



Avis 174 : Note portant sur le critère de langue maternelle dans les offres d'emploi

1 janvier 2017

Objet

La légalité des critères de sélection se référant à la langue **maternelle** repris dans certaines offres d'emploi

Contexte

Certains employeurs (comme des agences intérimaires spécialisées dans la recherche d'opérateurs téléphoniques pour des « Call Centers ») utilisent des critères de sélection tels que « langue maternelle français » « English native speaker » ou « langue maternelle espagnole exigée ».

Cadre légal

- la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre les discriminations
- la loi du 30.07.1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (telle que modifiée par la loi du 10.05.2007)
- la convention collective de travail n°38 concernant la prévention de la discrimination dans le recrutement et la sélection des travailleurs

Analyse

Au préalable, il convient de ne pas confondre des offres d'emploi parfaitement légitimes exigeant la connaissance d'une (ou de plusieurs) langue(s) nécessaire(s) à l'exercice de la fonction avec les offres litigieuses qui nous intéressent renvoyant à la langue maternelle.

En effet, ces offres contenant des critères de langue maternelle peuvent constituer d'une part une discrimination volontaire sur base de l'origine ou de l'ethnie s'il est démontré que l'intention de l'auteur est d'écarter certains candidats pour des motifs étrangers à leur qualification mais qui sont uniquement liés à leur nationalité ou à leur origine.

D'autre part, ces critères de langue maternelle constituent une discrimination indirecte bien qu'involontaire en ce qu'ils conduisent à l'exclusion de candidats potentiels uniquement sur base de considérations sans lien avec leurs compétences réelles, soit parce que ces derniers ne se présenteraient pas croyant à tort ne pas remplir les critères linguistiques, soit parce qu'ils seraient d'office exclus lors de la sélection.

La loi rappelle que des traitements différenciés doivent se justifier de manière objective et raisonnable ; la jurisprudence évalue ce caractère objectif et raisonnable selon entre autres le critère de proportionnalité à savoir l'objectif peut-il être atteint par d'autres mesures ; en l'occurrence, comme d'autres



mesures (voir propositions) sont possibles, l'appréciation du caractère objectif et raisonnable du critère de langue maternelle devra s'apprécier de manière stricte.

Compétence d'Unia

Unia n'est pas compétent pour la discrimination fondée sur la langue (voir article 3, §1 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, MB mars 2014).

La note présente se fonde sur une discrimination indirecte sur base de l'origine nationale ou ethnique.



Propositions

1) Remplacer la langue maternelle par les critères plus objectifs suivants :

- S'il s'agit d'une fonction qui entre dans un cadre linguistique donné, l'offre d'emploi fera référence à la langue recherchée (FR, NL, A, E ou autre) plutôt qu'à une langue maternelle. En effet, un candidat bilingue français/néerlandais peut très bien ressortir de deux cadres linguistiques sans que sa langue maternelle soit le français ou le néerlandais
- S'il s'agit d'une connaissance (très) approfondie d'une langue, on préférera les formules comme « Connaissance parfaite » ou « Connaissance approfondie » avec la possibilité de tenir compte comme atouts d'autres éléments comme le séjour, les études dans le pays où la langue est parlée, etc....

2) S'il s'agit d'offres d'emploi (comme les Call Centers) où l'expression orale (la voix, le débit, etc..) est déterminante en fonction du poste à pourvoir, ces critères de sélection doivent apparaître explicitement dans l'annonce.

3) L'exigence d'accent (ex. : accent neutre, ...) doit être également justifiée objectivement et raisonnablement en fonction du poste à pourvoir. A défaut d'une telle justification, une telle exigence peut être considérée comme une discrimination indirecte sur base de l'origine nationale ou ethnique.

4) L'évaluation des connaissances linguistiques doit être objectivée par un test ou une autre épreuve. Cette maîtrise ne peut jamais se déduire de la nationalité ou de l'origine du candidat.

5) La langue maternelle ne pourra être acceptée qu'exceptionnellement comme critère de sélection (par exemple : traducteur-interprète, ...)

1^{ère} version : 07.06.2006

Version adoptée par le Conseil d'administration : 15.10.2008

Actualisation des articles de loi en date du 01.01.2017