

La discrimination fondée sur l'âge au travail



WORLD Policy Analysis Center

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Moins de la moitié des pays interdisent la discrimination fondée sur l'âge à l'embauche (47 %) ou en matière de rémunération (46 %).

Ils sont encore moins nombreux à interdire la discrimination fondée sur l'âge dans les promotions et rétrogradations (39 %) ou dans les formations (38 %).

Seuls 23 % des pays interdisent la discrimination fondée sur l'âge dans les licenciements sans exception.

La discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail

- Des études montrent que la discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail est très répandue et touche les travailleurs du monde entier. Les femmes âgées sont confrontées à des préjugés particulièrement forts en matière d'embauche et de formation et subissent d'importantes inégalités salariales.
- Pour les travailleurs et les lieux de travail, permettre aux personnes plus âgées qui souhaitent continuer à travailler de le faire présente des avantages considérables :
 - Outre les avantages financiers d'une prolongation de la vie active, la poursuite d'un travail rémunéré présente des avantages pour la santé physique et mentale, pour autant que les emplois offrent un environnement de travail sain.
- Des études menées dans le monde entier ont montré que les travailleurs âgés font preuve d'autant de productivité et

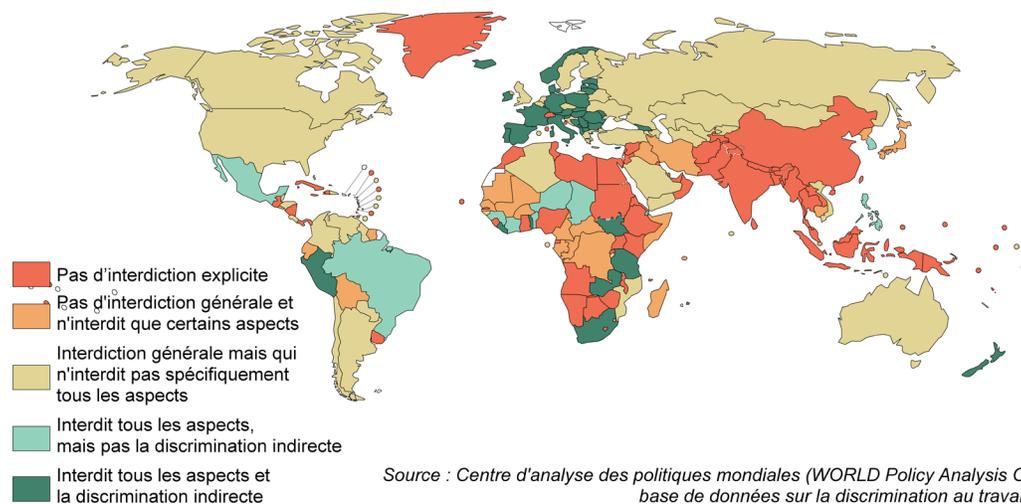
d'innovation que les jeunes travailleurs. Les connaissances, les compétences et les qualités professionnelles des travailleurs âgés sont des ressources précieuses pour les employeurs.

- À mesure que la population mondiale vieillit, il est vital de veiller à ce que les personnes âgées aient la possibilité de continuer à travailler et à ce que les pensions soient accessibles à tous.
- La recherche a démontré les impacts positifs des lois anti-discrimination fondées sur l'âge pour les travailleurs âgés. Mais en 2021, seuls 64 % des pays interdisent explicitement au moins un aspect de la discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail.

Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge dans des aspects spécifiques du travail

- Parmi tous les aspects du travail étudiés (embauche, rémunération, formation,

Les pays interdisent-ils la discrimination fondée sur l'âge dans tous les aspects du travail ?



Cette fiche d'informations présente les conclusions de l'article suivant et inclut des mises à jour de données :

Amy Raub, Pamela Stek, and Jody Heymann (à venir en 2023). **Legal gaps in laws prohibiting age discrimination at work: An analysis of laws in 193 countries.** *Comparative Labor Law and Policy Journal.* (En anglais)



**WORLD Policy
Analysis Center**

À PROPOS DE LA MÉTHODOLOGIE

Cette analyse s'appuie sur un examen systématique de la législation originale et des garanties statutaires étendues au secteur privé à partir de janvier 2021 pour les 193 États membres des Nations Unies. Elle exclut les cas où la jurisprudence a étendu l'application d'interdictions plus générales à des domaines de travail spécifiques et à des groupes sociaux supplémentaires. De plus amples informations sur la méthodologie complète sont disponibles à l'adresse suivante : worldpolicycenter.org/topics/equal-rights-and-discrimination/methods.

promotions et/ou rétrogradations, et licenciement), l'embauche et la rémunération sont les plus fréquemment protégées par des interdictions législatives de la discrimination fondée sur l'âge (47 % et 46 % respectivement).

- Les aspects du travail qui sont importants pour la poursuite de l'avancement au travail, tels que les promotions et/ou rétrogradations et la formation, ont des niveaux de protection plus faibles (39 % et 38 %, respectivement).
- Pour tous les aspects du travail étudiés, à l'exception de la rémunération, il existe des différences marquées dans les interdictions entre les niveaux de revenu des pays. Par exemple, alors que 71 % des pays à revenu élevé interdisent la discrimination fondée sur l'âge à l'embauche, seuls 40 % des pays à revenu intermédiaire et 22 % des pays à faible revenu le font.

Mesures pour soutenir une mise en œuvre efficace

- Seuls 15 % des pays exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures spécifiques pour prévenir la discrimination fondée sur l'âge au travail, par exemple en exigeant des formations sur le lieu de travail ou

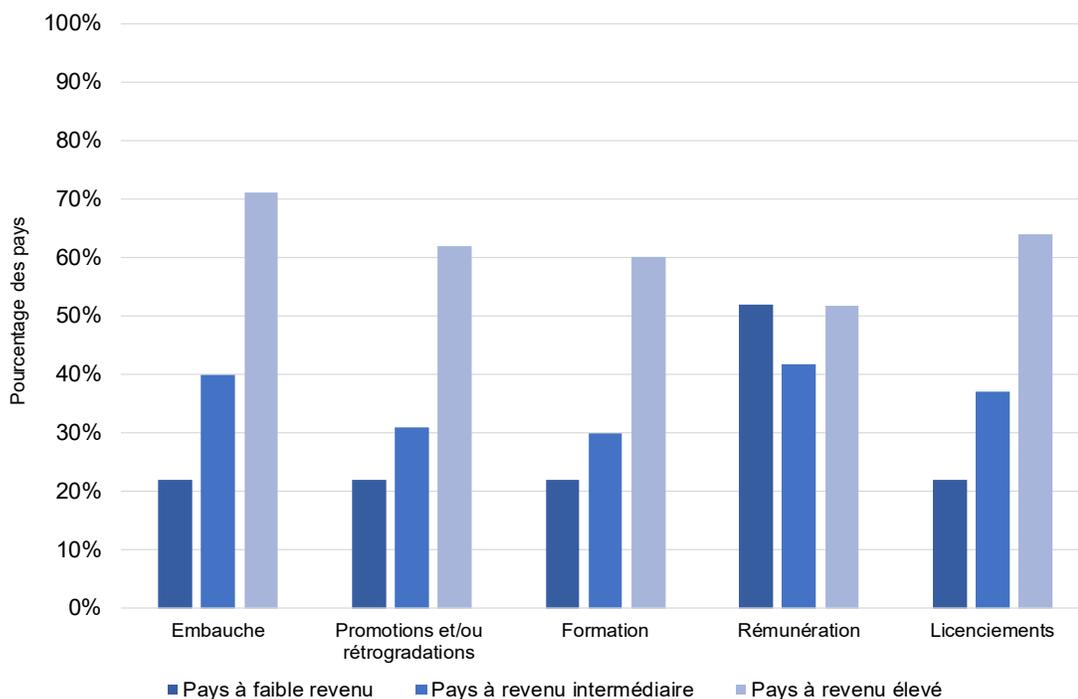
en établissant un code de conduite. En outre, 4 % des pays exigent généralement des employeurs qu'ils préviennent la discrimination fondée sur l'âge au travail, mais sans spécifier de mesures particulières.

- Seuls 35 % des pays interdisent toute forme d'action défavorable à l'encontre des employés signalant une discrimination fondée sur l'âge, ce qui peut inclure le harcèlement, les mesures disciplinaires ou le licenciement. En outre, 7 % interdisent de manière plus restrictive au moins un aspect des représailles.
- De même, seuls 31 % des pays interdisent les représailles à l'encontre d'autres employés participant à des enquêtes sur le lieu de travail en matière de discrimination fondée sur l'âge, comme les témoins.

Exceptions légales et retraite obligatoire

- Un pays sur cinq interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les licenciements mais prévoit des exceptions explicites pour le licenciement des employés à l'âge de la retraite ou proches de cet âge.
 - Dans 13 % des pays, la législation établit

Interdictions législatives de la discrimination fondée sur l'âge dans les aspects du travail selon le niveau de revenu des pays



En ce qui concerne la rémunération, cela comprend à la fois un salaire égal pour un travail égal et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

une retraite obligatoire qui permet de mettre fin aux contrats de travail.

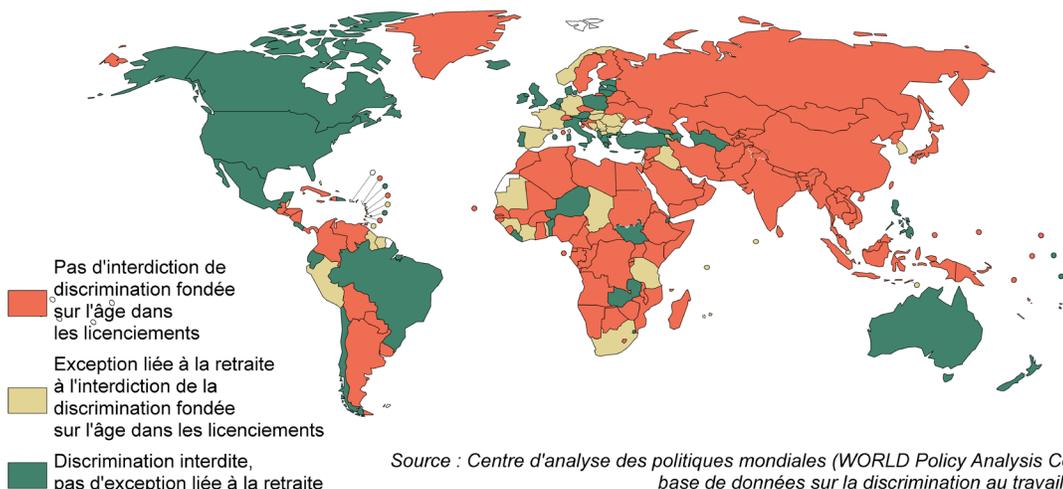
- Dans 4 % des pays, les licenciements fondés sur l'âge pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite ne sont explicitement pas considérés comme une discrimination ou un licenciement abusif.
- Dans 3 % des pays, les dispositions qui interdisent la discrimination n'ont pas d'incidence sur l'âge de la retraite légal ou négocié collectivement.
- Plus d'un tiers des pays à revenu élevé qui interdisent la discrimination fondée sur l'âge en matière de licenciement autorisent des exceptions liées à la retraite, tout comme la moitié des pays à revenu faible ou intermédiaire. Ces exceptions se retrouvent dans toutes les régions.
- Les exceptions aux dispositions antidiscriminatoires pour les travailleurs proches de l'âge de la retraite ne se limitent pas à la retraite : certains pays permettent de fixer un âge maximum pour le recrutement.
- L'élimination de la discrimination fondée sur l'âge à l'embauche et de l'âge de la

retraite obligatoire n'empêche nullement les gouvernements et les entreprises d'offrir une option de retraite volontaire en fixant un âge de départ des prestations de retraite.

Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur l'âge et du harcèlement fondé sur l'âge au travail

- Seuls 34 % des pays interdisent la discrimination indirecte fondée sur l'âge sur le lieu de travail.
 - Alors que plus de la moitié des pays à revenu élevé interdisent la discrimination indirecte fondée sur l'âge, seuls 1/4 des pays à revenu intermédiaire et 15 % des pays à faible revenu le font.
- Seul un tiers des pays interdit explicitement le harcèlement fondé sur l'âge sur le lieu de travail.
 - Les pays à revenu élevé sont plus susceptibles que les pays à revenu faible ou intermédiaire d'avoir ces dispositions.

Existe-t-il des exceptions liées à la retraite aux interdictions de discrimination fondée sur l'âge dans les licenciements ?



WORLD Policy Analysis Center

À PROPOS DE WORLD

Le Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD) vise à améliorer la quantité et la qualité des données comparatives mondiales sur les lois et politiques affectant la santé, le développement, le bien-être et l'équité. Grâce à ces données, WORLD alimente les débats politiques, facilite les études comparatives sur les progrès, la faisabilité et l'efficacité des politiques, et fait progresser les efforts visant à responsabiliser les décideurs.

Site web : worldpolicycenter.org

Courriel : world@ph.ucla.edu