



EEN KAPPER EEN “FLIKKER” NOEMEN IS NIET HOMOFOOB

Een Franse rechtbank deed een nogal verrassende uitspraak in december 2015.



DE FEITEN

In oktober 2014 werd er per ongeluk een sms verstuurd naar een kapper die op proef werkte in een kapsalon in Parijs. In de sms, die eigenlijk bedoeld was voor iemand anders, deelt de salonmanager mee dat hij de werknemer wenst te ontslaan en schrijft hij het volgende: “Die kerel is niet mijn ding, het is een flicker, die hebben allemaal hoerenstreken”. De kapper werd de volgende dag ontslagen. Hij vindt dat hij het slachtoffer is van discriminatie, gezien zijn seksuele geaardheid, en daagt zijn werkgever voor de bevoegde rechtbank.

De rechtbank bevoegd voor arbeidsgeschillen deed een zeer verrassende uitspraak die heel wat protest veroorzaakte, des te meer omdat de rechtbank paritair was samengesteld uit leden van werkgevers- en werknemersorganisaties. De eis van de werknemer werd namelijk on-

gegrond verklaard, ook al werd er erkend dat de aard en de inhoud van de sms ongepast waren. De term ‘flicker’ (in het Frans ‘PD’) werd echter beschouwd als een eenvoudig misbruik van taal zonder pejoratief of homofob karakter. De rechter baseerde zich op het feit dat kapsalons regelmatig homo’s tewerkstellen en zei dat er rekening moet gehouden worden met het kappersmilieu dat toch bijzonder is.

De rechtbank heeft met die uitspraak het oordeel van het Franse Nationale Mensenrechteninstituut (Le Défenseur des Droits) niet gevolgd. Le Défenseur des Droits had de zaak onderzocht en geoordeeld dat de werkgever de man had ontslagen op basis van zijn seksuele geaardheid en hem daarmee had gediscrimineerd. Le Défenseur des Droits heeft dit standpunt ook overgemaakt aan de rechter, maar die is niet gevolgd en heeft geoordeeld dat het contract is verbroken wegens de prestaties



van de werknemer en zijn integratiemoelijkheden op de werkvloer en dus niet op grond van de seksuele geaardheid van de werknemer. De werkgever is daarom niet veroordeeld voor een onrechtmatige contractbreuk. De rechtbank oordeelde dat het gebruik van de term 'PD' in de bewuste sms desondanks wel een belediging inhield aan het adres van de werknemer en verplichtte de werkgever tot het uitbetalen van een morele schadevergoeding van 5000 euro.

REACTIES VAN ENKELE KAPPERS

P: "Deze feiten vonden dan wel plaats in Frankrijk, toch is het spijtig dat er nog steeds zoveel vooroordelen bestaan over homoseksualiteit. Moeten we hieruit afleiden dat een kapper zomaar kan bestempeld worden als 'flikker' omwille van zijn beroep? Ik vind de uitspraak van de rechter beneden alle peil.

A: "We hebben de indruk dat de kapper ontslagen is wegens zijn geaardheid en niet omdat hij tijdens de proefperiode niet voldeed aan de eisen van het kapsalon. Alle homoseksuele kappers over dezelfde denigrerende kam scheren is op zijn minst discriminerend te noemen. Is de kapperssector misschien de enige sector die homo's tewerkstelt? Mijn buurman is trouwens een rechter die sinds jaren gelukkig getrouwd is met zijn jeugdvriend."

JL: "Wat een onzin. Mijn beste medewerker ooit is homo en heeft onlangs zijn eigen zaak opgestart na een jarenlange toffe samenwerking. Iemand ontslaan is niet aangenaam, daarom is het belangrijk om het zeer professioneel te doen, wat ik niet kan zeggen van deze werkgever."

P: "In dergelijke situatie had de werkgever ten opzichte van zijn werknemer het anders moeten aanpakken: via een aangetekend schrijven verwijzen naar het niet beantwoorden aan de verwachtingen van het kapsalon en zeker geen ongepaste taal gebruiken om de medewerker in diskrediet te brengen wegens zijn seksuele geaardheid. De reactie van de rechter vind ik ongepast, omdat het de indruk geeft dat hij uit eigen afkeer reageert t.o.v. de sector en de seksuele geaardheid van de

persoon. Totaal ongepast en zeker niet op zijn plaats om in zijn positie een (persoonlijk) oordeel te vellen over een sector die hem niet bekend is, want geloof mij, holebi's zijn mensen die in gelijk welke sector aanwezig zijn en zonder enige vorm van afgunst hun job uitoefenen."

DISCRIMINATIE, WAT VERSTAAN WE HIERONDER?

Discriminatie betekent letterlijk "het maken van een ongeoorloofd onderscheid". We spreken over discriminatie wanneer een persoon ongelijk behandeld of uitgesloten wordt op basis van (persoonlijke) kenmerken. Er kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt op basis van afkomst, geslacht, huidskleur, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Discriminatie is bij wet verboden en is in sommige gevallen strafbaar. Iemand discrimineren is iemand schade toebrengen. Een rechter kan een discriminerende persoon veroordelen tot het vergoeden van het slachtoffer voor de geleden schade. In België verbiedt de wetgeving discriminatie op grond van 19 criteria, waaronder de seksuele geaardheid.

DE SEKSUELE GEAARDHEID: EEN BESCHERMD CRITERIUM

Onder seksuele geaardheid begrijpt men alles wat verwijst naar heteroseksualiteit, homoseksualiteit en biseksualiteit. In dit kader gaan we ervan uit dat seksuele geaardheid geen keuze is, maar bepaald wordt door het geslacht van de persoon tot wie je je zowel fysiek als emotioneel aangetrokken voelt en voor wie je genegenheid of liefde voelt. Op basis van je seksuele geaardheid mag de werkgever je niet discrimineren.

DIRECTE DISCRIMINATIE: EEN VERBODEN GEDRAG

Er is sprake van directe discriminatie wanneer je op basis van een beschermd criterium een minder gunstige behandeling krijgt dan iemand anders in een vergelijkbare situatie en hiervoor geen rechtvaardiging bestaat. Je hebt bv. een handicap en je mag niet binnen in een restaurant omdat je in een rolstoel zit. Een bedrijf weigert een homoseksuele man aan te nemen omwille van zijn seksuele geaardheid.



VERSCHUIVING VAN DE BEWIJSLAST

In België is het verbod op discriminatie op grond van seksuele geaardheid in de arbeidssfeer burgerrechtelijk. De bewijslast behoort dus tot het burgerrechtelijk luik van de discriminatiewet: wanneer het slachtoffer objectieve vermoedens van discriminatie aandraagt, kan de rechter de bewijslast verschuiven. In dit geval moet de werkgever aantonen dat hij niet heeft gediscrimineerd.

INTIMIDATIE

Intimidatie en pesterijen met een homofob karakter zijn ook verboden. Indien je gepest, vernederd, of geïsoleerd wordt vanwege je seksuele geaardheid, is dit ook een vorm van discriminatie. Ben je slachtoffer van homofobe pesterijen op de werkvloer, dan kan je ook een beroep doen op de zogenoemde Pestwet (Welzijnswet 4/8/1996). Deze wet beschermt werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

DE SECTORALE NON-DISCRIMINATIECLAUSULE VAN 11/10/2004

De sector bestrijdt homofobie en, meer algemeen, alle uitingen van discriminatie, afwijzing, uitsluiting, haat en geweld vanwege iemands seksuele oriëntatie. We hebben inzake non-discriminatie een collectieve arbeidsovereenkomst onderschreven met als doel elk ongewenst onderscheid op basis van o.a. seksuele geaardheid te voorkomen en te bestrijden. Deze cao is van toepassing op alle medewerkers en werkgevers van het PC314 (dus ook van de kapsector).

In deze cao wordt in het bijzonder aan de werkgever gevraagd om de werving, behandeling, beoordeling en verloning van de medewerkers te laten gebeuren op zodanige wijze dat "iedereen behandeld wordt als een gelijk ongeacht geslacht, zogenaamd ras, seksuele geaardheid...". Uit studies blijkt dat de schade berokkend aan een slachtoffer van een misdrijf met een verwerpelijke reden een zware psychologische impact op hem heeft. Het slachtoffer is niet louter

slachtoffer omdat hij in conflict komt met de dader van het misdrijf: hij is door de dader uitgekozen omwille van een eigenschap die deel uitmaakt van zijn identiteit.

Is het verschil tussen een 'eenvoudig misbruik van taal' en een kwaadwillig verwijt of belediging (laster) een kwestie van interpretatie? Een sector stigmatiseren en precedenten scheppen door elke vorm van on gepaste uitdrukkingen in deze 'bijzondere' sector goed te keuren, is een aanslag op de identiteit van de doelgroep met hetzelfde kenmerk en van de ganse sector (artikel 4 – personeelsbeleid – sectorale non-discriminatiecode 11/10/2004).

WAT KAN JE ERAAN DOEN ALS WERKGEVER?

Je kan waken over het welzijn van je medewerkers. Volgende tips kunnen je hierbij helpen:

- Neem de non-discriminatieclausule (of een gedragscode) op in het arbeidsreglement.
- Maak iedereen duidelijk dat je kopsalon belang hecht aan het respect voor elk individu en communiceer op neutrale wijze over de gezinssamenstelling. Gebruik bv. in alle documenten het woord 'partner' in plaats van 'echtgenoot/echtgenote'. Dat geldt voor alle andere types van gezinnen, zoals nieuw samengestelde gezinnen.
- Wanneer het arbeidsreglement spreekt over vaderschapsverlof, voeg dan ook 'geboorteverlof voor de partner van de lesbische moeder' toe.
- Update regelmatig de documenten voor het personeelsbeheer, zo geef je aan dat het kapsalon zich aanpast aan de nieuwe realiteit in de samenleving en dat het ook een correcte houding verwacht van alle medewerkers.
- Raadpleeg www.coiffure.org/sectorinfo/discriminatie voor meer informatie (voorbeelden van gedragscode, de cao over de non-discriminatie, beschermde criteria enz.).

INTERESSANTE SITES

www.unia.be
www.ediv.be