



# Lutter contre la discrimination "cachée" fondée sur l'âge

Dr Kathleen Riach

University of Essex, Royaume-Uni



# Où en sommes-nous dans la lutte contre l'"âgisme"?

- *Nous nous engageons à éliminer toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination fondée sur l'âge... les personnes, au fur et à mesure qu'elles vieillissent, devraient mener une vie caractérisée par l'épanouissement, la santé, la sécurité et la participation à la vie économique, sociale, culturelle et politique de leur société*

*(Article 5, Plan d'action international sur le vieillissement, 2002)*

- Un changement d'attitude significatif à l'égard des travailleurs âgés?
  - Il est largement admis que la législation ne suffit pas
  - Des clichés et des préjugés "souterrains" véhiculés par la législation
  - Peuvent aussi se manifester sous d'autres formes de discrimination (comme la discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique)

# Qu'est-ce que la discrimination "cachée" fondée sur l'âge?



Apologie de la diversité et de l'égalité des âges dans les discours et dans les textes

*Mais en même temps*



Il existe des préjugés (in)conscients qui conditionnent les processus de travail ou les pratiques de gestion



# 3/1 Normes du cycle de vie

Les clichés ont trait aux attentes liées à la carrière

Carrières: "jeunes loups" et "agneaux"

- Des signes de discrimination visant des "jeunes" de 35 ans
- *Il faut que vous imprimiez votre marque quand vous êtes jeune trentenaire, sinon, vous commencez à vous retrouver mis à l'écart (Tom, gouvernement)*

Contradictions dans les systèmes d'organisation

- Salaires, pensions
- *C'est dur de dire à quelqu'un, "écoutez, nous ne pensons pas que vous soyez sur le départ" quand en fait le service des pensions l'a déjà contacté pour se renseigner sur ses projets d'avenir. (Jackie, fonction publique)*

Passage des décisions concernant la carrière aux décisions concernant la retraite

## 3/2 Une hiérarchie d'"ismes"



Racisme

Sexisme

Homophobie

"Âgisme"

*Ça ne veut pas dire que la discrimination fondée sur l'âge ne soit pas importante... ce serait peut-être faux, que je prendrais ça plus au sérieux si quelqu'un parlait de racisme, tout simplement parce que, eh bien, si la presse s'en emparait, \*\*\* (nom de la société) serait cataloguée comme raciste, ou je ne sais quoi, vous savez. Mais je ne pense pas que cela se produirait si nous étions accusés de discrimination à l'égard des vieux ou des jeunes*

(Anne-Marie, centre

appels)

# 3/3 La néophilie et le "culte de la nouveauté"



Culture organisationnelle qui favorise ou privilégie les jeunes

Leitmotiv du "sang neuf" = les jeunes travailleurs

Avec l'appui de modèles comme le "renouvellement" et la "renaissance" dans le changement organisationnel

- *Est-il important que les individus travaillent jusqu'à l'âge de la retraite?*
- *Je dirais au minimum peut être jusqu'à 60 ans. Mais je pense qu'il faut permettre aux nouveaux arrivants de faire leur chemin. C'est très bien de conserver la main-d'œuvre âgée et expérimentée, mais il faut un apport de sang neuf. (Amy, Communications)*
- *(Dans notre société), il y a eu un important apport de sang neuf, les gens voulaient grimper les échelons, tandis qu'avec les employés d'âge un peu plus mûr, ils se contentent de laisser leur carrière suivre son cours sans ambitions exagérées, vous voyez, c'est une question de style de vie. (Tara, Finance)*



# Éviter la discrimination cachée fondée sur l'âge: testez votre organisation sur la question de l'âge

- Offrir des dispositifs pour tous les âges (et en faire la promotion)
  - Pauses dans la carrière, horaires flexibles, formation
- Examiner si le langage habituellement employé s'inscrit dans la thématique de l'âge ou de la trajectoire professionnelle
  - Par exemple: qu'entend-on par "expérience"?
- S'assurer que les espaces de travail et les activités sociales sont "neutres du point de vue de l'âge"
- Examiner si toutes les conditions figurent par écrit dans les descriptions de poste
  - Par exemple: tutorat, procédures de contrôle de la qualité, transmission des connaissances

# Remarques finales



Considérer le processus du vieillissement, pas les travailleurs âgés

- Il ne s'agit pas seulement de savoir comment nous considérons les travailleurs âgés, mais comment nous considérons le vieillissement
- Le lieu de travail est un microcosme dans lequel on retrouve des normes sociales plus générales

Vieillesse active: le fait de ne plus mettre l'accent sur la discrimination mais sur le "choix individuel" marginalise l'"âgisme"

Attention à l'"âgisme" "accidentel" = il demeure illégal!



# Sources utiles

- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer* ([www.oecd.org/els/employment/olderworkers](http://www.oecd.org/els/employment/olderworkers))
- Council Directive 2000/78/EC: establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jul/directive78ec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_en.pdf)
- Cotter, A. (2008) *Just a number : An International Legal Analysis on Age Discrimination*. Aldershot : Ashgate.
- Riach, K. (2007) “ ‘Othering’ Older Worker Identity in Recruitment”, *Human Relations*. 60, 1, 1701-1726
- Riach, K. (2009) 'Managing Difference: Understanding Age Diversity in Practice', *Human Resource Management Journal*, 19(2).