



Résolution 1958 (2013)¹

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

Assemblée parlementaire

1. La discrimination fondée sur l'âge est l'une des formes de discrimination les plus répandues, avec toutefois d'importantes différences entre les Etats membres du Conseil de l'Europe dans la prise de conscience du problème et l'ampleur des actions pour la combattre. Dans le domaine de l'emploi, la discrimination des travailleurs/euses seniors (personnes actives de 50 à 64 ans) et, de manière plus générale, des seniors (65 ans et plus) se manifeste par des différences de traitement qui ne sont ni justifiées ni nécessaires, surtout dans l'accès à l'embauche et à la formation continue.
2. Dans le contexte européen actuel de crise économique et de vieillissement de la population, les travailleurs/euses seniors sont confronté(e)s à des difficultés accrues dans tous les aspects de l'emploi: ils continuent de faire face à des inégalités et à des stéréotypes, alors que la compétition est plus vive; dans plusieurs pays, l'âge de la retraite a été repoussé et, en même temps, nombre d'entre eux sont poussés vers la retraite anticipée.
3. L'Assemblée parlementaire estime nécessaire de mettre en place des dispositions juridiques efficaces pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et aussi d'introduire des actions positives en faveur des 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. La position particulièrement vulnérable des personnes touchées par des formes multiples de discrimination qui cumulent différents critères devrait être spécifiquement prise en compte dans l'élaboration des mesures législatives ou politiques pertinentes.
4. En outre, à la discrimination fondée sur l'âge correspond le phénomène dit «âgisme» – une image négative du vieillissement dans la société. L'Assemblée considère comme primordial d'œuvrer à changer les mentalités en vue d'éliminer les stéréotypes et de construire une image positive et réaliste de tous les âges de la vie.
5. Sur la base de ces considérations, l'Assemblée invite les Etats membres du Conseil de l'Europe:
 - 5.1. à assurer que leur législation nationale inclut l'âge en tant que critère de non-discrimination et tient compte du phénomène de discrimination multiple;
 - 5.2. à veiller à la mise en œuvre effective de la législation anti-discrimination, y compris par la mise en place de mécanismes de surveillance et d'un système d'incitations et de sanctions efficace, le cas échéant;
 - 5.3. à mettre en place des mesures positives en vue de faciliter l'accès à l'emploi des seniors, prenant en considération la situation des groupes particulièrement vulnérables;

1. *Discussion par l'Assemblée* le 4 octobre 2013 (36^e séance) (voir [Doc. 13292](#), rapport de la commission sur l'égalité et la non-discrimination, rapporteure: M^{me} Gafarova; et [Doc. 13308](#), avis de la commission des questions sociales, de la santé et du développement durable, rapporteur: M. Hanson). *Texte adopté par l'Assemblée* le 4 octobre 2013 (36^e séance).



5.4. à faciliter la réintégration sur le marché du travail des travailleurs/euses seniors ayant vécu de longues périodes de chômage ou d'arrêt de travail, 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;

5.5. à développer l'accès à des formations continues pour les seniors en situation d'emploi ou de chômage afin de leur permettre d'actualiser leurs connaissances, de se perfectionner et de s'adapter aux nouvelles technologies et à leurs évolutions dans leur domaine professionnel;

5.6. à soutenir des campagnes d'information visant à faire évoluer les mentalités à l'égard du vieillissement et à sensibiliser davantage le public 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);

5.7. à encourager les programmes de mentorat pour faciliter le dialogue entre les générations et à multiplier les échanges d'expérience en vue d'éliminer les stéréotypes envers les seniors.