

La discrimination au travail : inacceptable à tout âge ! (Partie 2)

« Tasse-toi, mon oncle ! ». Vous avez sans doute déjà entendu ce slogan popularisé par la compagnie Volkswagen, qui cherche visiblement à vendre ses véhicules à une jeune clientèle. Cette mise à l'écart des moins jeunes, on la rencontre également en dehors des autoroutes ! Dans les milieux de travail, on parle plutôt de « discrimination » pour décrire certains comportements qui sont susceptibles d'exclure les travailleurs d'expérience.

Dans la chronique FADOQ du mois dernier, nous avons vu ce qu'était la discrimination selon l'âge au travail et l'ampleur qu'elle prenait au Québec. Dans cette deuxième partie, nous verrons maintenant quels sont les différents moyens d'y faire face lorsqu'on pense en être victime.

La loi anti-discrimination : la solution ?

Soucieux d'éliminer la discrimination envers leurs travailleurs expérimentés, certains pays ont adopté une loi visant à interdire la discrimination liée à l'âge. Parmi les pays qui ont opté pour la voie législative, on retrouve la Grande-Bretagne.

Le 2 octobre 2006, la Grande-Bretagne adopte une loi interdisant la discrimination fondée sur l'âge afin de répondre à une directive de l'Union européenne en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Il est dorénavant interdit de discriminer les travailleurs selon leur âge en matière de recrutement, de formation, de promotion, de licenciement, de retraite et de rémunération. Parmi les mesures qu'on retrouve dans cette loi, les employeurs n'ont plus le droit de pousser leurs employés vers une retraite anticipée. Ils devront également tenter d'accommoder les travailleurs de 65 ans et plus qui désirent rester au travail et ne pourront refuser à leurs salariés des formations professionnelles ou des avancements en raison de leur âge.

Toutefois, certains croient que le recours à la loi n'est pas nécessaire (ou du moins ne devrait pas l'être) afin de favoriser l'emploi des travailleurs d'expérience. À trop vouloir protéger ces travailleurs, les lois anti-discrimination auraient comme effet de les exclure en limitant leur embauche. On a également reproché à ces lois de stigmatiser les travailleurs d'expérience qui seraient considérés comme une catégorie à part que la loi viendrait favoriser.

Au Québec, les personnes qui estiment être victimes de discrimination (au travail ou ailleurs) peuvent s'adresser à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (www.cdpedj.qc.ca). En 2002, la CDPDJ estimait que, devant la pénurie de main-d'œuvre qui frappera le Québec, les entreprises devront adapter les conditions de travail avec du temps partiel, de la formation continue, des équipes de travail mixtes (jeunes et vieux), des horaires flexibles, des congés sans solde, une retraite progressive. Depuis 2001, le Tribunal des

droits de la personne a rendu deux jugements favorables à des personnes âgées qui avaient été privées de leur droit au travail¹.

Au moment où les gouvernements fédéral et provincial s'entendent pour favoriser la retraite progressive, le réseau FADOQ croit qu'il serait temps de reconnaître l'apport indiscutable du personnel d'expérience, qui représente selon nous un gage de succès pour une organisation. Nous croyons que le gouvernement doit jouer un rôle de premier plan afin d'inciter les employeurs à ne pas exercer de discrimination à l'égard des travailleurs d'expérience.

¹ Caouette, Marie. 2006. « Trouver de l'emploi à tout âge? Pas sûr... ». *Le Soleil* (8 novembre), p. A11.