



**Doc. 13308**

24 septembre 2013

## La lutte contre la discrimination des seniors sur le marché du travail

### Avis de commission<sup>1</sup>

Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Rapporteur: M. Margus HANSON, Estonie, Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe

### A. Conclusions de la commission

1. La commission des questions sociales, de la santé et du développement durable salue et soutient le rapport établi par Mme Sahiba Gafarova au nom de la commission sur l'égalité et la non-discrimination. Les questions ayant trait aux seniors en tant que groupe vulnérable de la société sont régulièrement traitées par la commission des questions sociales, comme l'atteste le rapport récent qui a conduit à l'adoption de la [Résolution 1882 \(2012\)](#) et de la Recommandation 2000 (2012) sur des pensions de retraite décentes pour tous. De plus, les questions concernant la situation des seniors devraient être considérées de manière générale comme prioritaires dans le contexte démographique et économique actuel.

2. Cependant, la commission considère qu'il est important de donner des définitions claires des notions de «seniors» et «travailleurs/euses seniors» et d'établir expressément une distinction entre les deux afin de fournir un cadre précis aux décideurs. Il conviendrait aussi de mentionner le groupe de plus en plus important que forment les personnes en âge de partir à la retraite, qui souhaitent ou qui doivent poursuivre leur activité professionnelle, ce, pour tenir compte d'une nouvelle réalité sociale, à savoir que les seniors restent aujourd'hui en activité professionnelle bien plus longtemps qu'auparavant.

3. La commission des questions sociales, de la santé et du développement durable tient par conséquent à proposer au projet de résolution les quelques amendements ci-après pour en accentuer les messages clés et renforcer son impact dans les Etats membres.

### B. Amendements proposés

#### *Amendement A (au projet de résolution)*

Dans le projet de résolution, paragraphe 1, remplacer le mot «seniors» par les mots suivants:

*«travailleurs/euses seniors (les personnes actives de 50 à 64 ans) et, de manière plus générale, des seniors (65 ans et plus)»*

---

1. Renvoi en commission: Renvoi 3883 du 29 juin 2012. Commission saisie du rapport: Commission sur l'égalité et la non-discrimination. Voir [Doc. 13292](#). Avis approuvé par la commission le 9 septembre 2013.



*Amendement B (au projet de résolution)*

Dans le projet de résolution, paragraphe 3, après les mots «introduire des actions positives en faveur des» remplacer le reste de la phrase par les mots suivants:

*«travailleurs/euses seniors qui souhaitent intégrer ou réintégrer le marché du travail, ainsi qu'en faveur des employé(e)s seniors, y compris ceux qui souhaitent continuer à travailler au-delà de l'âge de départ à la retraite.»*

*Amendement C (au projet de résolution)*

Dans le projet de résolution, paragraphe 3, remplacer la seconde phrase par la phrase suivante:

*«La position particulièrement vulnérable des personnes touchées par des formes multiples de discrimination en cumulant différents critères, tels que l'âge, le sexe ou l'origine ethnique, devrait être spécifiquement prise en compte dans l'élaboration des mesures législatives ou politiques pertinentes.»*

*Amendement D (au projet de résolution)*

Dans le projet de résolution, à la fin du paragraphe 5.4, ajouter les mots suivants:

*« , notamment des femmes seniors qui ont eu de longues périodes sans emploi rémunéré, par exemple pour élever les enfants ou s'occuper d'autres membres de la famille, et dont l'emploi a été caractérisé par des contrats temporaires et à temps partiel;»*

*Amendement E (au projet de résolution)*

Dans le projet de résolution, paragraphe 5.6, après les mots «sensibiliser davantage le public», remplacer le reste de la phrase par les mots suivants:

*«à l'expérience considérable des travailleurs/euses seniors et à promouvoir des approches novatrices concernant leur emploi, telles que les systèmes d'aménagement du temps de travail, chaque fois que possible (par exemple, travail à temps partiel, emploi partagé, rotation des tâches);»*

**C. Exposé des motifs, par M. Hanson, rapporteur pour avis**

1. Le rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination couvre un problème majeur auquel se heurtent de plus en plus de personnes dans nos sociétés vieillissantes en Europe. En ma qualité de rapporteur pour avis, je me félicite par conséquent du rapport établi par Mme Sahiba Gafarova, lequel est très concis et va droit au but. Grâce à mon expérience acquise en travaillant pour les collectivités locales et les autorités nationales (par exemple en tant qu'ancien adjoint au maire de Tartu, deuxième ville d'Estonie, de 1997 à 2003 et de 2007 à 2011) ainsi que pour le secteur privé, je connais très bien la situation des travailleurs/euses seniors sur le marché de l'emploi local et je suis donc heureux de pouvoir apporter ma contribution à cet important débat.

2. L'exposé des motifs donne une vue d'ensemble de la question, en différenciant les diverses difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs/euses seniors sur le marché du travail et dans l'emploi et en formulant quelques propositions concrètes concernant les mesures à prendre pour mettre à profit l'expérience des travailleurs/euses seniors. Cela étant, les différenciations et les propositions ne se retrouvent pas toutes dans le projet de résolution.

3. En outre, il pourrait être inséré dans le projet de résolution une référence aux personnes souhaitant poursuivre leur vie professionnelle au-delà de l'âge de départ à la retraite, un groupe de plus en plus observé dans tous les Etats membres du Conseil de l'Europe. Les seniors sont de plus en plus nombreux à être en bonne forme physique et mentale, et par conséquent, désireux de poursuivre leur vie professionnelle, même si dans certains cas le type et le niveau d'activité devront être ajustés. Par ailleurs, dans le contexte économique actuel, de nombreux seniors sont obligés de continuer à travailler pour avoir un complément de revenu, étant donnée la modicité des pensions que leur verse l'Etat.

4. De mon point de vue, le projet de résolution requiert par conséquent quelques ajouts pour garantir que les Etats membres comprennent pleinement quel est le groupe d'âge pour lequel des mesures s'imposent et pour stimuler des actions positives et concrètes dans ce domaine.

5. **L'amendement A** au paragraphe 1 vise à introduire des définitions claires des termes clés du texte, à savoir, les travailleurs/euses seniors et les seniors. La définition d'un(e) «travailleur/euse senior» découle des activités de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans ce contexte et il doit être établi ici une distinction avec les «personnes du premier âge» de 25 à 49 ans<sup>2</sup>. La définition d'un «senior» ou d'une «personne âgée» correspond à celle utilisée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qui reconnaît l'âge chronologique de 65 ans comme le seuil à partir duquel une personne est considérée comme «senior» dans la plupart des pays développés<sup>3</sup>.
6. **L'amendement B** vise à élargir le groupe de personnes sur lequel le texte met particulièrement l'accent à celles qui souhaitent continuer à travailler au-delà de l'âge de départ à la retraite dans les pays respectifs et qui ne doivent pas non plus faire l'objet d'une discrimination dans le contexte économique actuel.
7. **L'amendement C**, pour sa part, introduit dans le projet de résolution quelques critères plus différenciés concernant la discrimination sur le marché de l'emploi qui peuvent dans certains cas se cumuler avec l'âge, comme indiqué à juste titre dans l'exposé des motifs, de manière à donner aux Etats membres un tableau plus précis des difficultés particulières auxquelles se heurtent certain(e)s travailleurs/euses seniors sur le marché du travail.
8. **L'amendement D** renforce la dimension de genre du projet de résolution afin de mieux refléter cette réalité sociale, ainsi que l'origine institutionnelle de ce texte qui émane de la commission sur l'égalité et la non-discrimination. On sait bien que parmi les travailleurs seniors, les femmes seniors se heurtent à des difficultés particulières lorsqu'elles souhaitent réintégrer le marché du travail. Selon les données d'Eurostat en 2012, le taux d'emploi pour les hommes de 50 à 64 ans dans l'Union européenne (des 28) était de 62,5 % contre 52,3 % seulement pour les femmes<sup>4</sup>. En outre, la dérégulation progressive du marché de l'emploi n'a pas été neutre sous l'angle hommes-femmes. Tandis que la flexibilité professionnelle concerne typiquement les hommes au début et à la fin de leur vie professionnelle, les femmes sont plus souvent concernées par les emplois temporaires et à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle<sup>5</sup>.
9. **L'amendement E** tente de rendre le projet de résolution un peu plus concret s'agissant des mesures positives proposées pour renforcer la position des travailleurs/euses seniors sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'instauration de mesures de flexibilité destinées à créer des lieux de travail adaptés à ce groupe d'âge. Quelques mesures de ce type avaient déjà été proposées par l'Assemblée parlementaire en 2011 dans la [Résolution 1793 \(2011\)](#) «Pour une longévité positive: valoriser l'emploi et le travail des seniors». Dans ce texte l'Assemblée avait demandé aux Etats membres «de promouvoir les mesures visant à améliorer la qualité du travail flexible pour les seniors, en leur permettant d'occuper des postes moins éprouvants et d'opter pour des temps partiels, le travail d'équipe, le partage des emplois ainsi que la rotation et la redéfinition des tâches entre les différents membres d'une équipe». Conformément à cet appel, il faudrait que le présent projet de résolution sur la discrimination des seniors fasse une plus large place à des actions positives pour remédier à certains stéréotypes négatifs sévissant aujourd'hui dans le secteur de l'emploi.

---

2. OCDE: travailleurs/euses seniors. Vivre plus longtemps, travailler plus longtemps, DELSA Newsletter, n° 2, Paris, 2006. NB: L'OCDE parle plutôt de «travailleurs âgés»; cependant le terme de «travailleurs seniors» est utilisé ici étant donné qu'il est plus cohérent avec les activités précédentes de l'Assemblée parlementaire.

3. OMS: Définition d'une personne senior ou âgée, statistiques sur la santé et systèmes d'information sur la santé, [www.who.int](http://www.who.int). NB: Là où l'OMS parle plutôt de «personnes âgées», le terme «seniors» est préféré dans le contexte de l'Assemblée parlementaire, à nouveau pour des raisons de cohérence.

4. Eurostat: Base de données sur l'emploi et le chômage (LFS), chiffres extraits le 26 juillet 2013: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database).

5. Centre d'études politiques européennes (CEPS : Women's Labour Market Performance in Europe: Trends and Shaping Factors (Cipollone/Patacchini/Vallanti), Rapport spécial du CEPS n° 66, septembre 2012, Bruxelles.