

Conférence:

La lutte contre la discrimination: les directives en matière de race et d'emploi

Informations complémentaires relatives à la présentation sur la discrimination fondée sur l'âge
« **Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge: Questions pratiques** »

Académie de droit européen de Trèves, les 28 et 29 novembre 2005


Anouk Mulder, Centre d'experts « âge et vie », Pays-Bas

amulder@leeftijd.nl

Document relatif à la discrimination fondée sur l'âge

(Raisons pour la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge: droits de l'homme)



2.2.98 Age Concern poster launch outside Parliament Copyright cleared for publicity use
© Andrew Ward Tel: 0181-340 8855 Mobile: 07-8219 201. NUJ recommended terms & conditions apply. Moral rights asserted under Copyright Designs & Patents Act 1988. Credit to required. No part of this photo to be stored, reproduced, or transmitted by any means without permission. Genuine photo-do not manipulate. 

(image d'une campagne britannique contre la discrimination fondée sur l'âge)

Document relatif à la discrimination fondée sur l'âge

(Raisons économiques pour la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge)

Pourcentage du marché du travail et âge aux Pays-Bas en 1998

Age	% de la population active masculine exerçant un emploi	% de la population active féminine exerçant un emploi	Population active totale
15 - 19	22	18	20
20 - 24	62	60	61
25 - 29	89	74	82
30 - 34	93	63	78
35 - 39	92	57	75
40 - 44	92	57	74
45 - 49	89	53	72
50 - 54	86	43	65
55 - 59	63	24	44
59 - 64	19	6	12
Total	75	49	62

(Ce sont des pourcentages pour toutes les personnes appartenant à cette tranche d'âge)

Le pourcentage des personnes de 55 ans ou plus exerçant un emploi dans d'autres pays est similaire.

Sommet UE de Lisbonne: La participation des travailleurs plus âgés (55-64 ans) au sein de l'UE devrait atteindre 50% en 2010.

A présent, seuls la Suède, le Portugal, le Danemark et le Royaume-Uni y sont parvenus.

« Historique anti-discriminatoire » de l'UE

- 1957 Traités de Rome – article 119 (égalité des salaires entre les femmes et les hommes)
 - 1971 Defrenne c. Sabena: Une juridiction belge pose une question préjudicielle à la CJCE
 - 1976 La CJCE déclare : L'article 119 a un effet direct vertical!
 Depuis: beaucoup d'affaires et les discriminations directe et indirecte aux termes de l'article 119
 - 1975 Première directive sur la discrimination en raison du sexe: égalité des salaires entre les femmes et les hommes.
 (domaine d'application allant au-delà de l'article 119 et nécessité d'un cadre juridique)
- Depuis: 10 autres directives ainsi que la révision des directives existantes
- 1997 Traité d'Amsterdam, article 13 (race, religion ou croyances, orientation sexuelle, âge, handicap)
 - 2000 directive en matière de race (2000/43)
 directive en matière d'emploi (2000/78)
 - 2004 projet de directive en matière de discriminations fondées sur le sexe (biens et services)

Histoire de l'Union européenne – le processus d'élargissement

- 1957 France, Allemagne, Italie, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg
- 1973 Irlande, Royaume-Uni, Danemark
- 1981 Grèce
- 1986 Portugal et Espagne
- 1995 Autriche, Finlande, Suède
- 2004 République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie et Slovaquie
- 2007 Bulgarie et Roumanie (et aussi la Croatie ?)
- ?? Turquie

Dispositions légales sur la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge
(autres que la directive 2000/78)

Article 26 de la Convention internationale sur les droits civils et politiques (depuis 1976)

« Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Article 1^{er} du Protocole 12 à la Convention européenne des droits de l'homme (en vigueur depuis le 1^{er} avril 2005)

Interdiction générale de la discrimination

1. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.
2. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1.

Les principes d'égalité et les clauses de non-discrimination dans les constitutions nationales

Dispositions non-légales

**Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
(une proclamation solennelle, décembre 2000, maintenant un élément du projet d'une Constitution pour l'Europe)**

Article 21

Non-discrimination

1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.

Etats membres disposant d'une législation contre la discrimination fondée sur l'âge avant la directive (2000) (*informations limitées à l'UE des 15*)

A l'intérieur de l'UE

Irlande – Employment Equality Act (1998)

Belgique – pas d'âge maximum pour le recrutement de personnel

Quelques pays avaient des projets de loi (Belgique 1999, Pays-Bas 1997)

Beaucoup de pays avaient des dispositions anti-discriminatoires dans leurs constitutions, p.ex. les Pays-Bas, Suède, Grèce, Portugal, Espagne

Beaucoup d'Etats membres avaient introduit des mesures spéciales pour les employés plus âgés

- protection en cas de licenciements pour des raisons commerciales
- avantages pour l'embauche de travailleurs âgés de plus de 50 ou de plus de 55 ans
- couverture d'assurance maladie pour les travailleurs de plus de 55 ans

A l'extérieur de l'UE

Une législation spécifique relative à la discrimination fondée sur l'âge existe aux Etats-Unis, à Ontario (Canada), dans quelques Etats de l'Australie et en Nouvelle-Zélande.

Des projets existent en Corée du Sud (emploi) et en Australie (biens et services)

L'impact de la directive 2000/78 sur l'âge

L'âge traité d'une manière différente que les croyances et l'orientation sexuelle

- 3 années de plus pour les Etats membres (article 18) – également en cas de handicap
- la discrimination directe peut être justifiée (article 6)
- forces armées (article 3.4)
- législation nationale en matière de défense de l'ordre etc. (article 2.5)

Applicable à: toutes les personnes dans les secteurs public et privé y inclus les organismes publics. Les grandes ET les petites entreprises. Les collèges.

Définition: la notion d'« âge » n'est pas définie. .

Pourquoi est-ce important ?

1. Cela veut dire qu'il ne s'agit pas de personnes âgées (même si la directive s'étaye en partie sur de tels arguments, voir p.ex. le récépissé 6), mais de tout le monde ayant un certain âge
2. N'y a-t-il pas de limite inférieure ou supérieure ?
3. Y a-t-il une différence entre l'âge calendaire et « l'âge de cohorte »? P.ex. l'âge lié à l'espérance de vie/l'âge de pension ou bien l'âge lié à des clichés ?
4. Que veut dire « différence d'âge »??? 2 ans? 6 ans? 8 ans? 10 ans?

Domaine visé: emploi « de A à Z »

Qu'est-ce qui est interdit? La discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement et les instructions de discriminer

Article 6: justification des différences de traitement fondées sur l'âge

(...) les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime (il peut s'agir de la politique de l'emploi, des objectifs du marché du travail, de la formation professionnelle) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Quelques exemples sont mentionnés, mais ont encore besoin d'être examinés!

Trois éléments permettant de circonvenir l'interdiction d'une limite d'âge :

1. objectif légitime (autrement: discrimination fondée sur l'âge !)
2. les moyens sont appropriés (autrement: discrimination fondée sur l'âge !)
3. les moyens sont nécessaires (autrement: discrimination fondée sur l'âge !)

D'autres exceptions par rapport à l'âge:

Article 4: exigence professionnelle essentielle

Article 3.4: forces armées

Article 6.2: régimes professionnels de sécurité sociale – âges d'adhésion et admissibilité aux prestations

Egalement très intéressant: l'article 16!

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives (...) contraires au principe de l'égalité de traitement. »

Article 18: effet direct vertical à partir du 3 décembre 2003?

Pour vous rassurer:

Point 17 du préambule: personne n'est tenu de recruter des travailleurs incompetents!

Transposition de la directive dans le droit national: les options disponibles aux Etats membres

- portée de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge – emploi ou au-delà? (p.ex. également les biens et services). La directive fixe des exigences minimales! (récital 28)
- rapport avec la législation anti-discriminatoire existante. Le même niveau de protection par rapport à l'âge ? Incorporation du motif de discrimination fondée sur l'âge dans la législation existante? Ou bien une loi séparée relative à l'âge ?
- exceptions: système ouvert ou fermé?
- une action positive par rapport à l'âge? (l'article 7 le permet)
- une commission d'égalité de traitement pour l'âge? (non prescrite par la directive)
- quel type de droit (droit du travail, droit de l'anti-discrimination, droit pénal)
- une exception pour les forces armées?
- définition symétrique or asymétrique (a déjà été décidée)

Comment la transposition avance-t-elle? (novembre 2005)

21 Etats membres ont déjà assuré la transposition	4 Etats membres sont en train de légiférer
Belgique, Irlande, France, Italie, République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Danemark, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Estonie, Autriche, Lituanie, Malte, Finlande (insulaire), Grèce, Chypre, Lettonie, Pologne, Slovaquie.	Luxembourg, Allemagne, Suède, Royaume-Uni

Mais la législation est-elle conforme à la directive?

Preuve de la charge?

Actions collectives?

Victimisation?

Pays efficaces et convaincants?

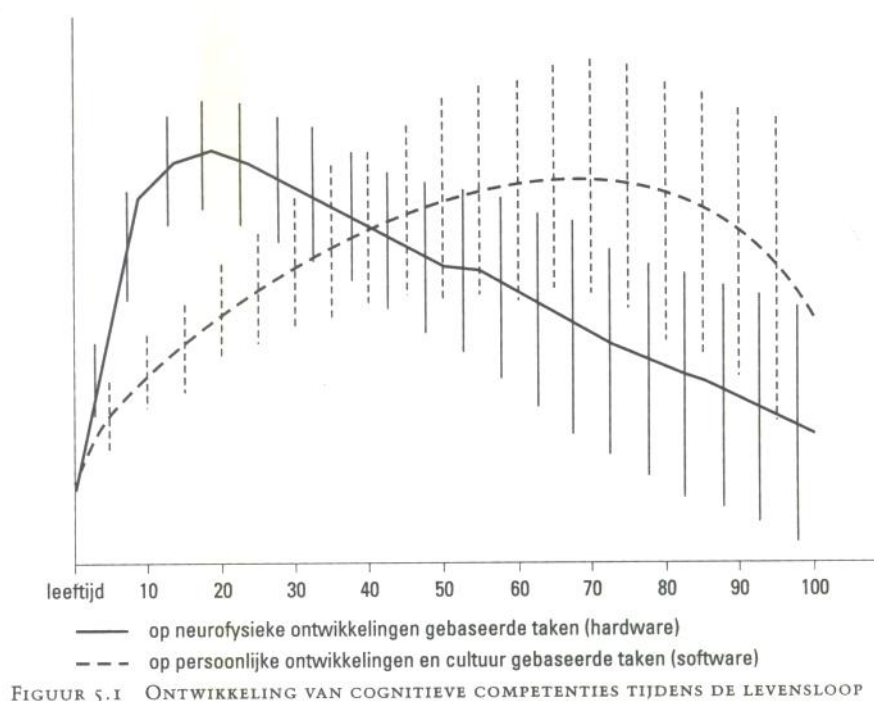
Juger une affaire de discrimination fondée sur l'âge

Comment utiliser la marge de la justification objective?

Comment évaluer le niveau d'une limite d'âge ?

Et: Soyez prudents avec les concepts concernant l'âge!

Dans un cas individuel, l'âge « calendaire » n'a pas de valeur de prédiction. Vous pouvez analyser, par exemple, les rapports moyens entre les aptitudes et l'âge, mais les différences à l'intérieur des tranches d'âge sont énormes. Voir le schéma ci-dessous:



La ligne ininterrompue représente le « human hardware »

La ligne interrompue représente le « human software »

Schéma élaboré par le docteur P.J.J. Houben, dans: Levensloopbeleid, Elsevier, Maarssen, 2002

Quelques conceptions qu'on peut observer en matière d'emploi :

« Les personnes âgées ne sont pas dynamiques »; « Les personnes âgées sont physiquement faibles »;
« Les personnes âgées sont toujours malades »; « Les personnes âgées ont du mal à apprendre »;
« Les personnes âgées veulent arrêter de travailler aussi tôt que possible »; « Les jeunes gens sont flexibles ».

Demandez la preuve de ce que cela est vrai pour la personne en question !

Soyez prudents avec l'argument du « dead man's shoe »!

Quelques éléments de discussion sur la discrimination fondée sur l'âge

Discrimination indirecte dans le langage et les images utilisés dans les annonces d'offre d'emploi ?
(voir les deux exemples)

Que représente la discrimination fondée sur l'âge : quelle différence d'âge est suffisante ?
La candidature d'un travailleur de 40 ans est rejetée, et la société embauche un candidat de 35 ans ayant exactement les mêmes qualifications. S'agit-il d'une discrimination fondée sur l'âge ? Qu'en est-il lorsque la société embauche un travailleur de 32 ans ?

Effet direct de la directive 2000/78 depuis le 2 décembre 2003 ? Transposition de la directive dans des clauses anti-discriminatoires générales ?

Exigence professionnelle essentielle (article 4)
Pouvez-vous citer quelques exemples de positions nécessitant l'embauche d'un employé ayant atteint un certain âge ?

L'article 16 et le rôle du juge : Un individu peut-il se plaindre, sur la base de l'article 16, d'une limite d'âge prévue dans un texte de loi ?

Les avantages accordés sur la base de l'ancienneté constituent-ils une forme de discrimination indirecte fondée sur l'âge ?

Le 12^e protocole à la Convention européenne des droits de l'homme en tant que base pour une plainte de discrimination fondée sur l'âge ?

Pour une lecture plus approfondie....

Rapports intéressants:

Developing Anti-discrimination law in Europe, the 25 Member States compared, novembre 2005, European network of legal experts in the non-discrimination field – consulter le site web de la DG 5 (voir ci-dessous)

Age discrimination and European Law, Colm O’Cinneide for the European network of legal experts in the non-discrimination field, juillet 2005 – consulter le site web de la DG 5 (voir ci-dessous)

Age barriers: older people’s experience of age discrimination in access to goods, facilities and services, AGE Platform, décembre 2004 – consulter le site web d’age platform (voir ci-dessous)

Addressing age barriers, International comparison of legislation against age discrimination in the field of goods, facilities and services in 5 countries, novembre 2004 – accessible sous www.leeftijd.nl

Equality, Diversity and Enlargement, report on measures to combat discrimination in acceding and candidate countries, septembre 2003, Commission européenne, sur le site web de la DG 5

Report on Member States’ legal provisions to combat discrimination, 2000, Commission européenne

Sites web intéressants:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Site web de la DG 5. Un grand nombre de rapports intéressants sur les directives. On y trouve également (sous « Publications ») le rapport intéressant sur la discrimination fondée sur l’âge “Age discrimination and European Law” (juillet 2005).

www.aarp.org Site web d’un groupement d’intérêt très puissant des Etats-Unis pour la défense du troisième âge – plus de 45 millions de membres ! Le site traite une vaste panoplie de sujets très spécifiquement américains.

www.stop-discrimination.info Site web d’une campagne de l’UE contre la discrimination, avec des informations dans toutes les langues communautaires.

www.age-platform.org – Plate-forme d’organisations européennes pour le troisième âge (beaucoup de documents fondamentaux)

www.leeftijd.nl – Centre néerlandais de renseignement sur l’âge et la vie (Centre d’experts « âge et vie ») (essentiellement des informations sur la situation aux Pays-Bas, section en anglais)

Un livre intéressant:

Age as an equality issue, legal and policy perspectives, Sandra Fredman et Sarah Spencer (éd.), 2003