



ERRATUM

Commission paritaire du spectacle

**CCT n° 161755/CO/304
du 01/10/2020**

Correction du texte français :

- A l'article 6, le point 6.2., second alinéa doit être corrigé comme suit : « Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~proposent au~~ **et le Fonds social pour le secteur du spectacle des arts de la scène proposent.** »
- A l'annexe, la première puce doit être corrigée comme suit : « Convention collective de travail n° 95 **du Conseil national du Travail** du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail; »

Décision du **13 -01- 2021**

ERRATUM

Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf

**CAO nr. 161755/CO/304
van 01/10/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 6, moet punt 6.2., tweede lid als volgt verbeterd worden : « Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~proposent au~~ **et le Fonds social pour le secteur du spectacle des arts de la scène proposent.** »
- In de bijlage moet de eerste opsommingsteken als volgt verbeterd worden : « Convention collective de travail n° 95 **du Conseil national du Travail** du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail; »

Beslissing van **13 -01- 2021**

Commission paritaire du Spectacle (CP n° 304)

Convention collective de travail du 1^{er} octobre 2020 pour la prévention et la gestion de la discrimination et des comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi

Article 1^{er} : Champ d'application

Cette convention collective de travail s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs ressortissant de la commission paritaire 304 (Commission paritaire du Spectacle). Par travailleurs, on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2 : Objet

Cette CCT contient diverses recommandations et directives pour les employeurs et les collaborateurs afin de prévenir la discrimination et les comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi.

Article 3 : Objectif et portée

Les partenaires sociaux veulent souligner, par le biais de la présente convention collective de travail, qu'ils accordent une grande importance à la prévention et à la lutte contre toute forme de **discrimination** directe ou indirecte sur la base d'un ou plusieurs critères de discrimination, tels que le sexe, l'identité de genre/l'expression de genre, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ce que d'aucuns appellent la race, la couleur de peau et l'origine, le handicap, la croyance ou la philosophie, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil, la conviction politique non-discriminante, la conviction syndicale, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale et la langue.

Les partenaires sociaux veulent prévenir toute forme de **comportement abusif** dans le secteur et, si ce comportement devait tout de même se présenter, s'y attaquer. Par comportement abusif, nous entendons le harcèlement, la violence, le harcèlement sexuel et tout autre type de comportement portant atteinte à l'intégrité d'autrui en créant un environnement hostile, injurieux et dégradant.

Les partenaires sociaux désirent favoriser une **participation proportionnelle au marché de l'emploi** en élaborant une **politique inclusive**, qui tente de refléter la population active, dans toute sa diversité, sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à parvenir à un voire plusieurs plans d'actions au niveau sectoriel dans le but de soutenir les organisations dans l'application de cette CCT. Les plans d'actions sectoriels seront soumis à la Commission paritaire à titre informatif.

Article 4 : une politique de recrutement et de personnel inclusive

4.1. général

Pour parvenir à une participation proportionnelle au marché de l'emploi dans le secteur, les mesures nécessaires sont prises en vue de garantir que les collaborateurs caractérisés par un ou plusieurs critères mentionnés à l'article 3, aient autant de chances d'entrer et de se faire une place dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à veiller au principe d'égalité des chances durant toutes les phases de la relation de travail et à lutter contre la discrimination et les comportements abusifs.

4.2. arrivée dans le secteur : recrutement et sélection

Les employeurs recourent à des méthodes de recrutement globales afin d'atteindre les groupes qui sont sous-représentés dans leur organisation.

- Les exigences linguistiques des offres d'emploi sont en lien avec les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction et au travail dans l'équipe ainsi que vis-à-vis des tiers.
- Si une équipe de sélection est composée ou si des assesseurs sont impliqués dans les sélections, lors de la désignation de ces personnes, une attention spécifique est accordée aux tests et évaluations des candidats des groupes sous-représentés. Les tests et les procédures doivent être exempts de tout préjugé, conscient ou inconscient (genre, origine ethnique, culturelle,...)
- Dans la mesure du possible et pour autant qu'on le sache, un nombre minimum de postulants issus des groupes sous-représentés seront invités pour chaque offre d'emploi.
- Lorsqu'il s'agit d'évaluer si l'intéressé(e) répond aux exigences pertinentes de la fonction, les compétences acquises ailleurs (par exemple, un diplôme obtenu à l'étranger mais qui n'est pas encore reconnu) et les compétences acquises de façon informelle seront prises en compte pour autant qu'elles soient connues.
- Les engagements susmentionnés valent tant pour les jobs étudiants que les apprentissages, les formations et les stages.

4.3. développement personnel et transition

Les employeurs accordent une attention toute particulière aux collaborateurs issus de groupes sous-représentés dans leur politique d'accueil et de carrière. Tout obstacle éventuel à l'intégration dans l'équipe et au développement des compétences est soulevé lors d'une concertation et géré de façon proactive.

Article 5 : relations intègres et respectueuses

5.1. la fréquentation des collègues

- Le respect et l'intégrité sont essentiels dans les organisations culturelles. Les employeurs et les travailleurs s'engagent à soutenir ces valeurs et à les implémenter dans leur organisation. Ces valeurs sont déterminantes dans les différentes phases du processus RH (sélection, entretiens de fonctionnement, moments d'évaluation).
- Tous les collaborateurs se respectent mutuellement et respectent les autres sans distinction sur la base des critères de discrimination mentionnés à l'article 3.
- Lors des accords, de la répartition des tâches, du planning et de l'organisation des événements et réunions de personnel, ... il est tenu compte de la particularité et de la diversité de tous les collaborateurs, sans que cela ne perturbe le bon fonctionnement de l'organisation.
- Les collaborateurs s'abstiennent de toute action, déclaration ou blague (que ce soit oralement, par écrit, par e-mail, sur les réseaux sociaux ou d'autre manière), pouvant se révéler hostile, menaçante, blessante, dégradante ou discriminante pour les autres collaborateurs.
- Étant donné qu'un acte discriminatoire ou un comportement abusif ne peut pas toujours faire l'objet d'un constat objectif et/ou juridique, il est important de considérer l'expérience subjective de l'auteur du signalement comme un référentiel. Si cette personne

considère une situation comme étant problématique, cette expérience doit être prise au sérieux.

5.2. la fréquentation des tiers

- Il est demandé à tous les tiers de respecter les normes et les valeurs de l'organisation.
- L'employeur ne tolère aucune discrimination ni aucun comportement abusif à l'encontre de ses collaborateurs par des tiers. Il intervient de façon adéquate.
- Les collaborateurs adoptent un comportement conforme aux valeurs et aux normes susmentionnées avec les tiers.

Article 6 : Implémentation et suivi

6.1. discrimination et comportement abusif

L'employeur s'informe activement des responsabilités qui lui incombent dans le cadre de la législation relative au bien-être et il l'implémente dans sa propre organisation.

- L'employeur fait en sorte que la personne de confiance dispose de l'espace, du temps et des moyens nécessaires pour exercer son rôle selon le contenu de cette CCT.
- L'employeur implique, le cas échéant, le service externe de prévention et de protection au travail dans l'application de cette CCT.
- Les procédures et noms des personnes de contact sont communiqués lors de tout nouveau recrutement et peuvent être consultés en permanence.
- L'employeur veille tout particulièrement à ce que les collaborateurs temporaires, stagiaires et personnes en apprentissage en soient aussi informés.
- L'employeur veille à ce que les informations nécessaires en matière de bien-être restent accessibles, dans une langue compréhensible, avec une attention toute particulière pour les collaborateurs allophones.

6.2. une politique de personnel inclusive

Les actions concrètes à entreprendre pour une politique de personnel plus inclusive sont régulièrement évaluées par l'employeur.

Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~et le proposent au Fonds social pour le secteur du spectacle.~~ *les arts de la scène proposent.*

Les partenaires sociaux sensibilisent tous les employeurs et les travailleurs du secteur par leurs propres canaux afin que les principes de cette CCT soient intégralement repris au niveau de l'organisation. Afin de stimuler cette initiative, ils développent un plan d'actions avec une série d'outils et d'instruments qui doivent aider les employeurs et les travailleurs dans l'application des principes repris dans cette CCT.

Article 7 : Entrée en vigueur, durée et dénonciation

Cette CCT remplace la CCT du 28 janvier 2005 n° 74348/CO/304 relative à un code de non-discrimination.

Cette CCT entre en vigueur au 1^{er} octobre 2020 et elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant la signification d'un

préavis de six mois, notifié par un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire du Spectacle.

L'organisation prenant l'initiative de la dénoncer doit en donner ses raisons et formuler des propositions d'amendement.

Article 8 : Sources et références

La présente CCT est conclue sur la base des sources et références reprises en annexe.

ANNEXE à la CCT du 1^{er} octobre 2020 pour la prévention et la gestion de la discrimination et des comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi – Sources et références

du Conseil National du Travail

- Convention collective de travail n° 95^v du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ;
- Le Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- Décret du 10 juillet 2008 portant cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement ;
- Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive ;
- Décret du 24 avril 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf (PC nr. 304)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2020 voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder paritair comité nr. 304 (Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf). Onder werknemers wordt verstaan: al het werklieden- en bediendenpersoneel ongeacht genderidentiteit.

Artikel 2: Voorwerp

Deze cao bevat aanbevelingen en richtlijnen voor werkgevers en medewerkers ter preventie van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname.

Artikel 3: Doel en reikwijdte

De sociale partners willen met deze collectieve arbeidsovereenkomst benadrukken dat ze groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elke vorm van directe of indirecte **discriminatie** op basis van één of meerdere discriminatiegronden, zoals geslacht genderidentiteit/genderexpressie, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, niet-discriminerende politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst en taal.

De sociale partners willen elke vorm van **grensoverschrijdend gedrag** in de sector voorkomen en, waar dit gedrag zich toch stelt, aanpakken. Onder grensoverschrijdend gedrag begrijpen we pesterijen, geweld, ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag en elk ander gedrag dat iemands waardigheid aantast door een vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren.

De sociale partners willen inzetten op **evenredige arbeidsdeelname** door de ontwikkeling van een **inclusief beleid** dat een afspiegeling nastreeft op de werkvloer van de beroepsbevolking in al haar diversiteit.

De sociale partners engageren zich ertoe om op sectorniveau te komen tot één of meerdere actieplannen met als doel de organisaties te ondersteunen bij het toepassen van deze cao. De sectorale actieplannen zullen ter informatie worden voorgelegd op het paritair comité.

Artikel 4: een inclusief aanwervings- en personeelsbeleid

4.1. algemeen

Om evenredige arbeidsdeelname in de sector te realiseren worden de nodige maatregelen genomen om te waarborgen dat medewerkers die gekenmerkt worden door één of meerdere discriminatiegronden vermeld in artikel 3, een gelijke kans hebben om in te stromen én door te stromen in de sector.

De sociale partners verbinden zich ertoe het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bewaken en discriminerend en grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan.

4.2. instroom: werving en selectie

Werkgevers hanteren brede wervingsmethodes om sollicitanten te bereiken die behoren tot de groepen die in hun organisatie ondervertegenwoordigd zijn.

- Taalvereisten in vacatures zijn in verhouding met de competenties die nodig zijn voor de functie en voor het functioneren binnen het team en naar derden toe.
- Als een selectieteam wordt samengesteld of assessoren betrokken zijn bij selecties, is er bij de aanstelling van deze personen specifieke aandacht met betrekking tot het testen en beoordelen van kandidaten van de ondervertegenwoordigde groepen. Testen en procedures dienen vrij te zijn van bewuste en onbewuste vooroordelen (gender, etnisch-cultureel...).
- Voorzover mogelijk en geweten, wordt bij elke vacature een minimum aantal sollicitanten uit ondervertegenwoordigde groepen uitgenodigd.
- Bij de beoordeling of aan de relevante functie-eisen is voldaan, zullen ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) en informeel verworven competenties in de afwegingen worden meegenomen in zoverre zij gekend zijn.
- Bovenstaande engagementen gelden evenzeer voor studentenjobs, werkplekleren, opleidingstrajecten en stageplaatsen.

4.3. persoonlijke ontwikkeling en doorstroom

Werkgevers hebben bijzondere aandacht voor medewerkers uit de ondervertegenwoordigde groepen bij het onthaal- en loopbaanbeleid. Mogelijke drempels voor de opname in het team en ontwikkeling van de competenties worden in overleg benoemd en proactief aangepakt.

Artikel 5: respectvol en integer omgaan met elkaar

5.1. omgaan met collega's

- Respect en integriteit zijn essentieel binnen de organisatiecultuur. Werkgevers en werknemers engageren zich om deze waarden uit te dragen en te implementeren binnen hun organisatie. Deze waarden zijn bepalend in de verschillende fasen van het HR-proces (selectie, functioneringsgesprekken, evaluatiemomenten).
- Alle medewerkers hebben respect voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van de in artikel 3 vermelde discriminatiegronden.
- Bij het maken van afspraken, de verdeling van taken, de planning en organisatie van personeelsvergaderingen en -evenementen, ... wordt rekening gehouden met de eigenheid en diversiteit van alle medewerkers, zonder dat hierdoor de goede werking van de organisatie in het gedrang komt.
- Medewerkers onthouden zich van handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail, op sociale media of op andere wijze), die vijandig, bedreigend, kwetsend, vernederend of discriminerend kunnen zijn voor andere medewerkers.
- Omdat discriminerend en grensoverschrijdend gedrag niet altijd objectief en/of juridisch vast te stellen zijn, is het belangrijk de subjectieve beleving van de melder als maatstaf te nemen. Indien deze een situatie als problematisch ervaart, dient deze ervaring ernstig genomen te worden.

5.2. omgaan met derden

- Aan alle derden wordt gevraagd de normen en de waarden van de organisatie te respecteren.
- De werkgever tolereert geen discriminerend of grensoverschrijdend gedrag tegenover zijn medewerkers door derden. Hij treedt gepast op.
- Medewerkers gedragen zich tegenover derden conform bovenstaande waarden en normen.

Artikel 6: Implementatie en opvolging

6.1. discriminerend en grensoverschrijdend gedrag

De werkgever informeert zich actief met betrekking tot zijn verantwoordelijkheden in het kader van de welzijnswetgeving en implementeert deze binnen de eigen organisatie.

- De werkgever zorgt ervoor dat de vertrouwenspersoon de nodige ruimte, tijd en middelen krijgt om zijn/haar/hen rol op te nemen mbt de inhoud van deze CAO.
- De werkgever betreft indien nodig de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de toepassing van deze CAO.
- De procedures en contactpersonen worden bij iedere nieuwe aanwerving meegedeeld en zijn permanent raadpleegbaar.
- De werkgever ziet er in het bijzonder op toe dat ook tijdelijke medewerkers, stagiairs en lerenden op de hoogte worden gebracht.
- De werkgever zorgt ervoor dat de nodige informatie omtrent welzijn beschikbaar is in een begrijpbare taal, met bijzondere aandacht voor anderstalige medewerkers.

6.2. inclusief personeelsbeleid

De concrete acties om te komen tot een inclusiever personeelsbeleid worden regelmatig geëvalueerd door de werkgever.

Bij het uitwerken van zijn beleid tegen discriminatie en grensoverschrijdend gedrag en voor evenredige arbeidsdeelname, kan de werkgever onder meer gebruik maken van de door de sector uitgewerkte tools en de begeleiding die de sociale partners en het Sociaal Fonds Podiumkunsten aanbieden.

De sociale partners sensibiliseren via hun geëigende kanalen alle werkgevers en werknemers uit de sector om de principes uit deze CAO integraal over te nemen op organisatieniveau. Om dit te stimuleren ontwikkelen zij een actieplan met een aantal tools en instrumenten die werkgevers en werknemers moeten helpen in de toepassing van de principes die in deze CAO zijn opgenomen.

Artikel 7: Inwerkingtreding, duur en opzegging

Deze CAO vervangt de CAO Nr. 74348/CO/304 van 28 januari 2005 betreffende een non-discriminatiecode.

Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2020 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen.

Artikel 8: Bronnen en verwijzingen

Deze cao is opgesteld op basis van de in bijlage vermelde bronnen en verwijzingen.

BIJLAGE aan de cao van 1 oktober 2020 voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname - Bronnen en verwijzingen

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 NAR van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- het Verdrag nr. 111 van de I.A.O. betreffende de discriminatie in beroep en beroepsuitoefening;
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid;
- Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties;
- Decreet van 24 april 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
- Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk