



Trop jeune ? Trop vieux !

Unia combat
la discrimination
fondée sur l'âge



Table des matières

1. Qui est victime de discrimination fondée sur l'âge ?	4
2. Discrimination fondée sur l'âge	4
2.1 <i>Discrimination : qu'est-ce que c'est ?</i>	4
2.1.1 Les comportements interdits	4
2.1.2 La vie publique.....	5
2.1.3 19 critères protégés.....	5
2.2 <i>Justifié dans certains cas ?</i>	6
2.2.1 Justification générale.....	6
2.2.2 Exigence professionnelle essentielle et déterminante	6
2.2.3 Autres possibilités de justification.....	6
2.3 <i>Stéréotypes et préjugés liés à l'âge</i>	7
3. Où et quand a lieu la discrimination liée à l'âge ?	8
3.1 <i>Au travail</i>	8
3.1.1 Au début : la phase de recrutement et de sélection	8
3.1.2 Pendant l'exécution du contrat de travail	12
3.1.3 En fin de contrat de travail et en cas de licenciement	13
3.2 <i>Les biens et services</i>	14
3.2.1 Secteur des assurances.....	14
3.2.2 Secteur bancaire.....	16
3.2.3 Secteur du logement	17
3.3 <i>Les activités sociales, culturelles et sportives</i>	18
4. Comment Unia peut-il vous aider ?	19
4.1 <i>Unia vous conseille et/ou vous guide gratuitement</i>	19
4.1.1 Signalement en ligne sur notre site web	19
4.1.2 Effectuer un signalement en personne auprès d'un collaborateur d'Unia	19
4.1.3 Que se passe-t-il avec votre signalement ?	19
4.1.4 Quelles sont les actions possibles après un signalement ?	20
4.2 <i>Unia conseille les autorités et les organisations</i>	21
4.3 <i>Ce qu'Unia ne fait pas</i>	21
5. Jurisprudence et législation concernant la discrimination fondée sur l'âge	21
6. Prévention et sensibilisation	22
7. Vous souhaitez en savoir plus ?	22
8. Contacts utiles	22

Avant-propos



Pourquoi faut-il être attentif aux discriminations liées à l'âge ?

- Une **distinction ou une inégalité de traitement** liée à l'âge d'une personne est trop souvent considérée à tort comme normale, neutre et admissible.
- L'inégalité de traitement d'une personne sur base d'une caractéristique protégée est une discrimination. La discrimination est **interdite et punissable par** la loi.
- L'âge est un **critère protégé** d'après la loi contre la discrimination.
- Discriminer peut entraîner de lourdes conséquences : payer des **dommages et intérêts, payer une amende ou aller en prison**.
- Une distinction basée sur l'âge n'est permise que si elle peut être **objectivement et raisonnablement justifiée**.
- C'est un **problème social important** : chaque année, Unia ouvre de nombreux dossiers de discrimination liés à l'âge dans le domaine du travail, du logement, des études, des assurances, des loisirs... En 2018, Unia a reçu 433 signalements et ouvert 152 dossiers sur des questions d'âge.
- La discrimination dans ces domaines empêche l'émergence d'une **société inclusive** à laquelle tout le monde peut participer sur un pied d'égalité.

1. Qui est victime de discrimination fondée sur l'âge ?



Tout le monde

Tout le monde a un âge et est, à un moment donné de sa vie, un « junior » ou un « senior ». Cette caractéristique peut avoir un impact négatif à la fois sur les « jeunes », sur les « vieux » et sur les autres en raison des préjugés existants à leur égard. Par conséquent, n'importe qui peut, à un moment donné, être victime d'une discrimination fondée sur l'âge.

Bien sûr, vous n'êtes pas seulement un mineur ou un majeur, un adolescent ou un adulte, une personne plus jeune ou plus âgée ayant un âge précis. Vous êtes aussi un homme ou une femme, avec ou sans handicap, et vous pouvez éventuellement souffrir d'une maladie. En d'autres termes, l'âge est toujours lié à d'autres caractéristiques personnelles.

L'**état de santé, la maladie ou le handicap** sont des caractéristiques personnelles qui peuvent en même temps jouer un rôle dans la discrimination fondée sur l'âge dans plusieurs domaines sociaux. Dans ce contexte, on parle « d'intersectionnalité » : le croisement de plusieurs caractéristiques personnelles rend plus vulnérable à l'exclusion ou à la discrimination, à différents niveaux de la vie en société tels que le logement, l'emploi, les assurances, etc.

2. Discrimination fondée sur l'âge

2.1 Discrimination : qu'est-ce que c'est ?

La discrimination est le traitement injuste ou inégal d'une personne sur la base de caractéristiques personnelles. La législation belge antidiscrimination condamne la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, les discours de haine et les délits de haine à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leurs caractéristiques personnelles spécifiques.

2.1.1 Les comportements interdits

- La discrimination directe
- La discrimination indirecte
- L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence ou l'injonction dans ce sens
- Le refus d'aménagements raisonnables

- Le harcèlement
- Les discours de haine (*hate speech*)
- Les délits de haine

Les formes les plus courantes de discrimination fondée sur l'âge sont :

La discrimination directe et/ou indirecte fondée sur l'âge

Dans le cas d'une discrimination directe fondée sur l'âge, une personne est traitée plus défavorablement qu'une autre personne dans une situation similaire en raison de son âge et ce, de façon non justifiée.

- Par exemple, une offre d'emploi destinée à un travailleur âgé « de 25 à 35 ans » exclut automatiquement les autres âges.

Dans le cas d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge, une disposition ou une règle apparemment neutre peut désavantager les personnes d'un certain âge par rapport à d'autres personnes dans une situation similaire et ce, de façon non justifiée.

- Par exemple : pour un poste vacant, un employeur recherche des « fraîchement diplômés », ce qui signifie que les candidats plus âgés ont moins de chances d'obtenir cet emploi.

Injonction de discrimination fondée sur l'âge

Donner une injonction de discrimination signifie que vous demandez à quelqu'un ou à une organisation de discriminer une personne ou un groupe sur la base du critère de l'âge. Tant la personne ou l'organisation qui donne l'injonction discriminatoire que la personne qui exécute l'injonction a une responsabilité. Toutes deux peuvent être condamnées par un tribunal pour discrimination.

- Par exemple : un employeur demande à une agence de travail intérimaire de ne sélectionner que des candidats de moins de 40 ans pour emploi.

2.1.2 La vie publique

La législation antidiscrimination s'applique à différents domaines de la vie publique tels que le marché du travail, le secteur du logement, les services horeca, les assurances et les banques, les activités récréatives, etc.

La loi ne s'applique pas dans le cadre de la vie privée, entre les membres d'une famille, de partenaires (sauf en s'il y a un délit de haine). En cas de discussion à ce sujet, le juge décide où s'arrête la vie privée et où commence la vie publique.

2.1.3 19 critères protégés

La législation antidiscrimination définit les différentes formes de discrimination, mais aussi les caractéristiques personnelles ou critères qui sont protégés. Au total, 19 critères protégés ont été définis, dont l'âge.

- [Plus d'infos sur la légalisation antidiscrimination](#) et les 19 critères protégés.
- [Regardez notre vidéo sur les comportements interdits et les conséquences de la discrimination.](#)

2.2 Justifié dans certains cas ?

Dans certains cas, il est permis de faire une distinction à condition de la justifier, ce qui est relativement complexe. Chaque cas doit être analysé séparément et l'ensemble du contexte doit être systématiquement pris en compte. Unia ne se prononce sur ses dossiers que sur la base de sa propre analyse approfondie. En fin de compte, cependant, seul un juge peut déterminer si une distinction fondée sur l'âge est justifiée ou non.

2.2.1 Justification générale

La justification objective et raisonnable d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge passe par :

- un objectif légitime : quelle est la raison fondamentale de la distinction basée sur l'âge ? Cette raison est-elle acceptable ?
- un moyen approprié pour atteindre cet objectif : la limite d'âge vous permet-elle d'atteindre cet objectif ?
- une distinction nécessaire ou proportionnée pour atteindre cet objectif : l'objectif ne peut-il pas être atteint d'une autre manière ?

La condition d'âge imposée en Belgique pour passer son permis de conduire est un bon exemple: vous devez attendre d'avoir 18 ans. Autre exemple: vous devez être majeur pour toucher le revenu d'intégration du CPAS.

2.2.2 Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Sur le marché de l'emploi, il est difficile de justifier une distinction directe basée sur l'âge. Un employeur peut toutefois déterminer une distinction d'âge pour une fonction, mais uniquement s'il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour cette fonction. En clair : la distinction liée à l'âge est nécessaire pour effectuer le travail.

Il ne suffit donc pas qu'une caractéristique soit utile ou appropriée dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle. Il est nécessaire d'examiner en détail les **compétences de la fonction et le contexte** dans lequel la fonction est exercée.

Un exemple d'exigence professionnelle essentielle et déterminante : demander un mannequin plus âgé pour une publicité vantant les mérites de cosmétiques qui agissent contre le vieillissement de la peau.

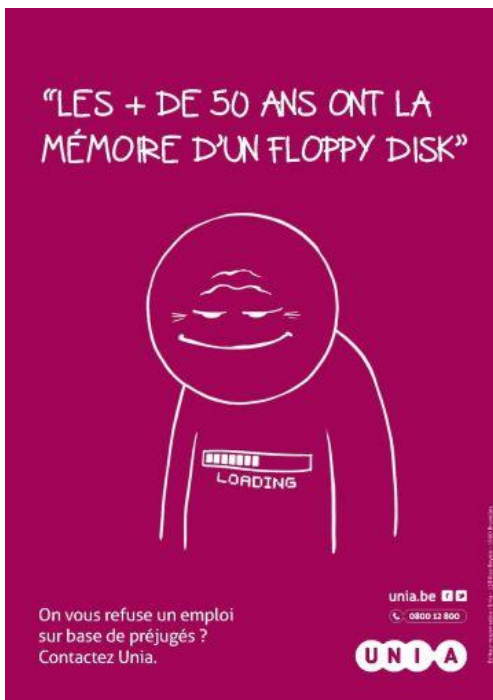
2.2.3 Autres possibilités de justification

La législation antidiscrimination prévoit également des situations dans lesquelles une distinction fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination interdite.

- Par exemple, il n'existe pas de discrimination lorsqu'une distinction fondée sur l'âge est **imposée par une autre loi** (qui est conforme à des normes juridiques ayant la primauté, telles que la Constitution belge, le droit de l'Union européenne et le droit international). Il s'agit, par exemple, de l'âge minimum pour passer un examen au permis de conduire ou de l'âge légal de la pension.

- Les **actions positives** sont des mesures spécifiques temporaires visant à prévenir ou à remédier à des désavantages liés à un critère protégé tel que l'âge. L'action positive vise à éliminer une inégalité ou un déséquilibre existant.
Par exemple : une entreprise estime que la pyramide des âges de son personnel est inégalement répartie, avec une prédominance de travailleurs de moins de trente ans et de plus de cinquante ans. L'entreprise peut envisager une action positive en effectuant pour ses prochains postes vacants une sélection sur un groupe d'âge (30 à 50 ans) jusqu'à ce que les équilibres aient été rétablis.
- Pour en savoir plus à ce sujet, lisez la partie 3 (point 3.1 sur le marché du travail) et/ou la [note cadre sur les actions positives](#) d'Unia (2018).

2.3 Stéréotypes et préjugés liés à l'âge



Campagne sur l'âge d'Unia

Tout le monde a des **stéréotypes** et c'est normal.

Un stéréotype est une idée ou une image qui nous vient spontanément à l'esprit concernant une personne ou un groupe de personnes. Les stéréotypes sont souvent innocents, ils peuvent être positifs ou négatifs, mais ne correspondent jamais pleinement à la réalité.

« Les personnes de plus de 50 ans sont plus lentes et sont dépassées par les progrès technologiques, les jeunes aiment faire la fête et sont obnubilés par leur smartphone, les jeunes femmes aiment passer du temps avec leur famille... »

Cependant, les plus de 50 ans ne sont pas tous maladroits sur une tablette, tous les jeunes ne sont pas des fêtards, toutes les femmes ne veulent pas jouer être des femmes au foyer, etc. Les **préjugés** dépassent le simple stéréotype. Ils influencent notre regard sur les membres d'un groupe précis, de manière positive ou négative. Nous nous basons sur l'image globale que nous avons d'un groupe. Les préjugés constituent un **jugement de valeur** et influencent directement ou indirectement notre comportement et nos choix.

« Les travailleurs plus âgés rencontrent plus de difficultés à s'adapter, ramassent les objets moins rapidement et sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé. Les jeunes manquent d'expérience et de discipline, sont arrogants et moins fidèles à leur employeur, etc. »

Lorsqu'une personne traduit ses préjugés dans un comportement, de façon consciente ou non, on parle alors de discrimination. C'est par exemple le cas lorsqu'un employeur refuse un candidat parce qu'il a plus de 50 ans, car il estime qu'il aura du mal à s'adapter à cause de son âge.

[Regardez la vidéo « Comment fonctionne la discrimination »](#) sur la façon dont les stéréotypes peuvent mener à un comportement discriminatoire.

3. Où et quand a lieu la discrimination liée à l'âge ?

La discrimination fondée sur l'âge est courante sur le marché du travail, mais aussi dans d'autres secteurs tels que les biens et services (par exemple les assurances) et la participation à des activités socioculturelles.

3.1 Au travail

Les travailleurs sont susceptibles d'être discriminés à tout moment pendant leur carrière : au début, tout au long et à la fin.

3.1.1 Au début : la phase de recrutement et de sélection

Trouver un emploi est parfois plus difficile pour les **jeunes qui sortent de l'école** avec une expérience limitée ou inexistante et pour les **personnes âgées de 45 ans et plus**. Dès le début de leur recherche d'emploi, les candidats peuvent être confrontés à une discrimination directe et indirecte liée à l'âge. C'est ce qui ressort du traitement des dossiers individuels d'Unia, ainsi que de diverses études scientifiques nationales et internationales.



Le **Baromètre de la diversité Emploi** d'Unia (2012) montre que les travailleurs âgés sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination à l'embauche. Des chercheurs de la KU Leuven et de l'ULB ont répondu à 854 offres d'emploi avec des CV fictifs. À chaque fois, deux CV presque identiques ont été envoyés, seul l'âge des candidats fictifs était différent.

La personne de 47 ans a été invitée à un entretien 7 à 8 fois moins souvent par tranche de 100 CV que le candidat de 35 ans. La différence de traitement en fonction de l'âge est nette. Et ce n'est que la toute première phase du processus de recrutement : l'invitation à un entretien.

D'autres volets du Baromètre de la diversité Emploi ont également montré que certains stéréotypes concernant les compétences et la condition physique des travailleurs âgés persistaient. En plus de ces stéréotypes, le personnel des ressources humaines interrogé a également cité le coût des collaborateurs plus âgés en tant que raison de ne pas recruter ceux-ci.

Au lieu de décrire les caractéristiques et les compétences requises, l'employeur fait souvent référence (de manière directe ou indirecte) à l'âge du candidat. Il est clair que la distinction basée sur l'âge reste très ancrée dans nos habitudes. La référence à l'âge dans les offres d'emplois est souvent présente (explicitement ou implicitement) :

- indication d'un âge minimum et/ou maximum
 - Par exemple : « entre 25 et 35 ans »
- référence à une carrière ou à une phase de la vie
 - Par exemple : « jeune diplômé »
- référence à une culture d'entreprise ou à une composition du personnel
 - Par exemple : « Vous travaillerez dans une équipe jeune et enthousiaste. »
- langage employé et images
 - Par exemple : une annonce publicitaire montre la photo d'une jeune femme qui, en indiquant son âge (26 ans) et la filière dans laquelle elle vient d'obtenir son diplôme, utilise un langage informel pour inciter les personnes du même âge à postuler à un emploi dans une entreprise précise.
- référence à une expérience minimale ou maximale
 - Par exemple : « minimum 5 ans d'expérience pertinente dans le secteur »
- référence aux attentes salariales
 - Par exemple : « Nous avons choisi un autre candidat qui est plus en phase avec le salaire que nous sommes en mesure de proposer. »

Ce qui est interdit n'est pas toujours évident. Unia reçoit souvent des signalements de travailleurs et des demandes d'informations et de conseils d'employeurs.

Informations et conseils aux employeurs

Unia a donc développé un module de **formation en ligne** pour les employeurs baptisé « **eDiv** » afin d'apprendre à appliquer la législation dans leur quotidien. eDiv est gratuit et propose trois modules :

- Le module « Loi » explique la législation antidiscrimination sur la base d'un cas de discrimination fondée sur l'âge.
- Le module « Politique de diversité » montre aux entreprises comment développer une politique de diversité à l'échelle de l'entreprise concernant les offres d'emplois, les procédures de sélection, l'humour au travail, les procédures de prévention, etc.
- Le module « Le handicap ? Pensez-y » explique aux entreprises quels aménagements sont raisonnables et obligatoires pour une personne handicapée.

Les utilisateurs d'eDiv peuvent également consulter la [base de données des situations](#). Elle décrit 150 situations, avec pour chacune une réponse juridique et un conseil destiné au manager.



eDiv Demande d'un junior

Vous recherchez un candidat pour un poste ne nécessitant pas d'expérience professionnelle particulière. Votre équipe se compose principalement de jeunes diplômés. C'est pourquoi vous décrivez le poste vacant comme une fonction « junior ». Lorsque vous recevez les CV, vous vous demandez si vous pouvez exclure de la procédure de sélection les candidats qui ont plus d'expérience professionnelle.

Réponse juridique sur eDiv

Le terme « junior » est ambigu du point de vue linguistique. Selon Larousse, « junior » peut se référer directement à l'âge (plus jeune) ou à l'expérience (peu d'expérience, débutant).

Dans le premier cas, il existe une distinction directe basée sur l'âge. C'est une situation discriminatoire, à moins que l'exclusion des catégories d'âge plus élevées ne soit absolument nécessaire en raison du contenu ou du contexte de l'emploi.

S'il s'avère que « junior » fait référence à l'expérience professionnelle, il s'agit d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge. Les travailleurs âgés ont généralement davantage d'expérience professionnelle, de sorte qu'ils sont particulièrement désavantagés par ce critère de sélection.

L'employeur doit indiquer l'objectif légitime poursuivi par l'exclusion des candidats plus expérimentés (par exemple réduire le roulement du personnel en raison du faible niveau de responsabilité et du manque de possibilités d'avancement à court terme).

L'exclusion de candidats plus expérimentés doit effectivement contribuer à la réalisation de cet objectif (moyen approprié) et doit être raisonnablement justifiable (« moyen nécessaire »). Cela ne semble pas être le cas ici.

Conseil au manager

Le terme « junior » donne souvent lieu à des préjugés sur l'âge (en partant du principe que les personnes âgées ne seraient pas intéressées par des fonctions portant moins de responsabilités ou assorties d'un salaire inférieur). Pour éviter que les candidats plus âgés ne pensent que vous n'êtes intéressé que par des candidats plus jeunes, il est préférable d'indiquer que le terme « junior » fait référence au contenu et aux responsabilités associés à la fonction.

Décrivez le contenu et le contexte du poste, mentionnez clairement les conditions salariales qui s'appliquent et indiquez explicitement qu'il s'agit d'une « fonction junior ». Selon le contexte professionnel, les références à l'expérience seront moins corrélées à la notion d'âge : débutant, novice, aspirant, assistant, stagiaire.

Autres règles de conduite établies ?

Outre la législation antidiscrimination, il existe également les **conventions collectives de travail n° 38 et n° 95**, qui décrivent les principes de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute forme de discrimination sur le lieu de travail.

En particulier, la CCT 38 détaille les règles de conduite à suivre pendant le processus de recrutement et de candidature. Les partenaires sociaux accordent une attention particulière au respect de la vie privée des candidats, aux délais de réponse, à la motivation de la décision, aux exigences formulées, à la retenue face aux préjugés, etc.

Ces conventions collectives réitèrent également le principe selon lequel l'employeur ne peut faire de distinction sur la base d'un critère protégé « lorsque ces éléments ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent ».



Trop cher !?

Les années d'expérience d'un candidat, c'est-à-dire son « ancienneté », sont souvent utilisées comme argument pour ne pas l'embaucher. Il serait trop cher pour un employeur.

Nous insistons sur le fait que des arguments purement financiers tels que les salaires et les avantages équivalents ne peuvent être utilisés pour justifier une discrimination. Seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut légitimer une distinction directe.

Action positive : distinction basée sur l'âge temporaire et justifiée

Nous nous sommes déjà penchés sur les « actions positives » : des mesures prises par les entreprises pour donner un coup de pouce à certains groupes cibles, par exemple les plus de 50 ans, sur le marché du travail. Depuis peu, les entreprises disposent d'une base juridique pour prendre ces mesures dans la pratique.

En d'autres termes, une mesure d'action positive entraîne une distinction fondée sur l'âge (ou un autre critère) temporaire. L'employeur ne fait pas de discrimination dans ce cas, il n'enfreint aucune loi. Une action positive ne peut être prise que si les conditions suivantes sont remplies :

- il doit exister une **inégalité évidente**, par exemple sur la base de statistiques de secteurs économiques ou de statistiques du marché du travail ;
- **l'élimination de cette inégalité** doit être l'objectif ;
- l'action positive doit être **temporaire** et doit être retirée une fois l'objectif atteint ;
- l'action positive **ne peut pas** indûment **restreindre les droits d'autres candidats**.

Voici quelques exemples, de mesures douces et stimulantes à des mesures plus sévères et coercitives :

- des campagnes de recrutement pour des groupes cibles spécifiques ;
- la promotion ciblée des offres d'emploi auprès de groupes cibles spécifiques et d'organisations en contact avec ces groupes ;
- des mesures de soutien telles que des cours d'informatique pendant les heures de travail visant principalement les travailleurs plus âgés de l'entreprise, leur permettant ainsi de suivre le rythme des jeunes diplômés ;
- réserver une partie de ses contrats de stage pour des groupes défavorisés. Après ce stage, les stagiaires - comme tous les autres candidats - doivent réussir les mêmes épreuves de sélection pour obtenir un contrat à durée indéterminée ;
- des objectifs et des quotas, par exemple un certain pourcentage du conseil d'administration doit être de l'autre sexe.

Vous trouverez des informations complémentaires sur la réglementation dans le secteur public et privé dans la [note cadre relative à l'action positive](#) d'Unia.

3.1.2 Pendant l'exécution du contrat de travail

La discrimination fondée sur l'âge peut aussi se produire pendant l'exécution d'un contrat de travail par exemple concernant l'accès à la formation, à la rémunération, à la promotion ou à des changements de contrat (par exemple passer d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée).

Par exemple, il ressort du Baromètre de la diversité Emploi (2012) d'Unia que seul un tiers des organisations investit dans la formation et le développement des compétences de leurs travailleurs de plus de 45 ans. Moins de la moitié des organisations répondent aux demandes d'adaptation des travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler efficacement.

Quelques exemples de discriminations fondées sur l'âge qui se produisent pendant la phase d'entrée :

- Une formation pour les infirmières précise que les candidates doivent être âgées de moins de 45 ans. L'organisme de formation espère que les diplômées utiliseront de manière optimale leurs nouvelles connaissances dans leur carrière. L'âge maximum n'étant pas raisonnable par rapport à l'objectif poursuivi, cette condition de participation a été levée, suivant l'avis d'Unia.
- La gestion des ressources humaines d'un grand groupe industriel crée des « *communautés pour jeunes travailleurs* ». Les travailleurs doivent avoir 36 ans maximum pour accéder à ces groupes. Cette limite d'âge est arbitraire. Il est plus pertinent d'inviter les travailleurs « *qui veulent s'impliquer pour l'entreprise* » ou « *qui viennent de rejoindre l'entreprise* » à participer aux activités de la « communauté ». Cela fait partie d'une politique du personnel visant à lier les travailleurs à l'entreprise sans être discriminatoire.
- Les jeunes travaillent plus souvent sous des contrats à durée déterminée que les personnes plus âgées. Cela crée une incertitude financière et, par conséquent, complique d'autres aspects de la vie quotidienne tels que la recherche d'un logement, l'obtention d'un prêt, etc.

Harcèlement

La discrimination ne survient pas uniquement entre l'employeur et le salarié. Les salariés peuvent également se discriminer mutuellement. Ces problèmes revêtent généralement la forme de **harcèlement** discriminatoire. Toute personne qui en est victime peut faire appel à la procédure anti-harcèlement. Cette procédure entre dans le champ d'application de la [loi anti-harcèlement](#) (2014) : celle-ci protège les travailleurs contre le harcèlement et tous les risques psychosociaux sur le lieu de travail.



Distinction fondée sur l'âge justifiée pour les travailleurs plus âgés

Bien sûr, une distinction selon l'âge peut être justifiée dans certaines situations. La [CCT 104](#) stipule même que chaque employeur doit établir un *plan pour l'emploi des travailleurs âgés*. Par exemple, tous les employeurs comptant plus de 20 travailleurs doivent tenter de maintenir ou d'augmenter le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

L'idée de base d'une telle politique de prise en considération de l'âge est de développer, d'utiliser et de conserver de manière optimale les capacités, les connaissances et l'expérience de chaque travailleur dans toutes les catégories d'âge. Toutefois, une évaluation de cette convention collective montre que les employeurs ne sont pas suffisamment proactifs dans l'élaboration de telles politiques.

Les entreprises peuvent envisager d'engager, à la demande de chacun, des discussions avec les salariés (en particulier avec les jeunes et les personnes plus âgées) sur les conditions de travail, les descriptions de postes, le rythme de travail, etc. Elles peuvent remédier en partie à la discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail en tenant compte des besoins individuels de chaque travailleur. Un travailleur plus jeune peut avoir besoin d'un accompagnement supplémentaire et de tâches exploratoires précises au sein de l'entreprise. Les travailleurs plus âgés peuvent pour leur part assumer un rôle de mentor afin de partager leurs expériences avec leurs collègues plus jeunes.

3.1.3 En fin de contrat de travail et en cas de licenciement

La fin d'un contrat mérite également une attention particulière en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge.

Lors de licenciements collectifs dans une entreprise, les partenaires sociaux accordent souvent une attention particulière aux travailleurs âgés. Certains choisissent volontairement de prendre leur prépension. D'autres ne reçoivent pas nouvelles propositions et rencontrent des difficultés à retrouver du travail. Cette situation peut aboutir à du chômage de longue durée.

Les **considérations économiques** sont souvent à la base de la discrimination fondée sur l'âge en cas de licenciement.

- Par exemple, un employeur licencie un salarié pour engager une jeune chômeur et ainsi bénéficier de généreuses subventions.

Les **stéréotypes ancrés** sur les personnes âgées ou les jeunes jouent également un rôle dans leur licenciement, comme le montre le Baromètre de la diversité Emploi d'Unia. Par exemple, on suppose que les seniors ne sont plus flexibles, qu'ils ne veulent pas ou ne sont plus capables d'apprendre, qu'ils travaillent plus lentement, qu'ils sont plus souvent malades, etc. Les jeunes, par contre, sont considérés comme n'ayant pas le sens des responsabilités, comme immatures, etc. Une limite d'âge ou un licenciement est alors considéré à tort comme la seule « solution ».

- Par exemple : le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que la limite d'âge de 45 ans pour les arbitres était une discrimination fondée sur l'âge. Le raisonnement selon lequel les personnes âgées de 45 ans et plus ne sont plus en bonne condition physique est fondé sur des préjugés. Il existe d'autres moyens que la limite d'âge (par exemple un examen médical) pour évaluer la condition physique d'un arbitre.

3.2 Les biens et services

Chaque année, Unia ouvre un grand nombre de dossiers sur les assurances. Il s'agit souvent d'assurances hospitalisation, solde restant dû ou auto. L'assureur refuse habituellement de couvrir le risque, augmente la prime ou exclut la personne.

3.2.1 Secteur des assurances

Les assurances visent à couvrir un risque. Lorsque ce risque est déterminé sur la base d'un critère protégé tel que l'âge, il peut aller à l'encontre de la loi. C'est le cas lorsque les raisons sur lesquelles se base un assureur ne sont pas objectives et raisonnables.

Le preneur d'assurance paie une prime en fonction des risques couverts par l'assurance. Dans le cas de certains types d'assurances liées aux personnes, ce **risque est directement en rapport** avec l'âge de l'assuré. Par exemple pour les assurances hospitalisation.

Comment calcule-t-on une prime d'assurance hospitalisation ?

Les assureurs utilisent la technique de la **segmentation**. Ils divisent les clients en groupes pour calculer leur prime. Le risque, et donc la prime des clients, est calculée au moyen de caractéristiques propres au groupe ou au segment dans lequel se trouvent les clients. Plus le risque associé à une caractéristique ou à un segment particulier est élevé, plus la prime que les clients doivent payer est élevée.

Dans le calcul du risque d'hospitalisation et des frais y afférents, l'assureur tient compte de l'âge du candidat-assuré. Une personne âgée payera une prime plus élevée qu'un jeune client, car des statistiques nationales fiables confirment le fait que les risques d'avoir des problèmes de santé augmente avec l'âge.

Lorsqu'un assureur applique une segmentation sur la base du critère protégé de l'âge, il ne s'agit pas automatiquement de discrimination. Une distinction basée sur l'âge est autorisée si elle est justifiée. Concrètement, la segmentation peut être appliquée si :

- l'âge est le facteur décisif dans l'évaluation du risque. Il doit donc être possible de démontrer que l'âge entraîne un risque plus élevé ;
- les données sur lesquelles se fonde l'assureur sont exactes, récentes et pertinentes ;
- la distinction fondée sur l'âge sert un but légitime et si les moyens d'y parvenir sont appropriés et nécessaires. Cela signifie que l'assureur doit rechercher des alternatives qui garantissent, dans la mesure du possible, le principe de l'égalité de traitement.

Trop vieux pour une assurance auto ?

Unia ouvre annuellement environ 110 dossiers concernant la discrimination fondée sur l'âge. Un dossier sur cinq concerne le secteur des assurances. Demander par exemple une prime d'assurance auto plus élevée ou refuser d'assurer un conducteur âgé, c'est de la discrimination car cela se base sur des préjugés. Des études fiables montrent au contraire que les conducteurs âgés causent moins d'accidents que les jeunes.

Il est donc justifié de demander une prime d'assurance plus élevée aux conducteurs âgés de 18 à 23 ans. Le montant de la prime peut donc dépendre de l'âge, mais elle doit être objectivement justifiée.



Avis relatif à la limite d'âge en matière d'assurance auto

Unia s'est penché sur les chiffres du Bureau de Tarification Auto, organisation que les conducteurs peuvent contacter lorsque trois assureurs ont refusé de les assurer. Selon elle, les conducteurs âgés de plus de 75 ans enregistrent le plus faible taux de sinistres.

Une étude de l'Université de Hasselt et de l'organisation « Wetenschappelijk onderzoek verkeersveiligheid » montrent que pour prédire le risque de dégâts causés par un conducteur, il ne faut pas tenir compte de son âge, mais de son état de santé mental et physique, du nombre d'accidents causé par le passé, du nombre de kilomètres parcourus par an et du nombre d'amendes reçues.

Besoin de solutions structurelles

Unia a écrit une recommandation relative à la limite d'âge en matière d'assurance auto (2018) proposant des solutions structurelles. Dans le cas d'indications d'un risque accru, il existe des alternatives à l'augmentation de la prime et au refus d'assurer. Par exemple, demander au conducteur de suivre une formation de sécurité routière ou apporter une modification technique au véhicule pour les conducteurs âgés causent plusieurs accidents par an.

Vous doutez de vos capacités de conduite ?

L'Institut de sécurité routière Vias propose un examen d'aptitude à la conduite à tous les habitants de Belgique. Les certificats délivrés sont et restent valables en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie.

Sur le site web de Vias, vous pouvez [demander un examen d'aptitudes](#).

3.2.2 Secteur bancaire

Lors de l'octroi d'un prêt (crédit à la consommation, prêt hypothécaire, etc.), l'examen de la **solvabilité et de la capacité de remboursement** du consommateur est essentiel. Le prêteur ne peut accorder de crédit à un consommateur s'il a de bonnes raisons de croire que le consommateur ne sera pas en mesure de rembourser les sommes prêtées.

Le prêteur ou l'intermédiaire de crédit doit donc obtenir des informations sur la situation financière du consommateur. Cette recherche doit toujours se faire sur une base individuelle. En principe, il n'est pas permis de refuser une demande de crédit sur la seule base de l'âge.

- Exemple : un magasin propose une carte de fidélité avec laquelle les clients peuvent effectuer des achats à crédit. La banque avec laquelle le magasin collabore refuse de proposer cette carte aux personnes âgées de plus de 70 ans. Elle avance comme argument que le risque de décès, et donc de non-remboursement, est trop élevé dans ce groupe. Cette pratique peut être considérée comme une discrimination.

Toutefois, le prêteur, lorsqu'il peut démontrer, sur la base de données exactes, récentes et pertinentes, que le risque de non-remboursement dans une catégorie d'âge donnée est plus élevé, peut imposer des conditions supplémentaires, par exemple une prime supplémentaire. De cette façon, il reste possible de fournir le service financier. La décision de l'établissement de crédit doit être dûment motivée.



Assurance décès

Une femme de plus de 70 ans meurt après une chute. Elle avait une police d'assurance vie liée à son compte bancaire. Cette assurance prévoit que le lien de causalité entre l'accident et le décès doit être démontré dans les 12 mois suivant l'accident. Toutefois, ce délai est réduit à 30 jours pour les personnes âgées de plus de 70 ans. La femme étant décédée plus de 30 jours après sa chute, l'assureur refuse d'indemniser la famille.

Après intervention d'Unia, l'assureur s'engage à ne pas tenir compte de cette clause et à indemniser la partie survivante. De plus, l'assureur décide de supprimer cette distinction en fonction de l'âge : la période de 12 mois s'applique désormais à tous.

3.2.3 Secteur du logement

L'âge est le quatrième critère protégé le plus présent dans les signalements reçus par Unia en cas de discrimination sur le marché du logement.

Logement privé

Dans le logement privé, nous constatons que les propriétaires refusent parfois de louer leur maison à des **jeunes, à des personnes âgées ou à des parents ayant de jeunes enfants**. Dans certains cas, une limite d'âge explicite est même formulée. Par exemple :

- Un propriétaire loue un appartement. Il demande à l'agent immobilier de ne sélectionner que des personnes de plus de 40 ans comme candidats-locataires.
- Le logement est refusé aux parents ayant de jeunes enfants au motif que ceux-ci risquent de provoquer des nuisances sonores. Unia considère que ces refus sont injustifiés, et par conséquent discriminatoires.
- Un agent immobilier ne voulait vendre un logement qu'à des personnes de moins de 32 ans. Bien que la détermination de l'âge ait été motivée par le souhait d'accroître la diversité (en attirant davantage de jeunes), cette limite d'âge est illégale et discriminatoire envers les plus de 32 ans, et des alternatives ont été proposées.
- La discrimination fondée sur l'âge existe également dans le secteur du tourisme. Un agent immobilier spécialisé dans la location de logements de vacances mentionne sur son site web, dans les annonces relatives à des logements de luxe : « groupes de jeunes < 25 ans interdits ». Après discussion avec Unia, il apparaît que des dérogations à cette règle sont possibles, avec l'accord du propriétaire. L'agent immobilier justifie cette distinction en se référant à des expériences passées négatives ayant vu des groupes de jeunes causer des dommages importants à ce type de logements.

Dans ce dernier exemple, les stéréotypes et les généralisations sur le comportement des jeunes (fêtes, bruit, dégâts, etc.) sont à l'origine de ces problèmes. Les propriétaires et les agents immobiliers excluent de ce fait une catégorie de personnes. Ce faisant, ils n'évaluent plus l'aptitude de chaque candidat pris séparément. Ce type de comportement est expressément interdit par la loi. Le propriétaire est cependant autorisé à demander une garantie.

Logement social

Un critère d'âge est parfois utilisé dans le domaine du logement social, avec l'intention de favoriser la mixité sociale. Il ne s'agit pas automatiquement d'une discrimination, mais le risque existe. La mixité sociale du logement suppose, par exemple, que des jeunes ménages avec enfants et des personnes âgées vivent dans un même bâtiment ou un même quartier. Il arrive aussi qu'un groupe d'âge précis ait la priorité dans l'attribution des logements sociaux.

Il existe un risque de conséquences discriminatoires lorsque le critère âge est utilisé. Les conséquences de réglementations spécifiques, de règles de priorité, etc., doivent faire l'objet d'une analyse approfondie. En effet, il n'est pas acceptable que le prétexte de la mixité sociale soit utilisé pour refuser des locataires moins désirables et pour permettre les discriminations ou les inégalités de traitement.

Vous souhaitez en savoir plus ? Unia a publié plusieurs brochures ou études sur la discrimination et le logement :

- [La discrimination au logement à Bruxelles](#) (2019)
- [La discrimination au logement - Informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur](#) (2015)
- [Discrimination dans le logement social : pour une approche critique de la « mixité sociale »](#) (2010)

3.3 Les activités sociales, culturelles et sportives

L'accès à, la participation à et l'exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public relèvent également de la législation antidiscrimination. Les limites d'âge peuvent également être (in)volontairement discriminatoires à ce niveau.

Quelques exemples tirés de la pratique :

- Un voyageur accorde une réduction aux personnes âgées de plus de 60 ans pour les voyages en autocar, sans justifier objectivement cette offre. S'il veut s'adresser à des personnes qui ne travaillent plus, un prépensionné de 55 ans doit également pouvoir bénéficier de cette offre.
- Une organisation à but non lucratif fait appel à des bénévoles pour organiser des vacances abordables pour ses membres. Elle recrute des volontaires de 16 à 17 ans. Elle justifie cette limite d'âge par l'inquiétude relative à la charge physique qu'impliquent certaines tâches. Toutefois, l'asbl peut traiter cette préoccupation légitime par d'autres moyens, par exemple en précisant les exigences physiques de la fonction. L'organisation a fini par modifier sa politique de volontariat et a supprimé la limite d'âge.
- Une association organise des cours de danse africaine deux fois par semaine en soirée. Une dame de 60 ans veut s'inscrire, mais les organisateurs refusent. Ils laissent entendre qu'elle est physiquement incapable de tenir le rythme des leçons. Cette réaction peut être considérée comme discriminatoire.
- Un club de fitness n'inscrit que des filles de plus de 18 ans et des garçons de plus de 21 ans. Ceci parce que les garçons de 18 à 21 ans seraient trop « sauvages ou ingérables ». Une telle sélection fondée sur des stéréotypes et des préjugés est discriminatoire.
- Une entreprise privée organise un concours pour "jeune artistes" réservé aux candidats de 18 à 35 ans. Suite à un dialogue constructif avec Unia, l'entreprise a décidé d'utiliser d'autres critères afin de stimuler des talents en herbe.

4. Comment Unia peut-il vous aider ?

Vous avez été victime d'une discrimination fondée sur l'âge ? Vous n'en avez pas la certitude ? Vous n'êtes pas concerné personnellement, mais vous soupçonnez un cas de discrimination pour quelqu'un d'autre ? Vous pouvez vous adresser à Unia pour bénéficier d'une oreille attentive, d'une aide et d'un soutien !

4.1 Unia vous conseille et/ou vous guide gratuitement

4.1.1 Signalement en ligne sur notre site web

- Vous pouvez facilement nous raconter ce que vous avez vécu par le biais de notre [formulaire de signalement en ligne](#). Si vous pensez être témoin de discrimination, vous pouvez également nous signaler en ligne ce que vous avez vu, lu ou entendu.
- Tous les signalements en ligne effectués auprès d'Unia sont gratuits et confidentiels.

4.1.2 Effectuer un signalement en personne auprès d'un collaborateur d'Unia

Vous préférez en parler personnellement avec Unia ? C'est possible :

- Appelez le numéro gratuit 0800 12 800 (depuis la Belgique) ou +32 (0)2 212 30 00 (depuis l'étranger).
- Prenez rendez-vous personnellement près de chez vous, à Bruxelles ou dans [un de nos points de contact locaux](#) en Flandre, en Wallonie ou en Communauté germanophone.

4.1.3 Que se passe-t-il avec votre signalement ?

- **Unia analyse**

Tout d'abord, nous vérifions si Unia est habilité à traiter votre signalement. Dans le cas contraire, nous vous orientons vers l'organisme spécialisé approprié.

Vous demandez des informations générales ? Nous vous fournirons les informations correctes dans les plus brefs délais. En ce qui concerne, par exemple, la législation antidiscrimination ou les sujets relatifs aux compétences d'Unia.

Vous signalez une discrimination, un discours haineux ou un délit de haine ? Nous recueillerons alors avec vous toutes les informations nécessaires en vue du traitement éventuel de votre dossier. Nous examinerons vos attentes spécifiques et nous vous expliquerons les étapes suivantes éventuelles.

Nous vous encourageons à conserver tous les éléments de preuve (courriels, messages sur Facebook ou sur téléphone mobile, témoignages, photos, captures d'écran, etc.).

Si vous avez été victime de violence, nous vous conseillons de porter plainte à la police et, si nécessaire, de consulter un médecin pour obtenir un certificat médical. Un signalement à Unia ne se substitue en aucun cas à une plainte à la police ou auprès du Parquet.

▪ **Unia enquête en profondeur**

Après l'ouverture d'un dossier par Unia, nous étudions votre situation plus en détail. Nous vous demandons de nous communiquer autant d'informations complémentaires que possible sur votre dossier et de nous informer de toute démarche que vous auriez déjà entreprise. Ainsi, vous avez peut-être déjà contacté le syndicat ou un autre organisme.

4.1.4 Quelles sont les actions possibles après un signalement ?

Lorsque nous soupçonnons que vous avez été discriminé selon la loi, nous vous proposons diverses possibilités. Plusieurs démarches sont possibles :

▪ **Conciliation**

Unia est à l'écoute de toutes les parties concernées et les informe sur tous les aspects juridiques. Nous essayons de trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties grâce au dialogue. Nous préférons des solutions de long terme qui répondent aux désagréments subis par la personne qui nous a contactés, tout en évitant que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir.

[Lisez toutes les solutions négociées](#) qu'Unia a trouvées en matière de discriminations fondées sur l'âge.

▪ **Actions en justice**

Lorsque les faits sont particulièrement graves, que le dialogue est impossible ou que la jurisprudence n'est pas claire, Unia peut aller en justice. C'est assez rare et cela ne se produit jamais sans l'accord de la personne discriminée.

▪ **Autres démarches**

Selon la situation, Unia envisage parfois d'autres mesures :

- Nous envoyons un avertissement et un rappel à la loi à la personne ou à l'organisation visée par le signalement.
- Nous nous adressons à la personne ou à l'organisation qui a autorité sur la personne visée par le signalement, en lui demandant de faire respecter la loi.
- Nous communiquons un avis officiel aux autorités compétentes.
- Nous renvoyons le dossier à un partenaire local ou spécialisé tel que syndicats, organisations spécialisées, Inspection sociale, Conseil de déontologie journalistique, etc.
- Autre

Unia ne prend jamais de mesures sans votre accord.

Attention

Certaines situations peuvent sembler injustes aux personnes concernées, sans pour autant constituer une infraction au regard de la [loi antidiscrimination](#). Dans ce cas, il n'est pas question de discrimination, mais la pratique concernée est ressentie comme telle. Unia reconnaît les souffrances qui en découlent, mais sa mission et ses tâches sont limitées. Sur le plan juridique, nous sommes liés par les lois antidiscrimination de notre pays et nous ne pouvons agir que dans ce cadre juridique.

4.2 Unia conseille les autorités et les organisations

[Sur notre site internet](#), vous pouvez consulter nos recommandations relatives à la discrimination fondée sur l'âge pour différentes autorités et organisations.

4.3 Ce qu'Unia ne fait pas

- Unia n'est pas un tribunal : les avis formulés par Unia ne sont pas contraignants, même si l'expertise d'Unia est largement reconnue.
- Unia n'est pas un service social qui accompagne les personnes dans le cadre des procédures administratives. Toutefois, dans certains cas, nous pouvons orienter les auteurs des signalements vers des services sociaux et/ou juridiques spécialisés.
- Unia n'est pas un cabinet d'avocats : les juristes qui travaillent chez Unia peuvent vous conseiller et vous assister (gratuitement) dans vos démarches. Cependant, ils ne sont pas avocats et ne peuvent donc pas vous représenter légalement.
- Unia n'est compétente que pour les motifs de discrimination décrits dans la loi antidiscrimination. Nous ne sommes donc pas compétents en matière de discriminations fondées sur la langue ou le sexe. [L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) est compétent en matière de sexe et de genre.

5. Jurisprudence et législation concernant la discrimination fondée sur l'âge

Vous souhaitez lire les décisions de justice concernant des cas de discrimination fondée sur l'âge et quelles en ont été les conséquences ? [Consultez la jurisprudence sur notre site](#).

Vous souhaitez en savoir plus sur les lois antidiscrimination qui s'appliquent en Belgique ? Consultez [notre lexique](#), avec un aperçu des principales lois, décrets, ordonnances et directives européennes.

6. Prévention et sensibilisation

Mieux vaut prévenir que guérir. C'est pourquoi Unia se concentre sur diverses formes de prévention et de sensibilisation.

- Nous le faisons par le biais de **campagnes**. En 2018, Unia a lancé une campagne sur les préjugés chez les personnes âgées et les jeunes. [Cliquez ici pour voir l'intégralité de la campagne](#).
- Nous offrons des **conseils et des formations** aux entreprises et aux organisations qui souhaitent développer des initiatives en matière de non-discrimination. [En savoir plus sur notre offre d'accompagnement et de formation](#).
- Nous disposons d'une **plateforme de formation** en ligne gratuite **eDiv** dédiée à la législation anti-discrimination. Sur www.ediv.be, vous trouverez différents modules et 150 exemples de situations avec des conseils juridiques dans le monde du travail.

7. Vous souhaitez en savoir plus ?

Si vous souhaitez des chiffres et graphiques plus récents sur le nombre de signalements et de dossiers de discrimination, veuillez consulter notre [rapport en chiffres 2018](#).

Vous trouverez dans notre rubrique [Publications et Statistiques](#) l'ensemble des rapports annuels, rapports et brochures d'Unia.

Vous avez encore des questions concernant Unia ? [Consultez nos questions fréquemment posées](#).

8. Contacts utiles

[Consultez les coordonnées de nos points de contact locaux](#) en Wallonie et en Flandre.



Cette publication web est une mise à jour de la brochure 2010 « Discrimination fondée sur l'âge : De quoi s'agit-il et comment y réagir ? Informations et conseils pratiques ».

Bruxelles, octobre 2019

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances,
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

Rédaction et rédaction finale : Unia

Photos Unia

Éditeur responsable : Patrick Charlier, directeur d'Unia

Cette publication est également disponible en néerlandais.

Vous trouverez cette publication sur www.unia.be, rubrique « Publications & Statistiques ».

Sauf indication contraire, les informations contenues dans cette publication sont libres de droits. Vous pouvez l'utiliser à des fins personnelles et non commerciales, gratuitement et avec mention de la source et de l'auteur. Si vous souhaitez reproduire, distribuer ou rendre les informations disponibles de toute autre manière, veuillez d'abord contacter Unia par e-mail à info@unia.be.



Unia

Rue Royale 138 ◦ 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



unia.be    