

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38 DU 6 DECEMBRE 1983 CONCERNANT**  
**LE RECRUTEMENT ET LA SELECTION DE TRAVAILLEURS, MODIFIEE**  
**PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 38 BIS**  
**DU 29 OCTOBRE 1991, N° 38 TER DU 17 JUILLET 1998, N° 38**  
**QUATER DU 14 JUILLET 1999, N° 38 QUINQUIES DU**  
**21 DECEMBRE 2004 ET N° 38 SEXIES**  
**DU 10 OCTOBRE 2008**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant qu'il est souhaitable d'élaborer un régime établissant les droits et les obligations des employeurs et des candidats pendant les procédures de recrutement et de sélection ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 6 décembre 1983, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

**CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**Article 1er**

Cette convention collective de travail a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et de définir les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite.

**CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS**

**Article 2**

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

**employeur** : la personne physique ou morale qui fait appel au marché de l'emploi pour que des candidats postulent un emploi vacant.

**candidat** : la personne physique qui, à la suite d'une offre d'emploi, pose sa candidature en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre.

**recrutement** : l'ensemble des activités effectuées, par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant.

**sélection** : l'ensemble des différentes démarches effectuées par ou au nom de l'employeur en vue d'engager du personnel.

## Commentaire

Les notions de recrutement et de sélection comprennent également les activités effectuées en vue de constituer une réserve de recrutement.

## CHAPITRE III - DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE SELECTION DES TRAVAILLEURS

### [Section 1 - Egalité de traitement]<sup>1</sup>

#### [Article 2 bis

L'employeur est tenu de respecter à l'égard des candidats le principe de l'égalité de traitement tel que visé par la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.]<sup>2</sup>

### [Section 2 - Frais et documents]<sup>3</sup>

#### 1. Frais de la procédure de sélection

##### Article 3

Les frais afférents aux épreuves et examens organisés dans le cadre de la procédure de sélection sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés.

##### Commentaire

Cet article vise à éviter que les candidats ne doivent supporter eux-mêmes les frais des épreuves et examens qui sont effectués dans le cadre de la procédure de sélection. Il s'agit particulièrement de tests et examens qui sont effectués à la demande de l'employeur par des experts.

D'autre part, cet article ne porte pas atteinte aux dispositions du Règlement général pour la protection du travail relatives aux compétences des médecins du travail.

#### 2. Remise d'une attestation

##### Article 4

Si un candidat, soumis au contrôle en matière de chômage, participe à une épreuve de sélection, l'employeur est tenu de remettre au candidat qui le demande une attestation mentionnant les date et heure auxquelles il s'est présenté ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé.

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 (article 1).

<sup>2</sup> Ainsi modifié par les conventions collectives de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 (article 2), 38 quater du 14 juillet 1999 (article 1er) et 38 sexies du 10 octobre 2008 (article 1).

<sup>3</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 (article 3).

### Commentaire

Conformément à l'article 76, 4° de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage, le chômeur est dispensé de se présenter au contrôle communal lorsque son absence est incontestablement justifiée par la recherche d'un emploi pendant les heures de contrôle. Dans ce cas, l'intéressé doit produire une attestation de l'employeur indiquant l'heure à laquelle il s'est présenté et le cas échéant le motif pour lequel il ne fut pas engagé.

Le présent article vise à imposer à l'employeur l'obligation de remettre une telle attestation lorsqu'un chômeur candidat s'est présenté chez l'employeur afin de participer à une épreuve de sélection et s'il a demandé cette attestation.

### 3. Remise des documents

#### Article 5

Lorsqu'un candidat n'est pas retenu, l'employeur met à la disposition de celui-ci, pendant un délai raisonnable, les documents joints à sa candidature.

#### Commentaire

Il arrive que le candidat envoie à l'employeur, conjointement avec sa lettre de candidature, certains documents pour lesquels il a encouru des frais tels que copies de diplômes, de certificats, de publications, de lettres de recommandations, photographies, etc.

L'employeur doit tenir ces documents à la disposition du candidat pendant un délai raisonnable, si la candidature de ce dernier n'est pas retenue, afin que le candidat puisse les utiliser pour de prochaines candidatures.

### 4. Remise de documents timbrés et certifiés conformes

#### [Article 6

L'employeur ne peut pas demander au candidat de transmettre des copies timbrées et certifiées conformes de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents. L'employeur peut toutefois demander au candidat de remettre une copie lisible du document original.

En cas de doute sur l'authenticité de la copie produite ou transmise, l'employeur peut demander au candidat de produire le document original.

#### Commentaire

Dans le cadre de la simplification administrative, les autorités fédérales, les régions et les communautés ont aboli, à partir du 31 mars 2004, l'obligation de produire des copies certifiées conformes à leurs services publics. Une copie lisible du document original suffit.

Par analogie, les employeurs sont invités à appliquer la même mesure pour les candidats.

Le fait que l'on ne puisse pas demander de copies certifiées conformes ne prive pas l'employeur de la possibilité de demander de simples copies lisibles au cours de la procédure de sélection. Tout comme les autorités, l'employeur peut demander la production du document original en cas de doute sur l'authenticité de la copie produite ou transmise]<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 (article 1er).

## CHAPITRE IV - ENGAGEMENTS DES PARTIES SIGNATAIRES QUANT AU RESPECT DES REGLES DE CONDUITE RELATIVES AU RECRUTEMENT ET A LA SELECTION

### [Article 7

Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu'elles sont déterminées dans les articles 8 à 18 et dans le code de conduite qui est repris en annexe.

Les commissions paritaires peuvent prendre des mesures pour appliquer et/ou adapter ce code de conduite selon la situation propre à leur secteur.]<sup>5</sup>

### 1. Information du candidat

#### Article 8

L'employeur fournit aux candidats des informations suffisantes concernant l'emploi qu'il offre.

L'offre d'emploi doit contenir les indications suivantes :

- la nature de la fonction ;
- les exigences posées pour l'exercice de la fonction ;
- le lieu où la fonction doit être exercée, sauf si celui-ci ne peut être fixé d'avance ou s'il s'agit de fonctions qui ne sont pas liées à un lieu de travail déterminé ;
- le cas échéant, l'intention de constituer une réserve de recrutement ;
- le mode de postulation.

#### Commentaire

- a. Le candidat doit recevoir de l'employeur les renseignements nécessaires pouvant lui être utiles afin de pouvoir se faire une idée de l'emploi offert et de prendre à cet égard une décision justifiée.
- b. Lorsque l'employeur annonce la vacance d'un emploi, il est tenu de fournir un minimum d'informations.

Ainsi, il doit informer le candidat de la nature de la fonction et des exigences posées pour l'exercice de celle-ci, telles que le niveau de formation, l'expérience et les responsabilités.

En principe, l'employeur doit aussi l'informer du lieu où la fonction devra être exercée. Cette obligation ne s'applique pas lorsque le lieu de travail ne peut être déterminé, soit parce que ce lieu n'est pas encore connu au moment de l'annonce de l'offre d'emploi, notamment dans le cas de la constitution d'une réserve de recrutement, soit parce qu'il s'agit d'une fonction dont l'exercice n'est pas lié à un lieu déterminé (par exemple dans le cas de représentants de commerce).

En outre, le candidat doit aussi pouvoir se faire une idée de l'entreprise dans laquelle l'emploi offert devra être exercé (activité de l'entreprise).

---

<sup>5</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 38 sexies du 10 octobre 2008 (article 2).

Il importe également au candidat de savoir s'il entre dans les intentions de l'employeur de constituer une réserve de recrutement. Dans ce cas, l'employeur doit indiquer, dans l'offre d'emploi, les éléments devant permettre aux candidats de se rendre compte qu'il s'agit d'une réserve de recrutement.

Enfin, il convient également d'informer le candidat du mode de postulation.

#### Article 9

Les candidats qui répondent aux exigences de la fonction mentionnées dans l'offre d'emploi mais dont la candidature n'a pas été retenue, sont informés par l'employeur, dans un délai raisonnable et par écrit, de la décision prise à leur égard.

#### Commentaire

Il importe au candidat qui souhaite obtenir un emploi déterminé et qui satisfait aux exigences de la fonction posées à cet effet de savoir si sa candidature a été retenue. Dans ce dernier cas, l'employeur le convoquera, sinon le candidat doit en être informé dans un délai raisonnable.

### 2. Egalité de traitement

#### Article 10

[.....]<sup>6</sup>.

### 3. Respect de la vie privée

#### Article 11

La vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction.

#### Commentaire

La vie privée des candidats doit être respectée. Ceci s'applique non seulement à l'employeur mais également aux personnes, telles que psychologues et médecins, qui participent, au nom de ce dernier, aux activités de sélection.

### 4. Traitement confidentiel des données

#### Article 12

Toutes les informations concernant le candidat sont traitées de manière confidentielle par l'employeur.

---

<sup>6</sup> Ainsi abrogé par la convention collective de travail n° 38 ter du 17 juillet 1998 (article 5).

## 5. Devoirs du candidat

### Article 13

Le candidat est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection et de fournir toutes les données nécessaires quant à son passé professionnel et les études qu'il a effectuées, lorsqu'elles ont un rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction.

### Commentaire

Le candidat doit fournir toutes les données nécessaires quant à son passé professionnel et les études qu'il a effectuées lorsqu'elles ont un rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction.

Le fait qu'un candidat aurait une formation ou une qualification supérieures à celles qui seraient requises ne peut constituer un motif pour refuser sa candidature.

### Article 14

Le candidat s'abstiendra de divulguer les données confidentielles dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de la procédure de recrutement et de sélection.

## 6. Durée de la procédure de sélection

### Article 15

La procédure de sélection doit se dérouler dans un délai raisonnable.

### Commentaire

L'employeur doit veiller à ce qu'il ne s'écoule pas inutilement un délai trop important entre la publication de l'emploi à conférer et la décision relative à l'engagement éventuel. Les diverses phases de la procédure doivent se dérouler dans un délai raisonnable.

## 7. Travail à l'essai

### Article 16

Si la procédure de sélection comprend des travaux productifs à titre d'épreuve pratique, ceux-ci ne peuvent durer plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour tester les capacités du candidat.

## 8. Frais de déplacement

### Article 17

L'employeur organise la sélection de telle sorte que les déplacements des candidats soient limités dans la mesure du possible.

### Commentaire

On ne peut exiger du candidat qu'il fasse des déplacements trop fréquents. C'est pourquoi il convient, lors de l'organisation de la procédure de sélection, de s'efforcer de grouper dans la mesure du possible les divers tests, épreuves, examens et interviews.

## 9. Offres d'emplois à des fins publicitaires

### Article 18

L'offre d'emplois fictifs à des fins publicitaires n'est pas autorisée.

### Commentaire

Lors de la publication d'une offre d'emploi, il doit être établi qu'un emploi est réellement vacant. Il est en effet injustifié que des emplois soient offerts uniquement dans le but de faire de la publicité pour l'entreprise.

## CHAPITRE V - DUREE, REVISION ET DENONCIATION

### Article 19

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements; les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le six décembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

X      X      X

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que les articles 1 à 6 inclus ainsi que l'article 19 de la présente convention soient rendus obligatoire par arrêté royal.

-----

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 38 :

- CCT n° 38 bis : 1er novembre 1991 ;
- CCT n° 38 ter : 17 juillet 1998 ;
- CCT n° 38 quater : 14 juillet 1999 ;
- CCT n° 38 quinquies : 21 décembre 2004 ;
- CCT n° 38 sexies : 10 octobre 2008.



**[ANNEXE À LA CCT N° 38 DU 6 DÉCEMBRE 1983 CONCERNANT LE  
RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS<sup>1</sup>**

-----

Vu la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999 et n° 38 quinquies du 21 octobre 2004 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, notamment le point d'ancrage 4 concernant la diversité et la non-discrimination ;

Considérant que les partenaires sociaux ont indiqué, dans ledit accord, qu'ils souhaitent prendre l'initiative en matière de diversité et de non-discrimination en élaborant "un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats" ;

Considérant que les partenaires sociaux ont conclu, le 10 octobre 2008, une CCT n° 38 sexies modifiant la CCT n° 38, dans laquelle les parties signataires étendent au code de conduite précité, qui est repris en annexe de la CCT, leur engagement d'user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent les règles de conduite en matière de recrutement et de sélection ;

Considérant qu'afin de mettre à exécution ce qui a été convenu dans l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont adopté, à la même date, un code de conduite à joindre en annexe de la CCT n° 38.

x            x            x

**CODE DE CONDUITE RELATIF A L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT LORS DU  
RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION DE TRAVAILLEURS**

-----

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux interprofessionnels ont indiqué qu'ils souhaitent prendre l'initiative en matière de diversité et de non-discrimination en élaborant "un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats".

Le présent texte, qui a pour but de mettre cet engagement à exécution, s'inscrit dans l'appel lancé par les partenaires sociaux interprofessionnels dans le point d'ancrage 4 du même accord interprofessionnel, à tous les secteurs et à toutes les entreprises, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité - sous toutes ses facettes - sur le lieu de travail, en concertation entre employeurs et travailleurs.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 souhaitent en effet témoigner, par le présent texte, de leur ferme volonté d'œuvrer pour une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail et pour la diversité sous toutes ses formes et ce, plus spécifiquement dans le domaine du recrutement et de la sélection de travailleurs.

Par la présente initiative, elles font concorder leurs travaux avec ce qui a déjà été réalisé sur ce plan, et plus spécialement :

-----

<sup>1</sup> Nouvelle annexe (décision du Conseil du 10 octobre 2008).

- les règles de droit européennes et nationales en matière de non-discrimination, en particulier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- les initiatives des autorités régionales, en particulier le code de conduite repris en annexe 2 de l'arrêté du gouvernement flamand portant exécution du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande ;
- ainsi que les initiatives des partenaires sociaux sectoriels, qui ont notamment élaboré des codes de conduite en matière de non-discrimination dans un certain nombre de secteurs.

## **I. CADRE GÉNÉRAL**

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 soulignent que tant les employeurs individuels que les organisations d'employeurs et de travailleurs au sein des commissions paritaires ont un rôle important à remplir dans le cadre de la politique visant une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail.

- Elles appellent les employeurs individuels à fournir des efforts dans leur politique de recrutement et de sélection afin de réaliser une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. L'inégalité de traitement n'a pas toujours lieu de manière totalement consciente. Il peut s'agir d'habitudes bien ancrées ou d'exigences de la fonction qui sont dépassées. C'est la raison pour laquelle un engagement conscient des entreprises est nécessaire. Il s'agit d'un processus évolutif ; le présent texte a pour but de formuler des recommandations indiquant la bonne direction.
- Elles demandent en outre aux commissions paritaires de mener une politique axée sur une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail au moyen des instruments qui sont à leur disposition (les efforts en matière d'emploi et de formation des fonds sectoriels, l'utilisation des 0,10 % pour les groupes à risque).

Par ailleurs, elles recommandent aux commissions paritaires d'encourager les éventuelles initiatives d'entreprises qui visent une participation renforcée des groupes à risque au travail et la diversité dans les entreprises, ainsi que de soutenir et d'accompagner ces initiatives. Par des actions d'accompagnement, les commissions paritaires peuvent en outre lever les éventuelles réticences au sein des entreprises à l'égard de la mise en œuvre d'une politique de diversité.

Les commissions paritaires sont en particulier encouragées à inventorier les "bonnes pratiques" ("best practices") au niveau des entreprises (actions menées et résultats), à mettre ces informations à la disposition des partenaires sociaux dans les entreprises, à favoriser l'échange d'expériences en la matière entre les entreprises et à proposer des instruments utiles à la réalisation concrète de bonnes pratiques.

## **II. INSTRUMENTS POSSIBLES ET BONNES PRATIQUES**

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 sont d'avis qu'une multitude d'instruments sont disponibles pour œuvrer dans les entreprises à une participation renforcée des groupes à risque au travail ainsi qu'à la diversité.

- A. Les entreprises individuelles peuvent s'engager à respecter un code de conduite en matière de non-discrimination dans leurs procédures de recrutement et de sélection. À cette fin, plusieurs instruments sont à leur disposition : reprise dans une CCT d'entreprise, ajout au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, etc.

Un tel code de non-discrimination contient l'engagement de l'entreprise de tendre, dans ses procédures de recrutement et de sélection, à une participation renforcée des groupes à risque au travail ainsi qu'à la diversité.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 donnent, au point III du présent texte, un certain nombre de directives pour de tels codes de conduite, mais elles sont d'avis que les commissions paritaires ont un rôle important à remplir :

- d'une part, afin de sensibiliser les entreprises de leur secteur au respect de ces directives ;
- et d'autre part, afin de compléter ou d'adapter si nécessaire aux besoins spécifiques du secteur les directives qui ont été élaborées en la matière par les partenaires sociaux interprofessionnels.

B. Dans le cadre de la promotion de la diversité dans l'entreprise, un plan de diversité au niveau de l'entreprise peut également être un atout supplémentaire.

Dans ce cadre, les commissions paritaires peuvent remplir un rôle d'accompagnement :

- en développant un scénario sectoriel au profit des entreprises qui envisagent de conclure un plan de diversité ;
- et en prévoyant un échange d'informations avec les entreprises qui ont déjà conclu avec succès un plan de diversité.

À ce sujet, il faut souligner que, dans le point d'ancrage 4 de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, il est demandé aux entreprises et aux secteurs, dans le cadre de leur politique, de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux.

C. Les entreprises peuvent également décider de mener une politique préférentielle à l'égard de certains groupes (actions positives) afin de compenser les inégalités de fait entre les candidats. Ainsi, des offres d'emploi peuvent par exemple être réservées aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque.

### **III. DIRECTIVES POUR UN CODE DE CONDUITE EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION LORS DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION**

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 appellent les entreprises à organiser leur politique de recrutement et de sélection de manière telle que des chances égales d'obtenir les fonctions disponibles soient offertes à chacun. Vu sous un autre angle, l'appel aux entreprises implique de considérer les groupes à risque, en particulier les femmes, les travailleurs d'origine étrangère, les personnes handicapées, les personnes peu scolarisées et les travailleurs âgés, comme une opportunité dans la politique de recrutement et de sélection des entreprises.

Concrètement, elles fixent un certain nombre de directives pour les procédures de recrutement et de sélection des entreprises, en vue d'une plus grande diversité - sous toutes ses facettes - sur le lieu de travail, et en particulier une participation renforcée au travail des groupes à risque (un "code de conduite en matière de recrutement et de sélection").

L'on crée ainsi au niveau interprofessionnel un socle de lignes de conduite recommandées pour une politique de recrutement et de sélection qui tend à une diversité et à une participation renforcée au travail des groupes à risque, mais on laisse également une marge aux secteurs pour l'appliquer ou l'adapter selon la situation propre au secteur (voir article 7, deuxième alinéa de la CCT n° 38) ou pour comparer les codes de conduite sectoriels existants aux lignes de conduite recommandées au niveau interprofessionnel et éventuellement les réévaluer en fonction de cela.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 recommandent aux entreprises de respecter les directives suivantes dans leur politique de recrutement et de sélection.

A. De manière générale

1. Le recrutement et la sélection se déroulent de telle sorte que chacun est traité sur un pied d'égalité sans distinction, sauf si un candidat entre en ligne de compte pour un traitement préférentiel afin de lever des inégalités de fait.
2. Si une politique préférentielle est menée à l'égard de certains groupes, il en est fait explicitement mention et la raison en est donnée.
3. Il est demandé aux employeurs de respecter les directives du présent code de conduite, tant à l'égard de ce que l'on entend traditionnellement par recrutement et sélection, qu'en ce qui concerne l'accès aux entreprises via des stages, des contrats d'apprentissage et la formation sur le lieu de travail.

B. En ce qui concerne les canaux de recrutement et les procédures de recrutement et de sélection

4. À la lumière de la promotion de l'égalité des chances, il est demandé aux employeurs d'auditer les canaux de recrutement et les procédures de recrutement et de sélection qu'ils utilisent afin de vérifier si ceux-ci entraînent une égalité des chances pour les personnes appartenant aux groupes à risque. Il leur est demandé de corriger, le cas échéant, l'usage de ces canaux et procédures.
5. Les employeurs définiront tout poste vacant de manière neutre d'un point de vue discriminatoire.
6. À la lumière de la promotion de l'égalité des chances, les employeurs procèdent à des aménagements raisonnables afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder aux procédures de recrutement et de sélection. Cela implique que les employeurs prennent les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder aux procédures de recrutement et de sélection, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

C. En ce qui concerne les exigences posées

7. Les employeurs peuvent uniquement poser des questions sur les aspects qui sont pertinents pour la fonction et/ou l'exercice de la fonction.
8. Les employeurs peuvent uniquement se laisser guider par des exigences fonctionnelles, c'est-à-dire des exigences qui sont pertinentes en raison de la nature ou des conditions d'exercice de la fonction.

D. En ce qui concerne l'évaluation

9. On tiendra également compte, pour évaluer s'il est satisfait aux exigences fonctionnelles pertinentes, des compétences acquises ailleurs.
10. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, ne laissent pas des préjugés (éventuellement inconscients) jouer un rôle lors de la sélection.

Dans la mesure où il est fait usage d'une batterie de tests lors de la sélection, il est souhaitable que ceux-ci soient examinés autant que possible afin d'y détecter des aspects discriminatoires (éventuellement involontaires).

11. Les tests pour déterminer l'aptitude à la fonction doivent être appliqués sans préjugés et viser à vérifier le potentiel effectif du candidat.
12. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, ne communiquent pas, ni de leur propre chef, ni à la demande de l'employeur, de données relatives au candidat autres que celles qui sont pertinentes pour évaluer l'aptitude du candidat pour la fonction concrète.

E. En ce qui concerne les notes

13. Les entreprises veillent à ce que ceux qui sont associés à la sélection, en interne et/ou en externe, n'enregistrent pas d'informations donnant lieu à une discrimination, sauf s'il s'agit d'informations concernant un candidat qui entre en ligne de compte pour un traitement préférentiel afin de lever des inégalités de fait ou si c'est nécessaire en fonction de certaines obligations légales ou si certaines mesures d'accompagnement doivent être prises.

F. En ce qui concerne les plaintes du candidat

14. Si le candidat introduit par écrit une plainte motivée auprès de l'entreprise au sujet d'un traitement inéquitable, l'entreprise concernée y réagira par écrit dans un délai raisonnable.
15. S'il existe un conseil d'entreprise ou, à défaut, une délégation syndicale, il ou elle est informé(e) annuellement et de manière anonymisée sur le traitement des plaintes qui ont été introduites auprès de l'entreprise.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs signataires de la CCT n° 38 recommandent aux entreprises de veiller, en leur sein, à une communication ouverte concernant l'application du présent code de conduite].

-----