

L'âge et les droits de la personne




La Loi sur les droits de la personne (la Loi) du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur l'âge dans cinq secteurs : l'emploi, le logement, les services, la publicité et les associations professionnelles de gens d'affaires ou de métiers.


Définition de l'âge


L'âge est un motif protégé dans l'ensemble des autorités compétentes du domaine des droits de la personne au Canada. La Loi ne définit pas l'âge et elle ne fixe pas de tranche d'âge pour ses protections, si bien qu'elles s'étendent aux personnes de tous les groupes d'âge.

Trois catégories d'âge

Pour mieux comprendre la discrimination fondée sur l'âge, il convient de connaître les trois catégories de classification de l'âge :

 **L'âge chronologique** : L'âge chronologique renvoie au nombre d'années qu'une personne a vécues à partir de la date de sa naissance (p. ex. être âgé de 55 ans).

 **L'âge biologique** : L'âge biologique renvoie à la capacité physique et mentale d'une personne (p. ex. la capacité d'une personne à travailler ou le niveau d'énergie dont elle dispose).

 **L'âge social** : L'âge social renvoie à la manière dont l'âge d'une personne est perçu par la société (p. ex. : juger le comportement d'une personne comme approprié ou inapproprié pour son âge).



L'intersectionnalité et l'âge

Les personnes victimes de discrimination en raison de leur âge sont plus susceptibles d'être vulnérables sous d'autres angles, comme l'incapacité, la situation de famille ou la race, ce qui est encore plus préjudiciable.

Discrimination fondée sur l'âge et âgisme

La **discrimination fondée sur l'âge** se traduit habituellement par un désavantage dans l'un des secteurs protégés par la Loi, p. ex. l'emploi, les services ou le logement.

Par contre, l'**âgisme** est lié davantage à des attitudes individuelles et sociales face à l'âge qui mènent aux stéréotypes et à la discrimination fondés sur l'âge. L'âgisme se manifeste par des stéréotypes et des mythes, du mépris ou de l'aversion, ou par un évitement subtil de contact avec les personnes d'un certain âge. De telles attitudes se traduisent par des pratiques discriminatoires en matière d'emploi, de logement et de services.

Exemples de stéréotypes ou de mythes nuisibles en lien avec l'âge :

- Supposer que l'âge diminue l'aptitude au travail d'une personne, son niveau de compétence, sa force physique et ses capacités cognitives. Les personnes âgées peuvent également être considérées comme incapables d'acquérir de nouvelles compétences.
- Présumer que les personnes âgées à la retraite ont moins de besoins financiers que les personnes actives sur le marché du travail. (Cet argument peut être invoqué pour rationaliser les taux des régimes de retraite qui sont au niveau ou au-dessous du niveau de la pauvreté.)
- Croire que les travailleurs âgés deviennent moins prudents au travail au fur et à mesure qu'ils vieillissent et qu'ils sont plus susceptibles de développer une incapacité.



IMPORTANT : En insistant sur l'importance de l'égalité et de la dignité humaine de tous les groupes, les lois sur les droits de la personne contestent ces stéréotypes associés à l'âge et aux personnes âgées.

Pratiques qui témoignent de discrimination fondée sur l'âge

Les politiques ou les pratiques des milieux de travail considérées par les cours et tribunaux comme révélatrices de partialité ou de discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi comprennent, entre autres, les situations suivantes :

- ✗ Une personne plus jeune remplace un employé licencié âgé au même poste ou à un poste similaire.
- ✗ Des plaintes soudaines et injustifiées au sujet du rendement d'un travailleur âgé au moment d'une réduction de l'effectif ou d'une restructuration du lieu de travail.
- ✗ Des commentaires, des allusions ou des insinuations de la direction témoignant clairement d'hypothèses âgistes ou de préjugés lié à l'âge.
- ✗ Des documents officiels ou des notes de service faisant état de politiques, de pratiques ou d'attitudes discriminatoires fondées sur l'âge.
- ✗ Une tendance à évincer les travailleurs âgés du lieu de travail.

Pratiques permettant d'éviter la discrimination fondée sur l'âge

- ✓ Les offres d'emploi ne devraient pas, implicitement ni explicitement, inclure de limites d'âge ni y faire allusion.
- ✓ L'embauche doit se faire et être perçue comme se faisant sur la base des compétences et non de l'âge.
- ✓ L'évaluation des compétences ou de l'aptitude au travail doit se fonder sur des évaluations individualisées du rendement et non sur l'âge des employés.
- ✓ Les travailleurs âgés qui risquent de perdre leur emploi devraient pouvoir bénéficier de programmes de réorientation efficaces, d'une préparation à la retraite et d'une retraite flexible ou progressive.
- ✓ La retraite obligatoire ne devrait pas être implicitement ni explicitement imposée aux employés.

Retraite obligatoire et discrimination fondée sur l'âge






La retraite obligatoire est considérée comme un acte discriminatoire fondé sur l'âge et tous les territoires et provinces du Canada, y compris le Nouveau-Brunswick, ne l'autorisent que dans des *circonstances exceptionnelles*, qui varient d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Avant tout, les employeurs devraient mettre en place des **politiques neutres sur le plan de l'âge**, qui favorisent **l'égalité des chances, sans distinction liée à l'âge**. Les politiques devraient être fondées sur la compétence individuelle plutôt que sur des critères liés à l'âge.

Avez-vous des questions ? Communiquez avec la Commission.

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** est un organisme gouvernemental qui veille à ce que les droits de la personne de toute la population néo-brunswickoise soient protégés en vertu de la *Loi*. Pour en savoir plus sur vos **droits et responsabilités en matière d'âge**, communiquez avec la Commission. La Commission fournit de l'information gratuite sur vos droits et la façon de déposer une plainte en matière de droits de la personne.

Pour nous joindre :

 (506) 453-2301  hrc.cdp@gnb.ca  www.gnb.ca/hrc-cdp

Apprenez-en plus sur l'âge et les droits de la personne en consultant notre « Ligne directrice sur l'âge » : <https://bit.ly/lignedirage>

