

Une boulangère condamnée pour discrimination à l'embauche



Par LEXPRESS.fr et , publié le 23/10/2008 à 10:31

Une boulangère du VI^e arrondissement parisien s'est vue condamnée jeudi par le tribunal correctionnel de Paris à 5 000 euros d'amende avec sursis et 1 000 euros de dommages et intérêts pour avoir écarté la candidature d'une jeune femme noire, pour sa couleur de peau.

En juin 2006, une jeune femme d'origine africaine, avait rencontré la propriétaire d'une boulangerie parisienne, à la suite de la diffusion par l'ANPE d'une offre d'emploi relative à un poste de vendeuse.

N'ayant pas de réponse, elle s'était rendue à l'ANPE, où un conseiller avait contacté la boulangère afin de savoir si le poste était pourvu. Ignorant que le haut-parleur était branché, celle-ci avait alors répondu que la candidate n'avait pas été retenue au motif qu'elle n'avait "pas la bonne couleur pour travailler dans sa boutique" et que "la clientèle n'aurait pas apprécié".

Poursuivie par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la HALDE, la prévenue a toujours contesté le caractère discriminatoire de ce refus d'embauche.

Relevant "diverses contradictions dans ses déclarations" et estimant que les éléments de la procédure "suffisent à démontrer que la prévenue a refusé d'embaucher en raison de la couleur de sa peau", le tribunal a jugé jeudi que "le délit de discrimination raciale à l'embauche était caractérisé".

Les homos ont deux fois plus de risques d'être au chômage

L'EXPRESS

Par L'EXPRESS.fr, publié le 21/06/2012 à 11:41

En 2010, Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, deux chercheurs de l'université Evry-Val d'Essonne, montraient que les hommes homosexuels gagnaient en moyenne 6,5% de moins que leurs collègues hétérosexuels. Leur nouvelle étude, révélée ce jeudi par Libération (en accès payant), s'intéresse cette fois à la probabilité d'être au chômage selon son orientation sexuelle.

Et leurs conclusions sont à nouveau édifiantes: sur un échantillon d'hommes au profil similaire -en termes de qualifications, d'âge et de lieu de résidence- les gays ont deux fois plus de risques d'être sans emploi. La différence du taux de chômage "se maintient dans un rapport de 1 à 2: 1,5% pour les hétéros, contre 3,1% pour les homos. Soit un écart de 1,6 points au détriment des gays", constate l'étude.

D'abord, les gays -surtout les plus jeunes- passeraient plus de temps à trouver une entreprise dans laquelle ils se sentent acceptés. Cette recherche expliquerait les changements fréquents de poste chez cette catégorie de salariés, et donc leurs plus grandes difficultés à trouver un emploi.

Outre la question de l'égalité des droits en entreprise, l'orientation sexuelle des individus renvoie également à leur niveau de bien-être au travail. Si certains secteurs professionnels comme la communication, le spectacle, l'informatique semblent aujourd'hui assez "gay friendly" (= entreprises qui acceptent plus facilement l'intégration d'homosexuels), d'autres auraient encore beaucoup de chemin à parcourir. C'est en tout cas ce que pense Michel Duvail, vice-président de SOS Homophobie.

" L'homophobie passe par la parole, estime-t-il. Blagues de mauvais goût, moqueries, non-dits, railleries... à la longue, cela devient insupportable. Beaucoup de salariés réagissent par l'invisibilité, autrement dit, ils se forcent à se comporter comme de parfaits hétérosexuels, à porter un masque du lundi matin au vendredi soir. C'est un déni de soi. Pour un dirigeant, s'emparer de la problématique, c'est contribuer au bien-être de ses salariés, et améliorer leur niveau d'engagement. "

VIDEO. Licenciée enceinte, une vendeuse de Mango émeut l'Espagne

L'EXPRESS

Par Alexia Eychenne, publié le 06/06/2012 à 09:48, mis à jour à 10:06

L'affaire, repérée par Europe1, commence le 25 mai. Un vendredi en début d'après-midi, raconte le quotidien El Mundo, Laura annonce sa grossesse à ses supérieurs. Enceinte de près de six mois, son "état commençait à se voir, les clientes me félicitaient", explique l'ex-employée à la télévision espagnole.

Les responsables du magasin, où elle travaillait depuis près de deux mois, lui conseillent alors... de quitter ses fonctions d'elle-même, précisant qu'ils n'hésiteraient pas à la rappeler après son accouchement. Laura refuse. "Je leur ai dit non, que je voulais continuer à travailler (...) Le lendemain, ils m'ont dit qu'ils me licenciaient", détaille-t-elle dans la vidéo.

Selon Laura Abad, les responsables de la boutique venaient tout juste de lui accorder des heures supplémentaires et de nouvelles responsabilités en caisse. Preuve, d'après ses proches, qu'ils n'avaient pas l'intention de se débarrasser d'elle avant la fin de son CDD de six mois, et alors que sa période d'essai devait s'achever quelques jours plus tard.

En plus de son témoignage, le frère de la vendeuse licenciée a lancé une pétition en ligne, adressée au directeur de la responsabilité sociale de Mango et à la direction des ressources humaines, pour demander sa réintégration. L'appel a été signé par quelque 27.200 internautes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse pour résilier son contrat. Laura Abad a déjà annoncé qu'elle envisageait des suites judiciaires. En Espagne comme en France, le droit du travail protège les femmes enceintes. La loi française les inclut par exemple dans la liste des salariés protégés. "L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai", prévoit le code du travail. Il autorise d'ailleurs les candidates ou salariées à ne pas révéler leur état, ce qui n'empêche pas la grossesse et la maternité de figurer parmi les premiers facteurs de discriminations au travail, selon le dernier baromètre de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du Défenseur des droits.

Les boîtes de nuit sont-elles racistes?

Par LEXPRESS.fr, publié le 27/05/2012 à 16:58

L'association SOS Racisme a annoncé dimanche qu'elle déposerait plainte mardi à Paris et à Nice pour "discriminations raciales" à l'entrée de discothèques et de bars, constatées lors de 3e "nuit du testing" samedi dans dix capitales européennes.

Cette grande nuit européenne du testing était organisée, comme les éditions précédentes en mars et juin 2011 notamment à Paris, Nice, Rennes, Vienne, Palerme (Italie), Oslo, Belgrade ou encore en Roumanie.

Plusieurs cas de discriminations ont été constatés, notamment à Paris et Nice samedi soir, a indiqué SOS Racisme dans un communiqué, précisant que des plaintes vont être déposées mardi à la préfecture de police de Paris et auprès des autorités niçoises compétente.

L'association française "souhaite que des sanctions administratives soient posées à l'encontre des établissements ayant été pris, lors de cette opération, en flagrant délit de discriminations raciale.

Comme l'an dernier, l'organisation anti-raciste relève que les personnes discriminées à l'entrée des établissements sont le plus souvent "des Noirs, Arabes, Roms" et des "personnes d'Asie du Sud".

Les discriminations envers les musulmans en Europe dénoncées par Amnesty

L'EXPRESS

Par L'EXPRESS.fr, publié le 24/04/2012 à 11:14

Dans un rapport publié ce mardi, Amnesty International dénonce les discriminations dont sont victimes les musulmans en Europe. Deux jours après le résultat historique de l'extrême droite en France, Amnesty pointe du doigt l'exploitation politique des préjugés.

Licenciés à cause de leurs barbes, exclues des classes pour ports du foulard, prières de rues par manque de lieux de culte... Amnesty International a dénoncé ce mardi dans un rapport les "discriminations" envers les musulmans dans des pays européens comme la France et la Belgique, et l'exploitation politique des "préjugés".

Dans son rapport qui se concentre sur la France, la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne et la Suisse, Amnesty International appelle les gouvernements européens "à faire plus pour s'en prendre aux stéréotypes négatifs (...) contre les musulmans, qui attisent les discriminations, essentiellement dans l'éducation et le monde du travail".

"Des femmes musulmanes se voient refuser des emplois et des jeunes filles sont empêchées d'aller en classe simplement parce qu'elles portent des vêtements traditionnels comme le foulard", a-t-il relevé. "Des hommes peuvent être licenciés pour porter des barbes associées à l'islam."

En France, en Belgique et aux Pays-Bas, les employeurs sont autorisés, en violation de la législation européenne, à discriminer des musulmans sous prétexte que "les symboles religieux ou culturels agaceront les clients ou les collègues", note l'organisation de défense des droits de l'Homme.

La législation européenne en la matière "semble être inefficace (...), car nous observons un taux plus élevé de chômage parmi les musulmans, en particulier chez les musulmanes d'origine étrangère", poursuit Marco Perolini.

Dans son rapport intitulé "Choix et préjudice: les discriminations contre les musulmans en Europe" et publié deux jours après le résultat historique de l'extrême droite en France, Amnesty insiste sur le fait que "porter des symboles ou des vêtements religieux ou culturels fait partie du droit de liberté d'expression".

Faut-il être beau pour trouver un job?

L'EXPRESS

Par Caroline Politi, publié le 25/10/2010 à 09:38

L'apparence physique reste l'un des motifs de discrimination les plus fréquents et pourtant l'un des plus difficiles à endiguer.

L'adage selon lequel la beauté est intérieure ne fait pas l'unanimité dans le monde de l'entreprise. Rina Bovrisse, une salariée japonaise en a récemment fait les frais. La marque de luxe Prada qui l'employait l'a licenciée à cause de sa "laideur". Le patron lui avait d'abord demandé de changer de coupe de cheveux. Puis vint le temps où on lui demanda de perdre du poids et de s'entretenir physiquement. Ces changements devaient lui permettre de mieux coller à l'image "glamour" de la marque. Mais le résultat n'a pas convaincu sa direction qui l'a licenciée quelques semaines plus tard. La jeune femme a porté son cas devant la justice mais sa demande a été rejetée faute de preuves.

Celles-ci commenceraient dès les entretiens d'embauche. Un testing réalisé par l'Observatoire des discriminations démontre que présenter un visage disgracieux -c'est-à-dire ne répondant pas aux standards de beauté - peut apporter un désavantage au moment de la sélection. Hélène Garner-Moyer, chercheuse en sciences de gestion, a envoyé près de 700 CV pour répondre à des annonces pour des postes de commerciale, d'assistante de direction et de comptable. La moitié d'entre eux étaient accompagnés de la photo d'une belle femme, l'autre moitié d'une photo d'une femme moins séduisante. A compétences égales, la première candidate a été convoquée dans 42 % des cas, l'autre dans seulement 16 %.

"La beauté fascine et sur le marché du travail, à CV équivalent, les employeurs ne sont pas insensibles à cette influence, explique Hélène Garner-Moyer. Les individus beaux sont jugés a priori plus charismatiques, plus sociables et bénéficiant de plus grandes qualités relationnelles que les autres".

La beauté aurait également une incidence tout au long de la carrière: accéder aux postes à responsabilités ou obtenir une mutation serait plus difficiles pour un salarié au physique disgracieux. Selon une étude de l'American Economic Association, le salaire des personnes peu séduisantes serait même 5 à 10% inférieur à celui de leurs collègues.

Traditionnellement, les métiers dans le secteur de la vente ou nécessitant d'être en relation fréquentes avec les clients sont les plus touchés. Des études marketing ont même démontré que les vendeurs beaux étaient plus performants car plus convaincants à l'égard de la clientèle.

L'Ecole de ski français condamnée pour discrimination à l'âge

L'EXPRESS

Par LEXPRESS.fr, publié le 22/02/2012 à 09:45, mis à jour à 10:45

La puissante ESF (Ecole du Ski français) imposait à ses moniteurs de plus de 60 ans de réduire leurs heures de cours hors vacances scolaires pour favoriser les plus jeunes. Une discrimination illicite, a jugé le tribunal d'Albertville.

En 2007, l'ESF avait adopté une motion imposant aux plus de 60 ans une réduction de leur activité, en dehors des vacances scolaires, afin de favoriser l'insertion des jeunes.

C'est une première en France qui pourrait faire tâche d'huile: cinq moniteurs de ski, âgés de 57 à 62 ans, qui avaient attaqué un syndicat de la puissante Ecole du ski français (ESF) pour "discrimination à l'âge" ont obtenu gain de cause mardi. Le tribunal d'Albertville a estimé que la réduction des activités imposée par l'Ecole de ski des Arcs 1800 aux moniteurs de plus de 60 ans, hors vacances scolaires, constituait "une discrimination illicite fondée sur l'âge" et en conséquence devait "être retirée des dits statuts".

Une "victoire" et "une avancée pour le droit français", a réagi l'avocat des plaignants, Marc Baclet. Selon lui la décision "était très attendue" par "plusieurs milliers de moniteurs" qui pourraient assigner à leur tour l'ESF devant les tribunaux. "Nous sommes très surpris", a déclaré de son côté Jean-Marc Simon, directeur du syndicat national des moniteurs de ski français, (SNMSF), la structure juridique de l'Ecole de ski français (ESF). "Nous envisageons sérieusement de faire appel. De gros enjeux sont en cause".

En 2007, alors que l'usage voulait que les cours soient distribués en priorité aux moniteurs les plus anciens, l'ESF a adopté une règle imposant aux plus de 60 ans une réduction de leur activité, en dehors des vacances scolaires, afin de favoriser selon elle l'insertion des jeunes dans la profession. A l'ESF des Arcs 1800, dont les cinq moniteurs étaient membres, la mesure avait été mise en application à l'hiver 2009. Jusqu'alors "l'école distribuait les cours de manière égalitaire, sans tenir compte de l'âge des moniteurs", avait souligné à l'audience Marc Baclet.

Outre la discrimination, le tribunal estime que le syndicat local avait "un intérêt (...) à favoriser le travail des plus jeunes (...) non pas au seul bénéfice de l'emploi des plus jeunes, mais également à son propre bénéfice financier". Alors que les jeunes moniteurs versent au syndicat une cotisation égale à 40% de leurs honoraires la première année, les plus anciens ne payent que 8% à partir de la 21e année, relève le tribunal.

La compagnie aérienne Easyjet comparaît ce vendredi devant le tribunal correctionnel de Bobigny (Seine-Saint-Denis) pour avoir refusé à trois personnes handicapées de monter à bord.

"C'est de la discrimination totale, c'est écoeurant. Ils ont tort, il faut qu'ils assument leur boulette", a souligné Laurent Giammartini, un des trois plaignants en fauteuil roulant, qui a déjà voyagé seul avec plusieurs compagnies.

Avec ces refus d'embarquement, la compagnie de droit britannique affirme qu'elle s'est conformée aux réglementations européenne et britannique et évoque des raisons de sécurité.

"Il faut que les passagers handicapés puissent mettre eux-mêmes le masque à oxygène, le gilet de sauvetage, mettre et enlever la ceinture de sécurité, comprendre les instructions en cas d'urgence et évacuer par leurs propres moyens", a expliqué un responsable des opérations à terre d'EasyJet, interrogé par le tribunal.

De son côté, Karine Viera, 32 ans, en fauteuil roulant depuis 16 ans, a tenu à rappeler qu'elle est "autonome dans son quotidien" avec "un enfant d'un an à charge", et "conduit une voiture". "Je ne vois pas en quoi je diffère des autres passagers", a-t-elle dit avant de souhaiter que "cela ne se reproduise plus".

Pour Jean-Marie Barbier, président de l'APF, "ces trois personnes handicapées n'ont absolument pas besoin d'accompagnateurs pour voyager". Et "pensez-vous que des personnes avec un handicap soient assez folles pour se mettre en danger? Non", a-t-il martelé.

Une première comparution pour EasyJet, qui doit à nouveau être jugé à Paris, en mars 2012, dans une procédure similaire.