

Rapports économiques et sociaux

Vieillissement de la main-d'œuvre au Canada : observations tirées des données au niveau de l'entreprise

par Hassan Faryaar

Date de diffusion : le 24 juin 2026



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2026

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Vieillissement de la main-d'œuvre au Canada : observations tirées des données au niveau de l'entreprise

par Hassan Faryaar

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202600600004-fra>

Résumé

Contexte

La main-d'œuvre du Canada est vieillissante. Une première étape cruciale pour évaluer de quelle façon le vieillissement de la main-d'œuvre affecte le rendement des entreprises consiste à élaborer des mesures du vieillissement de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise. Cet article comble une lacune importante dans la littérature en documentant, pour la première fois, le vieillissement de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise grâce à des mesures détaillées de la répartition selon l'âge des travailleurs dans l'ensemble des entreprises canadiennes.

Données et méthodes

La présente étude repose sur la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés. Les données sur l'âge des travailleurs sont obtenues à partir du fichier maître sur les particuliers T1, qui est ensuite couplé aux fichiers T4 – État de la rémunération payée afin de déterminer l'âge des travailleurs au niveau de l'entreprise. Ces résultats sont ensuite liés au Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux afin de saisir des caractéristiques supplémentaires de l'entreprise. L'article repose ensuite sur deux indices pour mesurer et suivre l'évolution de l'âge de la main-d'œuvre au sein des entreprises au fil du temps : l'âge moyen des travailleurs et la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Les deux sont des mesures sommaires du vieillissement tirées des renseignements sur l'âge des employés dans les entreprises canadiennes.

Résultats

L'analyse de l'âge moyen révèle un déplacement vers la droite (une tendance de vieillissement) dans la répartition de la main-d'œuvre des entreprises. Par exemple, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de plus de 16 points de pourcentage au cours des 20 dernières années, pour passer de 26,2 % en 2001 à 42,3 % en 2022. De même, l'analyse de la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans chaque entreprise montre que ce groupe a plus que doublé au cours de la période à l'étude, pour passer de 9,3 % en 2001 à 18,8 % en 2022. Les résultats montrent que le vieillissement de la main-d'œuvre est hétérogène dans l'ensemble des industries, l'industrie de la fabrication affichant les changements les plus importants.

Interprétation

Le présent article décrit les changements dans le vieillissement de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise et au niveau de l'industrie. Ces résultats ouvrent la voie à de nouvelles recherches sur la manière dont le vieillissement de la main-d'œuvre affecte le rendement des entreprises et des industries par des canaux comme la productivité, l'innovation et l'adoption des technologies.

Auteur

Hassan Faryaar travaille à la Division de l'analyse et de la modélisation économiques et sociales, au sein de la Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Ce que l'on sait déjà sur le sujet

- La population canadienne vieillit. Au cours des deux dernières décennies, l'âge moyen a augmenté de plus de quatre ans, passant de 37,5 en 2001 à 41,7 en 2021.
- En 2021, la population en âge de travailler au Canada (les personnes âgées de 15 à 64 ans) était plus âgée que jamais, 21,8 % des personnes de ce groupe étant âgées de 55 à 64 ans.

Ce qu'apporte l'étude

- La présente étude est la première à fournir des mesures au niveau de l'entreprise de la répartition selon l'âge de la main-d'œuvre en s'appuyant sur des données couvrant l'ensemble des entreprises canadiennes. De telles mesures sont essentielles pour étudier les répercussions du vieillissement de la main-d'œuvre sur le rendement des entreprises.
- L'article présente deux indices pour suivre le vieillissement de la main-d'œuvre au sein des entreprises au fil du temps : l'âge moyen des travailleurs et la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus.
- Il permet également de présenter la répartition de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises selon l'industrie, la taille de l'entreprise et la province ou la région.

Introduction

La population canadienne vieillit. Au cours des deux dernières décennies, l'âge moyen des Canadiens a augmenté de plus de quatre ans, pour passer de 37,5 en 2001 à 41,7 en 2021 (Statistique Canada, 2021), tandis que la composition démographique de la population a considérablement changé. La proportion des personnes âgées de 55 ans et plus est passée de 20 % de la population en 2001 à 32,4 % en 2021 (Statistique Canada, 2021). Notamment, en 2023, la population des personnes âgées de 65 ans et plus a dépassé celle des moins de 18 ans pour la première fois dans l'histoire (Statistique Canada, 21 février 2024).

Comme la population canadienne, la main-d'œuvre canadienne a aussi vieilli au cours des deux dernières décennies. Au niveau agrégé, la population en âge de travailler au Canada (les personnes âgées de 15 à 64 ans) était plus âgée que jamais en 2021, 21,8 % des personnes de ce groupe étant âgées de 55 à 64 ans (Statistique Canada, 27 avril 2022). Cependant, on sait peu de choses sur la répartition du vieillissement de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise. Il est important de bien comprendre cette répartition, car elle a une grande incidence sur l'analyse de la manière dont le vieillissement de la main-d'œuvre affecte le rendement de l'entreprise et les résultats économiques plus larges.

En général, le vieillissement de la main-d'œuvre est associé à une réduction de la productivité (Dostie, 2011; Tang et MacLeod, 2006). Bien que les travailleurs plus âgés apportent une expérience précieuse qui peut améliorer leur productivité au travail (Disney, 1996), ils ont souvent une moins bonne connaissance des nouvelles technologies, ce qui est essentiel pour accroître la productivité. De plus, ils sont moins susceptibles de recevoir de la formation comparativement aux travailleurs plus jeunes (Fang et coll., 2021). Parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, la part des jeunes travailleurs est positivement associée au processus d'innovation (Aksoy et coll., 2019), ce qui laisse entendre que le vieillissement de la population entraîne une baisse de l'activité d'innovation.

Les structures démographiques comportant un plus grand nombre de travailleurs plus âgés (en particulier le groupe d'âge des 50 à 59 ans) présentent également une forte association négative avec le nombre total de demandes de brevets (Aksoy et coll., 2019). Les entreprises allemandes ayant une plus grande proportion de travailleurs plus âgés se sont avérées moins susceptibles d'adopter de nouvelles technologies dans le secteur des technologies de l'information et des communications si l'organisation du lieu de travail n'est pas bien gérée (Meyer, 2009). Enfin, les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles de faire face à des problèmes de santé pouvant nuire à leur rendement (Polanco et coll., 2024).

Le présent article est le premier d'une série visant à mieux comprendre les répercussions du vieillissement de la main-d'œuvre sur le rendement des entreprises, à partir de microdonnées administratives qui relient le rendement de l'entreprise aux caractéristiques démographiques des travailleurs. L'article permet d'explorer le vieillissement de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise au Canada, en se concentrant sur les mesures de la répartition selon l'âge au sein des entreprises. Plus précisément, il repose sur deux indices pour mesurer et suivre les changements dans l'âge de la main-d'œuvre au fil du temps : l'âge moyen des travailleurs et la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Il permet ensuite d'examiner l'hétérogénéité des tendances en matière de vieillissement de la main-d'œuvre selon la taille des entreprises, l'industrie et la province.

Données

Le présent article repose sur la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, un ensemble intégré de sources de données administratives géré par la Division de l'analyse et de la modélisation économiques et sociales de Statistique Canada. L'âge des travailleurs est déterminé à partir du fichier maître sur les particuliers T1, qui est relié aux fichiers T4 – État de la rémunération payée afin de déterminer l'âge des travailleurs employés dans chaque entreprise. Ces mesures de l'âge au niveau de la main-d'œuvre sont ensuite reliées au Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux, ce qui permet d'associer l'âge des travailleurs aux identifiants de l'entreprise et de permettre l'intégration de caractéristiques supplémentaires de l'entreprise, comme l'industrie, la province d'exploitation et la taille de l'entreprise, ainsi que des renseignements financiers.

Méthodologie

Le présent article repose sur deux indicateurs pour mesurer la répartition de l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises au fil du temps : l'âge moyen des travailleurs et la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus. Pour examiner les changements dans la répartition, l'article classe les entreprises en huit groupes d'âge selon l'âge moyen de leurs travailleurs : 25 ans et moins, 26 à 30 ans, 31 à 35 ans, 36 à 40 ans, 41 à 45 ans, 46 à 50 ans, 51 à 55 ans et 56 ans et plus. Par exemple, si l'âge moyen des travailleurs dans une entreprise est de 33 ans en 2001, cette entreprise appartient au troisième groupe (c.-à-d. les personnes âgées de 31 à 35 ans). Si cette moyenne atteint 37 ans en 2022, cette entreprise appartient désormais au quatrième groupe (c.-à-d. les personnes âgées de 36 à 40 ans). Un tel changement diminuerait la proportion d'entreprises dans le troisième groupe et augmenterait la proportion dans le quatrième groupe en 2022.

L'article permet ensuite de calculer le pourcentage d'entreprises dans chaque groupe d'âge au cours de la période à l'étude afin d'examiner de quelle façon la répartition de l'âge moyen des travailleurs dans l'ensemble des entreprises a évolué au fil du temps. De plus, il permet d'analyser les changements dans

cette répartition selon la taille de l'entreprise, l'industrie et la province d'exploitation, fournissant une compréhension approfondie du vieillissement de la main-d'œuvre dans différentes dimensions de l'économie canadienne.

Comme mentionné précédemment, l'âge de la main-d'œuvre est mesuré selon l'âge moyen des travailleurs au sein de chaque entreprise. Les très petites entreprises peuvent agir comme des valeurs aberrantes si leur âge moyen s'éloigne considérablement du reste de l'échantillon. Pour résoudre ce problème, l'analyse exclut les entreprises comptant trois employés ou moins lors de l'étude de la répartition de l'âge moyen des travailleurs au niveau de l'entreprise. Comme vérification supplémentaire de la robustesse, l'étude applique également des seuils alternatifs de 5 et 10 employés et compare les résultats afin d'évaluer la sensibilité des conclusions.

Si la répartition de la main-d'œuvre selon l'âge est biaisée, l'âge moyen peut ne pas constituer un indicateur précis. Pour aborder cet enjeu, l'article permet également de mesurer l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises à l'aide de la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus. Plus précisément, on y calcule la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans chaque entreprise, puis on calcule la moyenne pondérée par le nombre d'emplois de cette proportion pour chaque année de la période à l'étude, ainsi que selon diverses dimensions. La pondération selon la taille de l'effectif de l'entreprise garantit que la mesure reflète plus précisément l'économie globale tout en saisissant l'hétérogénéité au niveau de l'entreprise.

Résultats

Résultats globaux

Le graphique 1 illustre la répartition de l'âge de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise et son évolution au fil du temps. L'axe vertical montre le pourcentage d'entreprises, à l'exclusion de celles comptant trois employés ou moins. L'axe horizontal représente les catégories d'âge moyen des travailleurs dans les entreprises. Le graphique compare la proportion d'entreprises selon l'âge moyen de leurs travailleurs en 2001 (ligne continue) et en 2022 (ligne pointillée). Les résultats indiquent une tendance claire en matière de vieillissement au cours des deux dernières décennies.

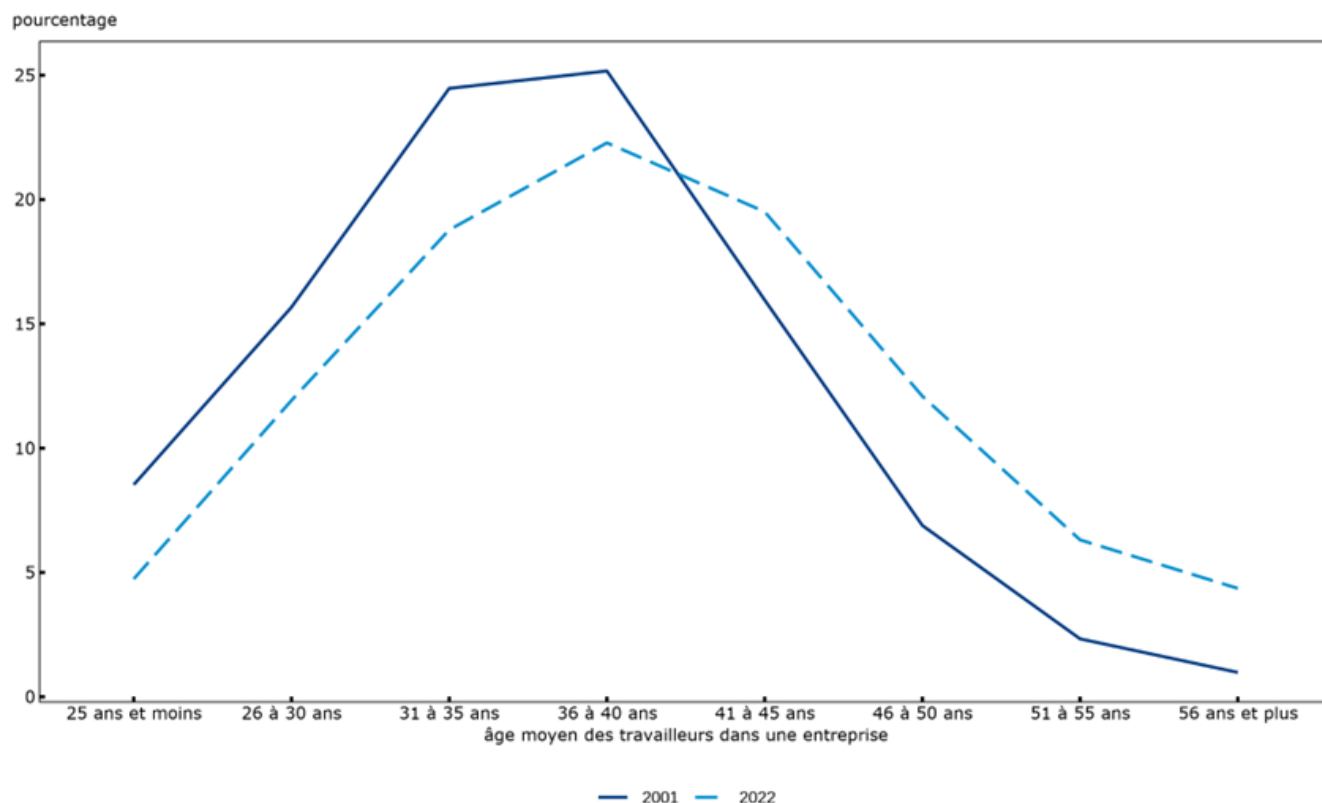
Pour analyser le changement global dans la répartition, l'étude compare le pourcentage d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 40 ans pendant la période à l'étude. Bien que de telles comparaisons puissent être faites au moyen de n'importe quel seuil d'âge, 40 ans est l'âge qui a été choisi comme point de référence dans le présent article, parce qu'il reflète de près l'âge moyen de la population canadienne et correspond au groupe d'âge moyen des travailleurs (36 à 40 ans) avec la plus grande proportion parmi tous les groupes, c'est-à-dire qu'il s'agit du mode de la répartition selon l'âge moyen des travailleurs.

Le pourcentage d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de plus de 16 points de pourcentage, pour passer de 26,2 % en 2001 à 42,3 % en 2022. En d'autres termes, en 2022, l'âge moyen des travailleurs de plus de 4 entreprises sur 10 était supérieur à 40 ans.

Les résultats montrent également que les entreprises dont l'âge moyen des travailleurs était de 36 à 40 ans formaient la catégorie la plus importante, représentant 25,2 % de toutes les entreprises en 2001

et 22,3 % en 2022. Au-delà de la barre des 40 ans, la répartition de 2022 dépasse celle de 2001, ce qui indique que les travailleurs sont en moyenne plus âgés¹.

Graphique 1
Répartition de l'âge de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise



Notes : Les très petites entreprises, comptant trois travailleurs ou moins, sont exclues de l'échantillon en raison de possibles effets aberrants. L'axe vertical montre le pourcentage du nombre total d'entreprises, tandis que l'axe horizontal affiche l'âge moyen des travailleurs dans une entreprise, regroupé en huit catégories.

Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

L'article s'appuie également sur la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus au sein des entreprises comme indicateur secondaire du vieillissement de la main-d'œuvre. Le graphique 2 présente les résultats montrant l'évolution de la proportion des travailleurs plus âgés au fil du temps : l'axe vertical indique la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus selon les calculs au niveau de l'entreprise pour chaque année, tandis que l'axe horizontal affiche les années à l'étude.

Les résultats montrent qu'en moyenne, la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus a doublé au cours de la période à l'étude, passant de 9,3 % en 2001 à 18,8 % en 2022. En d'autres termes, dans une entreprise moyenne typique, la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus est passée de 1 travailleur sur 10 en 2001 à près de 2 travailleurs sur 10 en 2022. Cette proportion a légèrement diminué pendant

1. Dans le cadre de la présente étude, des seuils de rechange de 5 et 10 employés sont également utilisés pour évaluer la sensibilité des résultats. L'utilisation d'un seuil de 5 employés n'a aucun effet sur la distribution globale ni sur la transition qui y est observée. Cependant, lorsque le seuil est fixé à 10 employés, l'écart dans la catégorie d'âge la plus élevée, définie comme la proportion des entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 55 ans, diminue. Par exemple, lorsque le seuil défini correspond aux entreprises comptant plus de 5 travailleurs, la part des entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 40 ans augmente toujours de plus de 16 points de pourcentage en 2022. Lorsque le seuil est relevé à plus de 10 travailleurs, cette augmentation diminue pour atteindre un peu plus de 14 points de pourcentage. À part cela, la répartition globale reste essentiellement inchangée. L'article repose ainsi sur le seuil de trois employés pour inclure l'éventail le plus large possible d'entreprises et fournir une analyse exhaustive.

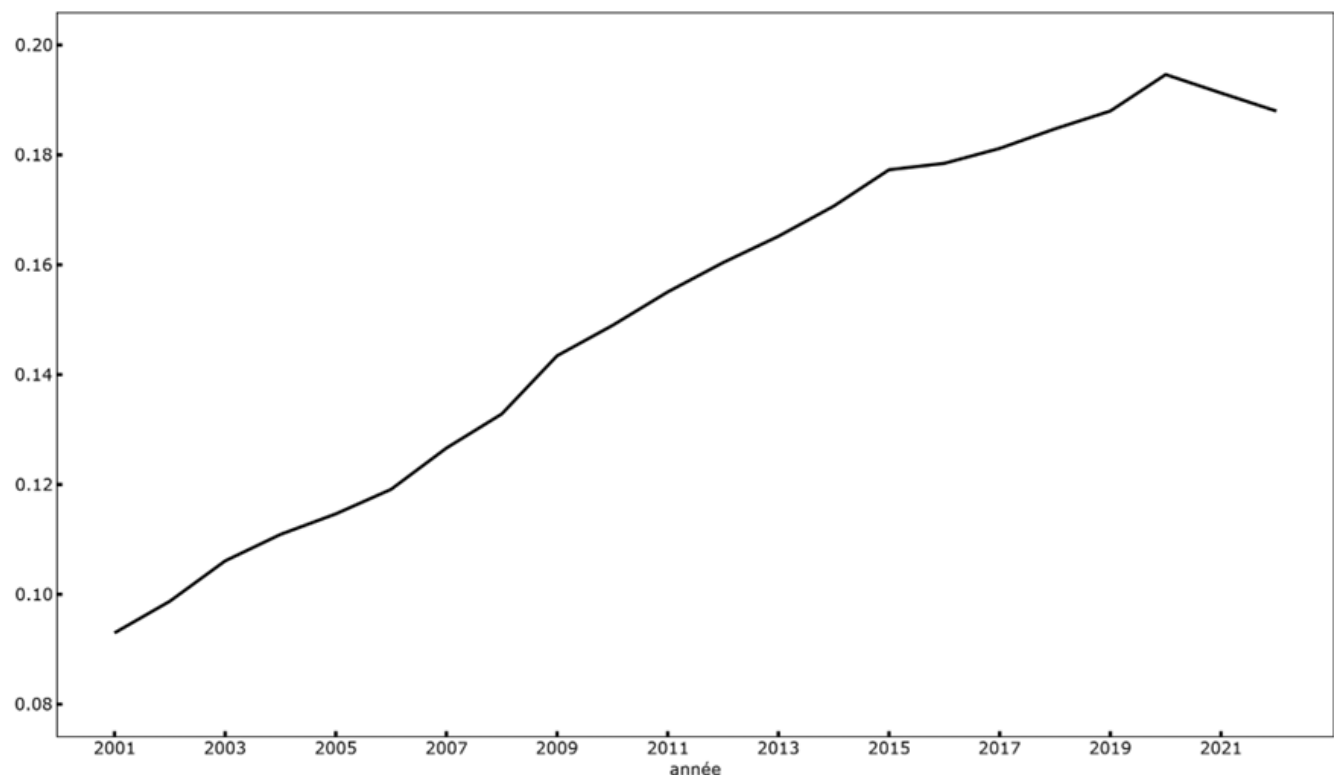
la pandémie de COVID-19 (de 2021 à 2022), possiblement en raison de départs à la retraite anticipés parmi les travailleurs plus âgés, ce qui a réduit le numérateur du ratio, ou d'une augmentation du nombre de jeunes immigrants entrant sur le marché du travail, ce qui a élargi le dénominateur, ou d'une combinaison des deux. Par exemple, Statistique Canada (2022, 9 septembre) a déclaré que 307 000 Canadiens ont pris leur retraite au cours des 12 mois précédant le mois d'août 2022, soit une augmentation de 32 % par rapport à l'année précédente et de 12 % par rapport à la même période se terminant en août 2019.

Bien que le vieillissement de la main-d'œuvre soit principalement attribuable au vieillissement de la population, la transition vers une main-d'œuvre plus âgée peut également être partiellement attribuable à des changements de politique, comme l'élimination de la retraite obligatoire dans certaines provinces, du milieu à la fin des années 2000 (Morris et Dostie, 2024) et la mise en place d'incitatifs fiscaux visant à encourager les personnes âgées à rester sur le marché du travail (Lacroix et Michaud, 2024; Milligan et Schirle, 2024)².

Graphique 2

Proportion moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans l'ensemble des entreprises

proportion



Note : Pour obtenir la moyenne annuelle de l'ensemble des entreprises, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans une entreprise est pondérée par la taille de son effectif chaque année.

Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

- À titre de vérification de la robustesse, on applique également la méthode non pondérée (excluant les entreprises comptant trois employés ou moins) dans la présente étude. Bien que la tendance non pondérée se situe au-dessus de la tendance pondérée au cours des dernières années, en général, les deux séries évoluent presque en parallèle. Pour cette raison, l'analyse se concentre sur la part pondérée de toutes les entreprises afin de garantir que toutes les observations soient incluses. Inclure ou exclure les entreprises comptant trois travailleurs ou moins ne modifie pas la tendance générale des tendances pondérées.

Âge de la main-d'œuvre, par industrie

Les caractéristiques de l'emploi varient selon les industries, ce qui entraîne des différences dans la composition de la main-d'œuvre. Par exemple, les industries comme la construction, qui comporte des tâches physiquement exigeantes, ont généralement davantage de travailleurs plus jeunes. En revanche, les secteurs de services, comme la finance, ont souvent une main-d'œuvre plus âgée en raison de la nature du travail et des tendances d'avancement professionnel.

Pour étudier l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des industries, elles sont regroupées en six catégories. Trois dans le secteur de production de biens et trois dans le secteur de prestation de services :

- agriculture, foresterie, pêche et chasse; extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; et services publics;
- construction;
- fabrication;
- commerce de détail, commerce de gros ainsi que transport et entreposage;
- les finances et les secteurs connexes, y compris la finance et les assurances; les services immobiliers et les services de location et de location à bail; la gestion de sociétés et d'entreprises; les services professionnels, scientifiques et techniques; ainsi que l'industrie de l'information et l'industrie culturelle;
- tous les autres secteurs fournisseurs de services, y compris les services administratifs et de soutien, les services de gestion et d'assainissement des déchets; les services éducatifs; les soins de santé et l'assistance sociale; les arts, les loisirs et les services d'hébergement et de restauration; ainsi que d'autres services (sauf les administrations publiques).

Comme le montre le graphique 3, la répartition de l'âge moyen des travailleurs s'est déplacée vers la droite dans toutes les industries. Notamment, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de manière considérable. Le secteur de la fabrication a connu le changement le plus marqué, la part des entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans ayant augmenté de 30,7 points de pourcentage, passant de 28,5 % en 2001 à 59,1 % en 2022. En d'autres termes, cette proportion a plus que doublé au cours de la période à l'étude. En 2022, l'âge moyen des travailleurs de 6 entreprises sur 10 du secteur de la fabrication était de plus de 40 ans.

Le deuxième plus grand changement a été observé dans la catégorie suivante : agriculture, foresterie, pêche et chasse; extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; et services publics. Dans cette catégorie, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de 24,5 points de pourcentage, passant de 24,0 % en 2001 à 48,4 % en 2022.

Le secteur de la construction a connu le changement le plus faible dans la répartition, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans ayant augmenté de 12,9 points de pourcentage, passant de 25,6 % en 2001 à 38,5 % en 2022³. Ce changement modeste peut être attribuable au fait que le travail dans le domaine de la construction est physiquement exigeant, de sorte que les travailleurs peuvent prendre leur retraite plus tôt comparativement à d'autres secteurs. Le

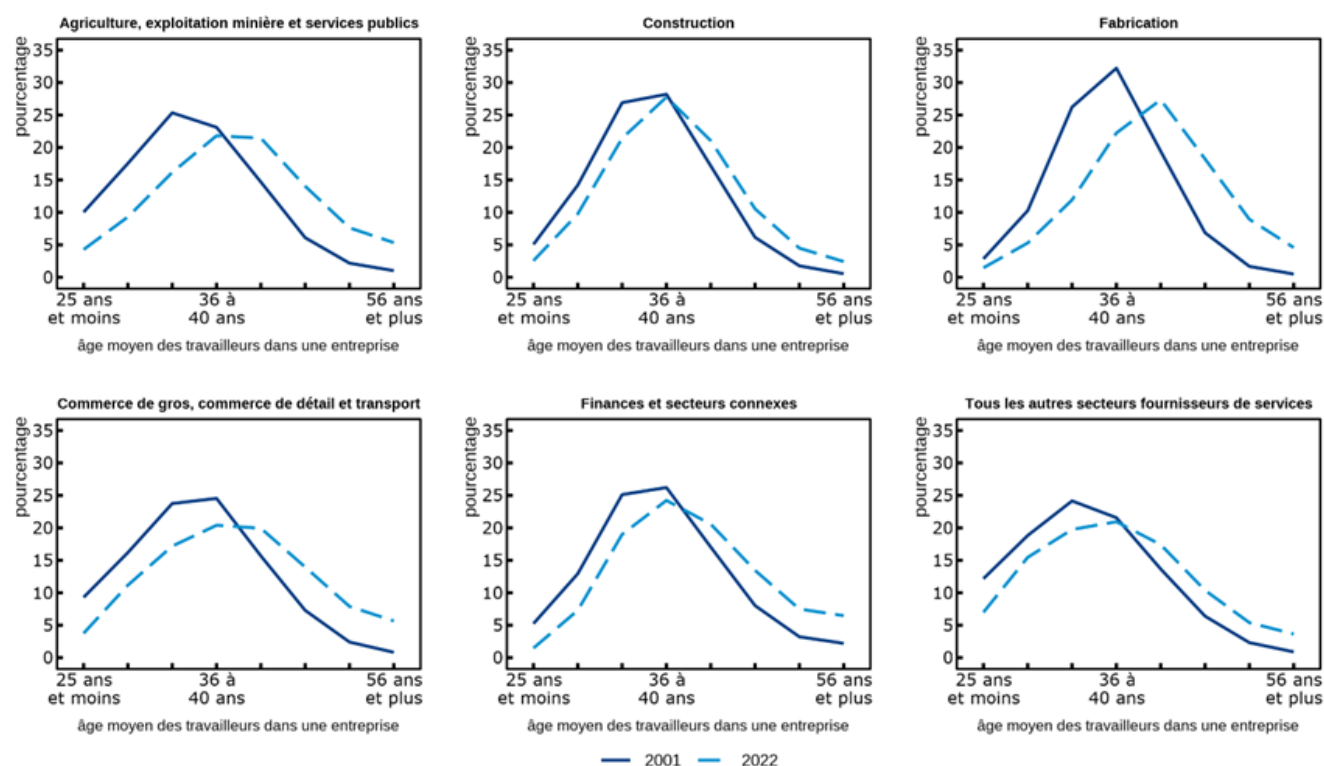
3. Ces résultats reposent sur des entreprises comptant plus de trois employés. Par conséquent, les entreprises constituées en société comptant trois employés ou moins et les entreprises non constituées en société qui ne déclarent pas de feuillets T4 sont exclues de l'analyse. Lorsque toutes les entreprises comptant des employés sont prises en compte, y compris celles comptant trois employés ou moins, une hausse notable apparaît à l'extrémité droite de la distribution, qui est beaucoup plus élevée en 2022. Veuillez consulter l'annexe pour obtenir davantage de détails.

graphique 4 montre également que la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans le secteur de la construction a moins augmenté que dans les autres secteurs. Cette constatation est conforme à celle de He et coll. (2017), qui déclarent que le secteur de la construction compte, en moyenne, l'un des effectifs les plus jeunes au Canada. Pour obtenir plus de détails sur le secteur de la construction, veuillez consulter l'annexe.

Le deuxième plus petit changement dans la répartition moyenne selon l'âge des travailleurs a été observé dans la catégorie des services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement; les services éducatifs; les soins de santé et l'assistance sociale; les arts, spectacles et loisirs; les services d'hébergement et de restauration; ainsi que d'autres services (sauf les administrations publiques). Plus précisément, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 40 ans a augmenté de 13,6 points de pourcentage, passant de 23,3 % en 2001 à 36,8 % en 2022.

Graphique 3

Répartition de l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises, par industrie



Notes : L'âge de la main-d'œuvre dans une entreprise est mesuré par l'âge moyen des travailleurs dans cette entreprise. La catégorie « Agriculture, extraction minière et services publics » comprend l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz; et les services publics. La catégorie « Commerce de gros, le commerce de détail et transport » comprend le commerce de gros, le commerce de détail ainsi que le transport et l'entreposage. La catégorie « Finances et secteurs connexes » comprend la finance et les assurances; les services immobiliers et les services de location et de location à bail; la gestion de sociétés et d'entreprises; les services professionnels, scientifiques et techniques; ainsi que les industries de l'information et culturelles. La catégorie « Tous les autres secteurs fournisseurs de services » comprend les services administratifs et de soutien, les services de gestion et d'assainissement des déchets; les services éducatifs; les soins de santé et l'assistance sociale; les arts, les loisirs et les services d'hébergement et de restauration; ainsi que d'autres services (sauf les administrations publiques). L'axe des x montre l'âge moyen des travailleurs dans une entreprise, classé en huit groupes d'âge : 25 ans et moins, 26 à 30 ans, 31 à 35 ans, 36 à 40 ans, 41 à 45 ans, 46 à 50 ans, 51 à 55 ans et 56 ans et plus. En raison du manque d'espace, seuls certains groupes d'âge sont affichés dans le graphique.

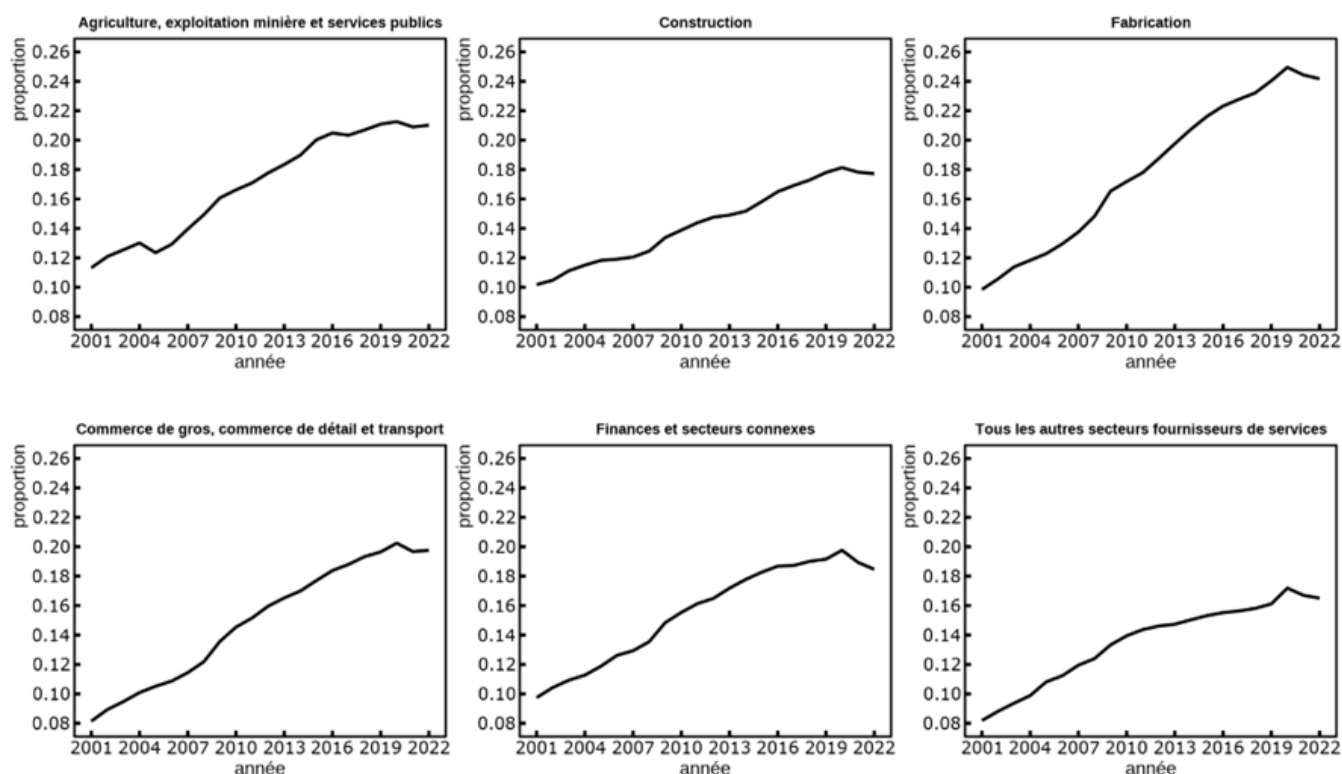
Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Le graphique 4 illustre la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans diverses industries. Semblable à la tendance de l'âge moyen des travailleurs, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus a augmenté au cours de la période à l'étude. Les résultats montrent également que la variation de la proportion des travailleurs plus âgés dans l'ensemble des industries a augmenté au fil du temps. Au début des années 2000, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus était relativement constante

dans tous les secteurs. Cependant, une divergence claire est apparue depuis, en particulier dans les industries productrices de biens (voir les trois premiers panneaux en haut du graphique 4). Bien que le vieillissement de la population touche tous les secteurs, les différences croissantes dans la répartition des travailleurs plus âgés peuvent en partie refléter des changements structurels, comme l'automatisation, qui ont affecté les industries à divers degrés.

Au cours de la période à l'étude, le secteur de la fabrication a connu la plus grande augmentation de la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus. En 2001, 9,8 % des travailleurs dans ce secteur appartenaient à ce groupe d'âge. En 2022, la proportion avait atteint 24,2 %, ce qui représente une augmentation de 14,3 points de pourcentage. Cela signifie qu'en 2022, en moyenne, près d'un travailleur sur quatre dans le secteur de la fabrication avait 55 ans ou plus. Ouellet-Léveillé et Milan (2019) ont également souligné que de 1996 à 2018, le nombre de travailleurs plus jeunes dans les secteurs de la fabrication et des services publics a diminué, tandis que le nombre de travailleurs plus âgés a plus que doublé. Ils ont également souligné que le recul du nombre de jeunes travailleurs dans des secteurs comme la fabrication pourrait être lié à des changements structurels comme l'automatisation.

En revanche, le secteur de la construction a connu la plus faible augmentation, la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus ayant augmenté de 7,5 points de pourcentage, passant de 10,2 % en 2001 à 17,7 % en 2022.

Graphique 4**Proportion moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans l'ensemble des entreprises, par industrie**

Notes : Pour obtenir la moyenne annuelle de l'ensemble des entreprises, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans une entreprise est pondérée par la taille de son effectif chaque année. La catégorie « Agriculture, extraction minière et services publics » comprend l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz; et les services publics. La catégorie « Commerce de gros, commerce de détail et transport » comprend le commerce de gros, le commerce de détail ainsi que le transport et l'entreposage. La catégorie « Finances et secteurs connexes » comprend la finance et les assurances; les services immobiliers et les services de location et de location à bail; la gestion de sociétés et d'entreprises; les services professionnels, scientifiques et techniques; ainsi que l'industrie de l'information et l'industrie culturelle. La catégorie « Tous les autres secteurs fournisseurs de services » comprend les services administratifs et de soutien, les services de gestion et d'assainissement des déchets; les services éducatifs; les soins de santé et l'assistance sociale; les arts, les loisirs et les services d'hébergement et de restauration; ainsi que d'autres services (sauf les administrations publiques). Les trois panneaux supérieurs montrent les résultats pour les secteurs producteurs de biens et les trois panneaux inférieurs montrent les résultats pour les secteurs fournisseurs de services.

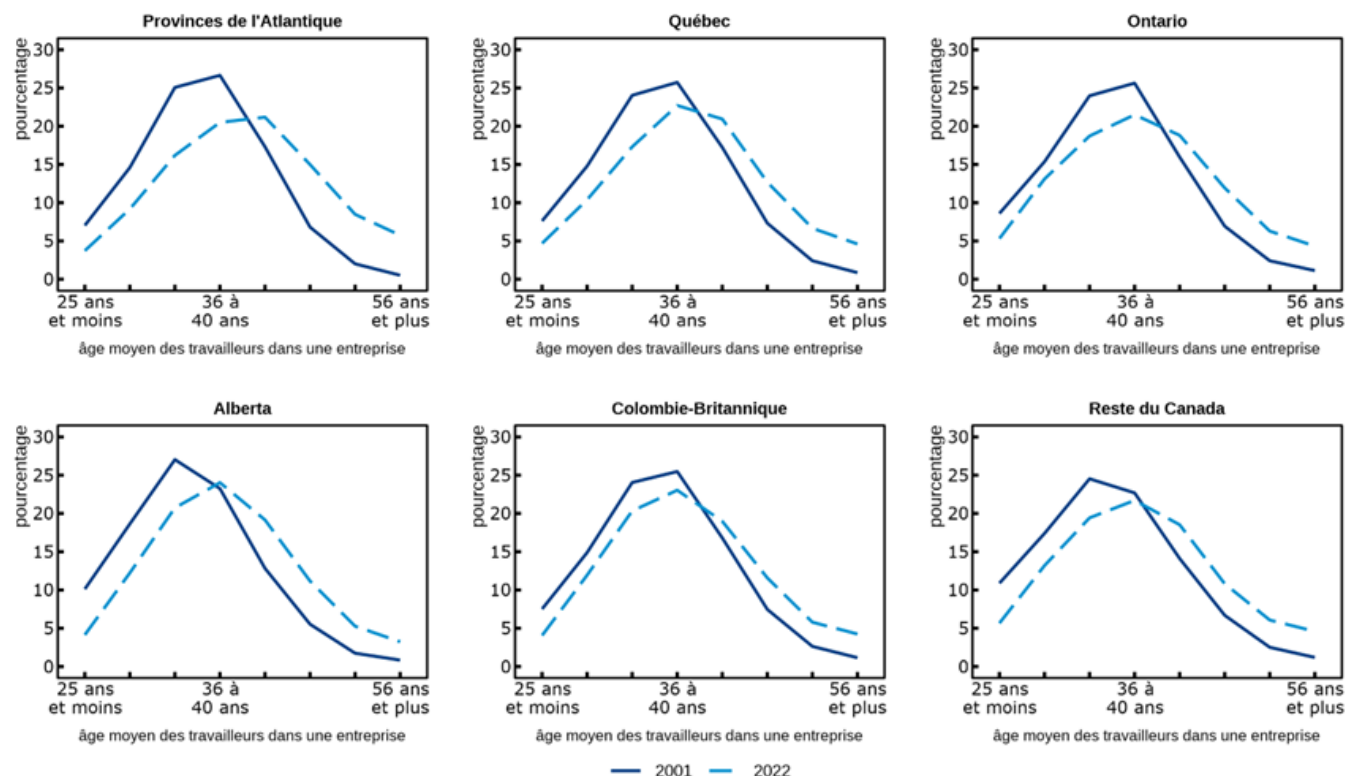
Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Âge de la main-d'œuvre, selon la province ou la région

Étudier la répartition de l'âge moyen des travailleurs dans l'ensemble des provinces et des régions révèle des variations d'ampleur variable dans leur répartition selon l'âge. Comme le montre le graphique 5, les entreprises dans les provinces de l'Atlantique ont connu la plus forte augmentation de l'âge moyen des travailleurs au cours de la période à l'étude. La proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de 23,8 points de pourcentage, passant de 26,7 % en 2001 à 50,4 % en 2022.

En revanche, les entreprises de la Colombie-Britannique ont connu la plus faible augmentation, la proportion ayant augmenté de 12,6 points de pourcentage, passant de 28,0 % en 2001 à 40,6 % en 2022. À titre de comparaison, les proportions ont augmenté de 14,9 points de pourcentage en Ontario; de 17,1 points de pourcentage au Québec; de 17,9 points de pourcentage en Alberta; et de 15,5 points de pourcentage au Manitoba, en Saskatchewan et dans les territoires (regroupés dans la catégorie « reste du Canada »).

Graphique 5
Répartition de l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises, selon la province ou la région



Notes : L'âge de la main-d'œuvre dans une entreprise est mesuré par l'âge moyen des travailleurs dans cette entreprise. Les entreprises comptant trois travailleurs ou moins sont exclues de l'échantillon. Le « Reste du Canada » représente le Manitoba, la Saskatchewan et les territoires.
Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

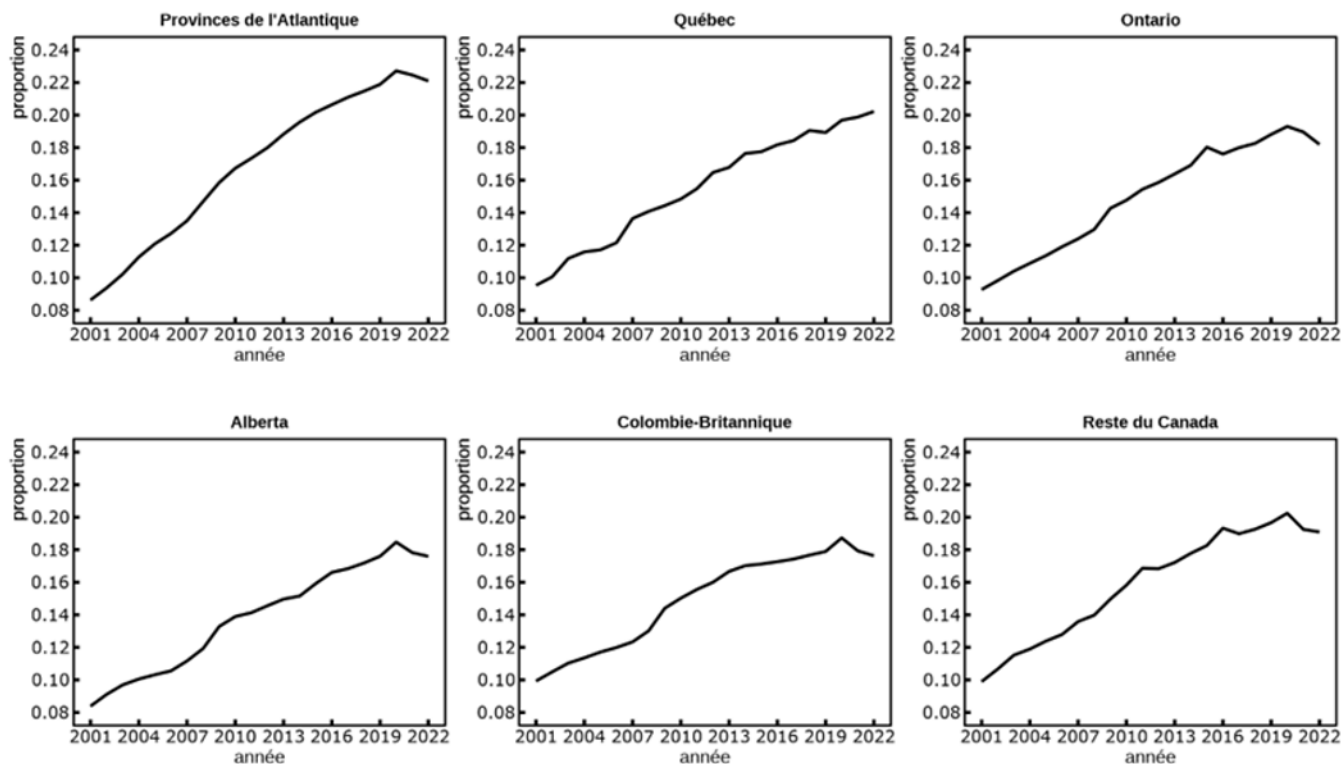
L'étude permet également de constater que la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus croît à des rythmes différents dans l'ensemble des provinces et des régions (voir le graphique 6). Pour calculer la proportion pour chaque province ou région, la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus au niveau de l'entreprise est pondérée selon la taille de l'effectif de l'entreprise. La moyenne pondérée selon l'effectif est ensuite calculée à l'échelon provincial ou régional.

Comme le montre le graphique 6, les provinces de l'Atlantique ont connu la plus grande augmentation dans la proportion de travailleurs plus âgés. Plus précisément, la proportion a augmenté de 13,5 points de pourcentage, passant de 8,6 % en 2001 à 22,1 % en 2022. Cela signifie qu'en 2022, plus de 1 travailleur sur 5 dans les entreprises situées dans les provinces de l'Atlantique avait 55 ans ou plus. En revanche, la Colombie-Britannique a connu la plus faible augmentation, la proportion ayant augmenté de 7,7 points de pourcentage, passant de 9,9 % en 2001 à 17,6 % en 2022.

De plus, pendant la période de la pandémie (de 2021 à 2022), la proportion des travailleurs plus âgés a diminué dans l'ensemble des entreprises de toutes les provinces et régions, sauf au Québec, où elle a légèrement augmenté.

Dans le cas des provinces de l'Atlantique, en plus du vieillissement de la population, l'exode des travailleurs plus jeunes a joué un rôle important dans l'augmentation de l'âge moyen de la main-d'œuvre. En fait, les provinces de l'Atlantique ont connu des pertes nettes migratoires interprovinciales presque chaque année des années 2010 (Conseil économique des provinces de l'Atlantique, 2019, 16 janvier).

Graphique 6
Proportion moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans l'ensemble des entreprises, selon la province ou la région



Note : « Reste du Canada » représente le Manitoba, la Saskatchewan et les territoires.
Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Âge de la main-d'œuvre, selon la taille de l'entreprise

Il est possible que la répartition selon l'âge dans les grandes entreprises diffère de celle des petites entreprises, ou qu'elle évolue différemment au fil du temps. Par exemple, les taux de roulement du personnel ou les pratiques d'embauche peuvent varier entre les petites et les grandes entreprises. Pour examiner cette question, l'article permet de comparer la répartition selon l'âge des petites entreprises (de 4 à 99 employés) avec celle des moyennes et grandes entreprises (qui comptent 100 employés ou plus).

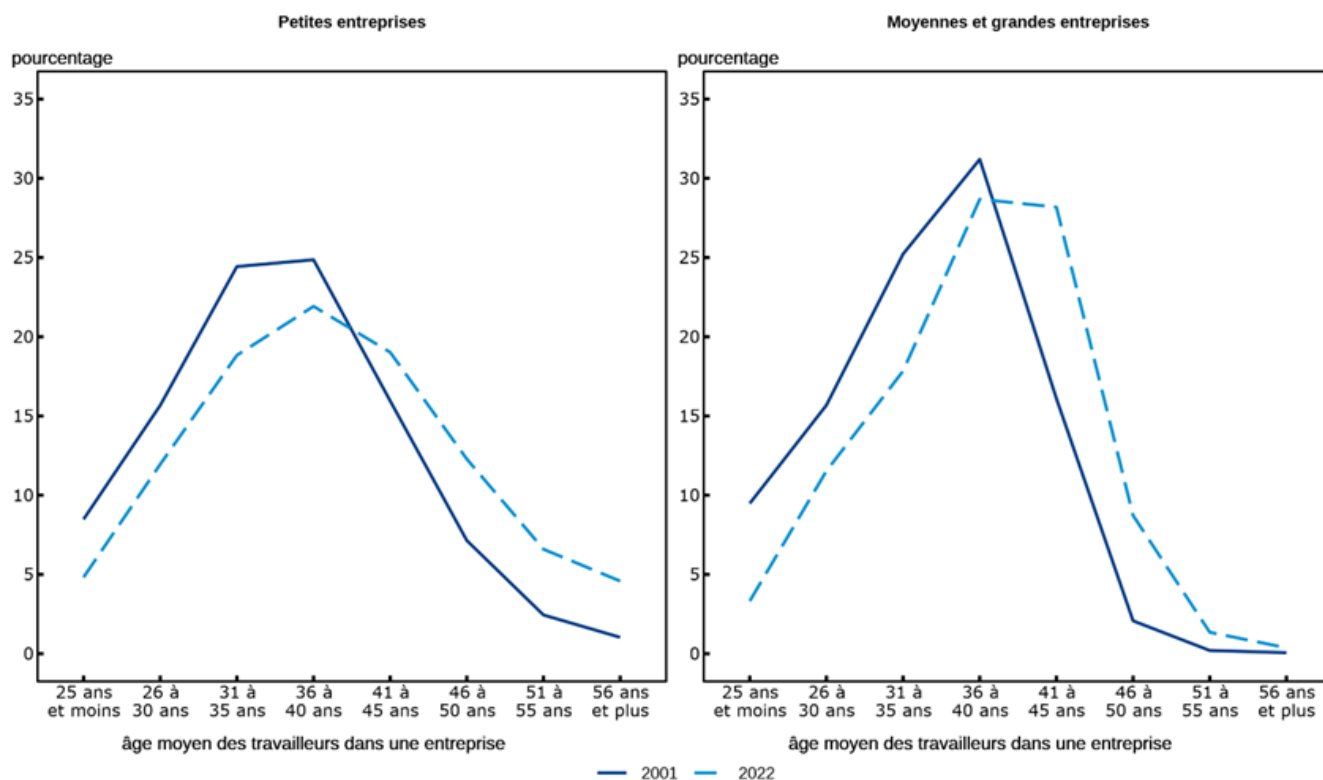
Les petites entreprises jouent un rôle important dans le façonnement de l'économie canadienne. Par exemple, en 2022, les petites entreprises ayant un effectif de 1 à 99 employés employaient 10,7 millions de personnes, soit près des deux tiers (63,0 %) de l'ensemble de la main-d'œuvre (Delgado et coll., 2023).

Le graphique 7 indique que la répartition de l'âge moyen et son évolution au fil du temps diffèrent entre les petites entreprises et les moyennes et grandes entreprises. Le changement de l'âge moyen des travailleurs dans les moyennes et grandes entreprises a été plus important que celui observé dans les petites entreprises au cours de la période à l'étude. Par exemple, la proportion de moyennes et grandes entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 40 ans a augmenté de 20,2 points de pourcentage, passant de 18,4 % en 2001 à 38,6 % en 2022. En comparaison, elle a augmenté de 15,9 points de pourcentage pour les petites entreprises, passant de 26,6 % en 2011 à 42,5 % en 2022.

De plus, l'étude révèle que la répartition de l'âge moyen des travailleurs est plus centralisée dans les moyennes et grandes entreprises que dans les petites entreprises. Par exemple, en 2022, les entreprises dont l'âge moyen des travailleurs était de 36 à 45 ans représentaient 56,9 % du total des moyennes et grandes entreprises, contre 40,9 % des petites entreprises. Inversement, la répartition de l'âge moyen des travailleurs dans les petites entreprises est plus horizontale et a une extrémité droite plus lourde. Par exemple, en 2022, les entreprises dont l'âge moyen des travailleurs était supérieur à 50 ans représentaient 15,9 % des petites entreprises, comparativement à 1,7 % des moyennes et grandes entreprises.

Graphique 7

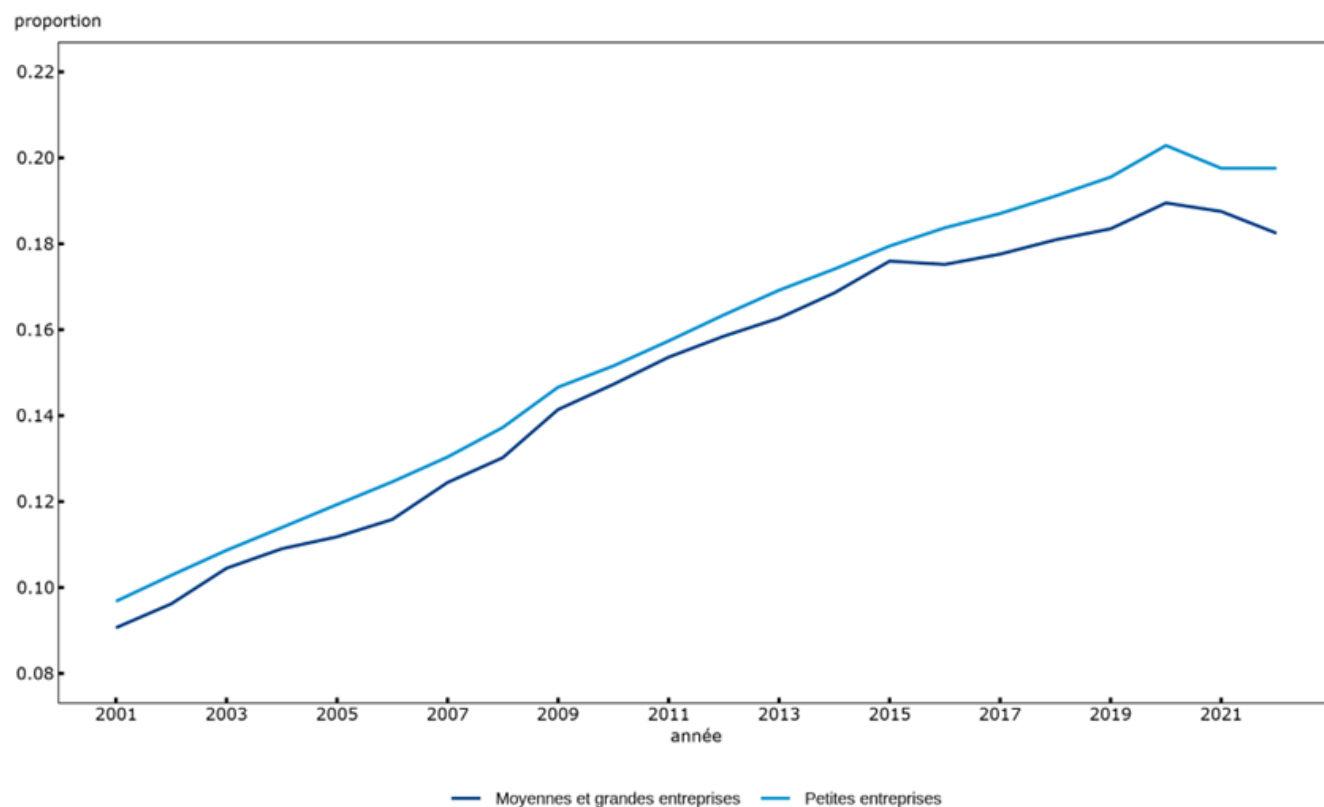
Répartition selon l'âge de la main-d'œuvre dans l'ensemble des entreprises, selon la taille de l'entreprise



Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Le graphique 8 illustre l'évolution de la proportion des travailleurs âgés de 55 ans et plus selon la taille de l'entreprise au cours de la période à l'étude. En moyenne, les petites entreprises ont connu une augmentation de 10,1 points de pourcentage, passant de 9,7 % en 2001 à 19,8 % en 2022. En comparaison, les moyennes et grandes entreprises ont connu une hausse légèrement moins élevée de 9,2 points de pourcentage, passant de 9,1 % à 18,2 % au cours de la même période. La proportion des travailleurs plus âgés a suivi une tendance similaire dans les deux groupes de taille d'entreprise jusqu'en 2015, et par la suite une légère divergence est apparue, la proportion parmi les petites entreprises augmentant plus rapidement.

Graphique 8
Proportion moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans l'ensemble des entreprises, selon la taille de l'entreprise



Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Comme expliqué précédemment, la part moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus est calculée en pondérant la part de chaque entreprise par la taille de son effectif, puis en calculant la moyenne annuelle pour chaque groupe de taille d'entreprise.

Conclusion

Les constatations du présent article révèlent que la structure par âge de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise a connu un revirement important vers des tranches d'âge plus avancées de 2001 à 2022. Par exemple, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 40 ans a augmenté de plus de 16 points de pourcentage, et la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus a doublé en moyenne.

Bien que les travailleurs plus âgés mettent d'importantes compétences à profit, comme l'expérience et les compétences interpersonnelles, ils peuvent accuser du retard par rapport aux travailleurs plus jeunes dans des domaines comme la technologie ou être plus vulnérables aux maladies chroniques pouvant nuire au rendement de l'entreprise.

La première étape pour évaluer de quelle façon le vieillissement de la main-d'œuvre affecte le rendement de l'entreprise est de mesurer de quelle façon la répartition selon l'âge des travailleurs varie d'une entreprise à l'autre. Cela fournit la base pour comprendre de quelle façon les changements dans la

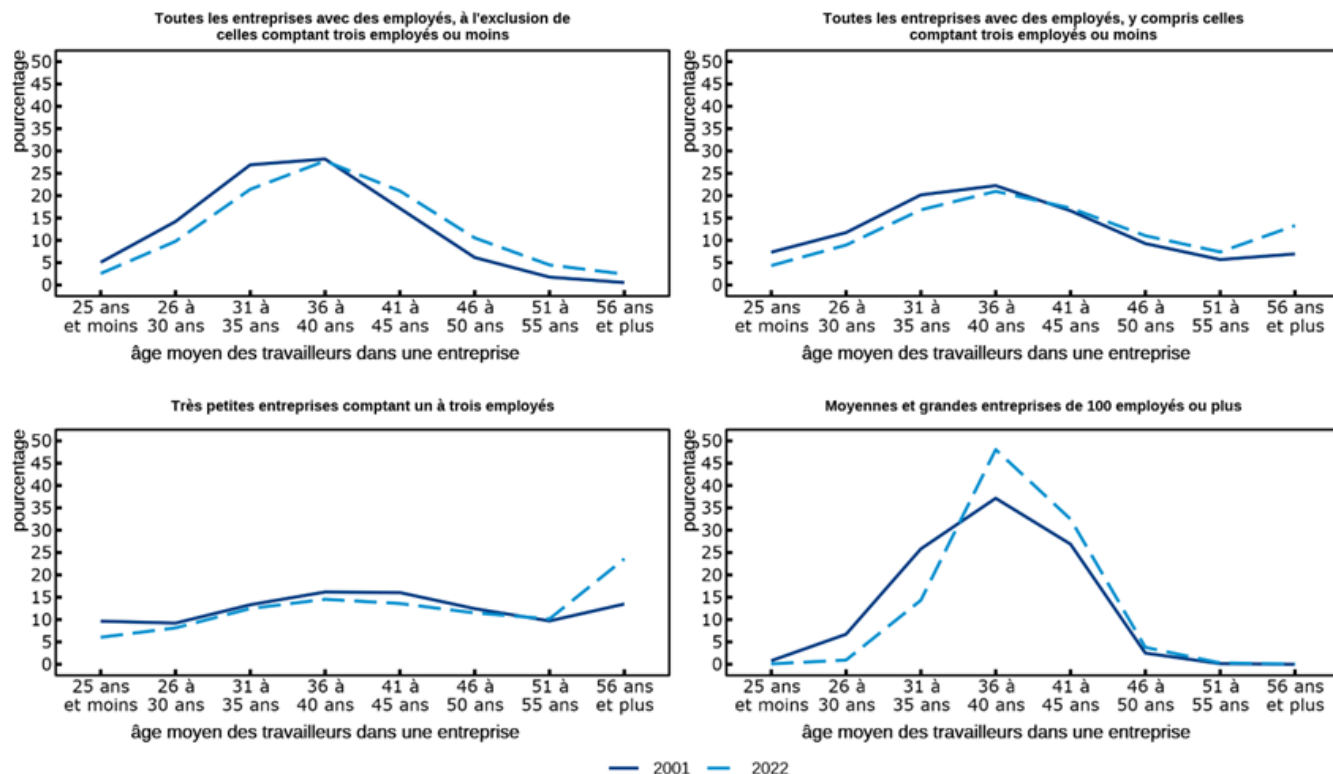
composition selon l'âge se traduisent en rendement au niveau de l'entreprise. Le présent article est le premier à examiner la répartition de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise selon l'univers des entreprises canadiennes. À cet égard, les résultats de cet article ouvrent la voie à des travaux d'analyse complémentaires visant à explorer les mécanismes, comme la productivité, l'innovation et l'adoption des technologies, par lesquels une main-d'œuvre vieillissante influence les résultats économiques du pays.

Annexe

Aperçu détaillé du secteur de la construction

En 2022, le secteur de la construction comprenait environ 165 900 entreprises comptant des employés, dont plus de la moitié (85 200) comptaient trois employés ou moins. Le graphique A offre un aperçu de la répartition de l'âge moyen des travailleurs selon la taille de l'effectif. Le panneau en haut à gauche montre la répartition pour toutes les entreprises, à l'exclusion de celles comptant trois employés ou moins, qui a été analysée en détail précédemment. Le panneau en haut à droite représente toutes les entreprises comptant des employés, y compris celles comptant trois employés ou moins. Lorsque toutes les entreprises comptant des employés sont prises en compte, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 55 ans augmente de façon importante. Une explication possible est que les travailleurs plus âgés dans le secteur ont tendance à se diriger vers les très petites entreprises, peut-être en créant leur propre entreprise. Le panneau inférieur gauche se concentre sur les très petites entreprises comptant trois employés ou moins. Cela montre que la proportion des entreprises dont l'âge moyen des travailleurs est supérieur à 55 ans est passée de 13,5 % en 2001 à 23,6 % en 2022 parmi les entreprises comptant trois employés ou moins. En d'autres termes, en 2022, l'âge moyen des travailleurs de près d'un quart de ces entreprises était de plus de 55 ans.

En revanche, bien que la main-d'œuvre globale vieillisse, la proportion d'entreprises dont l'âge moyen des travailleurs dépasse 55 ans reste proche de zéro parmi les moyennes et grandes entreprises comptant 100 employés ou plus. Cela peut s'expliquer par le fait que le travail dans la construction est physiquement exigeant, ce qui incite les travailleurs plus âgés à passer à des entreprises plus petites où les tâches reposent davantage sur l'expérience que sur la force physique et offrent une plus grande flexibilité dans les horaires de travail. Par exemple, des études montrent que les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'être travailleurs autonomes et de travailler à temps partiel comparativement aux travailleurs plus jeunes (Marshall et Ferrao, 2007). Il convient de mentionner que de telles transitions ne sont pas propres au secteur de la construction et méritent un examen plus approfondi dans de futurs travaux de recherche.

Graphique A.1**Répartition de l'âge de la main-d'œuvre parmi les entreprises du secteur de la construction, selon la taille de l'entreprise**

Source : Calculs de l'auteur à l'aide de microdonnées.

Références

- Aksoy, Y., Basso, H. S., Smith, R. P., et Grasl, T. (2019). *Demographic structure and macroeconomic trends*. *American Economic Journal : Macroeconomics*, vol. 11, no 1, p. 193 à 222.
- Conseil économique des provinces de l'Atlantique (16 janvier 2019). *Report Card. Atlantic Canada's Shrinking Labour Force*.
- Delgado, E. P., Fair, R., et Johnston, C. (2023). [*Analyse des petites entreprises au Canada, premier trimestre de 2023*](#). Statistique Canada.
- Disney, R. (1996). *Can we afford to grow older? A perspective on the economics of aging*. MIT Press.
- Dostie, B. (2011). [*Wages, productivity and aging*](#). *The Economist*, vol. 159, p. 139 à 158. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9166-5>.
- Fang, T., Gunderson, M., et Lee, B. (2021). [*Can older workers be retrained? Canadian evidence from worker-firm linked data*](#). *Relations industrielles*, vol. 76, no 3, p. 429 à 453. <https://doi.org/10.7202/1083608ar>
- He, J., Messacar, D., et Ostrovsky, Y. (2017). [*Relation entre la taille d'une entreprise et l'âge de son effectif : analyse intersectorielle au Canada*](#). Études analytiques : Méthodes et références, Statistique Canada. No 11-633-X2017010.
- Lacroix, G., et Michaud, P.-C. (2024). *Tax incentives and older workers: Evidence from Canada*. Documents de travail, 02. Chaire de recherche Jacques-Parizeau en politiques économiques.
- Marshall, K., et Ferrao, V. (2007). [*Participation des travailleurs âgés à la vie active. L'emploi et le revenu en perspective*](#), vol. 19, no 3, p. 31.
- Meyer, J. (2009). *Older workers and the adoption of new technologies in ICT-intensive services*. *Labour Markets and Demographic Change*, p. 85 à 119.
- Milligan, K. S., et Schirle, T. (2024). [*Retirement incentives and decisions across the income distribution: Evidence in Canada*](#) (Document de travail n° 33069 du NBER). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w33069>
- Morris, T., et Dostie, B. (2024). [*Graying and staying on the job: The welfare implications of employment protection for older workers*](#). Document de travail no 16430 de l'IZA. Disponible sur SSRN : <https://ssrn.com/abstract=4565419>.
- Ouellet-Léveillé, B., et Milan, A. (2019). [*Résultats du Recensement de 2016 : Les professions comptant des travailleurs âgés*](#). Regards sur la société canadienne, Statistique Canada. No 75-006-X au catalogue.
- Polanco, B., Ona, A., Sabariego, C., et Barzallo, D. P. (2024). [*Chronic health conditions and their impact on the labor market. A cross-country comparison in Europe*](#). *SSM-population health*, vol. 26, 101666. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2024.101666>
- Statistique Canada (2021). *Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2021. Analyse : Population selon l'âge et le sexe*. Produit n° 91-215-X au catalogue.

Statistique Canada (27 avril 2022). [Alors que les postes vacants sont nombreux et que le taux de chômage est à un niveau historiquement bas, le Canada fait face à une vague record de retraites au sein d'une main-d'œuvre qui vieillit : le nombre de personnes de 65 ans et plus a crû six fois plus vite que celui des enfants de 0 à 14 ans](#). *Le Quotidien*.

Statistique Canada (9 septembre 2022). [Enquête sur la population active, août 2022](#). *Le Quotidien*.

Statistique Canada (21 février 2024). [Les millénariaux maintenant plus nombreux que les baby-boomers au Canada](#). *Le Quotidien*.

Tang, J., et MacLeod, C. (2006). Labour force ageing and productivity performance in Canada. *Revue canadienne d'économie*, vol. 39, no 2, p. 582 à 603.