

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021’ bij het sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Detailhandel (PC 202/311/312)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR Detailhandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Jan Delfosse, Comeos;
- De heer Klaas Soens, Comeos;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Kristel Van Damme, ACV Puls;
- Mevrouw Delphine Latawicz, CSC CNE
- De heer Jan De Weghe, ABVV-BBTK;
- Mevrouw Myriam Delmée, FGTB-SETCA
- De heer Stijn Vandercruysse, ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000,00 EUR** uit te betalen aan het **Sociaal Fonds 202/311/312, Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8, 1160 Brussel (SF312 ondernemingsnummer: 0447.408.045 - bankrekeningnummer: BE66 7320 2519 9843)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatsverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan het Sociaal Fonds 202/311/312 ter uitvoering van het addendum “Non-discriminatie en inclusie 2021-2022” bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Detailhandel.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- **Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties** met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van een monitoringsproces
 - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, de resultaten van de nulmeting, een ontwerp van een actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het monitoringproces door de overheid aangereikt:
 1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.
 2. De zelfregulering verloopt bij voorkeur aan de hand van een **door de overheid aangereikte methodiek**. Die methodiek werd beschreven in het expertenrapport “het

terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten” (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).

3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een intersectorale begeleidingsgroep ‘**monitoring discriminatie**’. De begeleidingsgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspeland op vragen van sectoren.
4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het expertenrapport suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hier gaan we niet op in.
5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel op **geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
6. De methodiek bestaat uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘Monitoring discriminatie’.
8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via een **correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door een **risicoanalyse**. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
9. Het menu dat in het expertenrapport wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties.
10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat betreft het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is: hierover wordt op basis van informatie uit de risicoanalyses vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een advies geformuleerd.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbinding(en);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

Vertrekkende vanuit het idee dat **iedere persoon recht heeft op werk en op zelfontplooiing** wil de sector werkgevers en werknemers verder sensibiliseren, informeren en ondersteunen over non-discriminatie bij aanwerving en tewerkstelling. Het kader van de Vlaamse overheid zal hiertoe op het terrein geïmplementeerd worden.

Eén van de sterktes van handelssector is dat die **veel mogelijkheden biedt aan kansengroepen** (jongeren, mensen met een migratie-achtergrond, personen met een arbeidshandicap, kortopgeleiden, ...) om aan de slag te gaan en aan de slag te blijven, met doorgroeimogelijkheden. De detailhandel is bij uitstek een laagdrempelige sector met een breed doelpubliek. Kortgeschoolde werknemers met diverse achtergronden kunnen een loopbaan uitbouwen binnen de sector door middel van onder meer informele scholing of bijscholing on-the-job.


De **nulmeting** opgenomen in dit addendum, samen met de interne sectorale dialoog over de resultaten van de nulmeting, moet resulteren in een actieplan om de kansen voor personen met een migratie-achtergrond nog te vergroten. Alle betrokken partijen zullen aandachtig zijn voor eventuele discriminerende factoren in het rekruterings- en loopbaanbeleid van bedrijven actief in de sector. Om zo deze obstakels in de toekomst maximaal weg te werken en iedereen gelijke kansen te geven.

De sector wil werkgevers ook sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de **integratie van werknemers met een arbeidshandicap**. De sector zal verder bouwen op de expertise van gespecialiseerde organisaties als Inter in Vlaanderen en Cawab in de Franse Gemeenschap. De sector zal ook netwerken uitbouwen met andere gelijkaardige sectoren van arbeiders die hier reeds meer ervaring in hebben.


Acties

Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

Opstellen en verspreiden van een non-discriminatiecode

 Actie: Opstellen en verspreiden van een sectorale non-discriminatiecode (en sectorale informatiebrochure)	
Omschrijving	De sector stelt een non-discriminatiecode op voor de sector en maakt deze bekend binnen de sector. De sectorcode kan ondernemingen in de sector inspireren een code op organisatieniveau op te stellen. Om ondernemingen verder wegwijs te maken in de anti-discriminatiewetgeving wordt de e-div tool bekend gemaakt via website & nieuwsbrieven, wordt een sectorspecifieke brochure opgesteld en/of wordt de intersectorale brochure mee verspreid.
Timing	2021: voorbereiding en verkenning code (en achterliggende brochure met informatie). 2022: bekendmaking code (en brochure).
Betrokken partners	Sectorale sociale partners, ondernemingen, collega sectoren, de intersectorale adviseur.
Resultaatsverbintenis	2021: de sector stelt een non-discriminatiecode op. 2022: verspreiding van de non-discriminatiecode.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting


 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een breder context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector baseert zich hierbij op de methodiek zoals aangereikt in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)” opgesteld op 30/10/2020 (zie p. 37 t.e.m. 43). De risicoanalyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’. De sociale partners bespreken de resultaten van de risicoanalyse en de methodiek van de nulmeting. De sociale partners reflecteren over toekomstige passende en doelgerichte acties.
Timing	2021: Verzamelen en analyseren van bestaande wetenschappelijke studies en cijfers over discriminatie in de detailhandel en gelijkaardige sectoren.

	2022: Sectoraal overleg over de risicoanalyse. Besluiten afstemmen met dienstverlener die nulmeting zal uitvoeren en overleg over plan van aanpak en methodiek.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'. De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.





Uitvoering nulmeting

 Actie 1: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.</p> <p>Voor de uitvoering van de correspondentietest baseert de sector zich op de methodiek zoals beschreven in het rapport "het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P.)" opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 tem 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden. Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risicoanalyse verder aanvullen. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.</p>
Timing	<p>2021: Voorbereiding van de nulmeting aan de hand van de risicoanalyse.</p> <p>2022: Sectoraal vastleggen van de te onderzoeken discriminatiegronden en opstart van de nulmeting.</p>
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Resultaatsverbintenis	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.
------------------------------	--

 Actie 2: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan	
Omschrijving	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden.</p> <p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.</p>
Timing	2022.
Betrokken partners	sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>De nulmeting zal in alle deelnemende sectoren vrij gelijktijdig uitgevoerd worden. Dit zal toelaten van elkaar te leren en best practices te analyseren. De uitzendsector werkt reeds enkele jaren op het thema van niet-discriminatie bij aanwerving en heeft hierover expertise opgebouwd.</p> <p>De expertise in andere sectoren en bedrijven of van good practices in de eigen sector zullen meegenomen worden bij de opmaak van het actieplan.</p> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 Relancetoets	<p>De coronacrisis heeft de handelssector danig door elkaar geschud met een aantal subsectoren (fashion, beauty,...) die sterke omzetzalingen gekend hebben. De klant heeft zijn winkelgedrag aangepast en het koopgedrag was reeds aan het veranderen voor de coronacrisis en is in een stroomversnelling gekomen tijdens de crisis. E-commerce neemt toe, lokale en gezonde producten, alles wat te maken heeft met ontspanning, huis- en tuinrichting, elektro, enz. Deze verschuivingen vergen flexibiliteit en creativiteit van alle ondernemingen en hun personeel. Op een arbeidsmarkt met knelpuntberoepen is het daarom noodzaak om ruim te rekruteren. Kansengroepen kunnen daardoor extra arbeidskansen krijgen.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Voor de uitvoering van de actiepunten in dit addendum zal de voedingshandel samenwerken met partners die jarenlange expertise hebben op vlak van non-discriminatie en inclusie zoals Departement WSE, intersectorale adviseur en de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'. Anderzijds rekenen we ook op de kennis aanwezig bij collega sectoren en werkgevers binnen de sector.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>De sectorale aanpak van levenslang leren waarbij upskilling en reskilling centraal staan sluit mooi aan bij een non-discriminatiebeleid.</p> <p>De nieuwe online leermogelijkheden laten ondernemingen toe om een zeer gepersonaliseerde aanpak te ontwikkelen in het leer- en ontwikkelingsplan. Iedere persoon, van uitvoerend tot leidinggevend personeel, heeft andere opleidingsbehoeften.</p> <p>De grote uitdaging voor deze sector, waar voornamelijk kortgeschoolden aan de slag zijn, is het aanwakkeren van de leercultuur. Heel wat werknemers in de sector hebben geen positieve ervaringen met de klassieke formele scholing en staan kritisch tegenover opleidingen wanneer die niet juist gekaderd</p>

	worden. Werknemers zijn zich meestal niet bewust van alle competenties die ze reeds on-the-job aangeleerd kregen en hoe ze die dagelijks doorgeven aan nieuwe werkkrachten.
--	---

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Beëindiging

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021 – 2022' wordt afgesloten voor een periode van 1 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021 - 2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtneming van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector Detailhandel,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Jan DELFOSSE,
Comeos

De heer Klaas SOENS,
Comeos

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Kristel VAN DAMME,
ACV Puls

Mevrouw Delphine LATAWIEC,
CSC CNE

De heer Jan DE WEGHE,
ABVV-BBTK

Mevrouw Myriam DELMEE,
FGTB-SETCA

De heer Stijn VANDERCRUYSE,
ACLVB