



E en 'level playing field' verzekeren aan (kandidaat-)werknemers met een migratieachtergrond

2013/02

07 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

BART MONDELAERS

STAFMEDEWERKER DIENST TWEDELIJN - DEPARTEMENT DISCRIMINATIE

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING

Situering

Werkzoekenden en werknemers die migreren of een migratieachtergrond hebben, verschillen over het algemeen met de Belgische beroepsbevolking op het vlak van huidskleur, geloof (of levensbeschouwing) en taal. Deze verschillen maken hen kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben doorgaans de neiging om bij aanwervingen risico's uit de weg te gaan, ook als deze doorgaans op vooroordelen of stereotypen gebaseerd zijn. Verschillende wetenschappelijk omkaderde situatietests tonen aan dat selectieverantwoordelijken kandidaturen in een aantal gevallen automatisch afwijzen of bij gelijke geschiktheid enkel de kandidaat van Belgische herkomst uitnodigen voor verdere testen of een sollicitatiegesprek.¹ Ook de door selectieverantwoordelijken gebruikte testmethodes kunnen culturele vertekeningen vertonen of de resultaten van anderstaligen negatief beïnvloeden. In diepte-interviews geven zogenaamde 'gatekeepers' aan dat de kandidaat met een migratie-achtergrond over meer beroepservaring of competenties of een betere houding moet beschikken dan andere werknemers vooraleer zij een eventuele aanwerving overwegen. Bij knelpuntberoepen of voor

De Itinera "Discussion Paper"-serie biedt aan auteurs een forum om in eigen naam een discussietekst te schrijven. De bedoeling is een vrije en geïnformeerde discussie te openen. De inhoud verbindt alleen de auteur en kan niet toegeschreven worden aan het Itinera Institute. U kan zelf deelnemen aan de discussie via de Itinera Blog (www.itinerablog.org)

¹ *Diversiteitsbarometer Werk*, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Brussel, september 2012 (www.diversiteit.be > publicaties). Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A. en Smeesters, B., *Etnische discriminatie bij de aanwerving*, Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau, Brussel, Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden, 1997.

precaire arbeidsplaatsen speelt dit gegeven minder mee, omdat de werkgever weinig keuze heeft tussen kandidaten.

De scholingsgraad, beroepsopleiding en beroepservaring van werknemers met een migratieachtergrond ligt statistisch gezien lager dan deze van de beroepsbevolking van Belgische herkomst. De combinatie van beide factoren, verhoudingsgewijs meer discriminatie en verhoudingsgewijs minder competenties, leidt tot een grote uitstoot van werknemers met een migratieachtergrond uit de arbeidsmarkt. Zij zijn oververtegenwoordigd in de werkloosheids- en armoedestatistieken. De overheid staat hier voor belangrijke socio-economische en maatschappelijke uitdagingen. In België bestaat een lange traditie van sociaal overleg, waardoor ook de rol van werkgevers(organisaties) en vakbonden prominent in zicht komt.

Deze bijdrage heeft tot doel een zicht te geven op enkele knelpunten uit de dossierbehandeling door het Centrum en pistes te suggereren voor mogelijke oplossingen. Hierbij ligt de klemtoon vooral op maatregelen om vanuit de verschillende actoren discriminatie tegen te gaan, zij het preventief dan wel curatief.

Het wettelijk discriminatieverbod

Principe

De werkgever is in beginsel vrij om te contracteren met de kandidaat die hij/zij het meest geschikt acht voor de in te vullen arbeidsbetrekking. Deze contractsvrijheid is niet absoluut en wordt onder meer beperkt door bepalingen die de openbare orde en goede zeden beschermen. Op basis van de goede trouw in het kader van contractonderhandelingen, moet de werkgever zich ook als een normaal zorgvuldige contractspartij gedragen.

Op Europees niveau stelde men vast dat discriminatie marktverstoring werkt en een aantasting vormt van het grondrecht op gelijke behandeling. Om deze redenen dienen alle Europese lidstaten op wetgevend vlak maatregelen te nemen om onder meer discriminatie op grond van etnische origine of huidskleur, geloof of levensbeschouwing te verbieden in het kader van arbeidsrelaties.²

Aangezien de werkgever zich bij sollicitaties, arbeidsvoorwaarden en beëindiging van arbeidsrelaties in een feitelijke machtspositie bevindt en als enige weet op basis van welke criteria een welbepaalde selectie gebeurt, zijn de mechanismen van verschuiving van bewijslast en (openbare) bijstandverlening cruciale elementen om het recht op gelijke behandeling in de praktijk af te dwingen.

De Europese wetgever brak met de continentale traditie om discriminatie enkel strafbaar te stellen als deze racistisch geïnspireerd is. Omwille van onder meer het strafrechtelijk vermoeden van onschuld en de noodzaak om aan te tonen dat de werkgever uit racistische overwegingen handelde, is er in België welgeteld één veroordeling geweest op basis van deze strafbepaling. De Europese gelijke behandelingsrichtlijnen uit 2000 zoeken aansluiting bij de Amerikaanse en Angelsaksische rechtssystemen. Hierbij zijn de bedoelingen van de werkgever irrelevant, maar verschuift de focus naar het feitelijke nadeel dat een sollicitant of werknemer oploopt door een ongelijke behandeling omwille van diens

² Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ('Rasrichtlijn'); Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ('Kaderrichtlijn').

herkomst, geloof of levensbeschouwing. Ook op het eerste zich neutrale bepalingen of criteria die werknemers in het bijzonder benadelen omwille van hun herkomst, geloof of levensbeschouwing (zoals bv. een moedertaalvereiste of dress codes) kunnen aan het verbod op indirecte discriminatie getoetst worden. De toegebrachte schade staat centraal en dient hersteld te worden.

In België kan de rechter een (forfaitaire) schadevergoeding van zes maanden brutoloon toekennen aan een gediscrimineerde sollicitant of werknemer, kunnen discriminatoire clausules vernietigd worden (met levelling-up waardoor het gemiste voordeel retroactief toegekend wordt aan de volledige groep) en kan de rechter onder verbeurte van een dwangsom of publiciteitsmaatregel een bevel opleggen aan de werkgever om een individuele of collectieve discriminatie te staken.³

Hoewel de eerste aanpassingen aan de Belgische antidiscriminatiewetgeving dateren van 2003, stelt het Centrum vast dat het een 10-tal jaar geduurd heeft vooraleer magistraten, advocaten inspectie-diensten en bijstandsverlenende organisaties deze nieuwe wetgeving effectief zijn gaan toepassen in de praktijk. Intussen bestaan er tientallen uitspraken van arbeidsrechtbanken en –hoven (waarbij het Centrum niet steeds procespartij was), alsook tientallen buitengerechtelijke oplossingen die het Centrum onderhandelde na arbeidsgerelateerde discriminatie.⁴

In het Verenigd Koninkrijk zijn er momenteel meer discriminatieclaims aanhangig voor de arbeidsrechtbanken dan ontslagbetwistingen. Men kan er dus van uitgaan dat de bewustwording en de impact van deze wetgeving op de arbeidsrelaties het komende decennium fors zal toenemen. Om zich in te dekken tegen mogelijke discriminatieclaims zullen werkgeversorganisaties en individuele werkgevers meer aandacht besteden aan preventieve maatregelen om discriminatie tegen te gaan en zullen zij interne controle en toezichtmaatregelen uitwerken om zich ervan te verzekeren dat het nondiscriminatieverbod binnen de organisatie of onderneming ook effectief nageleefd wordt. Discriminatie kan in sommige gevallen een concurrentievoordeel opleveren (om beter in te spelen op discriminatoire verwachtingen van het cliënteel). Om concurrentievervalsing tegen te gaan zullen werkgevers die het wettelijk discriminatieverbod naleven de druk verhogen om op sectoraal niveau initiatieven te nemen die verder gaan dan vrijblijvende beginselverklaringen of gedragsregels.

Gradaties in het beschermingsniveau

In het kader van arbeidsbetrekkingen kan de werkgever een benadeling omwille van huidskleur of herkomst, alsook geloof of levensbeschouwing bijzonder moeilijk rechtvaardigen. Enkel wanneer het omwille van de aard of de context van de job in kwestie absoluut noodzakelijk is om een onderscheid te maken op grond van huidskleur, herkomst, geloof of levensbeschouwing kan een dergelijke benadeling wettelijk gerechtvaardigd worden als 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste'. Deze kwestie is genuanceerder voor identiteitsgebonden organisaties die loyaliteit kunnen vragen aan de levensbeschouwelijke grondslag van de organisatie.

Voor een onrechtstreekse benadeling (nl. een neutrale maatregel die personen bijzonder benadeelt omwille van hun herkomst, geloof of levensbeschouwing) of een rechtstreekse benadeling op grond van taal geldt een iets soepeler regime. De werkgever moet kunnen aantonen dat hij/zij met de neutrale

³ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (Antiracismewet), Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Antidiscriminatiewet), zie www.diversiteit.be > wetgeving.

⁴ www.diversiteit.be > rechtspraak; www.diversiteit.be > onderhandelde oplossingen.

maatregel of de taalvereiste een voldoende zwaarwichtige, arbeidsgerelateerde doelstelling nastreeft en dat deze neutrale maatregel of het taalcriterium passend (pertinentietoets) én noodzakelijk is (proportionaliteitstoets) om deze doelstelling effectief te realiseren. Het verbod om te bidden tijdens pauzes of de verplichting om tijdens deze pauzes enkel Nederlands (of Frans) te spreken, zijn enkele voorbeelden van courante situaties die op gespannen voet kunnen staan met de geldende antidiscriminatiewetgeving.

De werkgever kan een benadeling steeds rechtvaardigen als de regelgeving (wet of KB) in deze mogelijkheid voorziet. Dit is vooral het geval bij taalvereisten, waar de instructies en gezagsuitoefening ten opzichte van werknemers in principe in de streektaal dient te gebeuren.

Deze korte toelichting toont aan dat een aantal courante praktijken bevestigd kunnen worden vanuit een non discriminatie invalshoek. In wat volgt, zoomen we dieper in op een aantal situaties waar sollicitanten of werknemers met een migratieachtergrond, eventueel met bijstand vanwege hun vakbond of het Centrum, de werkgever kunnen aanspreken met de vraag om een van oudsher ingeburgerde praktijk te herbekijken omdat deze mogelijks discriminatoir is, zoniet om een rechtvaardiging te geven die voldoet aan de wettelijke minimumvereisten. We belichten hierbij achtereenvolgens de etnische origine, het geloof of de levensbeschouwing en taalvereisten.

Etnische origine en huidskleur

Selectie op CV

Selectieverantwoordelijken en leidinggevendenden zijn doorgaans van Belgische origine. Veelal hebben zij onbewust de neiging om het eigen referentiekader als standaard te nemen omdat dit het meest vertrouwd is. Vooral bij de selectie op CV kunnen vooroordelen en stereotypen een grote rol spelen, waardoor de werkelijke competenties of persoonlijkheid van de kandidaat niet correct afgewogen worden ten opzichte van deze van andere kandidaten.

SUGGESTIE

Veel bedrijven en organisaties investeren niet of nauwelijks in de professionalisering van hun wervings- en selectieprocedure, noch in een procedure die kadert in een diversiteitsbeleid. Het gebrek aan objectieve gestandaardiseerde sollicitatieprocedures verhoogt het risico op willekeur en discriminatie bij aanwerving. Een gestandaardiseerd (competentie)CV kan, mits weglating van de persoonsgegevens, een tijd- en kostenbesparend alternatief zijn voor een zogenaamd 'anoniem CV'. Bij schriftelijke testen kunnen de persoonsgegevens ten aanzien van de selectiecommissie vervangen worden door een volgnummer.

Sollicitatiegesprek

Hoewel de persoonlijkheid van de kandidaat meer aan bod in het kader van een sollicitatiegesprek (of bij de promotiegesprekken), geven HR-medewerkers aan dat kandidaten die tot een etnische minderheid behoren zich meer zullen moeten bewijzen.⁵

⁵ *Diversiteitsbarometer Werk*, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Brussel, september 2012 (www.diversiteit.be).

SUGGESTIE

Om meer objectiviteit te garanderen kunnen bedrijven en organisaties investeren in de sensibilisatie en opleiding van HR-personeel en leidinggevenden, kan men waken over een diverse samenstelling van de selectiecommissie en gebruik maken van competentie- en psychotechnische tests die kunnen garanderen dat er geen etnische of culturele vertekeningen zijn. Om het risico op louter subjectieve selecties te verminderen en zich te wapenen tegen eventuele discriminatieclaims is het aangewezen om intern nota's bij te houden van de redenen waarom een kandidaat weerhouden/afgewezen werd.⁶

Racistische pesterijen

In de studie 'Hoe tolerant zijn Belgen ten opzicht van etnische minderheden' (CGKR, 2009) geeft 21% van de respondenten aan dat zij een persoon die deel uitmaakt van een etnische minderheden niet zouden aanvaarden als collega op het werk. 26% stelt dat bij saneringen eerst werknemers met een migratieachtergrond ontslaan moet worden, ook al hebben zij dezelfde competenties en verschilt enkel de herkomst. Ook uit de dossierbehandeling door het Centrum blijkt dat situaties van verbaal geweld en racistische pesterijen een hardnekkig fenomeen blijven en een diepe impact hebben op de persoonlijkheid en arbeidsmotivatie van slachtoffers. Ook in dossiers van discriminatoir ontslag is er dikwijls een voorgaande historiek van racistische pesterijen, waarbij de hiërarchische lijn naliet tijdig in te grijpen.

SUGGESTIE

In het kader van de risicoanalyse en het preventiebeleid 'psychosociale belasting op het werk' zou een bijzondere aandacht moeten uitgaan naar maatregelen om racistische pesterijen tegen te gaan.⁷ De hiërarchische lijn dient vanwege het hogere management duidelijk instructies te krijgen over hoe zij met dergelijke situaties dienen om te gaan.

Het volstaat doorgaans niet om slachtoffers gewoonweg door te verwijzen naar vertrouwenspersonen of preventie-adviseurs, maar zij moeten tijdens de hele interne procedure kunnen rekenen op de deskundige bijstand van hun vakbond of het Centrum. Laat de werkgever na om de nodige maatregelen te treffen, dan kunnen deze bijstandverlenende instanties via onderhandelingen tot een oplossing te komen die zowel de rechten van het slachtoffer als diens psychosociaal welzijn vrijwaren.

Vooroordelen van het cliënteel

Uit buitenlandse studies en de dossierbehandeling door het Centrum blijkt dat de discriminatiegraad bijzonder sterk stijgt voor functies waarbij de werknemer die tot een etnische minderheid behoort rechtstreeks contact heeft met het cliënteel (installateurs, verkoopmedewerkers, receptionisten, ...).⁸ Ook al is er slechts een minderheid van klanten die niet bediend wilt worden door een werknemer die tot een etnische minderheid behoort, volstaat dit om kandidaten voor dit type functies uit te sluiten omwille van hun herkomst of huidskleur.

[be](#) > publicaties).

⁶ Voorstel en effectenbeoordeling van de Ras- en Kaderrichtlijn, COM (1999) 565 en 566, p. 25.

⁷ Art. 5 e.v. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ('Welzijnswet').

⁸ Amadieu J.-F., *Le baromètre de l'Observatoire des discriminations*, Paris, novembre 2006.

SUGGESTIE

Door ook in de algemene voorwaarden van contracten een non-discriminatieclausule op te nemen, heeft de dienstverlener een aanknopingspunt om klanten te wijzen op het ongeoorloofde karakter van hun vraag. Daarnaast kunnen ondernemingen en organisaties omkaderende maatregelen nemen (training om competenties te benadrukken, een uniform of bedrijfslogo voorzien,...).

Geloof of levensbeschouwing

Levensbeschouwelijke neutraliteitsclausules

De afgelopen jaren namen vele commerciële bedrijven levensbeschouwelijke neutraliteitsclausules op in het arbeidsreglement die het veruiterlijken van geloof of levensbeschouwing op het werk verbieden of dwingen leidinggevenden deze neutraliteit af via de ongeschreven gezagsuitoefening. Er bestaat momenteel rechtsonzekerheid over de vraag of commerciële ondernemingen omwille van louter principiële redenen een dergelijke neutraliteitspolitiek kunnen voeren.⁹ In de praktijk beletten deze de vrije geloofsbeleving van sommige moslima's, terwijl katholieke of niet gelovige werknemers er weinig tot geen nadeel van ondervinden.

SUGGESTIE

Vakbonden en werkgevers zouden deze vestimentaire eisen verder kunnen verfijnen en beter afstemmen op de concrete functievereisten. Voor functies waarbij een dresscode of uniformvereiste geldt, is de herkenbaarheid van personeelsleden een legitieme doelstelling, maar kan het optioneel aanbieden van een aan het uniform of dresscode aangepaste islamitische hoofddoek, joods keppeltje of Sikh tulband, ... een minder discriminatoire oplossing zijn. Gelijkaardige oplossingen zijn mogelijk om tegemoet te komen aan legitieme overwegingen in verband met hygiëne of arbeidsveiligheid (bvb. kledingstukken in nauw aansluitend, brandveilig materiaal). De wens om tegemoet komen aan de discriminatoire verwachtingen van het cliënteel is nooit een legitieme rechtvaardiging.

Het lijkt aangewezen om op bedrijfs- of organisatieniveau complementaire maatregelen te nemen om islamofobe, ... reacties van klanten te registreren en op te vangen en controlemechanismen te voorzien opdat alle personeelsleden het non discriminatieverbod naleven en een correcte dienstverlening garanderen aan alle klanten ongeacht hun geloof, geslacht of seksuele geaardheid.

Geloofsbeleving op het werk

De Belgische samenleving is de laatste decennia sterk gesecculariseerd, terwijl dit niet noodzakelijk het geval is bij religieuze minderheden. Geloofsbeleving wordt meer en meer als een loutere privéaangelegenheid beschouwd en als een bron voor conflicten. Ook in de arbeidssfeer mogen beperkingen nochtans niet louter tot doel hebben om de vrije geloofsbeleving aan banden te leggen en dienen deze steeds in verhouding te staan tot de nagestreefde doelstellingen.

⁹ De persoonlijk benadeelde en het Centrum stelden een voorziening in Cassatie in tegen een arrest van het Antwerpse Arbeidshof van 23 december 2011 (AR 2010/AA/453 en AR 2010/AA/467).

Het verbod om tijdens pauzes of wanneer het werk het toelaat te bidden, de weigering om rekening te houden met religieuze voedselvoorschriften bij het menu in het bedrijfscafetaria, de weigering om uurroosters of het takenpakket licht aan te passen tijdens vastenperiodes, ... zijn voorbeelden waar het non-discriminatieverbod op grond van geloof of levensbeschouwing om de hoek komt kijken. Religie kan echter niet gebruikt worden als argument om essentiële aspecten van het takenpakket niet uit te voeren of om zelf anderen te discrimineren op grond van hun geloof of levensbeschouwing, geslacht, seksuele geaardheid, ... Proselitisme (bekeringsijver) is ook een duidelijke grens aan de geloofsbeleving op het werk. Dit alles is een delicate materie waarbij verschillende belangen zorgvuldig tegenover elkaar moeten afgewogen worden.

SUGGESTIE

Het Centrum is geen pleitbezorger om werknemers via de wet een individueel recht op redelijke aanpassingen op grond van religie of levensbeschouwing toe te kennen¹⁰. In België bestaat dit wél voor handicap, maar een belangrijk verschilpunt is dat personen met een handicap zonder redelijke aanpassing geen toegang hebben tot werk, terwijl dit probleem zich niet in dezelfde mate stelt voor werknemers die restricties ondervinden om hun geloof op het werk te beleven. Buitenlandse ervaringen tonen aan dat deze 'redelijke aanpassingen op grond van religie' kunnen leiden tot wederzijdse polarisering en de goede werking van organisaties of ondernemingen ernstig kunnen hinderen.¹¹

Om deze reden stelt het Centrum voor om de mogelijkheden te onderzoeken om via sociaal overleg tot 'overlegde aanpassingen' op maat van de onderneming of organisatie te komen. De Belgische samenleving is gewapend met gezond verstand en een lange ervaring om tot een compromis te komen. Het Centrum formuleert duidelijke aanbevelingen om tot dergelijke overlegde aanpassingen te komen: noodzaak, dialoog, transparantie en proportionaliteit. Omwille van conflicterende grondrechten kan het aangewezen zijn om in het kader van dit overleg advies in te winnen van gespecialiseerde instanties.

Cultureel-religieuze feestdagen

Een aantal wettelijke feestdagen, zoals Pasen, Hemelvaartsdag en Allerheiligen vallen samen met van oorsprong katholieke (of pre-christelijke) feestdagen. Het eindrapport van de interculturele dialoog stelde voor om enkel nog 1 januari, 1 mei, 21 juli, 11 november en 25 december te behouden als verplichte feestdag en drie nieuwe verplichte niet-religieuze feestdagen in te voeren. Daarnaast zou iedereen twee "vlottende feestdagen" kunnen kiezen (bvb. op het islamitische Suikerfeest, joodse paasfeest,...).¹² Het is momenteel niet duidelijk óf, en zo ja, op welke termijn de verplichte wettelijke feestdagen herzien zullen worden.

SUGGESTIE

In sommige sectoren, organisaties of ondernemingen waar dit arbeid-organisatorisch mogelijk is, zouden de paritaire comités of sociale overlegorganen op organisatie- of ondernemingsniveau zélf het initiatief kunnen nemen om in één of meerdere 'vlottende' conventionele feestdagen te voorzien.

¹⁰ R. Torfs, E. Delruelle, Eindrapport van de interculturele dialoog, 2010.

¹¹ Bouchard, G. Taylor, C., Rapport final de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, 2008.

¹² R. Torfs, E. Delruelle, Eindrapport van de interculturele dialoog, 2010.

Taal

Moedertaalvereisten

In vele vacatures vraagt men standaard dat de kandidaat de streektaal op het niveau van 'moedertaal' of 'native speaker' kan lezen, spreken en schrijven. Tenzij het om specifieke functies gaat (bvb. vertaler-tolken), is een dergelijk selectie criterium indirect discriminatoir naar etnische minderheden die in een andere thuistaal zijn opgevoed of anderstaligen.

SUGGESTIE

In plaats van het criterium 'moedertaal' te gebruiken, kan men verwijzen naar het taalkader waarin de functie past of – voor zover dit op basis van het takenpakket te verantwoorden valt – een perfecte of doorgedreven kennis van het Nederlands, Frans, Engels, ... vragen.

Subjectieve beoordeling van taalcompetenties

Het Centrum ontvangt regelmatig meldingen vanwege sollicitanten met een migratieachtergrond wiens kandidatuur niet weerhouden werd omwille van overdreven strenge taaleisen, omwille van een buitenlands accent of waar discussie mogelijk is over een subjectieve of willekeurige taalinschatting door de selectieverantwoordelijke.

SUGGESTIE

Werkgevers kunnen de taalvereisten voor een of meerdere functies door een gespecialiseerde instantie laten screenen en inventariseren (bvb. Taalscan, Huis van het Nederlands). Hiermee kunnen taalcriteria in een werkaanbieding geobjectiveerd worden.

Anderzijds kunnen ook kandidaat-werknemers hun taalcompetenties laten testen door gespecialiseerde instanties die een bepaald richtniveau voor taalcompetenties op uniforme wijze kunnen attesteren (bvb. Europass, gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen).

De combinatie van beide methoden maakt het mogelijk om objectief te beoordelen of de minimale taalvereisten in de vacature en de taalcompetenties van de kandidaat al dan niet matchen. Eventueel kan een marge ingebouwd worden zodat de kandidaat tijdens de proefperiode een taalopleiding op maat kan volgen of ondersteuning kan krijgen bij verdere taalverwerving op de werkplek.

Streektaal als verplichte voertaal

Het Centrum ontvangt regelmatig meldingen van werknemers die gesanctioneerd werden omdat zij tijdens het werk of pauzes een andere dan de streektaal gebruikten. Meer en meer organisaties en ondernemingen voeren in het arbeidsreglement de verplichting in om op het werk enkel en alleen het Nederlands (of het Frans) te spreken, dit ook in gesprekken tussen anderstalige collega's onderling en tijdens pauzes. Het is hierbij vooral de bedoeling om spanningen tussen collega's te vermijden. Voor sociale documenten en verticale gezagsuitoefening in de arbeidssfeer beperken decreten de grondwettelijke vrijheid van taalgebruik. De communicatie van de leidinggevende naar ondergeschikten toe moet in de streektaal gebeuren (Nederlands in Vlaanderen, Frans in Wallonië, ...). Een werkgever die

bijkomende taalrestricties oplegt, zal deze afdoende moeten kunnen rechtvaardigen (zwaarwichtige en legitieme doelstelling, de taalrestricties dienen redelijk zijn in het licht van alternatieve oplossingen).

SUGGESTIE

Het Centrum wijst op de mogelijkheid om de bestaande spanningen te verminderen door via hoffelijkheidscampagnes het gebruik van de streektaal op de werkvloer positief te stimuleren, door te voorzien in interne opleidingen conflicthantering voor hiërarchische verantwoordelijken of taalopleidingen voor het personeel, door in groepsverband te werken rond (interculturele) communicatie, ... Omwille van de veiligheid kan het soms meer aangewezen te zijn te werken via pictogrammen of meertalige waarschuwingen. Een te rigide taalbeleid, in het bijzonder tijdens pauzes, kan op gespannen voet staan met de antidiscriminatiewetgeving.

Slotbeschouwing

10 jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe antidiscriminatiewetgeving en rekening houdend met de in België bijzonder lage participatiegraad van etnische minderheden aan het actieve beroepsleven lijkt de tijd gekomen dat de verschillende actoren elk een versnelling hoger schakelen.

De overheid beschikt met de socio-economische monitoring (die via een kruising van geaggregeerde data een zicht geeft op de etnische samenstelling van de bepaalde beroepssectoren, regio's, type jobs, ...) over een meetinstrument om te zien waar bijkomende inspanningen nodig zijn om discriminatie tegen te gaan en tot evenredige participatie te komen. Dit mechanisme laat toe om niet de inspanningen, maar wel de resultaten van diversiteitplannen te subsidiëren. Een koninklijk besluit dient aan te geven in welke gevallen en volgens welke modaliteiten sectoren, ondernemingen en organisaties tot 'positieve actie' kunnen of moeten overgaan. De toezichthoudende inspectiediensten dienen meer gebruik te maken van statistische data om gerichte controles naar structurele vormen van discriminatie uit te voeren.

Vakbonden kunnen zowel de individuele bijstandverlening ten aanzien van hun leden in geval van racisme of discriminatie verbeteren (interne meldingscircuits, vormingen, verfijnen van de samenwerkingsakkoorden met het Centrum) alsook good practices inventariseren en een kader uitwerken voor collectief overleg op interprofessioneel, sectoraal en ondernemings- of organisatieniveau.

Werkgevers kunnen het principe van gelijke behandeling stevig verankeren in de bedrijfscultuur (risico-analyse, nondiscriminatieclausule, gedragscodes) en interne meldings-, controle- en toezichtprocedures uitwerken (mystery clients, klokkenluiders, ...) om de effectieve naleving van het non discriminatieverbod op de werkvloer te garanderen en risico's te verminderen.

CAO 38 die op interprofessioneel niveau een modelgedragscode in verband met gelijke behandeling bij werving en selectie aanreikt, werd vooralsnog enkel in de uitzendsector¹³ verder geconcretiseerd door middel van bindende sectorale afspraken. CAO 95 in verband met gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsrelatie biedt de mogelijkheid om ook na de werving en selectie bindende gedragsregels overeen te komen om zowel preventief als reactief racisme en discriminatie tegen te gaan.

*

* *

¹³ Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2011 betreffende de gedragscode ter preventie van discriminatie.

Voor duurzame economische groei
en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

Itinera Institute VZW

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel
T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org
www.itinerainstitute.org

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur