

Advies 174 betreffende moedertaal als selectiecriteria in werkaanbiedingen

Januari 2017

Voorwerp

De wettelijkheid van het selectiecriteria moedertaal in bepaalde werkaanbiedingen.

Context

Bepaalde werkgevers (zoals uitzendkantoren gespecialiseerd in de werving van tele-operatoren voor « call centers ») hanteren selectiecriteria zoals « moedertaal Nederlands», « moedertaal Frans », « English native speaker », ...

Wettelijk kader

- Wet van 10.05.2007 ter bestrijding van discriminatie
- Wet van 30.07.1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende een gedragscode ter preventie van discriminatie bij werving en selectie van werknemers

Analyse

Voorafgaandelijk dient een onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds perfect legitieme werkaanbiedingen die voor de uitoefening van de functie de kennis van één of meerdere talen vereisen, en betwistbare aanbiedingen met betrekking tot de moedertaal anderzijds.

Deze werkaanbiedingen die moedertaal als criterium bevatten, vormen mogelijks een bewuste discriminatie op grond van afkomst of etnische afstamming, indien wordt aangetoond dat de dader de intentie heeft om bepaalde kandidaten opzij te schuiven op grond van redenen die los staan van bekwaamheden maar die uitsluitend verband houden met nationaliteit of afkomst.

Anderzijds vormt het moedertaal-criterium een indirecte en onbewuste discriminatie door uitsluiting van potentiële kandidaten op basis van overwegingen die niet in verhouding staan tot de reële taalcompetenties die voor de functie vereist zijn. Ofwel denken geïnteresseerden niet te voldoen aan de taalvereiste en dienen ze hun kandidatuur niet in, ofwel worden ze automatisch geweerd uit de selectie.

De wet bepaalt dat een gedifferentieerde behandeling op grond van taalvereisten passend en noodzakelijk moet zijn om een geoorloofde ondernemingsdoelstelling te verwezenlijken (art. 9 Antiracismewet; art. 7 en 9 Antidiscriminatiewet).

De rechtspraak evalueert dit passende en noodzakelijke karakter o.a. volgens het proportionaliteitscriterium, met name of het doel bereikt kan worden door minder discriminatoire maatregelen. Aangezien met betrekking tot deze problematiek doorgaans andere maatregelen mogelijk zijn (zie voorstellen), zal de beoordeling van het passende en noodzakelijke karakter van het moedertaal-criterium op strikte wijze moeten gebeuren.

Bevoegdheid van Unia

Unia is niet bevoegd voor discriminatie op grond van taal (zie artikel 3, §1 van het Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen tot oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, B.S. 5 maart 2014). Voorliggend advies berust op indirecte discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming.

Voorstellen

1) Moedertaal vervangen door objectieve criteria:

Indien de functie binnen een bepaald taalkader past, wordt volgende uitdrukkelijke formulering weerhouden : « Taalkader » met bepaling van de gezochte taal (FR, NL, ENG, ESP of andere) eerder dan een verwijzing naar een bepaalde moedertaal. Een tweetalige NL/FR kandidaat kan immers zeer goed scoren in beide taalkaders hoewel zijn moedertaal het Frans noch het Nederlands is.

Indien het de doorgedreven kennis van een taal betreft, zal de voorkeur uitgaan naar formuleringen als « Perfecte kennis » of « Doorgedreven kennis » met de mogelijkheid om rekening te houden met andere troeven als het verblijf, de studies in het land waar de taal gesproken wordt, enz.

2) Betreft het werkaanbiedingen (zoals Call Centers) waarbij de mondelinge uitdrukking (de stem, het debiet, enz.) bepalend is voor de functie, dan moeten deze selectiecriteria uitdrukkelijk vermeld worden in de advertentie.

3) Een accentvereiste (bijvoorbeeld : een neutraal accent, ...) moet voor een bepaalde functie eveneens op passende en noodzakelijke wijze gerechtvaardigd worden. Bij gebreke hieraan, kan een dergelijke vereiste een indirecte discriminatie op grond van nationale afstamming uitmaken.

4) De evaluatie van de talenkennis moet geobjectiveerd worden door middel van een test of een andere proef. De taalbeheersing mag in geen geval afgeleid worden uit de nationaliteit of afkomst van de kandidaat.

5) Moedertaal zal slechts in uitzonderlijke gevallen aanvaard kunnen worden als selectiecriterium (bijvoorbeeld: vertaler-tolk, ...).

Brussel, 07.06.2006

Versie aangenomen door de Raad van Bestuur op 15.10.2008

Actualisering wetsartikelen op 01.01.2017