



# Exploring the Black Box of Managing Total Rewards for Older Professionals in the Canadian Financial Services Sector—CORRIGENDUM

Sylvie St-Onge, Marie-Ève Beauchamp Legault, Félix Ballesteros-Leiva,  
Victor Haines and Tania Saba

## Corrigendum

**Cite this article:** St-Onge, S., Beauchamp Legault, M.-È., Ballesteros-Leiva, F., Haines, V., & Saba, T. (2023). Exploring the Black Box of Managing Total Rewards for Older Professionals in the Canadian Financial Services Sector—CORRIGENDUM. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*  
<https://doi.org/10.1017/S0714980823000752>

<https://doi.org/10.1017/S0714980821000362>. Published by Cambridge University Press, 30th November 2023.

The French abstract originally published in this article was not an accurate translation of the English abstract. It should read as follows:

## Résumé

Cette étude contribue à l'avancement des connaissances sur la gestion des travailleurs âgés dans le secteur des services financiers, qui fait face à d'énormes pressions transformationnelles (émergence de l'intelligence artificielle, des services numériques, etc.). Le modèle de la boîte noire en gestion des ressources humaines a été utilisé pour explorer comment les dirigeants de 16 grandes entreprises financières gèrent les composantes de leur rémunération globale (total rewards) afin d'augmenter la rétention en emploi de leurs professionnels âgés. L'appui des dirigeants à l'égard des professionnels âgés influence la culture et le climat organisationnels, et plus particulièrement, l'ampleur avec laquelle ils vont les considérer comme une ressource stratégique devant être gérée de manière particulière. Selon les dirigeants participants, une telle adaptation de la gestion (ou son absence) se fait à travers diverses composantes de la rémunération globale: (1) flexibilité de l'horaire et du lieu de travail, (2) embauche de retraités, (3) embauche et promotion des professionnels et avantages, âgés, (4) ajustement des rôles, (5) responsabilités et critères de performance, (6) récompenses pécuniaires, reconnaissance, (7) planification de la relève et soutien pour la planification et la préparation à la retraite. Les études futures devraient utiliser le modèle de la boîte noire pour déterminer quelles composantes de la rémunération globale sont les plus en mesure de retenir en emploi les travailleurs âgés plus longtemps selon les contextes.

This has been corrected in the online version of the article.

## Reference

St-Onge, S., Beauchamp Legault, M.-E., Ballesteros-Leiva, F., Haines, V., & Saba, T. Exploring the Black box of managing total rewards for older professionals in the Canadian Financial Services Sector. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 41(3), 476–489.