

English

Too sensitive for racism in the workplace?

Posted on 2018/11/12

On October 24, the complaint of a black woman was brought before the Berlin Labor Court. Julia S. (name changed) was reprimanded by her employer, an operator of dating websites, for refusing to publish an article on "How to date a Black Woman". The conflict led to the termination of the employment relationship. Now Julia S. sued for compensation because she could no longer work there due to the racist climate and pressure from her employers.

In an impressive statement, she explained why she had refused to publish such a racist article and how great the loss of a job she liked to do until the incident was: "I'm not here on the street because of a racist attack. But what I have experienced in this company is no less painful. And I can say that because I experienced both. In fact, it is particularly painful because it happened at my workplace. It should be safe for everyone, regardless of skin color." She also says, "The company has failed to protect me against discrimination. Instead, because of my objections, I was also exposed to harassment from the company's side. For example, when my manager told me that my opinion didn't count because I was black."

The judge clearly had difficulty understanding why such an article racialized the sexuality of black women and the request to publish it violated the plaintiff. So, right at the beginning of the trial, he passively-aggressively expressed his surprise that the plaintiff wanted to work for an online dating company, even though she was so sensitive in this area. A prime example of Victim Shaming. Also the former employer and his lawyer apparently did not want to understand why the article and the handling of Julia S. is problematic. They explained that a Jew and an Orthodox Muslim also worked for the company. The latter refused to do some work, but that was no problem for the manager. For Julia S., however, this would not have been possible, as she had always had to deal with similar articles because of her professional position in the company and had also been associated with these articles in public with her name. There is hope that after discussions Julia S.'s team backed her and unanimously refused to publish the article.

The judge urged a settlement. The managing director offered a "premium payment for special charges at the end of the business relationship" of 5000€ without hesitation. For Julia S., however, an apology from the company was a prerequisite to agree to an agreement without judgment. However, the managing director was not prepared to do so, as he did not see any racist attitude in himself. Julia S. therefore rejected the offered money. This shows how entrepreneurs try to buy their way out of their responsibility for racist behavior. Julia S. accepted the offer with an appeal period of two weeks, as she must first consider whether she has the strength to engage in another gruelling court hearing and psychological stress. In the proceedings to date, she has been

accompanied and supported by the anti-discrimination network Berlin of the TBB (ADNB) and Each One (EOTO e.V.).

Français

Trop sensible au racisme sur le lieu de travail ?

Publié le 2018/11/12

Le 24 octobre, la plainte d'une femme noire a été portée devant le tribunal du travail de Berlin. Julia S. (nom changé) a été réprimandée par son employeur, un exploitant de sites de rencontres, pour avoir refusé de publier un article sur "How to date a Black Woman". Le conflit a entraîné la cessation de la relation de travail. Aujourd'hui, Julia S. a intenté une action en indemnisation parce qu'elle ne pouvait plus y travailler en raison du climat raciste et des pressions exercées par ses employeurs.

Dans une déclaration impressionnante, elle a expliqué pourquoi elle avait refusé de publier un article aussi raciste et combien la perte d'un de ses emplois favoris jusqu'à l'incident était importante : "Je ne suis pas dans la rue à cause d'une attaque raciste. Mais ce que j'ai vécu dans cette entreprise n'est pas moins douloureux. Et je peux le dire parce que j'ai connu les deux. C'est même particulièrement douloureux parce que cela s'est passé sur mon lieu de travail. Ça devrait être sûr pour tout le monde, quelle que soit la couleur de la peau." Elle dit aussi : "L'entreprise[a] échoué à me protéger contre la discrimination. Au lieu de cela, à cause de mes objections, j'ai également été exposé au harcèlement de sa part. Par exemple, quand mon manager m'a dit que mon opinion ne comptait pas parce que j'étais noir."

Le juge avait clairement de la difficulté à comprendre pourquoi un tel article racialisait la sexualité des femmes noires et la demande de le publier violait le plaignant. Ainsi, dès le début de l'audience, il a exprimé son étonnement d'une manière passive-agressive que le plaignant voulait travailler pour une société de rencontres en ligne, même si elle était si sensible dans ce domaine. Un excellent exemple de l'humiliation de la victime. De plus, l'ancien employeur et son avocat ne voulaient apparemment pas comprendre pourquoi l'article et le traitement de Julia S. sont problématiques. Ils ont dit qu'il y avait un juif et un musulman orthodoxe qui travaillaient pour la compagnie. Ce dernier refuse de faire du travail, mais ce n'est pas un problème pour le directeur général. Pour Julia S., cependant, cette possibilité n'aurait pas existé, car elle aurait toujours eu à traiter avec des articles similaires en raison de sa position professionnelle dans l'entreprise et aurait également été associée à ces articles en public avec son nom. Il y a de l'espoir qu'après des discussions, l'équipe de Julia S. s'est tenue derrière elle et a refusé de publier l'article.

Le juge a insisté pour qu'il y ait un arrangement. L'administrateur délégué a proposé sans hésitation une "prime pour charges spéciales à la fin de la relation d'affaires" de 5000€. Pour Julia S., cependant, des excuses de la compagnie étaient une condition préalable à l'acceptation d'une entente sans jugement. Toutefois, le directeur général n'était pas disposé à le faire, car il ne voyait aucune attitude raciste en lui-même. Julia S. a donc refusé l'argent offert. Cela montre comment les entrepreneurs tentent de se soustraire à leur responsabilité dans les comportements racistes. Julia S. a accepté l'offre avec une période d'appel de deux semaines, car elle doit d'abord se demander si elle a la force de s'engager dans un autre procès exténuant et un stress psychologique. Il a été accompagné et soutenu par le réseau anti-discrimination Berlin du TBB (ADNB) et Each One (EOTO e.V.).