

**CODE DE NON-DISCRIMINATION POUR
LE COMMERCE ALIMENTAIRE (CP 119)**

23/11/2022



1. Principe général de non-discrimination

Les partenaires sociaux du secteur du commerce alimentaire (CP 119) s'engagent à **prévenir et, si nécessaire, à lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le genre, une prétendue race, la couleur de peau, la nationalité ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, le statut socio-économique, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, le handicap, l'identité et l'expression physique ou de genre, le changement de sexe ou l'origine sociale.**

Tous les dirigeants et collaborateurs traitent toujours leurs collègues et les autres de manière égale et avec le respect qui leur est dû, indépendamment des caractéristiques susmentionnées.

1.1. Contrôle des pratiques

Le comportement de tous les **collaborateurs vis-à-vis des utilisateurs et des tiers** est conforme aux dispositions du principe général de non-discrimination. Tous les collaborateurs veillent à ne pas poser d'actes et à ne pas tenir ou diffuser des propos (oralement, par écrit, par voie numérique, via les réseaux sociaux, etc.) visant, même de manière non intentionnelle, une personne ou un groupe de personnes du fait de l'une des caractéristiques personnelles susmentionnées.

L'entreprise s'engage à prévenir et, si nécessaire, à lutter et à agir contre tout comportement discriminatoire sur le lieu de travail. Le comportement des utilisateurs et des tiers envers les collaborateurs est également évalué à la lumière du principe de non-discrimination mentionné ci-dessus.

Les utilisateurs et les tiers sont tenus de se comporter envers les collaborateurs conformément aux dispositions du principe général de non-discrimination.

L'entreprise s'engage à informer les utilisateurs et les tiers qu'elle ne tiendra pas compte des demandes ou requêtes à caractère discriminatoire, par exemple dans les contrats avec les clients.

1.2. Signaler une discrimination

Tous les collaborateurs font preuve de **vigilance en matière de discrimination** dans l'exercice de leurs fonctions. Si une forme quelconque de discrimination est constatée, elle doit être signalée immédiatement à la personne compétente mentionnée dans le règlement de travail. L'entreprise entreprendra alors des démarches actives pour que le fait à l'origine de la discrimination cesse. Les tiers/collaborateurs qui se sentent discriminés par l'un des collaborateurs/de leurs collègues ont la possibilité de déposer une plainte par le biais d'une procédure de plainte ou, en l'absence d'une telle procédure, de le faire auprès de la direction ou d'une personne compétente au sein de l'entreprise.

2. Politique du personnel

2.1. Encourager la représentation proportionnelle des groupes à potentiel

- Les collaborateurs chargés du **recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de la rémunération du personnel** évaluent activement dans quelle mesure le respect du principe de non-discrimination conduit également, dans la pratique, à une représentation proportionnelle des groupes à potentiel (personnes de plus de 50 ans, personnes issues de l'immigration, personnes souffrant d'un handicap, personnes peu qualifiées, etc.).
- Ces collaborateurs s'engagent à déployer les efforts nécessaires pour assurer une **égalité des chances pour tous lors du recrutement**. Ils utilisent des méthodes de recrutement permettant d'atteindre au mieux les candidats appartenant aux groupes à potentiel. Tant que la représentation proportionnelle n'est pas atteinte, ils s'efforcent d'inclure des candidats appropriés issus du ou des groupe(s) à potentiel sous-représenté(s) susmentionné(s) dans la procédure pour chaque poste vacant. Les « compétences acquises ailleurs » seront également prises en compte.
- Ces collaborateurs adoptent des mesures vis-à-vis **des cadres ou de la direction** pour parvenir dans la pratique à une représentation plus proportionnelle des groupes à potentiel.
- **Les employeurs** soutiennent leurs collaborateurs chargés du recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de la rémunération du personnel dans la mise en œuvre des pratiques susmentionnées.

2.2. Prévention de la discrimination indirecte lors du recrutement et de la sélection

- **Dans le cadre du recrutement ou de la mobilité interne**, les collaborateurs chargés du recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de la rémunération du personnel utilisent des procédures offrant les garanties nécessaires pour que les personnes présentant l'une des caractéristiques personnelles protégées par la loi susmentionnées bénéficient dans la pratique de chances égales d'obtenir une fonction donnée.
 - Ainsi, dans la mesure du possible, ils tiennent compte de la diversité des personnes impliquées dans la procédure de sélection.
 - Ils sont conscients des cadres de référence ou des préjugés (inconscients) susceptibles d'influencer la sélection, et en tiennent compte dans le cadre de ce processus.
 - L'employeur offre la possibilité, notamment par l'intermédiaire de la formation, de développer cette compétence.
 - Ils considèrent les compétences comme le critère le plus important dans le processus de sélection. La toute première sélection se fait uniquement sur la base des compétences.

Dans la mesure du possible, ils prennent également en considération les compétences acquises ailleurs (par exemple, un diplôme étranger qui n'a pas encore été reconnu).¹

- Au cours de la procédure de recrutement, ils n'imposent en principe pas d'obligations linguistiques au-delà de ce qui est nécessaire pour permettre la communication avec le personnel et les tiers ainsi que le respect des consignes de sécurité pendant l'exécution du travail.
- Les employeurs sont encouragés à offrir un soutien linguistique (par exemple, néerlandais sur le lieu de travail, cours de langue, etc.).

Si un **test de sélection** (par exemple un test psychologique ou un test d'évaluation) fait partie de la procédure de sélection et qu'il est fait appel à une organisation externe, les responsables internes de cette procédure demandent à ces personnes externes de prendre conscience et de tenir compte de leurs propres cadres de référence ou préjugés (inconscients) qui pourraient influencer la sélection. L'employeur évalue les démarches mises en place à cet égard et décide de la poursuite de la collaboration en conséquence.

2.3. Aménagements raisonnables en faveur des personnes souffrant d'un handicap professionnel

Dans le cadre du recrutement, de la sélection ainsi que de l'exécution du travail, l'employeur prévoit des **adaptations raisonnables pour les personnes souffrant d'un handicap professionnel**.

L'employeur accorde une attention particulière au suivi de la situation professionnelle spécifique de ces travailleurs.

2.4. Prise en compte du principe de non-discrimination dans la politique du personnel

Les cadres veillent tout particulièrement à ce que le principe général de non-discrimination soit appliqué dans l'organisation. Le principe de non-discrimination fait partie de la politique d'accueil. Le respect de ce principe s'inscrit dans toutes les étapes de la carrière (par exemple, dans les entretiens de suivi avec les collaborateurs, les évaluations des performances, l'évaluation du personnel, le feedback quotidien).

¹ Convention collective de travail n°38 (06/12/1983) concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par la n° 38bis (29/10/1991), la n° 38ter (17/07/1998), la n° 38quater (14/7/1999), la n° 38quinquies (21/12/2004) et la n° 38sexies, 2008.

3. Suivi et application

3.1. Discrimination au travail du fait de collaborateurs

Avant toute chose, l'organisation élabore une **politique préventive** afin de veiller au respect du principe général de non-discrimination, conformément à la loi anti-discrimination², la loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes³, la loi contre le racisme et la xénophobie, CCT n° 95⁴ et la Code bien-être au travail⁵ (relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail). Le règlement de travail peut prévoir une sanction qui dépendra de la gravité des faits.

3.2. Discrimination au travail du fait de tiers

L'employeur interpelle **le client ou le tiers** en question sur son comportement, en rappelant le principe général de non-discrimination. L'employeur prend des mesures appropriées pour mettre fin à la discrimination (par exemple, par le biais d'un contrat avec le client) et empêcher qu'elle ne se reproduise.

4. Suivi et évaluation de ce code

Le thème de la Diversité & Inclusion sera mis à l'ordre du jour deux fois par an, à la CP 119 (par exemple en juin et en décembre) afin de suivre les progrès des initiatives dans le secteur, d'évaluer la non-discrimination dans le secteur et de proposer de nouvelles actions. Il sera tenu compte de la Fiche Sectorielle de Diversité bisannuelle cf. le Deal pour l'emploi (Loi sur les diverses dispositions relatives à l'emploi, MB du 10/11/2022, Chapitre 11).

² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. 30 mai 2007.

³ Loi du 10 mai tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B 30 mai 2007.

⁴ Convention collective de travail n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

⁵ Code de 28 avril 2017 du bien-être au travail, M.B. 2 juin 2017.