INSTITUT NATIONAL SUR LE VIEILLISSEMENT

17 NOVEMBRE 2026

Travailler à un âge avancé : perspectives sur le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada



Institut national sur le vieillissement

Citation suggérée :

Hodgins, A., Qureshi, Z., Smith, E., Bronstein, T. (2026). Les travailleurs âgés·au Canada. Toronto (Ontario) : Institut national sur le vieillissement (INV), Université métropolitaine de Toronto.

ISBN: 978-1-77417-120-2

Adresse postale :

Institut national sur le vieillissement
Ted Rogers School of Management
350, rue Victoria
Toronto (Ontario)
M5B 2K3 Canada

À propos de l'Institut national sur le vieillissement

Fondé en 2016, l'Institut national sur le vieillissement (INV) célèbre une décennie d'impact dans sa mission visant à améliorer la vie des personnes âgées et les systèmes qui les soutiennent. Au cours des dix dernières années, l'INV est devenu la principale voix du Canada en matière de politiques sur le vieillissement, réunissant les parties prenantes, menant des recherches, proposant des solutions politiques et des innovations pratiques, partageant des informations et faisant évoluer les mentalités. Notre vision demeure claire : un Canada où les personnes âgées se sentent valorisées, incluses, soutenues et mieux préparées à vieillir en toute confiance.

Avis de non-responsabilité :

Les recherches, les écrits et les recommandations qui y figurent ont été produits de façon indépendante par l'Institut national sur le vieillissement (INV) et sont fondés sur de solides données probantes.

La rédaction du présent rapport a été en partie facilitée par des outils d'intelligence artificielle (IA) qui ont permis de repérer des publications supplémentaires et de faciliter la révision du texte. L'utilisation de l'IA n'a pas remplacé le jugement humain, l'expertise ou la responsabilité dans le cadre des recherches, des analyses ou des conclusions présentées dans le présent rapport. La responsabilité finale quant à l'exactitude, à l'intégrité et à l'interprétation de l'ensemble du contenu, à la vérification des sources et au respect des exigences en matière d'accessibilité incombe à l'INV.

Le présent rapport est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Canada

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Auteures

Annie Hodgins, M.A.
Chercheuse associée
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Tazeen Qureshi, M.A.
Chercheuse
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Emily Smith, M. Éd.
Analyste principale des politiques
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Talia Bronstein, maîtrise en santé publique
Directrice des politiques
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Examinateurs

Alyssa Brierley
Directrice générale
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Dayana Tellez Galeano
Associée de recherche et d'évaluation principale
Centre des Compétences futures

Lisa Taylor
Fondatrice et cheffe de la direction
Challenge Factory

John Stapleton
Directeur
Open Policy Ontario
Chercheur en politiques sociales, en vieillissement et en bien-être
Institut national sur le vieillissement
Université métropolitaine de Toronto

Viet Vu
Responsable de la recherche économique
The Dais
Université métropolitaine de Toronto

Sharon McLennon
Directrice
Newfoundland Workforce Innovation Centre

Remerciements

Nous tenons à exprimer notre gratitude envers notre comité consultatif pour sa contribution et ses conseils dans le cadre de ce projet, soit les membres suivants : Wendy Cukier, Derek Johnstone, Sharon McLennon, Andrew Parkin, Lisa Taylor, Dayana Tellez Galeano, John Stapleton et Viet Vu.

Table des matières

Résumé	**6**
Introduction	**9**
Méthodologie	**10**
Taux d'activité des travailleurs de 50 ans ou plus	**11**
Obstacles à la participation au marché du travail	**17**
Compétences, formation et adaptation	**22**
Implications et orientations futures	**26**
Annexe A	**32**
Annexe B	**32**
Bibliographie	**33**

Résumé

Un Canadien sur cinq a désormais plus de 65 ans, ce qui fait du Canada un « pays super-vieillissant ». Les travailleurs âgés représentent une part croissante de la population active et apportent à celle-ci des connaissances et une expérience précieuses. Parallèlement, ils sont confrontés à des obstacles et à des défis qui leur sont propres.

Le présent rapport décrit en détail les expériences des aînés sur le marché du travail en s'appuyant sur une analyse des documents suivants : l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada*; le *Sondage sur l'emploi et les compétences*, un partenariat de recherche pluriannuel mené par l'Environics Institute for Survey Research en collaboration avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute; ainsi que la documentation et les sources de données accessibles au public. Il examine comment l'état de santé, le niveau de revenu et d'autres facteurs démographiques influent sur la satisfaction au travail, la sécurité d'emploi, la préparation à la retraite, la discrimination en milieu de travail et la formation professionnelle.

En examinant les conditions qui permettent aux travailleurs de s'adapter à l'évolution des exigences en matière de compétences et des possibilités d'emploi, et en présentant des approches concrètes que les employeurs et les gouvernements peuvent adopter pour favoriser l'équité et l'inclusion au travail, ce rapport souligne l'importance de reconnaître l'âge comme une dimension clé de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au travail.



Principales conclusions

Les Canadiens travaillent plus longtemps que jamais

Taux d'activité chez les personnes de 65 ans ou plus :



Parmi les travailleurs de 65 à 74 ans en 2022 :



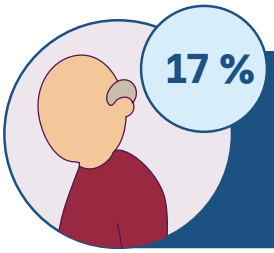
- **43 %** travaillent par nécessité
- **57 %** par choix

Combien de travailleurs de 50 ans ou plus ont les moyens de prendre leur retraite quand ils le souhaitent?

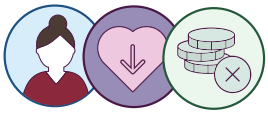


- **43 %** des personnes en en excellente ou très bonne santé — contre — **14 %** de celles dont la santé est passable ou mauvaise
- **64 %** des personnes dont le revenu était suffisamment élevé pour leur permettre d'épargner — contre — **0 %** de celles dont le revenu était insuffisant ou qui éprouvaient des difficultés financières

Les travailleurs âgés sont confrontés à des problèmes qui leur sont propres



17 % des travailleurs de 50 ans ou plus ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge, mais ce chiffre est probablement sous-estimé



Parmi les travailleurs de 50 ans ou plus, la discrimination en milieu de travail touche davantage les **femmes**, **les personnes en mauvaise santé** et **celles dont le revenu est insuffisant**.

15 % des travailleurs de 50 ans ou plus ont déclaré assumer le rôle d'aidant naturel

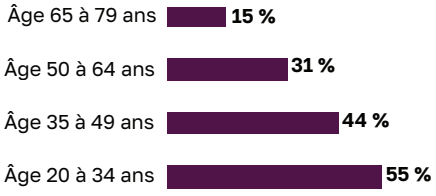


Les possibilités de formation diminuent avec l'âge



Les travailleurs âgés en mauvaise santé et ceux dont le revenu est insuffisant sont moins susceptibles de participer à des programmes de formation, de reconversion professionnelle et de perfectionnement, et de se voir proposer ces possibilités.

Participation aux formations offertes par l'employeur, par tranche d'âge :

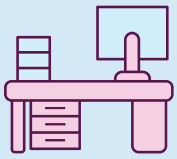


Actions et orientations futures

Comme les Canadiens travaillent plus longtemps, il est essentiel de comprendre la diversité du vécu des travailleurs âgés. La santé, le genre, le caractère adéquat du revenu, les responsabilités liées à la prestation de soins, la profession et d'autres facteurs qui s'entrecroisent déterminent de plus en plus si les aînés restent sur le marché du travail par choix ou par nécessité.

Le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne n'est pas une tendance démographique qu'il faut gérer. Au contraire, le soutien aux travailleurs âgés peut renforcer l'activité, aider les employeurs à profiter de leurs connaissances et de leur expérience, et contribuer à rendre le marché du travail plus inclusif et plus adaptable.Instaurer une culture d'entreprise favorisant l'inclusion de toutes les tranches d'âge.

Une action coordonnée entre les gouvernements, les employeurs, les organismes de formation, les chercheurs et d'autres partenaires peut garantir que les milieux de travail sont inclusifs, souples et adaptés aux besoins des travailleurs tout au long de leur vie, notamment par les moyens suivants :



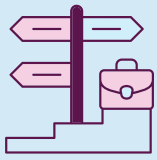
1. Instaurer une culture d'entreprise favorisant l'inclusion de toutes les tranches d'âge



2. Réduire les obstacles financiers à la poursuite d'une carrière jusqu'à un âge avancé



3. Élargir l'accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie pour les employés



4. Favoriser des parcours professionnels flexibles qui s'adaptent à l'évolution des besoins tout au long de la vie



5. Renforcer les données et les données probantes sur le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne afin de mettre en place des mesures de soutien ciblées pour les personnes confrontées aux plus grands obstacles à l'emploit

Introduction

Le Canada est récemment devenu un pays « super-vieillissant », ce qui signifie que près d'un Canadien sur cinq a 65 ans ou plus[1]. Il s'agit là de l'un des changements démographiques les plus marquants de l'histoire du pays. La population active canadienne vieillit également, et la baisse du taux de natalité, la diminution du nombre de jeunes travailleurs qui entrent sur le marché du travail ainsi que la réduction des objectifs d'immigration contribuent toutes au resserrement de l'offre de main-d'œuvre. Dans ce contexte, les travailleurs âgés jouent un rôle de plus en plus important dans les domaines suivants : soutenir la croissance économique, pallier les pénuries de main-d'œuvre et assurer le maintien des services publics et des secteurs d'activité dont dépendent les Canadiens.

Ces tendances démographiques et celles du marché du travail soulignent l'importance croissante de veiller à ce que les travailleurs âgés puissent participer pleinement au marché du travail. Les travailleurs âgés apportent au milieu de travail des connaissances, une expérience et une mémoire institutionnelle utiles. Pourtant, bon nombre d'entre eux se heurtent à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement. Il s'agit notamment des préjugés liés à l'âge, des difficultés à concilier leur travail et les responsabilités liées à la prestation de soins à leurs proches, des problèmes de santé, des pressions financières et de l'évolution des exigences en matière de compétences. À une époque où les changements technologiques s'accélèrent et où la durée de la vie active s'allonge, le Canada doit veiller à ce que le marché du travail offre des opportunités plus inclusives, plus souples et mieux adaptées aux besoins des travailleurs à toutes les étapes de leur vie.

Si les statistiques nationales sur le marché du travail fournissent des renseignements importants sur les tendances en matière d'emploi, elles donnent toutefois moins d'indications sur les expériences, les motivations et les obstacles qui façonnent la vie professionnelle à un âge avancé. Le présent rapport s'appuie sur des données représentatives à l'échelle nationale issues de deux enquêtes : l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* et le *Sondage sur l'emploi et les compétences*, un partenariat de recherche pluriannuel mené par l'Environics Institute for Survey Research en collaboration avec le Centre des compétences futures et le Diversity Institute. En regroupant les résultats de ces deux enquêtes complémentaires, le présent rapport examine l'activité sur le marché, les obstacles à l'emploi et le perfectionnement des compétences chez les Canadiens de 50 ans ou plus.

Réalisée par l'Institut national sur le vieillissement avec le soutien du Centre des Compétences futures, cette enquête vise à mettre en lumière les conditions qui permettent aux travailleurs de s'adapter à l'évolution des exigences en matière de compétences et des possibilités d'emploi, ainsi qu'à présenter les mesures que les employeurs peuvent prendre pour favoriser l'équité et l'inclusion au travail. En mettant l'accent sur les expériences des travailleurs âgés, elle nous permet de mieux comprendre comment favoriser l'acquisition de compétences tout au long de la vie et l'adaptabilité professionnelle, tout en soulignant l'importance de reconnaître l'âge comme une dimension clé de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au travail. Elle s'appuie sur un corpus existant de connaissances et de pratiques exemplaires, qu'elle vient renforcer, afin de recommander des mesures que les gouvernements et les employeurs peuvent prendre pour mieux soutenir les contributions de plus en plus importantes des travailleurs âgés, ainsi que sur des axes de recherche futurs.

Méthodologie

Cette analyse s'appuie sur deux enquêtes représentatives à l'échelle nationale.

La première est l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada*. Ce programme de recherche annuel, qui s'étend sur une décennie et a débuté en 2022, évalue les expériences, les points de vue et les attentes des Canadiens âgés à l'aide de 10 indicateurs. Les répondants au sondage sont des personnes de 50 ans ou plus provenant de toutes les provinces canadiennes et, à compter de 2025, des territoires. Les résultats sont pondérés en fonction du Recensement de la population de 2021 de Statistique Canada. Cette enquête est menée en ligne, en français et en anglais, auprès de 5800 à 6000 répondants. Veuillez consulter l'annexe A pour plus de détails.

La deuxième est le *Sondage sur l'emploi et les compétences*, un partenariat de recherche pluriannuel mené par l'Environics Institute for Survey Research en collaboration avec le Centre des compétences futures et le Diversity Institute. Ce partenariat explore l'évolution de la nature du travail en se penchant sur les bouleversements liés aux technologies, les disparités régionales et démographiques, l'insécurité croissante et l'évolution des exigences en matière de compétences. Ce sondage mobilise régulièrement entre 5000 et 6500 participants de 18 ans ou plus, provenant de toutes les provinces et de tous les territoires. Il se déroule en ligne (dans les provinces) ou par téléphone (dans les territoires), en français et en anglais. Le sondage compte environ 2 300 à 2 750 répondants âgés de 50 ans et plus. Pour en savoir plus, consultez l'annexe B.

L'analyse s'est articulée autour de trois questions de recherche directrices :

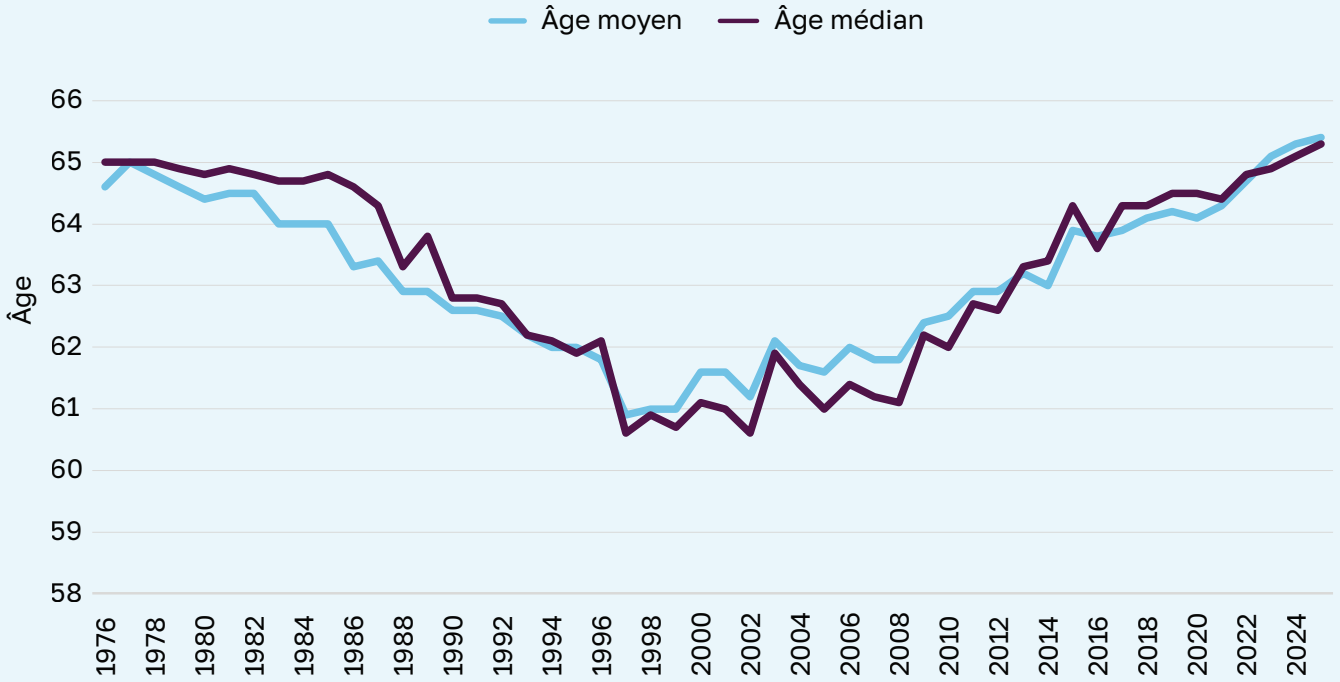
- Dans quelle mesure l'état de santé, le niveau de revenu et d'autres facteurs démographiques influencent-ils la situation des Canadiens qui travaillent après l'âge de 50 ans, notamment leur satisfaction au travail, leur sécurité d'emploi et leur capacité à prendre leur retraite quand ils le souhaitent?
- Quels sont les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de 50 ans ou plus sur le marché du travail, notamment la discrimination et les responsabilités liées à la prestation de soins pour leurs proches, et en quoi ces expériences varient-elles selon le genre, l'état de santé et le niveau de revenu?
- Dans quelle mesure les travailleurs plus âgés participent-ils à la formation en milieu de travail par rapport aux travailleurs plus jeunes, et quels sont les facteurs qui déterminent l'accès à ces possibilités chez les travailleurs de 50 ans ou plus?

On a pondéré les deux ensembles de données d'enquête afin d'estimer les expériences des travailleurs de 18 à 49 ans et de ceux qui ont 50 ans ou plus. L'analyse a d'abord comparé les deux groupes d'âge, puis a examiné les différences chez les travailleurs âgés selon le genre, l'état de santé, le caractère adéquat du revenu et l'appartenance syndicale. Des tests statistiques ont servi à déterminer si les différences observées étaient notables. Cette analyse s'est appuyée sur une analyse documentaire des travaux de recherche universitaires et des études sur les politiques concernant les travailleurs âgés et le marché du travail canadien. Le cas échéant, on a comparé les résultats des deux enquêtes aux données et aux travaux de recherche de Statistique Canada afin d'offrir un contexte plus large et de déterminer si des tendances similaires se dégageaient d'autres données nationales. Le fait de s'appuyer sur ces différentes sources de données permet de brosser un tableau plus complet des expériences des travailleurs âgés et de replacer les résultats de l'enquête dans le contexte plus large des tendances du marché du travail.

Taux d'activité des travailleurs de 50 ans ou plus

Les travailleurs de 50 ans ou plus représentent une part croissante de la main-d'œuvre canadienne, ce qui reflète le vieillissement de la population. Comme les membres de la génération du baby-boom vivent plus longtemps et en meilleure santé que les générations précédentes, bon nombre d'entre eux prolongent leur vie active au-delà de l'âge traditionnel de la retraite. En 2025, les Canadiens prenaient leur retraite à l'âge moyen de 65,4 ans, soit l'âge le plus élevé jamais enregistré[2]. Le taux d'activité chez les adultes de 65 ans ou plus a également atteint un niveau record cette année-là, avec 15,2 % (environ 1,2 million de personnes) faisant partie de la population active — soit plus du double du pourcentage enregistré en 2000[3].

Figure 1 : Âge moyen et âge médian de départ à la retraite au Canada, 1976-2025[4]



Par ailleurs, les Canadiens de 50 ans ou plus ne constituent pas un groupe homogène. Leurs expériences professionnelles et leurs décisions en matière de retraite sont influencées par divers facteurs, tels que la santé, le niveau de revenu, le genre, l'origine ethnique, la profession et les responsabilités liées à la prise en charge de proches. Les résultats des recherches et des enquêtes indiquent que la qualité de vie et les expériences professionnelles des aînés varient considérablement selon qu'ils restent sur le marché du travail par choix ou par nécessité financière.



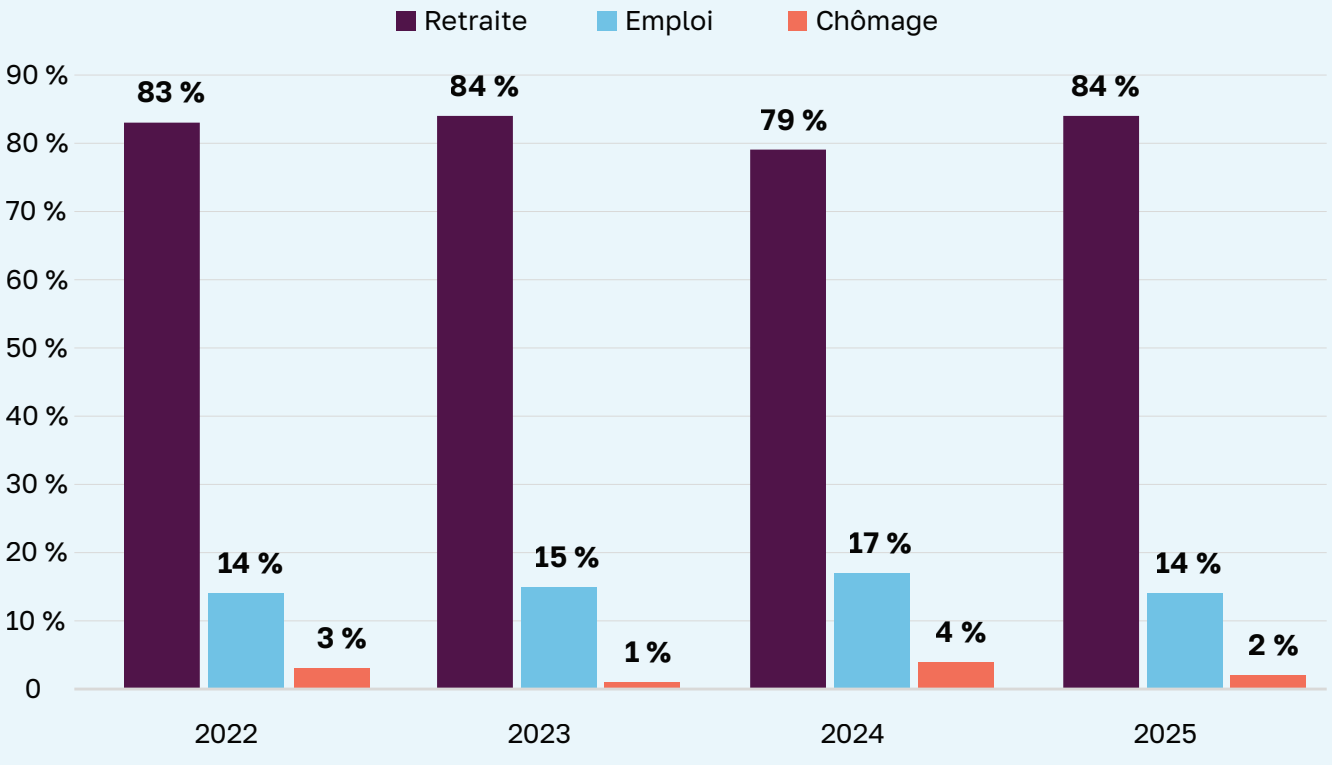
Des carrières plus longues

La hausse de l'emploi chez les aînés canadiens s'explique par toute une série de changements démographiques, économiques et liés au marché du travail qui ont rendu leurs parcours de retraite de plus en plus variés.

Selon une analyse de Statistique Canada datant de 2017, parmi ces changements clés, on peut citer l'élévation du niveau de scolarité, l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la situation financière, la réduction de la couverture des régimes de retraite et le passage des régimes de retraite à prestations déterminées à ceux à cotisations déterminées[5].

Le *Sondage sur l'emploi et les compétences* offre un aperçu plus récent des tendances en matière de main-d'œuvre et de retraite

Figure 2 : Situation d'emploi des répondants de 65 ans ou plus au Sondage sur l'emploi et les compétences



chez les Canadiens âgés. Le taux d'activité déclaré par les répondants de 65 ans ou plus est resté relativement stable entre 2022 et 2025. Parmi les personnes ayant un emploi, la plupart travaillaient dans le secteur privé, suivi du secteur public, tandis que relativement peu d'entre elles occupaient un emploi dans le secteur sans but lucratif, distribution qui reflète la répartition globale de l'emploi à l'échelle du Canada. Les postes de cadres et de dirigeants figuraient parmi les professions les plus fréquemment mentionnées, suivis des fonctions administratives, des métiers spécialisés, des métiers liés au transport et des emplois manuels.

Il est important de reconnaître que ces résultats reflètent probablement des différences dans la capacité des répondants à conserver leur emploi, plutôt que des différences dans leur désir de continuer à travailler. Les emplois moins exigeants sur le plan physique, tels que les postes de direction, les professions libérales et les fonctions administratives, permettent davantage de prolonger la vie active, tandis que les travailleurs occupant des emplois physiquement exigeants, comme ceux des métiers spécialisés, peuvent être contraints de prendre leur retraite plus tôt, qu'ils le souhaitent ou non — et qu'ils en aient les moyens ou non[6].

Statistique Canada a indiqué qu'en 2022, un peu plus d'un Canadien de 65 à 74 ans sur cinq (21 %) occupait un emploi[7]. Parmi eux, 57 % ont déclaré travailler par choix et près de la moitié (43 %) par nécessité[8]. Ceux qui travaillaient en raison de contraintes financières étaient plus susceptibles d'occuper un emploi à temps plein et d'être locataires plutôt que propriétaires, ce qui confirme l'influence déterminante des ressources financières sur les décisions relatives à la retraite[9].

Sécurité financière et retraite

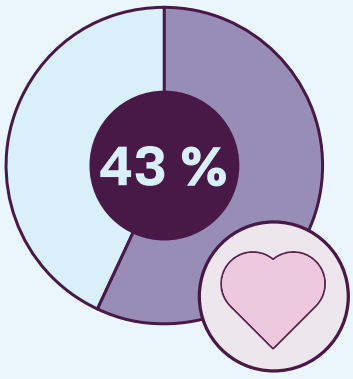
Des données récentes montrent que les parcours de retraite se diversifient de plus en plus. Dans une étude réalisée en 2025 par Statistique Canada, les facteurs financiers constituaient la raison la plus souvent invoquée pour expliquer le moment choisi pour la retraite. Elle a été citée par 37 % des hommes retraités et 32 % des retraitées[10]. Les problèmes de santé ou d'invalidité dont souffraient les répondants ou leur conjoint constituaient le deuxième facteur le plus souvent cité : il a été mentionné par 22 % des deux genres[11].

Ce même rapport a révélé que les Canadiens de 55 ans ou plus ayant un niveau d'endettement familial plus élevé étaient plus de deux fois plus susceptibles de travailler que ceux qui n'avaient pas de dettes, tandis que ceux qui avaient un niveau de scolarité plus élevé étaient nettement plus susceptibles de continuer à travailler, ce qui reflète probablement un meilleur accès à des emplois moins exigeants sur le plan physique et à des modalités de travail souples[12].

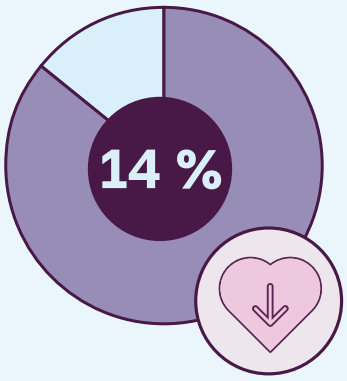
La mesure dans laquelle les contraintes financières influencent le maintien de l'emploi varie également selon les groupes identitaires. Chez les hommes actifs de 65 à 74 ans, Statistique Canada a constaté que 52 % des travailleurs immigrants travaillaient par nécessité, contre 38 % des travailleurs nés au Canada[13].

Les résultats de l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* apportent un nouvel éclairage sur la façon dont les Canadiens âgés perçoivent leur préparation financière à la retraite. On observe un écart marqué entre les répondants qui estiment pouvoir prendre leur retraite au moment de leur choix, notamment entre ceux déclarant être en très bonne ou en excellente santé (43 %) et ceux dont l'état de santé est passable ou mauvais (14 %) (voir la figure 3). On observe un écart similaire en fonction de l'adéquation du revenu (voir la figure 4). L'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* mesure l'adéquation du revenu telle que déclarée par les répondants, ce qui reflète leur perception quant à la suffisance de leurs revenus pour répondre à leurs besoins. Il est important de noter que ces données ne reflètent pas nécessairement les niveaux de revenu réels des personnes, mais qu'elles fournissent néanmoins des informations utiles sur la manière dont leur perception influe sur leurs décisions en matière de retraite. Les différences sont ici frappantes : 64 % des répondants dont le revenu était suffisamment élevé pour leur permettre d'épargner estimaient pouvoir se permettre de prendre leur retraite au moment de leur choix, contre aucun répondant parmi ceux ayant déclaré que leur revenu était insuffisant et qu'ils éprouvaient des difficultés.

Figure 3 : Pourcentage des répondants à l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada qui estiment pouvoir prendre leur retraite au moment de leur choix, selon leur état de santé



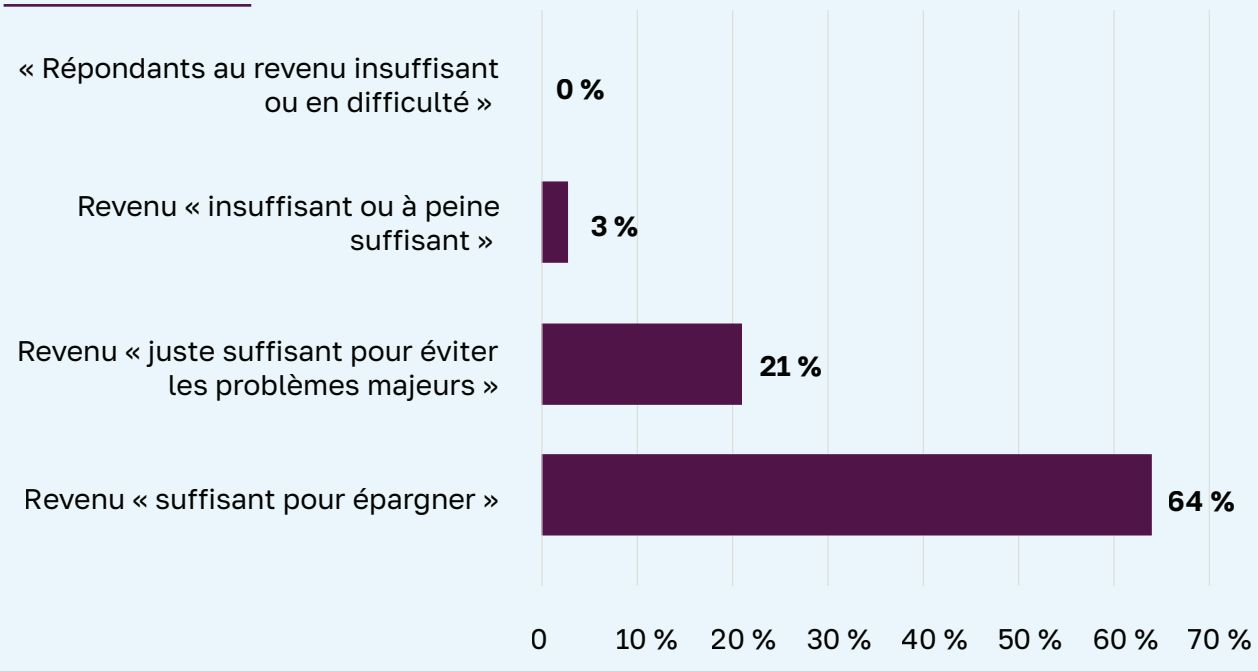
Santé excellente ou très bonne



Santé passable ou mauvaise



Figure 4 : Pourcentage des répondants à l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada qui estiment pouvoir prendre leur retraite au moment souhaité, selon leur perception de la suffisance de leurs revenus



Satisfaction au travail des travailleurs âgés

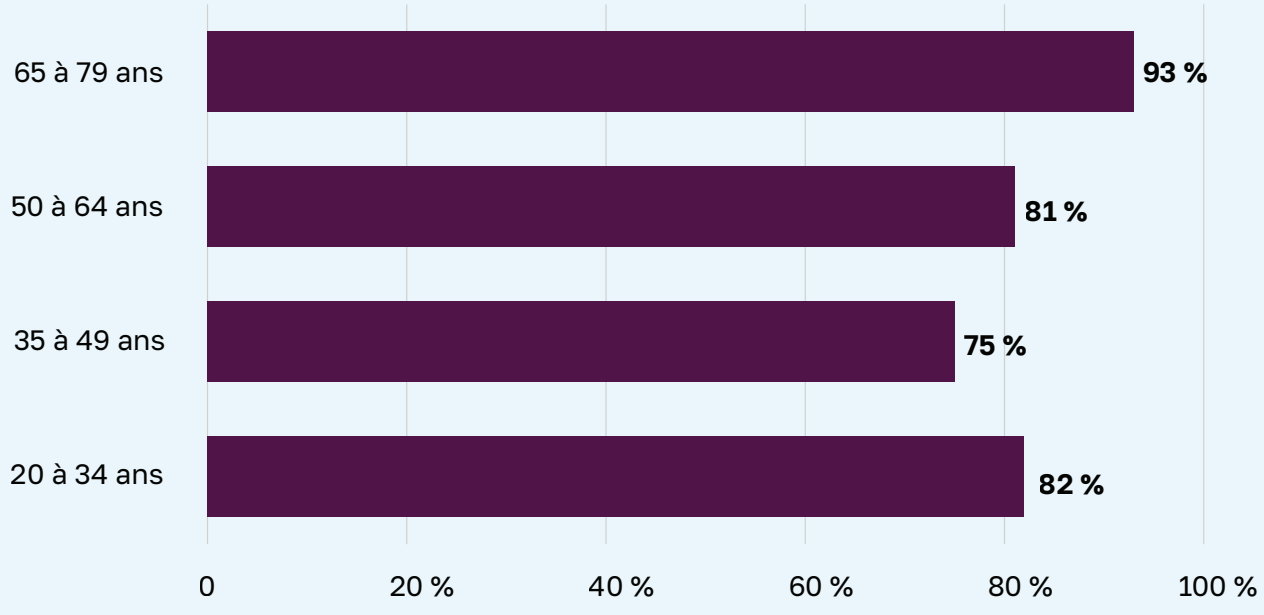
Dans le cadre du *Sondage sur l'emploi et les compétences* de 2025, les répondants de 50 ans ou plus qui occupaient un emploi à temps plein ou partiel, ou qui exerçaient une activité autonome, ont fait état d'un niveau élevé de satisfaction au travail (figure 5). La satisfaction était la plus élevée chez les adultes de 65 à 79 ans, et la plus faible chez ceux ayant de 35 à 49 ans. Elle était similaire chez les adultes de 20 à 34 ans et de 50 à 64 ans.

Chez les personnes ayant au moins 50 ans, la satisfaction au travail est restée relativement stable, quel que soit leur genre. Dix-huit pour cent des non-syndiqués se sont dits insatisfaits de leur emploi, contre 11 % des syndiqués.

Le *Sondage sur l'emploi et les compétences* a révélé que la santé et la sécurité financière étaient les facteurs les plus étroitement liés à la satisfaction au travail chez les personnes de 50 ans ou plus. Les travailleurs qui ont déclaré être en bonne santé étaient nettement plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi que ceux en mauvaise santé (85 % contre 77 %). Les travailleurs disposant d'un revenu suffisant étaient plus susceptibles de se dire satisfaits de leur emploi que ceux qui déclaraient avoir un revenu insuffisant (91 % contre 69 %).

Il est à noter que 78 % des répondants à l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* (tous âgés de 50 ans ou plus) ont déclaré que leur milieu de travail était soit très agréable soit généralement agréable. Il s'agit là d'un résultat encourageant, même s'il est important de noter qu'il ne reflète que les expériences des aînés qui sont restés sur le marché du travail. Il ne tient pas compte des expériences des personnes qui sont déjà à la retraite, qui sont sans emploi ou qui ont cessé de travailler pour d'autres raisons.

Figure 5 : Pourcentage des répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2025 qui se sont dits plutôt ou très satisfaits de leur emploi[a]



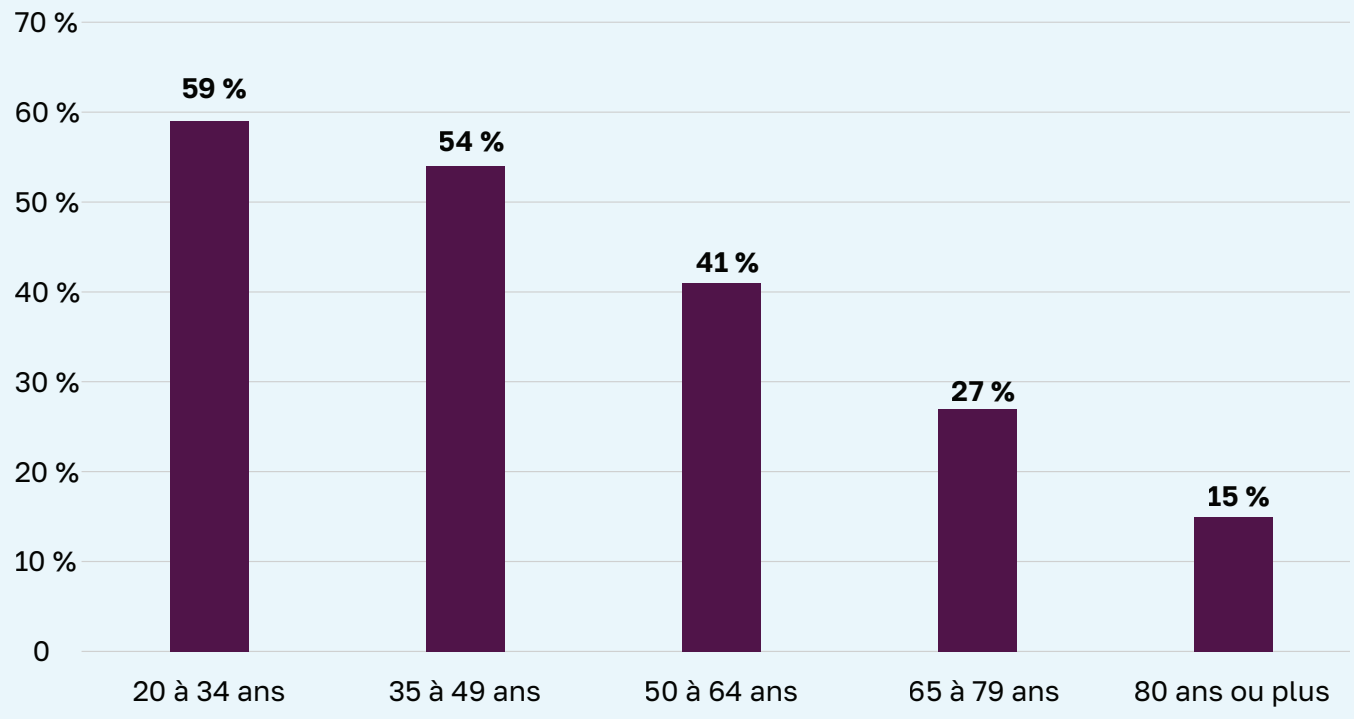
[a] Les résultats concernant les répondants de 80 ans et plus n'ont pas été présentés en raison de la petite taille de l'échantillon.

Inquiétudes des travailleurs âgés pour leur sécurité d'emploi

Le *Sondage sur l'emploi et les compétences* de 2025 a révélé que les travailleurs ayant 50 ans ou plus se souciaient nettement moins de leur sécurité d'emploi que les travailleurs plus jeunes (figure 6). Trente-cinq pour cent des adultes de 50 ans ou plus ont déclaré être très ou assez inquiets à l'idée qu'eux-mêmes ou un membre de leur famille ne trouvent ou ne conservent pas d'emploi stable, contre 57 % des adultes de 20 à 49 ans.

Chez les adultes de 50 ans et plus, on a de nouveau constaté un écart marqué en fonction du niveau de revenus : 47 % des personnes dont le revenu est insuffisant ont déclaré s'inquiéter de leur sécurité d'emploi, contre 29 % de celles dont le revenu est suffisant. Les femmes étaient également plus nombreuses que les hommes à se dire préoccupées par leur sécurité d'emploi (39 % contre 31 %). Les aînés en bonne santé étaient plus nombreux à se dire peu préoccupés par leur sécurité d'emploi que ceux en mauvaise santé (61 % contre 56 %). Les préoccupations sur la sécurité d'emploi ne variaient pas de manière sensible selon l'appartenance syndicale.

Figure 6 : Pourcentage des répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2025 ayant déclaré s'inquiéter qu'eux-mêmes ou un membre de leur famille immédiate ne trouvent ni conservent d'emploi stable à temps plein



Obstacles à la participation au marché du travail

Selon Statistique Canada, le vieillissement de la population devrait ralentir la croissance de la population active au cours des prochaines décennies, tandis que les départs à la retraite entraîneront l'augmentation du nombre de postes vacants[14] . On a observé une augmentation notable du nombre de départs à la retraite au Canada au cours de la dernière décennie. Or, si cette tendance se maintient, elle risque d'avoir des répercussions sur la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée[15]. Dans ce contexte, le maintien en poste des travailleurs âgés devrait être considéré comme un enjeu important pour les décideurs et les employeurs, qui devraient s'attacher à atténuer et à éliminer les obstacles à leur emploi.

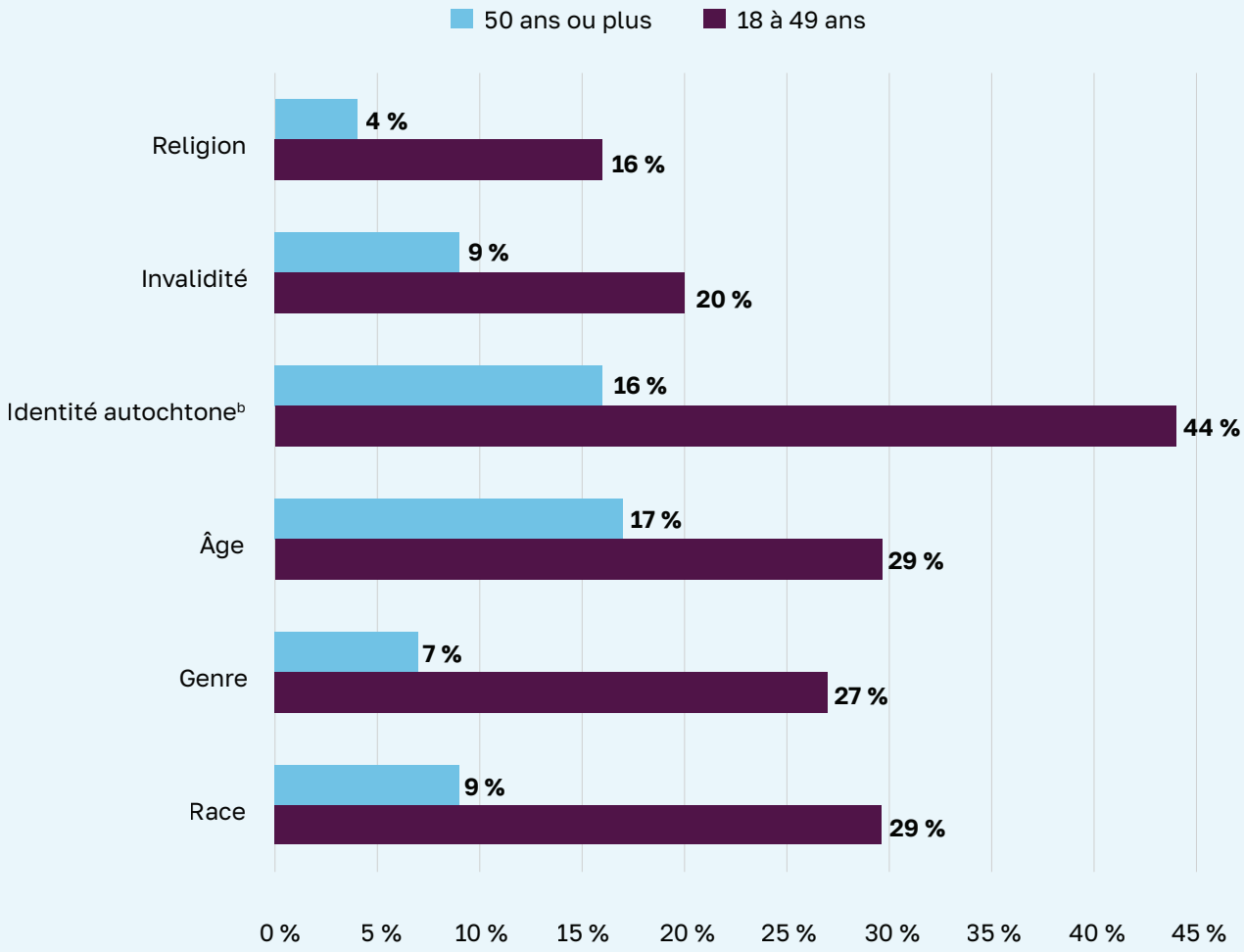
Il est important de noter que la possibilité de travailler à un âge avancé n'est pas accessible de la même manière à toutes les personnes âgées. Les besoins financiers ne correspondent pas nécessairement à la capacité de conserver un emploi. La santé, le niveau de scolarité et le type d'emploi ont une incidence sur la capacité des Canadiens âgés à prolonger de façon réaliste leur vie active. Les personnes exerçant des professions libérales, des fonctions administratives ou des emplois moins exigeants sur le plan physique peuvent avoir davantage de possibilités de travailler plus longtemps que celles occupant des postes physiquement exigeants, même si elles subissent moins de pressions financières pour conserver leur emploi[16]. Pour les aînés à faibles revenus, les avantages financiers liés au maintien de leur emploi peuvent également être réduits par les interactions entre le revenu d'emploi et les prestations gouvernementales conditionnelles au revenu[17].

Âgisme et discrimination en milieu de travail

Lors des consultations sur l'âgisme organisées en 2023 dans le cadre du Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables des aînés, on a déterminé que le travail était le deuxième milieu en fréquence pour ce qui est des cas où des aînés ont souffert d'âgisme ou en ont été témoins. En effet, 39 % des répondants ont signalé des cas en milieu de travail[18]. De même, selon le *Sondage sur l'emploi et les compétences* de 2023, l'âge serait la raison la plus fréquemment citée pour expliquer la discrimination chez les travailleurs de 50 ans ou plus (17 %). Venaient ensuite la discrimination fondée sur l'identité autochtone (16 % chez les répondants autochtones), le handicap (9 %), la race (9 %), le genre (7 %) et la religion (4 %).

Les travailleurs de 50 ans ou plus étaient moins susceptibles que ceux de moins de 50 ans de signaler des cas de discrimination en milieu de travail, et ce, dans toutes les catégories examinées (figure 7). La différence était particulièrement marquée en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'identité autochtone, qui a été signalée par 44 % des travailleurs autochtones plus jeunes et par 16 % des travailleurs autochtones plus âgés. Vingt-neuf pour cent des jeunes travailleurs et 17 % des travailleurs plus âgés ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge, tandis que la discrimination fondée sur la race, le genre, le handicap ou la religion était également moins fréquemment signalée par les travailleurs ayant au moins 50 ans.

Figure 7 Pourcentage des répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2023 ayant déclaré avoir été victimes de discrimination au travail, par tranche d'âge et par type de discrimination.

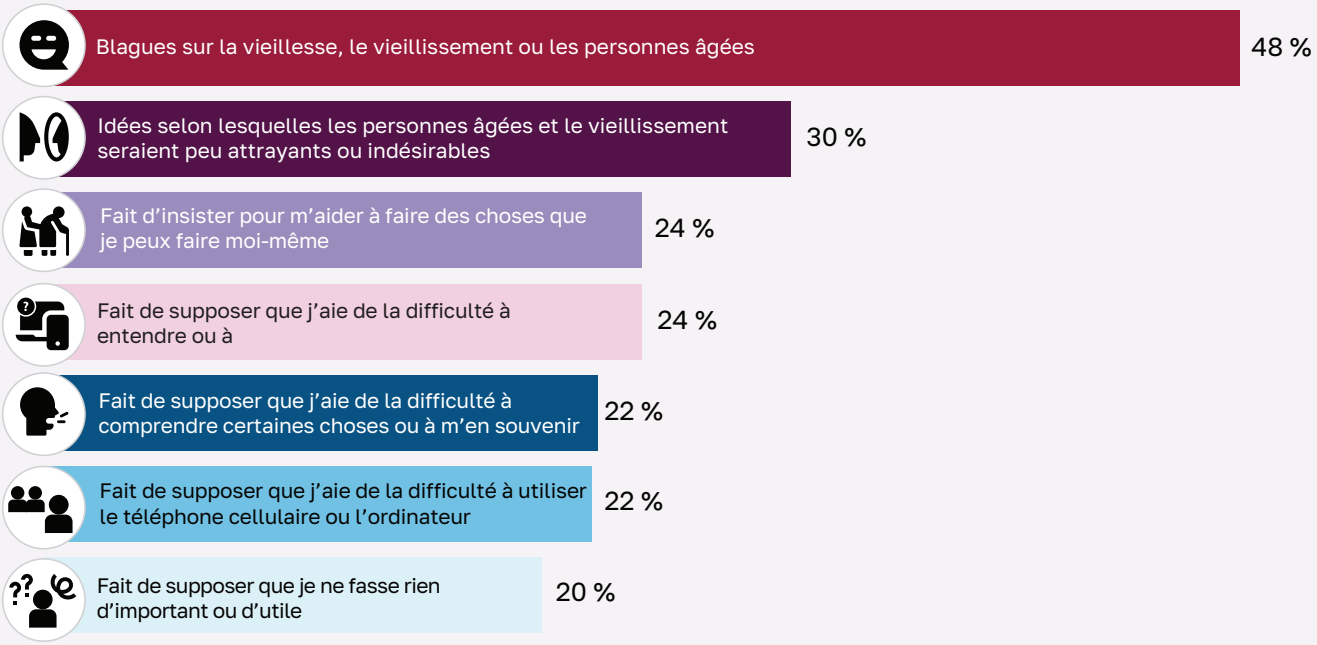


[b] L'identité autochtone ne tient compte que des réponses fournies par les participants autochtones au sondage.

L'analyse par tranche d'âge montre que les signalements de discrimination diminuent considérablement avec l'âge, quel que soit le motif examiné. Toutefois, ces résultats n'expliquent pas pourquoi les travailleurs plus âgés déclarent subir moins de discrimination que les plus jeunes. Cette différence pourrait refléter des variations dans la *manière* dont chaque génération perçoit les traitements discriminatoires, plutôt que l'*ampleur* de la discrimination subie par chacune. Cette hypothèse correspondrait aux conclusions de l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada*, selon lesquelles les personnes âgées sont souvent victimes d'âgisme sans pour autant le reconnaître comme tel[19]. Seulement 12 % des répondants de 50 ans ou plus ont déclaré avoir été victimes de discrimination directe ou d'un traitement injuste en raison de leur âge mais, lorsqu'on leur a demandé de citer des exemples précis d'âgisme, 70 % ont indiqué avoir été confrontés à au moins une forme d'âgisme au quotidien au cours de la dernière année[20]. Fenêtre contextuelle :

Expériences d'âgisme chez les répondants à l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.[21]

70 % des aînés déclarent avoir vécu au moins l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois :



Dans l'ensemble, ces résultats laissent entendre que l'âgisme en milieu de travail pourrait être sous-estimé. Les travailleurs âgés peuvent être confrontés à des préjugés concernant leurs compétences, leur capacité d'adaptation, leur productivité ou leurs aspirations professionnelles, sans pour autant percevoir ces situations comme discriminatoires. Les mesures qui se fondent uniquement sur des cas généraux de discrimination signalés par les personnes concernées risquent de sous-estimer l'influence de l'âgisme sur leur vécu au travail. Ce sujet mérite d'être approfondi.

Les cas de discrimination en milieu de travail n'étaient pas répartis de manière uniforme au sein de la main-d'œuvre plus âgée (figure 8). Les travailleuses de 50 ans ou plus étaient plus susceptibles que les hommes de la même cohorte de déclarer avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge (20 % contre 14 %), de discrimination sexiste (11 % contre 4 %) ou de discrimination fondée sur un handicap (11 % contre 7 %). Aucune différence n'a été toutefois constatée entre les hommes et les femmes quant aux cas de discrimination raciste signalés.

La santé et le revenu étaient également associés à des différences dans les expériences déclarées de traitement discriminatoire. Les aînés en mauvaise santé étaient plus susceptibles que ceux en bonne santé de déclarer avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge (20 % contre 16 %), le handicap (14 % contre 6 %) ou l'origine ethnique (11 % contre 7 %). De même, les travailleurs âgés dont le revenu était insuffisant étaient plus susceptibles que ceux dont le revenu était suffisant de déclarer avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge (25 % contre 14 %), sur un handicap (15 % contre 6 %) ou sur la race (12 % contre 7 %).

Figure 8 : Pourcentage des répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2023 ayant 50 ans ou plus et ayant déclaré avoir été victimes de discrimination et de traitements injustes au travail, selon le genre



	Femmes	Hommes
Discrimination fondée sur l'âge	20 %	14 %
Discrimination fondée sur le genre	11 %	4 %
Traitement injuste par un superviseur	39 %	26 %
Traitement injuste par un collègue	34 %	25 %

Chez les travailleurs âgés victimes de discrimination, les superviseurs, les gestionnaires et les collègues étaient à l'origine de traitements injustes. Les travailleuses de 50 ans ou plus étaient nettement plus nombreuses que les hommes du même âge à déclarer avoir été victimes d'un traitement injuste de la part d'un superviseur ou d'un gestionnaire (39 % contre 26 %) ou d'un collègue (34 % contre 25 %).

Incidence de la discrimination sur les travailleurs âgés

L'âgisme au quotidien — notamment les préjugés concernant la compétence, la productivité, la capacité d'adaptation et la valeur des travailleurs âgés — n'atteint peut-être pas toujours le seuil de la discrimination formelle, mais il peut néanmoins influencer l'expérience de travail[22]. Des études montrent que les stéréotypes liés à l'âge peuvent avoir une incidence sur la satisfaction au travail, l'évolution de la carrière, les relations au travail et les décisions de continuer à travailler[23]. Par exemple, les participants au Forum fédéral, provincial et territorial des aînés de 2023 ont déclaré avoir été considérés comme moins compétents, moins productifs, réfractaires au changement ou incapables de s'adapter aux nouvelles technologies en milieu de travail, et avoir été écartés des occasions d'avancement ou encouragés à prendre leur retraite[24].

Parmi les travailleurs ayant été victimes de discrimination ou de traitement injuste au travail, ceux ayant moins de 50 ans étaient nettement plus susceptibles que ceux âgés de 50 ans ou plus de déclarer que ces expériences les avaient perturbés (52 % contre 31 %). Au sein de la population des 50 ans ou plus, les personnes disposant d'un revenu insuffisant (38 %) et celles en mauvaise santé (35 %) étaient nettement plus susceptibles de déclarer avoir été perturbées par de la discrimination au travail que les répondants disposant d'un revenu suffisant (29 %) et en meilleure santé (29 %). Cela laisse entendre que la discrimination en milieu de travail est susceptible d'avoir un impact plus important sur les travailleurs âgés qui font face à d'autres formes de désavantages qui s'entrecroisent.

Il convient d'interpréter ces résultats en tenant compte des limites de l'enquête, qui ne porte que sur les personnes âgées qui continuent de faire partie de la population active et ne tient pas compte des expériences de celles qui ont peut-être quitté le marché du travail en raison de la discrimination qu'elles subissaient, de mauvaises conditions ou d'autres obstacles. Par conséquent, ces résultats pourraient sous-estimer l'incidence de la discrimination en milieu de travail sur les travailleurs âgés.

Impact des responsabilités d'aidant sur les travailleurs âgés

En raison du vieillissement de la population canadienne, on observe de plus en plus, chez les travailleurs âgés, de problèmes à concilier leur emploi rémunéré et les responsabilités liées à leur rôle d'aidant. Selon *l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada*, 15 % des Canadiens actifs de 50 ans ou plus offriraient également des soins à un membre de leur famille ou à une personne amie[25].

Une Stratégie nationale sur la prestation de soins pour le Canada, élaborée en 2025 par le Centre canadien d'excellence pour les aidants, considère l'aide aux proches comme un enjeu important en matière de main-d'œuvre, en soulignant que les travailleurs ont souvent besoin de politiques de travail souples, de congés pour aidants naturels et de soutiens financiers afin de concilier leur emploi avec les exigences imprévisibles liées à la prestation de soins[26]. Les femmes sont touchées de manière disproportionnée : la prestation de soins entraîne plus souvent une réduction des heures de travail, des congés, des occasions d'avancement manquées et des problèmes de précarité financière à un âge avancé[27].

Bien que relativement peu de répondants à l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* aient déclaré avoir pris leur retraite expressément pour s'occuper d'un conjoint ou d'une autre personne (6 % des 50 à 64 ans, 5 % des 65 à 79 ans et 4 % des personnes ayant 80 ans ou plus), ces chiffres sous-estiment probablement l'incidence globale de la prestation de soins sur la participation au marché du travail. De nombreux aidants continuent de travailler, mais adaptent leurs horaires, leurs responsabilités ou leur parcours professionnel aux exigences liées à la prestation de soins, ce qui souligne l'importance des mesures qui aident les travailleurs à concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités d'aidants.

Selon l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada, **15 %** des Canadiens actifs de 50 ans ou plus offriraient également des soins à un membre de leur famille ou à une personne amie[25].



Compétences, formation et adaptation

À une époque où la cadence rapide des évolutions technologiques, l'automatisation et l'intelligence artificielle continuent de transformer le monde du travail, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie revêt une importance croissante pour les travailleurs de tous âges[28]. Pour les employeurs, investir dans le perfectionnement de la main-d'œuvre devient également essentiel pour maintenir la productivité et faire face aux pénuries de main-d'œuvre croissantes à mesure que la population active canadienne vieillit. Pour ce faire, il faut abandonner l'idée selon laquelle la carrière des travailleurs évoluerait uniquement au début et au milieu de leur vie professionnelle, et reconnaître l'importance de l'apprentissage continu et du perfectionnement professionnel tout au long de leur carrière[29].

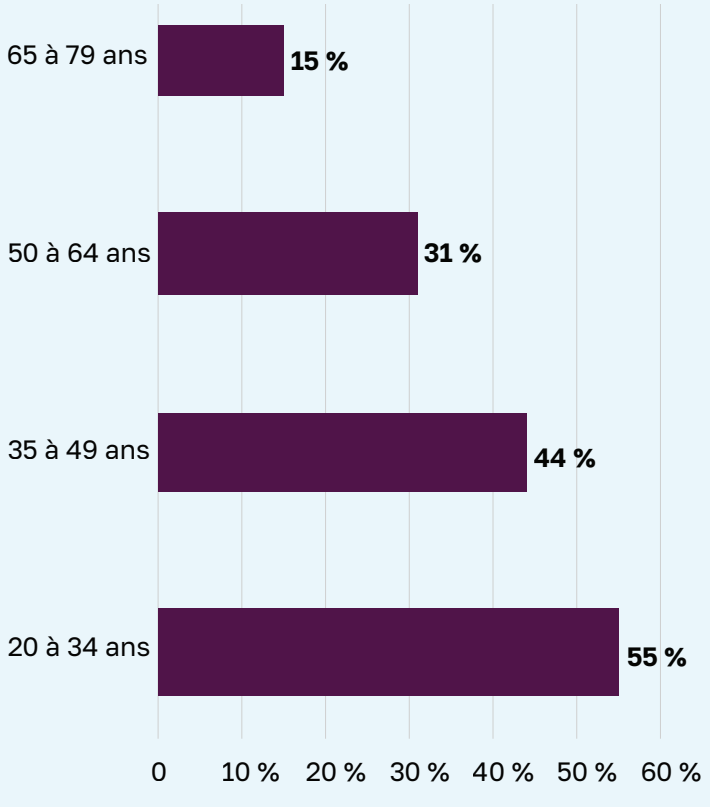
Possibilités de formation et de perfectionnement professionnels

Les résultats du *Sondage sur l'emploi et les compétences* de 2025 révèlent une baisse nette de la participation à toutes les formes de formation professionnelle en fonction de l'âge. La formation offerte par l'employeur était le type de formation le plus fréquemment mentionné. Cependant, les travailleurs de 50 ans ou plus étaient nettement moins susceptibles d'y participer que les travailleurs plus jeunes (29 % contre 50 %). Le taux de participation a diminué de façon constante dans toutes les tranches d'âge, passant de 55 % chez les adultes de 20 à 34 ans à seulement 15 % chez ceux ayant de 65 à 79 ans (figure 9).

Des baisses similaires liées à l'âge ont été observées chez les personnes qui ont suivi une formation pendant qu'elles étaient sans emploi ou qui ont suivi une formation de leur propre initiative, en dehors de leur emploi. Les adultes de 18 à 49 ans étaient plus de deux fois plus susceptibles que ceux ayant 50 ans ou plus de déclarer avoir suivi une formation pendant qu'ils étaient sans emploi (26 % contre 12 %) et étaient également plus susceptibles de suivre une formation de leur propre initiative tout en travaillant (25 % contre 16 %).

Même si certains travailleurs âgés peuvent avoir l'impression d'avoir déjà acquis les compétences nécessaires au cours de leur carrière, la transformation rapide du milieu de travail fait en sorte que ces compétences ne suffisent peut-être plus. Les résultats de l'enquête soulèvent également d'importantes questions quant à savoir si les travailleurs âgés bénéficient d'opportunités équitables de continuer à perfectionner leurs compétences après des années sur le marché du travail, un aspect qui mérite d'être examiné plus en détail.

Figure 9 : Pourcentage des répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2025 ayant participé à une formation offerte par leur employeur, par tranche d'âge.[c]



[c] Les résultats concernant les répondants de 80 ans et plus n'ont pas été présentés en raison de la petite taille de l'échantillon.

Motifs de participation à une formation professionnelle

Parmi les répondants du *Sondage sur l'emploi et les compétences* âgés de 20 à 74 ans, la raison la plus courante pour participer à une formation professionnelle était que leur employeur l'exigeait (figure 10). La cohorte des travailleurs les plus jeunes (20 à 34 ans) a également indiqué qu'elle cherchait à faire progresser sa carrière. À l'inverse, la cohorte la plus âgée, celle des 65 à 74 ans, était plus susceptible de déclarer qu'elle aimait apprendre de nouvelles choses (56 %). Il ne faut pas négliger le fait que 35 % des travailleurs âgés de 65 à 74 ans cherchaient à faire progresser leur carrière, même après avoir dépassé l'âge qui a toujours été considéré comme l'âge de la retraite.

Dans l'ensemble, ces résultats laissent entendre que les taux de participation plus faibles chez les travailleurs âgés ne devraient pas être interprétés comme un manque de motivation à apprendre. Au contraire, de nombreuses personnes âgées continuent d'accorder de l'importance à l'apprentissage tout au long de leur vie, la formation visant souvent à maintenir et à mettre à jour leurs compétences afin de s'adapter à l'évolution des exigences du milieu de travail plutôt qu'à faire progresser leur carrière.

Au sein de la population active âgée, la participation à la formation était encore une fois étroitement liée à la santé et à la sécurité financière. Les personnes âgées en bonne santé et celles disposant d'un revenu suffisant étaient nettement plus susceptibles de participer à des formations offertes par leur employeur ou suivies de leur propre initiative que celles dont la santé était moins bonne ou dont le revenu était insuffisant.

Si le *Sondage sur l'emploi et les compétences* mesurait les taux de participation à la formation, l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* a demandé aux aînés si leur employeur leur avait proposé des opportunités de formation au cours des deux dernières années. Les réponses ont fait état d'une tendance similaire. Bien que les différences par tranche d'âge chez les personnes de 50 ans ou plus n'aient pas été statistiquement significatives, il est tout de même à noter que plus de quatre adultes sur dix ayant de 50 à 64 ans (39 %) ont déclaré s'être vu offrir des opportunités de formation, de reconversion ou de perfectionnement dans le cadre de leur emploi actuel au cours des deux dernières années, et que ce chiffre est tombé à environ un tiers chez les adultes de 65 ans ou plus. Parmi les personnes âgées de 50 ans et plus, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de déclarer s'être vu offrir des opportunités de formation (40 % contre 34 %), tandis que les travailleurs en bonne santé et disposant d'un revenu suffisant étaient également plus susceptibles que ceux en moins bonne santé ou disposant d'un revenu insuffisant de déclarer s'être vu offrir une formation.

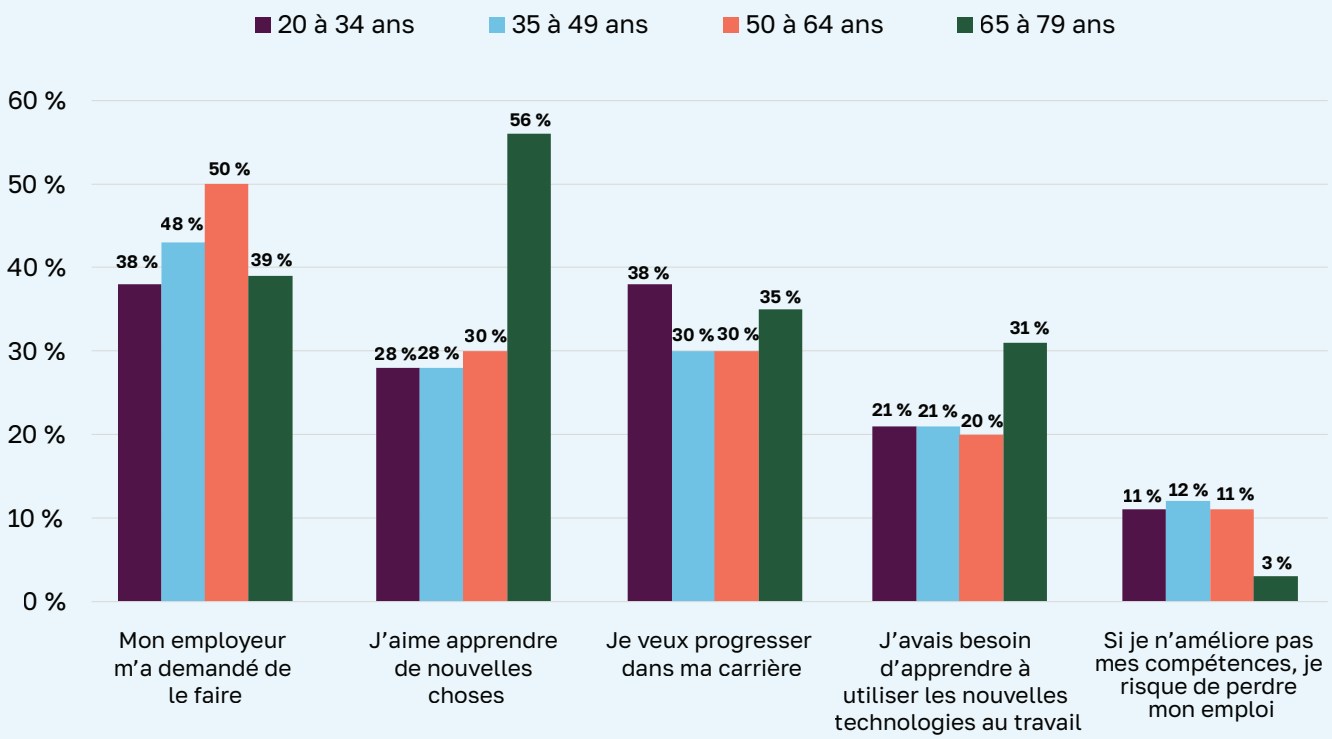
Chez les aînés qui n'ont pas participé à une formation, la raison la plus courante invoquée pour justifier leur refus était qu'ils estimaient posséder déjà les compétences nécessaires. Les personnes âgées disposant d'un revenu insuffisant étaient plus susceptibles d'indiquer que la formation était trop coûteuse ou qu'elles ne savaient pas où trouver la formation dont elles avaient besoin, ce qui laisse entendre que les obstacles financiers ou le manque d'information continuent de limiter la participation de certains groupes.

Dans l'ensemble, les résultats des deux enquêtes révèlent une tendance constante : les travailleurs âgés en moins bonne santé et ceux qui disposent de moins de ressources financières sont non seulement moins susceptibles de participer à des formations, mais ont également moins de chances de se voir offrir des opportunités d'acquérir de nouvelles compétences. Ceux qui risquent de se heurter aux plus grands obstacles pour conserver leur emploi sont souvent parmi les moins susceptibles de bénéficier d'opportunités d'apprentissage tout au long de leur vie.

Si les jeunes travailleurs sont peut-être plus enclins à suivre des formations favorisant leur avancement professionnel, la formation destinée aux travailleurs âgés peut jouer un rôle différent, mais tout aussi important, en aidant ces derniers à maintenir et à actualiser leurs compétences, à s'adapter aux changements technologiques et à l'évolution du milieu de travail, et à rester actifs sur le marché du travail plus longtemps.

À une époque où les Canadiens travaillent de plus en plus longtemps et où les parcours professionnels se diversifient, la valeur de la formation ne devrait pas être évaluée uniquement à l'aune des indicateurs traditionnels de progression professionnelle. Elle peut également favoriser le perfectionnement continu, l'employabilité, la capacité d'adaptation, les transitions professionnelles et une participation active tout au long de la fin de la vie active.

Figure 10 : Motifs invoqués par les répondants au Sondage sur l'emploi et les compétences de 2025 pour suivre une formation, par tranche d'âge.[d]



[d] Les résultats concernant les répondants de 80 ans et plus n'ont pas été présentés en raison de la petite taille de l'échantillon.

Fenêtre contextuelle : Adoption de l'IA chez les travailleurs de 50 ans ou plus

Les travailleurs de 50 ans ou plus sont moins susceptibles que leurs collègues plus jeunes d'utiliser l'IA dans le cadre de leur travail (25 % contre 41 %). Ils ont cependant tout autant de chances de bénéficier d'une formation à l'IA offerte par leur employeur. Chez la main-d'œuvre plus âgée, le recours à l'IA et aux formations offertes par l'employeur sont les plus faibles chez les travailleurs aux revenus insuffisants ou en mauvaise santé, ce qui souligne la nécessité potentielle d'améliorer l'accès aux nouvelles technologies en milieu de travail. À une époque où l'IA s'intègre de plus en plus aux activités professionnelles, il est nécessaire de mener davantage de recherches pour comprendre comment elle peut influer sur la productivité des travailleurs âgés, la qualité de leur emploi, le perfectionnement de leurs compétences, leurs perspectives de carrière et leurs décisions de rester sur le marché du travail ou de le quitter.



Implications et orientations futures

Les conclusions de l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* et du *Sondage sur l'emploi et les compétences* viennent étayer les preuves de plus en plus nombreuses selon lesquelles il n'existe pas de modèle unique de vieillissement au sein de la population active. Comme les Canadiens continuent de travailler plus longtemps, l'âge devient un critère de moins en moins pertinent pour comprendre les expériences professionnelles des Canadiens d'un certain âge. Au contraire, la santé, le sexe, le niveau de revenu, l'origine ethnique, les responsabilités familiales, la profession et d'autres facteurs qui s'entrecroisent déterminent si les aînés continuent de travailler par choix ou par nécessité économique, ainsi que les possibilités dont ils peuvent profiter et les problèmes auxquels ils sont confrontés tout au long de leur vie active.

Le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne ne devrait pas être considéré simplement comme une tendance démographique à gérer, mais plutôt comme une occasion de renforcer la participation au marché du travail, de préserver des connaissances et une expérience utiles, et d'encourager l'inclusion et l'adaptabilité sur le marché du travail. Étant donné que la durée de la carrière s'allonge, la fin de la vie active peut offrir aux travailleurs des occasions de faire évoluer leur parcours professionnel, de mettre à profit leurs compétences et leur expérience de manière innovatrice et de continuer à apporter une contribution importante grâce à ce que Challenge Factory appelle les carrières de fin de parcours — des carrières tardives qui constituent une étape distincte et utile de la vie active, plutôt qu'une simple prolongation de l'emploi avant la retraite[30].

Pour tirer pleinement parti des avantages que les travailleurs expérimentés peuvent apporter au marché du travail, on ne peut plus considérer les travailleurs âgés comme un groupe unique et homogène. Pour favoriser la prolongation de la vie active, il faudra une action coordonnée de la part des gouvernements, des employeurs, des organismes de formation, des chercheurs et d'autres partenaires. Comme la pénurie de main-d'œuvre persiste et que la durée des carrières ne cesse de s'allonger, il deviendra de plus en plus important, tant pour le bien-être individuel que pour la prospérité économique à long terme du Canada, de créer des milieux de travail inclusifs, souples et adaptés aux besoins des travailleurs tout au long de leur vie.

Recommandations

Les recommandations qui suivent replacent les résultats de l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* et du *Sondage sur l'emploi et les compétences* dans le contexte des conclusions tirées de la documentation universitaire et des documents d'orientation existants. Ces mesures visent à être des actions concrètes destinées à garantir que les politiques et les pratiques en milieu de travail tiennent compte de la diversité croissante des expériences au sein de la main-d'œuvre vieillissante du Canada et offrent des chances équitables aux Canadiens qui continuent de travailler plus tard dans leur vie, afin qu'ils puissent apporter leur contribution et s'épanouir au travail.

1. Instaurer une culture d'entreprise favorisant l'inclusion de toutes les tranches d'âge[31]



Les conclusions de l'*Enquête de l'sur le vieillissement au Canada* et du *Sondage sur l'emploi et les compétences* soulignent qu'il reste important de lutter contre l'âgisme en milieu de travail. Elles montrent que les expériences d'âgisme ne sont pas réparties

de manière uniforme au sein de la main-d'œuvre âgée, certains groupes de travailleurs âgés étant plus susceptibles de signaler des cas de discrimination et de traitement injuste fondés sur l'âge. Les employeurs devraient donc adopter des stratégies et des politiques favorisant l'inclusion des personnes de tous âges, qui reconnaissent explicitement les besoins particuliers des travailleurs vieillissants comme une dimension importante de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Compte tenu de l'ampleur du problème de l'âgisme signalé en milieu de travail, il convient de prendre notamment les mesures suivantes pour permettre aux travailleurs plus âgés d'apporter pleinement leur contribution et pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés subtils qui peuvent influencer le recrutement, la promotion, les possibilités de formation et l'expérience en milieu de travail[32] :

- Intégrer des mesures favorisant l'inclusion des personnes de tous âges dans l'ensemble des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines, notamment en matière de recrutement, d'embauche, de promotion, de gestion du rendement et de fidélisation du personnel
- Considérer l'âge comme une dimension importante de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble des politiques organisationnelles
- Former régulièrement les gestionnaires et les employés à l'âgisme et aux préjugés inconscients
- Veiller à ce que le langage et les images adoptés dans les communications aux employés ou aux clients représente les aînés de manière fidèle, positive et sans stéréotypes âgistes
- Réexaminer les politiques et les pratiques en milieu de travail afin de détecter et d'éliminer les obstacles liés à l'âge, et d'adopter des mesures préventives telles que des modalités de travail flexibles et des processus d'adaptation faciles d'accès pour les personnes handicapées
- Favoriser le perfectionnement professionnel continu et l'engagement des travailleurs d'âge mûr, notamment en leur offrant la possibilité d'assumer de nouvelles responsabilités et de développer leurs forces et leurs compétences existantes

2. Réduire les obstacles financiers à la poursuite de sa carrière jusqu'à un âge avancé[33]



Les conclusions présentées tout au long de ce rapport démontrent le rôle important que joue la sécurité financière dans l'organisation de la vie professionnelle et de la retraite à un âge avancé. Les données de Statistique Canada révèlent que près de la moitié des Canadiens de 65 à 74 ans occupent un emploi travaillent par nécessité financière plutôt que par choix, tandis que l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* a mis en évidence des différences importantes dans le niveau de préparation à la retraite selon le caractère suffisant ou non du revenu. Dans l'ensemble, ces constatations soulignent l'importance de veiller à ce que les personnes âgées qui doivent rester sur le marché du travail ne soient pas davantage désavantagées par les politiques en matière d'emploi, de fiscalité et de sécurité du revenu. Les gouvernements devraient revoir ces politiques et ces programmes afin de s'assurer que, pris dans leur ensemble, ils favorisent, plutôt qu'ils ne découragent, la participation au marché du travail à un âge avancé. Ils pourraient y parvenir en prenant les mesures suivantes :

- Moderniser les programmes de sécurité du revenu afin qu'ils tiennent compte du marché du travail actuel et de l'évolution des modes de retraite, de sorte que les personnes âgées puissent continuer à travailler, si elles le souhaitent, sans subir de pénalités financières excessives

- Examiner les exemptions liées aux revenus, les clauses de récupération des prestations ainsi que les interactions entre le revenu d'emploi, l'imposition et les prestations fondées sur l'étude du revenu, afin de reconnaître et de corriger les règles susceptibles de désavantager de manière disproportionnée les aînés à faible revenu qui souhaitent ou doivent continuer à travailler
- Élargir l'accès à l'éducation financière, à la planification de la retraite et à l'accompagnement afin d'aider les travailleurs à comprendre les répercussions financières des différents parcours professionnels et de retraite et à s'y préparer, en offrant un soutien ciblé aux personnes les plus exposées au risque d'insécurité financière à un âge avancé

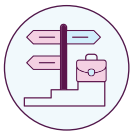
3. Élargir l'accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie pour les employés[34]



Compte tenu de la baisse constante de l'accès déclaré par les travailleurs à la formation financée par l'employeur à mesure qu'ils vieillissent, les employeurs et les organismes de formation devraient s'efforcer de favoriser une culture d'apprentissage permanent qui soit équitable, accessible et continue. Pour ce faire, ils devraient notamment offrir aux travailleurs âgés – en particulier à ceux qui, historiquement, ont eu moins d'occasions de formation – des possibilités ciblées de perfectionnement et de recyclage professionnels. À une époque où les milieux de travail se transforment et où les exigences en matière de compétences évoluent de plus en plus rapidement, il faut reconnaître que les travailleurs âgés constituent un élément important de cette transformation et leur offrir des occasions d'acquérir les compétences suivantes, qui sont nécessaires pour s'adapter et apporter leur contribution :

- L'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie à l'avancement professionnel et à la gestion du rendement
- Une sensibilisation accrue des employés aux aides financières, y compris aux crédits d'impôt offerts, qui peuvent les aider à suivre des programmes d'autoformation visant à améliorer leurs compétences et à se recycler
- La promotion des initiatives qui favorisent les occasions pour les travailleurs âgés de mettre en valeur leurs compétences et leur expérience, notamment par le biais de la collaboration intergénérationnelle, du mentorat et de l'échange de connaissances
- Une formation qui intègre, le cas échéant, des compétences en matière de culture numérique et d'IA, parallèlement à une formation adaptée à la profession et à la mise à niveau des compétences
- L'offre de possibilités d'apprentissage souples et accessibles, notamment des formations en ligne, modulaires, en milieu de travail ou à temps partiel
- La collecte de données ventilées sur la formation selon l'âge, le genre, l'état de santé, la profession et le revenu, qui cernerait les inégalités et mènerait des efforts concertés pour garantir l'équité de la répartition des possibilités de formation

4. Favoriser des parcours professionnels flexibles pouvant s'adapter à l'évolution des besoins tout au long de la vie[35]



Ce rapport révèle que les facteurs qui déterminent la situation professionnelle des personnes âgées varient considérablement : la santé, le niveau de revenu, les responsabilités en matière de soins et les préférences en matière de retraite influencent tous leur expérience et leurs décisions professionnelles. Ces conclusions soulignent l'importance

d'adopter des approches souples qui permettent aux travailleurs d'adapter leur parcours professionnel à l'évolution de leur situation et de leurs besoins. Les employeurs doivent prendre conscience que la vie professionnelle s'étend de plus en plus au-delà de l'âge traditionnel de la retraite et que la santé des travailleurs, leurs responsabilités en matière de soins, leurs aspirations professionnelles et leurs préférences en matière de travail évoluent au fil du temps. Ils devraient favoriser la création d'environnements qui accordent la priorité au maintien en poste des travailleurs expérimentés, facilitent le transfert des connaissances et permettent aux employés de continuer à exercer un travail valorisant aussi longtemps qu'ils le souhaitent et qu'ils en sont capables. On conseille, entre autres, de prendre les mesures suivantes :

- Offrir des modalités de travail souples, notamment des horaires flexibles, le travail hybride et des options de retraite progressive
- Offrir aux employés qui assument des responsabilités d'aidants la souplesse dont ils ont besoin pour rester sur le marché du travail, en mettant en œuvre des politiques d'entreprise adaptées à leurs besoins, notamment des modalités de congé souples et des mesures de soutien en milieu de travail qui leur permettent de concilier leurs devoirs professionnels et leurs responsabilités personnelles
- Promouvoir et soutenir les pratiques d'autogestion de la santé afin d'aider les employés à rester productifs et motivés tout au long d'une vie active plus longue, en particulier dans les métiers exigeants sur les plans physique et psychologique
- Prendre sans tarder des mesures d'adaptation qui aident les employés aux prises avec un handicap, une maladie chronique ou des changements physiques liés à l'âge
- Moderniser et améliorer les services publics d'emploi ainsi que les services de jumelage d'emplois destinés aux travailleurs âgés

5. Renforcer les données et les faits probants sur le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne afin de mettre en place des mesures de soutien ciblées pour les personnes confrontées aux plus grands obstacles à l'emploi



Ce rapport conclut que l'âge, à lui seul, ne permet pas de rendre compte de manière adéquate de la diversité des expériences chez la main-d'œuvre âgée au Canada. Des différences sensibles sont apparues selon divers facteurs liés à l'identité. Elles soulignent l'importance de ventiler les données pour déterminer quels travailleurs âgés sont confrontés aux plus grands obstacles à l'emploi et où des mesures de soutien ciblées pourraient être nécessaires. Les gouvernements, les employeurs et les chercheurs devraient continuer à améliorer la collecte et la diffusion de données désagrégées sur les travailleurs âgés. Le suivi des résultats en fonction de caractéristiques telles que l'âge, le genre, l'état de santé, le niveau de revenu, les responsabilités en matière de soins, le handicap, l'identité autochtone, la race et d'autres caractéristiques pertinentes permettra de mieux comprendre comment les expériences varient au sein de la main-d'œuvre âgée. Ces renseignements devraient faire l'objet d'un suivi régulier et servir à mettre à jour les politiques, programmes et pratiques en milieu de travail afin de s'assurer qu'ils continuent de répondre aux besoins des travailleurs confrontés aux plus grands obstacles, ce qui permettrait à un plus grand nombre d'entre eux de jouir d'une vie active plus longue et d'en tirer profit.

Domaines de recherche futurs

1. Travailler par choix ou par nécessité à un âge avancé

Des recherches supplémentaires devraient porter sur la situation financière et les conditions de vie des aînés qui choisissent de rester sur le marché du travail, par rapport à ceux qui continuent de travailler par nécessité financière. Elles devraient examiner les différences observées en matière de secteur d'activité, de qualité et de satisfaction au travail, de santé, de sécurité du revenu, d'accès à la formation et au perfectionnement professionnel, d'expériences de discrimination, ainsi que la capacité des travailleurs à influencer le moment et les modalités de leur départ à la retraite. Une meilleure compréhension de ces tendances permettrait de déterminer où il est nécessaire de mettre en place des mesures ciblées et des mesures de soutien en milieu de travail pour les travailleurs âgés qui font face à des difficultés financières et qui ont moins de latitude dans la décision de rester ou non sur le marché du travail.

2. Comment l'IA et les changements technologiques influent sur la vie professionnelle des travailleurs âgés

Les recherches futures devraient se pencher sur la manière dont les travailleurs âgés s'adaptent à l'évolution des exigences en matière de compétences, étant donné que l'IA et d'autres technologies continuent de transformer les secteurs d'activité. Il faudrait notamment examiner les compétences dont ils ont besoin pour rester au niveau dans leur domaine, dans quelle mesure les possibilités actuelles de formation et de perfectionnement favorisent leur adaptation, et si les travailleurs âgés ont un accès équitable à ces possibilités de formation. Les recherches devraient également chercher à déterminer si certains groupes de travailleurs âgés se heurtent à des obstacles plus importants lorsqu'il s'agit de s'adapter aux changements technologiques.

3. Âgisme, discrimination et sortie du marché du travail

Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour examiner le lien entre l'âgisme en milieu de travail et les décisions de quitter l'emploi, notamment pour déterminer dans quelle mesure la discrimination, les stéréotypes liés à l'âge, les possibilités limitées d'évolution de carrière ou la pression exercée pour prendre la retraite contribuent à un départ du marché du travail qui soit involontaire ou plus précoce que souhaité.

4. Obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie et au perfectionnement des compétences chez les travailleurs âgés

Des recherches supplémentaires pourraient permettre de mieux comprendre pourquoi la participation à la formation en milieu de travail diminue avec l'âge, notamment dans quelle mesure ce phénomène reflète les préférences et les motivations des travailleurs, les différences d'accès à la formation ou les obstacles au sein des milieux de travail. Elles devraient également chercher à comprendre pourquoi les travailleurs âgés en moins bonne santé ou disposant d'un revenu insuffisant sont moins susceptibles de participer à des formations et de se voir offrir des occasions de perfectionner leurs compétences, ainsi que trouver des approches qui pourraient contribuer à combler ces écarts.

5. Variations géographiques dans les expériences des travailleurs âgés

Compte tenu de la diversité des politiques, des programmes, des services et des secteurs d'activité d'une province et d'un territoire à l'autre au Canada, des recherches supplémentaires devraient porter sur les variations géographiques observées dans les expériences et les résultats des travailleurs âgés, ainsi que sur le contexte politique qui y est associé. Elles pourraient ainsi cerner des pratiques prometteuses susceptibles d'être reproduites ou étendues dans l'ensemble des provinces et des territoires canadiens afin de mieux soutenir les travailleurs âgés.

Annexe A :

l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* a été menée chaque année entre 2022 et 2025. Le sondage de 2025 a été réalisé en collaboration avec Abacus Data, tandis que les sondages de 2022 à 2024 ont été menés en collaboration avec l'Environics Institute for Survey Research. Ce tableau résume la méthodologie adoptée pour chaque sondage annuel.

Année	Période de collecte	Méthode de collecte	Échantillon	Population	Territoire couvert
2025	27 juin au 24 juill. 2025	En ligne	6001	Canadiens 50 ans+	Tous les territoires et provinces
2024	5 juin au 12 juill. 2024	En ligne	5875	Canadiens 50 ans+	10 provinces
2023	27 juin au 6 août 2023	En ligne	5875	Canadiens 50 ans+	10 provinces
2022	5 juill. au 7 août 2022	En ligne	5885	Canadiens 50 ans+	10 provinces

Annexe B :

Le *Sondage sur l'emploi et les compétences* est une enquête menée régulièrement auprès d'adultes canadiens de 18 ans ou plus. Mené par l'Environics Institute for Survey Research, en collaboration avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute, il recueille des renseignements sur l'emploi, le perfectionnement des compétences, la formation en milieu de travail, la qualité des emplois et les expériences connexes sur le marché du travail. Ce tableau résume la méthodologie adoptée pour chaque vague d'enquête.

Année et vague	Période de collecte	Méthode de collecte	Échantillon (tous âges)	Échantillon (50 ans+)	Territoire couvert
2025 : 8e vague	Mars à avr. 2025	En ligne et par tél.	5603	2307	Tous les territoires et provinces
2024 : 7e vague	Mai à juill. 2024	En ligne et par tél.	5855	2409	Tous les territoires et provinces
2023 : 6e vague	Oct. à nov. 2023	En ligne et par tél.	5968	2495	Tous les territoires et provinces
2023 : 5e vague	Mars à avr. 2023	En ligne et par tél.	5904	2443	Tous les territoires et provinces
2022 : 4e vague	Mars à avr. 2022	En ligne et par tél.	6604	2769	Tous les territoires et provinces

Bibliographie

1 Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A.et Sinha, S. K. (2026). *Perspectives sur le vieillissement au Canada: Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.* Institut national sur le vieillissement (INV), Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/perspectives-on-growing-older-in-canada-the-2025-nia-ageing-in-canada-survey/

2 Statistique Canada (20 avril 2026). Un nombre sans précédent de Canadiens âgés ont travaillé en 2025 : voici quelques raisons. https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/9132-un-nombre-sans-precedent-de-canadiens-ages-ont-travaille-en-2025-voici-quelques-raisons

3 Statistique Canada (20 avril 2026). Un nombre sans précédent de Canadiens âgés ont travaillé en 2025 : voici quelques raisons. https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/9132-un-nombre-sans-precedent-de-canadiens-ages-ont-travaille-en-2025-voici-quelques-raisons

4 Hicks, P. et Stapleton, J. (13 juillet 2026). *Why Canadians are retiring later—and why it matters for policy.* Institut C.D. Howe. https://cdhowe.org/publication/why-canadians-are-retiring-later-and-why-it-matters-for-policy/?utm_source=chatgpt.com

5 Statistique Canada (2017). Recensement en bref : Les personnes âgées au travail au Canada. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-fra.cfm

6 Carrière, Y., Galarneau, D. (2016). *Combien d'années avant la retraite?* https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2012001/article/11750-fra.pdf

7 Morissette, R. et Hou, F. (2024). Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes. *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, nº 4. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024004/article/00002-fra.pdf

8 Morissette, R. et Hou, F. (2024). Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes. *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, nº 4. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024004/article/00002-fra.pdf

9 Morissette, R. et Hou, F. (2024). Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes. *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, nº 4. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024004/article/00002-fra.pdf

10 Uppal, S., Etmanski, B., Hardy, V. et LaRochelle-Côté, S. (2026). Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et Canadiens âgés. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2026002/article/00004-fra.htm

[11] Uppal, S., Etmanski, B., Hardy, V. et LaRochelle-Côté, S. (2026). Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et Canadiens âgés. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2026002/article/00004-fra.htm

[12] Uppal, S., Etmanski, B., Hardy, V. et LaRochelle-Côté, S. (2026). Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et Canadiens âgés. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2026002/article/00004-fra.htm

[13] Morissette, R. et Hou, F. (2024). Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes. *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, nº 4. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024004/article/00002-fra.pdf

[14] Statistique Canada (2023). Système de projection des professions au Canada (SPPC). Gouvernment du Canada. https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/w.2lc.4m.2@-fra.jsp

[15] Sharanjit Uppal, Brittany Etmanski, Vincent Hardy et Sébastien LaRochelle-Côté (9 avril 2026). Statistique Canada. Regards sur la société canadienne : Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et Canadiens âgés. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2026002/article/00004-fra.htm

[16] Carrière, Y., Galarneau, D. (2016). *Combien d'années avant la retraite?* https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2012001/article/11750-fra.pdf

[17] Stapleton, J., Gallant, G. (2024). *Let Poor Older Adults Work: Policy Recommendations for an Improved GIS.* Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/let-poor-older-adults-work-policy-recommendations-for-an-improved-gis/

[18] Kadowaki, L., McMillan, B., Lalji, K. (2023). *Consultations sur les répercussions sociales et économiques de l'âgisme au Canada : Rapport « Ce que nous avons entendu ».* hhttps://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/reports/consultation-ageism-what-we-heard/UWBC-FinalDraftReport-WWH-FR-20230425-withISBN.pdf

[19] Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A. et Sinha, S. (2026). *Perspectives sur le vieillissement au Canada: Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.* Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/perspectives-on-growing-older-in-canada-the-2025-nia-ageing-in-canada-survey/

[20] Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A. et Sinha, S. (2026). *Perspectives sur le vieillissement au Canada: Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.* Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/perspectives-on-growing-older-in-canada-the-2025-nia-ageing-in-canada-survey/

[21] Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A. et Sinha, S. (2026). *Perspectives sur le vieillissement au Canada: Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.* Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/perspectives-on-growing-older-in-canada-the-2025-nia-ageing-in-canada-survey/

[22] Yu, Y., Beigi, M. et Parry, J. (2026). « Exploring the links between ageism and career outcomes: A systematic review ». *Human Resource Development Review.* https://doi.org/10.1177/15344843261451382

[23] Yu, Y., Beigi, M. et Parry, J. (2026). « Exploring the links between ageism and career outcomes: A systematic review ». *Human Resource Development Review.* https://doi.org/10.1177/15344843261451382

[24] Laura Kadowaki, Barbara McMillan et Kahir Lalji, *Consultations sur les répercussions sociales et économiques de l'âgisme au Canada : Rapport « Ce que nous avons entendu »* (2023). Emploi et Développement social Canada. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/forum-federal-provincial-territorial-aines/rapports/consultations-agisme-nous-avons-entendu.html.

[25] Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A. et Sinha, S. (2026). *Perspectives sur le vieillissement au Canada: Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada.* Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto. https://niageing.ca/reports/perspectives-on-growing-older-in-canada-the-2025-nia-ageing-in-canada-survey/

[26] Centre canadien d'excellence pour les aidants (2025). *Une Stratégie nationale sur la prestation de soins pour le Canada*. https://canadiancaregiving.org/wp-content/uploads/2025/02/Strategie-nationale-pour-la-prestation-de-soins_WEB.pdf

[27] Sinha, M. (2013). Portrait des aidants familiaux, 2012. Statistique Canada.https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2013001-fra.htm

[28] Deloitte Canada (2021). *Mettre en place une main-d'œuvre prête pour l'avenir : Libérez le potentiel de votre organisation et de vos gens.* Deloitte. https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone3/ca/fr/docs/services/consulting/2024/ca-future-ready-workforce-fr-aoda.pdf

[29] Challenge Factory (2022). Legacy Careers® are a powerful answer to tight labour market questions. https://challengefactory.ca/2022/12/15/legacy-careers-an-answer-to-tight-labour-market-questions/

[30] Challenge Factory (2022). Legacy Careers® are a powerful answer to tight labour market questions. Challenge Factory. https://challengefactory.ca/2022/12/15/legacy-careers-an-answer-to-tight-labour-market-questions/?utm_source=chatgpt.com

[31] Ces recommandations s'appuient sur les sources suivantes : 1. OCDE (2020). *Promoting an age-inclusive workforce: Living, learning and earning longer.* Éditions de l'OCDE. *https://doi.org/10.1787/59752153-en *; 2. Yu, Beigi et Parry (2026), Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables des aînés (2023); 3. Chambre de commerce de St. John's (2022). *Working better with age: Research on barriers and opportunities to workforce participation for older workers in Newfoundland and Labrador.* Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre; 4. Challenge Factory (2022). Legacy Careers® are a powerful answer to tight labour market questions. Challenge Factory.

[32] Yu, Y., Beigi, M. et Parry, J. (2026). « Exploring the links between ageism and career outcomes: A systematic review ». *Human Resource Development Review.* https://doi.org/10.1177/15344843261451382

[33] Ces recommandations s'appuient sur 1. Stapleton, J. et Gallant, G. (2025). *Let Poor Older Adults Work: Policy recommendations for an improved Guaranteed Income Supplemen*t. Institut national sur le vieillissement. https://niageing.ca/reports/let-poor-older-adults-work-policy-recommendations-for-an-improved-gis/; 2. OCDE (2019). *Travailler mieux en vieillissant*. Publications de l'OCDE. https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en.

[34] Ces recommandations s'appuient sur 1. OCDE (2020). Deloitte Canada (2021). *Mettre en place une main-d'œuvre prête pour l'avenir : Libérez le potentiel de votre organisation et de vos gens*. Deloitte. https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone3/ca/fr/docs/services/consulting/2024/ca-future-ready-workforce-fr-aoda.pdf

[35] Ces recommandations s'inspirent 1. Du Centre canadien d'excellence pour les aidants (2025). *Une Stratégie nationale sur la prestation de soins pour le Canada*. https://canadiancaregiving.org/fr/strategie-nationale-sur-la-prestation-de-soins/ et 2, de l'OCDE (2020). St. John's Board of Trade (2022) *Working better with age: Research on barriers and opportunities to workforce participation for older workers in Newfoundland and Labrador.* Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre.

RESTEZ CONNECTÉS

Pour en savoir plus sur l'INV, visitez notre site Web àwww.NIAgeing.ca et suivez-nous sur X, LinkedIn, Facebook, et BlueSky.

INSTITUT NATIONAL SUR LE VIEILLISSEMENT