

Combattre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge

 **Equinet**
European network
of equality bodies

Un Avis Equinet

Dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012

Combattre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge

Un Avis Equinet
dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de
Solidarité intergénérationnelle 2012

Septembre 2011

Combattre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge est publié par Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.

Membres d'Equinet : Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, **Autriche** | Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, **Belgique** | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Bureau du Commissaire en charge de l'administration, **Chypre** | Bureau du Médiateur, **Croatie** | Institut danois des droits de l'homme, **Danemark** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement, **Estonie** | Médiateur en charge des minorités, **Finlande** | Médiateur pour l'égalité, **Finlande** | Défenseur des droits, **France** | Ombudsman grec, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire parlementaire pour les droits des minorités nationales et ethniques, **Hongrie** | Autorité en charge de l'égalité, **Irlande** | Bureau national contre la discrimination raciale, **Italie** | Bureau de l'Ombudsman, **Lettonie** | Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances, **Lituanie** | Centre pour l'égalité de traitement, **Luxembourg** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malte** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Commission pour l'égalité de traitement, **Pays-Bas** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Le Défenseur public des droits – Médiateur, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, **Royaume-Uni – Grande-Bretagne** | Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, **Royaume-Uni – Irlande du Nord** | Commission pour la protection de l'égalité, **Serbie** | Centre national pour les droits de l'homme, **Slovaquie** | Ombudsman pour l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique

info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

ISBN 978-92-95067-56-1

© Equinet 2011

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/progress>

Cette publication est préparée par le groupe de travail d'Equinet sur la promotion de l'égalité. Les vues exprimées dans la présente publication reflètent les opinions de ses auteurs. Ni Equinet ni la Commission européenne ne seront tenus responsables pour toute utilisation des informations contenues ici. Cette publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.



Table des matières

Introduction

p 5

Agisme

p 7

Enquête auprès des organismes de promotion de l'égalité de traitement

Vision, stratégie et objectifs | Travail juridique | Travail promotionnel | Recherche | Travail de communication

p 8

Principales pistes d'action en matière de bonnes pratiques

Une gestion proactive de la diversité des âges | Offre de services favorables à l'âge

p 16

Questions prioritaires

Organismes de promotion de l'égalité de traitement | Etats membres | Commission européenne

p 18

Conclusion

p 20

Introduction

L'année 2012 a été désignée "Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle" par décision du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne sur la base d'une proposition de la Commission européenne (COM(2010)462 final). Cette décision reconnaît le fait que l'Union européenne se trouve dans un processus de vieillissement significatif de sa population et veut y apporter une réponse. Les données Eurostat pour la période couvrant 2001 à 2006 ont montré que la population de l'Union européenne a connu une croissance de 1,9% au cours de cette période¹ et que le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans a augmenté de 8,9% tandis que le nombre de personnes âgées de 0 à 14 ans a diminué de 4,4% durant cette même période².

A cet égard, l'Union européenne s'est fixé pour objectif d'encourager et de soutenir les Etats membres, leurs autorités régionales et locales, les partenaires sociaux et la société civile à :

- encourager le vieillissement actif ;
- agir davantage pour tirer parti du potentiel des personnes à la fin de la cinquantaine et plus âgées, groupe qui connaît une croissance rapide ; et
- préserver ainsi la solidarité entre les générations.

Selon la définition des institutions de l'Union européenne, le vieillissement actif implique « de créer de meilleures possibilités et conditions de travail afin de permettre aux travailleurs âgés de tenir leur rôle sur le marché du travail et de lutter contre l'exclusion sociale en renforçant la participation active à la société et en encourageant le vieillissement sain ».

L'Année européenne s'appuie sur la Résolution du Conseil prise en 2007 portant sur « les perspectives et les défis du changement démographique en Europe : la contribution des personnes âgées au développement économique et social ». Cette résolution soulignait la nécessité de développer les possibilités de participation active des personnes âgées, les nouvelles perspectives économiques créées par la demande croissante de certains biens et services par les personnes âgées et l'importance d'une image publique positive des personnes âgées.

La Commission européenne a mis particulièrement l'accent sur les personnes âgées dans « Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive ». Cette stratégie fixe un objectif d'emploi de 75% et souligne la nécessité d'une plus grande implication des travailleurs âgés pour pouvoir atteindre cette cible. Elle précise que les Etats membres doivent promouvoir des politiques de vieillissement actif dans le cadre de l'Initiative phare « Un agenda pour de nouvelles compétences et de nouveaux emplois ». Elle mentionne tout particulièrement la nécessité pour les Etats membres de traiter les circonstances spécifiques liées à la situation des femmes âgées dans le cadre de l'Initiative phare « Plateforme européenne contre la pauvreté ».

Equinet saisit cette occasion pour présenter cette *perspective* en soutien de l'Année européenne pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle. Equinet est le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité de traitement fondés statutairement en vertu de la législation relative à l'égalité de traitement dans l'ensemble des Etats membres. Cette *perspective* repose directement sur le travail mené par les organismes de promotion de l'égalité de traitement dans la mise en œuvre de cette législation au niveau des Etats membres. Dès lors, plutôt que d'offrir un point de vue plus complet sur la question, elle se confine aux questions qui se posent dans le cadre du mandat de ces organismes. Afin de rendre possible et de documenter la rédaction de cette *perspective*, Equinet a réalisé une enquête sur le travail que les organismes de promotion de l'égalité de traitement effectuent dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. Le Groupe de travail d'Equinet sur la conception de politiques s'est réuni spécialement pour discuter de cette *perspective* et lui donner corps. Il a poursuivi cette participation par une finalisation de cet avis.

¹ Aucune donnée disponible pour le Royaume-Uni

² Goll M. (2010), *Ageing in the European Union: where exactly?*, in: Eurostat Statistics in focus, 26/2010

L'interdiction de toute espèce de discrimination est établie dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en son article 21: « 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 ».

La Directive du Conseil 2000/78/CE établit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit, en matière d'emploi et de travail, toute discrimination basée sur certains critères, dont l'âge. La directive n'exige pas des États membres l'établissement d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement. La proposition de directive visant à étendre au-delà du marché du travail le champ d'interdiction de toute discrimination basée sur l'âge et d'autres critères doit encore être promulguée. Cependant, bon nombre d'États membres sont allés au-delà des exigences posées par les directives européennes relatives à l'égalité de traitement en instituant des organismes de promotion de l'égalité de traitement doté le mandat leur impose de lutter contre la discrimination liée à l'âge et en promulguant une législation sur l'égalité de traitement qui interdit la discrimination fondée sur ce motif à la fois en matière d'emploi et au-delà de ce domaine dans la fourniture de biens et de services.

L'étendue du travail effectué pour lutter contre la discrimination liée à l'âge varie en fonction des organismes de promotion de l'égalité de traitement. La directive a laissé aux États membres un délai confortable pour introduire dans leur législation nationale l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge. Certains organismes de promotion de l'égalité de traitement n'ont que récemment vu le jour. Ils insufflent donc une énergie nouvelle dans la lutte pour l'égalité et le refus de la discrimination liée à l'âge et leur engagement sur cette question vient renforcer la détermination déjà existante. Il est à noter qu'un certain nombre de ces organismes a fait part de son intention de profiter de l'Année européenne pour développer une action centrée spécifiquement sur le critère de l'âge dans leur travail.

Certains États membres jouissent de plus d'expérience dans la mise en œuvre de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge et un nombre important d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont déjà une longue existence. Cela signifie que de nombreux organismes de promotion de l'égalité de traitement apportent à la question du vieillissement actif la vaste expérience qu'ils ont acquise par leur travail de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination liée à l'âge en matière d'emploi et au-delà, au niveau de la fourniture de biens et de services.

En préparant cette *perspective*, Equinet cherche à mobiliser et soutenir l'engagement des organismes de promotion de l'égalité de traitement dans les travaux prévus dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Cette Année européenne offre à ces organisations une précieuse occasion de développer leur travail sur la discrimination liée à l'âge et de mettre en lumière les difficultés vécues par les personnes âgées.

Equinet espère aussi que cette *perspective* consolidera et contribuera et à une Année européenne qui :

- améliorera le contexte politique du travail que mènent les organismes de promotion de l'égalité de traitement pour la promotion de l'égalité et la lutte, dans tous les domaines de la vie, contre la discrimination liée à l'âge.
- impliquera les organismes de promotion de l'égalité de traitement au niveau européen et national afin que leur expérience puisse alimenter de nouveaux engagements, de nouvelles orientations et priorités en matière de vieillissement actif.
- contrera efficacement et durablement l'âgisme et la discrimination et la manière dont ces phénomènes entravent les personnes âgées et leur contribution à la société.

Dans cette *perspective*, Equinet portera une attention particulière à la situation des personnes âgées, leur expérience et leur diversité. Cette approche reflète l'expérience des organismes de promotion de l'égalité de traitement, qui observent que les incidents de discrimination liée à l'âge sont principalement rapportés par des personnes âgées. Elle témoigne également de l'accent particulier mis sur la problématique dans les objectifs définis pour l'Année européenne. Equinet se penchera ultérieurement sur la situation, le vécu et la diversité des jeunes dans une autre de ses perspectives.

Agisme

Cette *perspective* est née de l'enseignement principal du travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement selon lequel que la discrimination des personnes âgées constitue un obstacle important à toute ambition de vieillissement actif. Ce type de discrimination est observé aussi bien en matière d'emploi et que dans la fourniture d'un vaste éventail de biens et de services. Au niveau des États Membres, dans un grand nombre d'organismes de promotion de l'égalité de traitement, le critère de l'âge et, plus spécifiquement, les incidents supposés de discrimination rapportés par des personnes âgées représentent un pourcentage significatif de dossiers traités.

La résolution du Conseil européen de 2007 a souligné l'importance d'une image publique positive des personnes âgées. L'expérience des organismes de promotion de l'égalité de traitement suggère que l'application de stéréotypes aux personnes âgées, les jugements négatifs par rapport à l'âge et au vieillissement, les comportements d'âgisme, les préjugés et le sentiment selon lequel l'âge en soi pourrait constituer une justification pertinente de discrimination sont tous très répandus dans les États membres. Pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement, il est clair que ces phénomènes sont à l'origine de la discrimination des personnes âgées, y conduisent et sont même utilisés pour la justifier.

Dans l'expérience des organismes de promotion de l'égalité de traitement, l'âgisme est un phénomène préjudiciable et largement répandu dans l'ensemble de l'Union européenne. Il s'agit d'un phénomène culturel, de la face cachée du sens commun que l'on voit s'exprimer dans de nombreuses cultures européennes. L'âgisme accorde une telle importance à l'âge chronologique qu'il juge ou évalue bien trop souvent une personne, ses capacités, son ambition et sa valeur à l'aune de son âge. La société détermine alors ses attentes pour chaque personne en fonction de son âge. L'âgisme s'exprime dans les systèmes institutionnels, les comportements individuels et les relations intergénérationnelles.

Parmi les pratiques institutionnelles portées à l'attention des organismes de promotion de l'égalité de traitement et qui reflètent cette culture de l'âgisme, on trouve l'utilisation des limites d'âge pour régir l'accès aux services ou la participation au lieu de travail, d'autres formes de discrimination qui excluent les personnes âgées du monde du travail ou de services essentiels ainsi que des réponses politiques inadéquates à la situation des personnes âgées, celles-ci se retrouvant ainsi marginalisées et désavantagées dans la société.

Des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont ainsi observé des attitudes individuelles qui reflètent cette culture de l'âgisme. Elles recouvrent tout un éventail de stéréotypes et de fausses suppositions, dont le soi-disant manque de capacité d'innovation des personnes âgées, l'obsolescence alléguée de leurs compétences ainsi que leur supposée dépendance, passivité ou vulnérabilité.

Les organismes de promotion de l'égalité rapportent également comment certaines relations intergénérationnelles reflètent cette culture d'âgisme. Elles semblent découler d'une norme qui voudrait que la discrimination à l'égard des personnes âgées est d'une certaine manière justifiable voire normale, s'inscrivant dans la continuité de ce qui s'est toujours fait. Il est alors plus difficile de faire comprendre qu'il faut lutter contre la discrimination à l'égard des personnes âgées, la problématique perdant de sa visibilité. Certaines relations intergénérationnelles nuisibles peuvent aller jusqu'aux maltraitements physiques, émotionnelles et verbales à l'encontre des personnes âgées, à cause de leur seul âge. Les

organismes de promotion de l'égalité de traitement sont quant à eux principalement saisis pour des allégations émanant des personnes âgées concernant le harcèlement sur le lieu de travail et dans la prestation de services.

L'âgisme génère à la fois de la discrimination et de l'inégalité à l'encontre des personnes âgées. Il leur interdit l'accès à des services tels que l'emploi et le revenu, l'éducation, la santé et le logement et les prive de leur jouissance. Il entraîne la discrimination et la paupérisation des personnes âgées. Il leur ferme l'accès au pouvoir et aux prises de décisions. Les stéréotypes qui touchent les personnes âgées, considérées comme dépassées, confuses voire séniles, impliquent qu'elles n'ont souvent pas voix au chapitre lors des prises de décisions qui les concernent. Il les empêche d'atteindre et de jouir d'un certain statut et rang social. Tout cela a pour conséquence une déconsidération et un désintérêt pour les besoins spécifiques aux personnes âgées. L'âgisme les prive de relations de soins, d'affection, de solidarité et de respect. Des études effectuées dans tous les Etats membres ont révélé des situations de maltraitements physiques, émotionnelles et verbales vécues par les personnes âgées.

Alors qu'il nie la diversité des personnes âgées, l'âgisme peut avoir un impact particulier sur différentes catégories de personnes âgées. Les organismes de promotion de l'égalité de traitement sont confrontés à des cas où l'âge ne constitue qu'un des aspects d'une discrimination plus complexe, impliquant également d'autres critères. Ce constat reflète les identités multiples des personnes âgées et la différence d'impact que l'âgisme peut avoir sur ces différents groupes. Ce genre de cas est plus particulièrement rapporté aux organismes de promotion de l'égalité de traitement par des femmes âgées, des personnes âgées issues de minorités ethniques et des personnes âgées souffrant d'un handicap.

L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle doit faire de l'éradication de cet âgisme l'un de ses objectifs principaux. Les organismes de promotion de l'égalité, de par leur travail de mise en œuvre de la législation sur l'égalité de traitement, ont une connaissance particulière de ce phénomène à partager. Mandatés à promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination liée à l'âge, ils ont aussi un rôle important à jouer dans l'éradication de l'âgisme.

Enquête auprès des organismes de promotion de l'égalité de traitement

Du mois d'avril au mois de juin 2011, Equinet a mené une enquête auprès de ses Membres afin de rassembler des données et d'analyser la place des problématiques liées à l'âge dans leur travail de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité centré sur les personnes âgées. Vingt-trois organismes de promotion de l'égalité de traitement ont répondu au questionnaire soumis lors de l'enquête. Ces organismes étaient implantés dans vingt et un Etats membres différents.

Un nombre significatif de ces organismes est mandaté pour agir contre la discrimination liée à l'âge dans des domaines de la vie qui dépassent le cadre du marché du travail, en dépit de l'absence en ce domaine d'une directive de l'Union européenne sur l'égalité de traitement. Ainsi, parmi les organismes qui ont répondu au questionnaire, quatorze disposent d'un mandat couvrant la discrimination liée à l'âge en matière d'emploi et de travail ainsi que dans des domaines dépassant le cadre du marché du travail, tels que la fourniture de biens et de services, le logement, l'éducation et les soins de santé. Cinq autres assurent une protection contre la discrimination liée à l'âge uniquement sur le marché du travail. Les quatre derniers organismes ne possèdent aucun mandat leur permettant de traiter la discrimination fondée sur l'âge pour le moment. Dans certains cas, d'autres types d'organismes existent dans ces pays, qui offrent une protection contre la discrimination fondée sur l'âge.

Neuf de ces organismes sont des tribunaux chargés de promouvoir l'égalité de traitement et dont les tâches principales sont les auditions, les enquêtes et les prononcés portant sur des cas individuels de discrimination portés devant eux. Quatorze organismes sont de type promotionnel, principalement chargés d'offrir un conseil et une assistance juridiques aux

personnes alléguant des faits de discrimination, d'encourager la mise en place de bonnes pratiques au sein des organisations, de développer les connaissances sur l'égalité et la discrimination et de sensibiliser aux droits établis en vertu de la législation sur l'égalité de traitement.

Cet ensemble d'organismes de promotion de l'égalité de traitement présente une diversité significative autant d'un point de vue géographique qu'en termes de mandat, de pouvoirs et d'expérience. Il importe donc de noter que l'enquête permet d'établir une image qualitative plutôt que quantitative, même lorsque des indicateurs numériques tels que ceux des dossiers traités sont mentionnés.

Le questionnaire de l'enquête a exploré les secteurs suivants du travail mené par les organismes de promotion de l'égalité de traitement au niveau de l'âge :

- Vision, stratégies et objectifs de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement
- Travail juridique – Services de conseil juridique et de représentation à des personnes qui ont été victimes de faits de discrimination ou auditions, enquêtes et prononcés portant sur des cas individuels.
- Travail promotionnel – Encouragement des bonnes pratiques de promotion de l'égalité en matière d'emploi et de prestation de services au sein des organisations.
- Travail de recherche – Développement des connaissances sur l'égalité et la discrimination.
- Travail de communication – Sensibilisation aux droits garantis dans la législation sur l'égalité de traitement et contribution à une culture favorable à ces droits et à la diversité des âges au sein de la population.

Dans la plupart des pays, la discrimination liée à l'âge représente un champ d'action relativement récent dans la mesure où les Etats membres, le grand public et les organismes de promotion de l'égalité de traitement commencent seulement à réaliser l'ampleur du problème et l'impact substantiel de la discrimination liée à l'âge sur les personnes âgées en particulier. Un grand nombre d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont signalé que de nombreux concitoyens ne savent pas ou ne pensent pas que la discrimination à l'égard des personnes âgées est interdite et ont tendance à minimiser l'importance de cette discrimination par rapport aux autres formes de discrimination. Cette tendance conduit à une sous-déclaration des faits de discrimination liée à l'âge et représente un obstacle de taille au travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement.

Vision, stratégie et objectifs

L'enquête a mis en lumière l'approche horizontale que les organismes de promotion de l'égalité de traitement adoptent généralement dans leur vision, leur stratégie et leurs objectifs. Ils se concentrent sur l'intégration du critère de l'âge dans toutes leurs activités, à côté des autres critères qui relèvent de leur mandat. En ce sens, ils ne formulent pas d'objectifs spécifiques par rapport à la discrimination liée à l'âge.

Un nombre restreint d'organismes de promotion de l'égalité de traitement couplent judicieusement approches horizontale et verticale dans leur vision, leur stratégie et leurs objectifs. Ils concentrent l'essentiel de leur travail sur l'approche intégrée du critère de l'âge aux côtés des autres critères de discrimination qui relèvent de leur mandat. Cependant, ils réservent une part de leurs efforts pour se concentrer spécifiquement sur le critère de l'âge et les questions particulières rencontrées dans ce cadre.

Certains organismes de promotion de l'égalité de traitement qui ne possèdent pas de mandat en rapport avec le critère de l'âge réservent néanmoins un traitement particulier à ce critère dans leur travail. Ils adoptent une approche de discrimination multiple par laquelle ils traitent l'intersection entre les critères sur lesquels ils travaillent et celui de l'âge. D'autres organismes dotés d'un mandat couvrant le critère de l'âge incluent également une approche de discrimination multiple dans leur travail. Les intersections de critères les plus souvent traitées sont celles du genre et de l'âge (en particulier la situation et le vécu des femmes âgées), de la race et de l'âge (en particulier, les questions d'immigration, de regroupement familial, de

services de prise en charge, d'accès aux avantages et d'acquisition linguistique) ainsi que du handicap et de l'âge (en particulier, les questions liées aux soins et à l'aménagement raisonnable).

Il peut s'avérer utile pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement de travailler sur chacun de ces trois niveaux en adoptant :

- une approche horizontale, à critères multiples dans la conception de leurs initiatives, où l'âge serait un critère parmi tous ceux ciblés.
- une approche verticale axée sur un seul critère avec des initiatives qui traitent les questions spécifiques au critère de l'âge.
- une approche intersectionnelle avec des initiatives qui abordent la diversité des personnes dans le cadre de la discrimination liée à l'âge et les questions particulières qui concernent des groupes spécifiques qui composent cette diversité.

La plupart des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont confirmé qu'ils travaillaient sur le critère de l'âge. Cependant, il ne leur était pas toujours possible de fournir des données quant à la répartition des âges dans les cas qu'ils ont traités. Leurs rapports laissent cependant penser que ce travail concerne principalement des personnes âgées.

Un certain nombre d'**exemples positifs** ont été rapportés où des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont travaillé sur différents niveaux en matière de discrimination fondée sur l'âge. On peut citer notamment :

- ▶ **L'Autorité pour l'égalité** en Irlande a établi un objectif spécifique concernant la discrimination liée à l'âge dans son plan stratégique: « *Prendre des initiatives qui favorisent l'égalité pour des groupes et des personnes qui sont victimes d'inégalité en mettant en lumière et en soutenant des réponses pratiques à l'âgisme vécu par les personnes âgées* ».
- ▶ Le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** en Belgique s'est fixé un objectif spécifique visant la discrimination liée à l'âge dans son nouveau programme stratégique pour la période 2011-2013.
- ▶ Le **Médiateur pour l'égalité** en Suède (en 2009) et le **Bureau du Médiateur** en Croatie (en 2010) ont abordé spécifiquement dans leur programme la question de la discrimination fondée sur l'âge.
- ▶ L'**Agence fédérale d'antidiscrimination** en Allemagne a décidé de faire de l'année 2012 l'année de la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge, et a prévu d'organiser plusieurs événements et différentes campagnes.
- ▶ Le **Médiateur des minorités** en Finlande n'a pas de mandat pour la discrimination fondée sur l'âge mais a reconnu que la diversité des minorités ethniques croise la diversité des personnes âgées et a participé à des événements visant les minorités ethniques et les personnes âgées.

Travail juridique

La plupart des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont signalé qu'ils traitaient chaque plainte (pas seulement les plaintes pour discrimination liée à l'âge) au cas par cas. Cette méthode aide à atteindre une masse critique de cas individuels de discrimination liée à l'âge. Certains organismes ont toutefois souligné qu'ils n'avaient pas de pouvoirs en matière

d'action juridique, ce qui peut s'avérer problématique. Les organismes tribunaux ont rappelé que leur mandat leur imposait de se prononcer formellement sur tous les cas reçus. D'autres organismes ont signalé qu'ils adoptaient une stratégie spécifique dans leurs actions juridiques en matière de discrimination fondée sur l'âge. Cette approche peut contribuer utilement à l'établissement d'une certitude juridique quant à la discrimination fondée sur l'âge, étant donné l'apparition relativement tardive de ce critère, et dans une exploitation optimale de ressources rares. Cependant, il convient alors de s'assurer que cette stratégie repose sur une masse critique suffisante de cas individuels, dans un contexte où la question de la discrimination liée à l'âge dans la société peut se voir niée ou souffrir d'une manque de visibilité.

Un certain nombre d'**exemples réussis** de stratégie juridique ont été rapportés parmi lesquels:

- ▶ La **Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC)** en Grande-Bretagne (Royaume-Uni) applique une stratégie de cas exemplaires qui est d'un intérêt tout particulier pour les secteurs plus récents de la législation en matière de discrimination (à l'instar du critère de l'âge) afin de renforcer une jurisprudence plutôt limitée et pour sonder l'étendue réelle du champ d'application de la loi. Les cas exemplaires les plus récents incluaient des questions liées à la mise à la retraite forcée, au licenciement, au changement d'exigences professionnelles et à la fourniture d'un ensemble de soins portant sur des critères liés à l'âge et au handicap.

Les chiffres en matière de plaintes et enquêtes pour des faits liés à la discrimination fondée sur l'âge présentent de fortes disparités selon les organismes étudiés, avec une incidence de 20% de toutes les plaintes/enquêtes/affaires reçues en Autriche, 17,3% aux Pays-Bas, 16,9% en Lituanie, 16,8% en Allemagne, 15,5% en France, 10,5% en Hongrie, 10% au Danemark, 8% en République tchèque, 7% au Luxembourg, 5% en Belgique et environ 3% en Grande-Bretagne (Royaume-Uni), en Irlande et en Bulgarie. Un certain nombre de répondants ne disposaient pas de données quant à la répartition des plaintes déposées par les personnes âgées pour une discrimination motivée par l'âge. Cependant, par observation empirique, il leur semblait qu'une majorité écrasante de cas de discrimination motivée par l'âge étaient déposés par des personnes âgées.

Le traitement des cas individuels par les organismes de promotion de l'égalité de traitement indique les principaux domaines où les personnes âgées rapportent avoir été victimes de discrimination. Dans le domaine de l'emploi, les limites d'âge - déclarées et non déclarées - se dégagent comme une question importante. La plupart des plaintes concernaient :

- les offres d'emploi, l'accès à l'emploi et le recrutement ;
- le licenciement et la mise à la retraite forcée.

Un nombre plus restreint d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont rapporté des problèmes de harcèlement sur le lieu de travail et de discrimination au niveau de la promotion.

L'écrasante majorité des organismes ayant répondu à l'enquête ont insisté, au vu de leur expérience, sur la nécessité de fournir une protection juridique contre la discrimination liée à l'âge au-delà du domaine de l'emploi. D'après l'expérience rapportée par la plupart de ces organismes, on rencontre également des cas de discrimination liée à l'âge dans d'autres domaines de la vie. Dans un certain nombre de pays, comme la Lituanie, il arrive même que ces cas dépassent en nombre les cas liés au seul secteur de l'emploi.

Dans les domaines extérieurs à l'emploi, la plupart des plaintes concernaient :

- l'accès aux assurances (voyages, voiture, pension, vie et santé) ;

- les services bancaires (crédits à la consommation, cartes de crédit, prêts, prêts hypothécaires et comptes bancaires).

Un nombre plus réduit d'organismes de promotion de l'égalité de traitement fait état de problèmes de discrimination liés au logement, à la protection sociale, à la prise en charge sociale et aux soins de santé.

L'enquête a permis de faire ressortir l'importance de la discrimination multiple dans l'ensemble des cas traités. La discrimination liée à l'âge est le plus souvent déclarée aux organismes de promotion de l'égalité de traitement conjointement à d'autres critères de discrimination, tels le handicap et l'origine raciale ou ethnique.

Beaucoup d'organismes de promotion de l'égalité de traitement déclarent adopter une approche proactive. Dans un grand nombre de cas de discrimination liée à l'âge, ils tentent de résoudre le conflit sans engager de procédure juridique, cherchant à atteindre un arrangement à l'amiable. Certains organismes signalent que cette approche convient tout particulièrement aux personnes âgées.

L'enquête révèle un éventail de facteurs qui gênent les organismes de promotion de l'égalité de traitement dans le développement de leur travail juridique en matière de discrimination liée à l'âge. Notamment :

- Le faible taux de déclaration d'incidents par les personnes qui sont victimes de discrimination fondée sur l'âge. Cela semble être particulièrement le cas dans un grand nombre de pays où l'on considère qu'il est normal ou justifiable d'agir de façon discriminatoire en raison de l'âge. Cette situation peut conduire à une culture où les personnes âgées acceptent la discrimination ou ne reconnaissent pas sa réalité.
- Il est fait état également d'une hiérarchie dans les motifs de discrimination. Elle tient de la large palette d'exemptions qui peuvent être appliquées au motif de l'âge, offrant une vaste possibilité de justification de ce type de discrimination.
- Les organismes de promotion de l'égalité de traitement pointent le manque de ressources suffisantes pour développer pleinement leur mandat et maximaliser leur impact sur la discrimination liée à l'âge.
- Dans un certain nombre de juridictions, les organismes de promotion de l'égalité de traitement font mention de la relative faiblesse des organisations non-gouvernementales (ONG) qui représentent les personnes âgées ou de l'absence d'ONG qui luttent contre la discrimination liée à l'âge, ou d'un manque de ressources dont souffrent ces ONG. Elles jouent pourtant un rôle important dans la lutte contre la discrimination liée à l'âge et en tant que partenaires essentiels pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement dans le traitement de la discrimination pratiquée à l'égard des personnes âgées et dans la promotion de l'égalité pour les personnes âgées.

Travail promotionnel

Près des deux tiers des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont déclaré pratiquer des activités promotionnelles visant à encourager l'utilisation de bonnes pratiques de promotion de l'égalité par les employeurs et les prestataires de services. La plupart de ces activités sont fondées sur une approche horizontale, utilisant des initiatives et des outils promotionnels qui traitent tous les motifs de discrimination relevant de leur mandat. Certains organismes ont fait savoir qu'à leurs yeux ce type d'approche horizontale des activités promotionnelles était la plus efficace.

Les principaux groupes cibles de ces activités sont les employeurs et les syndicats. Les ONG constituent des partenaires importants dans le développement de ces activités. Un certain nombre d'organismes de promotion de l'égalité de traitement mentionne des initiatives de rapprochement avec les ONG représentant les personnes âgées. On dénote cependant peu de référence à un travail promotionnel mené sur le motif de l'âge avec les prestataires de service.

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont fait état d'une série d'activités promotionnelles, parmi lesquelles :

- L'organisation de formations et d'ateliers destinés à sensibiliser les employeurs et les syndicats à leurs obligations et à encourager l'application de bonnes pratiques.
- La préparation et la diffusion de documents et brochures de conseils sur les bonnes pratiques.
- La présentation des récompenses offertes en vue de stimuler et de reconnaître les bonnes pratiques.
- La publication d'avis juridiques pour clarifier les normes légales relatives à la discrimination liée à l'âge.
- L'examen juridique des lois et politiques publiques afin de déterminer si elles sont conformes aux dispositions relatives à l'antidiscrimination.

Il est possible d'identifier un certain nombre de questions se rapportant à l'égalité et à la non-discrimination relatives aux personnes âgées à partir de l'éventail du travail promotionnel déployé par les organismes de promotion de l'égalité de traitement. Il s'agit notamment des questions suivantes :

- L'instauration de limites d'âge comme réaction à la diversité des âges et les différentes manières dont elles engendrent une exclusion des personnes âgées dans des domaines différents.
- Une sensibilisation limitée et un manque de compétences chez les employeurs en matière de gestion de la diversité des âges.
- L'importance du travail flexible dans l'encouragement de la participation des personnes âgées au marché du travail.
- Un manque d'implication des prestataires de services dans le développement de prestations de services non-discriminantes en fonction de l'âge.
- La façon dont les lois et politiques dont l'élaboration ne prend pas réellement en compte les besoins et la situation des personnes plus âgées peut aboutir à l'exclusion de ces personnes.

Il existe un certain nombre d'**exemples positifs** où les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont travaillé sur des niveaux différents en matière de discrimination liée à l'âge. Notamment :

- ▶ Le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** en Belgique a mis en ligne un outil internet convivial afin d'aider les employeurs à analyser leurs annonces d'emploi et établir si elles sont rédigées de façon non discriminatoire. En France, l'ancienne **HALDE**, aujourd'hui **Défenseur des droits**, développe également un outil similaire.
- ▶ **L'Institut danois des droits de l'homme** a fait mention d'un certain nombre d'activités horizontales qui favorisent l'égalité et la diversité sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de formations à la diversité, de conseils sur la diversité et du Prix MIA visant à reconnaître et récompenser les employeurs danois qui offrent les lieux de travail les plus équitables et les plus diversifiés au niveau de leur personnel.
- ▶ La **Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC)** en Grande-Bretagne (Royaume-Uni) a lancé un projet intitulé "Working better", qui cherche à promouvoir des manières novatrices de travailler, en particulier des options plus flexibles, afin d'améliorer le respect de l'égalité et des droits de l'homme sur le lieu de travail. Le projet dispose d'une filière qui se centre spécifiquement sur les besoins des ouvriers âgés qui souhaitent rester plus longtemps sur le marché du travail.

- ▶ La **Commission pour l'égalité de traitement** aux Pays-Bas a émis un avis juridique sur une série de questions, parmi lesquelles les limites d'âge dans les annonces d'offre d'emploi, dans les régimes de retraite et dans la législation relative aux allocations de chômage.
- ▶ La **Commission pour la protection contre la discrimination** en Bulgarie a mené une étude examinant la législation en matière de travail, sécurité sociale et retraite et a proposé des révisions et des améliorations aux dispositions qui contiennent des éléments discriminatoires.
- ▶ **L'Autorité pour l'égalité** en Irlande a préparé un guide général sur un service à la clientèle non-discriminant envers les personnes âgées et un guide ciblé sur les soins de santé, les transports, les services hospitaliers et les services de loisirs.

Recherche

Peu d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont déclaré effectuer des recherches sur le critère de l'âge. Ils sont nombreux à exprimer le besoin de plus de données sur la discrimination liée à l'âge et de approfondir par la recherche notre compréhension du phénomène. Le manque de ressources constitue un frein significatif au développement d'un travail dans ce domaine. Certains organismes signalent avoir eu recours à un financement européen pour pallier à cet état de fait et avoir mené ou mandaté des projets de recherche cofinancés ou financés par l'Union européenne.

Un petit nombre d'organismes de promotion de l'égalité de traitement a des projets de recherche en cours, récemment achevés ou dont le lancement est bientôt prévu. Il s'agit notamment d'études portant sur la discrimination liée à l'âge, sur les offres d'emploi, sur le chômage et la pauvreté des personnes âgées, sur les bonnes pratiques appliquées par les employeurs et sur la qualité des services sociaux offerts aux personnes âgées.

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont rapporté un certain nombre d'**exemples positifs** où ils ont mené ou mandaté des études sur la discrimination liée à l'âge. Notamment:

- ▶ **L'Agence fédérale d'antidiscrimination** en Allemagne a publié une étude sur la discrimination liée à l'âge qui offre un aperçu des dispositions juridiques et de l'état des connaissances scientifiques en matière de discrimination fondée sur l'âge. L'étude a également mis en évidence les domaines qui restent à explorer.
- ▶ Le **Centre national slovaque pour les droits de l'homme**, en coopération avec une ONG nationale (le Forum d'assistance aux personnes âgées), a réalisé en 2008 une enquête empirique sur la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes âgées et a mené en 2010 une analyse de la qualité et de l'accessibilité des services sociaux offerts aux citoyens âgés.
- ▶ Le **Défenseur public des droits** de la République tchèque a réalisé une étude sur les annonces d'emploi et prévoit une recherche sur l'accès des personnes âgées aux produits bancaires.
- ▶ En France, l'ancienne **HALDE**, aujourd'hui le **Défenseur des droits**, a mené une étude sur le chômage des personnes âgées afin de déterminer les liens qui existent entre les candidatures et les offres d'emploi.

- La **Commission nationale pour la promotion de l'égalité** (NCPE) à Malte a réalisé une étude auprès des secteurs privés et publics, des médias, de la société civile et du monde éducatif s'inscrivant dans le cadre du projet "Voice For All" afin d'identifier les bonnes pratiques utilisées sur l'éventail complet des critères de discrimination.

Travail de communication

La plupart des organismes de promotion de l'égalité de traitement ont déclaré faire de la sensibilisation à leur travail et à la législation sur l'égalité de traitement leur principale priorité en termes de communication. Cette priorité est liée au niveau préoccupant de sous-déclaration des faits de discrimination liée au motif de l'âge. Dans la plupart des cas, les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont signalé qu'ils ne disposaient pas de ressources suffisantes pour élaborer une stratégie de communication spécifique ciblant les personnes âgées et qu'ils concentrent donc leur travail de communication sur des activités horizontales visant tous les motifs de discrimination et ciblant la société au sens large. Certains organismes ont signalé qu'ils tentaient de cibler les personnes âgées plus spécifiquement dans le cadre de leurs activités de communication, principalement en coopérant avec des ONG qui défendent les droits des personnes âgées.

Un faible nombre d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont développé des initiatives de communication qui dépassent la simple mise à disposition d'informations sur les droits et sur la façon de les faire respecter. Ces organismes ont identifié qu'une certaine culture d'âgisme est à la source de la discrimination vécue par les personnes âgées. Ils ont développé des activités de communication qui cherchent à remettre en cause cet âgisme et qui contribuent au changement culturel de la société dans son ensemble.

Parmi les activités de communication évoquées, on trouve la production de rapports annuels, de bulletins d'informations, la publication et la diffusion de brochures, des sites web, la collaboration avec des ONG, l'organisation d'événements de formation, de débats et de conférences, des campagnes médiatiques et des communiqués de presse et des campagnes d'éducation des citoyens dans les lieux publics.

Certains organismes de promotion de l'égalité de traitement ont souligné que l'absence d'ONG spécialisées dans la défense des droits et intérêts des personnes âgées et dotées de moyens suffisants constituait un obstacle à la réussite de leurs activités de communication. D'autres barrières ont été identifiées, notamment le manque de moyens, la complexité de la discrimination liée à l'âge, la diversité des conditions de vie des personnes âgées et le fait que ce genre de discrimination est souvent considéré moins sévèrement que d'autres.

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement ont rapporté un certain nombre d'**exemples positifs** où ils se sont engagés dans des stratégies de communication ciblant spécifiquement le critère de l'âge. Notamment:

- ▶ **L'Autorité pour l'égalité** en Irlande organise une Semaine annuelle du refus de l'âgisme (Annual Say No to Ageism Week) qui cherche à remettre en cause les comportements âgistes en utilisant des publicités en extérieur, une campagne d'affichage destinée aux lieux de travail et du matériel promotionnel destiné aux lieux publics.
- ▶ Dans le cadre d'une action centrée spécifiquement sur la discrimination liée à l'âge dans son nouveau programme stratégique pour 2011-2013, le rapport annuel du **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** en Belgique portera un regard particulier sur son travail sur l'âge. La diffusion de ce rapport fera l'objet d'une campagne promotionnelle.
- ▶ En 2012, **l'Agence fédérale d'antidiscrimination** (FADA) en Allemagne centrera son action sur la lutte contre la discrimination fondée l'âge, qui se concrétisera également dans des campagnes, des brochures et des événements de communication. La FADA se concentrera spécifiquement sur la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et contre l'âgisme et coopérera avec des ONG. Cette campagne sera publiquement soutenue par des personnalités.
- ▶ Le **Conseil pour l'égalité de traitement** au Danemark fait la publicité des arrêts qu'il a pris sur des cas de discrimination liée à l'âge sur son site internet, dans son bulletin et par communiqués de presse.

Principales pistes d'action en matière de bonnes pratiques

Le travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement a permis d'identifier deux pistes principales qui pourraient influencer et inspirer la promotion des bonnes pratiques concernant les personnes âgées et l'égalité des âges auprès des employeurs et des prestataires de services. Ces pistes pourraient être développées et mises en œuvre spécifiquement et uniquement autour du critère de l'âge ou simultanément avec d'autres critères de discrimination.

Il s'agit d'une *gestion proactive de la diversité des âges*, qui pourrait être reprise par les employeurs, et d'une *offre de services non-discriminants en fonction de l'âge*, qui pourrait être repris par les prestataires de services. Le travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement offre un enseignement précieux sur les actions à entreprendre pour chacune des deux pistes.

L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle pourrait utilement prendre à sa charge, promouvoir et soutenir le développement supplémentaire et la mise en œuvre de ces deux volets. Ces deux types de pratiques ont la capacité de promouvoir la participation des personnes âgées et d'éliminer l'âgisme et la discrimination qui constituent un frein à leur participation. Elles contribuent de façon essentielle au vieillissement actif.

Une gestion proactive de la diversité des âges

La gestion proactive de la diversité des âges sur le lieu de travail est bénéfique aux travailleurs âgés. Elle est également bénéfique à l'ensemble des travailleurs et contribue à la réussite de l'entreprise. Elle permet de garantir aux travailleurs âgés de conserver leur emploi et de continuer à apporter leur contribution et leur longue expérience sur leur lieu de travail. Elle instaure chez l'ensemble des travailleurs une relation de confiance au niveau de la gestion des ressources humaines et garantit de la part des employés une loyauté renforcée envers l'entreprise. Elle élimine le risque de discrimination et de harcèlement et donc l'impact négatif que de tels incidents peuvent occasionner sur le moral du personnel sur le lieu de travail.

La gestion proactive de la diversité des âges est fondée sur une approche planifiée et systématique de l'égalité pour les travailleurs âgés. Elle sert à créer un milieu de travail ouvert à la participation des personnes âgées, où les travailleurs âgés et la diversité des âges sont considérés de manière positive et où l'engagement est pris de traiter les travailleurs âgés sur un pied d'égalité. Une telle approche exige :

Un engagement de tous les intervenants sur le lieu de travail

- Développer et mettre en œuvre une politique d'égalité qui engage tous les intervenants sur le lieu de travail à éliminer la discrimination et le harcèlement fondés sur l'âge, à garantir la participation des travailleurs âgés à tous les niveaux, à introduire les soupleses requises pour retenir et attirer les travailleurs âgés et à promouvoir le respect de l'égalité pour les travailleurs âgés.

Formation de l'ensemble du personnel

- Offrir une formation sur l'égalité et la diversité à l'ensemble du personnel permettant de renforcer leur sensibilisation et leur appréciation de la diversité des âges, afin de leur permettre de combattre l'âgisme et de développer leurs aptitudes à diriger et à travailler au sein d'une main-d'œuvre diversifiée en âge et à mettre en œuvre la politique d'égalité.

Un plan

- Imaginer et mettre en œuvre un plan d'action visant à promouvoir l'égalité pour les travailleurs âgés dans le recrutement et sur le lieu de travail. Ce plan devra se baser sur un examen de l'impact sur les travailleurs âgés des politiques, procédures et pratiques en vigueur sur le lieu de travail.
- Confier à un cadre dirigeant la responsabilité d'organiser la mise en œuvre de la politique d'égalité et du plan d'action pour l'égalité.

Prise de décision

- Analyser les données relatives à la diversité des âges sur le lieu de travail afin de permettre un processus décisionnel basé sur des faits plutôt qu'alimenté par des stéréotypes et de fausses suppositions.
- Collaborer avec des organisations de défense des travailleurs âgés et des personnes âgées afin de développer un processus décisionnel de type participatif alimenté par la diversité des âges.
- Évaluer l'impact des décisions importantes sur les travailleurs âgés et sur leur participation sur le lieu de travail.

Offre de services non-discriminants en fonction de l'âge

L'offre de services non-discriminants en fonction de l'âge bénéficie aux clients plus âgés. Elle profite également aux affaires et contribue au succès de l'entreprise. Elle améliore son image et attire les clients plus âgés. Elle développe la clientèle et en renforce la fidélité. Elle élimine le risque de discrimination et de harcèlement et l'impact négatif sur l'image publique de l'entreprise que de tels incidents provoquent.

Des services non-discriminants en fonction de l'âge assistent volontiers des clients plus âgés, connaissent bien leurs besoins spécifiques, sont respectueux de leur dignité et de leur point

de vue, sont exempts d'âgisme et de discrimination et sont conçus pour tenir compte du vécu, de la situation et des besoins particuliers des personnes âgées. Selon leur nature et leur importance, l'offre de services de ce type requiert une combinaison des éléments suivants :

Dialogue avec les personnes âgées

- Consulter les clients plus âgés et les organisations de personnes âgées quant à leurs possibles besoins spécifiques et quant à la façon de les satisfaire au mieux et les consulter sur la façon d'ajuster l'offre des services pour en garantir l'accessibilité.

Formation des membres du personnel

- Offrir une formation visant à développer auprès des membres du personnel une sensibilisation à l'âgisme et à l'égalité pour les personnes âgées et leurs propres perspectives de la diversité des âges.
- Développer et mettre en œuvre une politique visant à garantir l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'âge à l'égard des clients et à assurer le respect de la dignité des clients âgés.

Conception d'un service pour tous

- Analyser les services offerts et la manière dont ils sont prestés afin d'évaluer s'ils répondent aux besoins des personnes âgées.
- Analyser les services offerts et la manière dont ils sont prestés afin d'y déceler l'existence éventuelle d'obstacles pour les personnes âgées et d'en garantir l'accessibilité pour ces personnes.
- Développer des services spécifiques ou des mécanismes de fourniture spécifiques afin de répondre aux besoins particuliers des personnes âgées là où cela s'avère nécessaire.

Clients informés

- Fournir des informations précises, appropriées et accessibles aux personnes âgées sur les services et la façon dont ils sont offerts.
- Fournir ou permettre une assistance juridique pour les clients plus âgés afin d'assurer qu'ils puissent exprimer leurs besoins et leurs souhaits et qu'ils puissent protéger leurs droits.

Cohérence de l'engagement

- Employer des travailleurs âgés de sorte que les clients puissent interagir avec un personnel diversifié en âge.
- Gérer de façon proactive la diversité des âges du personnel.

Questions prioritaires

Cette étude portant sur le travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement dans l'ensemble des Etats membres offre un éventail d'idées qui pourraient être reprises et traitées dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Ces idées pourraient influencer la manière dont ces organismes, les Etats membres et la Commission européenne appréhendent cette Année européenne.

Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement pourraient prendre en considération certaines des suggestions suivantes :

1. Développer une initiative spécifique ciblant les personnes âgées au cours de l'Année européenne. Une telle initiative pourrait se concentrer sur la question de la sous-déclaration par les personnes âgées des incidents de discrimination. Elle pourrait chercher à mettre en lumière et remettre en question la prédominance d'une culture d'âgisme dans la société. Elle pourrait encourager et promouvoir auprès des employeurs une pratique de gestion proactive de la diversité des âges et/ou chez les

- prestataires de services une pratique d'offre de services non-discriminants en fonction de l'âge.
2. Contacter et collaborer avec les organisations représentant les personnes âgées en vue d'établir un processus d'enrichissement mutuel des connaissances qui renforcerait efficacement le travail de ces organisations dans la lutte contre la discrimination liée à l'âge et renforcerait les connaissances qu'ont les organismes de promotion de l'égalité de traitement du vécu et de la situation des personnes âgées, de la façon de combattre au mieux la discrimination dont ces personnes sont victimes et de développer l'égalité de traitement des personnes âgées.
 3. Participer aux structures institutionnelles de gestion et de soutien à l'Année européenne mis en place au niveau des Etats membres.
 4. Contribuer au développement et à la mise en œuvre des stratégies des Etats membres concernant l'Année européenne en se concentrant sur les questions de l'âgisme et de la discrimination.

Etats membres

Les Etats membres pourraient envisager d'adopter certaines des suggestions suivantes :

1. Au cours de l'Année européenne, prévoir, dans leur programme de réforme national s'inscrivant dans le cadre de l'Europe 2020, des initiatives particulières pour renforcer la participation des personnes âgées au marché du travail. Ces initiatives pourraient comprendre une action visant à aider les employeurs à mettre en œuvre des stratégies de gestion proactive de la diversité des âges et à aider les prestataires de services à mettre en œuvre une offre de services non-discriminants en fonction de l'âge.
2. Dans le cadre de leurs activités liées à l'Année européenne, porter au niveau des politiques en matière de vieillissement actif une attention particulière sur la remise en question de l'âgisme et sur l'élimination de la discrimination. Cette initiative pourrait inclure des actions visant à promouvoir l'offre de services non-discriminants en fonction de l'âge et le respect de la législation sur l'égalité par les organes du secteur public qui proposent des services dans les domaines du logement, de la protection sociale, de la santé et de l'aide sociale. Elle pourrait inclure la création de systèmes permettant d'évaluer, en phase de conception, l'impact potentiel sur l'égalité pour les personnes âgées des nouvelles politiques, dans le cadre d'une initiative plus large d'approche intégrée de l'égalité. Elle pourrait comprendre également l'examen de l'utilisation des limites d'âge dans la législation et dans la pratique administrative.
3. Introduire une législation visant à interdire la discrimination fondée sur l'âge dans des domaines dépassant le marché du travail, là où une telle législation n'existe pas.
4. Prendre des mesures pour soutenir et financer le travail des organismes de promotion de l'égalité de traitement dans la lutte contre la sous-déclaration par les personnes âgées des incidents de discrimination, dans le travail d'éradication de la discrimination dont elles sont victimes et dans l'encouragement de bonnes pratiques visant à assurer l'égalité des personnes âgées dans l'emploi et l'offre de services.

Commission européenne

La Commission européenne pourrait prendre en considération les suggestions suivantes :

1. Promouvoir et soutenir, en tant que priorité dans la stratégie développée dans le cadre de l'Année européenne, des initiatives visant à développer une image publique positive des personnes âgées, en favorisant une compréhension de l'âgisme et de ses causes, en stimulant un changement culturel qui affaiblirait l'âgisme et en soutenant une action visant à éliminer la discrimination.
2. Développer une action visant à contribuer à une meilleure compréhension de l'identité, de la situation et du vécu des femmes âgées, des personnes handicapées âgées et des membres âgés appartenant à une minorité ethnique et à y apporter des réponses au sein des initiatives développées dans le cadre de l'Année européenne.
3. Stimuler un intérêt politique renouvelé pendant l'Année européenne afin de développer la proposition d'une directive visant à interdire la discrimination fondée sur

les motifs de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de la religion dans les domaines allant au-delà du marché du travail et de l'emploi en visant un nombre minimal d'exemptions objectivement justifiées sur le motif de l'âge.

Conclusion

L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle offre une précieuse occasion d'établir un inventaire des barrières que constituent l'âgisme et la discrimination à l'objectif du vieillissement actif. Elle représente une opportunité de développer des initiatives visant à contester davantage l'âgisme et éliminer la discrimination. Ce n'est que de cette façon que le vieillissement actif et la participation des personnes âgées au lieu de travail et dans la société plus large pourront progresser.

Ces questions de l'âgisme et de la discrimination posent dès lors un défi à toutes les parties prenantes impliquées dans cette Année européenne. En particulier, la Commission européenne et les Etats membres peuvent développer des mesures visant à lever ces barrières au vieillissement actif dans le cadre de la stratégie pour l'Année européenne et de l'actuelle mise en œuvre de la stratégie Europe 2020.

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement peuvent jouer un rôle particulier dans le traitement de ces questions compte tenu de leur mandat et de leur expérience dans la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge. Afin de contribuer plus efficacement à l'Année européenne, ces organismes pourraient faire évoluer leur travail en matière de discrimination liée à l'âge vers la contestation de l'âgisme, l'éradication des stéréotypes et de la discrimination fondée sur l'âge et l'amélioration de la solidarité intergénérationnelle. Ils pourraient s'impliquer totalement dans l'Année européenne, chercher à accentuer, dans les initiatives développées dans le cadre de l'Année européenne, l'attention portée sur l'âgisme et la discrimination et à apporter leur expérience et leur expertise en la matière.

Equinet attend avec impatience de pouvoir jouer un rôle positif en aidant les organismes de promotion de l'égalité de traitement à apporter cette contribution à l'Année européenne. Equinet espère pouvoir collaborer avec les principales parties prenantes afin de les encourager à adopter cet agenda et à faire de la gestion proactive de la diversité des âges et du développement d'une offre de services non-discriminants en fonction de l'âge leur priorité. Nous espérons que cette *perspective* servira à guider à l'avenir le travail qu'Equinet effectuera dans ce domaine.

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Brussels | Belgium
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

Combattre l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge
Un Avis Equinet | Septembre 2011
ISBN 978-92-95067-56-1
© Equinet 2011

Organisations membres d'Equinet

ALLEMAGNE

Agence fédérale de lutte contre les discriminations
www.antidiskriminierungsstelle.de

AUTRICHE

Barreau pour les affaires d'égalité de traitement
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELGIQUE

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
www.diversite.be et www.diversiteit.be

BELGIQUE

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be>

BULGARIE

Commission pour la protection contre les discriminations
www.kzd-nondiscrimination.com

CHYPRE

Bureau du Commissaire chargé de l'administration
www.ombudsman.gov.cy

CROATIE

Bureau du Médiateur
www.ombudsman.hr

DANEMARK

Conseil pour l'égalité de traitement
www.ast.dk

DANEMARK

Institut danois pour les droits de l'homme
www.humanrights.dk

ESPAGNE

Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique
www.igualdadynodiscriminacion.org

ESTONIE

Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement
www.sv.ee

FINLANDE

Médiateur pour l'égalité
www.tasa-arvo.fi

FINLANDE

Ombudsman pour les minorités
www.ofm.fi

FRANCE

Défenseur des droits
www.defenseurdesdroits.fr

GRECE

Ombudsman grec
www.synigoros.gr

HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement
www.egyenlobanasmod.hu

HONGRIE

Bureau du Commissaire parlementaire pour les droits des minorités nationales et ethniques
www.kisebbségiombudsman.hu

IRLANDE

Autorité pour l'égalité
www.equality.ie

ITALIE

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale
www.unar.it

LETTONIE

Bureau de l'Ombudsman
www.tiesibsargs.lv

LITUANIE

Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances
www.lygybe.lt

LUXEMBOURG

Centre pour l'égalité de traitement
www.cet.lu

MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité
www.equality.gov.mt

NORVEGE

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination
www.ldo.no

PAYS-BAS

Commission pour l'égalité de traitement
www.cgb.nl

PORTUGAL

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres
www.cig.gov.pt

REPUBLIQUE TCHEQUE

Bureau du défenseur public des droits
www.ochrance.cz

ROUMANIE

Conseil national de lutte contre la discrimination
www.cncd.org.ro

ROYAUME-UNI - GRANDE-BRETAGNE

Commission pour l'égalité et les droits de l'homme
www.equalityhumanrights.com

ROYAUME-UNI - IRLANDE DU NORD

Commission pour l'égalité en Irlande du Nord
www.equalityni.org

SERBIE

Commission pour la protection de l'égalité
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVAQUIE

Centre national pour les droits de l'homme
www.snsip.sk

SUEDE

Ombudsman pour l'égalité
www.do.se

ISBN 978-92-95067-56-1

© Equinet 2011

 **Equinet**
European network
of equality bodies



Année européenne du **vieillessement actif**
et de la **solidarité intergénérationnelle 2012**



FOR DIVERSITY
AGAINST DISCRIMINATION

www.equineteurope.org