

Code sectoriel de non-discrimination du secteur Transport & Logistique (CP 140.03)

FEBETRA & TLV & UPTR & FGTB-UBT & CSC-Transcom

Prise de position générale en matière de non-discrimination

Les partenaires sociaux du secteur Transport & Logistique (CP 140.03) s'opposent à toute forme de discrimination basée sur le sexe, la soi-disant 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 le milieu social.

Les partenaires sociaux souhaitent dès lors que les employeurs et les travailleurs des entreprises du secteur agissent en conformité avec la présente prise de position générale en matière de non-discrimination.

Principes pratiques de non-discrimination

- Les employeurs et travailleurs du secteur sont appelés à s'abstenir de poser des actes ou de proférer ou diffuser des déclarations (verbales, écrites, par voie électronique, sur les réseaux sociaux...) visant une personne ou un groupe de personnes en raison de l'une des caractéristiques personnelles énumérées au paragraphe précédent.
- Les employeurs et travailleurs du secteur sont encouragés à prévenir et, si nécessaire, combattre tout comportement discriminatoire sur le lieu de travail.
- Tout comportement discriminatoire effectivement constaté doit être signalé à la direction ou à la personne compétente en la matière au sein de l'entreprise. L'entreprise entreprend alors des démarches actives pour s'y opposer et pour prévenir toute récurrence.
- Les travailleurs confrontés à un comportement discriminatoire doivent avoir la possibilité de déposer une plainte par le biais d'une procédure de plainte ou, à

défaut, auprès de la direction ou de la personne compétente en la matière au sein de l'entreprise.

- Les entreprises sont priées d'élaborer une politique de prévention en matière de discrimination. Une sanction peut être prévue au règlement de travail pour punir tout comportement discriminatoire. Cette sanction dépendra de la gravité des faits.

Politique du personnel

Les partenaires sociaux demandent aux employeurs de veiller à ce que les collaborateurs en charge du recrutement et de la sélection :

- mettent tout en œuvre pour offrir les mêmes chances à tous les candidats ;
- tiennent compte dans la mesure du possible de la diversité des personnes impliquées dans la procédure de sélection ;
- soient conscients lors de la sélection des potentiels préjugés et ne se laissent pas influencer par ceux-ci ;
- considèrent les compétences comme le critère principal dans le processus de sélection ;
- ne posent pas d'exigences linguistiques plus poussées que ce qui est nécessaire à la bonne communication avec les collègues et les clients et au bon respect des prescriptions de sécurité. Les employeurs sont encouragés à proposer un soutien linguistique.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs du secteur de prévoir des adaptations raisonnables pour les personnes souffrant d'un handicap.

Les partenaires sociaux appellent les employeurs et les travailleurs du secteur à prévenir et à combattre la discrimination, outre dans le domaine du recrutement et de la sélection, dans tous les autres aspects et facettes de la politique du personnel (procédure d'accueil, politique de formation, entretiens de fonctionnement et d'évaluation...).