

NEUVIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(16-20 SEPTEMBRE 2024)

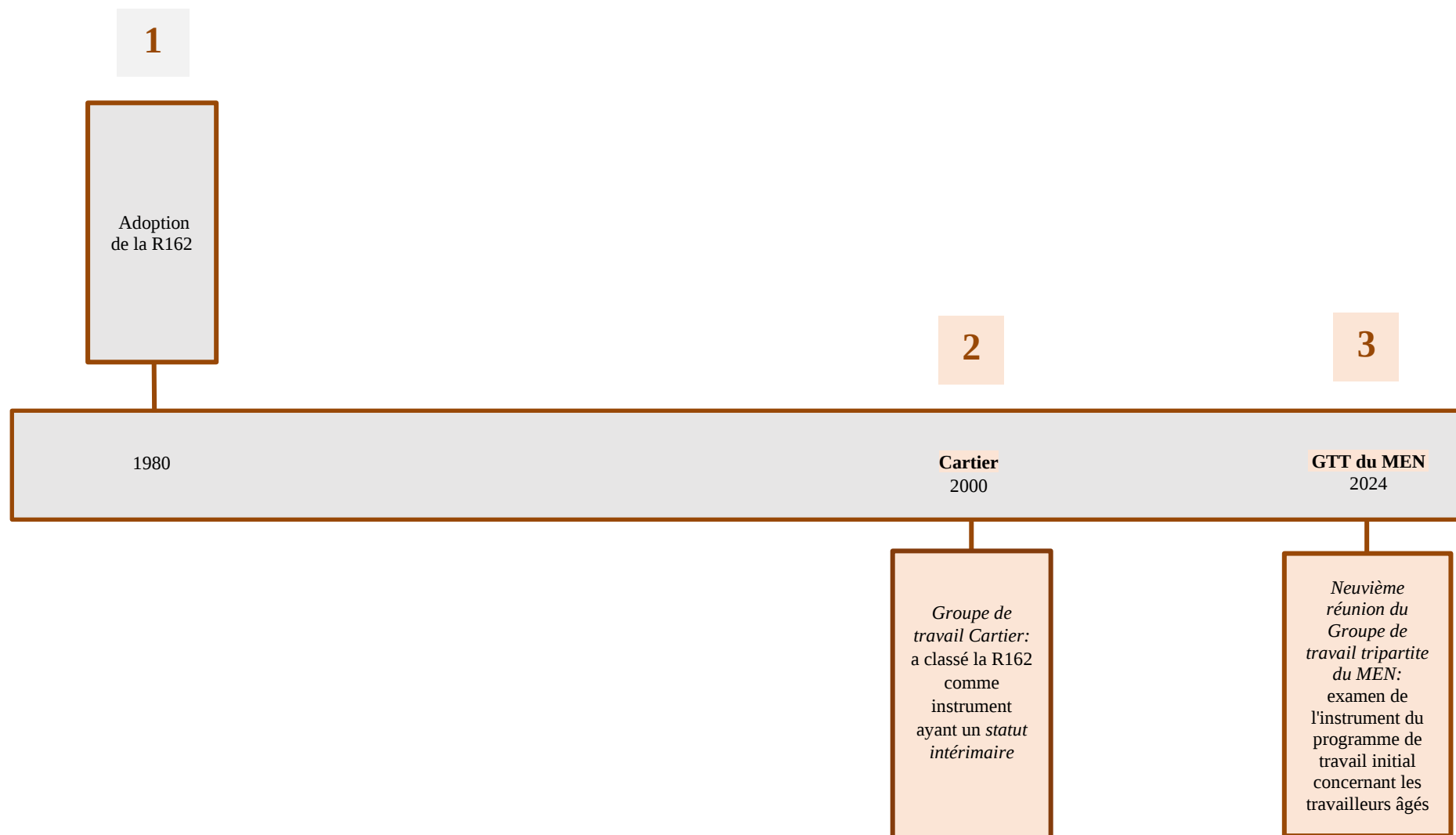
EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT TRAVAILLEURS ÂGÉS

Note technique 4.4: Instruments concernant les travailleurs âgés

- Un instrument figure dans le programme de travail initial concernant les travailleurs âgés: recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980.
- *Statut actuel de l'instrument:* cet instrument a été classé par le Groupe de travail Cartier dans la catégorie des instruments ayant un statut intérimaire.
- *Mesures possibles soumises pour examen:* classification de la recommandation n° 162; et détermination des mesures de suivi connexes qu'il convient de prendre.

9 août 2024

Activité normative de l'OIT concernant les travailleurs âgés: Repères chronologiques



Approche normative de l'OIT relative aux travailleurs âgés

Les premiers instruments de l'OIT promouvant l'égalité de chances et de traitement, notamment la convention fondamentale (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne prévoyaient pas l'âge comme étant un motif de discrimination interdit. Les discussions menées au sein de l'OIT dans les années 1970 sur les problèmes particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs âgés ont abouti à l'adoption de la **recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980**,¹ la Conférence ayant considéré qu'il était souhaitable de compléter les instruments existants par des normes relatives à l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs âgés, à leur protection en matière d'emploi, à la préparation et à l'accès à la retraite.

La recommandation n° 162 est la seule norme internationale du travail qui porte directement sur les travailleurs âgés.² Les prestations de retraite sont réglementées par la convention (n° 128) et la recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944. D'autres instruments portent sur d'autres questions pertinentes concernant les travailleurs âgés, notamment le fait que l'âge ne doit pas constituer un motif valable de licenciement,³ un motif de discrimination appliqué par les agences d'emploi privées,⁴ sur la nécessité de lutter contre la discrimination, les préjugés et la haine fondés sur l'âge, entre autres, en réponse à des situations de crise.⁵ Des mesures spéciales devraient être mises en place pour promouvoir des possibilités additionnelles d'emploi et l'aide à l'emploi et faciliter l'emploi productif et librement choisi de catégories déterminées de personnes désavantagées qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir des difficultés à trouver un emploi durable, comme les travailleurs âgés.⁶ Dans le contexte d'une politique globale, des mesures devraient être prises pour répondre aux besoins de toutes les catégories de personnes qui ont fréquemment des difficultés à trouver un emploi durable,⁷ et des travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail,⁸ comme les travailleurs âgés. Des mesures spécifiques et incitatives devraient être prises à l'intention des travailleurs âgés aspirant à devenir entrepreneurs⁹ et pour garantir leur accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie.¹⁰ La situation particulière des travailleurs âgés devraient être prises en considération lorsqu'on décide de la

¹ BIT, *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues*, Conditions of Work and Employment Series No. 15, 2006, Preface.

² En mai 2024, le Groupe de travail à composition non limitée de l'ONU sur le vieillissement a recommandé aux États Membres d'envisager l'adoption d'un «instrument international juridiquement contraignant», parmi d'autres options, pour combler les éventuelles lacunes dans la protection des droits humains des personnes âgées. UNGA, A/AC.278/2024/2, [Décision 14/1](#), paragr. 25(a).

³ Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, paragr.5(a).

⁴ Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9.

⁵ Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, paragr. 7(f).

⁶ Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, article 8.

⁷ Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, article 1; recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, paragr. 16; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, paragr. 15.

⁸ Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, paragr. 5.

⁹ Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, paragr. 16(4).

¹⁰ Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, paragr. 5(h).

composition des équipes de nuit,¹¹ et la nécessité de prêter une attention spécifique aux personnes âgées qui sont particulièrement exposées aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle.¹² L'incidence sociale des populations vieillissantes, est reconnue dans le préambule de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui fait référence à la nécessité accrue de s'occuper des populations vieillissantes.

La pertinence de maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail a été reconnue en 2019, dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. La Conférence a déclaré que l'OIT doit s'attacher, entre autres, à «soutenir les mesures qui permettent aux travailleurs âgés d'élargir leurs choix, en optimisant leurs possibilités de travailler dans de bonnes conditions, productives et saines jusqu'à leur départ à la retraite et en vue de permettre un vieillissement actif».¹³ Selon les conclusions adoptées par la Commission de la CIT sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique, des politiques efficaces sont nécessaires pour relever les défis liés aux transitions démographiques.¹⁴

Évolution de la situation à l'OIT depuis l'adoption de l'instrument

1. 1980: la CIT adopte la recommandation n° 162

La recommandation n° 162 porte sur l'égalité des chances et de traitement des travailleurs âgés, les mesures visant à leur assurer des conditions de travail appropriées, y compris les mesures de protection spécifiques, ainsi que sur la préparation et l'accès à la retraite. Il s'agit d'une recommandation autonome, qui n'accompagne aucune convention.

Voir: [Recommandation n° 162](#)

2. 2000: le Conseil d'administration maintient en l'état le statut de la recommandation n° 162.

Sur la base des recommandations du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration a décidé de maintenir en l'état le statut de la recommandation n° 162, considérée comme ayant un «statut intérimaire», et de réexaminer son statut en temps opportun. Si certaines dispositions restent valables, la recommandation n° 162 n'apporte pas de solutions aux nouveaux problèmes que pose le vieillissement rapide de la population dans certaines régions du monde.

Le document d'information préparé par le Bureau pour le Groupe de travail Cartier indique que le Conseil d'administration a précédemment examiné une proposition visant à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence une question relative à une discussion générale sur le travail et la

¹¹ Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, paragr. 20.

¹² Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, paragr. 7(i).

¹³ BIT: [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), paragr. II, A (v).

¹⁴ CIT, [Conclusions concernant l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique](#), 2013.

famille au 21e siècle, comprenant «le vieillissement de la main-d'œuvre et les conditions de travail et d'emploi des travailleurs plus âgés».¹⁵

Le Conseil d'administration a examiné une proposition visant à inscrire une question normative à l'ordre du jour de la 90e session de la Conférence concernant l'adoption d'un protocole à la convention n° 111, qui inclurait l'«âge» et d'autres critères en tant que motifs interdits de discrimination en vertu de la convention;¹⁶ toutefois, cette proposition n'a pas été inscrite à l'ordre du jour définitif.¹⁷

Voir: [GB.279/LILS/WP/PRS/4](#), paragr VIII.1. (Examen des recommandations - Quatrième phase, novembre 2000); [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), paragr. 55 (document d'information préparé par le Bureau sur le suivi des recommandations du Groupe de travail, mars 2002)

Analyse de la recommandation n° 162

Le tableau ci-dessous offre une analyse partie par partie de la recommandation n° 162, le seul instrument portant spécifiquement sur les travailleurs âgés.

ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DE LA RECOMMANDATION N° 162	
Partie I. Dispositions générales	
Paragr. 1-2	• <i>Objectif</i>: les travailleurs âgés sont tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession; une définition plus précise des travailleurs âgés, y compris des catégories d'âge spécifiques, peut être adoptée dans chaque pays en conformité avec la législation et la pratique nationales, et de manière appropriée aux conditions locales. Les problèmes d'emploi doivent être traités dans le cadre d'une stratégie équilibrée de plein emploi et de politique sociale tenant compte de tous les groupes de la population. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ Il n'existe pas de disposition similaire relative à la définition des travailleurs âgés. ○ <i>Article 1 de la C122</i>: les États Membres mènent une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi pour toutes les personnes à la recherche d'un emploi, sans discrimination.¹⁸ ○ <i>Paragraphe 16 de la R122</i>: des efforts devraient être entrepris pour répondre aux besoins propres à certains groupes de personnes qui doivent faire face à des difficultés particulières du fait des modifications de structure ou pour toutes autres raisons, comme les travailleurs âgés. ○ <i>Paragraphe 15 de la R169</i>: la politique nationale de l'emploi devrait adopter des mesures pour répondre aux besoins de toutes les

¹⁵ [GB.276/2](#), paragr. 349 et [GB.279/5/1](#), paragr. 52.

¹⁶ [GB.277/2/1](#), paragr. 1, 21 et 23.

¹⁷ [GB.279/PV](#), p. I/2-I/6.

¹⁸ L'«âge» n'est pas un motif de discrimination prévu par l'article 1(1)(a) de la C122.

	catégories de personnes qui ont fréquemment des difficultés à trouver un emploi durable, telles que les travailleurs âgés. • <i>Pertinence actuelle</i>: la définition des «travailleurs âgés» de la R162 permet de prendre en considération la législation, les pratiques et les circonstances nationales. La R122 et la R169 prévoient la mise en place de politiques nationales de l'emploi en faveur du plein emploi qui répondent aux besoins de tous les travailleurs, y compris les travailleurs âgés.
Partie II. Égalité de chances et de traitement	
Paragr. 3 à 10	• <i>Objectif</i>: la politique, la législation et les pratiques nationales devraient promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs, quel que soit leur âge, et prévenir la discrimination à l'égard des travailleurs âgés. Une disposition devrait prévoir la participation tripartite à la formulation et à la mise en œuvre de la politique nationale. Les travailleurs âgés devraient jouir de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi, la sécurité de l'emploi, l'égalité de rémunération, la sécurité sociale et les prestations sociales, ainsi que les mesures de sécurité et de santé au travail. Le respect de cette politique doit être assuré par des méthodes appropriées. Les travailleurs âgés devraient avoir accès aux organismes chargés d'examiner des plaintes relatives à l'égalité de chances et de traitement et de procéder à des enquêtes à leur sujet. L'application de la politique d'égalité de chances et de traitement ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur toute mesure spéciale de protection ou d'assistance des travailleurs âgés reconnue comme nécessaire. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ <i>Article 1 de la C111</i>: l'article 1(1)(a) ne prévoit pas l'âge comme motif de discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, en vertu de l'article 1(1)(b), qui permet aux États Membres de déterminer d'autres motifs, l'âge est souvent considéré comme un motif de discrimination.¹⁹ ○ <i>Paragraphe 5(1) de la R166</i>: l'âge ne doit pas constituer un motif valable de licenciement. • <i>Pertinence actuelle</i>: la Partie II complète la C111 et la R111 en appelant spécifiquement à la prévention de la discrimination à l'égard des travailleurs âgés en général et détaille les mesures à prendre pour garantir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs âgés. Ces mesures anti-discrimination pourraient être accompagnées de politiques relatives au vieillissement actif, lesquelles ne sont pas mentionnées dans la R162.
Partie III. Protection	
Paragr. 11 à 19	• <i>Objectif</i>: des mesures appropriées aux conditions et aux pratiques nationales visant à permettre aux travailleurs âgés de continuer à exercer un emploi dans des conditions satisfaisantes devraient être élaborées avec la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs y compris l'adaptation des emplois et des systèmes de rémunération en fonction de

¹⁹ BIT: Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, [Donner un visage humain à la mondialisation](#), 2012, paragr. 813-815. Voir aussi BIT, [Conclusions concernant l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique](#), Conférence internationale du Travail, 2013.

	l'expérience acquise; l'adaptation des conditions et de l'environnement de travail; aménagement du temps travail et du temps libre; l'offre d'autres possibilités d'emploi; et mesures visant à faciliter le retour sur le marché du travail. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: certains autres instruments prévoient des mesures spéciales pour les travailleurs âgés, notamment en ce qui concerne le travail posté (R178, paragr. 20), l'entrepreneuriat (R189, paragr. 16(4)), l'apprentissage tout au long de la vie (R195, paragr. 5(h)), l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail (R198, paragr. 5), et l'informalité (R204, paragr. 7(i)). • <i>Pertinence actuelle</i>: si d'autres instruments pertinents prévoient la protection des travailleurs âgés dans des domaines particuliers de l'emploi et de la profession, la partie III de la R162 conserve sa pertinence car elle fixe des lignes directrices détaillées dans de nombreux domaines nécessitant des adaptations et des protections spéciales pour que les travailleurs âgés puissent continuer à travailler. Toutefois, l'instrument ne contient pas de dispositions relatives à la solidarité intergénérationnelle et permettant de tenir compte du parcours de vie; ni sur la création d'emplois et le développement des compétences des travailleurs âgés; elle ne rend pas non plus compte de l'impact d'une main-d'œuvre vieillissante sur l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin, ainsi que sur le développement des compétences et la viabilité des systèmes de sécurité sociale.
Partie IV. Préparation et accès à la retraite	
Paragr. 20 à 30	• <i>Objectif</i>: le départ à la retraite devrait être volontaire et l'âge d'admission à prestation de vieillesse devrait être souple. Les dispositions qui rendent obligatoire la cessation des relations de travail à un âge donné devraient être examinées; octroi de prestations spéciales fondées sur les mesures spéciales adoptées pour les travailleurs âgés; accès aux prestations de chômage jusqu'à l'admission aux prestations de vieillesse; accès aux prestations d'ancienneté; et mise en œuvre de programmes de préparation à la retraite. Une prestation de retraite anticipée devrait être disponible. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: ○ Il n'existe pas de dispositions spécifiques sur l'accès des travailleurs âgés à la retraite. ○ <i>Paragraphe 5(1) de la R166</i>: l'âge ne devrait pas constituer un motif valable de licenciement. ○ <i>Articles 2 & 24 de la C168</i>: tout Membre doit s'efforcer de garantir aux bénéficiaires des indemnités de chômage la prise en considération des périodes au cours desquelles ces indemnités sont versées pour l'acquisition du droit aux prestations de vieillesse, lorsque la législation du Membre considéré prévoit de telles prestations et en subordonne directement ou indirectement le droit à une condition d'activité professionnelle. ○ <i>Partie III de la C128 et Partie V de la C102</i>: attribution de prestations de vieillesse. • <i>Pertinence actuelle</i>: la partie IV est d'une manière générale conforme aux pratiques actuelles en matière de protection contre le chômage; octroi de prestations de chômage avant les prestations de vieillesse; conditions donnant droit aux prestations de vieillesse; et cessation obligatoire de l'emploi.

Partie V. Application	
Paragr. 31 à 33	• <i>Objectif</i>: la présente recommandation pourra être mise en oeuvre par voie de législation, de conventions collectives, ou par toute autre méthode conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions économiques et sociales nationales, si nécessaire en procédant par étapes. Des mesures appropriées devraient être prises en vue d'informer le public et les mandants tripartites des problèmes que les travailleurs âgés peuvent rencontrer, notamment en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, et l'intérêt qu'il y a à aider ces travailleurs en vue de surmonter lesdits problèmes. Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les travailleurs âgés sont pleinement informés des droits et des possibilités dont ils peuvent se prévaloir, et pour les encourager à les utiliser. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: d'autres instruments prévoient des mécanismes de flexibilité, notamment l'application progressive de mesures, et des dispositions visant à sensibiliser aux droits.²⁰ • <i>Pertinence actuelle</i>: la Partie IV permet une mise en œuvre progressive en fonction des conditions sociales, économiques et nationales. En ce qui concerne l'information des travailleurs âgés sur leurs droits, et des autorités compétentes et des partenaires sociaux sur leurs obligations à l'égard des travailleurs âgés, la Partie IV est d'une manière générale conforme à la pratique actuelle.

L'instrument en 2024

A. Contexte général

Il y a vingt-quatre ans, le Groupe de travail Cartier s'est demandé si avec les nouveaux problèmes découlant du vieillissement rapide des populations dans le monde entier, les directives relatives à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs âgés contenues dans la recommandation n° 162 étaient toujours d'actualité. Depuis lors, le pourcentage global des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de la population active totale a augmenté et devrait continuer dans ce sens.²¹ Entre 2000 et 2030, le pourcentage des travailleurs âgés de la population active devrait augmenter de 2,5 pour cent dans les pays en développement, de 76 pour cent dans les économies développées et de 80 pour cent dans les pays émergents.²² Les populations vivent désormais plus longtemps et restent plus longtemps en bonne santé, alors que les taux de natalité diminuent; la composition de l'économie et les emplois ont changé, et avec elle de nouveaux défis et opportunités. Le nouveau contexte démographique «a une forte incidence sur la population active ainsi que sur les dynamiques du marché du travail, les systèmes de sécurité sociale, l'emploi et le développement économique».²³

²⁰ Par exemple, articles 13(2) & 14(2) de la C189; Paragr. 21(d)&(f) de la R201; et article 11 de la C190.

²¹ Harasty, C. and Ostermeier, M., *Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work*, BIT [Working Paper 5](#), juin 2020, p. 5.

²² Harasty and Ostermeier, BIT [Working Paper 5](#), p. 5. Voir aussi "Labour Force by Sex and Age (Thousands) -- ILO Modelled Estimates, July 2019." [ILOSTAT database](#).

²³ CIT, [Conclusions concernant l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique](#), 2013, paragr. 4.

L'expérience et la participation des travailleurs âgés à la population active varient considérablement d'un pays à l'autre et d'un secteur d'emploi à l'autre. Dans les pays où l'emploi informel est très répandu, relativement peu de personnes ont accès à une pension, et les personnes âgées qui occupent un emploi informel ont tendance à rester plus longtemps sur le marché du travail que celles qui occupent un emploi formel.²⁴ Comme les personnes occupées dans l'emploi formel bénéficient souvent d'une pension de retraite, si elles continuent à travailler, cela peut indiquer un souhait de leur part, ou encore la nécessité de compléter une pension inadéquate ou le choix de travailler jusqu'à ce que les conditions d'accès à un régime de pension soient plus favorables.²⁵ Les politiques visant à améliorer leurs conditions d'emploi et de travail pour répondre aux besoins des travailleurs âgés doivent s'accompagner de mesures adéquates en matière de pensions et de sécurité sociale.²⁶

En 2020, 54 pays, dont 72 pour cent de pays développés, étaient qualifiés de sociétés âgées, avec 14 pour cent ou plus de la population totale étant des personnes âgées de 65 ans et plus; 42 autres pays, dont 79 pour cent de pays émergents, étaient qualifiés de sociétés vieillissantes, comptant entre 7 et 14 pour cent de la population étant des personnes âgées de 65 ans et plus.²⁷ D'ici à 2030, 51 pays seront vieillissants et 67 seront âgés; en 2050, il y aura 36 sociétés vieillissantes et 111 sociétés âgées.²⁸ L'Afrique subsaharienne abritera les populations les plus jeunes du monde, tandis que l'Europe et l'Asie centrale auront les populations les plus âgées, avec près de 92 pour cent de la population des pays de la région qui seront âgées.²⁹

Les changements démographiques découlant du vieillissement rapide des populations ont des conséquences importantes sur le monde du travail.³⁰ Tout d'abord, l'augmentation du nombre de travailleurs âgés dans la population active exigera des ajustements du marché du travail pour permettre la participation continue des personnes âgées, en procédant à l'adaptation nécessaires en matière de sécurité et de santé au travail, de temps de travail et d'organisation du travail.³¹ Deuxièmement, de nouveaux emplois et de nouvelles entreprises seront créés dans des secteurs tels que les soins de santé et les soins de longue durée, les produits pharmaceutiques et le logement adaptés aux besoins des citoyens âgés, ce qui nécessitera d'acquérir de nouvelles compétences et de promouvoir de nouvelles possibilités de carrière.³² Enfin, les changements démographiques feront augmenter les taux de dépendance, autrement dit le ratio entre les personnes qui ne sont pas en âge de travailler et celles en âge de travailler.³³ Un nombre croissant de personnes n'ayant pas l'âge de travailler dépendra d'un nombre décroissant de personnes en âge de travailler, ce qui risque de ralentir la croissance économique, de générer

²⁴ Henry, C. and Golman, M., *Old age work and income security in middle income countries: Comparing the cases*, ILO Working Paper 34, June 2021, p. 8.

²⁵ Working Paper 34, p. 8.

²⁶ BIT: [La discrimination fondée sur l'âge: plus de 50 ans, et alors ?](#)

²⁷ Harasty and Ostermeier, BIT Working Paper 5, juin 2020, pp 5-6.

²⁸ Working Paper 5, p. 6.

²⁹ Working Paper 5, p. 6.

³⁰ CIT, [Le travail décent et l'économie du soin](#) 2024, ILC.112/Rapport VI, paragr. 25-26.

³¹ Working Paper 5, p. 4.

³² Working Paper 5, p. 4.

³³ Working Paper 5, p. 4.

des recettes fiscales moindres et de menacer la viabilité financière des systèmes de protection sociale.³⁴ Garantir la qualité et la couverture de la sécurité des revenus constitue un défi majeur à relever pour les gouvernements des pays dont la population est vieillissante.³⁵

Parallèlement, les facteurs de changement ont un impact sur le vieillissement de la main-d'œuvre et les travailleurs âgés sont essentiels au marché du travail, en particulier dans les pays où il y a des pénuries de compétences et où les progrès technologiques offrent des opportunités aux travailleurs âgés. En mettant l'accent sur la solidarité intergénérationnelle, on évite de faire peser le fardeau sur les jeunes, mais cela peut entraîner des sociétés fractionnées. Il conviendrait de considérer les personnes âgées comme un atout plutôt que comme un fardeau.

B. Situation au regard des normes internationales du travail

Aucune autre norme internationale du travail ne porte explicitement sur les travailleurs âgés. Les travailleurs âgés sont toutefois couverts par les normes internationales du travail d'application générale, les spécificités et les défis qu'ils présentent étant traités dans plusieurs autres instruments.

Dans le cadre de son contrôle régulier de l'application de certaines conventions ratifiées, la commission d'experts a examiné les mesures donnant effet à la protection des groupes défavorisés ou vulnérables, dont les travailleurs âgés ou les personnes âgées. Entre 2019 et 2023, les travailleurs âgés ont été mentionnés par la commission dans 47 commentaires sur la convention n° 122; 9 commentaires sur la convention n° 142; 5 commentaires sur la convention n° 111; et 3 commentaires sur chacune des conventions n° 88 et 2. Dans le cadre du contrôle de l'application de ces conventions, la commission a demandé aux gouvernements de fournir des informations spécifiques concernant les travailleurs âgés, à savoir:

- Nature, portée et impact des mesures actives en faveur de l'emploi ciblant les travailleurs âgés, y compris les chômeurs de longue durée et les personnes vulnérables à la discrimination intersectionnelle;³⁶ et des statistiques ventilées par âge et par sexe sur l'emploi des travailleurs âgés.³⁷
- Mesures prises pour garantir l'accès des travailleurs âgés aux programmes de formation et d'orientation professionnelles³⁸ et encourager le développement et l'utilisation des compétences professionnelles.³⁹
- Informations indiquant si les travailleurs âgés font partie des groupes sociaux les plus vulnérables;⁴⁰ et les mesures prises pour protéger les personnes âgées contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.⁴¹

³⁴ [Working Paper 5](#), p. 4.

³⁵ [Working Paper 34](#), p. 5.

³⁶ Autriche, [demande directe concernant la C122](#), adoptée en 2022.

³⁷ Canada, [demande directe concernant la C122](#), adoptée en 2022.

³⁸ Fidji, [demande directe concernant la C142](#), adoptée en 2022.

³⁹ Monténégro, [demande directe concernant la C142](#), adoptée en 2020.

⁴⁰ Guinée équatoriale, [demande directe concernant la C111](#), adoptée en 2021.

⁴¹ République démocratique populaire lao, [demande directe concernant la C111](#), adoptée en 2020.

- Impact et efficacité des services d'appui et des activités de promotion fournis par les services de l'emploi pour assurer l'accès des travailleurs âgés à un travail décent et à un emploi durable;⁴² et formation spécialisée dispensée au service public de l'emploi pour répondre efficacement aux préoccupations de tous les chômeurs, y compris les travailleurs âgés.⁴³
- Nature et impact des mesures prises pour lutter contre le chômage des travailleurs âgés.⁴⁴

Principaux éléments d'appréciation à retenir

Lors de l'examen de la recommandation n° 162 en vue d'en déterminer le statut, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

- La recommandation n° 162 est le seul instrument de l'OIT portant spécifiquement sur les travailleurs âgés.
- D'autres instruments du corpus des normes internationales du travail mettent en évidence les besoins des travailleurs âgés en ce qui concerne les protections particulières ou les actions requises, généralement dans le cadre d'une liste de catégories de travailleurs nécessitant une attention spéciale, comme l'appui à l'entrepreneuriat ou la prise en compte des conditions de travail dans les décisions relatives au travail posté.
- La recommandation n° 162 régit la protection contre la discrimination, un élément essentiel. Les instruments fondamentaux sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession ne prévoient pas expressément l'âge comme motif interdit de discrimination. Ce motif est toutefois reconnu dans de nombreux contextes nationaux et constitue un élément important des politiques relatives au vieillissement actif visant à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail en raison des salaires comparativement plus élevés et de l'incapacité perçue à s'adapter aux changements des méthodes de travail.
- La recommandation n° 162 ne contient pas de dispositions relatives à la solidarité intergénérationnelle et permettant de tenir compte du parcours de vie, ni sur la création d'emplois et le développement des compétences des travailleurs âgés, ni ne rend compte de l'impact d'une main-d'œuvre vieillissante sur l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin, sur le développement des compétences ou la viabilité des systèmes de sécurité sociale.
- Le Groupe de travail Cartier s'est demandé si la recommandation n° 162 traitait avec adéquation les questions qui devraient se poser face au vieillissement rapide de la population. Au cours des 24 années qui se sont écoulées depuis, la population a continué à vieillir et des préoccupations liées à la solidarité intergénérationnelle se posent désormais, celles-ci n'étant pas traitées dans la recommandation.

⁴² Chine – Région administrative spéciale de Macao, [demande direct concernant la C88](#), adoptée en 2022.

⁴³ Finlande, [observation concernant la C88](#), adoptée en 2022.

⁴⁴ Colombie, [demande directe concernant la C2](#), adoptée en 2022; Myanmar, [demande directe concernant la C2](#), adoptée en 2020.

Mesures possibles soumises pour examen concernant la recommandation n° 162

La population mondiale vieillit, un phénomène qui a d'importantes conséquences sur l'avenir du travail.⁴⁵ Dans le contexte du vieillissement de la population, de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé et de l'impact des transformations numériques sur le monde du travail, beaucoup de pays cherchent à maintenir et à étendre la participation de la main-d'œuvre. La nécessité de disposer d'une norme sur les travailleurs âgés est aussi évidente aujourd'hui qu'elle l'était lors de l'adoption de la recommandation n° 162, compte tenu de l'augmentation du nombre de travailleurs âgés sur le marché du travail au niveau mondial. Toutefois, la recommandation ne couvre pas l'ensemble des défis à relever et des opportunités sur le marché du travail que présentent le vieillissement de la population et la solidarité intergénérationnelle, et n'est donc peut-être pas pleinement à jour.

Suite à l'examen de la recommandation n° 162, le Groupe de travail tripartite du MEN modulera les enseignements tirés dans le cadre des activités du Groupe de travail tripartite du MEN propres à cet examen.

Sur la base des informations qui précèdent, et en vue d'assurer la cohérence avec les précédentes recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le **Bureau recommande d'envisager**:

- la classification de la recommandation n° 162 en tant qu'*instrument appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*;
- le recensement d'une *lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale de la solidarité intergénérationnelle sur le marché du travail; et
- les *mesures de suivi concrètes et assorties de délais* de mise en œuvre, composées des mesures non normatives énoncées ci-dessous.

À cet égard, le Bureau a particulièrement tenu compte du fait que, si la recommandation n° 162 est la seule norme internationale du travail qui traite spécifiquement des problèmes des travailleurs âgés, elle ne prend pas en compte l'évolution majeure intervenue depuis son adoption il y a plus de 40 ans. Il s'agit des conséquences du vieillissement rapide de la population au niveau mondial sur le marché du travail, au-delà des protections des travailleurs âgés, et des opportunités offertes par les politiques visant à promouvoir la solidarité intergénérationnelle. La recommandation n° 162 - tout en ayant gardé beaucoup de sa pertinence - pourrait être utilement complétée sur ces points.

Le Groupe de travail tripartite du MEN prendra des décisions au sujet des trois éléments qui relèvent de son mandat et formulera les recommandations correspondantes au Conseil d'administration concernant la recommandation n° 162.

1. STATUT DE L'INSTRUMENT À L'EXAMEN:

⁴⁵ Harasty and Ostermeier, BIT [Working Paper 5](#), p. 4.

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner si, dans le cadre de son statut juridique actuel d'instruments actifs, la recommandation n° 162 devrait être classée dans la catégorie des instruments *à jour*, ou *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*, ou comme instrument *dépassé*. Lorsqu'il décidera du statut de la recommandation n° 162, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera si celle-ci est conforme à sa finalité.

2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE:

- i. Lorsqu'il déterminera s'il existe ou non des lacunes dans la couverture en ce qui concerne les travailleurs âgés, le Groupe de travail tripartite du MEN devrait tenir compte de tous les éléments pertinents, notamment des suivants: la recommandation n° 162 se limite à réglementer les protections des travailleurs âgés; elle ne traite pas les conséquences du vieillissement rapide de la population au niveau mondial sur le marché du travail ni des possibilités offertes par les politiques visant à promouvoir la solidarité intergénérationnelle, ce qui serait bénéfique pour tous les groupes d'âge et conduirait à une main-d'œuvre plus forte. Les projections prévoient un vieillissement rapide et continu de la population au niveau mondial, ce qui aura des répercussions importantes sur le marché du travail, au-delà des protections accordées aux travailleurs âgés; et certaines dispositions de la recommandation n° 162 pourraient être utilement complétées à cet égard.
- ii. Si le groupe de travail tripartite du MEN considère qu'il existe une lacune en matière de réglementation dans la couverture en ce qui concerne la promotion de la solidarité intergénérationnelle sur le marché du travail, il pourrait recommander l'inscription d'une question à cet effet à l'ordre du jour de la Conférence, en vue d'examiner les points suivants:
 - (a) action normative en vue d'un nouvel instrument destiné à compléter la recommandation n° 162 en ce qui concerne les questions allant au-delà de la protection des travailleurs âgés;
 - (b) action normative en vue d'un nouvel instrument destiné à réviser la recommandation n° 162 en actualisant ses dispositions et en élargissant son champ d'application afin de couvrir les conséquences du vieillissement de la population sur le marché du travail et, en particulier, les possibilités offertes par les politiques visant à promouvoir la solidarité intergénérationnelle ; et/ou
 - (c) moyens non normatifs à cet égard.

3. SUITE À DONNER, SELON QU'IL CONVIENT:

Compte tenu de la pratique du Groupe de travail tripartite du MEN et des particularités des instruments à l'examen, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner les mesures de suivi qu'il convient de prendre:

- i. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que la recommandation n° 162 a le statut d'instrument appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future, il pourrait**

recommander que le Bureau prenne les mesures supplémentaires nécessaires, par exemple les suivantes:

- (a) combler toute lacune, en inscrivant une question normative à cet effet à l'ordre du jour de la Conférence ou par des moyens non normatifs;
- (b) continuer à fournir des orientations et un appui technique, y compris par le renforcement des capacités et le partage d'information aux États Membres en ce qui concerne les défis à relever et les opportunités que présentent les sociétés vieillissantes;
- (c) élaborer des lignes directrices sur des cadres globaux de politique de l'emploi et des mesures pertinentes qui pourraient être prises pour favoriser la solidarité intergénérationnelle, dans le contexte d'une population vieillissante;
- (d) poursuivre la discussion tripartite sur les conséquences du vieillissement de la population sur le marché du travail, y compris les possibilités offertes par la promotion de la solidarité intergénérationnelle.

ii. Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que la recommandation n° 162 est un instrument à jour, il pourrait envisager de proposer l'inclusion d'une discussion générale sur les travailleurs âgés à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail, notamment sur les conséquences du vieillissement de la population sur le marché du travail, y compris les protections pour les travailleurs âgés et les possibilités offertes par la promotion de la solidarité intergénérationnelle.

iii. Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que la recommandation n° 162 a le statut d'instrument dépassé, il pourrait décider de recommander que son retrait par la Conférence soit envisagé:

- (a) dès que possible;
- (b) à une session déterminée de la Conférence, selon ce qu'elle décide; ou
- (c) lorsque des actions normatives ou non normatives auront été prises dans le domaine qu'elle régleme.