POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Les Canadiens travaillent jusqu'à un âge avancé, mais pas toujours par choix : nouveau rapport de l'INV

Une nouvelle étude met en lumière les opportunités et les défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre au Canada, notamment les pressions financières, l'âgisme et les lacunes en matière de formation en milieu de travail

TORONTO (ON), le 17 novembre 2026 — Alors que le Canada devient une nation super-vieillissante, où un Canadien sur cinq est désormais âgé de 65 ans ou plus, les personnes âgées constituent une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre du pays. Elles apportent des connaissances, des compétences et une expérience précieuses aux milieux de travail canadiens, mais un nouveau rapport de l'Institut national sur le vieillissement (INV) révèle que bon nombre de ces personnes âgées se heurtent également à des obstacles importants qui les empêchent de rester sur le marché du travail et de s'y épanouir.

Travailler à un âge avancé : perspectives sur le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada examine les expériences des travailleurs âgés de 50 ans et plus et révèle que la santé, la sécurité financière, les responsabilités liées au rôle d'aidant et d'autres facteurs influencent de plus en plus le fait que les Canadiens continuent de travailler à un âge avancé par choix ou par nécessité.

En 2025, le taux d'activité des Canadiens âgés de 65 ans et plus a atteint un sommet historique de 15,2 %, soit plus du double du taux enregistré en 2000. Cependant, parmi les Canadiens âgés de 65 à 74 ans qui occupaient un emploi, 43 % **travaillaient par nécessité**, tandis que 57 % travaillaient par choix.

« Le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne devrait être considéré comme une opportunité de renforcer notre marché du travail et de conserver les précieuses connaissances ainsi que l'expérience des travailleurs âgés », a déclaré Alyssa Brierley, directrice générale de l'INV. « Mais le fait de travailler à un âge avancé doit s'accompagner d'un choix significatif. Nous avons besoin de milieux de travail et de politiques qui permettent aux Canadiens de continuer à contribuer aussi longtemps qu'ils le souhaitent et qu'ils en sont capables, tout en veillant à ce que leur situation financière ne les contraigne pas à rester sur le marché du travail alors qu'ils préféreraient prendre leur retraite. »

S'appuyant sur l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* et sur le *Sondage sur l'emploi et les compétences*, le rapport met en lumière plusieurs disparités importantes chez les travailleurs âgés :

- **La santé et la sécurité financière ont une incidence considérable sur la capacité à prendre sa retraite.** Parmi les travailleurs âgés de 50 ans et plus, 43 % de ceux qui se disaient en excellente ou très bonne santé estimaient pouvoir se permettre de prendre leur retraite quand ils le souhaitaient, contre 14 % de ceux dont l'état de santé était passable ou mauvais. Parmi ceux qui déclaraient disposer d'un revenu suffisant pour épargner, 64 % pouvaient se permettre de prendre leur retraite, contre 0 % parmi ceux dont le revenu était insuffisant et qui éprouvaient des difficultés financières.

- **L'âgisme demeure un obstacle en milieu de travail.** 17 % des travailleurs âgés de 50 ans et plus ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur l'âge; les femmes, les personnes en moins bonne santé et les personnes dont le revenu est insuffisant sont plus susceptibles de signaler certaines formes de discrimination en milieu de travail.

- **Les responsabilités liées au rôle d'aidant peuvent entraîner des difficultés au travail.** 15 % des Canadiens actifs âgés de 50 ans et plus ont également déclaré s'occuper d'un membre de leur famille ou d'un ami, ce qui les expose davantage à une réduction de leurs heures de travail, à la perte d'opportunités d'avancement professionnel et à une sécurité financière moindre.

- **Les possibilités de formation diminuent avec l'âge.** Les travailleurs âgés de 50 ans et plus étaient nettement moins susceptibles que les travailleurs plus jeunes de participer à des formations offertes par leur employeur (29 % contre 50 %). Les travailleurs âgés en moins bonne santé et disposant d'un revenu insuffisant étaient également moins susceptibles de participer à des formations, à des programmes de reconversion ou de perfectionnement, ou de se voir proposer de telles possibilités.

Le rapport souligne qu'il n'existe pas de modèle unique de vieillissement au sein de la population active. La santé, le genre, le niveau de revenu, les responsabilités des personnes aidantes, la profession et d'autres facteurs qui s'entrecroisent déterminent les opportunités et les défis auxquels font face les travailleurs âgés.

« L'âge doit être reconnu comme une dimension importante de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail », a déclaré Talia Bronstein, directrice des politiques à l'Institut national sur le vieillissement (INV) et coauteure du rapport. « Alors que les Canadiens travaillent plus longtemps et que les milieux de travail continuent d'évoluer, les travailleurs âgés ont besoin d'occasions équitables d'apprendre, de s'adapter et de faire progresser leur carrière. La création de milieux de travail plus inclusifs et plus souples bénéficiera aux travailleurs tout en aidant les employeurs à retenir des personnes possédant des compétences et une expérience précieuses. »

L'INV identifie cinq axes d'action : instaurer des cultures d'entreprise favorisant l'inclusion des personnes de tous âges; réduire les obstacles financiers au maintien en emploi à un âge avancé; élargir l'accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie; favoriser des parcours professionnels flexibles qui s'adaptent à l'évolution des besoins; et renforcer les données et les preuves concernant le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne.

Travailler à un âge avancé : perspectives sur le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada a été produit par l'Institut national sur le vieillissement grâce à un financement du Programme compétences futures du gouvernement du Canada.

« Renforcer le marché du travail canadien exige de rendre les lieux de travail inclusifs à l'égard de l'âge », a déclaré Noel Baldwin du Centre des Compétences futures. « Alors que de plus en plus de personnes travaillent plus tard dans la vie, veiller à ce que les travailleurs âgés puissent s'adapter, s'épanouir et apporter leur expertise à l'économie canadienne implique de s'attaquer aux obstacles systémiques tels que l'âgisme et l'accès inégal à la formation. »

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.

À propos du 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 Compétences futures du gouvernement du Canada.

-30-

Pour toute demande des médias, veuillez communiquer avec :

Magdalen Stiff,
Directrice des communications
Institut national sur le vieillissement
magdalen.stiff@torontomu.ca