeving.
- Men vertrekt vanuit de behoefte die voortvloeit uit de functie die vacant is en doet een selectie op basis van competenties, niet op basis van persoonskenmerken ! Dat is essentieel voor ons. Zo kan men komaf maken met de vooroordelen. Maar de competenties moeten ook juist geformuleerd worden, niet te hoge verwachtingen in vergelijking met de voorwaarden van functie.



Aanwervingsfiches – feedback

- → nut van de aanwervingsfiches, bijhouden van de redenen waarom men voor deze of gene kandidaat heeft gekozen.
- → zo kan men ook de juiste feedback geven aan kandidaten die niet werden weerhouden.
- → divers aanwervingsbeleid kan ook maar slagen indien er een intern draagvlak en gedragenheid is bij de werknemers. → als vakbonden zetten we daar zeer actief op in.



Draagvlak en gedragen diversiteit

We geven vorming aan onze militanten en ons personeel.

We stellen informatie over wat discriminatie is en wat de voordelen zijn van diversiteit op de werkvloer ter beschikking van onze leden en gaan er actief mee aan de slag in de overlegorganen.

Daarom hebben wij in de brochure ook de linken naar onze websites opgenomen in bijlage. We staan onze mensen en onze militanten actief bij indien er een probleem zich voordoet op het werkvloer.



Nog veel misvattingen

- Ook redelijke aanpassingen zijn onvoldoende gekend, daarom lopen nog al te vaak mensen met een beperking een job mis, terwijl ze wel de geschikte competenties hebben. Het doorvoeren van de redelijke aanpassingen is overigens een verplichting in hoofde van de werkgever, op voorwaarde dat de kosten daarvan moeten wel realistisch zijn en mogen geen onevenredige belasting voor het bedrijf vormen. Maar er bestaan tal van subsidies hiervoor en misschien moet dit wel eens beter in de verf gezet worden.



- De brochure zet de mogelijkheid van de positieve acties nog eens in de verf.
 - Een maatregel van positieve actie kan slechts worden geïmplementeerd mits de volgende voorwaarden worden nageleefd (KB 11 februari 2019):
 - *Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn.*
 - *Het verdwijnen van die ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling.*
 - *De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.*
 - *De maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.*
 - *Ook moet de maatregel evenredig zijn met het legitieme doel. Indien de legitimiteit van het doel van een positieve actie afdoende werd aangetoond door de doelstelling om een manifeste ongelijkheid te doen verdwijnen, moet ook nog worden nagegaan of de middelen die daarvoor worden aangewend wel degelijk passend en noodzakelijk zijn. (KB)*



Positieve acties

- We vinden dit kader zeker geschikt om zeer gericht aan de slag te gaan om juist meer diversiteit te bereiken.
- Maar we stellen helaas vast dat er slechts zeer weinig ondernemingen / sectoren gebruik maken van deze mogelijkheid.
- We vragen aan de overheid initiatieven die positieve acties in de ondernemingen stimuleren. We komen daarop terug in de werkgroepen;



Positieve acties onderbenut

- We stellen ons de vraag hoe dit komt? Het kader is er, er zijn verschillende mogelijkheden : CAO, toetredingsakte en zelfs een vrije vorm (zonder bekrachtiging door de FOD WASO) → verder onderzoek is misschien nodig om hier meer aandacht aan te geven.
- Soms gaat invoering van diversiteit ook wel gepaard met bijkomende kosten? Misschien is het wegvallen van bepaalde faciliteiten in het verleden er de oorzaak van dat men minder doet op dit vlak. Nochtans zou – thans met de krapte op de arbeidsmarkt – dit voor zich spreken.



Positieve acties – sectoraal niveau ?

- Wij willen dus meer positieve actieplannen in ondernemingen, ook kan het goed zijn om een sectoraal plan terzake op te stellen en daartoe een menu van mogelijkheden ter beschikking te stellen van de onderneming in die sector, om concrete stappen te zetten.
 - Bijv. op basis van de sectorale gegevens die uit de Socio-Economische monitoring per paritair comité kunnen afgeleid worden.
 - Wij pleiten voor een versterking van de cao's nr. 38 en 104, die centrale instrumenten zijn in de strijd tegen discriminatie bij personeelswerving
 - Dit kan ook ondersteund worden vanuit de sectorale fondsen bijv. met middelen die ter beschikking zijn voor de risicogroepen.



Toegankelijkheid tot sollicitaties – digitaal kloof?

- Toch blijven bepaalde groepen helaas verstoken van toegang tot de juiste kanalen.
- Kan er iets gedaan worden om de toegankelijkheid nog verder te verhogen? Tegenwoordig is solliciteren vooral een digitale aangelegenheid geworden. Hoe moet het dan met werknemers die de taal niet helemaal machtig zijn, of die te kampen hebben met de digitale kloof? Wat kan daar tegenover geplaatst worden? Kunnen VDAB, FOREM, ACTIRIS hier antwoorden op bieden... kan men helpen met het solliciteren?



Rol overlegorganen

- De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol in het beoordelen van het al of niet goed werken van het rekruteringsbeleid. Terecht wijst de brochure erop dat dit een bevoegdheid is van de OR.
- De kandidaten die zich onterecht voelen afgewezen kunnen hierop schriftelijk reageren tav de onderneming.
- Maar worden deze gegevens wel voldoende bijgehouden en vervolgens geanalyseerd?



Verdere gemeenschappelijke stappen ?

- De brochure rond Divers aanwerven : oorspronkelijk bedoeld als eerste stap.
- Door pandemie – niet voldoende aandacht gekregen.
- De brochure focust op de aanvang van de tewerkstelling. Maar we hebben ook CAO nr. 95 die discriminatie verbiedt tijdens de ganse duur van de arbeidsovereenkomst, inclusief de periode van de beëindiging ervan. Ook hier zitten veel kapstokken waar we als sociale partners nog kunnen rond werken, om aandacht te geven voor goede praktijken, en handige werkmethodes. We kijken uit naar de toekomst en hopen dat we dit werk verder kunnen zetten.
- We willen ook graag meer feedback van het gebruik van de brochure.



Tot slot

- Hoewel het een regionale bevoegdheid betreft, kunnen we in de strijd tegen discriminatie niet anders dan nog eens onderlijnen dat wij pleiten , voor erkenning van in het buitenland verworven competenties en diploma's. Ook moet er werk gemaakt worden van het versnellen van die procedures tot erkenning van de diploma's, maar daartoe moeten de betrokken diensten ook beschikken over voldoende mankracht.



Is daarmee alles gezegd?

- Neen, uiteraard niet.
- Het wettelijk kader is er en verdient ook aandacht ..
- In de werkgroepen deze namiddag gaan we zeker terugkomen op verschillende thema's, die dit instrument overstijgen.



