

Texte 1 – Sizeism

- article de presse de 2012 qui parle de la discrimination liée à l'apparence physique, et plus particulièrement au surpoids
- aux Etats-Unis (donc article américain ?)
- phénomène en augmentation ces dernières décennies (+66%)
- chiffres comparables à ceux de la discrimination raciale (c.a.d. beaucoup !)
- femmes plus concernées que les hommes
- selon une étude (de Trust For America's Health), 68% des adultes américains sont en surpoids / obèses
- cliché courant sur les gens en surpoids : sont paresseux, pas motivés, aucune auto-discipline, moins compétents, pas obéissants, négligents
- conséquence : recrutement discriminatoire, salaires moins élevés (-6,2% pour les femmes en surpoids, -2,3 pour les hommes), postes moins attractifs, licenciements abusifs
- discrimination proportionnelle au surpoids (= plus c'est voyant, plus on en subit les conséquences)
- l'état du Michigan a rendu cette forme de discrimination illégale, certaines grandes villes (Washington DC, San Francisco, Santa Cruz, ...) protègent également les droits des travailleurs en surpoids.
- dans d'autres états, on considère que la protection de ces travailleurs est sous-entendue dans la loi American with Disabilities Act, mais rien n'est mentionné nommément. (Note perso / ouverture : on peut d'ailleurs se demander dans quelle mesure le surpoids entre, ou non, dans la catégorie des handicaps...)

Texte 2 – Gender discrimination

- article de la BBC (britannique donc) de 2018 sur la discrimination de genre dans le milieu de la vente mais également de manière élargie
- il part du cas concret d'un magasin belge (à Louvain) qui, suite à une plainte, a été condamné pour avoir refusé de l'embaucher un homme au prétexte que les employeurs recherchaient une femme. Le magasin a prétendu avoir trouvé une femme plus qualifiée pour le poste, mais un email envoyé au candidat a permis de prouver la discrimination.
- il a dû verser 13 000 € de dommages et intérêts (soit environ 6 mois de salaire brut du poste en question)
- ainsi qu'1 € (symbolique) à l'Institut pour l'Égalité entre Hommes et Femmes, dont le rôle est de faire respecter la loi d'égalité des sexes en Belgique
- selon une avocate de ce même institut, 50 plaintes venant d'hommes et 60 de femmes ont été enregistrées en ce qui concerne la discrimination sexuelle au cours de recrutement pour l'année 2017
- en tout en 2017, 295 plaintes ont été déposées à l'institut, concernant le travail mais également les services du quotidien (au sens large)
- plus de la moitié des plaintes liées au travail venaient de femmes (58%) et 150 étaient liées à des grossesses
- les hommes souffrent de discrimination dans les domaines de la vente, de la beauté, et de la petite enfance
- tandis que les femmes en souffrent dans les domaines des transports, des taxis, de la construction et de la boucherie
- selon cette même avocate, le cas du magasin de Louvain illustre à quel point la discrimination est basée sur des stéréotypes et non sur les compétences réelles des candidats

Texte 3 – Age discrimination

- article du New-York Times (américain donc) de septembre 2010 qui aborde le sujet du chômage des plus de 50 ans
- depuis la crise économique (de 2008), il a plus de chômeurs que d'emplois créés, et cela touche plus particulièrement les personnes âgées de 55 ans et plus : leur taux de chômage est de 7,3%, soit deux fois plus que lors de la dernière crise, et ils représentent 2.2 millions de chômeurs sur 14.9 millions
- environ la moitié de ces chômeurs de plus de 55 ans sont sans emploi depuis plus de 6 mois
- lors des dernières crises, s'inquiétaient de savoir s'ils retrouveraient un salaire équivalent, aujourd'hui s'inquiètent juste de savoir s'ils vont retrouver un travail un jour
- en effet, la régénération du marché du travail va vraisemblablement prendre des années, tandis qu'eux risquent d'atteindre l'âge de la retraite avant d'avoir pu retrouver un travail
- exemple de Patricia Reid, pourtant diplômée en gestion des entreprises et qui a travaillé pendant 20 ans (contrôleur de gestion et analyste) chez Boeing avant de perdre son emploi en 2006, et qui aujourd'hui s'inquiète de pouvoir retrouver un travail bien qu'elle n'ait que 57 ans (et qu'une bonne partie des américains travaillent encore à 70 ans)
- diplômes et expérience ne suffisent plus. Les jeunes candidats sont favorisés au détriment des plus vieux. De plus, certains s'aperçoivent que leurs compétences en matière de recherche d'emploi (voir compétences techniques recherchées par les employeurs) soient rouillées après toutes ces années à travailler pour une même entreprise, ce qui n'aide pas.

Texte 4 – Part-time (and parents) discrimination

- article de la BBC (britannique donc) datant de septembre 2018 qui pose la question de l'intégration professionnelle des personnes travaillant à temps partiel, comme par exemple les mères de jeunes enfants
- d'après une étude menée par des experts en travail partiel (Timewise), les 2/3 des employés à temps partiel se sentent isolés et ont du mal à établir des relations professionnelles.
- 2 personnes sont citées à titre d'exemple (*on pourrait dire ici qu'il s'agit de deux femmes travaillant dans le domaine des Ressources Humaines, à des postes qui leur plaisent, et raccourcir les 2 paragraphes suivants*):
- Melissa Brooker a eu un enfant après avoir travaillé 10 ans en tant que directrice RH, poste qui lui plaisait énormément. A temps partiel suite à son congé maternité, elle a vite réalisé qu'elle serait laissée de côté et que les bonnes opportunités lui échapperaient si elle se contentait d'effectuer ses heures. Elle a donc décidé de s'adapter et de travailler (visio-conférences, appels pro) sur son temps de repos, tout en s'occupant de son enfant simultanément, ce qui s'est avéré être impossible à tenir sur le long terme.
- « Sarah », qui utilise un nom d'emprunt de peur de perdre son travail, vit une situation similaire après avoir pris un congé maternité plus long que la moyenne suite à la naissance de ses 2 enfants. Egalement à temps partiel à un poste RH qui lui plaît, se sent punie de ne pas être à temps plein, est choquée et rongée par la solitude. Elle explique qu'elle a beau être une battante, elle est déprimée de voir à quel point les amitiés forgées durant 5 années ont pu se déconstruire.
- ce type spécifique de discrimination est appelé « flexism », et c'est un vrai problème dans la mesure où le temps partiel est le mode de travail le plus répandu au Royaume-Uni
- la culture du travail se base sur un modèle obsolète, datant des années 50, qui ne tolère aucune souplesse en ce qui concerne les réunions, la formation ou encore le réseautage, isolant ainsi les travailleurs à temps partiel.