



# Examen des répercussions sociales et économiques de l'âgisme

Février 2022

Préparé par :  
Dr. Martine Lagacé  
Dr. Marcel Mérette  
Dr. Julien Navaux  
et  
Philippe Rodrigues-Rouleau  
Université d'Ottawa  
pour  
le Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables des aînés

## **Examen des répercussions sociales et économiques de l'âgisme.**

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site [canada.ca/publiccentre-EDSC](https://canada.ca/publiccentre-EDSC).

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2021

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : [droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

PDF

N° de cat. : Em12-84/2022F-PDF

ISBN : 978-0-660-42377-7



## Gouvernements participants

Gouvernement de l'Ontario  
Gouvernement du Québec\*  
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick  
Gouvernement du Manitoba  
Gouvernement de la Colombie-Britannique  
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard  
Gouvernement de la Saskatchewan  
Gouvernement de l'Alberta  
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador  
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest  
Gouvernement du Yukon  
Gouvernement du Nunavut  
Gouvernement du Canada

\* Le Québec contribue au Forum fédéral, provincial et territorial sur les aînés par le partage de son savoir-faire, d'information et de pratiques exemplaires. Cependant, il n'adhère ni ne participe aux approches FPT dans le dossier des aînés. Le gouvernement du Québec entend s'acquitter pleinement de ses responsabilités à l'égard des aînés dans la province.

Les opinions exprimées dans le présent rapport peuvent ne pas correspondre à la position officielle d'une administration en particulier.

## Remerciements

Rapport rédigé par Martine Lagacé, PhD; Marcel Mérette, PhD; Julien Navaux, PhD; et Philippe Rodrigues-Rouleau de l'Université d'Ottawa pour le Forum fédéral, provincial et territorial (FPT) des ministres responsables des aînés.

## Table des matières

Gouvernements participants .....	i
Remerciements .....	ii
Table des matières.....	iii
Sommaire.....	1
Introduction et structure du rapport .....	3
Section 1 : Comprendre la nature unique et complexe de l'âgisme .....	4
Section 2 : Aperçu des répercussions sociales et économiques de l'âgisme .....	6
Section 3 : Constatations principales relatives aux répercussions psychosociales de l'âgisme .....	7
3.1 Santé et soins de santé.....	7
3.2 Emploi et population active .....	10
3.3 Discours et représentations du vieillissement dans les médias .....	15
Section 4 : Constatations principales sur les répercussions sociales et économique de l'âgisme .....	16
4.1 Des individus à la société : Les coûts économiques indirects de l'âgisme.....	16
4.2 Ce que nous savons vraiment au sujet des répercussions économiques directes de l'âgisme.....	18
4.3 Défis méthodologiques posés par la quantification des répercussions économiques directes de l'âgisme .....	20
Section 5 : Constatations principales sur les initiatives canadiennes et internationales de lutte contre l'âgisme .....	23
5.1 Dimensions visées par les initiatives.....	24
5.2 Une grande variété d'initiatives .....	25
5.3 Les initiatives ciblent-elles explicitement l'âgisme?.....	28
Section 6 : Initiatives de lutte contre l'âgisme : Tirent-elles parti des données factuelles sur les répercussions? .....	28
Section 7 : Analyse des lacunes et réponses possibles.....	33
Section 8 : Conclusion.....	35
Références.....	38

Appendix 1 : Aperçu des travaux réalisés à ce jour et méthodologie .....	45
A.1 Recherche et sélection de documents.....	45
A.2 Organisation et analyse des documents.....	45

## Sommaire

L'âgisme se définit comme « le fait d'avoir des préjugés ou un comportement discriminatoire envers une personne en raison de son âge » (Organisation mondiale de la santé [OMS], 2019). À mesure que le nombre de personnes âgées<sup>1</sup> augmente au Canada, il est important de s'attaquer à l'âgisme, de documenter ses effets négatifs, de sensibiliser les Canadiens à ces effets et de trouver des moyens de le contrer. Des initiatives prometteuses sont en cours, y compris les campagnes de l'OMS et de l'Union européenne (UE). Il faut prendre d'autres mesures, particulièrement au Canada, car l'âgisme demeure le seul type de discrimination perçue comme acceptable et qui est encore toléré socialement (Ayalon et Tesch-Römer, 2018).

Le rapport examine les répercussions sociales et économiques de l'âgisme au moyen d'une analyse documentaire afin de mieux comprendre : a) les répercussions de l'âgisme liées à l'emploi<sup>2</sup>, à la santé et aux soins de santé, à l'inclusion sociale, à la sécurité, aux médias et aux médias sociaux; et b) les initiatives visant à contrer la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées.

Les sources comprennent les documents universitaires et non universitaires (produits par les gouvernements et les organismes qui représentent ou soutiennent les personnes âgées) qui ont été publiés entre 2014 et 2019 en français ou en anglais. Parmi les 346 documents pertinents examinés, 258 ont fait l'objet d'une analyse (dont 136 portaient sur les répercussions et 122, sur les initiatives<sup>3</sup>). La plupart des écrits traitant des répercussions de l'âgisme sont tirés de publications savantes. Il existe une documentation beaucoup plus abondante sur les répercussions psychosociales de l'âgisme que sur les répercussions économiques. La majorité des études sur les effets de l'âgisme ont trait à la santé, aux soins de santé et à l'emploi. On constate une augmentation marquée du nombre d'études empiriques importantes au cours des cinq dernières années.

Les principales constatations de l'analyse des répercussions économiques de l'âgisme révèlent que, jusqu'à récemment, l'intérêt à comprendre et à évaluer les répercussions de l'âgisme était relativement indirect, du fait qu'il était motivé par des préoccupations liées au vieillissement de la population et au marché du travail plutôt qu'à l'âgisme. Des publications récentes témoignent d'une compréhension approfondie des conséquences

---

<sup>1</sup> Le terme « aîné » est défini par Statistique Canada comme toute personne âgée de 65 ans et plus. Aux fins du présent rapport, les auteurs n'ont pas voulu s'en tenir uniquement aux constatations de recherche portant sur ce groupe d'âge.

<sup>2</sup> Les stéréotypes visant les travailleurs âgés sont examinés dans le rapport du Forum FPT sur les aînés : *Travailleurs âgés : Explorer et aborder les stéréotypes* (2020).

<sup>3</sup> Les 258 documents examinés pour ce rapport représentent un point de saturation au-delà duquel les thèmes sont récurrents, et les sources de données supplémentaires ne fournissent aucune nouvelle information.

négligentes de l'âgisme sur la santé et la situation financière des personnes qui, en définitive, se répercutent sur l'ensemble de la société.

La France et les États-Unis sont parmi les quelques pays qui ont estimé les coûts économiques de la discrimination. Selon les résultats de l'étude française, l'élimination partielle de la discrimination fondée sur le sexe et l'origine ethnique relèverait le produit intérieur brut (PIB) jusqu'à 14,1 %, ce qui améliorerait l'équilibre budgétaire du gouvernement français d'un facteur équivalent à 5,1 % du PIB. Il se peut également que l'élimination de la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail génère des chiffres importants. Dans l'étude américaine, les chercheurs ont essayé de calculer le coût de l'âgisme pour l'état de santé de tous les Américains de 60 ans et plus au cours d'une année. Ils ont estimé que l'exposition à des stéréotypes liés à l'âge et les perceptions de soi négatives découlant du vieillissement ont aggravé l'état de santé des personnes âgées, ce qui a généré des coûts annuels de 63 milliards de dollars. Ces coûts comptent pour 15,4 % des sommes engagées aux États-Unis pour traiter 8 problèmes de santé fréquents chez les personnes âgées.

Les initiatives canadiennes et internationales de lutte contre l'âgisme, dirigées par les gouvernements, les organismes représentant les personnes âgées et les chercheurs, mettent principalement l'accent sur les dimensions de l'inclusion sociale et de l'emploi. Fait intéressant, de nombreuses initiatives entreprises par des gouvernements au Canada et à l'étranger ne sont pas classées dans la catégorie de l'« âgisme », bien qu'elles traitent, du moins indirectement, les effets négatifs des stéréotypes liés à l'âge et à la discrimination. Par exemple, les initiatives en matière de finances et d'emploi qui visent à accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail ou à actualiser leurs compétences se rapportent indirectement à l'âgisme. On peut en dire autant des initiatives pour combattre les mauvais traitements à l'endroit des aînés, car l'âgisme figure souvent parmi les facteurs à prendre en compte.

## Principales constatations

Les constatations révèlent que les stéréotypes âgistes nuisent à la santé physique et mentale des personnes âgées. Cela comprend les pratiques âgistes d'autres personnes, comme les fournisseurs de soins et les employeurs. De nombreuses études font état de la façon dont les personnes et travailleurs âgés intériorisent les stéréotypes âgistes, ce qui peut les amener à adopter des comportements qui perpétuent ces stéréotypes.

Les effets cumulatifs de la discrimination fondée sur l'âge, le sexe et l'ethnicité placent les femmes âgées et les minorités visibles en tête de liste des personnes qui subissent l'âgisme en milieu de travail. La documentation croissante sur les intersections entre

l'âgisme et d'autres formes de discrimination, particulièrement dans le contexte du travail et de l'emploi, révèle que les femmes, les personnes racialisées et les immigrants âgés sont plus susceptibles de faire face à des stéréotypes âgistes et à de la discrimination dans les possibilités d'embauche et de formation.

La mesure dans laquelle l'âgisme est préoccupant dans les collectivités autochtones au Canada demeure sous-documentée.

Les gouvernements et les organismes qui représentent ou soutiennent les personnes âgées réalisent la majorité des initiatives de lutte contre l'âgisme. Bien que, dans l'ensemble, ces initiatives n'ont pas encore fait l'objet d'essai à grande échelle, celles qui agencent sensibilisation et interaction intergénérationnelle à un niveau plus élevé se révèlent les plus prometteuses pour faire évoluer les attitudes.

L'analyse documentaire montre que la recherche est parvenue à un stade décisif dans l'examen des répercussions de l'âgisme. Même si les répercussions psychosociales défavorables de l'âgisme ont été largement documentées, l'information sur ses effets économiques négatifs demeure limitée. La plupart des ouvrages à ce sujet s'attardent principalement aux incidences psychosociales associées aux dimensions de la santé et du travail. Les constatations sur les répercussions psychosociales de l'âgisme ouvrent des possibilités afin d'évaluer les coûts économiques.

## **Introduction et structure du rapport**

Au cours des trois dernières décennies, on a constaté une augmentation des recherches sur l'âgisme menées par des universitaires, des gouvernements et des décideurs ainsi que des intervenants et des personnes âgées. Par exemple, les universitaires ont entrepris des recherches démontrant les effets négatifs de l'âgisme, tandis que les gouvernements et les organismes qui représentent ou soutiennent les personnes âgées ont réalisé des initiatives en vue de combattre l'âgisme. Le vieillissement rapide de la population, en particulier dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), explique vraisemblablement la volonté de mieux comprendre l'âgisme. En outre, le caractère unique et la complexité de l'âgisme, comparativement à d'autres formes de discrimination comme le sexisme et le racisme, exigent plus de recherches pour comprendre et contrer la discrimination fondée sur l'âge.

Un nombre d'administrations, dont les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ont entrepris des recherches sur l'âgisme afin de documenter ses répercussions et d'élaborer des initiatives pour les atténuer.

En appui à son plan de travail 2018-2021, le Forum FPT sur les aînés examine les répercussions sociales et économiques de l'âgisme et les pratiques prometteuses anti-âgisme tant nationales qu'internationales, et consulte les intervenants à ce sujet. Le présent rapport constitue le premier livrable en vue de répondre à la priorité de l'âgisme. Il présente une analyse quantitative et qualitative de 258 documents, dont 136 qui portent sur les *répercussions* de l'âgisme et 122, sur les *initiatives* visant à le contrer, ainsi qu'une analyse des observations et des lacunes.

Le rapport fait état de la recherche et de l'analyse des documents (n = 258) qui ont été effectuées du 23 août au 22 novembre 2019. L'annexe A décrit chaque étape sous-jacente à la recherche, à la sélection et à l'analyse des documents.

Le présent rapport compte huit sections. La section 1 « Comprendre la nature unique et complexe de l'âgisme » décrit les différents types et manifestations de l'âgisme ainsi que les cibles changeantes qui y sont associées. Elle présente également un filtre conceptuel permettant de mieux comprendre les répercussions et les initiatives liées à l'âgisme. La section 2 donne un aperçu des constatations préliminaires liées aux répercussions psychosociales et économiques de l'âgisme. Les sections 3 et 4 présentent les principales constatations sur les répercussions psychosociales et économiques de l'âgisme. La section 5 expose sommairement les initiatives entreprises pour lutter contre l'âgisme au Canada et à l'étranger. La section 6 examine la façon dont les initiatives mises en place pour éliminer l'âgisme tirent parti des données factuelles. La section 7 traite des lacunes dans la recherche sur les répercussions de l'âgisme et offre des solutions possibles pour combler ces lacunes. Enfin, la section 8 résume les principales constatations liées aux répercussions de l'âgisme et les initiatives visant à y mettre fin.

## **Section 1 : Comprendre la nature unique et complexe de l'âgisme**

L'âgisme est semblable à d'autres formes de discrimination, comme celles fondées sur le sexe et l'ethnicité, dans la dimension de la dynamique intergroupe. Dans ce contexte, les membres de l'endogroupe sont favorisés et ceux de l'exogroupe font l'objet de préjugés négatifs. Ce qui est singulier à propos de l'âgisme que subissent les personnes âgées, c'est qu'il cible les membres de groupes qui, à un moment donné, n'étaient pas considérés comme les « autres », mais qui le sont par la suite. Autrement dit, les limites des groupes d'âge dans la société sont perméables, de sorte que les jeunes finiront par être considérés comme vieux s'ils vivent assez longtemps (Levy, 2017). Puisque le vieillissement est essentiellement un concept culturel qui implique un processus de perte, surtout dans les pays occidentaux, de nombreuses personnes ne veulent pas appartenir aux groupes âgés ou y être associées.

En 2005, le chercheur sur l'âgisme T. D. Nelson a fait valoir que les connotations culturelles négatives entourant le vieillissement favorisent l'apparition de stéréotypes chez les personnes qui appartiennent ou sont perçues comme appartenant aux groupes âgés. Il a conceptualisé l'âgisme en tant que « préjugé contre le soi que l'on craint de devenir » [traduction]. Aujourd'hui, près de 15 ans plus tard, les constatations de recherche révèlent que cette conceptualisation de l'âgisme est toujours pertinente. Le processus de stéréotypage entourant le vieillissement et les personnes âgées semble également se manifester tant chez celles-ci que chez les jeunes adultes. Par exemple, dans leur livre intitulé *Rethinking Old Age : Theorising the Fourth Age* (2015), Paul Higgs et Chris Gilleard soutiennent que l'âgisme chez les personnes âgées prend souvent la forme d'un fossé entre les personnes du « troisième âge » et celles du « quatrième âge ». Cette dernière expression désigne les personnes de 80 ans et plus qui présentent les aspects de la vieillesse les plus redoutés.

Bien que les stéréotypes et les attitudes défavorables à l'endroit des personnes âgées et le processus de vieillissement ne donnent pas toujours lieu à des actes discriminatoires, les deux sont fortement corrélés. Il existe une abondante documentation spécialisée qui laisse entendre que les personnes qui adhèrent à des stéréotypes se comportent souvent d'une manière qui perpétue les préjugés. Par exemple, la croyance selon laquelle les personnes âgées ne peuvent pas apprendre de nouvelles technologies ou s'y adapter en raison de leur âge (l'un des stéréotypes âgistes les plus répandus) peut facilement se traduire par de la discrimination fondée sur l'âge, tant chez les personnes que dans les organismes. Donnons l'exemple du gestionnaire qui n'offre pas de possibilités de formation à un employé en raison de son âge ou encore les politiques, services et programmes en milieu de travail qui sont structurés de manière à exclure les travailleurs âgés de la formation. L'âgisme peut également recouper d'autres attitudes discriminatoires fondées sur le sexe et la race. Ce processus fait intervenir le facteur de l'intersectionnalité, où de multiples formes de discrimination (p. ex. le racisme, le sexisme et l'âgisme) s'agencent ou se chevauchent et comportent une incidence sur des personnes ou des groupes.

Un autre aspect particulier de l'âgisme est qu'il constitue la forme de discrimination la plus tolérée dans la société. L'âgisme ne retient pas l'attention du public au même titre que le racisme et le sexisme, et cette attitude laissez-faire est souvent subtile. On n'a qu'à penser, par exemple, aux médias sociaux. Bien que Facebook interdise les discours haineux basés sur la race, l'ethnicité, la nationalité d'origine, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la déficience ou la maladie, l'âge est tout simplement omis des motifs de discrimination. La discrimination fondée sur l'âge qui est socialement tolérée peut ouvrir la voie à l'expression individuelle et structurelle de l'âgisme dans les politiques, les programmes, les lois et les services gouvernementaux. De nombreux chercheurs ont observé que les stéréotypes âgistes et la discrimination ne se produisent pas dans le vide, mais sont souvent facilités par le contexte social qui exclut

structurellement les personnes âgées (Rosales et Fernandez-Ardevol, 2019; Twigg et Martin, 2015).

Au cours de la dernière décennie, on a observé une augmentation substantielle de la recherche menée par des chercheurs, des organismes représentant les personnes âgées et des gouvernements pour documenter non seulement la prévalence de l'âgisme, mais aussi ses effets négatifs sur les personnes et la société.

## **Section 2 : Aperçu des répercussions sociales et économiques de l'âgisme**

Les études universitaires sur les répercussions de l'âgisme comptent pour la majorité des documents analysés dans notre rapport (n = 136). Les groupes de défense des droits des aînés, les organismes et les gouvernements tendent à privilégier les initiatives de lutte contre l'âgisme (voir la section 5). La documentation sur les répercussions psychosociales de l'âgisme est beaucoup plus abondante que celle portant sur ses effets économiques. Cette constatation vaut pour les cinq dimensions, à savoir l'inclusion sociale; les soins de santé; la sécurité; les médias et les médias sociaux; la main-d'œuvre et l'emploi.

Les chercheurs, les gouvernements et les organismes représentant les aînés mettent en garde contre les répercussions négatives de l'âgisme, surtout en ce qui concerne les soins de santé, les finances et l'emploi. Les dimensions des médias et des médias sociaux, ainsi que de la sécurité, sont analysées dans une moindre mesure. La dimension de l'inclusion sociale est définie de façon générale et semble être un thème qui recoupe les cinq dimensions. Il convient de souligner que la plupart des documents s'attardent aux effets néfastes de l'âgisme sur les personnes âgées. Cela témoigne de la nécessité de poursuivre la recherche afin de mieux comprendre comment et pourquoi l'âgisme est perpétué par les personnes et intégré, consciemment ou non, aux systèmes et aux structures sociales. En d'autres mots, même si de nombreuses études évaluent les répercussions négatives de l'âgisme dans la perspective des personnes visées par cette forme de stigmatisation, il est de plus en plus nécessaire d'effectuer des études pour documenter la façon dont l'âgisme est exprimé ainsi que par quelles personnes et dans quelles circonstances.

Les sections qui suivent examinent la façon dont ces facteurs révèlent le caractère particulier de l'âgisme en tant que forme de discrimination ainsi que la difficulté à le mesurer. Ces constatations portent à croire que l'âgisme est une forme de discrimination dont l'étude continue d'être négligée par les chercheurs.

## Section 3 : Constatations principales relatives aux répercussions psychosociales de l'âgisme

Comme mentionné ci-dessus, il existe un important corpus d'ouvrages, en particulier des études universitaires, sur les répercussions psychosociales de l'âgisme contrairement à ses effets économiques. Dans le contexte de l'emploi, des soins de santé ou de l'inclusion sociale, la faible estime de soi, l'autoexclusion, le manque de confiance en soi et la perte d'autonomie sont autant de répercussions psychosociales négatives de l'âgisme. De nombreux chercheurs expliquent que les effets négatifs de l'âgisme découlent d'un processus d'exposition à long terme aux stéréotypes âgistes chez les personnes âgées et de leur intériorisation de ces stéréotypes, c'est-à-dire l'autoâgisme. Les sections qui suivent examinent de vastes études sur le terrain qui ont traité des répercussions psychosociales de l'âgisme dans les domaines de la santé et des soins de santé, des finances, de l'emploi et des médias.

### 3.1 Santé et soins de santé

#### Communication âgiste – Fournisseurs de soins

En 2015, la revue universitaire *Generations* a consacré un numéro complet aux enjeux et aux répercussions de l'âgisme, y compris en matière de santé et de soins de santé. Les auteurs ont fait valoir que l'âgisme imprègne les attitudes des fournisseurs de soins médicaux, l'état d'esprit des patients âgés et la structure du système de santé, ce qui peut avoir une profonde influence sur le type et la quantité de soins offerts, demandés et reçus (Ouchida et Lachs, 2015).

En s'appuyant sur des données secondaires tirées d'enquêtes et d'observations cliniques, Ouchida et Lachs (2015) ont soutenu que, durant les consultations médicales, les soignants communiquent différemment, que ce soit verbalement ou autrement, avec les personnes âgées par rapport aux adultes plus jeunes. En particulier, les médecins se montrent plus impatients avec les patients âgés et leur témoignent moins d'attention. Ils sont également moins susceptibles de répondre aux questions soulevées par les patients âgés.

Dans le même ordre d'idées, un grand nombre d'études universitaires ont documenté l'utilisation d'un langage condescendant lors de consultations médicales avec des patients âgés (Atkinson et Sloan, 2016; Keaton et Giles, 2016). Les fournisseurs de soins de santé peuvent inconsciemment se montrer condescendants envers les personnes âgées en utilisant un langage artificiel avec eux. Ils peuvent notamment parler lentement avec une intonation exagérée ou parler plus fort, se répéter ou utiliser un ton aigu et un vocabulaire ou des structures grammaticales plus simples. Les fournisseurs de soins peuvent utiliser des techniques de communication âgistes en

raison d'idées fausses et de stéréotypes inconscients, selon lesquels les patients âgés sont fragiles, impuissants, irritables et dépendants. Quant à eux, les patients âgés croient que le langage artificiel employé pour leur parler est humiliant. Des études ont révélé que cette forme de langage peut susciter la perte d'estime de soi, le retrait des interactions sociales et la dépression. Ces états exacerbent la dépendance et accroissent l'isolement social. Il a également été démontré que le langage artificiel utilisé auprès des patients atteints de démence dans les établissements de soins de longue durée augmente leur résistance aux soins.

En résumé, lorsque les soignants adhèrent aux stéréotypes âgistes, ils ouvrent la voie à la communication condescendante. Puisqu'une communication efficace entre les patients âgés et les fournisseurs de soins est un élément clé pour éviter qu'ils leur prodiguent des soins insuffisants ou excessifs, il est essentiel de sensibiliser davantage les soignants aux problèmes liés à l'âgisme durant les interactions médicales. Une façon possible de remédier à ce problème est d'exiger que tous les fournisseurs de soins de santé suivent une formation en gériatrie. De nombreux auteurs ont également fait valoir que cette formation pourrait résorber la pénurie de gériatres en Amérique du Nord.

### **Sous-diagnostic et surdiagnostic de problèmes de santé physique et mentale**

En plus d'examiner la communication âgiste durant les consultations médicales, les études savantes présentées dans le livre *Contemporary Perspectives on Ageism* paru en 2018 (Ayalon et Tesch-Römer) laissent entendre que les attitudes âgistes des fournisseurs de soins de santé peuvent entraîner soit un *sous-diagnostic* ou un *surdagnostic*. Des problèmes médicaux véritables, comme la cardiopathie, peuvent être considérés comme des symptômes normaux du vieillissement et sont par conséquent sous-diagnostiqués, de sorte qu'ils ne s'accompagnent pas de prévention, d'examen ou d'intervention. L'âgisme peut également avoir une incidence sur les types de traitements considérés pour les patients âgés, où les solutions pharmaceutiques sont favorisées au détriment des interventions chirurgicales (Wyman et coll., 2018).

La santé mentale est également une dimension où l'âgisme se manifeste. L'un des stéréotypes les plus courants véhiculés au sujet du vieillissement et des personnes âgées concerne la « résistance au changement » ou la « rigidité cognitive ». Cela peut expliquer le recours excessif aux médicaments psychotropes au détriment des traitements psychothérapeutiques pour les problèmes de santé mentale éprouvés par les personnes âgées. Des chercheurs, dont Bodner, Palgi et Wyman (2018), soutiennent que les personnes âgées vivant dans des établissements de soins de longue durée sont particulièrement exposées à de telles pratiques. De plus, ces auteurs ont soulevé la question du processus de double stigmatisation selon lequel les personnes âgées intériorisent les stéréotypes liés à l'âge et à la santé mentale, ce qui se traduit par une réticence à demander l'aide de professionnels.

## **Intériorisation des stéréotypes – Autoâgisme et santé mentale**

Bon nombre des documents consultés, y compris les rapports des groupes de défense des droits des aînés, font valoir que l'intériorisation des stéréotypes, un processus dans lequel les personnes en viennent à croire que les stéréotypes sont vrais et y adhèrent, découle en partie des communications et des pratiques âgistes des fournisseurs de soins de santé.

L'hypothèse de l'intériorisation des stéréotypes a été largement testée pour différentes formes de stéréotypes – raciaux, sexuels et d'orientation sexuelle, par exemple – et est appuyée par des constatations solides. Cela dit, l'exposition à long terme à des stéréotypes négatifs se traduit par une *prédiction autoréalisatrice*, selon laquelle les attentes négatives des personnes âgées à l'égard du vieillissement se réalisent simplement parce qu'elles y croient et les ont intériorisées. Dans le domaine de l'âgisme, des études spécialisées, comme celles de Levy et Banaji (2002), révèlent que les personnes âgées qui ont entendu des mots à connotation négative au sujet du vieillissement (p. ex. dépendance et incompetence) obtiennent des résultats inférieurs à un test de mémoire comparativement à celles ayant entendu des mots positifs. Ces constatations ont été confirmées, peu importe l'âge, le sexe ou la scolarité de la personne. Levy et coll. (2002) ont également constaté que l'autostéréotypage lié au vieillissement a des effets néfastes sur les fonctions physiologiques, notamment l'augmentation du stress cardiovasculaire.

L'intériorisation des stéréotypes, qui est en fait une forme d'âgisme, a également été étroitement liée aux problèmes de santé mentale. Levy et coll. (2002) ont avancé que les autostéréotypes liés au vieillissement peuvent influencer la volonté de vivre des personnes âgées. Celles qui sont inconsciemment exposées à des stéréotypes négatifs sont moins portées à accepter un traitement médical qui pourrait prolonger leur vie. Dans le même ordre d'idées, les études montrent que les personnes âgées qui ont intériorisé les stéréotypes âgistes ont moins d'espoir en leur avenir et ont tendance à s'isoler et à se sentir seules.

Dans le contexte du travail et de l'emploi, dont il est question plus loin, l'exposition à des stéréotypes âgistes et l'adhésion à de tels stéréotypes sont fortement corrélées au fait que les travailleurs âgés ont moins confiance en leur potentiel d'employabilité (Peters et coll., 2019; Cracium et coll., 2019).

## **Études neuroscientifiques prometteuses : Âgisme et biomarqueurs de la maladie d'Alzheimer**

Des études menées par Becca Levy et des collègues au début de 2000 donnent à penser que l'âgisme serait associé à des conséquences physiologiques à court et à

long terme pour la santé. Les résultats révèlent des réactions accrues au stress cardiovasculaire (c.-à-d. augmentation de la tension artérielle, de la fréquence cardiaque et de la conductance cutanée) chez les personnes âgées qui sont exposées subliminalement à des stéréotypes négatifs liés au vieillissement, comparativement à celles exposées à des stéréotypes positifs. Les chercheurs expliquent ces résultats par l'effet médiateur du stress. Les stéréotypes contribuent au stress, entraînant ainsi une réactivité cardiovasculaire, et est étroitement associé à des maladies physiologiques tel le diabète.

On a remarqué il y a longtemps que les stéréotypes âgistes produisent des effets physiologiques néfastes chez les personnes âgées, mais on ne sait toujours pas si ces stéréotypes influencent les changements cérébraux associés à la maladie d'Alzheimer. Pour vérifier cette hypothèse, Levy et ses collègues ont mené une importante étude expérimentale en 2015 en se fondant sur 232 personnes non atteintes de démence ayant participé à l'Étude longitudinale sur le vieillissement de Baltimore (É.-U.).

L'exposition des participants aux stéréotypes liés à l'âge et leur adhésion à ces stéréotypes ont été évaluées au moyen d'un questionnaire. Les participants ont également subi un test annuel de résonance par imagerie magnétique pendant au plus 10 ans. Des autopsies cérébrales ont aussi été effectuées. Les résultats ont démontré que les personnes qui ont été les plus exposées aux stéréotypes âgistes plus tôt dans leur vie et qui ont souscrit à ces stéréotypes présentaient des rythmes cérébraux associés aux biomarqueurs de la maladie d'Alzheimer (p. ex. accumulation de plaques amyloïdes).

Les études en neurosciences offrent des possibilités pour évaluer objectivement les réactions physiologiques à l'âgisme et les effets de l'exposition à long terme aux stéréotypes âgistes. Ces constatations sont prometteuses, car les attitudes et les comportements sociaux qui sous-tendent l'âgisme peuvent être modifiés. La réduction de l'âgisme dans la société pourrait donc atténuer un facteur de risque contribuant à la maladie d'Alzheimer. La reconnaissance d'un facteur de risque dans l'environnement culturel qui contribue à la maladie d'Alzheimer, comme l'âgisme, pourrait être particulièrement importante, car il est possible de modifier l'effet de ce facteur.

### **3.2 Emploi et population active**

L'une des dimensions principales était l'emploi et la population active – en plus de la santé et des soins de santé – pour lesquels les documents ont examiné les répercussions psychosociales de l'âgisme. Bon nombre de ces documents ont évalué les effets des attitudes âgistes selon les perceptions des travailleurs âgés. Ces constatations ont été confirmées dans les études réalisées par des organismes représentant les personnes âgées, le gouvernement et des chercheurs. Toutefois, un

corpus de recherches émergentes documente les répercussions des comportements âgistes *manifestés* par les employeurs (c.-à-d. les comportements envers les travailleurs âgés qui sont signalés plutôt que les intentions). L'une des tendances révélatrices qui se dégagent de ces études est que même si les employeurs n'adhèrent pas systématiquement aux stéréotypes âgistes négatifs, ils peuvent néanmoins user de discrimination à l'endroit des travailleurs âgés en ce qui concerne le recrutement et la formation.

Enfin, il convient de souligner qu'il existe une documentation récente sur la discrimination intersectionnelle<sup>4</sup> en milieu de travail, qui sous-tend la double stigmatisation à laquelle font face les travailleuses âgées et les travailleurs immigrants âgés par rapport aux travailleurs et aux travailleurs non immigrants âgés.

### **Perceptions des travailleurs âgés**

Un grand nombre d'ouvrages consultés pour le rapport ont examiné la façon dont les travailleurs âgés sont perçus, la mesure dans laquelle ils estiment être la cible de stéréotypes et de croyances âgistes et, plus particulièrement, leur réaction réelle ou attendue.

Un examen exploratoire mené par Harris et ses collègues (2018) a porté sur 43 articles de recherche et a résumé les stéréotypes âgistes les plus courants véhiculés par les employeurs à l'endroit des travailleurs âgés, notamment ils étaient perçus comme possédant un savoir-être et comme étant des employés loyaux et fiables. Abstraction faite de ces qualités, les travailleurs âgés étaient aussi décrits en termes négatifs, à savoir qu'ils étaient moins en mesure d'apprendre et de s'adapter au changement (surtout aux nouvelles technologies) et plus susceptibles de donner un rendement inférieur.

Comme l'ont soutenu Posthuma et Campion (2009), les stéréotypes âgistes positifs, comme la loyauté et la fiabilité, ne l'emportaient pas sur les effets des stéréotypes négatifs tels que la résistance au changement et la capacité réduite d'apprentissage et de productivité. Dans un milieu de travail en rapide évolution, les employeurs accordent une grande valeur à l'apprentissage rapide et à la polyvalence, et associent surtout ces compétences aux jeunes travailleurs. Il ressort de ces études et de celles de Susan Fiske (2018) que les travailleurs âgés sont souvent décrits comme étant gâteux, mais attachants, c.-à-d. amicaux mais pas très compétents.

---

<sup>4</sup> L'intersectionnalité se définit comme l'agencement de diverses manifestations de discrimination qui, ensemble, produisent un phénomène unique et distinct de toute autre forme de discrimination. Une approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique et reconnaît l'expérience unique de la personne selon l'intersection de tous les motifs pertinents (Eaton, 1994; Aylward, 2010).

De nombreuses études ont documenté les réactions des travailleurs âgés à cette caractérisation ainsi que les effets psychosociaux négatifs découlant de leur exposition aux stéréotypes âgistes de certains employeurs. À l'instar des patients âgés qui se heurtent aux préjugés des fournisseurs de soins de santé durant les consultations médicales, les travailleurs âgés peuvent intérioriser les stéréotypes âgistes. Ce processus engendre un stress plus élevé et une perte d'estime de soi au travail, ce qui peut inciter les travailleurs âgés à quitter leur emploi et à prendre leur retraite.

Par exemple, une étude empirique (Peters et coll., 2019) menée auprès de travailleurs néerlandais a comparé 3 cohortes (moins de 30 ans, de 30 à 49 ans, et de 50 à 67 ans) pour évaluer leurs perceptions lorsqu'ils sont visés par des stéréotypes âgistes en milieu de travail. Les constatations donnent à penser que les perceptions découlant de stéréotypes négatifs liés à l'âge comportent un effet négatif substantiel sur l'autoévaluation de l'employabilité des travailleurs âgés (dans ce cas, ceux de 50 à 67 ans), ce qui peut avoir une incidence sur leurs décisions de carrière.

### **Au-delà des perceptions : Pratiques de recrutement et de formation âgistes des employeurs**

De nombreuses recherches sur l'âgisme dans le contexte de l'emploi qui ont été consultées aux fins du rapport portent sur les perceptions des travailleurs âgés. Les études émergentes documentent empiriquement les comportements – et non seulement les perceptions – des employeurs envers les travailleurs âgés. Les conclusions de ces études font écho aux perceptions des travailleurs âgés. Le corpus croissant de recherches dans ce domaine révèle que les comportements âgistes influent sur le recrutement et les possibilités de formation des travailleurs âgés. Par exemple, l'étude d'Erik Solem, *Ageism and Age Discrimination in Working Life* (2016), qui a examiné un échantillon de 1 003 employés norvégiens, jette un nouvel éclairage sur la façon dont l'âgisme se manifeste subtilement chez les employeurs.

S'appuyant sur un modèle tripartite de l'âgisme, intégrant les dimensions cognitives, affectives et comportementales, Solem a évalué les employeurs pour déterminer : 1) leur réflexion (dimension cognitive) au sujet des travailleurs de 50 ans et plus; 2) la mesure dans laquelle ils aiment ou apprécient les travailleurs âgés (dimension affective) et 3) leur décision de les embaucher ou non (dimension comportementale). Les résultats montrent que les perceptions des employeurs à l'endroit des travailleurs âgés sont à certains égards positives, bien qu'ils font moins confiance aux capacités de ces derniers liées aux technologies de l'information et à l'apprentissage comparativement à celles de travailleurs plus jeunes. Ainsi, les gestionnaires tendent à hésiter à convoquer à une entrevue des candidats dans la cinquantaine avancée. Leur hésitation est associée à une réticence à recruter des personnes âgées, ce qui dénote qu'il faut prêter attention à la dimension affective de l'âgisme afin de prévenir la discrimination fondée sur l'âge.

Dans le même ordre d'idées, Neumark, Burn et Button (2019) ont conçu et entrepris une vaste étude expérimentale sur le terrain pour tester l'omniprésence de la discrimination fondée sur l'âge dans le processus d'emploi, notamment dans les pratiques d'embauche. D'après les données probantes tirées de plus de 40 000 demandes présentées pour des postes administratifs par des candidats jeunes (29 à 31 ans), d'âge moyen (49 à 51 ans) et plus âgés (64 à 66 ans), les chercheurs ont relevé plus de preuves de discrimination (taux de rappel) à l'endroit des demandeurs près de l'âge de la retraite que de ceux d'âge moyen. Les conclusions de cette étude sont particulièrement pertinentes puisqu'elles révèlent l'importance d'inclure les travailleurs âgés approchant l'âge normal de la retraite afin de mettre fin à la discrimination fondée sur l'âge. Les études antérieures ont surtout porté sur les postulants jeunes et d'âge moyen.

La participation à la formation est un autre domaine où les pratiques âgistes employées par les employeurs ont été documentées. Bien que l'apprentissage permanent constitue l'un des moyens de soutenir un effectif vieillissant et de maintenir en poste les travailleurs âgés, on constate une incertitude persistante chez les gestionnaires en ce qui a trait à la pertinence et à la faisabilité de former des travailleurs âgés. L'un des résultats est qu'en général, les employeurs offrent moins souvent de possibilités de formation aux employés âgés à compter de la cinquantaine, comparativement aux employés plus jeunes. Les conclusions d'une étude menée en 2015-2016 (Lössbroek et Radl, 2019), à laquelle ont participé 9 pays européens et 2 517 employés et des gestionnaires de 228 organismes, ont confirmé qu'en ce qui concerne les possibilités de formation, les personnes sont traitées différemment selon leur âge, et les employeurs offrent plus de formation aux jeunes employés qu'aux employés âgés. Selon les auteurs, cette pratique s'explique par les préjugés et les stéréotypes liés au vieillissement en milieu de travail, où les travailleurs âgés sont considérés comme moins disposés et moins aptes à suivre une formation. Par conséquent, les gestionnaires estiment que le rendement des investissements dans la formation des travailleurs âgés est trop faible.

Il est intéressant de souligner que même si des études ont démontré la fausseté des stéréotypes liés au vieillissement en milieu de travail (Posthuma et coll., 2009), les gestionnaires continuent d'y souscrire (consciemment ou inconsciemment) dans leurs décisions, ce qui, là encore, favorise l'âgisme systémique. De plus, selon Gosselin Caldera (2013), les mesures limitées prises par les gouvernements pour s'opposer à la discrimination fondée sur l'âge peuvent démontrer l'existence d'un âgisme systémique et peuvent être interprétées comme une licence qui permet aux employeurs de licencier ou de rétrograder les employés âgés ou encore de leur refuser une promotion et une invitation à des ateliers de formation (p. 11).

## **L'intersectionnalité : Âgisme sexiste et ethnique**

Comme toute forme de discrimination, l'âgisme n'existe pas dans un vide. Un nombre croissant d'études montrent comment l'âgisme recoupe d'autres attitudes discriminatoires, dont le sexisme. Par exemple, l'âgisme sexiste, qui est renforcé par une culture populaire où les femmes vieillissantes sont représentées plus négativement que leurs homologues masculins, fait en sorte que les femmes sont principalement jugées en fonction de l'attrait physique de la jeunesse (Twigg et Martin, 2015).

En ce qui concerne l'emploi, alors que les stéréotypes âgistes négatifs peuvent être en partie atténués par des stéréotypes positifs qui valorisent l'expérience, les études démontrent que cette valorisation favorise les hommes âgés au détriment des femmes âgées. Les conclusions d'une étude expérimentale sur le terrain menée en 2019 par Neumark, Burn et Button (voir la section 3) appuient cette hypothèse d'âgisme sexiste. Les données provenant de plus de 40 000 demandes d'emploi démontrent que la discrimination fondée sur l'âge dans l'embauche vise beaucoup plus les femmes âgées que leurs homologues masculins. Dans cette étude, les femmes de 64 à 66 ans – les répondantes les plus âgées – étaient les plus visées par la discrimination fondée sur l'âge dans l'embauche.

L'âgisme sexiste se manifeste également par l'accès limité aux possibilités de formation en milieu de travail. Là encore, comme l'ont précisé Lössbroek et Radl (2019), les employées âgées sont beaucoup plus susceptibles d'être exclues des possibilités de formation que leurs collègues masculins de même âge. Par conséquent, malgré leur espérance de vie plus élevée, les femmes sont généralement considérées comme « vieilles » à un âge plus jeune que les hommes. De plus, les femmes intériorisent souvent la norme d'âge genrée et croient qu'elles sont « trop vieilles pour travailler » à un âge beaucoup plus jeune que les hommes.

Lorsqu'on examine l'intersection de l'âge et de l'ethnicité, un nombre croissant d'études révèle que le fait d'être un travailleur âgé appartenant à un groupe ethnique minoritaire se traduit par un risque accru de stigmatisation, particulièrement dans le processus d'embauche. Par exemple, Drydakis, MacDonald, Chiotis et Somers (2018) ont mené une étude pour déterminer si les personnes âgées sur le marché du travail du Royaume-Uni avaient moins accès aux postes vacants, c.-à-d. les invitations à une entrevue, que leurs jeunes homologues. S'appuyant sur de vastes expériences sur le terrain, les chercheurs ont envoyé des paires de demandes appariées à des entreprises offrant divers postes vacants. Dans un cas, 894 paires de demandeurs comptaient un homme blanc jeune et un homme blanc âgé, et dans le deuxième cas, 898 paires d'hommes jeunes et d'hommes âgés de race noire. Les résultats indiquent que les demandeurs âgés étaient moins souvent convoqués à une entrevue comparativement à leurs homologues jeunes, mais que les demandeurs âgés de race noire étaient les plus pénalisés par rapport aux trois autres groupes.

### 3.3 Discours et représentations du vieillissement dans les médias

Comparativement au volume d'études et de documents sur l'âgisme et ses répercussions sur l'emploi et les soins de santé, un nombre restreint traite du rôle des médias. Ceux qui portent sur la façon dont le vieillissement et les personnes âgées sont représentés et caractérisés dans les médias grand public ont révélé ce qui suit : 1) les personnes âgées sont sous-représentées dans les médias grand public contrairement aux adultes jeunes, et les femmes âgées sont sous-représentées par rapport à leurs homologues masculins; 2) les médias demeurent un puissant vecteur de stéréotypes négatifs liés à l'âge, qui dépeignent les personnes âgées en termes de fragilité, de vulnérabilité, d'impuissance et de dépendance; et 3) les médias véhiculent des stéréotypes âgistes positifs à propos des personnes âgées qui ont l'air d'âge moyen ou plus jeune et qui adoptent les comportements associés à ces groupes d'âge.

Selon Rudman (2016); Rozanova, Wada et Clarke (2016) et Lagacé et Laplante (2015), les représentations dans les médias creusent le fossé entre les jeunes et les aînés ainsi qu'entre ces derniers lorsqu'ils comparent leur vieillissement à celui des autres.

Autrement dit, les représentations médiatiques du vieillissement contribuent à *l'âgisme intergénérationnel*, mais aussi à *l'âgisme intragénérationnel*. Par exemple, dans une étude publiée dans le *Globe and Mail* examinant la façon dont les personnes âgées sont représentées, Rozanova et coll. (2006) ont constaté que le thème du « vieillissement réussi », tout en fournissant des exemples positifs du vieillissement, peut également contribuer à la marginalisation des personnes âgées qui ne répondent pas aux attentes associées à cette notion. Cette notion de « vieillissement réussi » a été critiquée par de nombreux gérontologues, mais elle fait toujours partie du discours public, notamment dans les médias.

Lagacé et coll. (2015) ont également mis à l'essai les conséquences de la couverture médiatique du vieillissement sur un échantillon de travailleurs canadiens âgés. Selon les constatations, plus les travailleurs âgés intériorisent les aspects du discours médiatique à leur sujet, moins ils sont satisfaits et plus ils sont susceptibles de se retirer de leur milieu de travail. Ces constatations sont semblables à celles du Modèle de façonnement des normes par les processus médiatiques<sup>5</sup> (Renaud, 2004), selon lesquelles les médias ont joué un rôle important dans la formation des expériences personnelles et des perceptions de la société dans son ensemble au sujet du vieillissement.

---

<sup>5</sup> Modèle de l'influence exercée par les médias sur l'émergence des normes sociales.

## **Section 4 : Constatations principales sur les répercussions sociales et économique de l'âgisme**

Jusqu'à récemment, l'intérêt pour la compréhension et la mesure des répercussions économiques de l'âgisme se manifestait de façon quelque peu indirecte en raison des préoccupations liées au vieillissement de la population et de ses effets sur le marché du travail. La motivation à étudier l'âgisme et la discrimination fondée sur l'âge s'expliquait presque exclusivement par la hausse du taux de participation des personnes âgées au marché du travail. L'intention était de réduire le nombre de personnes n'occupant pas d'emploi rémunéré par rapport au nombre de personnes employées. Autrement dit, le vieillissement de la population et le marché du travail sont demeurés les principaux incitatifs pour mener des études sur les coûts économiques de l'âgisme.

Des publications récentes contribuent à faire mieux connaître les conséquences négatives de l'âgisme pour la santé et les finances des personnes âgées, ce qui en définitive comporte une incidence sur la société en général. Par exemple, l'âgisme n'est pas seulement un obstacle à la participation des personnes âgées au marché du travail, il engendre également une importante perte de productivité pour les employeurs. Dans le même ordre d'idées, les effets négatifs de l'âgisme sur la santé des personnes portent atteinte à la viabilité de l'ensemble du système de santé. Cela explique l'intérêt croissant pour les méthodologies qui peuvent être utilisées pour mesurer et quantifier les répercussions économiques de l'âgisme.

### **4.1 Des individus à la société : Les coûts économiques indirects de l'âgisme**

De nombreuses publications regroupent les dimensions de l'exclusion sociale et des soins de santé pour analyser les coûts économiques potentiels de l'âgisme. Selon une hypothèse, l'exclusion sociale entraîne une réduction de la qualité de vie et des résultats négatifs en matière de santé en raison des habitudes de santé risquées, comme la consommation d'alcool, le tabagisme et la sédentarisation (Nicholson, 2012). Fratiglioni et coll. (2012), par exemple, soutiennent que l'absence de réseau de soutien social est associée à une augmentation de 60 % du risque de démence et de déclin cognitif. Lorsqu'il est corrélé à l'exclusion sociale, l'âgisme nuit à la qualité de vie et au bien-être des personnes. Toutefois, il demeure difficile de chiffrer ces répercussions et celles-ci font l'objet de nombreuses hypothèses.

Les maladies chroniques et les problèmes de santé mentale engendrent également des coûts individuels et économiques directs. S'il était possible de déterminer la mesure dans laquelle l'âgisme suscite l'exclusion sociale et les problèmes de santé des personnes, il serait possible d'estimer les coûts économiques. À l'exception d'une

récente étude universitaire menée aux États-Unis par Levy, Slade, Chang, Kanno et Wang en 2018 (dont il est question en détail ci-après), la documentation renferme peu d'estimations à ce sujet, bien qu'il existe un intérêt évident pour établir les coûts.

Quant à la sécurité, l'impact économique le plus important analysé dans la documentation recensée à ce jour affecte les besoins en logement des personnes âgées et les ménages qu'elles dirigent. L'une des préoccupations est le manque de projets de logement abordables et adaptés aux conditions des personnes âgées. Les entrepreneurs du secteur de la construction ne sont pas suffisamment sensibles aux conditions des personnes âgées.

L'âgeisme peut également nuire à l'accès au logement dans d'autres secteurs de l'économie. On pense, par exemple, aux retraités qui se sentent obligés de suppléer à leurs prestations de retraite en travaillant pour acquitter les frais de logement élevés, mais qui font alors face à la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail. Les femmes âgées sont plus vulnérables à cet égard, car elles sont plus susceptibles de vivre seules et d'avoir un revenu plus faible. Selon les chercheurs, la cohabitation intergénérationnelle semble être une solution qui présente beaucoup de potentiel pour répondre à l'incidence de l'âgeisme. Par exemple, en France, Salingue (2012) signale que de plus en plus d'aînés envisagent de partager leur résidence avec de jeunes personnes, comme des étudiants ou de jeunes professionnels pour améliorer leur vie sociale, réduire leur isolement et maintenir leur stimulation cognitive et intellectuelle.

Les études sur la dimension de l'emploi et de la population active de l'âgeisme s'attardent principalement à la façon d'accroître la participation des travailleurs âgés afin d'atténuer les effets du vieillissement de la population, c.-à-d. augmenter la proportion de personnes de 55 à 64 ans qui sont actives. L'objectif est d'accroître l'intégration des personnes âgées au marché du travail et ainsi d'alléger le fardeau apparent que posent les sans-emploi sur les cohortes actives. La discussion à ce sujet porte principalement sur les obstacles institutionnels comme les régimes de retraite et les obstacles financiers, y compris les suppléments de revenu et les impôts. Peu de documents traitent explicitement de la discrimination fondée sur l'âge, même s'il est reconnu que les attitudes âgistes des employeurs et l'âgeisme sur le marché du travail peuvent nuire à l'atteinte de l'objectif de hausser le taux de participation des personnes âgées.

En fait, un grand nombre d'enquêtes menées au Canada et à l'étranger (Danemark, France, Australie) laissent entrevoir l'existence de nombreuses preuves de l'âgeisme sur le marché du travail. Barslund (2015) signale que 26 % des travailleurs ont été témoins de discrimination ou en ont été victimes en milieu de travail en raison de leur âge. Le procureur général de la Colombie-Britannique (2016) a fait état de discrimination fondée sur l'âge dans le secteur du logement et les milieux de travail. Le Conseil national des aînés (2014) discute de la présence généralisée de l'isolement social, qui est en grande

partie attribuable à l'âgisme. Une enquête de la Commission des droits de la personne de l'Australie (2016) a révélé que 27 % des personnes de plus de 50 ans s'étaient récemment heurtées à de la discrimination en milieu de travail. Un tiers d'entre elles avaient subi de la discrimination au moment de postuler un emploi. De plus, un tiers des victimes de discrimination fondée sur l'âge avaient cessé de se chercher du travail.

Les personnes dans la cinquantaine avancée qui perdent leur emploi sont confrontées au risque de chômage à long terme (Sonnet, Olsen et Manfredi, 2014). L'enquête de la Commission des droits de la personne de l'Australie (2016) a signalé qu'en 2015, les personnes de plus de 55 ans ont connu une période moyenne de chômage de 68 semaines, comparativement à 30 semaines pour les personnes de 15 à 24 ans et à 49 semaines pour celles de 25 à 54 ans. Une telle situation ménagerait une transition chaotique à la retraite, où les personnes sont trop jeunes pour prendre leur retraite, mais trop âgées pour trouver un nouvel emploi.

L'élimination de la discrimination et des obstacles auxquels font face les travailleurs âgés serait également bénéfique pour les entreprises. Les organismes inclusifs et diversifiés font état d'avantages tangibles au chapitre de la productivité, du rendement et de l'innovation. De plus, les employeurs qui créent des milieux de travail inclusifs et qui mettent en œuvre des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour soutenir les personnes âgées ont accès à un bassin de talents élargi, tout en rehaussant leur propre réputation. Enfin, les stratégies inclusives peuvent également renforcer la capacité d'une entreprise à tenir compte des profils d'âge changeants des clients et du besoin de se doter d'un effectif représentatif.

## **4.2 Ce que nous savons vraiment au sujet des répercussions économiques directes de l'âgisme**

Comme précisé ci-dessus, les manifestations de l'âgisme et ses répercussions psychosociales sont bien documentées dans les ouvrages. Pourtant, ce n'est pas le cas de ses coûts économiques, qui ne sont habituellement pas mesurés empiriquement. De nombreuses études portent sur les répercussions économiques du *vieillessement de la population* en soi, mais non sur l'âgisme. Elles le font dans de nombreuses perspectives qui couvrent presque tous les aspects, notamment les conséquences pour des secteurs spécifiques, le système de soins de santé et les effets financiers, y compris les pensions et l'assurance-emploi. Beaucoup de ces études analysent les répercussions du vieillissement de la population sur l'emploi et les salaires. D'autres s'attardent à l'incidence générale sur les budgets publics. Les estimations des répercussions macroéconomiques du vieillissement de la population sur des indicateurs comme la production, la croissance économique et les taux d'intérêt sont courantes.

Dans la documentation examinée, on recense très peu de tentatives pour mesurer les coûts économiques de l'âgisme en milieu de travail ou dans le système de santé. Cela

est déplorable, car ces coûts peuvent être considérables. Par exemple, une étude récente montre qu'en France, l'élimination partielle de la discrimination fondée sur le sexe et la race ferait hausser le PIB jusqu'à 14,1 %. De plus, elle permettrait d'améliorer l'équilibre budgétaire (les revenus moins les dépenses) du gouvernement français d'un facteur équivalent à 5,1 % du PIB (Stratégie France, 2016). Ces pourcentages représentent plusieurs milliards de dollars.

En 2016, la Commission des droits de la personne de l'Australie a avancé qu'une augmentation de la population active d'âge mûr (55 ans et plus) relèverait le PIB national de près de 25 milliards de dollars en 2022. La réduction de l'écart entre le Canada (affichant un taux d'activité de 54 % chez les personnes de plus de 55 ans) et les pays les plus performants (enregistrant un taux d'activité de 62 %) ajouterait 56 milliards de dollars au PIB canadien (Conseil consultatif en matière de croissance économique, 2017). Même si les coûts de l'âgisme pour le marché du travail ne représentent qu'une fraction de ces chiffres, le montant exprimé en dollars serait quand même important. Par conséquent, il faut recueillir d'autres informations factuelles sur les facteurs qui favorisent ou entravent la participation des travailleurs âgés au marché du travail, particulièrement au Canada.

D'après la documentation examinée pour notre rapport, un seul article savant a quantifié en termes économiques les coûts de l'âgisme. L'étude menée par Levy, Slade, Chang, Kanoth et Wang (2018) visait à calculer le coût de l'âgisme en fonction des problèmes de santé de toutes les personnes âgées de 60 ans et plus aux États-Unis au cours d'une année. Levy et coll. (2018) ont employé des techniques d'estimation croisée<sup>6</sup>, qu'ils ont appliquées aux données de 2013 de l'Institute for Health Metrics and Evaluation sur les dépenses de santé, ainsi qu'à celles de la Health and Retirement Study sur les stéréotypes âgistes et la discrimination. Plus précisément, les chercheurs ont évalué la mesure dans laquelle les coûts de santé associés à huit problèmes courants chez les personnes âgées aux États-Unis (maladie cardiovasculaire, maladie respiratoire chronique, troubles musculo-squelettiques, blessures, diabète sucré, troubles mentaux, maladies non transmissibles et tabagisme) ont augmenté en raison des stéréotypes et de la discrimination fondés sur l'âge ainsi que des perceptions de soi négatives découlant du vieillissement.

Les constatations révèlent que le coût de l'âgisme sur une période d'un an s'élevait à 63 milliards de dollars, ce qui représente 15,4 % des fonds consacrés aux 8 problèmes de santé. Étant donné qu'il y a 17 millions de cas individuels présentant ces problèmes de santé aux États-Unis, une réduction de l'âgisme se traduirait par des avantages

---

<sup>6</sup> Les techniques d'estimation croisée sont des outils statistiques servant à évaluer comment les résultats d'une analyse statistique peuvent être généralisés et appliqués à d'autres ensembles de données. Les techniques d'estimation croisée améliorent l'efficacité et la fiabilité prédictives.

substantiels sur les plans des finances et de la santé pour les personnes âgées dans ce pays. Sur le montant total de 63 milliards de dollars, 11,1 milliards sont imputables à la discrimination fondée sur l'âge, 28,5 milliards à des stéréotypes négatifs liés à l'âge et 33,7 milliards à des perceptions de soi négatives découlant du vieillissement. Enfin, les auteurs estiment qu'une réduction de 10 % de la prévalence de l'âgisme entraînerait une diminution de 1,7 million de cas de troubles de santé.

### **4.3 Défis méthodologiques posés par la quantification des répercussions économiques directes de l'âgisme**

Dans les documents examinés, trois différentes approches sont utilisées pour mesurer la discrimination fondée sur l'âge, à savoir des enquêtes et consultations, des expériences ou des tests et une approche indirecte. Chaque approche comporte ses propres avantages et limites.

Les études fondées sur les enquêtes et les consultations sont sujettes à la partialité, car on demande directement aux répondants s'ils ont été victimes de discrimination fondée sur l'âge. Elles reposent sur une « apparence d'âgisme », ce qui signifie qu'on demande aux répondants d'évaluer leur propre expérience de la stigmatisation associée à l'âge. Ces études doivent être étayées par des mesures non subjectives. Par exemple, sur le marché du travail, la perception de la discrimination fondée sur l'âge chez les travailleurs âgés est probablement exacerbée lorsqu'il est plus probable qu'ils perdent leur emploi, comme lors d'une récession, lorsqu'ils se préparent à la retraite ou croient que leurs salaires augmentent moins rapidement que ceux de leurs collègues.

L'approche expérimentale<sup>7</sup> est considérée comme la plus fiable pour détecter la discrimination fondée sur l'âge puisqu'il s'agit d'une mesure directe des pratiques réelles et elle ne repose pas sur d'autres données. Toutefois, ces études exigent du temps et de l'argent. Par conséquent, elles comportent habituellement de petits échantillons en ce qui concerne la taille, le lieu ou les catégories de sujets.

Quant au marché du travail, de nombreuses études expérimentales mettent l'accent sur la discrimination dans le processus d'embauche, particulièrement la première étape lorsque des candidats sont sélectionnés pour des entrevues. Bien que ces études n'examinent pas d'autres formes de discrimination sur le marché du travail, comme la

---

<sup>7</sup> L'approche expérimentale vise à mesurer les effets des pratiques ou comportements discriminatoires signalés dans une enquête en reproduisant les conditions du monde réel. Elle est souvent utilisée pour tester la discrimination sur le marché du travail. Une approche expérimentale classique consiste à envoyer un curriculum vitae identique (sauf pour la variable de l'âge) et à évaluer si cette variable a une incidence sur le choix des candidats convoqués à une entrevue.

discrimination salariale ou dans l'accès aux possibilités de formation et de perfectionnement professionnel, leurs constatations demeurent pertinentes. Par exemple, les femmes et les personnes qui approchent de l'âge de la retraite semblent être les plus exposées à la discrimination dans le processus d'embauche.

Une autre constatation découlant des études expérimentales est que la perception que les personnes âgées n'ont pas de connaissances technologiques à jour constitue un autre important facteur contribuant à la discrimination dans les pratiques d'embauche. En effet, lorsque les candidats âgés indiquent dans leur CV leurs aptitudes en technologie (p. ex. ordinateurs et logiciels), la probabilité qu'ils soient convoqués à une entrevue augmente considérablement.

Contrairement aux enquêtes, aux consultations et à la méthodologie expérimentale, l'approche indirecte ne teste pas directement les individus. L'approche indirecte est fondée sur des observations statistiques relative à divers indicateurs et utilise de grands ensembles de données pour identifier et expliquer les différences dans les données. Par exemple, l'approche indirecte a été utilisée pour les écarts de rémunération: supposons un ensemble de données sur le travail signalant un écart dans les salaires horaires des employés d'un groupe racialisé par rapport à un autre. L'approche indirecte ou statistique visera à identifier la source de cet écart. Si l'écart n'est expliqué que partiellement par les différences de niveaux d'éducation, d'expérience et de secteurs économiques, l'approche indirecte peut suggérer la présence de racisme. Cette approche fonctionne moins bien pour la discrimination fondée sur l'âge, car l'expérience est corrélée à l'âge et elle a une incidence directe sur la productivité.

L'âgisme sur le marché du travail peut également se manifester sous forme de salaires moins élevés versés aux travailleurs âgés lorsqu'ils changent d'emploi. Par exemple, les travailleurs âgés qui perdent leur emploi, puis en trouvent un autre dans une différente entreprise, sont susceptibles de se voir offrir un salaire inférieur (Flamand, Gilles et Trannoy, 2018; EDSC, 2018). L'une des raisons de cette réduction salariale peut être l'âgisme, mais des études montrent qu'elle peut aussi être imputable à une perte de capital humain propre à l'entreprise ou à la dépréciation des connaissances attribuable aux changements technologiques. Selon cette approche, s'il existe une différence dans un indicateur entre deux groupes après avoir pris en compte d'autres facteurs, la discrimination est quantifiée par cette différence. Par conséquent, une telle approche ne permet pas de mesurer directement la discrimination fondée sur l'âge. Il est donc difficile de déterminer si l'âgisme est la cause principale de la discrimination qui donne lieu à des salaires inférieurs, puisqu'il peut y avoir un nombre d'autres facteurs à prendre en compte pour mieux déterminer la cause des salaires inférieurs. Ces défis statistiques ne devraient pas empêcher les chercheurs de poursuivre leurs efforts pour établir des liens de causalité entre l'âgisme et les conditions en milieu de travail.

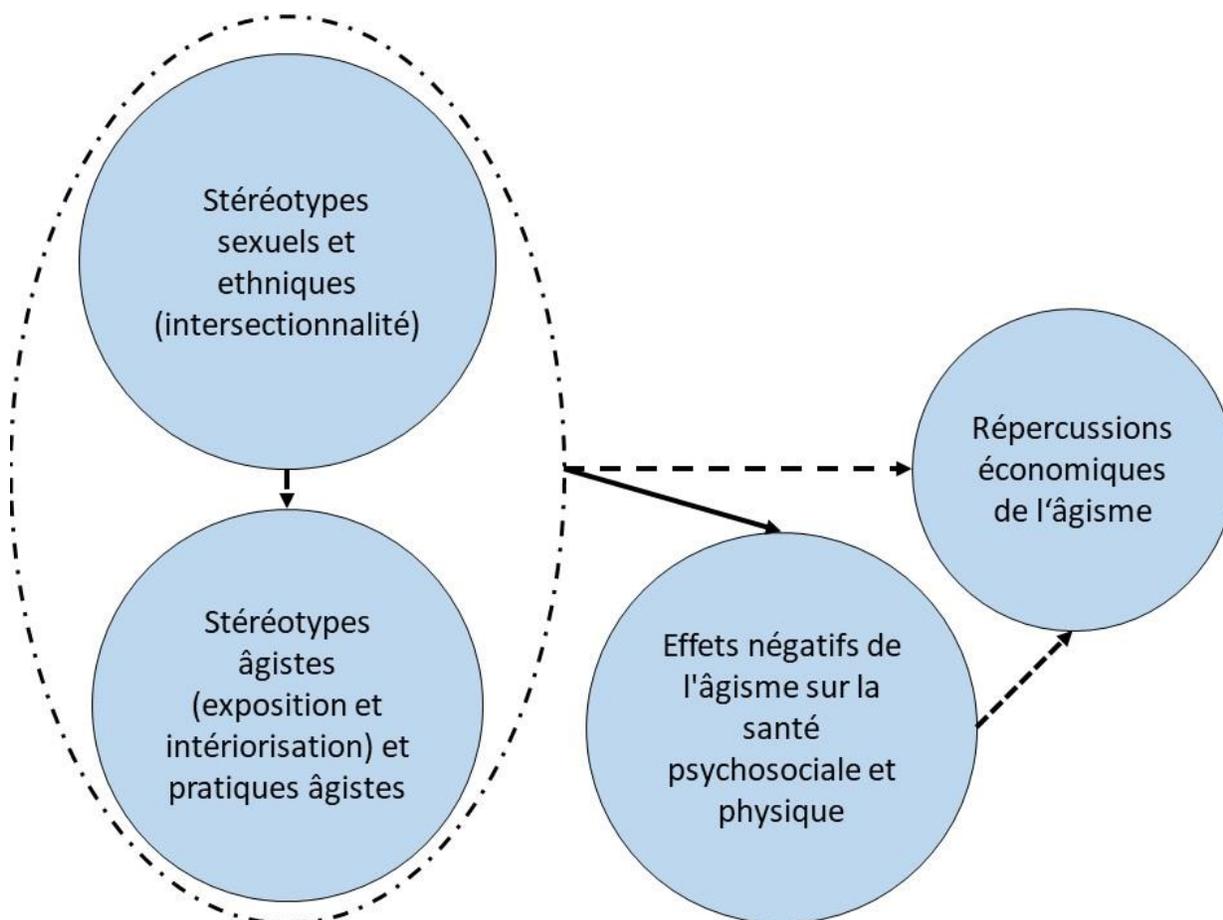
Jusqu'à récemment, l'impact économique de l'âgisme n'était pas largement traité dans les écrits. Toutefois, au cours des cinq dernières années, l'intérêt à mesurer les coûts économiques de l'âgisme a augmenté. Comme pour toute nouvelle question de politique sociale, la discussion initiale porte sur les défis liés à la méthodologie et aux données. Par conséquent, l'intérêt actuel porté à l'âgisme, combiné à la disponibilité accrue de mégadonnées et au perfectionnement des techniques d'estimation, devrait bientôt mener à de nouveaux résultats.

En résumé, les documents examinés dans le rapport démontrent que les effets psychosociaux et physiques négatifs des stéréotypes et des pratiques âgistes sont bien documentés. Les nombreux sondages, groupes de discussion et entrevues menés auprès des personnes âgées (y compris les travailleurs âgés) indiquent tous des effets néfastes sur la santé physique et mentale. Des études récentes mettent également en garde contre les effets croisés de la stigmatisation associée à l'âge, au genre et à l'origine ethnique qui exacerbent les effets négatifs de l'âgisme. Toutefois, comme mentionné ci-haut, il faut poursuivre la recherche afin de documenter la façon dont l'âgisme s'exprime au niveau individuel ou systémique.

Des observations en ce sens peuvent être formulées au sujet des coûts économiques de l'âgisme :

- 1) Jusqu'à récemment, ces coûts ont été examinés indirectement dans l'optique du vieillissement de la population et des préoccupations relatives au marché du travail;
- 2) Compte tenu de la nature unique de la discrimination fondée sur l'âge, comparativement à d'autres formes de discrimination, il demeure difficile de quantifier les coûts économiques de l'âgisme;
- 3) En raison du grand nombre d'études qui montrent les effets néfastes de l'âgisme sur la santé des personnes et la société en général, on s'intéresse de plus en plus à l'élaboration de nouvelles méthodes pour quantifier les coûts économiques de l'âgisme.

**Figure 1. Répercussions sociales et économiques de l'âgisme**



## **Section 5 : Constatations principales sur les initiatives canadiennes et internationales de lutte contre l'âgisme**

L'équipe de projet a recensé et examiné au total 122 initiatives qui s'attaquent directement ou indirectement à l'âgisme. De ce nombre, 41 ont été produites par des gouvernements nationaux et internationaux, 13 par des universitaires et 67 par des associations, c.-à-d. des ONG, des organismes représentant les personnes âgées et d'autres organismes sans but lucratif.

L'emplacement géographique des 122 initiatives examinées est présenté ci-dessous :

- *Australie* : 4
- *Canada* : 58
- *Pays et institutions de l'UE* : 45
- *Pays européens à l'extérieur de l'UE* : 7

- *États-Unis* : 8

Les 58 documents examinés qui portaient sur des initiatives élaborées au Canada se répartissaient comme suit :

- Colombie-Britannique : 2
- Alberta : 18
- Manitoba : 2
- Saskatchewan : 2
- Québec : 16
- Ontario : 2
- Nouveau-Brunswick : 4
- Île-du-Prince-Édouard : 1
- Nouvelle-Écosse : 1
- Terre-Neuve-et-Labrador : 2
- Fédéral ou pancanadien : 8

L'équipe de recherche a également contacté les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada pour en savoir plus sur les initiatives clés mises en œuvre sur leur territoire.

## **5.1 Dimensions visées par les initiatives**

La majorité des initiatives entreprises par les associations mettent l'accent sur une dimension particulière, la dimension de l'inclusion sociale et de l'accessibilité se classant en premier, suivie de la dimension des finances et de l'emploi, puis de la santé et des soins de santé. Toutefois, de nombreux organismes ciblent plus de deux dimensions à la fois. La raison pour laquelle un si grand nombre d'initiatives mettent l'accent sur l'inclusion sociale et l'accessibilité est liée aux nombreux programmes et groupes de défense qui visent à soutenir les collectivités et les environnements amis des aînés et à s'attaquer aux problèmes de l'isolement social et de la solitude ainsi qu'à favoriser le vieillissement actif et sain. Par exemple, une série de programmes d'AGE Platform Europe est consacrée entièrement aux environnements amis des aînés. Il existe également des initiatives complémentaires dans des domaines comme l'urbanisme, les programmes intergénérationnels et les campagnes de sensibilisation. L'OMS a également une section amie des aînés, tout comme la Commission européenne.

La dimension des finances et de l'emploi prédomine particulièrement dans les initiatives gouvernementales mises en place pour accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Leur principal objectif est de répondre à l'incidence du

vieillesse au Canada en augmentant le ratio entre le nombre de travailleurs et ceux qui n'occupent pas actuellement d'emploi rémunéré.

## 5.2 Une grande variété d'initiatives

Le tableau 1 de cette section, intitulé « Résumé des initiatives », illustre la diversité des initiatives gouvernementales et universitaires ainsi que celles d'associations et d'organismes.

Les gouvernements promulguent des lois interdisant la discrimination et prennent des mesures pour aider les personnes à vivre de façon autonome et à domicile ainsi que pour réduire les mauvais traitements envers les aînés et encourager les personnes âgées à participer au marché du travail et à des activités sociales. Ces mesures appuient de façon significative les initiatives publiques et privées exposées ci-dessous. Elles aident également les institutions et les groupes, y compris les coalitions, les commissions et les tribunaux des droits de la personne, à intervenir dans la lutte contre diverses formes de discrimination au Canada.

Les gouvernements et les associations abordent la question de l'emploi des personnes âgées en offrant des incitatifs pour prolonger l'activité professionnelle et favorisent ainsi l'employabilité des travailleurs âgés sans emploi. En particulier, les gouvernements mettent en œuvre des subventions salariales, des crédits d'impôt et des réformes des pensions pour changer les comportements des travailleurs âgés et des employeurs, ce qui contribue à améliorer le taux de participation des personnes âgées au marché du travail.

Ces mesures sont appuyées par des programmes de formation (comme ceux menés dans le cadre de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés [ICTA]<sup>8</sup>) et soutiennent les initiatives des associations qui offrent des programmes de formation et d'autres services. Voici quelques exemples : Experience Works du YMCA de Vancouver (s.d.); Générations au travail, réussir ensemble! de l'Association québécoise de gérontologie (s.d.); Workplace Fairness de l'American Association of Retired Persons (AARP) (1994); Main-d'œuvre 50+ de la Fédération de l'âge d'or du Québec (FADOQ) (2016) et Emploi — Silver Economie (initiative française) (2008). Même si certaines initiatives gouvernementales ont été évaluées, rien n'indique qu'une analyse des initiatives menées par les associations ait été effectuée.

De nombreuses initiatives entreprises par les gouvernements et les associations comprennent des événements, des campagnes de sensibilisation ou des prix pour célébrer et soutenir les personnes et les travailleurs âgés. Voici quelques exemples :

---

<sup>8</sup> L'ICTA est une intervention FPT à frais partagés qui a pris fin en mars 2017.

- Semaine des aînés (gouvernement de l'Alberta) et Journée des personnes âgées proclamée par le gouvernement de l'Alberta en 2018;
- Semaine parisienne de lutte contre les discriminations de la Ville de Paris (2016);
- Campagne *Let's Stop Ageism* lancée par l'Alberta Council on Aging;
- Anti-âgisme en milieu de travail (Ville de Toronto, 2019).

La campagne de sensibilisation « Un aîné sur cinq » menée par la section de Québec de l'association Les Petits Frères est un bon exemple d'initiative réussie sur le plan de la visibilité. La campagne a été annoncée en 2019 sur le site Web « duProprio » et a recueilli 2 000 partages et 8 millions de vues au Canada (Les Petits Frères, 2019). Malgré la grande visibilité de ces initiatives, il n'existe aucune preuve de leur efficacité pour modifier le comportement des personnes ou réduire la prévalence de l'âgisme.

Diverses associations ont également réalisé des initiatives intergénérationnelles pour soutenir les campagnes et les événements. Certaines ont été évaluées et ont donné des résultats très positifs (voir la section 6). Les programmes intergénérationnels peuvent offrir des locaux et des incitatifs pour les rencontres de personnes âgées, d'autres adultes, d'adolescents et d'enfants. Voici quelques exemples : GeriActors de la Seniors Association of Greater Edmonton et de l'Université de l'Alberta (2001); la LINKages Society of Alberta (2013), le Centre d'amitié à Schooley's Mountain aux États-Unis (1990); et l'expérience télévisuelle *Old People's Home for 4-Year-Olds* sur la chaîne 4 au Royaume-Uni (2018). Parmi les autres exemples, mentionnons Messages pour la vie d'AGE Platform Europe qui donne voix aux personnes âgées sur les médias sociaux, et la résidence Humanitas aux Pays-Bas qui fait la promotion du logement partagé pour les étudiants et les personnes âgées. Ces initiatives visent à améliorer le bien-être des personnes âgées en réduisant la démence et la solitude et en rehaussant la santé, tout en augmentant la sensibilisation et le bien-être des jeunes.

Les associations et autres organismes, de même que les gouvernements dans une moindre mesure, entreprennent des initiatives pour conseiller et pour influencer les politiques gouvernementales. Au Canada, par exemple, l'Association médicale canadienne, l'Association canadienne des individus retraités (CARP) et la FADOQ ont recours à de solides programmes de relations gouvernementales pour soumettre des priorités à la considération des gouvernements. Ces organismes jouent également un rôle actif dans l'élaboration de politiques et de lois qui ont une incidence sur les Canadiens âgés et militent en faveur de plans nationaux.

Ces initiatives sont également utiles pour fournir de l'information sur les besoins et les souhaits des personnes âgées. Par exemple, AGE Platform Europe, décrite par Perek-Bialas (2019), est la voix des personnes âgées en UE. Entre autres mesures, AGE Platform Europe établit des liens au sein du Conseil de l'Europe, des Nations Unies et du Service européen pour l'action extérieure pour faire en sorte que ces organismes tiennent compte des points de vue des personnes âgées (2013).

Les gouvernements, les associations et les autres organismes fournissent de l'information au grand public sur des enjeux importants comme les mauvais traitements envers les aînés. Les objectifs de ces campagnes sont de renseigner, de former et de sensibiliser divers publics afin de reconnaître et de prévenir la violence contre les personnes âgées et d'intervenir dans ces situations. À titre d'exemple, citons The Respecting Aging Project du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2008), Dans la peau d'un aîné : vieillissement et bienveillance (2013) et Aîné-Avisé (2010) de la FADOQ.

L'examen préliminaire de ces initiatives a révélé qu'elles ciblent habituellement les personnes âgées ou leurs organismes et qu'elles visent rarement d'autres groupes d'âge qui pourraient être à l'origine de l'âgisme. Cela pourrait limiter l'incidence de ces initiatives, dans la mesure où elles ne changent pas les perceptions chez les personnes d'autres groupes d'âge. Les programmes intergénérationnels peuvent favoriser une prise en compte généralisée dans la société en informant les personnes âgées et d'autres groupes d'âge.

**Tableau 1. Résumé des initiatives**

	Gouvernement	Organisme représentant les personnes âgées	Universitaire	Total
Programme intergénérationnel	3	20	1	24
Incentifs à travailler plus longtemps et à améliorer l'employabilité des travailleurs âgés sans emploi	7	10	0	17
Événement, campagne ou prix	8	13	0	20
Recherche et connaissances sur l'âgisme	1	2	12	15
Conseiller et influencer les gouvernements	2	11	0	13
Programme ami des aînés	5	5	0	10
Plan d'action et stratégie	6	2	0	8
Programme d'information à l'intention des personnes âgées et d'autres personnes	4	4	0	8
Lois et coalitions, commissions et tribunaux des droits de la personne	3	0	0	3
Vieillesse chez soi	2	0	0	2
Autre	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>122</b>

### 5.3 Les initiatives ciblent-elles explicitement l'âgisme?

Moins de la moitié des initiatives des gouvernements nationaux et internationaux ciblent explicitement l'âgisme, la majorité ne faisant aucune référence particulière à l'âgisme. Bien que les initiatives relatives à la dimension des finances et de l'emploi visent à accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail ou à actualiser leurs compétences, elles ne concernent qu'indirectement l'âgisme. Elles sont conçues pour répondre au vieillissement de la population et, en particulier, pour réduire les pénuries sur le marché du travail. Parallèlement, elles tentent d'améliorer les incitatifs pour les employés âgés et les employeurs qui souhaitent accroître la contribution des travailleurs âgés à la production. L'atteinte de ces objectifs contribuerait à réduire les perceptions négatives à l'endroit des personnes âgées sur le marché du travail.

Voici des exemples d'initiatives qui ciblent explicitement l'âgisme :

- Campagne mondiale de lutte contre l'âgisme de l'OMS (international)
- European Research Group on Attitudes to Age (Europe)
- Intergenerational Care Project (Australie)
- Age UK : Love Later Life (Royaume-Uni)

Les initiatives ciblant directement l'âgisme semblent favoriser les programmes intergénérationnels – comme ceux qui combinent les garderies et les maisons de retraite – au moyen de campagnes de sensibilisation à grande échelle, de la couverture médiatique et de programmes de sensibilisation à la question de la discrimination fondée sur l'âge.

## Section 6 : Initiatives de lutte contre l'âgisme : Tirent-elles parti des données factuelles sur les répercussions?

L'analyse documentaire a révélé que moins d'un tiers des initiatives gouvernementales sont entièrement ou partiellement fondées sur des données probantes, ce qui signifie qu'elles reposeraient sur des données provenant de la recherche universitaire ou d'enquêtes menées par des établissements, et, qui plus est, des éléments de preuve sont publiés sur leur site Web ou dans des rapports publics. Sans une enquête plus approfondie auprès des organismes et des gouvernements qui ont mis en œuvre des initiatives, il serait difficile d'évaluer la mesure dans laquelle les autres initiatives sont fondées sur des données probantes, qui comptent pour la majorité des initiatives évaluées. Les initiatives relatives aux finances et à l'emploi semblent être davantage fondées sur des données probantes que les autres, en ce sens qu'elles ont été mises en place en raison de données quantitatives ou qualitatives qui appuyaient leur

potentiel de transformation. Toutefois, pour bon nombre des documents examinés portant sur les initiatives de lutte contre l'âgisme, des explications ou des renseignements sur les raisons pour lesquelles celles-ci ont été réalisées ne sont pas fournis. Plus précisément, pour la moitié des initiatives, rien n'indique si elles sont fondées ou non sur des données probantes.

En outre, l'analyse documentaire révèle que même si les initiatives peuvent être justifiées (c.-à-d. les statistiques fournissent des preuves de discrimination qui doit être corrigée), les initiatives elles-mêmes reposent habituellement sur une approche descendante plutôt qu'ascendante. Par surcroît, il est particulièrement difficile de déterminer à partir de la documentation si des recherches ont été menées au préalable pour définir les besoins des personnes âgées.

Le Canada dispose de quelques approches ascendantes intéressantes, dont les initiatives amies des aînés menées dans les provinces et territoires, de même que dans le monde entier. Par exemple, l'initiative amie des aînés de la Ville d'Edmonton en Alberta a mis à jour son plan de travail en 2018. Cet exercice comportait des ateliers avec des intervenants, des activités publiques sans rendez-vous et un sondage en ligne. Les consultations ont aidé à concevoir un plan dont les interventions s'articulaient autour de quatre thèmes : le vieillissement chez soi, les programmes intergénérationnels, la diversité et l'âgisme. L'un des principes directeurs des initiatives amies des aînés a trait à la participation et à l'inclusion des personnes âgées au sein des collectivités et de la société en général. Il est donc raisonnable de penser qu'elles peuvent réduire efficacement les stéréotypes liés à l'âge et la discrimination envers les personnes âgées.

Concernant les initiatives en matière d'emploi, il est à noter que de nombreux pays ont procédé à des réformes institutionnelles de leurs régimes de retraite pour qu'ils soient plus durables et pour bonifier les incitations à travailler plus longtemps jusqu'à un âge avancé. Parmi les autres initiatives, mentionnons les campagnes de sensibilisation à l'âgisme; les possibilités de formation pour les personnes âgées et les subventions de formation à l'emploi pour les employés âgés; les programmes de jumelage pour faciliter la recherche d'emploi et la présentation de demandes d'emploi, qui s'accompagnent d'incitatifs financiers pour embaucher des travailleurs âgés déplacés; les horaires flexibles; et les incitatifs au travail comme des dispositions favorisant une retraite partielle. Il existe peu de données probantes sur l'incidence de ces différentes initiatives.

Des programmes de subventions salariales sont administrés partout dans le monde pour accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Les évaluations de ces programmes font état de résultats mitigés (EDSC, 2019). Celles qui utilisent les méthodes les plus rigoureuses ont conclu que les subventions salariales sont essentiellement inefficaces. Les travailleurs subventionnés risquent de déloger les

travailleurs non subventionnés, et les travailleurs âgés obtiennent des gains nets d'emploi limités. Les subventions importantes et adéquatement ciblées peuvent produire des effets positifs, mais le coût de ces mesures limite leur rentabilité.

Les lois antidiscriminatoires visant à protéger les travailleurs âgés aux États-Unis semblent avoir protégé ceux qui ont un emploi, mais non ceux qui en cherchent un. Ces lois semblent également être plus efficaces dans une économie en croissance, plutôt qu'en période de récession. Sur une note plus positive, l'évaluation de l'ICTA<sup>9</sup> au Canada montre que les participants au programme étaient 6 % plus susceptibles que les non-participants de trouver un emploi (EDSC, 2014). De plus, aucune différence dans la rémunération liée à l'emploi n'a été constatée entre les participants et le groupe témoin de travailleurs âgés.

Sur la scène internationale, le Danemark a adopté des initiatives qui prolongent la vie active. L'initiative la plus novatrice, qui se traduit par « gestion du vieillissement », est destinée aux employeurs et est appuyée par plusieurs campagnes visant à les encourager à se concentrer justement sur la gestion du vieillissement. Le Danemark mène également un sondage auprès des entreprises pour savoir si elles demandent aux employés de différer leur retraite. Certaines preuves démontrent que le fait d'encourager directement les travailleurs à prolonger leur activité constitue un puissant motivateur. Une autre initiative originale prend la forme d'un réseau de personnes âgées qui offre un environnement de recherche d'emploi aux travailleurs âgés et qui est dirigé par eux. Des données probantes sur les résultats de ces initiatives n'ont pas encore été produites.

Quant aux initiatives des associations et d'autres organismes, seulement un quart de celles examinées ont été évaluées au moyen d'une méthode scientifique et les résultats des évaluations ont été publiés. Cela est confirmé dans un rapport de l'OMS de 2019, où il est indiqué que dans l'évaluation de son propre programme de certification des collectivités-amies des aînés, 4 % seulement des membres ont entrepris une évaluation de leurs progrès (OMS, 2018). Les répercussions d'autres initiatives réalisées par des organismes représentant les personnes âgées n'ont toujours pas été évaluées. Un exemple est The FACES of Canada's Seniors (2018), une plateforme stratégique nationale lancée par CARP en prévision des élections fédérales.

Certains programmes intergénérationnels lancés par des associations fournissent des exemples de pratiques d'évaluation efficaces, dont deux qu'il convient de souligner :

- Des chercheurs ont évalué le groupe de théâtre GeriActors de l'Université de l'Alberta et les résultats ont été publiés dans *Health Promotion Practice* (Anderson et coll., 2017). Les chercheurs ont constaté que le groupe de théâtre

---

<sup>9</sup> L'ICTA a pris fin en mars 2017.

intergénérationnel avait permis de réduire l'âgisme et d'améliorer les relations intergénérationnelles. Ils ont également observé que la participation au groupe rehaussait le bien-être des personnes âgées et des étudiants universitaires grâce à l'établissement de réseaux sociaux, au renforcement de la confiance et de l'estime de soi et au développement d'un sentiment de justice sociale, d'empathie et d'entraide.

- Un autre exemple est la *Dementia Friendly Community Initiative* de la Fondation Brenda Strafford en Alberta, qui montre aux étudiants comment reconnaître et aider les personnes atteintes de démence et qui propose des activités de simulation pratiques pour encourager les étudiants à comprendre et à faire preuve d'empathie. La Fondation a effectué une évaluation par échantillonnage afin de comparer les changements chez les participants avant et après la séance (Fondation Brenda Strafford, 2018). L'évaluation a révélé une amélioration importante en ce qui concerne : 1) la sensibilisation collective aux ressources sur la démence dans la collectivité; 2) un environnement physique favorable à la démence; 3) la capacité collective d'aider les personnes atteintes de démence; 4) la capacité collective de communiquer avec une personne atteinte de démence; 5) une compréhension collective de la démence. Dans le cas de la capacité collective de communiquer avec les personnes atteintes de démence, les résultats ont indiqué une note de 4,3 après le programme, comparativement à 1,7 auparavant.

Cette étude a également mis en lumière des initiatives favorisant le partage intergénérationnel de résidences, soit auprès d'une petite clientèle (p. ex. le programme lancé par l'Université de Toronto en 2018 pour 12 étudiants postsecondaires) ou au niveau national (p. ex. le Contrat de cohabitation intergénérationnelle solidaire lancé en France en 2018).

Le nombre d'initiatives intergénérationnelles de lutte contre l'âgisme semble augmenter, mais la plupart n'ont pas été évaluées pour déterminer si elles permettent d'éliminer les attitudes négatives et la discrimination fondée sur l'âge. Dans certains cas, les initiatives intergénérationnelles peuvent entraîner des résultats négatifs si leur mise en œuvre laisse à désirer. C'était le cas de l'initiative Le contrat de génération qui a été lancé en France en 2013 dans le but d'accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Ce contrat de travail permettait à une entreprise comptant moins de 300 employés de bénéficier d'aide financière publique (4 000 euros par année pour une période de 3 ans), à condition qu'elle engage un employé de moins de 26 ans tout en maintenant en poste un employé de 57 ans ou plus. Ce programme visait à accroître la participation des travailleurs âgés et à promouvoir le transfert de leurs connaissances aux jeunes travailleurs. Toutefois, le nombre de contrats était de beaucoup inférieur aux cibles établies initialement : 40 300 contrats par rapport à l'objectif de 85 000 (Cour des Comptes, 2016). Les articles évalués par les pairs ont cependant révélé que les contrats avaient comporté d'importants avantages inattendus : les employeurs

embauchaient des jeunes et maintenaient en poste des travailleurs âgés même s'ils ne touchaient pas de subvention financière (Allègre et coll., 2012; Ballot et coll., 2016).

Parmi les quelques articles savants traitant de l'efficacité des initiatives de lutte contre l'âgisme, mentionnons celui de Burnes, Sheppard, Henderson, Wassel, Cope, Barber et Pillemer (2019) qui comportait un examen systématique et une méta-analyse approfondie s'inscrivant dans une initiative coordonnée par l'OMS pour comprendre l'âgisme. L'article, publié dans la revue à comité de lecture *The Gerontologist*, est fondé sur l'analyse de 63 études publiées entre 1976 et 2018 qui comptaient au total 6 124 participants. L'objectif était d'évaluer les effets relatifs de trois types d'interventions conçues pour réduire l'âgisme chez les adolescents et les jeunes adultes :

- 1) les interventions éducatives qui offrent une forme d'enseignement quelconque dans le but de réduire l'âgisme;
- 2) les interventions de contact intergénérationnel qui facilitent le rapprochement des jeunes et des personnes âgées;
- 3) les interventions qui agencent les deux approches.

Ces interventions ont réduit l'âgisme dans une certaine mesure relativement aux aspects suivants : 1) les attitudes à l'égard du vieillissement, y compris les stéréotypes négatifs liés à l'âge; 2) les connaissances sur le vieillissement; 3) l'aisance dans les interactions comportementales de divers types avec les personnes âgées; 4) l'anxiété d'une personne à propos de son propre processus de vieillissement; 5) l'intérêt à travailler dans le domaine de la gériatrie ou de la gérontologie.

Les constatations ont révélé que les trois interventions ont comporté un effet substantiel sur les attitudes, mais non sur l'anxiété à l'égard du processus de vieillissement ni sur l'intérêt à travailler avec des personnes âgées. De plus, les interventions agencant la sensibilisation et le contact intergénérationnel ont produit le plus d'effets sur les attitudes et ces effets étaient les plus marqués chez les femmes ainsi que chez les groupes d'adolescents et de jeunes adultes. Malgré les limites du présent rapport (l'une d'elles découle du fait que la majorité des 63 études examinées ont été menées aux États-Unis), il offre des avenues prometteuses pour combattre l'âgisme. Il souligne notamment l'importance d'offrir plus de locaux et d'occasions aux jeunes adultes et aux personnes âgées pour qu'ils puissent interagir (à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du milieu familial). Les constatations de l'étude de Levy et coll. soulignent également l'importance d'intégrer dans les programmes d'études pour jeunes adultes une composante de sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge et au processus de vieillissement en général.

## Section 7 : Analyse des lacunes et réponses possibles

La recherche sur l'âgisme est à un moment décisif. Alors que de nombreuses mesures ont été prises au cours de la dernière décennie pour documenter les répercussions psychosociales et économiques de l'âgisme et les atténuer, notre rapport a recensé d'importantes lacunes qui doivent être comblées. Ces lacunes sont résumées dans les pages qui suivent.

### *La recherche sur le vieillissement et l'âgisme doit reposer sur une perspective diversifiée, inclusive et hétérogène.*

Bon nombre d'études dans le domaine du vieillissement et de la gérontologie reposent sur une vision homogène des personnes âgées. Cela peut révéler, par le fait même, une approche âgiste et nécessiter des recherches qui tiennent compte des différents parcours de vieillissement et des divers groupes de personnes âgées et, par conséquent, des répercussions diversifiées de l'âgisme. Par exemple, la recherche sur l'âgisme passe sous silence les aînés autochtones. L'examen actuel a recensé un seul document examiné par les pairs au Canada qui portait sur les stéréotypes âgistes dans les collectivités autochtones. On peut en dire autant de l'intersectionnalité et de l'âgisme. En effet, des travaux sur la façon dont la stigmatisation associée à l'âge interagit souvent avec d'autres facteurs de stigmatisation (le genre, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, etc.) commencent à peine à être publiés. Enfin, très peu d'études abordent la question de l'âgisme qui touche les personnes les plus âgées, ce qui souligne encore une fois les inconvénients d'une vision homogène du vieillissement et des personnes âgées. Il est essentiel de le faire, car les manifestations et les répercussions de l'âgisme ne sont pas les mêmes pour les personnes dans la quatre-vingtaine que pour celles dans la soixantaine. En fait, les constatations découlant des quelques études sur l'âgisme chez les personnes les plus âgées donnent à penser qu'elles sont maintenant ciblées par l'âgisme beaucoup plus que leurs pairs plus jeunes. En résumé, la recherche sur le vieillissement et l'âgisme doit faire intervenir une perspective diversifiée, inclusive et hétérogène.

### *Le « pourquoi » et le « comment » de la prévalence des stéréotypes âgistes ne sont pas entièrement compris.*

Les répercussions négatives de l'âgisme sur le bien-être des personnes âgées ont été largement documentées, mais le « pourquoi » et le « comment » de la prévalence des stéréotypes âgistes et de la discrimination ne sont pas pleinement compris. Les recherches menées à l'avenir devront donc chercher à expliquer les mécanismes qui sous-tendent l'âgisme et les facteurs qui en facilitent l'expression. Bien entendu, les stéréotypes négatifs font partie de ces facteurs, mais il faut parvenir à une meilleure

compréhension des stéréotypes et des moyens par lesquels ils sont véhiculés pour renforcer la lutte contre l'âgisme.

*Il faut poursuivre la recherche sur les répercussions économiques de l'âgisme.*

Les répercussions psychosociales de l'âgisme sur la santé des personnes âgées (au niveau physique ou mental) ont été largement étudiées. On ne peut pas en dire autant des répercussions économiques. Les rares études mesurant les coûts de l'âgisme ont employé des méthodes quelque peu indirectes, ce qui s'explique par les préoccupations liées au vieillissement de la population. Récemment, toutefois, les chercheurs sont de plus en plus motivés à quantifier les répercussions psychosociales de l'âgisme qui, en fin de compte, entraînent un coût pour l'ensemble de la société.

*Il convient de sensibiliser davantage le public afin de modifier les attitudes envers le vieillissement et l'âgisme.*

Pour changer les attitudes touchant le vieillissement et l'âgisme, il faut accroître la sensibilisation publique et donner un nouvel éclairage. Comme indiqué dans l'introduction, l'âgisme n'est pas aussi pris au sérieux que les autres formes de stéréotypes et de discrimination. Il est souvent toléré dans la société, où il s'exprime de façon inconsciente. Une étape nécessaire de l'élimination de l'âgisme consiste à rendre les jeunes et les aînés conscients des répercussions négatives de l'âgisme et de l'avantage d'ériger des sociétés inclusives de tous les groupes d'âge.

À un niveau détaillé, les campagnes de sensibilisation (sous forme d'ateliers) à l'intention des gestionnaires, des employeurs et des fournisseurs de soins de santé peuvent également appuyer les efforts de sensibilisation à l'âgisme. Là aussi, l'argument fondé sur les coûts économiques de l'âgisme peut s'avérer convaincant, surtout auprès des gestionnaires qui adhèrent à des stéréotypes négatifs et usent de discrimination fondée sur l'âge à l'égard des travailleurs âgés. Les gestionnaires donnent le ton en ce qui concerne la mise en place d'une culture de travail inclusive de tous les groupes d'âge et, à ce titre, doivent savoir que l'âgisme constitue une menace pour le bien-être, la participation et la productivité des travailleurs.

*Les initiatives intergénérationnelles sont prometteuses pour contrer l'âgisme.*

Le présent examen a également révélé que les initiatives intergénérationnelles qui font intervenir des personnes âgées, de jeunes adultes et des adolescents constituent des moyens prometteurs de combattre l'âgisme. Bien que peu d'études aient évalué l'incidence de telles initiatives pour réduire la stigmatisation associée à l'âge, les analyses du racisme et du sexisme ont documenté de façon empirique l'effet positif de ces initiatives.

*Il faut accroître le nombre de recherches et d'initiatives factuelles.*

Enfin, comme mentionné ci-haut, de nombreuses initiatives entreprises pour contrer l'âgisme ne sont pas fondées sur des données probantes, et les répercussions de ces initiatives n'ont pas encore été évaluées.

## **Section 8 : Conclusion**

Les documents examinés et analysés pour notre rapport révèlent que le Canada est à un moment décisif dans la documentation et la quantification des répercussions de l'âgisme.

Au cours de la dernière décennie, la plupart des recherches sur les répercussions de l'âgisme ont été menées dans la perspective des personnes âgées, en particulier leurs perceptions qu'elles sont la cible de stéréotypes et d'attitudes âgistes. On peut en dire autant de la majorité des recherches sur l'expérience de l'âgisme dans un contexte professionnel. Autrement dit, la majeure partie de la recherche sur les résultats de l'âgisme a été menée en sondant des personnes âgées pour connaître leurs opinions et leurs perceptions.

Les résultats des études transversales existantes laissent entrevoir les effets néfastes de l'âgisme sur la santé physique et mentale des personnes et travailleurs âgés. Récemment, toutefois, on constate un corpus croissant de recherches – principalement savantes – visant à comprendre les répercussions de l'âgisme en fonction d'indicateurs objectifs liés aux pratiques âgistes et à leurs résultats qui vont au-delà des perceptions des personnes âgées. Par exemple, de récentes études expérimentales en milieu de travail ont servi à mesurer objectivement les pratiques âgistes des employeurs, encore une fois en allant au-delà de leurs croyances et de leurs opinions à propos des travailleurs âgés.

Dans le même ordre d'idées, les constatations ressortant de nouvelles recherches en neurosciences révèlent les effets négatifs de l'exposition à long terme aux attitudes âgistes, c.-à-d. les changements dans la structure cérébrale des personnes âgées. Ces études expérimentales prometteuses permettent aux chercheurs d'établir une relation de causalité entre l'âgisme et la santé mentale et physique des personnes âgées. De plus, elles semblent maintenant servir de catalyseur pour mieux comprendre les répercussions économiques de l'âgisme.

Jusqu'à récemment, les coûts économiques de l'âgisme ont surtout été examinés en tant que facteur secondaire dans les études sur le vieillissement de la population et le marché du travail. Toutefois, à la lumière des nombreuses études qui ont démontré les effets négatifs de l'âgisme sur la santé des personnes, on s'efforce de plus en plus de

quantifier les coûts de l'âgisme et ses répercussions sur la société en général. Les chercheurs élaborent maintenant de nouvelles techniques de mesure pour chiffrer la discrimination fondée sur l'âge.

Les documents consultés pour le rapport révèlent également l'importance de comprendre la façon dont les répercussions de l'âgisme recoupent d'autres formes de discrimination, y compris celles qui découlent de stéréotypes liés au genre et à l'origine ethnique. Encore une fois, les quelques études expérimentales menées dans un contexte professionnel donnent à penser que les femmes âgées et les minorités visibles sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de discrimination fondée sur l'âge dans le processus d'embauche et l'accès aux possibilités de formation, contrairement à leurs homologues de race blanche et de sexe masculin.

Comme mentionné ci-haut, il importe de souligner la rareté de documents produits pour examiner la manifestation et les répercussions de l'âgisme chez les peuples autochtones et dans leurs collectivités. À ce jour, un seul document de recherche a été recensé. Il s'agit du compte rendu d'une étude menée par l'Université Laurentienne de l'Ontario en 2017, qui visait à comprendre comment les jeunes Autochtones perçoivent les aînés dans leur collectivité. D'après les constatations de l'étude, ces derniers ont des perceptions positives des adultes vieillissants et âgés.

Les nombreuses initiatives entreprises par les gouvernements ou les organismes représentant les personnes âgées au Canada et à l'étranger pour abolir l'âgisme semblent signaler que la discrimination fondée sur l'âge représente une grave préoccupation en matière de politique publique. De plus, ces initiatives laissent entrevoir une meilleure compréhension des effets négatifs de l'âgisme sur les personnes et la société en général. Ce n'était pas le cas il y a deux décennies seulement, même si l'âgisme était alors aussi répandu qu'actuellement.

Bien que les nombreuses initiatives entreprises pour éliminer l'âgisme semblent produire des effets favorables, il convient de faire les observations suivantes sur l'orientation, la nature et l'approche de ces initiatives :

- 1) La plupart ne sont pas fondées sur des données probantes ou, à tout le moins, ne fournissent pas de justification des mécanismes à mettre en place pour contrer l'âgisme et ses effets négatifs.
- 2) La plupart ne ciblent pas explicitement ou uniquement l'âgisme et ses effets négatifs. Plutôt, l'âgisme ne constitue que l'une des nombreuses composantes de l'initiative ou il s'inscrit dans le vaste contexte du vieillissement de la population et du marché du travail.
- 3) Beaucoup d'initiatives destinent leurs messages et leurs interventions aux personnes âgées, mais elles sont moins susceptibles de s'adresser aux jeunes personnes.

Les initiatives intergénérationnelles qui adoptent une approche plus inclusive pour combattre l'âgisme et ses effets néfastes font exception à ces constatations. D'après de récentes recherches, ces initiatives s'inscrivent parmi les plus prometteuses, car elles privilégient une logique d'inclusion plutôt que d'exclusion (c.-à-d. les personnes âgées). La participation des jeunes à la lutte contre l'âgisme semble être une condition clé pour produire des changements concrets dans les perceptions négatives du vieillissement et des personnes âgées. Par exemple, les campagnes de sensibilisation à l'âgisme devraient véhiculer le message que les jeunes adultes et les aînés seraient avantagés s'ils vivaient dans une société inclusive de tous les groupes d'âge et que l'âgisme est préjudiciable à tous les citoyens.

## Références

- AARP. (1994). *Workplace Fairness*. <https://www.workplacefairness.org/>
- AGE Platform Europe. (2013). *Droits des personnes âgées*. <https://www.age-platform.eu/older-people-rights>
- Alberta Office of the Seniors Advocate. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. [https://seniorsadvocateab.ca/images/Web\\_OSA\\_annual\\_report\\_2018\\_2019.pdf](https://seniorsadvocateab.ca/images/Web_OSA_annual_report_2018_2019.pdf)
- Allègre, G., Cochard, M. et Plane, M. (2012). « Quels effets du « contrat de génération » sur l'emploi et les finances publiques? » *Revue de l'OFCE*, supp.1(8), p. 35-42.  
DOI :10.3917/reof.hs01.0035.
- Anderson, S., Fast, J., Keating, N., Eales, J., Chivers, S. et Barnet, D. (2017). « Translating Knowledge: Promoting Health Through Intergenerational Community Arts Programming ». *Health Promotion Practice*, 18(1), p. 15-25.  
<https://doi.org/10.1177/1524839915625037>
- Association canadienne des individus retraités. (2019). *Advocating For Canadians As We Age. Impact Report*. <https://s3.amazonaws.com/zweb-s3/uploads/carp/IMPACT+REPORT+2018-2019-hyperlink.pdf>
- Association québécoise de gérontologie. (s.d.). *Génération au travail, réussir ensemble!*. <https://www.generationsautravail.ca/>
- Atkinson, J. L. et R.G. Sloan (2016). « Exploring the Impact of Age, Race, and Stereotypes on Perceptions of Language Performance and Patronizing Speech ». *Journal of Language and Social Psychology*, 36(3), p. 287-305.
- Australian Human Rights Commission. (2015). *National prevalence survey of age discrimination in the work place*. <https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AgePrevalenceReport2015.pdf>
- Australian Human Rights Commission. (2016). *Willing to work. National inquiry into employment discrimination against older Australians and Australians with disability*. [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/WTW\\_2016\\_Full\\_Report\\_AHRC\\_ac.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/WTW_2016_Full_Report_AHRC_ac.pdf)

- Ayalon, L. et Tesch-Römer, C. (2018). *Contemporary Perspectives of Ageism*. Série : International Perspectives on Aging, vol. 19. DOI : 10.1007/978-3-319-73820-8\_7.
- Aylward, C.A. (2010). « Intersectionality: Crossing the Theoretical and Practical Divide ». *Journal of Critical Race Inquiry*, 1(1), p. 1-48.
- Ballot, G., Kant, J. et Goudet, O. (2016). « Un modèle multi-agent du marché du travail français, outil d'évaluation des politiques de l'emploi : l'exemple du contrat de génération ». *Revue économique*, vol. 67(4), p. 733-771. DOI :10.3917/reco.674.0733.
- Barslund, M. (2015). *Extending working lives: the case of Denmark*. CEPS Working Document No. 404. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/extending-working-lives-case-denmark/>
- Bodner, E., Palgi, Y. et Wyman, M.F. (2018). « Origins of ageism at the individual level ». Dans Ayalon, L., et Tesch-Römer, C. (dir.). *Contemporary perspectives on ageism* (p. 241-262). [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8\\_15](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_15)
- Brenda Strafford Foundation. (2018). *Dementia Friendly Communities. Year One Impact Report 2018*. [https://www.thebsf.ca/media/files/upload/DFC\\_impact-report-4-page-rev4-web.pdf](https://www.thebsf.ca/media/files/upload/DFC_impact-report-4-page-rev4-web.pdf)
- Burnes, D., Sheppard, C., Henderson Jr, C. R., Wassel, M., Cope, R., Barber, C. et Pillemer, K. (2019). « Interventions to Reduce Ageism against Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis ». *American Journal of Public Health*, 109(8), e1-e9.
- Chanel 4. (2018). *Old People's Home for 4 Year Olds*. <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2018/oct/08/old-peoples-home-for-4-year-olds-review-walks-a-fine-line-between-heart-and-sentimentality>
- City of Edmonton (s.d.). *Age-Friendly initiative*. [https://www.edmonton.ca/city\\_government/documents/PDF/WhatWeHeard-AgeFriendlyEdmonton.pdf](https://www.edmonton.ca/city_government/documents/PDF/WhatWeHeard-AgeFriendlyEdmonton.pdf)
- Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2017). *Exploiter le potentiel économique par un accroissement de la participation au marché du travail*. <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/workforce-marche-travail-fra.pdf>
- Conseil national des aînés. (2014). *Rapport sur l'isolement social des aînés 2013-2014*. Octobre 2014, <https://www.ic.gc.ca/app/scr/tdst/tdo/crtr.html?&productType=NAICS&lang=fra>

- Cour des comptes. (2016). Rapport public annuel 2016.  
<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/02-contrat-generation-RPA2016-Tome-1.pdf>
- Cracium, I. C., Rasche, S., Flick, U., Hirsland, A. (2019). « Too old to work: views on reemployment in older unemployed immigrants in Germany ». *Aging International*, 44(3), p. 234-249. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12126-018-9328-8>
- Drydakis, N., MacDonald, P., Chiotis, V. et Somers, L. (2018). « Age discrimination in the UK labour market. Does race moderate ageism? An experimental investigation ». *Applied Economics Letters*, 25(1), p. 1-4. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1290763>
- Eaton, M. (1994). *Patently Confused: Complex Inequality and Canada v. Mossop*, 1 Rev. Cons. Stud. 203. <http://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de-la-pr%C3%A9sentation-de-l%E2%80%99approche-intersectionnelle>
- Emploi et Développement social Canada. (2014). *Évaluation sommative de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*. Direction générale de la politique stratégique et de la recherche, SP-1060-05-14E. Rapport final, 5 mai 2014.
- Emploi et Développement social Canada. (2018). *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail*. Ministres FPT responsables des aînés. Mai 2018.  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/aines/forum/participation-marche-travail.html>
- Emploi et Développement social Canada. (2019). *Comprendre l'incidence des politiques et programmes publics sur les décisions des travailleurs âgés relatives au marché du travail*. Ministres FPT responsables des aînés. Juin 2019.  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/aines/forum/decisions-travailleurs-ages-marche-travail.html>
- FADOQ.(2013). *Dans la peau d'un aîné : vieillissement et bien-être*.  
<https://www.fadoq.ca/ou<unk>/ressources/sante-et-bien-etre/dans-la-peau-dun-aine-vieillissement-et-bien-etre>
- FADOQ.(2010). *Aîné-Avisé / Senior Aware*.  
<https://www.fadoq.ca/ou<unk>/ressources/maltraitance-fraude-et-intimidation/quest-ce-que-le-programme-aine-avise>
- FADOQ.(2016). *Main-d'œuvre 50+*. <https://maindoeuvre50plus.com/>
- Fiske, S. T. (2018). *Social cognition: Selected Works of Susan T. Fiske*. Taylor et Francis.

Flamand, L., Gilles, C. et Trannoy, A. (2018). *Discriminations selon l'âge : revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi*. Document de travail pour France Stratégie, n° 5 novembre 2018.

[https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt-discriminations-age-29-novembre-2018\\_0.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt-discriminations-age-29-novembre-2018_0.pdf)

France Stratégie. (2016). *Le coût économique des discriminations*. Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Septembre 2016.

[https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016\\_fs\\_rapport\\_cout\\_economique\\_des\\_discriminations\\_final\\_web\\_0.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web_0.pdf)

Fratiglioni, L., Wang, H.-X., Ericsson, K., Maytan, M. et Winblad, B. (2000). « Influence of social network on occurrence of dementia: a community-based longitudinal study ». *The Lancet*, 355, 15 avril, p. 1315-1319.

Friendship Center at Schooley's Mountain. (1990). Friendship Center at Schooley's Mountain.

<https://www.friendshipctrchildcare.com/philosophy-history.php>

Gosselin Caldera, D. (2013). Chapter 1 « Older workers and human rights: national and international policies and realities ». Dans Brownell, P., et Kelly, J.J. (dir.). *Ageism and Mistreatment of Older Workers: Current Reality, Future Solutions* (p. 3-16).

DOI : 10.1007/978-94-007-5521-5\_1

Gouvernement du Canada. (1982). *Loi constitutionnelle de 1982 : Charte canadienne des droits et libertés*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>

Gouvernement de l'Alberta (s.d.) Seniors' Week. <https://www.alberta.ca/seniors-week.aspx>

Gouvernement de l'Alberta. (2018). Day of Older Persons. <https://www.alberta.ca/day-of-older-persons.aspx>

Gouvernement de la Colombie-Britannique (2016). *A Human Rights Commission for the 21st Century: British Columbians Talk About Human Rights*. A report and recommendations to the Attorney General of British Columbia.

<https://engage.gov.bc.ca/app/uploads/sites/121/2017/12/HRC-Final-Report.pdf>

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. (2008). *The Respecting Aging Project*.

<https://www.respectaging.ca/>

Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. et Laliberte Rudman, D. (2018). « Ageism and the older worker: a scoping review ». *Gerontologist*. 58(2), e1-e14.

<https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>

- Higgs, P et Gilleard, C. (2015). *Rethinking Old Age: heorising the Fourth Age*. Londres : Palgrave Macmillan.
- Keaton, S.A. et H. Giles (2016). « Subjective Health : The role of Communication, Language, Aging, Stereotypes, and Culture ». *International Journal of Society, Culture and Language*, 4(2), p. 1-10.
- Lagacé, M. et Laplante, J. (2015). « Discours public canadien sur le vieillissement au travail : quelle influence sur la perception d'âgisme et le bien-être du travailleur âgé? » Dans M. Lagacé (dir.). *Représentations et discours sur le vieillissement : la face cachée de l'âgisme?* Québec : Presses de l'Université Laval, p. 125-138.
- Laliberte Rudman, D. (2016). « Risk, retirement and the “duty to age well”: Shaping productive aging citizens in Canadian newsprint media ». Dans Polzer, J. et Power, E. (dir.). *Neoliberal Governance and Health : Duties, risks and vulnerabilities* (p. 108-131). McGill-Queens University Press.
- Les Petits Frères. (2019). *Créer des privilèges pour toujours*. Rapport annuel 2018-2019. <https://www.petitsfreres.ca/wp-content/uploads/2019/06/RA-2019-FINAL-web.pdf>
- Levy B.R. et Banaji, M. (2002). « Implicit ageism ». Dans Nelson T. (dir.). *Ageism*. Cambridge (MA) : MIT Press (p. 49-75).
- Levy, B. R., Ferrucci, L., Zonderman, A.B, Slade, M.D., et Troncoso, J. (2016). « A culture-brain link: negative age stereotypes predict Alzheimer’s disease biomarkers ». *Psychology and Aging*, 31(1), p. 82-88. [https://journals.sportal.info/pdf/08827974/v31i0001/82\\_aclnaspadb.xml](https://journals.sportal.info/pdf/08827974/v31i0001/82_aclnaspadb.xml)
- Levy, B.R, Slade, M.D., Chang, E.S., Kanoth, S. et Wang, S.Y. (2018). « Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions ». *The Gerontologist*. DOI :10.1093/geront/gny131.
- Lössbroek, J., et Radl, J. (2019). « Teaching older workers new tricks: workplace practices and gender training differences in nine European countries ». *Aging & Society*, 39, p. 2170-2193. DOI :10.1017/S0144686X1800079X
- Nelson, T.D. (2005). « Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self ». *Journal of Social Issues*, 61(2), p. 207-221. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x>
- Neumark, D., Burn, I. et Button, P. (2019). « Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment ». *Journal of Political Economy*, 127(2), p. 922-970. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/701029>

- Nicholson, N. R. (2012). « A Review of Social Isolation: An Important but Underassessed Condition in Older Adults ». *J Primary Prevent*, 33, p. 137-152. DOI : 10.1007/s10935-12-0271-2.
- Organisation mondiale de la santé. (2018). *Le Réseau mondial des villes et communautés amies des aînés : Rétrospective des 10 dernières années, et perspective de la prochaine décennie*. Genève, Suisse, WHO/FWC/ALC/18.4.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/278980/WHO-FWC-ALC-18.4-fre.pdf>
- Organisation mondiale de la santé. (2019). *Vieillesse et qualité de vie*.  
<https://www.who.int/ageing/fr/>
- Perek-Bialas, J. (2019). AGE Platform Europe. Dans : Gu D. et Dupre M. (dir.). *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* Springer, Cham.
- Peters, P., Van der Heijden, B.I.J.M., Spurk, D., De Vos, A. et Klaassen, R. (2019). « Please don't look at me that way. An empirical study into the effects of age-based (meta-) stereotyping on employability enhancement among older supermarket workers ». *Frontiers in psychology*, 10(249), p. 1-14. DOI : 10,338 9/fpsyg.2019,00249
- Posthuma, R. et A. M. Campion (2009). « Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research direction. » *Journal of Management*, 35(1), p. 158-188. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206308318617>
- Rosales, A. et M. Fernandez-Ardevol (2019). « Structural Ageism in Big Data Approaches ». *Nordicom Review*, 40(1), p. 51-64.
- Rozanova, J., Wada, M. et Hurd Clarke, L. (2018). « Between aging and ageism: portrayals of online dating in later life in Canadian print media ». Dans Katz, S. (dir.), *Aging in everyday life* (p. 99-121). Bristol University Press.
- Rozanova, J., Northcott, H.C. et McDaniel, S.A. (2006). « Seniors and Portrayals of Inequality in tra-generational and inter-generational Inequality in *The Globe and Mail* ». *Revue canadienne du vieillissement*, 25(4), p. 373-386.
- Renaud, L. (2004). « Modèles du façonnement des normes par les processus médiatiques ». Dans : Mongeau, P. et St-Charles, J. (dir.). *Communications : horizons de pratiques et de recherche*, vol.1, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 235-259.
- Salingue (2012). « Le logement intergénérationnel : offre et demande potentielle ». *Retraite et Société*. 2012/1 (n° 62), p. 155-165.

- Seniors Advocate in Alberta. (2019). *Annual Report 2018-2019*.  
[https://seniorsadvocateab.ca/images/Web\\_OSA\\_annual\\_report\\_2018\\_2019.pdf](https://seniorsadvocateab.ca/images/Web_OSA_annual_report_2018_2019.pdf)
- Seniors Association of Greater Edmonton & University of Alberta. (2001). *GeriActors*.  
[www.geriactors.ca](http://www.geriactors.ca)
- Shiovitz-Ezra, S., Shemesh, J., et McDonnell-Naughton, M. (2018). Chapter 9 « Pathways from ageism to loneliness ». Dans Ayalon, L. et Tesch-Römer, C. (dir.). *Contemporary Perspectives on Ageism*, p. 131-147. DOI.org/10.1007/978-3-319-73820-8\_9
- Silver Economie. (2008). *Portail Emploi Silver Eco*. silvereco.fr
- Solem, P.E. (2016). « Ageism and age discrimination in working life ». *Nordic Psychology*, 68(3), p. 160-175. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000189>
- Sonnet, A., Olsen, H. et Manfredi, T. (2014). « Towards More Inclusive Aging and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland ». *De Economist*, 162, p. 315-339. DOI : 10.1007/s10645-014-9240-x
- The Brenda Strafford Foundation. (2018). *Dementia Friendly Community Initiative*.  
[https://www.thebsf.ca/media/files/upload/DFC\\_impact-report-4-page-rev4-web.pdf](https://www.thebsf.ca/media/files/upload/DFC_impact-report-4-page-rev4-web.pdf)
- Twigg, J. et W. Martin (2015). *Routledge Handbook of Cultural Gerontology*. Routledge Handbooks Online, 502 p.
- Ville de Paris. (2016). *Semaine parisienne de lutte contre les discriminations*.  
<https://www.mairie10.paris.fr/actualites/du-7-au-15-decembre-2018-semaine-parisienne-de-lutte-contre-les-discriminations-513>
- Wyman, M.F., Shiovitz-Ezra, S., et Bengel, J. (2018). Dans Ayalon, L et Tesch-Römer, C. (dir.). *Contemporary perspectives on ageism* (p. 193-212).  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8\\_13](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_13)
- YMCA of the Greater Vancouver (s.d.). *Experience Works program*.  
<https://gv.ymca.ca/Programs/Employment/Experience-Works?location=9b311823-670d-44c1-a56b-5fc17ca5d2c0>

## Appendix 1 : Aperçu des travaux réalisés à ce jour et méthodologie

Le présent rapport examine la recherche et l'analyse de documents (n = 257) effectués du 23 août au 22 novembre 2019, et décrit chaque étape sous-jacente à la recherche et à la sélection de documents ainsi qu'à leur analyse.

### A.1 Recherche et sélection de documents

Les membres de l'équipe ont entrepris deux importantes recherches en ligne pour déterminer les documents universitaires et non universitaires publiés au cours des cinq dernières années (2014 à 2019)<sup>10</sup>. L'une ciblait les répercussions psychosociales et économiques de l'âgisme; la deuxième se concentrait sur les initiatives visant à lutter contre l'âgisme.

Les recherches ont été effectuées dans les deux langues officielles et comprenaient des mots-clés comme : « *ageism / ageist attitudes / ageist stereotypes / age-based stigma / age discrimination / ageist discrimination / age-based discrimination / (social and-or economic) impact(s)-effect(s)-costs-consequence(s) of ageism / âgisme \* contrer \* combattre \* lutter (contre) \* réduire/âgisme \* inclusion \* diversité/âgisme \* modèles \* pratiques \* initiatives \* politiques (publiques)/intersectionnalité \* âge \* âgisme/discriminations \* âge \* marché du travail \* politiques (publiques)/retraite involontaire \* âgisme \* politiques (publiques)* ».

Les recherches initiales ont été effectuées par l'entremise de grands moteurs comme Google Scholar afin de recueillir des publications des gouvernements, de groupes et d'organismes de défense des intérêts de haut niveau, et du milieu universitaire, au niveau provincial, territorial et international. Des bases de données en ligne ciblées, comme des revues approuvées par des pairs sur le vieillissement ont ensuite été consultées. Ces bases de données spécifiques ont permis une recherche plus précise des domaines sociaux où l'âgisme peut avoir des répercussions et où il est important d'entreprendre des initiatives. Cinq dimensions sociales ont été incluses dans chaque recherche : *inclusion sociale; soins de santé; sécurité et sûreté; médias et médias sociaux; main-d'œuvre et emploi.*

### A.2 Organisation et analyse des documents

Les deux recherches ont donné lieu à 346 documents pertinents, dont 257 ont été analysés aux fins du présent rapport. Les documents étaient énumérés dans deux feuilles de calcul Excel – l'une traitant des répercussions sociales et économiques de l'âgisme, l'autre des initiatives portant sur l'âgisme. Chaque feuille de calcul a été

---

<sup>10</sup> Exceptionnellement, certains documents publiés avant 2014, jugés très pertinents par les auteurs, ont été inclus dans le rapport.

divisée selon le type de publication – gouvernement, organisations de défense des personnes âgées et publications universitaires.

Les documents liés aux répercussions de l'âgisme ont été codés en catégories telles que :

- *Type de répercussion* (social, économique ou les deux);
- *Niveau d'impact* (individuel, systémique, social ou les deux);
- *Dimension des répercussions* (inclusion sociale; soins de santé; sécurité et sûreté; médias et médias sociaux; main-d'œuvre et emploi ou une combinaison de ces facteurs);
- *Perceptions par rapport à l'expression de l'âgisme* (c.-à-d. les indicateurs de l'âgisme sont-ils de nature comportementale ou perceptuelle?<sup>11</sup>);
- *Mesure (ou non) des répercussions de l'âgisme*; les répercussions ont-elles été mesurées sur le plan qualitatif ou quantitatif;
- *Type de méthodologie* (par exemple, sondage, entrevues, groupes de discussion, observation, expériences en laboratoire, etc.).

Les documents relatifs aux initiatives entreprises pour lutter contre l'âgisme ont également été codés en catégories telles que :

- *Objectif de l'initiative*;
- *Dimension de l'initiative* (inclusion sociale, soins de santé, sécurité et sûreté, médias et médias sociaux, main-d'œuvre et emploi, ou une combinaison de ceux-ci);
- *Nature de l'initiative fondée sur des données probantes* (c.-à-d. s'appuyant sur des données empiriques - quantitatives ou qualitatives);
- *Centralité de l'âgisme dans l'initiative* (c.-à-d. la mesure dans laquelle l'âgisme est le facteur central abordé dans l'initiative);
- *Répercussions de l'initiative*.

Ce processus de codage visait à déterminer les tendances et les thèmes existants et émergents dans la documentation sur les répercussions de l'âgisme et les initiatives prometteuses visant à y remédier. Le codage a également aidé à déterminer si les initiatives de lutte contre l'âgisme s'appuient sur des données probantes, et dans quelle mesure.

---

<sup>11</sup> Cette catégorie a permis de mieux comprendre comment l'âgisme et ses répercussions sont opérationnalisés dans la documentation, par exemple, par des mesures des perceptions d'être la cible de l'âgisme, des mesures des intentions d'exprimer l'âgisme et des mesures des comportements âgistes.

## **SOUS-RAPPORT : UNE ÉTUDE DE CAS DE L'ÂGISME DURANT LA PANDÉMIE DE LA COVID-19**

Cet examen des répercussions sociales et économiques de l'âgisme a été suivi, en 2021, d'une étude de cas portant sur les manifestations de l'âgisme dans les discours publics durant la pandémie de la COVID-19. Ce sous-rapport visait à analyser si et comment l'âgisme s'est révélé un enjeu dans le discours des médias, dans la recherche, chez les personnes âgées et les associations de personnes âgées, ainsi que dans les communications ministérielles et les points de presse des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, durant la pandémie de la COVID-19, notamment la première et la seconde vague. Il avait aussi pour but de déterminer si et dans quelle mesure ces discours et communications ont contribué à renforcer les attitudes âgistes envers les aînés ou, inversement, à remettre en question ces attitudes. Ce sous-rapport contribue donc à une meilleure compréhension de l'âgisme, en ciblant la façon dont il se manifeste à travers le discours public dans le cas particulier d'une crise sanitaire.