



La discrimination selon l'âge



Belgique



Etude réalisée par la Fondation André Renard, Belgique



*En 1996, résultats de l' eurobaromètre :
2.7% des hommes et 3.2% des femmes
disent avoir souffert de discrimination
basée sur l'âge durant les 12 derniers
mois de leur vie professionnelle.
Ce problème est plus fréquemment relevé
par les personnes de plus de 50 ans ,
4.8% d'hommes, 5% de femmes.*

Introduction.

Pour aborder le thème de la discrimination selon l'âge qui se marque plus fortement à partir « d'un certain âge » , ne faut –il pas se poser la question :

« Qu'est ce que vieillir, être vieux ? »

Une question aux maintes réponses !

Du point de vue physiologique :c'est un ensemble des modifications qui surviennent dans l'organisme avec l'avancée en âge qui diminuent la résistance et l'adaptation de l'organisme aux sollicitations de l'environnement. De ce point de vue, dans nos sociétés occidentales, l'âge « d'être vieux » recule progressivement en raison, notamment de notre mode de vie et des progrès permanent de la médecine.

Du point de vue démographique : le vieillissement de la population, c'est à dire l'accroissement du rapport entre la part du groupe des plus âgés et la part du groupe des plus jeunes au sein de la population. De ce point de vue on assiste à un vieillissement de la population : la pyramide des âges s'inverse !

Du point de vue des représentations, le vieillissement est porteur de représentations culturelles propres. Chaque époque privilégie une conception spécifique du vieillissement en fonction de son contexte. Après la seconde guerre mondiale, dans un contexte de reconstruction économique et de pénurie de main d'œuvre, les travailleurs vieillissants étaient non seulement recherchés mais aussi valorisés. Alors que dans les années 70 et 80 , la « crise économique » avec la montée du chômage bouleverse les conditions de l'emploi et du travail. Le monde du travail vit un nouveau phénomène : des départs en retraite « prématurés » par rapport à l'âge légal.

Cependant en fonction du statut social, les représentations changent : les cadres anciens sont considérés des experts en raison de leur expérience acquise, tandis que les ouvriers de même âge sont considérés comme moins performants voire obsolètes.

Pourtant du point de vue du monde du travail : envisager la question des travailleurs vieillissants renvoie à l'idée de « population à risque » associée à celle de déclin mais aussi à celle de « sagesse et d'expérience.



L'âge dans le contexte socioéconomique actuel .

Considérant le marché de l'emploi, la discrimination selon l'âge est une forme de discrimination assez récente née avec la pénurie d'emplois qui a débuté dans les années 70 et qui s'est enracinée avec force depuis lors.

En un premier temps, en Belgique, la réaction des organisations syndicales a été de négocier des prépensions pour les travailleurs âgés conditionnées par l'engagement des jeunes afin de tenter d'atténuer l'effet des pertes d'emploi. Il en a résulté une convention collective de travail n°17 conclue au Conseil National du Travail (CNT) le 19 décembre 1974. Ce régime permettait aux travailleurs âgés de 60 ans et plus de bénéficier, en cas de licenciement, d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage. A cette époque, il s'agissait de jouer sur une solidarité intergénérationnelle.

En effet l'objectif de cette convention collective est « *de prendre des mesures appropriées pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés.* »

Le statut de prépensionné est accordé lorsque les conditions prévues par la réglementation sont remplies :

- présence d'une convention collective de travail valable ouvrant les droits à la prépension,
- licenciement du travailleur,
- il réunit les conditions d'âge, d'admissibilité, d'ancienneté..

D'autre part, l'employeur doit s'engager à remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée. Il s'engage également à payer au travailleur âgé licencié, une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage et ce jusqu'à l'âge de la retraite.

Dans ce contexte de rétrécissement de la demande de travail, cette convention est marquée sous le signe de la solidarité intergénérationnelle qui voulait laisser un emploi à un jeune sans grande pénalisation pécuniaire du travailleur âgé cédant en quelque sorte sa place.

Très rapidement des mesures dérogatoires au régime général ont été mises en place, limitant ou supprimant l'obligation d'embaucher un jeune travailleur en compensation de la mise en prépension d'un travailleur âgé, lorsque l'entreprise fait la preuve qu'elle est en difficulté ou en restructuration.

Il en fut de même pour la limite minimum de l'âge permettant la mise en prépension. Sous certaines conditions, des travailleurs âgés de 51 ans voire moins pour des raisons de restructurations d'entreprise se sont vu mettre en prépension.

Ces deux tableaux donnent des informations sur le nombre de prépensionnés de 1985 à 1999 par région et de 1992 à 1999 le nombre de prépensionnés par âge.



Prépensionnés par région et par année				
Source ONEM				
<i>Au 30 juin</i>	<i>Flandre</i>	<i>Wallonie</i>	<i>Bruxelles</i>	<i>Pays</i>
1985	50.992	39.198	6.626	96.816
1990	83.831	47.309	9.559	140.699
1995	85.970	40.172	7.975	134.117
1996	87.113	38.871	7.666	133.650
1997	84.826	37.138	7.148	129.112
1998	82.363	35.897	6.642	124.902
1999	78.686	34.592	6.048	119.326(1)

(1)Y compris la prépension des travailleurs frontaliers à partir de 1998

Prépensionnés par classe d'âge et par année										
Source ONEM										
Au 30 juin	Moins de 51 ans	Moins de 52 ans	Moins de 53 ans	Moins de 54 ans	Moins de 55 ans	Moins de 56 ans	Moins de 57 ans	Moins de 58 ans	58 ans et plus	Total
1992	417	1.002	2.762	4.429	5.110	6.414	7.994	10.929	99.206	138.263
1993	463	814	1.836	3.928	5.548	6.580	7.951	10.338	99.945	137.403
1994	434	1.015	1.685	2.726	4.718	6.929	8.113	10.550	100.366	136.536
1995	244	830	1.987	2.632	3.597	6.414	8.282	10.555	99.576	134.117
1996	177	406	1.670	2.589	3.213	5.601	9.263	12.098	98.633	133.650
1997	306	465	1.086	2.374	3.263	5.242	7.940	11.419	97.017	129.112
1998	563	889	1.633	2.046	3.076	4.665	6.378	8.810	95.851	123.911
1999	348	824	2.216	2.658	2.900	4.488	5.695	7.128	91.785	118.042

Les statistiques disponibles à l'Office National de l'Emploi font apparaître que l'obligation de remplacer n'est imposée que pour 41,3% des prépensionnés dans le régime ordinaire (sans dérogation quelconque) et de 72,7% dans le régime particulier de prépension à 55 ou 56 ans.

Aujourd'hui, la prépension, initialement considérée comme mesure pour l'emploi, constitue davantage une mesure permettant l'accompagnement social des licenciements dans le cadre de restructurations justifiées par différentes raisons : délocalisation de certaines productions, difficultés financières, introduction de nouvelles



méthodes de production mais aussi retraite anticipée demandée par le travailleur.

Cette forme de transition vers l'âge de la retraite conduit à une perte importante de qualifications professionnelles et de formateurs des jeunes dans l'entreprise.

Car en effet, s'il s'est avéré que le départ de certains travailleurs plus âgés remplacés par des jeunes n'a pas causé de difficultés majeures de remplacement, ce ne fut pas le cas dans tous les secteurs et dans toutes les entreprises et poste de travail. L'acquis de l'expérience faisant défaut ainsi que la formation par compagnonnage des nouveaux par les anciens.

Ces mesures palliatives à la pénurie d'emploi ont certainement eues divers effets pervers hormis celui déjà cité de demande par les travailleurs eux-mêmes de mise en retraite anticipée.

Le premier c'est le glissement progressif de la valeur de l'expérience du travailleur à la baisse de performance du travailleur dit âgé.

Le deuxième c'est la stigmatisation du travailleur expérimenté devenu travailleur âgé avec sa cohorte de présumés.

Et enfin le troisième effet pervers, conséquence du premier, en est l'abaissement progressif de l'âge du travailleur âgé sur le marché du travail puisqu'à l'heure actuelle, dans les textes officiels, il est considéré comme « âgé » le travailleur à partir de 45 ans .

Le recours systématique à la mise en prépension par les délégations syndicales et les employeurs en cas de licenciement collectif afin de garder un niveau de vie décent des travailleurs, a contribué à imprégner les mentalités des travailleurs en général qui considère comme légitime la période de transition prépension avant la retraite.

La réversibilité de ces mesures sera difficile à mettre en œuvre, elle demande effectivement un changement fondamental des mentalités et une autre cohérence entre les exigences envers les travailleurs et le respect de ceux-ci de la part des entreprises.

Le taux d'emploi des hommes de 50 à 64 ans est passée de 78% en 1970 à 49 % en 1990.

Actuellement, le taux d'emploi des 55 ans et plus est de 22% en Belgique, le taux le plus faible de l'Union.

Cela contribue encore à renforcer l'idée du travailleur âgé étant cependant en pleine force de l'âge et de l'obsolescence précoce quelles que soient ses qualifications .

Il est également à remarquer, alors que l'espérance de vie est passée entre 1950 et 1995, de 62 à 74,3 ans pour les hommes et de 67,3 ans à 80,9 ans pour les femmes, durant la même période, l'âge effectif de la retraite est passé de 64,8 à 57,6 ans pour les hommes et de 62,9 à 54,1 pour les femmes .¹

¹ In Courrier économique et financier de la KBC Banque & Assurance – n°9- 27 octobre 2000



De la force de l'expérience à la faiblesse de productivité

Les personnes entre 45 et 50 ans sont celles qui sont le plus durement frappées par le chômage

Leur situation économique diffère fortement de celles de plus de 50 ans car elles ne bénéficient pas de prépension et doivent s'inscrire au chômage comme demandeurs d'emploi. En septembre 2003 le nombre de chômeurs de 45 à 50 ans étaient de 60.641 pour l'ensemble de la Belgique dont 32.926 femmes et 27.715 hommes ²

Double discours ou perspective de court terme et de long terme

Le nombre de personnes en âge d'entrer sur le marché du travail fut longtemps supérieure au nombre de personnes en fin de vie active. Cela engendre évidemment de forte hausse de l'offre de main d'œuvre sur le marché du travail. C'est en 1976 que le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail fut le plus élevé. Par la suite le nombre diminue progressivement en raison de la baisse de natalité et de la prolongation de la scolarité obligatoire pour finalement s'inverser à partir de 2004 et le nombre de sortants sera supérieur à celui des jeunes entrants.

Ainsi certaines catégories de personnes délaissées sur le marché de l'emploi tels les femmes rentrantes, les chômeurs âgés ou encore les préretraités voire les retraités seront la nouvelle cible pour pallier à une carence de jeunes sur le marché de l'offre de main d'œuvre.

La réforme des pensions alignant le temps de travail de la vie professionnelle de la femme à celle de l'homme au non de l'égalité, ne serait-elle pas déjà une mesure préventive préparant le futur de même que les dernières mesures en matière de fin de carrière qui privilégient le départ mi-temps à la retraite en favorisant l'apprentissage des jeunes par les anciens.

« L'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable (Bourdieu 1980, p 145), la vieillesse, âge de la vie, aussi. On observe effectivement des variations de manipulations du sens des âges en fonction des enjeux de société. On parle aujourd'hui de jeune vieux, de vieux-vieux, de très vieux. Un nouvel âge s'est formé, celui des nouveaux vieux ou jeunes vieux, qui transforme les cycles de vie en ajoutant une période entre la vie active et le grand âge.

Etre jeune ou nouveau vieux commence à 50 ans, à cet âge on est aussi travailleur âgé. Paradoxe d'une même situation : un nouvel âge qui repousse la vieillesse et précocement par rapport à l'âge de la retraite : de plus en plus tôt être un travailleur âgé.

Dans un contexte où le sens du travail a évolué vers le sens d'une activité professionnelle source de reconnaissance, d'identité sociale et personnelle.

² Source ONEM , bulletin mensuel septembre 2003



En effet, le travail reste un critère important d'intégration sociale.

Et si la retraite contrairement à l'idée de mort sociale et biologique qui prévalait encore il y a deux décennies, actuellement elle est très souvent perçue comme le début d'une nouvelle vie, comme de longues vacances méritées. Il n'en va pas de même pour le chômeur âgé qui se sent marginalisé, inutile, qui perd toute identité sociale.

Des préjugés et stéréotypes à la discrimination

Les préjugés et stéréotypes sont des manifestations d'une mentalité collective qui reflète le point de vue qui prévaut dans un groupe concernant certains sujets donnés.

« Préjugés et stéréotypes sont ainsi des éléments constitutifs de la pensée commune qui participent puissamment au système de représentations avec lequel ils entretiennent des rapports certains non seulement de coexistence mais également de consubstantialité »³

Alors que l'espérance de vie en bonne santé s'allonge sans cesse, n'est il pas interpellant qu'une société qui déclare « chômeur âgé » un travailleur sans emploi de 45 ans.

La notion de travailleur âgé varie en fonction des secteurs, des métiers, de l'administration, des nécessités contextuelles. Un secteur qui voit de nombreuses restructurations d'entreprise la mise à la préretraite sera ouverte déjà à 50 ans alors que dans un secteur plus préservé des aléas économiques l'âge conventionnel de mise à la préretraite sera plus élevé. Les conditions de travail risquent également d'influencer l'âge biologique qui selon S.M Dirken cité par Sullerot⁴ peut être supérieur ou inférieur de 5 ans de l'âge chronologique. Les travaux lourds dans une ambiance de travail pénible comme la sidérurgie ne sont pas sans avoir une influence sur le « vieillissement biologique »

Casser des stéréotypes.....

Les nouvelles technologies et leur corollaire les nouvelles organisations du travail ont sans doute favorisé l'émergence de certains de ces stéréotypes :

- Les travailleurs âgés sont moins productifs et plus coûteux que les jeunes.
- Les travailleurs âgés sont confrontés à l'incapacité de s'adapter et d'évoluer.
- Les capacités physiques des travailleurs âgés diminuent.
- Les travailleurs âgés désirent quitter le marché du travail le plus rapidement possible.

³Mannoni, 1998, p.23

⁴ E. Sullerot, l'âge de travailler, Fayard, Paris, 1986



- Les travailleurs âgés sont sous-qualifiés.
- Les travailleurs âgés ont un savoir obsolète.
- Après 45 ans, les travailleurs n'ont plus envie de se former...

Remarquons qu'il n'est plus question de la richesse d'expérience accumulée ni des atouts d'un travailleur expérimenté !

M. Leleu⁵ reprend une enquête de 1997 auprès des gestionnaires flamands du personnel qui fait apparaître que les stéréotypes négatifs sont prédominants concernant les travailleurs âgés : peu flexibles, peu intéressés par des formations.

Dans cette logique, l'âge est un critère ainsi devenu peu contestable et contesté pour déterminer qui conservera ou non son emploi lors de licenciements collectifs. D'ailleurs le glissement de langage permet de spécifier « qu'il n'y a pas ou peu de licenciement sec mais des départs en prépensions »

On peut cependant bien parler en dehors de toute considération, qu'il s'agit bien d'une discrimination basée sur l'âge.

Mais on ne peut clore cette longue réflexion sans une déconstruction de ces stéréotypes.

Nous reprenons ci-après des éléments d'analyse de M. Leleu⁶:

Coût élevé et productivité :

L'ancienneté est un élément qui entre en ligne de compte dans le calcul des salaires en Belgique. Il existe un contrat social implicite qui veut que les jeunes travailleurs acceptent en début de carrière un salaire plus bas, sachant que l'âge et l'ancienneté amélioreront progressivement leur position salariale .

Cette différence de coût salarial entre le « jeune » et le « vieux » doit être nuancé par la productivité de l'un et de l'autre. La productivité du travailleur âgé est, selon différentes études, généralement plus élevée que celle du jeune ou en tout cas similaire si on suit le point de vue selon lequel la productivité des travailleurs varie peu en âge. Il faut aussi rappeler que les performances individuelles varient d'une personne à l'autre, qu'elles ne sont pas directement et seulement affectées par le vieillissement. Des mécanismes de compensation se mettent en place avec l'âge , ce qui permet d'entretenir les capacités de production des individus vieillissants. (OCDE(perspectives de l'emploi -1998, pp135-166)

Des facteurs comme la loyauté vis à vis de l'entreprise, des compétences techniques, la motivation sont également des éléments qui devraient jouer en faveur des travailleurs âgés.

⁵ Myriam Leleu, Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, pays-bas , ILO - Genève, juillet 2001

⁶ Op cit



Il arrive aussi qu'une baisse de rendement soit injustement imputée à l'âge, alors qu'elle relève soit de qualifications à réactualiser ou d'un phénomène d'usure ou d'ennui qui peut arriver quel que soit l'âge. La formation ou un changement de poste peuvent facilement remédier à ces situations.

La diminution des aptitudes physiques.

En ce qui concerne les aptitudes physiques, il nous faut distinguer l'impact du vieillissement biologique sur l'adaptation des individus à leur activité professionnelle, de l'impact des conditions de travail sur le vieillissement de l'individu. S'il n'y a aucun doute sur le fait que le vieillissement s'accompagne d'une décroissance fonctionnelle de l'organisme qui peut engendrer des déficiences au niveau professionnel, l'avance en âge comporte des éléments positifs de compensation tels que l'expérience, la maturité, la régularité, l'anticipation, des problèmes et des processus d'adaptation mis en œuvre progressivement pour pallier aux difficultés. (in Cassou, 1987, p.30)

Ces facteurs varient bien sûr en fonction de la formation de base, l'état de santé, la personnalité, la catégorie socio-professionnelle.

La résistance à la formation.

La technologie évoluant rapidement et sans cesse, le recyclage est nécessaire. Il est vrai aussi que les qualifications initiales des travailleurs âgés est un peu en décalage par rapport à celles de plus jeunes mais la résistance est-elle bien de la part des travailleurs âgés.

En Belgique, le taux d'emploi des travailleurs de 55 ans à 64 ans est de 25,8%⁷ et dans le rapport 2002 du conseil supérieur de l'emploi, on peut lire « que l'accès à la formation diminue fortement avec l'âge {...} moins de 5% des travailleurs suivent encore une formation parmi les plus de 55ans, contre environ 8% pour les 25-44 ans .

Ces deux chiffres peuvent aider à comprendre le double phénomène de résistance à la formation : la première dans le chef des employeurs qui ont une représentation sur la capacité à s'engager dans les formations au-delà de 40 ans, la seconde en est l'attitude du travailleur âgé face à la formation : la crainte de ne plus être capable d'apprendre, une comparaison défavorable par rapport aux jeunes, le risque de disqualification de l'expérience acquise au fil des ans mais aussi l'inutilité de l'effort vu le risque grandissant de la mise en pré pension.

Ce dernier élément peut également influencer les employeurs qui ne veulent pas risquer de ne pas avoir un retour suffisant de l'investissement.

Si ces préoccupations ne sont pas sans fondement, elles mettent en évidence le résultat de la conjonction des préjugés et des réalités

⁷ Eurostat, enquête sur la force de travail – Printemps 2002. STAT/03/80 14 juillet 2003



contextuelles qui se manifeste par un phénomène de discrimination et d'auto-discrimination .

La discrimination sur l'âge

La notion de discrimination est une notion juridique qui se réfère à l'égalité des chances.

On peut définir la discrimination sur l'âge comme une différence de traitement et d'accès aux opportunités pour certains citoyens sur la seule raison de leur âge chronologique.

La discrimination sur l'âge est basée sur « l'âgisme »⁸, une série de suppositions négatives sur les personnes âgées et le vieillissement, qui est largement répandue et crue. Ces croyances justifient des pratiques discriminatoires.

La discrimination sur l'âge est manifeste dans de nombreux domaines de la société : dans l'emploi, l'accès à la santé, aux technologies de l'information, à l'éducation et la participation à la vie politique et le dialogue civil. Ces situations ne sont pas souvent reconnues comme des formes de discrimination.

La discrimination selon l'âge est un phénomène dont la prise de conscience est nouvelle par rapport à d'autres formes de discrimination telles que celles par rapport au sexe, à la race ou encore à l'origine ethnique sur le marché de l'emploi.

La législation concernant ce type de discrimination est d'ailleurs assez récente, la première loi, toujours en vigueur date du 13 février 1998.

La discrimination sur le marché de l'emploi.

Si les conditions économiques, le chômage, les restructurations d'entreprise aujourd'hui engendrent des comportements d'exclusion, de discrimination particulièrement pour les travailleurs « âgés » à contrario, sans tenir compte des évolutions technologiques, la thèse de l'évolution démographique qui voit le ratio jeunes/vieux s'inverser, exige un allongement de la vie active.

D'aucun voudrait alors voir un recul de l'âge légal de la retraite alors les licenciements collectifs s'intensifient et que les jeunes ont bien des difficultés à décrocher un emploi.

Cette proposition est-elle vraiment pertinente ou n'envisage-t-elle pas seulement qu'un aspect d'un système en occultant le rôle que jouent les entreprises qui à la recherche du profit maximum détruisent tout un tissu social en faisant fi des conséquences désastreuses qu'induisent leur comportement irresponsables.

⁸ Le mot « âgisme » est une transcription de l'anglais « ageism » dont la création est attribuée à R.N. Butler en 1969



Quelles lois et quelle politique fédérale de l'emploi visent à lutter contre cette forme de discrimination. Quels sont les mesures mises en place.

Les lois.

La loi du 19 février 1998 porte sur les dispositions en faveur de l'emploi.

Lors du recrutement et de sélection de personnel, cette loi interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle un candidat ne peut plus poser sa candidature.

Dans le cadre de la sélection du personnel, il est interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle le candidat ne sera plus pris en considération pour l'entrée en service.

La référence tant formelle qu'implicite à une limite d'âge, tombe sous cette interdiction.

Les employeurs, les candidats et les organisations représentatives des travailleurs (loi du 20/09/1948) disposent d'un droit d'action pour régler des différends relatifs à l'application de cette loi.

Les fonctionnaires qui exercent la surveillance l'application de cette loi conformément à la loi du 16/11/1972 relèvent de l'inspection du travail.

Quelles sanctions ?

L'employeur, tous ceux qui au nom de l'employeur ne respecte pas cette législation et tous ceux qui font obstacle à la surveillance de l'application de cette loi sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 0,65 € à 12,50 € ou d'une de ces peines.

En cas de récidives dans l'année qui suit la condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

La loi du 25 février 2003 qui tend à lutter contre la discrimination et qui modifie la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. (*MONITEUR BELGE, 17 mars 2003, Err. M.B., 13 mai 2003*)

Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés au § 1^{er}, à moins que cette disposition,



ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable.

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite lorsqu'elle porte sur (...)

- les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

- (...) la diffusion, la publication ou l'exposition en public d'un texte, d'un avis, d'un signe ou de tout autre support comportant une discrimination;

l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Les sanctions

1. Est puni d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros ou d'une de ces peines seulement:

- quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique;
- quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

2. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci sur base du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique . (...)

Dans le code pénal différents articles ont été insérés concernant cette matière et spécifiant les modalités et de pénalité.

La loi prévoit que sont nulles les clauses d'un contrat contraires aux dispositions de la présente loi, et celles qui prévoient qu'un ou



plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par cette loi.

Les procédures.

- Le tribunal du travail ou le tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

- Lorsque la victime de la discrimination ou un des groupements visés par la loi invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

- La preuve de la discrimination fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, **l'âge**, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par constat d'huissier.

La charge de la preuve repose sur l'employeur, lorsque le travailleur a été licencié ou si les conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale dans le délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte.

Cette charge de la preuve repose également sur l'employeur dans le cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail après qu'une action en justice a été engagée, et cela jusqu'à trois mois après que le jugement.

Le centre pour l'égalité des chances.

Dans sa première phrase, le Centre pour l'égalité des chances a été créé par la loi le 15 février 1993 modifié ensuite par les lois des 13 avril 1995 et 17 juin 2002.

La loi du 25 février 2003 redéfinit son rôle.

Il a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction, de discrimination reprise dans la loi.

Il doit exercer sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission de lutte contre les discriminations

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peut aussi ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi sur les discriminations donnerait lieu.



D'autres que le Centre pour l'égalité des chances peuvent également ester en justice en cas de litige, ce sont :

- 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits, et qui se propose par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu'elles sont définies par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents
- 4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale « le défendeur » doit prouver qu'il a reçu l'accord de la victime pour mener l'action.

Les techniques particulières de preuves dans le cadre de la lutte contre la discrimination.

Il n'est pas simple pour les victimes d'apporter directement la preuve de la discrimination, elles peuvent alors recourir à des techniques particulières.

1. La preuve par statistiques.⁹

En présence d'une interdiction de pratiquer une discrimination directe, c'est à dire d'opérer une différence de traitement sur base d'un critère de distinction interdit, l'auteur de la discrimination tentera de masquer son comportement discriminatoire derrière le recours à des critères ou des pratiques n'opérant pas une différence de traitement de manière ouverte, mais calculées de manière telle à produire les mêmes effets.(...)

A ce niveau, les statistiques servent à mettre en lumière que l'utilisation de mesures apparemment neutres ont pour effet d'imposer un désavantage particulier à certaines catégories de personnes.

2. Les tests de situation.

Le recours à des tests de situation a un lien non pas avec la notion de discrimination indirecte mais bien avec la discrimination directe « masquée », c'est à dire non revendiquée par celui qui la pratique.

Elle vise de mettre à jour un comportement qui consiste à traiter moins favorablement une personne parce qu'elle présente une caractéristique

⁹ Olivier De schutter, Université catholique de Louvain .« Les techniques particulières de preuve dans le cadre de la lutte contre la discrimination. »



particulière que ne le serait une personne placée dans la même situation mais ne présentant pas cette caractéristique. L'auteur pratiquant cette différence de traitement tente d'éviter que ce comportement soit décelé.

Le recours à ces tests de situations suppose la comparabilité la plus complète possible entre le groupe « expérimental » présentant une caractéristique susceptible de donner prise à la discrimination et le groupe de « contrôle » identique du point de vue de toutes les caractéristiques pertinentes (âge, qualification professionnelle...) pour que la preuve de la discrimination soit rapportée par cette voie. Il importe de vérifier cette comparabilité au départ d'une liste aussi complète que possible des éléments susceptibles d'influencer la décision d'un recruteur, d'un bailleur, d'un restaurateur, selon le cas de figure dont il s'agit.

Démarches juridiques possibles à effectuer lors d'une discrimination à l'âge ¹⁰

Lorsque qu'une personne subit une discrimination par rapport à l'âge, elle a la possibilité de recourir à différents outils et démarches juridiques.

1. la victime peut déposer sa plainte en différents lieux :
 - **Après du centre pour l'égalité des chances** qui peut remettre un avis ou tenter une médiation. Le coût financier est nul
 - **Après des organisations syndicales,** des associations d'utilité publique qui peuvent remettre un avis
 - **Après de l'Inspection des lois sociales** qui peut remettre gratuitement un avis à la victime et un avertissement à l'employeur.

Un procès verbal est également rédigé.

- **Après du tribunal du travail ou du tribunal de commerce ou du tribunal de première instance.** Dans ces cas, un acte de cessation est rédigé selon les formes du référé (art 22- loi 25/02/03)

La requête est déposée au greffe de la juridiction compétente.

Si la victime choisit cette voie, elle doit s'acquitter de frais juridiques.

- **Après du tribunal correctionnel** où la plainte peut être déposée à la police ou au parquet où les coûts financiers sont faibles.

¹⁰ Cette partie du texte a été réalisée sur base d'un travail de synthèse réalisé par Michaël Venturi, Service Public Fédéral Emploi (SPF Emploi), cellule ETE (Emploi des travailleurs Expérimentés)



La plainte peut aussi être déposées auprès du juge d'instruction, il en coûtera 125 € pour le plaignant et enfin la voie de l'assignation par huissier en est une possibilité coûteuse.

Lorsqu'il y a médiation positive, le cas est résolu entre toutes les parties concernées.

Dans les trois premiers lieux cités ci-avant si l'avis rendu est positif pour la victime, elle peut se porter partie civile en son nom au civil ou au pénal et à sa charge.

Il est également possible avec l' accord de la victime que le Centre pour l'égalité des chances, au nom de son propre organisme, se porte partie civile tant au civil qu'au pénal et ce à sa charge.

Les décisions peuvent être prises par le tribunal du travail, le tribunal du commerce, de première instance ou le tribunal correctionnel selon les cas.

Si l'avis ou la médiation est négatif il est toujours possible pour la victime de ne pas suivre cet avis et de se porter partie civile en son nom au civil ou au pénal.

Dans le cas de plainte déposée au tribunal du travail, le procès verbal est envoyé auprès de l'auditorat du travail qui l'analyse. Selon l'appréciation de l'auditorat, le dossier est envoyé au SPF Emploi qui soit donne une amende administrative ou envoie le dossier au tribunal correctionnel.

Si c'est le tribunal correctionnel qui est saisi, le greffier avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire et l'invite à comparaître au plus tôt 3 jours , au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Avantages et inconvénients des procédures civiles et pénales.

	Avantages	Inconvénients
Procédures civiles	<ul style="list-style-type: none"> - Partage de l'apport de la preuve (art 19 § 3- loi 25/02/03) - Procédure plus rapide - Action en cessation (art 19 § 1- loi 25/02/03) - Données statistiques (art 19 § 3- loi 25/02/03) - Test de situation (art 19 § 3 et 4 - loi 25/02/03) 	<ul style="list-style-type: none"> - Peine plus souple qu'au pénal.
Procédures pénales	Peines plus lourdes	<ul style="list-style-type: none"> - Apport de la preuve par la victime. - Procédure lente - Pas de possibilité de test de situation et données statistiques.



La politique fédérale de Belgique.

Au cours des dernière années, les autorités fédérales, communautaires et régionales ont développé bon nombre d'initiatives qui contribuent au maintien au travail ou à la remise au travail, des personnes qui appartiennent aux classes d'âges supérieures. Dans ses domaines de compétences, l'autorité fédérale crée le cadre dans lequel les coûts salariaux, la qualité du travail et les relations de travail sont réglementés. Elle peut également prendre des initiatives au niveau de la sécurité sociale comme la réduction des cotisations ONSS (Organisme National de Sécurité Sociale), les allocations de chômage, les allocations de prépensions.

Le niveau fédéral peut aussi jouer un rôle au niveau de la conscientisation et des modifications des mentalités. Ce rôle est particulièrement dans le domaine des travailleurs expérimentés. Des idées et des préjugés souvent erronés sont véhiculés par rapport au savoir-faire et desiderata des travailleurs expérimentés qui comme nous l'avons vu précédemment, sur ces bases, sont souvent discriminés.

Fin 2001, le gouvernement fédéral a promulgué une loi qui porte une attention toute particulière aux « travailleurs âgés » et a créé une cellule spécifique appelée cellule ETE.

La Cellule ETE.

La cellule ETE a été créée en décembre 2001 pour améliorer le taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans pour arrêter la perte des connaissances acquises avec l'expérience qui disparaît prématurément des entreprises avant qu'elles ne soient transmises aux jeunes. Elle a pour mission de consolider l'emploi des travailleurs expérimentés et d'aider les travailleurs et les entreprises qui sont confrontés à des difficultés de gestion de fin de carrière. Dans une approche préventive, elle veut sensibiliser les travailleurs, les employeurs, les interlocuteurs sociaux à cette problématique.

Elle veut rendre possible la conciliation entre emploi et qualité de vie en sensibilisant les différentes parties sur :

- la nécessité d'adapter les conditions et l'organisation du travail au développement physique et mental du travailleur et au cycle de vie et d'organiser des formations adaptées aux capacités d'apprentissage spécifiques des groupes d'âge ;
- conscientiser sur la valeur des acquis et les atouts qu'offrent les travailleurs expérimentés ainsi que l'importance de la transmission des savoirs aux nouvelle générations.¹¹

Cette cellule installée au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est composée d'experts de différentes disciplines.

¹¹ Cellule ETE – SPF, travail et Concertation sociale, rue Belliard, 51, B 1040 Bruxelles.



Des mesures pour l'intégration et le maintien des travailleurs âgés

Les dispositifs institutionnels tels que conditions de prépension, niveau des salaires en fin de carrière, le coût salarial, sont des éléments déterminants tant pour le travailleur que pour l'employeur lors de la décision de quitter la vie active ou de restructuration d'entreprise.

En Belgique, où l'économie de concertation repose en grande partie sur la formation des salaires, la productivité et la hauteur du salaire sont fortement mis en avant.

Un contrat social implicite fait que l'âge et l'ancienneté déterminent la structure des barèmes. Les travailleurs âgés perçoivent donc en général des salaires plus élevés qui aujourd'hui constitueraient un obstacle à maintenir au travail ou à engager des personnes de cette catégorie d'âge.

Réduction des cotisations de sécurité sociale.

Etant donné que le salaire direct relève de la négociation entre les interlocuteurs sociaux, le gouvernement pour tenter de maintenir les travailleurs âgés en fonction ou d'en favoriser les engagements, tente de réduire le niveau de salaire en réduisant le coût indirect à savoir réduire les cotisations de sécurité sociale qui constituent un pilier de la solidarité entre les travailleurs.

Depuis le 1^{er} avril 2002, les employeurs qui maintiennent au travail, les personnes de 58 ans et plus bénéficient d'une réduction « structurelle » des charges de 400 €, elle est retenue lors de la déclaration du personnel occupé.

Crédit-temps et semaine de 4 jours

La **convention collective de travail n°77** fixe des modalités concrètes des possibilités de concilier **travail et famille**. Elle a pris cours au **1er janvier 2002** et concerne le crédit temps, la semaine de 4 jours et des modalités particulières pour les travailleurs de plus de 50 ans.

Le crédit-temps offre la possibilité **aux travailleurs de 50 ans et plus** de stopper complètement ou partiellement leur activité professionnelle et cela pour de périodes de 6 mois au moins.

- la diminution de carrière d'1/5^{ème} permet à **un travailleur** de réduire ses prestations professionnelles hebdomadaires à 4 jours par semaine ou de réduire ses prestations de deux demi-jours.
- la semaine de 4 jours et le travail à mi temps moyennant le respect de trois conditions :



- Avoir atteint l'âge de 50 ans au moment où débute l'interruption de carrière.
- Avoir été occupé, au moment de la demande, dans les liens d'un contrat de travail avec un même employeur pendant les cinq années qui précèdent.
- Avoir une ancienneté de 20 ans comme travailleur salarié au moment de la demande. (jours ouvrés et jours assimilés compris)

Dans tous les cas, les droits sociaux sont maintenus durant toute la période. Ainsi, la pension, les indemnités de maladie ou les allocations de chômage sont calculées sur la base du salaire complet.

Autre textes réglant ces dispositions :

Lois du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (moniteur belge du 27 avril 2002)

Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution de la loi du 10 août 2001 (moniteur belge du 18 décembre 2001), modifié par l'arrêté royal du 16 avril 2002 (moniteur belge du 27 avril 2002)

Arrêté royal du 25 janvier 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail n°77 ter (moniteur belge du 16 février 2002)

Arrêté royal du 20 septembre 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail n°77ter (moniteur belge du 5 octobre 2002)

Promotion de la formation

L'environnement de travail actuel en mutation technologique et organisationnelle constante doit s'accompagner de programmes de formation adaptés et ouverts à tous au risque de voir les compétences des travailleurs devenir si pas obsolètes, incomplètes.

Une politique de formation volontariste prenant en compte l'âge est un élément stratégique en matière de politique de personnel.

Dans les conventions collectives de travail interprofessionnelles (périodes 2001-2002, 2003-2004), résultats de la concertation sociale et des négociations, il a été convenu que 10% de la masse salariale serait consacrée à la formation des travailleurs des « groupes à risques ». les secteurs sont invités à considérer les travailleurs âgés comme faisant partie des groupes à risque.

Parrainage et tutorat

Depuis le 1 janvier 2002, date de mise en vigueur de la mesure, les travailleurs âgés de 50 ans au moins peuvent demander un crédit-temps et ont le droit d'être formés pour devenir parrain ou tuteur ou d'être formés à cette fonction.



Les travailleurs qui demandent un crédit-temps peuvent, pendant le mi-temps disponible, exercer des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat auprès de **nouveaux** travailleurs, pas nécessairement des jeunes entrant dans la vie active .

Plan activa 45 +(Activation des allocations de chômage)

Cette mesure vise à augmenter le taux d'emploi des travailleurs de 45 ans et plus.

Elle veut favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi « âgés » en octroyant aux employeurs une réduction plus grande encore des cotisations patronales de sécurité sociale à l'embauche et une « activation » des allocations de chômage, du minimex (appelé revenu d'intégration). L'engagement d'un travailleur de plus de 45 ans est tout bénéfique pour l'employeur qui non seulement reçoit des avantages financiers mais aussi bénéficie d'une expérience solide.

Le travailleur doit être engagé dans un lien de contrat de travail écrit à temps plein ou à temps partiel avec un horaire à mi-temps minimum.

Lorsque les travailleurs ont été demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours dans une période de 9 mois calendrier précédant l'engagement , la réduction de cotisation sociale patronale s'élève à 75% pendant la première année et de 50% pendant les 4 années suivantes.

Lorsque les travailleurs ont été demandeurs d'emploi pendant au moins 312 jours dans une période de 18 mois calendrier précédant l'engagement ou de 624 jours dans une période de 36 mois précédant l'engagement, la réduction de cotisation sociale patronale s'élève à 100% pendant la première année et de 75% pendant les 4 années suivantes.

L'activation de l'allocation de chômage, du minimex ou de l'aide sociale financière que l'employeur peut déduire du salaire net à payer (=allocation du travail), en règle générale est de 500 € par mois pendant un an. Cette déduction peut couvrir une période de 3 ans quand le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au mois 24 mois au cours des 36 derniers mois précédant l'engagement.

Complément de reprise de travail

Afin d'inciter les chômeurs âgés d'au moins 50 ans à accepter un travail qui serait moins bien rémunéré que leur emploi précédent, certains peuvent recevoir en sus du salaire, un complément de reprise de travail. Ils doivent justifier d'un passé professionnel d'au moins 20 ans et être chômeurs complets indemnisés.

Ce complément de reprise du travail, sera accordé pour la période de reprise du travail et ce pour une période renouvelable de 12 mois ; le montant était initialement fixé à 159 € indexé.



Ce régime est d'application depuis le 1^{er} juillet 2002 (Arrêté royal du 11 juin 2002 modifiant les articles 113 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant sur la réglementation du chômage et y insérant un article 129 bis, visant l'introduction d'un complément de reprise du travail pour les chômeurs âgés)

Convention premier emploi pour chômeurs âgés.

Les conventions « premier emploi » sont prévues pour les jeunes. Le système en cascade permet de prendre des chômeurs âgés en ligne de compte.

Lorsqu'un comité Subrégional de l'Emploi constate une pénurie de jeunes dans une sous-région, la réglementation en matière de convention premier emploi peut être étendue à certaines catégories de personnes de plus de 45 ans. Les personnes qui entrent en ligne de compte doivent être chômeuses complètes indemnisées depuis un an au moins et doivent être engagées dans le cadre d'un contrat de travail conclu à mi-temps au moins.

Droit à l'outplacement .¹²

Toujours dans l'optique d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 45 ans, l'outplacement ou reclassement professionnel vise à aider ces mêmes travailleurs à retrouver un travail après un licenciement auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

L'outplacement est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un « prestataire de service » agréé pour le compte de l'employeur.

Le reclassement professionnel comprend :

- un encadrement psychologique,
- l'établissement d'un bilan personnel, une aide logistique et administrative,
- une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail,
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu.

Lorsque le travailleur a été licencié, il doit lui-même introduire la demande d'outplacement auprès de l'employeur. Pour y avoir droit, il doit être âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement, avoir une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et ne pas avoir été licencié pour faute grave ou être dans le cadre d'une prépension. Le licenciement doit être intervenu après le 15 septembre 2002.

¹² op cit Cellule ETE – SPF, travail et Concertation sociale, rue Belliard, 51, B 1040 Bruxelles.



Les références réglementaires concernant cette mesure sont :

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (moniteur belge du 15 septembre 2001 modifiée par la loi – programme du 24 décembre 2002 (Moniteur belge du 31 décembre 2002)

Convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés ; (moniteur belge du 5 octobre 2002)

Arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 (moniteur belge du 11 février 2003)

Tout n'est pas perdu !

Une initiative concluante.

Considérés comme trop âgés, obsolètes les travailleurs de plus de 45 ans sont non seulement victimes du dédain de l'entreprise mais également, à force de l'entendre, convaincus qu'ils sont condamnés à rester au chômage jusqu'à l'âge de la retraite.

La Fondation Roi Baudouin a mené un projet en collaboration avec dix bureaux d'outplacement pour aider des chômeurs de plus de 45 ans à retrouver un emploi grâce à un accompagnement individualisé de type outplacement.

De janvier 1999 à décembre 2000, soit pendant 2 ans, 94 personnes ont bénéficié d'un accompagnement à leur recherche d'emploi.

L'expérience s'est déroulée avec un groupe témoin, après deux ans, 64 personnes des 94 de départ ont retrouvé un travail c'est à dire 68% alors qu'il était de 32% seulement dans le groupe. L'outplacement a donc ici accru considérablement les chances des chômeurs de plus de 45 ans de trouver du travail (de plus de 113%).

La Fondation Roi Baudouin a contribué largement au financement du projet et les bureaux d'outplacement ont fait un effort financier important. Cependant l'investissement initial est rapidement récupéré par un reclassement plus important des personnes. En moins d'un an , le projet avait atteint son seuil de rentabilité. A long terme, jusqu'à 5 ans après le début du projet, il rapporte 451 166€ à la société soit 4 784€ par personne.

Une analyse identique a été réalisée en marge du projet pour un service d'outplacement à un prix se rapprochant davantage de celui habituellement pratiqué sur le marché. Là aussi, il s'avère qu'il est financièrement intéressant pour la société de procurer à des plus de 45 ans un accompagnement d'outplacement.

Le profil des candidats

Les 99 candidats de départ étaient constitués de 74 hommes et 25 femmes



La répartition par âge au 1/08/98

Age	Nombre de personnes
45-49 ans	52
50-54 ans	41
55-59 ans	6
60-64 ans	0

Durée du dernier contrat.

Lorsqu'ils ont perdu leur emploi, 76% des personnes bénéficiaient d'un emploi stable, sous la forme d'un contrat qui a duré majoritairement au moins un an.

Durée du dernier contrat	Total des personnes
Moins d'un an	13
Entre 1 et 2 ans	10
Entre 2 et 5 ans	24
Entre 5 et 15 ans	26
Plus de 15 ans	21
Pas de réponse	5
total	99

Une expérience d'entreprise

Egemin est un fournisseur de solutions d'automatisation pour les flux de données et les flux physiques de matières solides, de liquides et de colis.

Elle est une des premières entreprises à favoriser le recrutement des travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Aujourd'hui, elle engage un travailleur âgé de plus de 48 ans pour 10 jeunes.

Le premier objectif de cette manière de faire est de permettre la transmission de l'expérience des travailleurs plus âgés aux plus jeunes



nouvellement venu sur le marché du travail. Ces derniers ont généralement une très bonne qualification mais ils ne disposent pas encore de suffisamment de connaissances en matière de méthodes.

Contrairement aux préjugés dont nous avons fait mention dans ce travail, le responsable des ressources humaines n'a jamais constaté un manque de souplesse, une lenteur ou une rigidité de la part des travailleurs plus âgés.

Une preuve par la pratique qui détruit ces stéréotypes !

Constatations

Des mesures qui modifient les mentalités et aident à discriminer.

Les préjugés et stéréotypes qui conduisent inévitablement à la discrimination voire à l'exclusion particulièrement sur le marché du travail, se construisent ou se défont en fonction des conditions économiques qui ont une influence sur les facteurs sociaux.

Caricaturons à peine certaines périodes de l'histoire et nous constatons que pendant la guerre quand les hommes étaient au front, la main d'œuvre féminine était une bénédiction. Elle s'est transformée en malédiction après la guerre ou la pénurie d'emploi a fait légiférer pour renvoyer les femmes mariées au foyer. Celles-ci étant devenues soudainement inefficaces !

Lorsque qu'il y eut pénurie de main d'œuvre dans le secteur minier, on fit appel aux travailleurs étrangers nécessaires pour soutenir ce secteur économique. Dans le contexte qu'est le nôtre aujourd'hui, cet étranger devient gênant.

Hier où les emplois étaient en nombre, où le marché n'était pas encore débridé le travailleur âgé était apprécié, et permettait la formation des plus jeunes. Il passait ainsi la main en douceur à la nouvelle génération. Le savoir, l'expérience et les nouvelles connaissances restaient dans l'entreprise. Le tout en constituant sa force. Aujourd'hui il est moins productif et le jeune pas assez formé....

La nouvelle économie et la dérégulation du marché du travail a cassé une certaine harmonie et la solidarité intergénérationnelle. Pour y installer une concurrence entre les jeunes et les vieux dans l'entreprise qui conduit à une rétention du savoir mais également à une discrimination entre les générations de travailleurs et une culpabilisation des uns et des autres.

Car si nous nous sommes focalisés sur la discrimination des travailleurs âgés, l'offre de travail est aussi discriminante pour les jeunes. Il existe de manière différenciée une discrimination des jeunes à l'embauche, effet pervers des plans d'embauche mis en place par les différents gouvernements afin de faciliter le premier engagement.



En effet, ces mesures ciblent certains types de public : jeunes sans qualification dit groupe à risque , jeunes premier emploi ou encore avoir accompli « un stage d'attente »¹³ pour ne citer que ces exemples.

Ces différences mesures qui permettent à l'employeur de réduire le coût salarial du jeune concerné ou qui subsidie en partie le salaire, créent des inégalités et provoquent des discriminations. Le jeune qualifié qui aurait toute les chances d'être engagé, se voit refuser le poste s'il ne remplit pas les conditions liées aux avantages des mesures.

C'est ainsi que souvent dès les études terminées le jeune passe par une phase d'attente qui lui est, d'ailleurs néfaste, avant de décrocher l'emploi qu'il aurait directement eu si les politiques d'embauche n'avait pas exister .

En effet différentes études montrent que l'impact des aides n'est pas très important, l'effet d'aubaine ou de substitution jouant : l'embauche aurait de toute façon eu lieu .

Entaille dans la solidarité intergénérationnelle

Tous les incitants à l'embauche des jeunes comme des travailleurs âgés visent la réduction de cotisations sociales, base de notre sécurité sociale, qu'ils grignotent progressivement. Or dans le système belge celui qui cotise aujourd'hui paie les retraites des pensionnés et demain lorsqu'il sera à la retraite d'autres travailleurs cotiseront pour lui. En fragilisant le système , en tenant des discours sans cesse alarmistes par rapport aux retraites de demain, la solidarité intergénérationnelle se lézarde.

Comme le relève Mateo Alaluf « la légitimité des systèmes de protection sociale repose sur la sécurité qu'ils sont capables d'assurer par rapport aux aléas du futur en permettant aux assurés de se projeter dans l'avenir. L'assurance vieillesse est de ce point de vue fondamentale. Ainsi de nombreux travaux ont bien montré que le degré d'acceptation des prélèvements dépend de la confiance de la population quant au paiement des prestations futures¹⁴ On voit donc bien comment le débat engagé sur les retraites , et en particulier l'accréditation dans l'opinion de l'idée qu'il ne sera plus possible à l'avenir de garantir les retraites, peut créer une réticence à cotiser (pourquoi payer aujourd'hui si en retour la pension n'est plus assurée ?), et favorise , sous le couvert d'une modernisation , la privatisation par capitalisation de l'assurance vieillesse.¹⁵

De culpabilisation en culpabilisation... ou la remise à l'emploi des travailleurs âgés.

¹³ Stage d'attente : période durant laquelle le jeune qui vient de terminer ses études et en recherche d'emploi est inscrit au chômage comme demandeur d'emploi sans percevoir des allocation de chômage.

¹⁴ La revue de l'IRES. Consciliadi P., n°60. 1999

¹⁵ Revue « traverses». Evitons les vieux pour éviter la pénurie de chômeurs, Mateo ALALUF P 7 n°164, avril 2001



Si nous considérons que les mesures d'aide à l'embauche conditionnent le statut du travailleur sur le marché de l'emploi, nous constatons que le temps où il est un travailleur employable, productif, pleinement rentable s'est réduit comme un peu de chagrin.

Jusque l'âge de 30 ans le travailleur est considéré comme « jeunes », à partir de 45 ans il est considéré comme « âgé » durant ces périodes, les cotisations sociales assurant le bien être de tous (santé, retraite, maladie professionnelle...) sont réduites ou annulées au seul profit des entreprises. Il reste donc 15 ans où les cotisations sociales seront additionnées pour assurer entre autres la retraite des anciens.

Après avoir culpabiliser les travailleurs inactifs par une série de plan de résorption du chômage basé sur l'exonération sociale qui comme le souligne encore M Alalouf « a nourri le transfert des revenus qui a gonflé les revenus du capital au détriment de ceux du travail », Il faut maintenant comme il a été décidé au sommet de Lisbonne, augmenter le taux d'emploi des plus âgés. Et déplacer la culpabilité !

Les préretraites entament les dépenses de sécurité sociale !

Il faut donc remettre les anciens au travail, pour réduire le nombre de pensions à déboursier. Le discours est loin du passage à l'acte.

Les employeurs dénoncent les systèmes de prépension mais continuent d'y recourir massivement par les restructurations d'entreprise.

De la mise en concurrence à la paupérisation des travailleurs

Comme nous venons de le dire, les dernières années ont démontré qu'au moindre frémissement de l'économie, les entreprises visant des profits à courts terme, licencient massivement quand elles ne s'en vont pas sous d'autres cieux où les règles de protection sociale sont moins contraignantes, sans rembourser les aides qui leur ont été octroyées pour maintenir l'emploi et faisant aussi fi des efforts fournis par les travailleurs qui voient leur système de protection sociale mis à mal inutilement.

Une loi visant à punir les discriminations est-elle réellement efficace si rien n'est mis en place au niveau européen pour éviter que la discrimination aux multiples visages ne s'installe.

L'union européenne économique se fait aujourd'hui par la mise en concurrence des travailleurs jeunes et âgés dans un même pays, par la mise en concurrence des travailleurs des différents pays, qui construit la méfiance, le rejet voire la haine de l'autre « rival ».

Cette mise en concurrence qui casse toute solidarité entre les travailleurs engendre également une montée de la pauvreté. Différentes études montrent que le taux de pauvreté monte sans cesse dans les pays de l'Union . En effet la pression à la baisse des salaires de moins en moins contestée vu le niveau du chômage conduit à des situations dramatiques. Robert Plasman de l'université Libre de Bruxelles dans un interview au journal « le soir » mettant en évidence la nécessité d'avoir un emploi mais qu'il soit aussi rémunérateur illustre son propos par



un exemple : un postier français ,à Paris ne pouvait trouver un logement, ses revenus, ne lui permettant pas de le payer, il était SDF (sans abri)

Pour permettre à un système économique destructeur d'emploi et d'humanité de perdurer, il faut un bouc émissaire qui canalise les mécontentements et la colère des travailleurs et des populations .

Celui-ci est l'autre qu'il soit « le vieux, le jeune, la femme, l'étranger.....

Pour réduire voire supprimer les discriminations, il est impératif de construire une réelle Europe sociale ou les politiques ne sont pas au service d'un « économisme » mais où l'économie et les politiques sont au service des peuples.

Bibliographie.

ONEM, Bulletin mensuel, septembre 2003

Ministère fédéral de l'emploi et du travail. La politique fédérale de l'emploi, rapport d'évaluation 1999.

Stéréotypes et travailleurs âgés. -le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg , Pays Bas. Myriam Leleu ILO- Genève Juillet 2001

P Mannoni, Les représentations sociales, PUF (Que sais-je) Paris, 1998

B. Cassou, « Conditions de travail et vieillissement biologique : une relation complexe » in Prévenir vieillissement, 2^e sem., 1987/15, pp.29-35

Olivier De schutter, Université catholique de Louvain .« Les techniques particulières de preuve dans le cadre de la lutte contre la discrimination. »

La cellule ETE, SPF, travail et Concertation sociale, »Droit à l'outplacement, plan activa plus... » rue Belliard, 51, B 1040 Bruxelles. Fax : ++32 (0) 2334738. Tél ++32 (0)4 233 45 76

E-mail :geoffroy.moity@meta.fgov.be

Eurostat, enquête sur la force de travail – Printemps 2002. STAT/03/80 14 juillet 2003

« Perspective » des chômeurs de plus de 45 ans de retour au travail ; Fondation Roi Baudouin. Rue Brederode,21 B-1000 Bruxelles. E-Mail info@kbs-frb.be

La revue de l'IRES.Consciliadi P.,n°60.1999

Moniteur belge, La Constitution coordonnée de la Belgique - 17 février 1994

MONITEUR BELGE, 17 mars 2003, Err. M.B., 13 mai 2003, « Loi tentant à lutter contre les discriminations »

E. Sullerot, l'âge de travailler, Fayard, Paris,1986

Myriam Leleu, Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, pays-bas , ILO - Genève, juillet 2001

Revue « traverses». Evitons les vieux pour éviter la pénurie de chômeurs, Mateo ALALUF P 7 n°164, avril 2001

Marie-Noël Beauchesne , Travailleurs âgés discriminés :le cas de la Belgique, TEF - Point d'appui, dossier n°9, août 1994

Elisabeth Wendelen, Lorraine Léonard , Age, santé et travail :vieillesse au travail et par le travail » INRS , novembre 2001