

Université de Montréal

Les effets de la reconfiguration des politiques publiques de l'emploi des travailleurs âgés du  
Québec et du Canada

*Une évaluation de la stratégie québécoise et canadienne d'incitation financière au travail*

*Par*

Pierre Tircher

École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de doctorat en relations industrielles

Avril 2024

© Pierre Tircher, 2024

Université de Montréal

Unité académique : École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

---

*Cette thèse intitulée*

**Les effets de la reconfiguration des politiques publiques de l'emploi des travailleurs âgés du Québec et du Canada**

**Une évaluation de la stratégie québécoise et canadienne d'incitation financière au travail**

*Présenté par*

**Pierre Tircher**

*A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes*

**Tania Saba**

Président-rapporteur

**Jean-Michel Cousineau**

Directeur de recherche

**Brahim Boudarbat**

Membre du jury

**Samir Amine**

Examineur externe

## Résumé

Dans un contexte de vieillissement démographique où l'on peut, entre autres, craindre une montée des pénuries de main-d'œuvre, des interventions gouvernementales ont été envisagées afin de s'en prémunir. Parmi les solutions envisageables, celle d'inciter les personnes âgées à demeurer plus longtemps ou à revenir sur le marché du travail a été empruntée par les gouvernements du Canada et, à plus forte raison, du Québec qui est la seule province à s'être doté d'une politique basée sur le concept de vieillissement actif encadrant ces réformes. Notre travail a permis de recenser la mise en place d'incitatifs financiers dont l'objectif était l'incitation à l'emploi des personnes âgées, ce qui nous mène à faire le constat d'une reconfiguration de la logique institutionnelle des politiques publiques destinées aux personnes âgées.

Bien que ces mesures aient été adoptées depuis plusieurs années, nous ignorions l'efficacité de celles-ci et remarquons que peu d'évaluations avaient été entreprises sur les mesures d'incitation financière destinées aux personnes âgées au Canada. Nous notons que les changements entrepris étaient diversifiés dans leur nature, ce qui représente une opportunité particulièrement féconde en matière de recherche en politiques publiques de comparer ces instruments au sein d'une même population sur une courte période de temps. Notre travail de recherche a ainsi pour principale question d'évaluer les effets de ces incitatifs financiers sur la participation des personnes âgées au marché du travail, sur le type d'emploi occupé et sur l'intensité de celui-ci. Notre cadre théorique combinant des théories issues des sciences économiques classiques et des courants institutionnalistes nous permet de générer différentes hypothèses sur les marges extensives et intensives de travail, sur le type d'emploi occupé ainsi que sur les effets hétérogènes selon le profil sociodémographique.

À partir des microdonnées de l'Enquête sur la population active et d'un modèle économétrique basé sur la méthode des différences dans les différences, nous avons évalué au sein d'un même modèle l'efficacité de quatre types de mesures différentes : la possibilité de cumuler des revenus d'emploi et des rentes de retraite, un crédit d'impôt sur l'offre de travail, un crédit d'impôt sur la demande de travail et un mécanisme de bonus-malus sur les rentes de retraite. Trois types de

régressions ont été entreprises : premièrement, une régression binomiale sur le fait de participer au marché du travail; deuxièmement, une régression linéaire sur le nombre d'heures travaillées; et, troisièmement, une régression multinomiale sur le type d'emploi.

Nos résultats sur les marges extensives de travail montrent que toutes les variables incitatives ont exercé une influence à la hausse sur l'activité des personnes âgées. Bien que des effets hétérogènes soient observés selon la mesure, l'incitatif le plus efficace apparaît être la possibilité de cumuler des revenus d'emploi et des rentes de retraite alors que le crédit sur l'offre de travail et le mécanisme de bonus-malus n'exercent une influence importante que sur des sous-groupes précis de la population, généralement aisés. Ce sont les personnes moyennement scolarisées, les hommes et les personnes âgées de 60 à 64 ans qui ont vu une plus forte hausse de leur activité en réaction aux incitatifs. Au contraire, les personnes les moins scolarisées présentent la plus faible réaction, bien qu'ils soient expressément ciblés par plusieurs mesures. Il nous semble par conséquent que des obstacles institutionnels peuvent interagir avec les incitatifs financiers et limiter leur efficacité.

Au niveau des marges intensives et du type d'emploi, les mesures incitatives ont, de manière agrégée, peu influencé l'intensité du travail, ce qui s'explique par des effets opposés selon les mesures mises en place. Alors que certaines mesures encouragent théoriquement à travailler plus intensément, d'autres mènent plutôt les personnes à réduire l'intensité de leur travail ou à travailler à temps partiel. En règle générale, ce sont les personnes les plus scolarisées et les hommes qui semblent avoir davantage la marge de manœuvre pour ajuster l'intensité de leur travail ou de choisir un emploi à temps partiel afin d'optimiser leurs préférences.

**Mots-clés** : Travailleurs âgés, incitation au travail, incitatifs fiscaux, régimes de retraite, politiques publiques de l'emploi, vieillissement démographique, évaluation de politiques publiques.

## Abstract

In a context of demographic ageing, where there are fears of growing labour shortages, measures had to be considered to mitigate its negative effects. Among the possible solutions, that of encouraging older people to stay longer or return to the workforce has been taken up by governments in Canada and, even more so, in Quebec, the only province to have adopted a policy of active aging to frame these reforms. Our work has enabled us to make a detailed inventory of financial incentives aimed at encouraging the employment of older people, which we analyze as a major reconfiguration of the institutional logic of public policies aimed at the elderly.

While many measures had been taken, we are unaware of their effectiveness, and noted that few evaluations had been undertaken in Canada. We note that those changes were diversified in nature, which represents a particularly fruitful opportunity for public policy research, since it enables us to compare their effect within the same population over a short period of time. The main aim of our research was to assess the effects of these incentives on older people's participation in the labour market, and on the type and intensity of their employment. Our theoretical framework, composed of orthodox and heterodox economic theories, enables us to generate various hypotheses on extensive and intensive work margins, as well as on heterogeneous effects according to socio-demographic profile.

Using microdata from the Labour Force Survey and an econometric model based on the difference-in-difference method, we evaluated the effectiveness of four different types of measures within the same model: the possibility of combining employment income and retirement pensions, a tax credit on labour supply, a tax credit on labour demand, and a bonus-malus mechanism on retirement pensions. Three types of regressions were undertaken: first, a binomial regression on participation in the labour market; secondly, a linear regression on the number of hours worked; and, thirdly, a multinomial regression on job type.

Our results on participation in the labour market showed that all incentive variables had a positive influence on the activity of the elderly. Although heterogeneous effects were observed, the most effective incentive was the possibility of combining employment income and retirement

pensions, whereas the labor supply credit and the bonus-malus mechanism only exerted a significant influence on specific sub-groups of the population, generally the wealthier.

People with a medium level of education (secondary and partial post-secondary), men and people aged 60 to 64 saw the greatest increase in their activity. In contrast, the least educated (0 to 8 years of schooling) showed the weakest response to incentives. While the latter could be targeted by incentives, institutional barriers may interact with the latter and limit their effectiveness.

At the level of intensive margins, incentives had little influence on work intensity in aggregate terms, which can be explained by opposite effects depending on the measures implemented. Indeed, while some measures theoretically encourage people to work more intensively, others tend to lead them to reduce the intensity of their work or to work part-time. Generally, it is the better-educated and men who seem to be more capable to adjust their work intensity or choose part-time employment to optimize their preferences.

**Keywords:** Older workers, work incentives, tax incentives, pension plans, public employment policies, demographic aging, public policy evaluation.

# Table des matières

RÉSUMÉ	3
ABSTRACT	5
TABLE DES MATIÈRES	7
LISTE DES TABLEAUX	11
LISTE DES FIGURES	13
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	14
REMERCIEMENTS	15
INTRODUCTION	17
<b>CHAPITRE 1 — LE VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ET LA RETRAITE AU QUÉBEC</b>	<b>25</b>
1.1 LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION	25
1.1.1 <i>Les effets du vieillissement de la population</i>	28
1.1.1.1 Les effets sur les régimes de retraite	28
1.1.1.2 Les effets sur le marché du travail	30
1.2 LES TENDANCES DE L'ACTIVITÉ ET DE LA RETRAITE AU QUÉBEC ET AU CANADA	32
1.2.1 <i>Les emplois de transition</i>	32
1.2.2 <i>Le taux d'emploi</i>	36
<b>CHAPITRE 2 — L'INCITATION FINANCIÈRE À L'EMPLOI, FONDEMENTS THÉORIQUES ET ÉVALUATIONS EMPIRIQUES</b>	<b>42</b>
<b>2.1 LE SYSTÈME DE RETRAITE QUÉBÉCOIS</b>	<b>45</b>
2.1.1 LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DESTINÉES AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS	45
2.1.1.1 <i>Les régimes de retraite</i>	45
a. La sécurité de la vieillesse	46
La pension de la Sécurité de la vieillesse	46
Le supplément de revenu garanti (SRG)	47
L'Allocation au conjoint	47
L'Allocation au survivant	47
b. Le RPC et le RRQ	49
c. Les régimes de retraite offerts par les entreprises	51
d. Les régimes d'épargne individuels	54

2.1.1.2 Les mesures fiscales incitatives à l'emploi	55
a. L'allocation canadienne pour les travailleurs	58
b. La déduction pour travailleurs	58
c. Le crédit canadien pour l'emploi	59
d. La prime au travail	59
2.2 LA RECONFIGURATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DESTINÉES AUX PERSONNES ÂGÉES AU QUÉBEC ET AU CANADA	60
2.2.1 Une brève histoire de la retraite publique au Canada	60
2.2.2 Le concept de vieillissement actif	65
2.2.3 La politique de vieillissement actif au Québec	67
2.2.3.1 La politique Vieillir et vivre ensemble et le plan d'action 2012-2017	67
2.2.3.2 Le plan d'action 2018-2023	70
2.2.4 Les mesures annoncées par le gouvernement provincial québécois	71
2.2.4.1 La modification de la loi sur les régimes complémentaires de retraite	72
2.2.4.2 Le crédit d'impôt pour prolongation de carrière	72
2.2.4.3 Les changements relatifs au RRQ	75
2.2.4.4 Le programme de subvention salariale	76
2.2.4.5 Le crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience	78
2.2.4.6 Les changements relatifs aux lois sur la santé et sécurité au travail	82
2.2.5 Les mesures annoncées par le gouvernement fédéral canadien	83
2.2.5.1 Les changements à la Sécurité de la vieillesse	83
2.2.5.2 Les changements au RPC	85
2.2.5.3 Les changements légaux et fiscaux	85
2.3 FONDEMENTS THÉORIQUES DE L'INCITATION FINANCIÈRE À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS	88
2.3.1 Le modèle de l'offre de travail appliqué aux régimes de retraite et au cumul emploi-retraite	92
2.3.2 Le modèle de l'offre de travail appliqué au CIPC	96
2.3.3 La théorie de l'investissement appliquée aux interventions de type bonus-malus	98
2.3.4 La théorie du cycle de vie	100
2.3.5 Workfare et rapports de force inégaux sur le marché du travail	103
2.4 LA THÉORIE DE LA PRODUCTION APPLIQUÉE AU CRÉDIT D'IMPÔT SUR LA DEMANDE DE TRAVAIL	109
2.4.1 Les ajustements à court terme	110
2.4.2 Les ajustements à long terme	114
2.5 REVUE DE LITTÉRATURE EMPIRIQUE	117
2.5.1 Les déterminants de l'activité des personnes âgées	118
2.5.1.1 Les facteurs macro	120
2.5.1.2 Les facteurs méso	121
2.5.1.3 Les facteurs micro	123
2.5.2 L'effet des politiques publiques sur l'activité des travailleurs âgés	126

2.5.2.1 Les incitatifs destinés aux travailleurs _____	127
a. L'influence des incitatifs fiscaux _____	127
b. L'influence des changements apportés aux régimes de retraite _____	130
2.5.2.2 Les incitatifs destinés aux employeurs _____	142
<b>CHAPITRE 3 — PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE ET CADRE CONCEPTUEL _____</b>	<b>146</b>
3.1 LA PROBLÉMATIQUE DE L'INCITATION FINANCIÈRE À L'EMPLOI DES PERSONNES ÂGÉES _____	148
3.2 CONTRIBUTIONS DE LA THÈSE _____	156
3.3 LES QUESTIONS DE RECHERCHE _____	158
3.4 MODÈLE CONCEPTUEL _____	159
3.5 HYPOTHÈSES _____	161
<b>CHAPITRE 4 — MÉTHODOLOGIE _____</b>	<b>167</b>
4.1 STRATÉGIE ANALYTIQUE _____	167
4.1.1 L'analyse de régression _____	168
4.1.2 La méthode des différences dans les différences _____	169
4.1.3 L'évaluation sur les marges extensives _____	170
4.1.4 L'évaluation sur les marges intensives _____	172
4.1.5 L'évaluation sur le type d'emploi occupé _____	173
4.2 DONNÉES _____	174
4.3 SPÉCIFICATIONS DU MODÈLE ÉCONOMÉTRIQUE _____	177
4.3.1 Le problème de la colinéarité dans le modèle _____	187
<b>CHAPITRE 5 — RÉSULTATS _____</b>	<b>190</b>
5.1 LES RÉSULTATS SUR LES MARGES EXTENSIVES ET INTENSIVES _____	192
5.1.1 Les résultats agrégés _____	196
5.1.1.1 Marges extensives _____	197
5.1.1.2 Marges intensives _____	199
5.1.2 Les résultats selon le groupe d'âge _____	200
5.1.2.1 Marges extensives _____	201
5.1.2.2 Marges intensives _____	202
5.1.3 Les résultats selon le sexe _____	203
5.1.3.1 Marges extensives _____	205
5.1.3.2 Marges intensives _____	206
5.1.4 Les résultats selon le niveau de scolarité _____	207
5.1.4.1 Marges extensives _____	207
5.1.4.2 Marges intensives _____	210
5.2 RÉSULTATS SUR LE TYPE D'EMPLOI _____	212

5.2.1 Les résultats agrégés _____	216
5.2.2 Les résultats selon le groupe d'âge _____	220
5.2.3 Les résultats selon le sexe _____	223
5.2.4 Les résultats selon le niveau de scolarité _____	225
<b>CHAPITRE 6 — DISCUSSION _____</b>	<b>230</b>
6.1 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES ET DISCUSSION DES RÉSULTATS _____	230
6.2 DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS _____	239
6.3 LIMITES _____	263
6.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES _____	264
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES _____</b>	<b>268</b>
<b>ANNEXES _____</b>	<b>282</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1. –	Taux d’emploi des 65 ans et plus selon le niveau de scolarité, Québec et Canada, 2019.....	40
Tableau 2. –	Récapitulatif des objectifs, des conditions d’admissibilité et des montants des prestations du programme de Sécurité de la vieillesse, 2023. ....	48
Tableau 3. –	Montants mensuels maximaux du RRQ pour les personnes qui commencent à recevoir leur rente de retraite en 2023.....	50
Tableau 4. –	Régimes et participants au Québec selon le type de régime complémentaire, 2019.....	52
Tableau 5. –	Évolution du coût global des dépenses fiscales (en millions de dollars), Québec, 2009 à 2020 .....	57
Tableau 6. –	Historique des modalités du crédit d’impôt pour le prolongement de carrière.....	73
Tableau 7. –	Dépenses fiscales par année dans le CIPC, 2012-2019, en millions de dollars.....	75
Tableau 8. –	Évolution des individus ayant bénéficié de la Subvention salariale pour les personnes expérimentées, nombre d’adultes distincts, 2013-2014 à 2020-2021. ....	78
Tableau 9. –	Modalités du crédit d’impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d’expérience, 2023. ....	80
Tableau 10. –	Recension historique des politiques publiques incitatives à l’emploi affectant les travailleurs âgés du Québec	86
Tableau 11. –	Catégorie d’emploi selon le niveau de scolarité, Québec, 2023 .....	108
	Source : Fichiers de microdonnées de l’EPA, Calculs de l’auteur. ....	108
Tableau 12. –	Fonction de production de court terme .....	111
Tableau 13. –	Fonction de production de court terme en supposant un prix du produit de 2\$. ....	112
Tableau 14. –	Conceptualisation du modèle .....	160
Tableau 15. –	Tableau synthèse des variables dépendantes, des variables d’incitatifs financiers et de leurs effets attendus sur les variables dépendantes.....	181
Tableau 16. –	Résultats du modèle de base sur les marges extensives (coefficients de régression), Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022 .....	182
Tableau 17. –	Tableau comparatif de la composition des populations québécoise et ontarienne âgées de 60 ans et plus, 2000 à 2022. ....	183
Tableau 18. –	Résultats du modèle de base et étendu (coefficients de régression), Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022.....	185
Tableau 19. –	Statistiques descriptives des variables du modèle, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.	191
Tableau 20. –	Moyenne du nombre d’heures par semaine habituellement travaillées à tous les emplois, personnes de 60 ans et plus, Québec. ....	194

Tableau 21. – Effets marginaux sur le taux d’activité et coefficients de régression sur le nombre d’heures travaillées par semaine, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	196
Tableau 22. – Effets marginaux sur le taux d’activité et coefficients de régression sur le nombre d’heures travaillées par semaine selon le groupe d’âge, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	200
Tableau 23. – Effets marginaux sur le taux d’activité et coefficients de régression sur le nombre d’heures travaillées par semaine selon le sexe, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	204
Tableau 24. – Effets marginaux sur le taux d’activité selon le niveau de scolarité, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	207
Tableau 25. – Coefficients de régression du modèle sur les marges intensives selon le niveau de scolarité, Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022. ....	210
Tableau 26. – Proportion de personnes à temps plein ou temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	214
Tableau 27. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	217
Tableau 28. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi selon le groupe d’âge, Québec et Ontario, 2000 à 2022, Enquête sur la population active. ....	220
Tableau 29. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi selon le sexe, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	223
Tableau 30. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi selon le niveau de scolarité, Québec et Ontario, 2000 à 2022. ....	225
Tableau 31. – Catégorie d’emploi selon le niveau de scolarité, Québec, 2019 .....	239
Source : FMGD de l’EPA, Calculs de l’auteur. ....	239
Tableau 32. – Simulation de l’effet sur les finances publiques du crédit d’impôt de prolongation de carrière, personnes de 60 ans et plus .....	245
Tableau 33. – Simulation de l’effet sur les finances publiques du crédit d’impôt de prolongation de carrière pour la phase de fort investissement, personnes de 60 ans et plus, Québec .....	247
Tableau 34. – Revenu disponible en emploi et inactif d’une personne seule, selon l’âge, Québec, 2023 .....	248
Tableau 35. – Effets sur les finances publiques des mesures incitatives selon le groupe d’âge et le palier de gouvernement .....	251

## Liste des figures

Figure 1. – Répartition de la population du Québec par tranche d'âge, 1971-2066.....	27
Figure 2. – Pourcentage de 60 ans et plus en situation d'emploi de transition, Québec, 1996 à 2019.....	35
Figure 3. – Taux d'activité des 65 ans et plus, tous les sexes, Québec et Canada, 1976-2019.....	37
Figure 4. – Taux d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976-2019 .....	38
Figure 5. – Taux d'emploi des 65 ans et plus, hommes et femmes, Québec et Canada, 1976-2019.....	39
Figure 6. – Taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus selon le groupe d'âge, Canada, Québec et Ontario, 2019 .....	41
Figure 7. – Montant maximal du crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience âgée de 60 à 64 ans selon la masse salariale de l'employeur, 2020 .....	81
Figure 8. – Modèle de l'offre de travail.....	89
Figure 9. – Effets de revenu et de substitution.....	91
Figure 10. – L'accès au cumul emploi-retraite pour une personne incitée à quitter le marché du travail au moment de l'accès à des rentes de retraite. ....	93
Figure 11. – L'accès au cumul emploi-retraite pour une personne incitée à quitter le marché du travail au moment de l'accès à des rentes de retraite. ....	94
Figure 12. – Effets attendus du CIPC sur l'incitation au travail. ....	96
Figure 13. – Le modèle du cycle de vie .....	100
Figure 14. – Modèle de la théorie de la production.....	110
Figure 15. – Effets de substitution et de production à la suite de la mise en place d'une subvention salariale. 116	
Figure 16. – Espérance de vie en santé à 65 ans, Québec et Canada, 2000 à 2017. ....	124
Figure 17. – Modèle conceptuel de l'effet des incitatifs financiers sur l'activité des personnes âgées sur le marché du travail .....	159
Figure 18. – Moyenne du nombre d'heures travaillées par semaine à tous les emplois, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022 .....	193
Figure 19. – Proportion (%) de personnes à temps partiel et à temps plein, personnes de 60 ans et plus, Québec, 2000 à 2022 .....	215

## Liste des sigles et abréviations

CER : Cumul emploi-retraite

CIPC : Crédit d'impôt pour la prolongation de carrière

ECR : Enquête canadienne sur le revenu

EDTR : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

EPA : Enquête sur la population active

FMGD : Fichier de microdonnées à grande diffusion

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OMS : Organisation mondiale de la santé

OIT : Organisation internationale du travail

RCD : Régime à cotisations déterminées

REÉR : Régime enregistré d'épargne retraite

RPA : Régimes de pensions agréés

RPC : Régime de pensions du Canada

RRPC : Régime de retraite à prestations cibles

RPD : Régime à prestations déterminées

RRQ : Régime de rentes du Québec

RVER : Régime volontaire d'épargne-retraite

SRG : Supplément de revenu garanti

SV : Sécurité de la vieillesse

VVE : Politique « Vivre et vieillir ensemble »

## Remerciements

L'achèvement d'une thèse de doctorat est avant tout un effort collectif. J'aurais besoin de davantage que quelques paragraphes pour remercier l'ensemble des personnes sans qui ce projet ne pourrait avoir été réalisé. Que ce soit par leur soutien moral, financier, par des réflexions de fond ou de forme, l'ensemble des personnes croisées dans mon parcours a contribué à ce travail et à qui j'envoie toute ma gratitude.

Cela dit, certaines personnes ont occupé une place prépondérante dans ce processus et qu'il me faut remercier explicitement.

En premier lieu, Jean-Michel Cousineau, mon directeur de thèse et mentor, que j'oserai peut-être appeler « collègue » bientôt. Jean-Michel m'accompagne depuis ma première année de baccalauréat et a été incontestablement la ressource la plus précieuse qu'il m'a été donné de rencontrer dans mon parcours universitaire. Son écoute et son soutien tout au long de mes études m'ont permis de saisir des opportunités que je ne pensais pas accessibles, de maintenir ma détermination à terminer les projets en cours tout en n'oubliant pas de guider mes décisions pour l'avenir. Sa dévotion à l'égard de ses étudiants semble sans limite et c'est un grand privilège d'avoir bénéficié de ses lumières.

Dans le monde académique, je tiens également à honorer la mémoire de Kenneth George qui a représenté une rencontre importante en écoutant mes réflexions et en m'encourageant à continuer des études alors que j'étais décrocheur universitaire à trois reprises.

Toujours dans le monde académique, je remercie mon jury dont la rigueur a fortement contribué à l'évolution de ma réflexion et de mon travail en tant que chercheur, aux professeurs du département que j'ai croisé durant les séminaires dont les réflexions m'ont nécessairement influencé ainsi que le personnel administratif dont le soutien est souvent sous-estimé.

J'aimerais également souligner le soutien des collègues étudiants au doctorat avec qui les échanges sur le processus du doctorat et les séances de rédaction ont pu représenter une respiration dans les moments de doutes, inévitables dans le parcours d'un doctorant.

Bien évidemment, je me dois de remercier ma famille, en particulier mon père et ma mère, qui n'ont jamais cessé d'accepter mes choix, parfois douteux, durant mon parcours. Il est évident que cet aboutissement leur revient en immense partie. Une pensée à Dodoche qui tenait à figurer dans mes remerciements.

Je tiens également à remercier toutes les personnes que j'ai croisées en marge de ma carrière de chercheur au Québec, qui m'ont permis de m'insérer dans la société québécoise et de contribuer à financer mes études et nourrir ma réflexion intellectuelle. Un merci particulier aux chercheurs de l'IRIS (particulièrement Guillaume Hébert et Raphaël Langevin), de l'Observatoire de la retraite, à François L'Italien, Roberson Édouard et Mario Jodoin.

Finalement, je remercie Mélodie pour son amour et son soutien indéfectible durant ce processus. Ta présence rend tout obstacle plus léger et j'espère que l'on partagera encore de nombreux accomplissements ensemble.

## Introduction

À l'aune de l'histoire de l'humanité, l'accès à une retraite généralisée est récent. Si une certaine tradition existe depuis l'Empire romain d'assurer l'accès à une retraite à leurs soldats ayant servi dans l'armée (Clark, Craig & Wilson, 2003), la généralisation de cette pratique date de la mise en place des premiers États-providence à la fin du XIXe siècle et de la généralisation du salariat (Costa, 1998). Avant l'instauration de pensions de retraite publiques, les personnes continuaient à travailler tant que leur santé leur permettait (Costa, 1998). En 1889, l'Allemagne devint le premier pays au monde à introduire un régime public de retraite obligatoire (Arza & Johnson, 2009). Dans le siècle qui suivit et le développement des différents États-providence, la plupart des nations leur emboîteront le pas.

Au Canada, c'est en 1927 qu'un premier régime public est adopté par le gouvernement fédéral par le biais de la *Loi sur la pension de sécurité de la vieillesse*, le Québec s'y joindra à partir de 1936 (Lizée, 2014). Offert aux personnes de 70 ans et plus capables de démontrer qu'elles vivent dans l'indigence et offrant des prestations modestes, la société civile fit pression sur le gouvernement pour bonifier ce programme. En 1952 est alors adoptée la Pension de vieillesse, un régime basé sur un principe d'universalité et financé à même le budget de l'État (Lizée, 2014). Malgré tout, la baisse du niveau de vie des personnes âgées passant d'une situation d'emploi à la retraite demeurait préoccupante, menant le gouvernement à mettre en place en 1966 le Régime de pensions du Canada (RPC), le système contributif du système de retraite canadien. L'année suivante, le Supplément de revenu garanti est mis en place, de manière temporaire alors, pour soutenir le revenu des personnes âgées à faible revenu, le temps que les personnes puissent cotiser au RPC et que celui-ci participe au remplacement du revenu à la retraite (Lizée, 2014).

Si l'objectif initial des premiers régimes de retraite publics était le soutien du revenu des personnes âgées, les gouvernements commencent à dans les années 80 s'en servir pour la régulation du marché du travail. Par exemple, dans le contexte de chômage important, les règles encadrant les régimes de retraite publics et privés représentaient un certain désincitatif à l'emploi (Baker, Gruber

& Milligan, 2003) afin d'encourager les personnes proches de l'âge de la retraite à se désengager du marché du travail et à laisser leur place aux travailleurs plus jeunes. Dans la dernière décennie, l'objectif des politiques publiques de l'emploi destinées aux personnes âgées a entamé un nouveau tournant.

Depuis plusieurs années, le Québec et le Canada mettent en effet en place différentes mesures visant à stimuler la participation ou le maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail. Ces politiques semblent avant tout motivées par les pressions induites par le vieillissement de la population, un enjeu qui concerne la plupart des pays dans le monde (Sandron, 2020), car cela pourrait entraîner des pressions sur les finances publiques étant donné la réduction des recettes fiscales, l'augmentation des dépenses dans le service de santé et la remise en question de la soutenabilité du système des retraites. Les gouvernements estiment que cela pourrait également contribuer à l'apparition de pénuries de main-d'œuvre et donc à ralentir la croissance économique qui imposerait à son tour des pressions sur les finances publiques.

Afin de mitiger ces effets, l'incitation au travail des personnes âgées représente au Québec, à l'instar d'autres nations, l'une des voies privilégiées par le gouvernement. Dès 2012, le gouvernement québécois annonçait la mise en place d'une politique de vieillissement actif (Gouvernement du Québec, 2012b) et demeure à ce jour la seule province canadienne se réclamant explicitement de cette notion, un concept créé vers la fin des années 90 par les organismes supranationaux tels que l'OMS (Organisation mondiale de la santé, 2002) et l'OCDE (OCDE, 2000) visant à orienter des réformes permettant l'atteinte d'un plus grand bien-être, tant pour la société que pour les populations âgées. À la suite de cela, de nombreuses mesures ont été mises en place pour inciter les personnes âgées à maintenir leur activité sur le marché du travail, ce qui a engagé une période caractérisée par une modification de l'objectif de régulation du marché du travail des politiques publiques de l'emploi destinées aux travailleurs âgés. Ce nouvel objectif d'incitation à l'emploi qui caractérise les réformes des politiques publiques de l'emploi des personnes âgées de la dernière décennie représente une reconfiguration de leur logique. Ces réformes concernent différentes institutions de la retraite dont les programmes fédéraux, les régimes privés, provinciaux ou encore la fiscalité, de telle sorte que cette reconfiguration générale peut nous échapper s'il l'on se

concentre sur une seule de ces institutions. De plus, l'aspect technique et parfois apparemment marginal de certaines réformes brouille l'ampleur de ces changements. Un premier objectif de notre recherche vise donc à recenser les plus importantes modifications apportées aux politiques de l'emploi des personnes âgées en se concentrant plus spécifiquement sur les incitatifs financiers à l'emploi.

La crainte de l'apparition de pénuries de main-d'œuvre représente un changement de contexte important au sein duquel l'efficacité des politiques incitatives au Québec n'a encore fait l'objet que de peu d'évaluations. Par ailleurs, malgré une tendance à la hausse générale au Canada de l'emploi des travailleurs âgés dans les vingt dernières années, le Québec présente un écart structurel persistant avec le reste du Canada. Il est attendu que les ajustements de comportements des agents économiques causés par ces incitatifs aient un impact sur l'emploi des travailleurs âgés et permettent de réduire les écarts qui peuvent subsister avec des provinces aux caractéristiques similaires, telles que l'Ontario, mais on ignore dans quelle mesure c'est le cas. Un rapport sur les mesures de prolongement de carrière des travailleurs âgés d'Emploi et Développement Social Canada (2018) révélait d'ailleurs dans l'un de ses constats principaux qu'un nombre trop restreint d'évaluations avaient été effectuées sur ce type de politiques au Canada.

De nombreux facteurs influencent concomitamment la décision de travailler ou non des personnes âgées. Ainsi, dans les dernières décennies, la participation au marché du travail des personnes âgées a été en hausse constante, ce que certains auteurs attribuent à des facteurs individuels, par exemple à la hausse générale du niveau de scolarité et de l'espérance de vie, mais qui pourrait également découler d'une précarisation de la population aînée. Une évaluation des mesures incitatives devra par conséquent chercher à mesurer l'effet précis de ces mesures sur la participation au marché du travail. Notre travail consistera à procéder à une évaluation de ces politiques afin d'analyser la réponse en termes de comportements d'emploi des travailleurs âgés au Québec sur la base de trois types d'estimation. Une première sur la quantité de personnes ayant participé au marché du travail en réponse à ces incitatifs, une deuxième sur l'intensité de cette participation en évaluant l'effet sur le nombre d'heures travaillées et une troisième sur la forme de l'emploi occupé en évaluant dans quelle mesure les personnes âgées ont privilégié l'emploi à temps partiel ou à temps plein. Ces deux dernières estimations nous apparaissent particulièrement pertinentes, car l'une des aspirations des personnes âgées vis-à-vis du prolongement

de leur carrière et envisager une retraite progressive est la capacité à accommoder leurs horaires de travail, par exemple en ayant recours à l'emploi à temps partiel (EDSC, 2018).

Si ce travail s'inscrit dans la problématique plus large du vieillissement de la population, son objet d'étude principal est l'incitation au travail de nature économique des travailleurs âgés. Plus spécifiquement, nous cherchons à comprendre et à expliquer l'influence des incitatifs financiers sur les dynamiques de l'emploi des personnes dans les vingt dernières années au Québec.

Notons que le concept de travailleur âgé peut présenter certaines difficultés sur le plan conceptuel au vu de son caractère subjectif. L'âge à partir duquel une personne est considérée comme « âgée » peut effectivement varier selon la perspective de celui qui le définit. Plusieurs termes présentant certaines nuances sont d'ailleurs utilisés pour qualifier une personne d'un certain âge tels que : personne âgée, personne aînée, sénior, travailleur d'expérience, et d'autres, moins courants comme personnes de l'âge d'or. Dans notre travail, nous privilégions le terme « personnes âgées » tel que le suggère l'Agence de la Santé publique du Canada (2010) lorsque l'on désire uniquement différencier la population à l'étude vis-à-vis de l'atteinte d'un âge seuil. Plus spécifiquement, nous concentrons notre étude sur la situation des personnes âgées de 60 ans et plus, qui représente la population particulièrement ciblée par les mesures incitatives.

Sur le plan théorique, afin de générer nos hypothèses, d'interpréter nos résultats et d'éclairer plus généralement l'ensemble de nos réflexions, nous combinerons différentes théories issues des sciences économiques. Le modèle de l'offre de travail, la théorie de l'investissement et la théorie de la production, tirées des sciences économiques classiques, seront utilisés pour comprendre l'incitation à rejoindre le marché, les ajustements vis-à-vis de l'intensité du travail ou le choix d'un emploi à temps partiel ou à temps plein. D'autre part, dans une démarche de comparaison des effets différenciés de ces mesures selon le profil sociodémographique (sous-groupe d'âge, sexe et niveau de scolarité), nous avons recours aux théories du *workfare* et aux théories institutionnalistes où la reconnaissance de conflits d'intérêts et des différences de rapports de force sur le marché du travail suppose que les individus pourraient davantage

réagir aux incitatifs financiers et n'ont pas une capacité identique à maximiser leurs préférences vis-à-vis des conditions dans lesquelles s'effectuent leur emploi.

Notre recherche permet d'apporter diverses contributions à la connaissance actuelle sur les politiques publiques destinées aux personnes âgées. En premier lieu, sur un plan purement empirique, nous offrons une recension des principaux changements apportés aux politiques publiques de l'emploi destinées aux personnes âgées par le biais de la mise en place d'incitatifs financiers à l'emploi. Cette recension permet ainsi de rendre compte de la reconfiguration de ces institutions au Québec et au Canada.

Contrairement à la grande majorité des études sur le sujet, nous procédons à l'évaluation d'une stratégie générale, d'une série de mesures, ce qui nous permet de comparer l'efficacité relative des politiques publiques de conception et de nature différentes dans un modèle unifié, au sein d'une même population et dans une période resserrée. En effet, le Québec représente à cet égard un laboratoire particulièrement intéressant pour étudier l'effet des incitatifs financiers à l'emploi puisque parmi les changements mis en place, des instruments de type différents, dont l'accès au cumul emploi-retraite, des crédits d'impôt sur l'offre et la demande et des mécanismes de bonus-malus, ont été déployés de 2008 à 2019. Le Québec représente une unité d'analyse particulièrement pertinente à cet égard au vu de son approche incitative qui caractérise la reconfiguration que nous documentons. Ainsi, contrairement à de nombreux pays adoptant une approche prescriptive de la retraite où la marge de manœuvre pour ajuster ses comportements d'emploi est plus limitée pour le travailleur, le Québec laisse une plus grande liberté aux individus de décider du moment du retrait du marché du travail tout en tentant d'influencer leur décision. Nos résultats nous apparaissent donc particulièrement enrichissants puisqu'ils permettent de comparer l'efficacité relative de chacune de ces mesures. Notre recherche contribue à combler une lacune importante dans la littérature scientifique qui, dans la grande majorité des cas, ne s'est bien souvent penchée que sur une seule mesure à la fois et ne peut comparer les effets de mesures qu'à travers des études différentes, aux méthodologies et contextes différents.

Par ailleurs, nous constatons que malgré l'attrait que représente l'emploi à temps partiel pour le maintien prolongé, mais d'une intensité moindre, des travailleurs âgés sur le marché du travail, cette forme d'emploi est peu étudiée dans le cadre des évaluations de politiques publiques incitatives sur le travail des personnes âgées. Nous procédons à une telle analyse dans notre recherche, permettant de mettre en évidence d'éventuelles rigidités des entreprises à offrir ce type d'emploi.

Pour y parvenir, nous utilisons les fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada couvrant la période de 2000 à 2022, des données de l'enquête de référence sur la question de l'emploi au Canada. L'utilisation des microdonnées nous permettent par ailleurs une analyse différenciée et détaillée selon les caractéristiques sociodémographiques des individus, rarement rencontrée dans les évaluations de politiques publiques (Szinovacz, 2013), qui nous permet de développer une analyse critique, selon une perspective économique tant orthodoxe qu'hétérodoxe, et documenter de quelle manière les décisions relatives à l'emploi peuvent exercer des effets différenciés selon les caractéristiques des individus.

Nos résultats indiquent que les mesures incitatives ont toutes, dans une certaine mesure, contribué à augmenter la participation au marché du travail. Certaines mesures, en particulier celles autorisant de cumuler des revenus d'emploi et des rentes de retraite, apparaissent les plus efficaces à remplir cet objectif. De manière différenciée, nous observons que ce sont les personnes âgées de 60 à 64 ans, les hommes et les personnes au milieu de la distribution du capital humain (que l'on pourrait être tenté d'associer à la classe moyenne) qui réagissent le plus fortement à ces incitatifs. La faible réaction des personnes peu scolarisées pourrait être expliquée par d'éventuelles interactions désincitatives à l'emploi avec d'autres politiques publiques, par le fait qu'ils ont commencé à travailler plus tôt et que les emplois qu'ils occupent généralement durant leur vie active sont plus pénibles physiquement (Wolfson, 2013).

Au niveau de l'intensité du travail ou du choix du temps partiel et du temps plein, nous estimons que de manière agrégée, les mesures incitatives ont exercé une faible influence sur le nombre d'heures travaillées. De plus, nous observons peu de différences entre la hausse de l'emploi à temps plein et temps partiel, malgré des aspirations largement majoritaires de la population âgée envers le temps

partiel, ce qui laisse croire une certaine difficulté de la part des entreprises à adapter les conditions de travail aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante.

En revanche, conformément aux prédictions de notre cadre théorique vis-à-vis des ajustements sur le nombre d'heures travaillées, nous observons des effets opposés selon la mesure considérée, ce qui peut expliquer pourquoi, une fois cumulés, ces effets peuvent s'annuler. Nos résultats indiquent également des effets différenciés importants. Les personnes peu scolarisées voient une augmentation de l'intensité de leur travail alors que les plus scolarisées semblent plus à même de la réduire. Ces résultats suggèrent que le rapport de force sur le marché du travail est défavorable aux personnes plus précaires, ce qui peut limiter leur capacité à ajuster leur nombre d'heures travaillées ou le choix du temps partiel, malgré les avantages de ces options afin de maintenir les aînés sur le marché du travail.

À la suite de cette introduction, la structure de ce travail se présente comme suit.

Afin de comprendre les motivations du gouvernement québécois quant à l'instauration des différents incitatifs financiers à l'emploi, nous commençons par une mise en contexte de notre recherche en présentant les principaux arguments avancés par celui-ci pour justifier les incitatifs à l'emploi. À cet égard, nous abordons la question du vieillissement de la population, de ses effets sur le marché du travail et des tendances récentes relatives à la retraite et l'emploi des travailleurs âgés du Québec.

Dans le deuxième chapitre, nous procédons à la présentation des politiques publiques actuelles destinées aux travailleurs âgés et aux retraités ainsi que l'ampleur de leurs modifications dans la période récente. Nous présentons plus spécifiquement les réformes effectuées par le Québec et le gouvernement fédéral depuis 2008 ainsi que la politique de vieillissement actif annoncée par le Québec qui représente, selon nous, le point à partir duquel s'explique la reconfiguration des politiques publiques de l'emploi destinées aux personnes âgées, passant d'un objectif de réduction du taux de chômage à l'incitation à une incitation à l'activité. Afin de générer nos hypothèses quant à l'évaluation de ces changements et situer l'approche théorique de notre recherche, ce chapitre se poursuit sur

une revue de la littérature des fondements théoriques de l'incitation au travail de nature économique. Une recension des déterminants empiriques de l'emploi des personnes âgées et des évaluations des politiques publiques sur leur activité termine ce chapitre, ce qui nous permet de cerner l'étendue de la connaissance scientifique sur le sujet et les lacunes que nous souhaitons combler.

Il découle de cette discussion théorique et empirique le troisième chapitre qui présente notre problématique de recherche, nos contributions, questions de recherche, modèle conceptuel et nos hypothèses.

Le quatrième chapitre est dédié à la présentation de notre méthodologie, c'est-à-dire la manière par laquelle nous proposons de mettre en œuvre notre modèle conceptuel et de répondre à nos questions et hypothèses de recherche. Ce chapitre comporte notre stratégie analytique inspirée à la fois de notre cadre théorique et des apprentissages des évaluations scientifiques passées, les données sur lesquelles notre analyse se fonde et le modèle économétrique qui permettra de traiter statistiquement ces données.

Le cinquième chapitre présente certaines statistiques descriptives tirées de notre base de données ainsi que les résultats de nos trois analyses de régression.

Finalement, le sixième chapitre débute par une vérification de nos hypothèses et discute de nos résultats. Par la suite, le chapitre ouvre une réflexion plus large sur la question du travail et de la retraite et adopte une perspective critique vis-à-vis de la stratégie d'incitation au travail adoptée par le Québec et le Canada.

# Chapitre 1 — Le vieillissement démographique et la retraite au Québec

Ce chapitre a pour objectif de présenter le contexte dans lequel se situe cette recherche et de présenter les arguments généralement avancés pour justifier la mise en place d'incitation à l'emploi des personnes âgées. Nous commençons par aborder l'enjeu du vieillissement de la population ainsi que ses effets sur les régimes de retraite et le marché du travail. Par la suite, nous présentons les transformations récentes relatives à la retraite, avec un accent mis sur les emplois de transition suivi par les tendances de l'activité des personnes âgées québécoises.

Cette section se veut davantage une présentation descriptive des enjeux avancés par les gouvernements pour justifier de la mise en place des incitatifs financiers à l'emploi destinés aux personnes âgées. Nous discutons de manière critique ces arguments dans le dernier chapitre de ce travail, dans notre discussion, afin de stimuler le débat sur la question de l'emploi des personnes âgées au Québec.

## 1.1 Le vieillissement de la population

Le vieillissement de la population peut se définir comme un changement significatif dans la composition démographique d'une population, c'est-à-dire par une augmentation de la proportion de personnes âgées dans l'ensemble de la pyramide des âges.

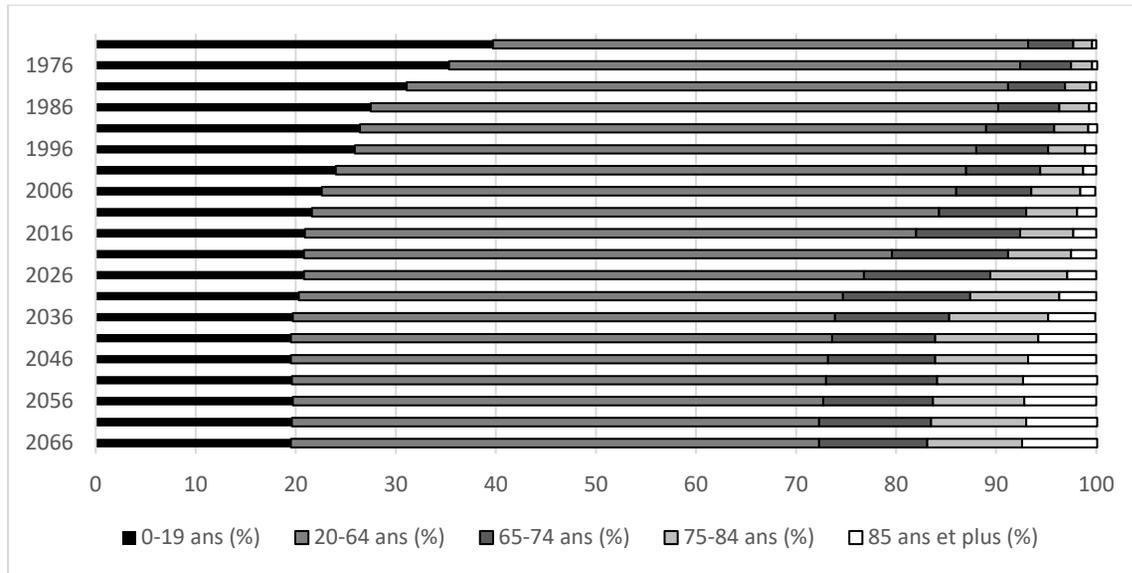
Ce phénomène peut s'expliquer par la coexistence de trois dynamiques concomitantes (Fields et coll., 2017 ; Lee & Mason, 2010) :

- La réduction du taux de fécondité ;
- Le vieillissement des personnes nées dans la période d'après-guerre, les « baby-boomers » ;
- L'augmentation de l'espérance de vie.

Cette dynamique s'observe dans la plupart des pays industrialisés (Sandron, 2020) et est considérée au début des années 2000 par certains auteurs comme l'un des enjeux les plus importants auxquels auront à faire face les gouvernements durant le XXI<sup>e</sup> siècle (Baker, 2002 ; Cooke, 2006), bien qu'il existe des discours optimistes et pessimistes sur la question (Crespo, 2007).

Le Québec ne fait pas exception, comme nous pouvons le voir à la figure 1, où l'on observe qu'entre 1971 et 2016, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus dans la population québécoise a plus que doublé, passant d'environ 7 % en 1971 à 18% en 2016. D'ici 2066, les prévisions suggèrent que cette proportion devrait passer à 28 % (Institut de la Statistique du Québec, 2019). Ainsi, le vieillissement de la population semble inéluctable et particulièrement intense actuellement au vu de la cohorte importante de personnes issues de l'explosion des naissances d'après-guerre, le *baby-boom*, qui atteint l'âge de la retraite. Cependant, les projections de la figure 1 montrent que cet enjeu demeurera à l'avenir puisque la dynamique du vieillissement de la population a modifié la composition démographique de la population québécoise. De fait, même si les projections indiquent une relative stabilisation à partir de 2036, la proportion de la population âgée de 65 ans et plus demeurerait aux alentours de 30 % alors qu'elle se situait à près de 10 % en 1976.

Figure 1. – Répartition de la population du Québec par tranche d'âge, 1971-2066



Sources : 1971 à 2016 : Statistique Canada, Estimations démographiques ; 2021 à 2066 : Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques 2016-2066, Édition 2019

Ces projections indiquent donc que le vieillissement de la population n'est pas une dynamique de court terme, mais que ces changements de composition démographique imposent une réflexion profonde des institutions. Le vieillissement de la population peut avoir des effets sur les finances publiques et les régimes de retraite, découlant de la situation d'inactivité sur le marché du travail plus fréquente au fur et à mesure de l'avancement en âge. De fait, comme nous l'avons signalé dans l'introduction, le prolongement de l'activité représente l'une des solutions envisagées pour mitiger les effets du vieillissement de la population. À cet égard, le Québec est une province sensiblement plus affectée par le vieillissement démographique, ce qui pourrait mener à de plus importantes raretés de main-d'œuvre sur le marché du travail. Statistique Canada (2022a) écrivait à cet égard que « Le Québec est la province qui affiche

la proportion la plus élevée de personnes de 65 ans et plus parmi les quatre provinces les plus peuplées du pays, soit 20,6 %, ou un peu plus de 1 personne sur 5. ».

### **1.1.1 Les effets du vieillissement de la population**

Si le vieillissement de la population est un enjeu pour le marché du travail à plusieurs égards, soulignons cependant en préambule que ses effets ne se limitent pas uniquement à ce domaine. Par exemple, les pressions sur le système de santé et des services sociaux seront vraisemblablement importantes au vu de l'état physique et mental déclinant généralement avec l'âge qui nécessitera une réorganisation des soins de longue durée (Institut national de santé publique du Québec, 2010). Dans le cadre de cette recherche cependant, nous concentrons notre attention sur les aspects reliés à l'emploi.

Dans cette section, nous discutons en premier lieu des pressions induites sur les régimes de retraite publics et privés avant de présenter les effets attendus sur le marché du travail.

#### 1.1.1.1 Les effets sur les régimes de retraite

Une façon d'estimer la viabilité des régimes de retraite publics consiste à analyser le « ratio de dépendance démographique », qui représente le nombre de personnes dont le revenu dépend de l'activité générée par d'autres personnes dans la société. Cet indicateur correspond à la somme de la population des jeunes (0-19 ans) et des aînés (65 ans et plus) rapportée à la population dite en âge de travailler (20-64 ans)<sup>1</sup>. Un ratio de dépendance de 5 % signifierait donc que pour 5 personnes jeunes et aînées, il y a 100 personnes en âge de travailler pouvant financer les dépenses de cette population. Ce ratio est en augmentation constante pour la plupart des pays de l'OCDE, ce qui est également le cas du Canada. Entre 1950 et 2015, ce ratio est ainsi passé de 14 % à 25,9 % et l'OCDE prévoit un

---

<sup>1</sup> Soulignons que des débats existent sur la question des ratios de dépendance. Les choix à cet égard pouvant mener à des conclusions plus ou moins pessimistes (Crespo, 2007).

ratio de 49,9 % pour le Canada<sup>2</sup> en 2075 (OECD, 2015). Notons cela dit que ces projections sont sensibles aux hypothèses sur lesquelles elles sont fondées et ont été revues à la baisse régulièrement (Jodoin, 2021).

Si cette donnée donne un aperçu des défis de viabilité des régimes de retraite en général, les pressions induites par le vieillissement démographique peuvent varier selon le type de régime considéré.

Le régime fédéral de Sécurité de la vieillesse et le régime de rentes du Québec provincial risquent de subir d'importantes pressions au vu de leur mode de financement par répartition<sup>3</sup> (D'Amours et coll., 2013). Dans un tel système, les pensions versées aux retraités sont alimentées par la population active actuelle. En l'absence d'interventions, puisque le vieillissement de la population se caractérise par une augmentation du nombre de retraités alors que la population active diminue ou reste stable, le financement et la viabilité de ces régimes pourraient être fragilisés. La hausse de l'âge de sortie définitive du marché du travail, l'augmentation de l'activité des travailleurs âgés peuvent donc contribuer à réguler ces pressions.

En ce qui concerne les régimes complémentaires de retraite offerts par les entreprises, l'impact est différent selon qu'il s'agisse d'un régime à prestations déterminées (RPD) ou à cotisations déterminées (RCD).

Dans les RPD, les travailleurs accumulent un stock de capital durant leur vie active qui sert à financer leurs pensions au moment de la retraite. La viabilité de ce type de régime, qui est la responsabilité de l'employeur, est exclusivement dépendante de l'âge de départ à la retraite, le moment où l'on commence à toucher les rentes, et de l'espérance de vie après la retraite, la durée durant laquelle une personne touche les rentes (D'Amours et coll., 2013). Puisque l'espérance de vie a en moyenne tendance à augmenter, la durée de

---

<sup>2</sup> À titre de comparaison, la moyenne pondérée pour les pays de l'OCDE se situe à un ratio de 27,3 en 2015 et 54,5 en 2075, ce qui place le Canada un petit peu en dessous de la moyenne.

<sup>3</sup> Dans le cas du RRQ, le régime comprend une partie de répartition par capitalisation puisqu'une partie des rentes est financée par le capital accumulé et les rendements des placements de la Caisse de dépôts et de placements du Québec.

versement des rentes devrait également s'allonger, toutes choses étant égales par ailleurs. Dans ce cas, la viabilité du régime est remise en question et une prolongation de l'activité sur le marché du travail devrait avoir pour effet de l'améliorer.

En ce qui concerne les RCD ainsi que pour les régimes d'épargne personnelle, la responsabilité de posséder une rente de remplacement du revenu suffisante au moment de la retraite et jusqu'à la fin de sa vie repose sur les épaules du participant. Si à la retraite, cette épargne ne semble pas suffisante pour financer l'espérance de vie de la personne, celle-ci pourrait devoir maintenir une activité sur le marché du travail afin de protéger son niveau de vie.

Globalement, peu importe le régime de retraite considéré, le prolongement de carrière représente une façon de contribuer à la viabilité des régimes ou de combler une épargne insuffisante arrivé l'âge de la retraite.

#### 1.1.1.2 Les effets sur le marché du travail

Un des effets attendus concernant le vieillissement démographique sur le marché du travail est le risque de pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire une quantité demandée de travail supérieure à la quantité offerte. Au vu de l'arrivée à l'âge de retraite des personnes nées au moment du baby-boom et de la réduction du nombre de travailleurs qui risque de l'accompagner, il est attendu que, toutes choses égales par ailleurs, la proportion de la population inactive augmente. Fields et ses collègues (2017) estiment que le déclin du taux d'activité canadien observé depuis 2007 est principalement attribuable à l'arrivée à l'âge admissible aux rentes de retraite des premières cohortes de baby-boomers. Or, toutes choses égales par ailleurs, la baisse du taux d'activité peut fragiliser la croissance économique, exercer des pressions sur les revenus des gouvernements puisque moins de personnes payent d'impôts alors que les dépenses sont appelées à croître. La baisse de l'offre de travail générée par le vieillissement de la population est un enjeu, car elle ne s'accompagne pas d'une baisse équivalente de la demande pour les produits. Dit autrement, puisque les personnes âgées à la retraite maintiennent un certain niveau de consommation, des besoins de production similaires doivent être comblés, malgré une population active déclinante.

Pour avoir une estimation de l'ampleur des raretés de main-d'œuvre et de leur évolution, on utilise parfois le nombre et le taux de postes vacants. Pour ce faire, Statistique Canada produit depuis 2015 l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS).

Au vu du contexte pandémique qui a fortement perturbé le marché du travail, Emploi Québec nous suggère cependant d'interpréter les données récentes sur les postes vacants avec prudence. Par conséquent, nous avons fait le choix de limiter notre analyse des données jusqu'à 2019. Depuis le début de l'EPVS, le nombre ainsi que le taux de postes vacants<sup>4</sup> augmentaient chaque année, passant de 62 530 en 2016 à 129 724 en 2019 et d'un taux de 1,8 % à 3,5 % (Institut du Québec, 2021). En 2019, au sein du Canada, le Québec présentait le plus haut taux de postes vacants derrière la Colombie-Britannique (4,3 %). Par ailleurs, toujours en 2019, le Québec présentait le deuxième plus faible ratio du nombre de chômeurs par postes vacants (1,8), toujours derrière la Colombie-Britannique (1,3) (Institut du Québec, 2021), une donnée qui donne un indice des capacités en termes d'offre de travail susceptibles de remplir ces postes vacants.

Soulignons en revanche que selon l'EPVS, la majorité des postes vacants sont des emplois demandant peu de qualifications, d'expérience et présentent par conséquent un salaire en dessous de la moyenne québécoise. Ainsi, les concepts de pénurie et de poste vacant ne doivent pas être confondus. Une pénurie relève davantage d'un manque de ressources, de compétences, dans l'offre de travail alors qu'un poste vacant représente davantage les difficultés de recrutement des entreprises. Puisqu'une proportion importante des postes vacants concerne des emplois demandant peu de compétences (en particulier dans le secteur des services d'hébergement, de la restauration et le commerce de détail), nous pouvons essentiellement dire sur la base de ces statistiques que les employeurs québécois connaissent des difficultés à l'embauche plus importantes que la plupart des autres provinces canadiennes.

---

<sup>4</sup> Comme le définit l'enquête : Un poste est vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes : il est vacant à la première journée du mois ou le deviendra au cours du mois, il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question et l'employeur cherche activement à recruter à l'externe pour pourvoir ce poste. La demande de travail correspond à la somme entre le nombre de personnes occupées et le nombre de postes vacants. Le taux de postes vacants représente le nombre de postes vacants rapporté à la demande de travail.

## 1.2 Les tendances de l'activité et de la retraite au Québec et au Canada

Notre objet de recherche étant la stimulation de la participation au marché du travail de la population âgée, nous commençons cette section par la description des changements récents dans la conception que les individus se font de la retraite, avec un accent mis sur le concept d'emploi de transition. Nous présentons ensuite, en comparaison avec le reste du Canada, les données relatives à l'emploi des travailleurs âgés québécois. Finalement, nous discutons des tendances du chômage des travailleurs âgés.

### 1.2.1 Les emplois de transition

Il fut un temps où le concept de retraite se définissait théoriquement comme un « Abandon définitif du marché du travail. Cet abandon peut être dû à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie, il peut être volontaire ou obligatoire » (Dion, 1986, p. 418). Cette définition suggère qu'une fois retirées du marché du travail, les personnes retraitées n'y retournaient plus.

Aujourd'hui, il est admis que les dynamiques de retraite sont plus complexes, caractérisées par un départ progressif du marché du travail, par exemple par une transition à l'emploi à temps partiel, par le changement de statut d'emploi vers celui de travailleur autonome ou encore, par le retour sur le marché du travail à la suite d'une période d'inactivité plus ou moins longue. La retraite n'est donc plus un phénomène qui consiste en la sortie définitive du marché du travail après y avoir passé plusieurs années, elle est aujourd'hui considérée comme un concept dynamique et protéiforme (Shultz & Olson, 2013).

Bien qu'il n'existe plus de définition universelle de la retraite, deux concepts permettent de mieux l'appréhender : l'employabilité et les emplois de transition (Shultz & Olson, 2013).

**L'employabilité** se comprend comme l'équilibre entre les ressources des individus et la demande de travail de la part des entreprises. L'employabilité est composée d'éléments du capital humain tels que la santé physique et mentale, mais également par le maintien de compétences pertinentes et en demande sur le marché du travail et par le maintien de valeurs et d'une motivation orientée vers

l'activité professionnelle (Shultz & Olson, 2013). Les éléments de capital humain reliés à la connaissance peuvent être acquis par le biais de la formation, dans ce cas on parle de capital humain *général* dont le niveau progresse généralement avec le nombre d'années d'études. Pour sa part, le capital humain *spécifique* est acquis par la pratique et l'expérience d'un emploi particulier, au sein d'une même entreprise par exemple. Si le capital humain général est la plupart du temps pertinent pour les individus pour garantir leur employabilité, le capital humain spécifique ne l'est pas forcément. Ainsi, si une personne a passé une période importante de son parcours professionnel dans un même poste pour un même employeur et donc développé un capital humain spécifique important sans maintenir à jour un certain niveau de capital humain général, il est possible qu'elle se retrouve face à certaines difficultés dans la recherche d'emploi. C'est le défi auquel peuvent être confrontés certains travailleurs âgés désireux de réintégrer le marché du travail.

**L'emploi de transition** se définit comme une phase de transition entre une carrière professionnelle à temps plein et un désengagement complet de la vie active. Il peut prendre comme formes principales le travail à temps partiel, le travail autonome ou l'emploi temporaire (Saba, 2014). L'emploi de transition pourrait permettre aux entreprises de maintenir des talents au travail tout en réduisant l'intensité de cette activité, ce qui permet d'assurer le transfert de connaissances des travailleurs expérimentés aux jeunes recrues tout en leur permettant de demeurer actifs sur le marché du travail (Shultz & Olson, 2013), de se procurer un revenu supplémentaire et de contribuer au maintien du bien-être des personnes et de leur famille (Saba, 2014). Le recours à cette pratique est cependant conditionnel à la capacité des employeurs d'adapter leurs emplois aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante (Jex & Grosch, 2012).

Afin de pouvoir l'observer statistiquement, Hébert & Luong (2008) ont défini l'emploi de transition comme tout travail payé effectué après avoir commencé à toucher une rente de retraite. Ils ont mesuré que les situations d'emploi de transition augmentent fortement après l'âge de 60 ans, avec un sommet chez les personnes âgées de 65 à 69 ans.

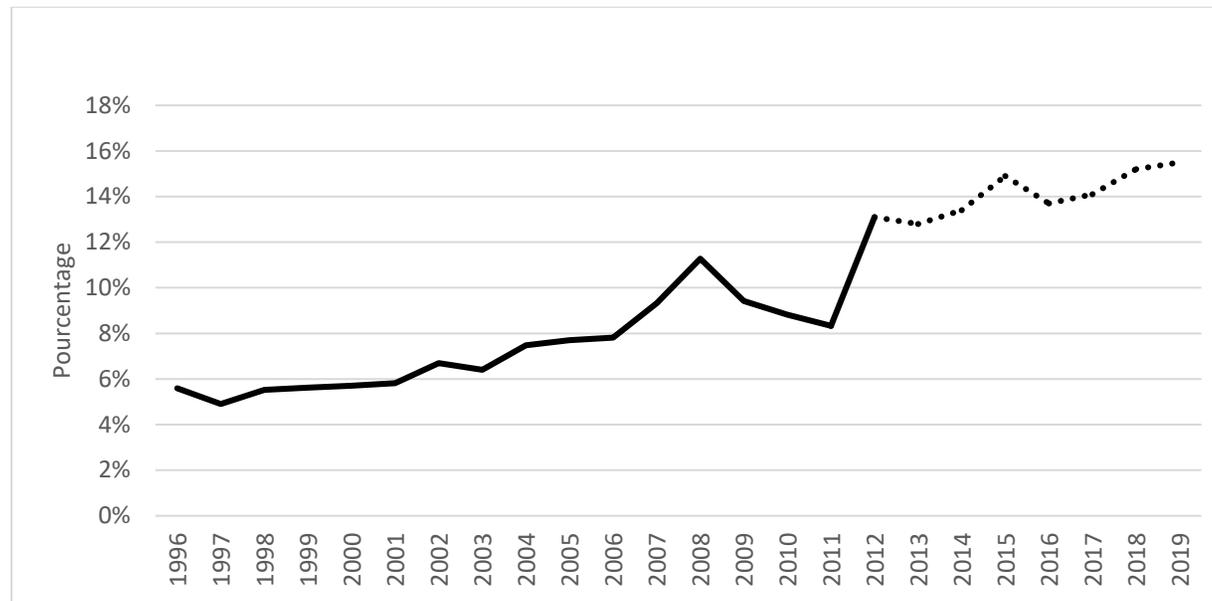
Dans la figure 2, inspirée de la méthodologie de Hébert & Luong (2008)<sup>5</sup>, nous avons calculé le pourcentage de personnes de 60 ans et plus en situation d'emploi de transition sur la période de 1996 à 2019, nous observons que celles-ci ont tendance à devenir de plus en plus fréquentes, passant de 5,6 % en 1996 à 15,5 % en 2019<sup>6</sup>. Notons que ces données sont générées sur la base de deux enquêtes, l'Enquête sur la dynamique du travail et de la retraite (EDTR) et l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR), qui sont les enquêtes statistiques de référence pour la question du revenu au Canada. L'EDTR a été remplacée en 2012 par l'ECR, entraînant des changements méthodologiques importants pouvant expliquer les variations importantes à partir de cette année. Il est donc plus rigoureux d'évaluer la tendance de 1996 à 2011 et celle de 2012 à 2019 indépendamment. Dans les faits, il existe une tendance à la hausse au cumul emploi-retraite dans les deux périodes observées.

---

<sup>5</sup> Les personnes sont considérées en situation d'emploi de transition lorsqu'elles ont simultanément, durant une année donnée, des revenus d'emploi ou des prestations d'assurance-emploi et qu'elles bénéficient de rentes de régimes de retraite et qu'elles ne sont pas sorties du marché du travail depuis plus de 6 mois dans l'année de référence.

<sup>6</sup> Hébert & Luong (2008) estimait que le pourcentage de Canadiens âgés de 50 à 69 ans en situation d'emploi de transition avait augmenté entre 1999 et 2004, passant de 7,9 % à 9,7 %.

Figure 2. – Pourcentage de personnes de 60 ans et plus en situation d’emploi de transition, Québec, 1996 à 2019



Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion de l’Enquête canadienne sur le revenu (2012 à 2018) et de l’Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1996 à 2011).  
Calculs de l’auteur. Il existe un bris de série en 2012.

L’emploi à temps partiel représente effectivement une forme d’accommodement d’organisation du travail qui répond aux aspirations d’un grand nombre d’aînés lorsqu’ils considèrent le prolongement de leur carrière professionnelle (EDSC, 2018 ; Léger, 2022). Ce type d’arrangement peut donc s’avérer une condition gagnante puisqu’elle représente une manière de maintenir un lien d’emploi plus longtemps, tout en travaillant moins intensément. Dans le cas où les individus peuvent compenser la perte de revenus découlant de la réduction du nombre d’heures travaillées, par exemple en cumulant des revenus d’emploi avec des rentes de leurs régimes de retraite, l’emploi à temps partiel peut représenter une forme de retraite progressive. Comme nous le décrivons davantage dans notre deuxième chapitre, les gouvernements québécois et fédéral ont déployé des efforts importants pour favoriser l’emploi de transition

et la retraite progressive, en particulier par l'autorisation de cumuler des revenus de travail avec les rentes des régimes de retraite publics et privés.

Notons que les travailleurs âgés représentent une proportion importante des travailleurs autonomes au Canada, ce qui peut s'expliquer par le fait que ces derniers demeurent habituellement plus longtemps sur le marché du travail (Schuetze, 2015 ; Uppal, 2011). Ce statut d'emploi étant par nature plus flexible que le travail salarié, il pourrait représenter une transition vers une retraite définitive (Fonseca & Lord, 2016). Le statut de travailleur autonome n'est cependant pas accessible à tous de manière égale, les travailleurs autonomes âgés se concentrent dans certaines professions et présentent un profil moins diversifié que les travailleurs autonomes plus jeunes (Uppal, 2011).

### **1.2.2 Le taux d'emploi**

À partir de données publiques, nous présentons dans cette section les tendances quant au taux d'emploi<sup>7</sup> des travailleurs âgés selon différentes caractéristiques au Canada et au Québec afin d'en comparer les dynamiques et d'établir certains constats qui soutiendront notre démarche de recherche. Dans cette section, nous nous concentrons sur le groupe des 65 ans et plus, car il s'agit de l'âge auquel les personnes prennent habituellement ou souhaitent prendre leur retraite (Cloutier-Villeneuve, 2019) et car ce groupe d'âge est immédiatement disponible à partir des données publiques. Ces données nous permettent de poser le constat que l'activité des personnes âgées est à la hausse dans la période récente.

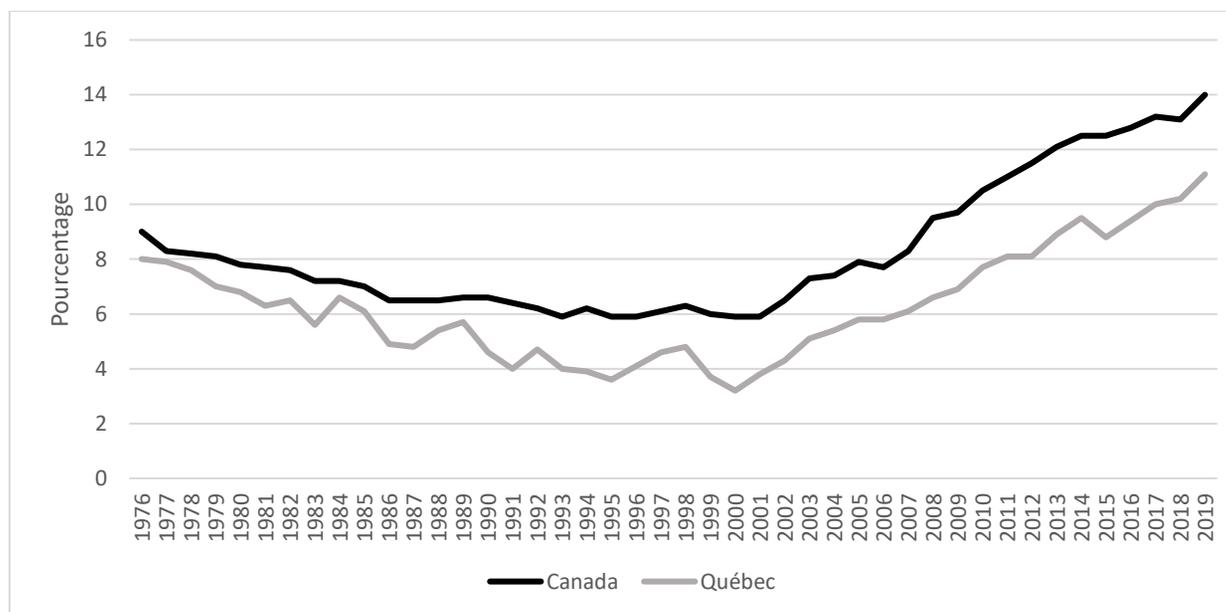
On observe une tendance particulière « en U » du taux d'emploi des travailleurs de 65 ans et plus au Canada qui peut être observée à la figure 3 tant pour le Québec que pour le Canada. Cette tendance est caractérisée par trois périodes, une baisse significative du taux d'emploi de 1976 jusqu'au début des années 90, suivie d'une relative stabilité jusqu'à la fin des années 90 et une augmentation

---

<sup>7</sup> Nous présentons le taux d'emploi dans cette section plutôt que le taux d'actualité, car nous présentons les tendances du chômage dans la section précédente.

continue à partir du début des années 2000. Sur l'ensemble de la période, on peut également observer que le taux d'emploi québécois est inférieur à celui du Canada. En 2019, il était de 34,6 % au Québec et de 38,1 % au Canada, un différentiel de 3,5 points de pourcentage.

Figure 3. – Taux d'activité des 65 ans et plus, tous les sexes, Québec et Canada, 1976-2019



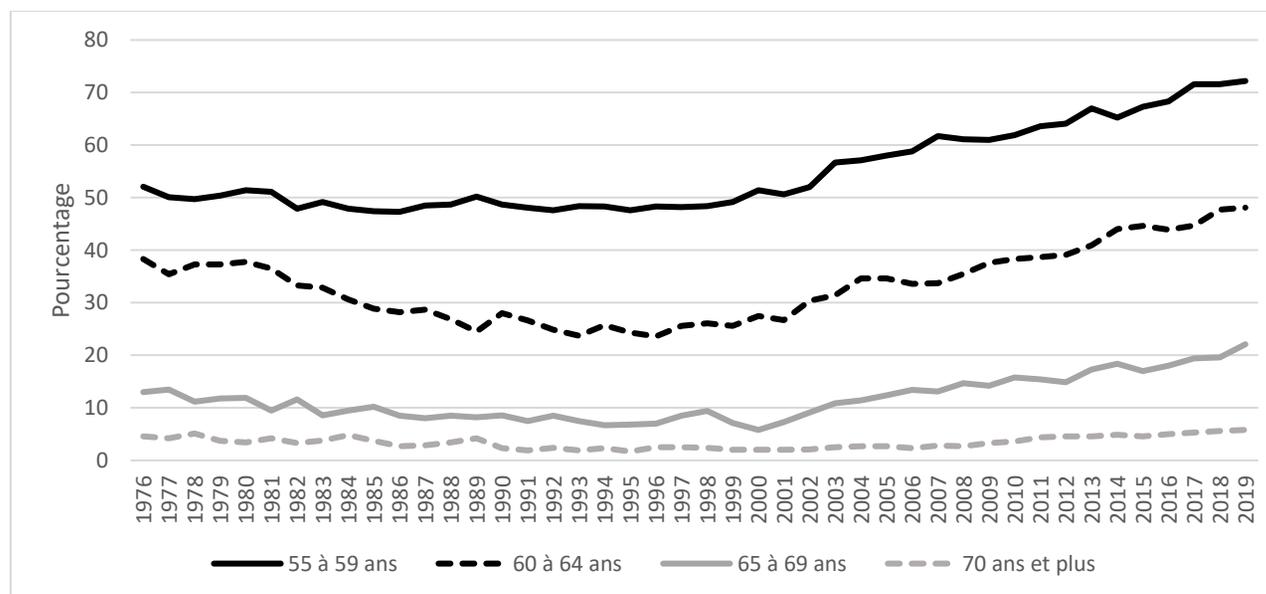
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0327. Calculs de l'auteur

Cette tendance agrégée dissimule cependant des tendances distinctes selon des caractéristiques socioéconomiques telles que le sous-groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité.

La figure 4 présente les tendances du taux d'emploi selon le groupe d'âge au Québec à partir de 55 ans, pour trois sous-groupes et pour les 70 ans et plus. On peut vérifier que la probabilité d'être en emploi diminue sensiblement avec l'âge et devient plus marginale

une fois atteint l'âge de 70 ans et plus. En effet, le taux d'emploi des 55 à 59 ans en 2019 était de près de 75 %, celui des 60 à 64 ans proche de 50 %, celui des 65 à 69 ans d'environ 20 % alors que celui des 70 ans et plus avoisinait les 7 %. Dans tous les cas cependant, on observe dans les 20 dernières années une hausse de ce taux, peu importe la tranche d'âge considérée.

Figure 4. – Taux d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1976-2019

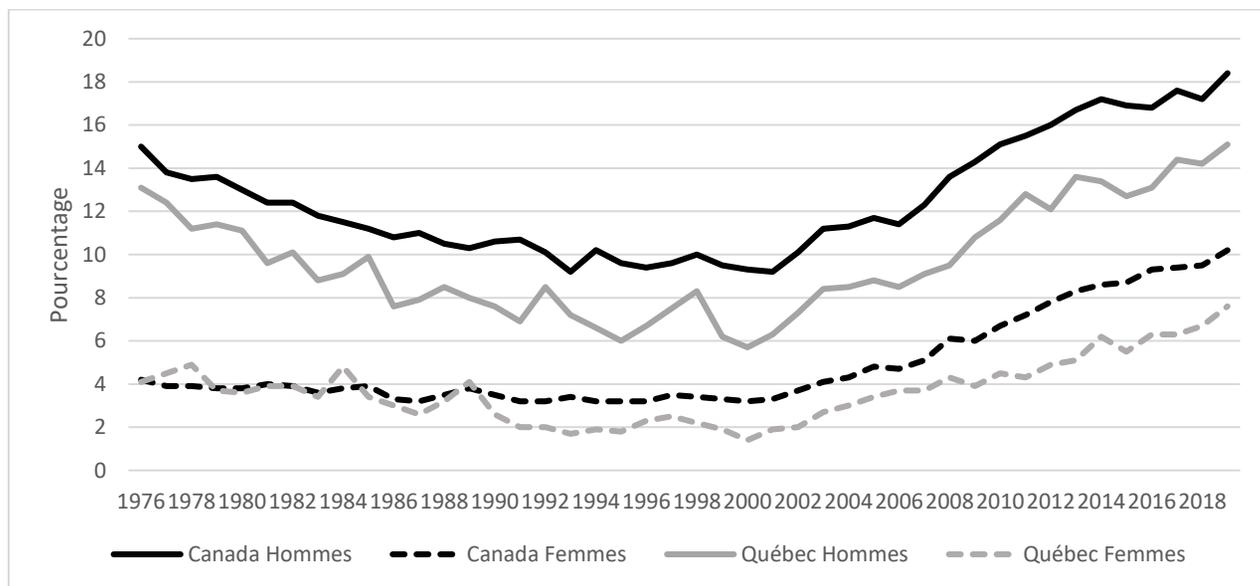


Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327. Calculs de l'auteur

La figure 5 présente les tendances distinctes selon les hommes et les femmes de 65 ans et plus au Canada et au Québec. On retrouve la tendance en U du taux d'emploi des hommes alors que celle des femmes est plutôt caractérisée par une relative stabilité de 1976 jusqu'au début des années 2000 puis par une forte hausse. On peut encore observer que les taux d'emploi des hommes et des femmes

au Québec présentent des tendances similaires à celles du Canada, mais demeurent à des niveaux inférieurs sur l'ensemble de la période.

Figure 5. – Taux d'emploi des 65 ans et plus, hommes et femmes, Québec et Canada, 1976-2019



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0327. Calculs de l'auteur

Le niveau de scolarité joue un rôle important dans l'activité des travailleurs âgés. Comme nous pouvons l'observer au tableau 1, tant au Canada qu'au Québec, le taux d'emploi des travailleurs de 65 ans et plus augmente avec le niveau de scolarité. Celui-ci passant effectivement de 4,8 % pour le groupe le moins scolarisé au Québec à 22,4 % pour les universitaires des cycles supérieurs.

Tableau 1. – Taux d’emploi des 65 ans et plus selon le niveau de scolarité, Québec et Canada, 2019.

	<b>Canada</b>	<b>Québec</b>
	<b>Les deux sexes</b>	<b>Les deux sexes</b>
<b>0 à 8 années</b>	5,0	4,8
<b>Études secondaires complétées</b>	13,1	10,7
<b>Études postsecondaires</b>	16,0	14,3
<b>Baccalauréat</b>	18,0	13,7
<b>Diplôme supérieur au baccalauréat</b>	24,5	22,4

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0020-01. Calculs de l’auteur

Il ressort de l’observation de ces données que, d’une part, il existe une tendance à la hausse de l’emploi des travailleurs âgés dans les vingt dernières années, mais que ce niveau variait selon le profil sociodémographique des individus. D’autre part, nous avons pu souligner que le Québec présentait un écart à l’égard de l’emploi des travailleurs âgés vis-à-vis le reste du Canada.

L’utilisation d’autres indicateurs, comme celui de la durée de vie en emploi ou de l’âge moyen de départ à la retraite, mène à des conclusions similaires à celles établies pour le taux d’emploi (Carrière & Galarneau, 2011)<sup>8</sup>.

Soulignons que cet écart d’emploi entre le Québec et le reste du Canada et l’Ontario peut s’expliquer de différentes façons. Par exemple, le Centre sur la productivité et la prospérité de HEC Montréal avance l’idée que le Québec présente un filet social plus développé permettant aux aînés de bénéficier de sources de revenus hors marché plus généreuses une fois l’approche de l’âge de la

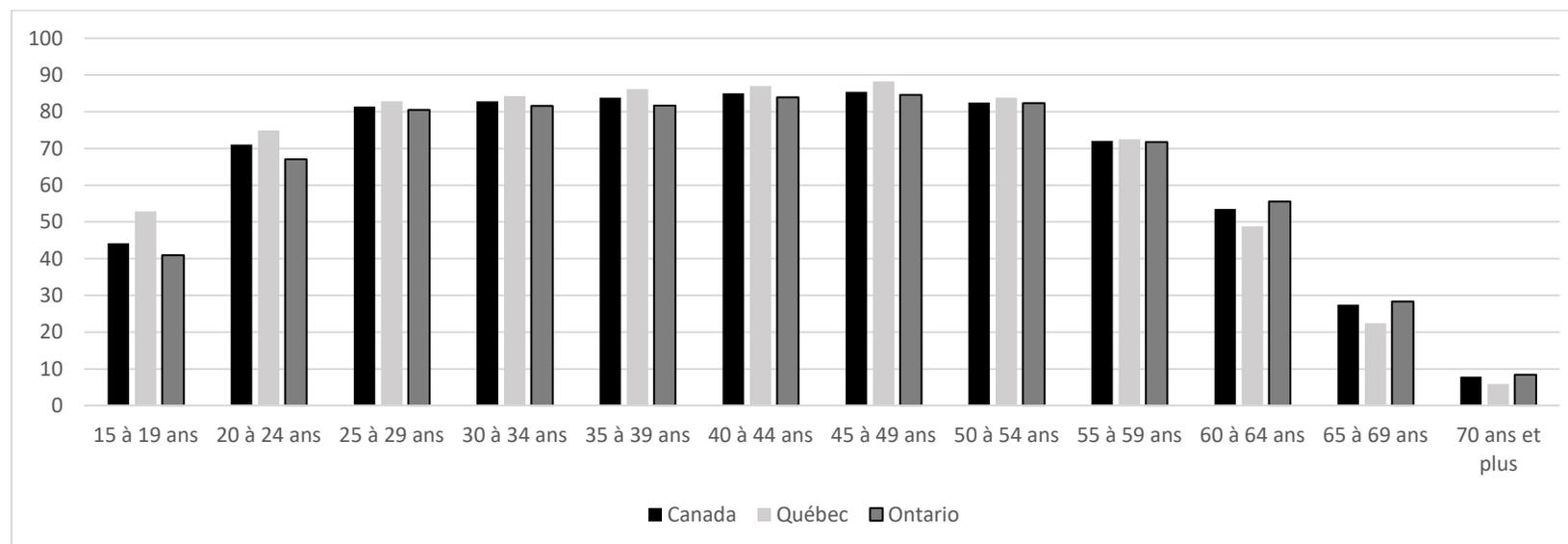
---

<sup>8</sup> Nous avons choisi de ne pas présenter les données relatives à l’âge moyen de départ à la retraite, car il présente plusieurs biais exposés par Carrière & Galarneau (2011).

retraite (Deslauriers, Gagné, Paré, 2021). En particulier, par la présence d'un secteur public plus étendu et syndiqué, offrant à un plus grand nombre de personnes des régimes de retraite à prestations déterminées. D'autres mettent en revanche de l'avant que ces différences peuvent s'expliquer par le fait que les Québécois commencent en moyenne à travailler plus jeunes et que le taux d'emploi des Québécois est globalement plus élevé que celui des Canadiens et des Ontariens pour l'ensemble des catégories d'âge, jusqu'à 60 ans (Hanin & L'Italien, 2022). De fait, si les Québécois commencent effectivement à travailler plus tôt et davantage durant leurs parcours que les concitoyens canadiens, il semble légitime qu'ils quittent le marché du travail plus tôt. Une analyse du taux d'emploi des personnes âgées sans prendre en compte l'ensemble du parcours professionnel de cette population pourrait donc être limitée.

La figure 6 qui présente le taux d'emploi pour différentes catégories d'âge permet de rendre compte de cet état de fait.

Figure 6. – Taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus selon le groupe d'âge, Canada, Québec et Ontario, 2019



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01. Calculs de l'auteur

### 1.3 Synthèse de la mise en contexte

Ce chapitre avait pour premier objectif de contextualiser la situation dans lequel le Québec se trouve vis-à-vis du vieillissement de la population et présenter des données relatives à la situation d'emploi des personnes âgées québécoises.

Le vieillissement démographique est un enjeu qui touche le Québec et le Canada de manière assez importante pour que les gouvernements interviennent afin de se prémunir de ses effets négatifs sur les finances publiques et le marché du travail. Parmi les différentes interventions potentielles qui peuvent être envisagées<sup>9</sup>, le maintien ou le retour au travail des personnes âgées représente une solution privilégiée par le Québec. En effet, comme nous le décrivons en détail dans le prochain chapitre, au sein du Canada, le Québec présente un caractère particulièrement proactif dans la mise en place d'incitatifs financiers ayant pour objectif le maintien des personnes âgées en emploi.

Concomitamment, nous avons constaté des changements importants dans les tendances vis-à-vis de la retraite, marquées notamment par une importance donnée aux emplois de transition, un arrangement encouragé notamment par le gouvernement fédéral (Saba, 2014). L'examen de statistiques descriptives nous ont permis de constater certaines tendances relatives à l'emploi des personnes âgées. En premier lieu, elles sont au Québec en proportion moins présentes sur le marché du travail que celles de l'ensemble du Canada mais également que le niveau de cette activité variait largement selon les caractéristiques sociodémographiques de la population âgée. Deuxièmement, la dernière décennie présente une tendance forte à l'augmentation de la présence des personnes âgées en emploi.

Ces données nous montrent donc que d'importants changements ont lieu au chapitre de l'emploi des personnes âgées, mais l'on ignore l'ampleur de cette hausse d'activité attribuable aux politiques publiques mises en place par les gouvernements. Notre recherche vise donc à faire la lumière sur le rôle des politiques publiques dans cette dynamique. De plus, les différences de comportements

---

<sup>9</sup> Nous pourrions citer à cet égard la hausse de l'immigration ou l'automatisation.

d'emploi et de revenu selon les profils soulèvent l'importance d'évaluer les effets différenciés selon différentes caractéristiques sociodémographiques que pourraient avoir les incitatifs à l'emploi afin de bien comprendre comment les caractéristiques sociodémographiques façonnent la réponse à ces mesures.

Pour effectuer ce travail, nous effectuons dans le prochain chapitre une revue des mesures incitatives à l'emploi des personnes âgées instaurées par le Québec et le Canada dans les dernières années. Par après, nous recensons les théories économiques qui nous permettent de générer des hypothèses sur l'effet de ces politiques publiques sur l'emploi. Finalement, nous effectuons une revue des études scientifiques sur le sujet des déterminants de l'activité des personnes âgées ainsi que des évaluations faisant le lien entre l'activité des personnes âgées et les politiques publiques.

## **Chapitre 2 — L’incitation financière à l’emploi, fondements théoriques et évaluations empiriques**

Ce chapitre est dédié à la présentation de l’objet de recherche de ce travail, l’incitation financière à l’emploi par les politiques publiques destinées aux travailleurs âgés. Ce chapitre propose une première section comportant un portrait en deux temps. En premier, nous décrivons brièvement l’état actuel des régimes de retraite et des incitatifs fiscaux avant de faire un survol historique de l’évolution du système de retraite québécois. Au vu des arrangements institutionnels de la retraite au Québec, nous présentons également de manière brève les régimes de retraite privés offerts par les entreprises et les régimes d’épargnes privés.

Nous recensons ensuite les changements et nouvelles mesures ayant été annoncés depuis 2008, afin de rendre compte de ce que nous appelons la reconfiguration des politiques publiques de l’emploi des personnes âgées. Un effort d’exhaustivité a été entrepris dans cette section afin de présenter l’ampleur des mesures instaurées par les gouvernements du Québec et du Canada dont l’objectif est d’influencer les travailleurs âgés à rejoindre ou demeurer sur le marché du travail. Nous présentons également la politique de vieillissement actif adoptée en 2012 par le Québec qui, en formulant un cadre de référence, explicite les intentions vis-à-vis du gouvernement vis-à-vis des réformes des politiques publiques destinées aux personnes âgées. Les objectifs de ce chapitre sont donc de recenser les changements apportés aux politiques publiques, d’en dégager les objectifs principaux tels qu’avancés par les gouvernements et d’établir, le cas échéant, les personnes âgées plus spécifiquement ciblées par les mesures.

La troisième section de ce chapitre présente une revue de littérature théorique sur le sujet de l’incitation à l’emploi qui nous permettra de générer des hypothèses sur l’effet des mesures incitatives destinées à la population âgée. Finalement, le chapitre se termine par une revue de littérature empirique qui synthétise les enseignements de la recherche sur les déterminants de l’offre de travail des personnes âgées et de la recherche sur l’évaluation des politiques publiques destinées aux personnes âgées sur l’offre et la demande

de cette population. Cette recension nous permet d'évaluer les méthodes généralement utilisées sur lesquelles nous nous appuyons pour proposer notre propre démarche et méthodologie de recherche ainsi que pour identifier les lacunes que nous souhaitons combler.

## **2.1 Le système de retraite québécois**

### **2.1.1 Les politiques de l'emploi destinées aux travailleurs âgés**

Cette section est dédiée à la présentation de l'état actuel des politiques publiques de l'emploi destinées aux travailleurs âgés. Nous commençons par la présentation des régimes de retraite publics et privés suivie de celle des incitatifs fiscaux à l'emploi.

#### 2.1.1.1 Les régimes de retraite<sup>10</sup>

Au Québec, le système de revenu de retraite assurant le remplacement du revenu des personnes à la retraite est fondé sur plusieurs paliers<sup>11</sup>.

1. Les programmes publics : Le programme de Sécurité de la vieillesse (SV), le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ).
2. Les régimes privés offerts par les entreprises qui comprennent principalement les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées.

---

<sup>10</sup> Les montants de cette section sont présentés de manière mensuelle étant donné que les paiements de rentes sont versés mensuellement.

<sup>11</sup> Il est possible de présenter autrement le système de retraite. Par exemple, en découpant le système en quatre paliers, en séparant les programmes publics en deux, entre le régime quasi universel et financé par l'impôt de la SV et ceux contributifs du RPC/RRQ. Nous avons fait le choix de présenter le régime en trois paliers, en regroupant en un seul palier les programmes publics, un autre pour les régimes offerts par les entreprises et un troisième pour les régimes d'épargne personnels.

3. Les régimes d'épargne individuels : Par exemple, les régimes enregistrés d'épargne retraite (REÉR) ou les régimes volontaires d'épargne retraite (RVER).

*a. La sécurité de la vieillesse*

Le programme de sécurité de la vieillesse est un programme administré par le gouvernement fédéral du Canada et financé par les revenus fiscaux généraux, il ne faut donc pas y cotiser pour ensuite bénéficier de la rente de ce programme. Par conséquent, il est possible pour une personne de bénéficier des prestations du programme même si elle n'a pas travaillé au Canada.

Ce programme englobe plusieurs prestations :

- La pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) ;
- Le Supplément de revenu garanti (SRG) ;
- L'Allocation au conjoint ;
- L'Allocation au survivant.

La pension de la Sécurité de la vieillesse<sup>12</sup>

La PSV est une prestation mensuelle versée aux personnes d'au moins 65 ans qui satisfont aux critères d'admissibilité. Pour ce faire, il s'agit de détenir un statut autorisé (citoyen, résident permanent ou non permanent) au moment de l'approbation de la demande de pension et que, depuis l'âge de 18 ans, la personne ait résidé au moins 10 années au Canada. Le montant maximal de cette pension varie selon la durée de résidence sur le territoire canadien, chaque année supplémentaire de résidence au Canada après l'âge de 18

---

<sup>12</sup> Les montants des prestations sont tirés du site du gouvernement du Canada :  
<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/paiements.html>

ans augmente le montant de la pension de 1/40ème du montant maximal<sup>13</sup>. Ainsi, une personne touchera la pleine pension à partir du moment où elle aura résidé au moins 40 ans au Canada. Le montant maximal mensuel de cette pension est révisé quatre fois par année pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Notons que dans son budget 2021-2022, le gouvernement fédéral du Canada a annoncé la bonification de 10 % des prestations de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes âgées de 75 ans et plus.

#### Le supplément de revenu garanti (SRG)

Le SRG est une rente mensuelle destinée aux prestataires à faible revenu de la PSV habitant au Canada. Pour y être admissible, le revenu annuel d'un individu doit se situer sous un certain seuil. Dans ce cas, la personne peut bénéficier d'un versement mensuel supplémentaire modulé selon le revenu annuel du conjoint ou de la conjointe et de sa situation vis-à-vis de la PSV.

#### L'Allocation au conjoint

L'Allocation au conjoint, appelée tout simplement « Allocation » par le gouvernement fédéral, est une prestation mensuelle versée à une personne âgée de 60 à 64 ans dont l'époux ou le conjoint de fait reçoit la pension de la SV et le SRG. L'Allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, soit lorsqu'il devient admissible à la pension de la SV et au SRG.

#### L'Allocation au survivant

L'Allocation au survivant est une prestation offerte aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui vivent au Canada, qui ont un faible revenu et dont le conjoint est décédé. L'Allocation au survivant cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, soit lorsqu'il devient admissible à la pension de la SV et au SRG.

Le tableau 2 synthétise les informations concernant le programme de SV.

---

<sup>13</sup> Notons cependant que le montant de la prestation commence à diminuer à partir de 81 761 \$ en 2023 et devient nul une fois atteint le revenu annuel inférieur à 134 626 \$ (en 2023) pour être admissible au versement de la pension.

Tableau 2. – Récapitulatif des objectifs, des conditions d’admissibilité et des montants des prestations du programme de Sécurité de la vieillesse, 2023.

	<b>Pension de la SV</b>	<b>SRG</b>	<b>Allocation au conjoint</b>	<b>Allocation au survivant</b>
<b>Objectif</b>	Assurer un revenu de retraite aux résidents canadiens	Assurer un revenu de retraite supplémentaire aux aînés à faible revenu	Soutenir les conjoints d’un prestataire du SRG	Soutenir une personne âgée à faible revenu dont le conjoint est décédé
<b>Admissibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être âgé d’au moins 65 ans</li> <li>• Être citoyen ou résident autorisé du Canada</li> <li>• Avoir habité au Canada au moins 10 depuis l’âge de 18 ans</li> <li>• Disposer d’un revenu inférieur à 134 626 \$</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être admissible à la pension de SV</li> <li>• Disposer d’un revenu inférieur à 21 456 \$ (célibataire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être âgé entre 60 à 64 ans</li> <li>• Être citoyen ou résident autorisé du Canada</li> <li>• Avoir habité au Canada au moins 10 depuis l’âge de 18 ans</li> <li>• Disposer d’un revenu inférieur à 39 648 \$</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être âgé d’au moins 65 ans</li> <li>• Être citoyen ou résident autorisé du Canada</li> <li>• Avoir habité au Canada au moins 10 depuis l’âge de 18 ans</li> <li>• Disposer d’un revenu inférieur à 28 872 \$</li> </ul>
<b>Montant mensuel maximum</b>	707,68 \$ (Entre 65 et 74 ans) 778,45 \$ (75 ans et plus)	1057,01 \$ de SRG	1 343, 94 \$	1 602,07 \$

*b. Le RPC et le RRQ*

Le RPC, qui s'adresse à toutes les provinces canadiennes sauf le Québec, et le RRQ, spécifique au Québec, sont les composantes du régime public de retraite liées au travail. À la différence de la SV, ils ne sont pas financés par le gouvernement, mais sur une base assurantielle, principalement à partir des cotisations des travailleurs et des employeurs.

Ces deux régimes présentent de très fortes similitudes. Dans les deux cas, il s'agit de régimes d'assurance sociale, de telle sorte que toute personne y ayant cotisé en occupant un emploi au Canada peut en bénéficier. Ces régimes prévoient une indemnisation dans plusieurs cas de figure : la retraite, l'invalidité et le décès. En ce qui concerne la retraite, une personne est autorisée à toucher une pension à partir de 60 ans et, depuis 2014, peut combiner des revenus de travail sans réduire le montant de cette pension. Il est par ailleurs possible, en dessous de 70 ans, de choisir de continuer à cotiser tout en percevant une pension, dans le cas où la personne reste au travail via le supplément à la rente.

Les montants perçus par le RRQ et le RPC dépendent de l'âge du début des versements, de la durée et du montant des cotisations ainsi que de la moyenne des revenus cotisés tout au long de la vie active. Comme le montre le tableau 3, l'âge auquel une personne décide de commencer à recevoir la rente du RRQ a un impact non négligeable sur le montant de la rente, ce qui devrait en théorie inciter les individus à retarder l'âge de départ à la retraite ou à demeurer sur le marché du travail.

Tableau 3. – Montants mensuels maximaux du RRQ pour les personnes qui commencent à recevoir leur rente de retraite en 2023.

Âge	Pourcentage du montant de la rente allouée	Montant mensuel maximal <sup>14</sup>
60	64 %	836,20 \$
61	71,2 %	930,28 \$
62	78,4 %	1024,35 \$
63	85,6 %	1 118,42 \$
64	92,8 %	1 212,50 \$
65	100 %	1306,57 \$
66	108,4 %	1 416,32 \$
67	116,8 %	1 526,07 \$
68	125,2 %	1 635,83 \$
69	133,6 %	1 745,58 \$
70 ans et plus	142 %	1 855,33 \$

Source : [Gouvernement du Québec, 2023](#).

Dans le cas du RPC en 2023, le montant mensuel maximal qu'un individu peut recevoir à titre de nouveau prestataire qui commence à recevoir sa pension à l'âge de 65 ans est de 1 306,57 \$.

---

<sup>14</sup> Ces montants s'appliquent aux personnes ayant droit à la rente maximale.

*c. Les régimes de retraite offerts par les entreprises*

Les régimes de retraite complémentaires, également appelés régimes de pension agréés (RPA) par Statistique Canada, représentent les programmes de retraite offerts par les entreprises. Il s'agit d'un « arrangement offert par un employeur ou un syndicat qui prévoit des prestations de pension sous forme de versements périodiques à des employés retraités » (Agence du revenu du Canada, 2005). Selon l'Enquête sur les régimes de pension au Canada de Statistique Canada, les RPA sont composés à 90 % de deux types de régimes : les régimes à prestations déterminés (RPD) et les régimes à cotisations déterminés (RCD). Ces deux types de régimes diffèrent à plusieurs égards, mais dans les deux cas, les travailleurs et leur employeur sont tenus de cotiser au régime afin de fournir aux premiers une rente une fois arrivés à la retraite.

Dans le cas des RPD, le montant de cette rente est connu et fixé à l'avance selon une formule, généralement un pourcentage du salaire multiplié par les années de service reconnues par le régime (Retraite Québec, 2022c). Le montant des cotisations peut quant à lui varier, selon le coût estimé des prestations.

En ce qui concerne les RCD, le principe est inverse à celui des RPD. Dans ce cas, les cotisations au régime sont connues, mais le montant de la rente versée à la retraite varie selon différents facteurs, dont le montant des cotisations du travailleur et de l'employeur ainsi que des intérêts crédités sur les cotisations (Retraite Québec, 2022b).

Ce qui distingue fondamentalement les deux types de régimes consiste en la part de risque qui incombe aux participants. Dans le cas des RPD, le risque est assumé par l'employeur puisqu'il est engagé, par contrat, à verser un certain montant au travailleur à la retraite. Dans le cas des RCD, ce risque est transféré sur le travailleur. De fait, les fluctuations du rendement de la caisse de retraite pour laquelle les travailleurs participants au régime ont cotisé peuvent amputer les montants des prestations versées. En effet, si le régime enregistre de mauvais résultats et que sa pérennité est menacée, les rentes sont ajustées à la baisse pour garantir l'équilibre actuariel.

Comme nous pouvons le voir au tableau 4, les RCD représentaient en 2019 44,6 % du nombre total de régimes complémentaires au Québec, mais seulement 29,8 % du total de participants. D'un autre côté, les RPD représentaient environ 38 % du total des régimes, mais comptaient 33,6 % des participants. Finalement, les régimes hybrides, dans lesquels figurent à la fois un fonctionnement de calcul de cotisation à la manière des RCD et une formule de calcul de la rente à la manière des RPD représentent une faible part du nombre de régimes, 14,0 %, mais une proportion similaire de participants aux régimes précédents avec 32,8 %.

Tableau 4. – Régimes et participants au Québec selon le type de régime complémentaire, 2019

	<b>Nombre de régimes</b>	<b>% des régimes</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>% des participants</b>
<b>Régimes à cotisations déterminées</b>	366	44,6	190 626	29,8
<b>Régimes à prestations déterminées</b>	312	38,0	237 858	33,6
<b>Régimes à cotisation et prestations déterminées<sup>15</sup></b>	115	14,0	238 996	32,8
<b>Autre</b>	28	3,4	377 215	3,8
<b>Total</b>	2 363	100	1 563 743	100

Source : Retraite Québec (2023), Statistiques 2019, *Régimes complémentaires de retraite*.

Dans un article de 2019, Cloutier-Villeneuve présentait les tendances relatives aux RPA au Québec et au Canada. Tout d'abord, le nombre d'adhérents à un RPA a atteint un sommet en 2012 avant d'entamer une tendance à la baisse. Le taux de couverture des RPA, c'est-à-dire le pourcentage de personnes couvertes par un tel régime, est en baisse depuis 2007, mais c'est au Québec que ce taux est le plus élevé (39,7 % en 2017), en comparaison du reste du Canada. Cloutier-Villeneuve (2019) note également que les RPD sont les plus importants régimes en pourcentage du nombre de participants, mais que cette importante diminue graduellement depuis 2007

<sup>15</sup> Régime de retraite dans lequel sont déterminées à la fois la formule de calcul de la cotisation et la formule de calcul de la rente

alors que les RCD sont en hausse constante. Finalement, c'est dans le secteur public que le nombre d'adhérents est le plus élevé et puisque davantage de femmes occupent des emplois dans ce secteur, principalement dans l'enseignement et les services sociaux, le nombre d'adhérentes était en 2017 supérieur au nombre d'adhérents (Cloutier-Villeneuve, 2019).

Dans le budget 2011-2012, le gouvernement a annoncé la mise en place des régimes volontaires d'épargne retraite (RVER) afin de favoriser l'épargne des travailleurs. Ces nouveaux régimes visent à pallier l'inégalité entre travailleurs qui bénéficient d'un régime de retraite offert et administré par l'entreprise et ceux qui ne peuvent compter que sur régimes individuels offerts par les institutions financières (Gouvernement du Québec, 2011c). Ce régime permet aux employés de cotiser pour leur retraite grâce à une retenue sur leur salaire et pour lequel un employeur peut également cotiser<sup>16</sup> (Autorité des marchés financiers, 2022). À ce jour, les entreprises à compétence provinciale comptant plus de 10 employés de 18 ans et plus à leur emploi depuis plus d'un an sont obligées de leur offrir un RVER (Autorité des marchés financiers, 2022).

Mentionnons finalement qu'avec l'adoption en décembre 2020 du projet de loi 68 (*Projet de loi n° 68, Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles*, 2020), une nouvelle option d'épargne est maintenant offerte aux travailleurs avec les régimes de retraite à prestations cibles (RRPC). Les RRPC sont des régimes mitoyens entre un RPD et un RCD. D'une part, car le risque est mutualisé puisque des employeurs, travailleurs ou syndicats d'entreprises ou de secteurs différents peuvent partager un même régime. Les RRPC se distinguent des RPD et des RCD, car ils établissent une cible en ce qui concerne le montant des prestations, mais celui-ci peut varier selon le rendement du régime. L'employeur, dont la cotisation est fixe, n'a pas à compenser les déficits de la caisse. En termes de risques, les travailleurs et retraités doivent assumer une part plus importante que dans le cas des RPD. Cependant, la mutualisation et l'assurance de toucher une rente jusqu'au décès représentent des avantages vis-à-vis d'un RCD.

---

<sup>16</sup> Dans ce cas, les sommes cotisées par l'employeur sont déduites de son revenu imposable d'entreprise au provincial et au fédéral.

#### *d. Les régimes d'épargne individuels*

Le principal véhicule d'épargne privé dans l'objectif d'en tirer une rente à la retraite au Canada et au Québec est le régime enregistré d'épargne retraite (REÉR). Dans le cas de ces régimes, l'individu est le seul responsable d'épargner et le risque est entièrement assumé par celui-ci.

Le principe de base du REÉR est de reporter une partie de l'impôt que l'on devrait payer durant une année en mettant des sommes dans le régime afin de payer de l'impôt plus tard, au moment du décaissement de ces sommes, ce qui se fait habituellement à la retraite. Or, une fois retirés du marché du travail, le revenu des individus devrait être moins élevé que durant la vie active. De fait, l'épargne puis le décaissement des montants d'un REÉR impliquent une baisse des sommes dues à l'impôt durant l'entièreté de la vie d'un individu, et donc un incitatif à l'épargne individuelle. Simultanément, cette incitation à l'épargne bénéficie à l'État puisqu'il devra vraisemblablement moins prendre en charge le revenu des personnes, par exemple par le biais du SRG.

Ce régime a connu une popularité graduelle. En 1968, première année pour laquelle il existe des données sur le nombre de cotisants, seulement un déclarant sur 50 (2 %) a indiqué cotiser à un REÉR (Frenken, 1990). Dans les années 70 et 80, la situation change puisque près de 20 % des déclarants cotisaient à un tel régime en 1987 (Frenken, 1990).

Au Québec, en 2019, on recensait 1,6 million de cotisants, soit 25 % des personnes ayant produit une déclaration d'impôt (contre 21,8 % en moyenne au Canada) pour des cotisations annuelles médianes de 3 000 \$ (3 260 \$ au Canada) (Statistique Canada, 2021). Le niveau de revenu est un déterminant important du taux de cotisation au REÉR, puisque « plus de la moitié des déclarants ayant un revenu total de plus de 80 000 \$ ont cotisé à un REÉR en 2019 » (Statistique Canada, 2021). Cela pourrait indiquer une inégalité dans la capacité à épargner volontairement, mais également que la manière dont les REÉR sont conçus représente un incitatif à l'épargne davantage ciblé pour les personnes étant les plus fortement imposées, celles à plus haut revenu, puisqu'elles sont plus susceptibles de payer de l'impôt sur le revenu.

### 2.1.1.2 Les mesures fiscales incitatives à l'emploi<sup>17</sup>

Avant de détailler les mesures fiscales ayant pour objectif l'incitation au travail dont les travailleurs âgés bénéficient, il importe de s'interroger sur l'ampleur de l'utilisation des mesures fiscales au Québec. Une manière d'évaluer le recours aux instruments fiscaux consiste à regarder le montant dédié par le gouvernement aux dépenses fiscales. Le régime fiscal d'un État a pour objectif de récolter un revenu adéquat permettant à celui-ci de financer ses objectifs, par exemple en termes de redistribution. Dans ce cadre, les dépenses fiscales consistent à procurer à certains groupes (particuliers ou entreprises) des allègements fiscaux. Comme l'indique le ministère des Finances sur son site internet :

« Les dépenses fiscales se rapportent généralement à des mesures qui ont pour effet de réduire ou de différer les impôts et les taxes payables par les contribuables. Elles peuvent prendre plusieurs formes, dont celles de revenus non assujettis à l'impôt, de déductions dans le calcul du revenu, de crédits d'impôt, de reports d'impôt ou d'exemptions de taxe. Les dépenses fiscales visent à encourager certains comportements ou activités, ainsi qu'à aider certains groupes de contribuables qui se trouvent dans une situation particulière. » (Gouvernement du Québec, 2021a).

Les dépenses fiscales peuvent donc représenter pour l'État une manière de soutenir les individus, que ce soit par la réduction de leur fardeau fiscal ou en les incitant à poser des gestes qui pourraient être bénéfiques pour la société en général ainsi qu'à eux-mêmes. Au contraire de la redistribution, où l'on dépense les revenus collectés par le biais du régime fiscal, les dépenses fiscales consistent donc pour le gouvernement à se priver de revenus afin que les contribuables paient moins d'impôt que si on ne faisait qu'appliquer les modalités du régime fiscal de base.

---

<sup>17</sup> Contrairement aux régimes de retraite, les montants de ces mesures sont présentés de manière annuelle, car les montants sont octroyés annuellement, au moment de la déclaration d'impôt.

Comme l'indique le tableau 5, la portion des dépenses fiscales relative à l'impôt des particuliers a connu une forte progression sur la période 2009 à 2020, tant de manière absolue, avec un budget passant de 12 milliards en 2009 à 26 milliards de dollars en 2020, que relative au PIB, avec des dépenses représentant 3,9 % du PIB en 2009 à 7,37 % en 2020. En ce qui concerne la portion réservée aux aînés et aidants naturels, la progression est similaire. Les dépenses fiscales dédiées à ce groupe sont passées de 749 millions en 2009 à près de 1,6 milliard de dollars en 2020, ou une augmentation relative au PIB de 0,24 % à 0,45 %. Le recours aux mesures fiscales pour le soutien des particuliers dans leur ensemble, mais également dans le cas des aînés est donc en hausse, ce qui semble indiquer une tendance grandissante des États à fournir du soutien à sa population par le biais de la fiscalité, une forme de soutien qui pourrait s'apparenter aux sociétés contemporaines puisqu'il ne faisait pas partie des travaux fondateurs d'Esping-Andersen (1990) sur les typologies des États-providence.

Tableau 5. – Évolution du coût global des dépenses fiscales (en millions de dollars), Québec, 2009 à 2020

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Impôts des particuliers</b>	12 126	13 479	14 383	16 102	17 087	17 847	21 459	23 076	24 533	23 547	25 881	26 356
<b>% du PIB</b>	3,90%	4,24%	4,43%	4,90%	5,13%	5,28%	6,28%	6,65%	6,87%	6,39%	6,85%	7,37%
<b>Portion réservée aux aînés et aidants naturels<sup>18</sup></b>	749	794	842	895	956	955	1 051	1 124	1 159	1 389	1 596	1 596
<b>% du PIB</b>	0,24%	0,25%	0,26%	0,27%	0,29%	0,28%	0,31%	0,32%	0,32%	0,38%	0,42%	0,45%
<b>PIB du Québec</b>	311 089	317 802	324 565	328 855	333 047	338 319	341 688	347 198	357 097	368 215	378 018	357 742
Source : (Gouvernement du Québec, 2015) ; (Gouvernement du Québec, 2021a), Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01												

Le Québec et le Canada se sont dotés de différents incitatifs fiscaux permettant aux travailleurs âgés de bénéficier d'avantages fiscaux lorsqu'ils participent au marché du travail. Nous présentons dans cette section quatre mesures<sup>19</sup>, l'allocation canadienne pour travailleurs<sup>20</sup> (ACT), le crédit canadien pour l'emploi (CCE), la déduction pour travailleurs (DT), la prime au travail (PAT)<sup>21</sup>. Bien que les

<sup>18</sup> Les statistiques fiscales combinent les aînés et les aidants naturels.

<sup>19</sup> L'ensemble des mesures présentées dans cette section sont tirées du *Guide des mesures fiscales* du site internet de la Chaire en fiscalité et en finances publiques consulté en juin 2023 : Repéré à <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/>

<sup>20</sup> Autrefois appelée prestation fiscale pour le revenu de travail.

personnes âgées puissent bénéficier de ces quatre mesures, elles ne sont pas exclusivement dédiées aux travailleurs âgés, au contraire du crédit d'impôt pour prolongement de carrière qui fera l'objet d'une présentation plus détaillée dans la prochaine section.

*a. L'allocation canadienne pour les travailleurs*

Administrée par le gouvernement fédéral, l'ACT est un crédit d'impôt remboursable visant à réduire la charge fiscale des personnes à faible revenu qui font partie de la population active. Toute personne de plus de 19 ans et résident canadien aux fins de l'impôt sur le revenu y est admissible.

Au Québec, le montant est calculé selon le revenu de travail et dépend de la situation familiale du particulier, jusqu'à un montant maximum en 2022 de 3 297\$ pour une personne seule et 5 147\$ pour un couple sans enfant. Le montant versé par cette mesure diminue au fur et à mesure de l'augmentation du revenu de travail. Ce montant devient nul à partir de 32 772 \$ de revenu de travail pour les célibataires ou 48 760 \$ pour les couples sans enfants<sup>22</sup>. Il existe par ailleurs un supplément pour les personnes handicapées.

*b. La déduction pour travailleurs*

La déduction pour travailleurs est une mesure du gouvernement du Québec visant à compenser les travailleurs pour leurs dépenses inhérentes au fait d'occuper un emploi telles que les frais pour les vêtements, les repas ou le transport. Concrètement, en 2023, cette mesure permet de réduire le revenu d'emploi imposable d'un particulier du moindre de 1 235 \$<sup>23</sup> ou de 6 % de son revenu de travail admissible. Ainsi, pour une personne qui dispose, par exemple, de 50 000 \$ de revenus nets d'emploi, la réduction de la DT permet en fin de compte de réduire l'impôt à payer de 247 \$.

---

<sup>22</sup> Ces informations sont tirées du site de la Chaire en fiscalité et en finances publiques consulté en juin 2023 : <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/outils-ressources/guide-mesures-fiscales/allocation-canadienne-pour-les-travailleurs/>

<sup>23</sup> Ce montant maximum vaut pour 2023, mais est indexé annuellement.

*c. Le crédit canadien pour l'emploi*

Le CCE est un crédit d'impôt non remboursable offert aux travailleurs du Canada. Il vise à reconnaître que le fait d'occuper un emploi engendre divers frais (vêtements, matériels, transports, etc.) qui peuvent rendre le travail moins attractif et réduire l'inclusion des personnes à faible revenu au marché du travail.

En 2023, la valeur du crédit est obtenue en multipliant 15 % par le moindre de 1 287 \$ et le revenu d'emploi du particulier pour l'année. Par conséquent, le montant de cette mesure progresse durant les premiers dollars de revenu d'emploi jusqu'à 1 287 \$ où il atteint le plafond de 171,34 \$ pour un particulier québécois, en considérant l'abattement du Québec.

*d. La prime au travail*

Précurseur de l'ACT et ayant un fonctionnement similaire, la PAT est un crédit d'impôt remboursable du Québec dont l'objectif est de soutenir les bénéficiaires de l'aide de dernier recours à intégrer le marché du travail<sup>24</sup>. Pour être admissible à cette mesure, un particulier doit résider au Québec, être majeur et ne pas être étudiant à temps plein. Le montant de la PAT est calculé selon le revenu de travail et est conçu de telle manière que l'augmentation du montant du crédit d'impôt dépasse la baisse des montants des prestations d'aide sociale afin d'inciter le bénéficiaire de ce programme à participer au marché du travail. Pour l'année d'imposition 2022, une personne seule admissible à la PAT générale pouvait toucher de cette mesure un maximum de 1 095 \$ annuellement tout en la combinant avec les prestations d'assistance sociale et l'ACT.

---

<sup>24</sup> Il existe la PAT générale et la PAT adaptée qui s'adressent respectivement aux bénéficiaires de l'aide sociale et à ceux de la solidarité sociale.

## **2.2 La reconfiguration des politiques publiques destinées aux personnes âgées au Québec et au Canada**

Cette section vise à décrire les mesures prises depuis 2008 par les gouvernements québécois et fédéral dont l'objectif est explicitement d'encourager les personnes âgées à prolonger leur activité sur le marché du travail.

Dans un premier temps, afin de saisir la dynamique dans laquelle s'inscrivent ces changements récents, nous présentons un bref historique de l'évolution des régimes de retraite publics et des lois relatives aux pensions au Canada et au Québec. Puisque la stratégie d'incitation québécoise est explicitement inspirée du concept de vieillissement actif, nous présentons dans cette section ce concept de même que les politiques annoncées par le gouvernement québécois encadrant les mesures incitatives à l'emploi destinées aux personnes âgées. Nous concentrerons notre attention sur les changements survenus à partir de 2008, car il s'agit, à notre connaissance et tel que le recense Saba (2014), du moment à partir duquel les gouvernements québécois et canadien mettent en place les plus importants incitatifs financiers à l'emploi destinés aux travailleurs âgés. Par souci d'exhaustivité, nous recensons également des changements survenus très récemment, bien que nous ne puissions pas toujours évaluer leurs effets dans cette recherche.

### **2.2.1 Une brève histoire de la retraite publique au Canada**

Au Canada, l'existence des retraites publiques est vieille d'une centaine d'années. Auparavant, la prise en charge des personnes âgées incapables de continuer à travailler était la responsabilité des familles ou d'institutions privées, telle que l'Église (Guest, 1993). Au 19<sup>e</sup> siècle, l'industrialisation et l'urbanisation accompagnant les nouvelles structures de production et la généralisation de l'emploi salarié mettent à mal les structures de solidarité traditionnelles, pouvant mener les personnes âgées dans des situations d'extrême précarité (Naschen, 1989).

Au Canada, les préoccupations pour les conditions de vie des personnes âgées grandissent depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle et les enquêtes sur le sujet démontrent l'importance de se doter d'institutions publiques permettant de prendre en charge les personnes dans le besoin. C'est en 1908, sous l'impulsion du mouvement syndical et à cause des défaillances du secteur privé à fournir des assurances à la hauteur que le gouvernement fédéral met en place un premier régime de rentes administré par le gouvernement via la *Loi des rentes sur l'État* (Guest, 1993). Ce dernier nécessitait des cotisations sur une base volontaire et fonctionnait alors comme un système d'assurance, ce qui représentait une avancée offrant une garantie de rentes sans risque de voir les fonds confisqués, ce que ne pouvaient pas promettre les compagnies d'assurance privées. En revanche, l'aspect volontaire et l'incapacité pour l'entièreté des travailleurs d'épargner suffisamment pour se constituer une source de revenus suffisante pour leur retraite mena à la conclusion que « cette loi se fondait sur une totale incompréhension du mode de vie [des travailleurs]. » (Beveridge, 1944 ; cité dans Guest, 1993). De fait, une majorité de Canadiens âgés dans le besoin continuaient d'être pris en charge par leur famille ou un organisme de bienfaisance.

Au courant des années 20, devant le constat de l'insuffisance de la Loi de 1908, les premières démarches vers un programme de pensions de vieillesse sont entreprises (Guest, 1993). En 1927, à la suite des recommandations d'un comité, le gouvernement libéral de McKenzie King adopte la *Loi sur les pensions de vieillesse*, et met alors en place le premier programme non contributif de pensions au Canada. La première province à mettre en vigueur cette loi est la Colombie-Britannique, dès 1927, alors que les autres provinces la rejoindront graduellement. Il faudra attendre 1936 pour voir ce programme adopté à l'échelle nationale, dans toutes les provinces. C'est alors le « premier des besoins sociaux à susciter un intérêt, sur le plan politique, à l'échelle nationale » (Guest, 1993, p. 113). Ce programme est cependant d'une générosité modérée et encore loin de la quasi-universalité actuelle de la PSV, le droit d'accéder à la pension est difficile et encore davantage de bénéficier du montant maximal (Lizée, 2014). Par ailleurs, les provinces avaient une importante marge de manœuvre dans la mise en place des conditions d'admissibilité. Notons que pour être autorisé à toucher cette

pension un individu devait avoir 70 ans et plus<sup>25</sup>, être citoyen et résident du territoire canadien, démontrer ne pas disposer d'un revenu ni d'un patrimoine trop important et ne pas avoir d'enfants pouvant le prendre en charge. Ce programme excluait par ailleurs explicitement les autochtones. Cet aspect restrictif du programme peut cependant être expliqué par différents facteurs dont l'endettement important de l'État à la suite de la première guerre mondiale, mais aussi par une certaine hostilité idéologique vis-à-vis des programmes de sécurité sociale à cette époque (Guest, 1993). Malgré ces défauts, trois constats déterminants dans la cristallisation d'un régime universel se dégageront de l'application de ce programme : la couverture à l'échelle nationale d'un système de sécurité sociale, le besoin d'uniformité au niveau national plutôt que local et la popularité de ce programme qui survivra aux coupes draconiennes de la dépression des années 30, contrairement à d'autres programmes sociaux.

C'est en 1951 que le programme créé en 1927 est remplacé par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* qui met en place le programme quasi universel que nous connaissons aujourd'hui. À cette époque, il est destiné aux personnes de 70 ans ayant résidé durant au moins 20 ans au Canada avant la demande. Cela dit, la *Loi sur l'assurance-vieillesse* mise en place durant la même période prévoit un volet assistance associé à ce régime couvrant les risques liés à la vieillesse et la retraite pour toute personne âgée de 65 à 70 ans démontrant, par le biais d'une enquête sur les ressources, avoir des besoins. Que ce soit au Canada ou aux États-Unis, les régimes publics sont peu généreux (Lizée, 2014), ce qui témoigne de l'approche résiduelle et libérale typique en Amérique du Nord dans lesquels les politiques publiques visent à garantir un « minimum social » (Guest, 1993).

Pour réduire les inégalités à la retraite, les REÉR ont été créés en 1957 dans l'objectif d'assurer l'équité fiscale entre ceux qui bénéficiaient de fonds de pension privés et qui pouvaient déduire leur contribution de leurs impôts et ceux qui n'en avaient pas, en

---

<sup>25</sup> Selon Nagunar (1986) dans une recherche pour Statistique Canada, l'espérance de vie à la naissance des Canadiens en 1920-1922 était de 58,8 ans pour les hommes et de 60,6 ans pour les femmes. Pour ceux qui avaient vécu jusqu'à 65 ans, l'espérance de vie était alors de 13 années pour les hommes et de 13,5 pour les femmes.

particulier les travailleurs autonomes (Frenken, 1990). Une innovation qui servira d'ailleurs d'exemple pour les États-Unis et le Royaume-Uni, qui adopteront des mesures similaires en 1974 et 1985 respectivement (Lizée, 2014).

En 1965, la dernière initiative importante au chapitre de la structure des régimes de retraite publics est instaurée avec l'entrée en vigueur du RPC et du RRQ afin de régler la précarisation causée par l'importante perte de niveau de vie des personnes partant à la retraite, étant donné la faible générosité de la PSV et des trop rares régimes d'entreprises. Au vu de son aspect contributif, ces régimes nécessitaient avant tout que des cotisations soient accumulées avant d'atteindre un certain niveau de maturité et permettre de soutenir le revenu des personnes retraitées. Pour effectuer cette transition et soutenir le revenu de ceux qui en avaient besoin, le SRG est alors mis en place de manière temporaire (Lizée, 2014). Comme nous l'avons vu, ce programme destiné aux aînés à faible revenu existe toujours et demeure un programme incontournable du soutien du revenu de cette population puisqu'un peu plus d'un québécois sur trois de 65 ans et plus reçoit une prestation de SRG selon le recensement de 2021.

De nombreuses propositions de réforme de la politique en matière de revenu de retraite furent proposées de la fin du milieu des années 70 jusqu'au début des années 80 pour diverses raisons, dont le vieillissement de la population, mais principalement à cause de l'inflation et de la pauvreté importante des personnes âgées et en particulier des femmes seules (Guest, 1993 ; Lizée, 2014). Cette période d'intense réflexion s'acheva au printemps 1981 avec la promesse du gouvernement de réformer le système de retraite durant cette même année. L'importante crise économique qui frappa alors mena le gouvernement à la repousser puis à soumettre son examen à un comité qui proposa plutôt une réforme portant sur les régimes privés (Guest, 1993). Selon Lizée (2014), le virage idéologique à droite de cette période, symbolisée par les élections de Margaret Thatcher et Ronald Reagan, et l'influence du milieu des affaires, en particulier du secteur financier qui voyait en l'expansion des régimes publics une potentielle concurrence sur leur part de marché, mirent définitivement fin aux possibilités de réforme des régimes publics durant les prochaines années.

De son côté, Nicole F. Bernier (2003) observe un désengagement progressif de l'État vis-à-vis du principe d'universalité au niveau de la PSV en faveur d'un rôle plus résiduel et d'une plus grande sélectivité durant la période 1970-1990.

Les années qui suivirent ne connaîtront effectivement que des modifications aux programmes existants dont certaines n'ont pas nécessairement comme objectif le soutien du revenu, mais l'influence des comportements, en particulier reliés au travail. Comme le suggère Marshall & Mueller (2002), les politiques publiques ont pour effet de fournir un modèle aux individus qui peut avoir pour effet de structurer leur existence. Au vu de l'importance de la question du chômage, en particulier à la suite de la crise de 1981, les régimes de retraite avaient alors pour effet de désinciter significativement à l'emploi et visaient davantage à encourager les personnes proches de l'âge de la retraite à se retirer du marché du travail (Baker, 2002 ; Michaud et coll., 2022). Ce faisant, on espérait que ces personnes laissent leur place à des travailleurs plus jeunes et réduisent le taux de chômage.

Le développement de ces arrangements institutionnels a ainsi contribué à structurer une forme de parcours de vie et à cristalliser la catégorie « retraite », guidant les individus à adopter certains comportements mutuellement avantageux pour ces derniers, parce qu'ils bénéficient alors des politiques publiques, et pour l'État, afin de remplir son objectif de régulation économique. Selon nous, l'incitation à l'emploi au vu des craintes générées par le vieillissement de la population représente le concept déterminant des réformes récentes au Québec et au Canada, permettant de saisir la nouvelle logique institutionnelle de ce pan important de l'État providence au Canada et au Québec, ce qui pourrait modifier le modèle de cycle de vie qui préexistait. Comme nous le préciserons davantage dans les prochaines sections, cette reconfiguration vise d'une part à retirer les barrières institutionnelles auxquelles pouvaient faire face les personnes souhaitant se maintenir en emploi à l'âge de la retraite, mais également à créer de nouvelles mesures rendant l'emploi plus attractif pour les personnes âgées. Ce dernier point est particulièrement visible au Québec qui, s'inspirant du concept de vieillissement actif, conduit depuis une quinzaine d'années ce que nous appelons une reconfiguration des politiques publiques de l'emploi des personnes âgées visant à inciter ces dernières à prolonger leur activité sur le marché du travail.

### **2.2.2 Le concept de vieillissement actif**

Le concept de vieillissement actif a été forgé vers la fin des années 90 par les organismes supranationaux dans le contexte de vieillissement démographique.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit le vieillissement actif comme : « la capacité des personnes, lorsqu'elles vieillissent, à mener une vie productive dans la société et l'économie. Cela signifie que les gens peuvent faire des choix flexibles dans la façon dont ils passent leur temps au cours de la vie — dans l'apprentissage, le travail, les loisirs et les soins. » (OCDE, 2000).

Du côté de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), on définit le vieillissement actif comme : « le processus consistant en l'optimisation des opportunités de rester en santé, de participation à la société et de demeurer en sécurité afin d'améliorer la qualité de vie des personnes vieillissantes. [...] Il permet aux personnes de réaliser leur potentiel de bien-être physique, social et mental tout au long de la vie et de participer à la société selon leurs besoins, leurs désirs et leurs capacités, tout en leur assurant une protection, une sécurité et des soins adéquats lorsqu'elles ont besoin d'aide. » (OMS, 2002, p.12).

Dans ces deux définitions, une ambition à deux volets demande à être réalisée, l'atteinte simultanée d'un bien-être supérieur tant pour l'individu que pour la société. L'intérêt collectif correspondrait à la hausse de la participation au marché du travail de la part des personnes âgées, ce qui permettrait la réduction des pénuries de main-d'œuvre et une mitigation des pressions sur les finances publiques et régimes de retraite. De l'autre côté, le maintien du capital humain et des conditions financières décentes représente l'amélioration du bien-être sur le plan individuel.

Notons que le terme « actif » du concept ne renvoie pas uniquement à la participation au marché du travail, mais comprend également l'implication sociale telle que le bénévolat ou la prise en charge de proches. Cette stratégie consiste par ailleurs à repenser la gestion des parcours et des temps sociaux avec l'avancée en âge. Elle rompt donc avec la conception de segmentation par l'âge typique de

l'approche de cycle de vie. Dans ce cadre, la formation, par exemple, n'est plus uniquement l'apanage de la jeunesse, mais est présente durant tout le parcours de vie des individus (Guillemard, 2013). Selon Marchand (2018), le discours politique avancé pour justifier les mesures découlant du concept de vieillissement actif pourrait avoir influencé positivement les perceptions autour de l'avancée en âge des individus. Cependant, la conception du vieillissement mise de l'avant par le vieillissement actif pourrait ne pas être tout à fait inclusive, en particulier pour les aînés avec un handicap physique qui ne peuvent pas toujours se conformer à la vision de l'activité mise de l'avant (Raymond & Grenier, 2012), mais également les peuples autochtones, les populations immigrantes et les femmes, au vu des inégalités sociales qui peuvent exister lors des parcours individuels (Marchand, 2018). Ainsi, le capital social et économique nécessaire pour demeurer « actif », au sens où l'entend la politique, pourrait ne pas être distribué équitablement et influencer les trajectoires et les décisions une fois arrivé l'âge de la retraite.

Malgré cette perspective large laissant penser que la conception de vieillissement actif pourrait mener à des réformes globales, la plupart des pays développés ayant adopté cette notion ont essentiellement instauré des politiques liées à la dimension de l'emploi et à l'incitation au travail (Guillemard, 2013). Le cas échéant, à moins d'avoir mené des réformes permettant d'assurer le bien-être au travail concomitamment à celles incitant à l'activité professionnelle, l'allongement de la vie active n'a pu être durable et soutenable. Les réformes mises en place ont alors mené à des inégalités d'aménagement en fin de carrière où certains ont le choix de s'adapter selon leurs besoins et préférences alors que d'autres se maintiennent au travail dans des emplois précaires et inadaptés (Guillemard, 2013).

Au Québec, qui met de l'avant la notion de vieillissement actif comme inspiration pour leur action politique visant à soutenir les aînés (Marchand, 2018 ; Raymond & Grenier, 2012), la stratégie semble cependant s'avérer plus complète que celles européennes, au moins sur le plan rhétorique (Moulaert & Léonard, 2011). Notons que la première référence au vieillissement actif dans les communications du Québec date de 2008, dans le plan stratégique 2008-2012 du ministère de la Famille et des Aînés (Raymond & Grenier, 2012). Dans celui-ci, le gouvernement entend « Favoriser le vieillissement actif et la pleine contribution des personnes aînées au développement

du Québec » et adapter de manière continue les politiques et programmes gouvernementaux aux réalités d'une société vieillissante (Gouvernement du Québec, 2009, p. 21).

Dans la prochaine section, nous présentons cette politique plus précisément, ainsi que son plan d'action la mettant en œuvre au Québec.

### **2.2.3 La politique de vieillissement actif au Québec**

Le Gouvernement du Québec s'est doté d'une politique-cadre et d'un plan d'action visant à répondre aux pressions du vieillissement de la population en s'inspirant du concept de vieillissement actif. La politique *Vieillir et vivre ensemble* (Gouvernement du Québec, 2012b) présente des mesures pour les années 2012-2017 et le plan d'action *Un Québec pour tous les âges* qui prolonge cette politique présente des mesures pour 2018-2023 (Gouvernement du Québec, 2018). Le gouvernement a terminé en août 2023 les consultations publiques pour son plan d'action 2024-2029.

Dans ces deux documents, des références explicites au vieillissement actif sont présentes. Ainsi, le gouvernement explique que :

« La politique Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec s'inspire de la vision du vieillissement actif prônée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) [...] » (Gouvernement du Québec, 2012b)

#### 2.2.3.1 La politique Vieillir et vivre ensemble et le plan d'action 2012-2017

D'abord annoncée en 2011, la politique *Vieillir et vivre ensemble* est la « première politique sur le vieillissement » qui représenterait une vision intégrée et cohérente des mesures destinées à « mieux répondre aux besoins des personnes âgées et favoriser un vieillissement actif » (Gouvernement du Québec, 2012, p.3). L'objectif avancé est « [d'] offrir aux personnes âgées les meilleures conditions possibles pour qu'elles puissent demeurer dans leur milieu de vie et contribuer pleinement au développement économique, social et culturel du Québec » (Gouvernement du Québec, 2012, p.3). On retrouve ainsi la double promesse du vieillissement actif de

bénéficiaire concomitamment aux aînés et au Québec. Plus loin, la politique précise qu'elle entend particulièrement améliorer les conditions de vie des aînés les plus vulnérables (Gouvernement du Québec, 2012, p.15).

La politique reconnaît l'existence de l'âgisme et entend lutter contre ce genre de perceptions qui contribuent à exclure les aînés de la société (Gouvernement du Québec, 2012, p.15). La politique reconnaît également la diversité des profils et des enjeux selon les caractéristiques démographiques des individus aînés (Gouvernement du Québec, 2012, p.20).

Lorsque la politique aborde les questions de la participation des personnes aînées dans la société, elle ne le fait pas que par l'emploi, mais aborde également la participation bénévole, que celle-ci soit effectuée dans un cadre informel, formel ou dans une optique d'engagement citoyen (Gouvernement du Québec, 2012, p.30). Elle suggère également les bienfaits sur la santé physique et mentale d'une telle participation.

Le prolongement de la vie professionnelle est abordé à partir de statistiques à partir desquelles on rappelle que la population aînée est de plus en plus nombreuse à travailler depuis plusieurs années et que cette tendance est appelée à se maintenir à l'avenir. Le rapport mentionne que la pénurie de main-d'œuvre représente un enjeu auquel le prolongement de la vie active peut apporter une réponse (Gouvernement du Québec, 2012, p.31).

En ce qui concerne la situation financière des aînés, le rapport souligne les inégalités qui peuvent exister entre certains sous-groupes de la population âgée, en particulier chez les femmes qui étaient moins nombreuses que les hommes à participer au marché du travail durant leur vie active. Aussi, on reconnaît que le moment auquel les individus décident de prendre leur retraite est crucial et qu'un niveau de vie décent pourrait ne pas être atteint dans le cas d'un départ à la retraite hâtif. De plus, il semblerait que les habitudes d'épargne ne soient pas ancrées suffisamment dans la population active (Gouvernement du Québec, 2012, p.34).

La politique souhaite agir sur trois enjeux transversaux et interdépendants : la participation, la santé et la sécurité.

Pour la concrétiser, le rapport prévoit un plan d'action qui s'étend sur les années 2012-2017 en collaboration entre 18 ministères et organismes gouvernementaux.

La politique prévoit une stratégie explicitement vouée à l'amélioration de la participation active des personnes âgées, *la Stratégie pour une participation active des travailleurs d'expérience* qui indique que :

« La Stratégie pour une participation active des travailleurs d'expérience viendra renforcer l'action du gouvernement pour favoriser une participation accrue de la main-d'œuvre expérimentée au marché du travail, lui permettant ainsi de contribuer activement à la prospérité du Québec. » (Gouvernement du Québec, 2012, p.32).

Cette stratégie prévoit trois grands axes d'action :

- La réduction pour les entreprises des coûts associés à la main-d'œuvre âgée ;
- Favoriser l'adaptation de l'organisation du travail ;
- Faciliter l'entrepreneuriat des personnes âgées de 50 ans et plus.

En ce qui concerne l'incitation au travail, la politique rappelle certaines interventions annoncées dans le budget 2011-2012 par le ministère des Finances.

Ces interventions sont :

- Le crédit d'impôt pour les travailleurs expérimentés
- La majoration mensuelle accordée sur les rentes demandées après 65 ans (de 0,5 % à 0,7 %)

- La réduction mensuelle des prestations du RRQ demandées avant l'âge de 65 ans qui passera graduellement de 0,5 % à 0,6 % en trois ans.
- Mise en place des nouveaux régimes volontaires d'épargne retraite (RVER)

### 2.2.3.2 Le plan d'action 2018-2023

Dans le prolongement de la politique-cadre VVE, le gouvernement annonçait en 2018 le plan d'action visant à renforcer la stratégie de vieillissement actif du Québec. Le rapport rappelle à cette occasion que le Québec demeure la seule province au Canada à s'appuyer sur une véritable politique de vieillissement actif (Gouvernement du Québec, 2018, p. 21). Le document rappelle dans quelle mesure la fiscalité représente un instrument privilégié par le Québec dans le soutien du revenu des personnes âgées. Ainsi, dans la seule année 2017, l'ensemble des mesures fiscales dédiées aux aînés représentait un budget d'un milliard de dollars (Gouvernement du Québec, 2018, p. 30).

Comme unique annonce concernant le travail figure la bonification du crédit pour les travailleurs d'expérience (aujourd'hui Crédit pour la prolongation de carrière) qui vise à être bonifié de manière progressive sur plusieurs années afin d'augmenter le nombre de personnes admissibles ainsi que la générosité de la mesure.

Le Québec semble donc s'être doté d'un plan plus global d'amélioration du bien-être de la population québécoise vieillissante. Si l'incitation au travail fait partie de la stratégie, elle n'est censée représenter qu'un volet parmi d'autres du plan d'action. Notons cependant que les moyens concrets pour stimuler la participation bénévole ou d'autres activités d'utilité sociale hors de l'emploi ne figurent pas explicitement dans ce plan d'action ou dans la politique-cadre.

Cela dit, plusieurs mesures incitatives, que nous recensons plus loin dans ce chapitre, ne figurent pas dans cette politique-cadre et ses plans d'action, mais font plutôt l'objet d'annonces dans les budgets présentés par le ministère des Finances. Il semble donc à première

vue que davantage d'efforts semblent avoir été déployés pour l'incitation à l'emploi plutôt que sur les autres volets de la politique de vieillissement actif. Ce constat rejoint donc celui fait par Guillemard (2013) vis-à-vis des gouvernements européens se réclamant du concept de vieillissement actif.

La description de la politique québécoise de vieillissement actif nous sert à deux égards. Tout d'abord, car au sein du Canada, le Québec est la seule province qui s'est dotée d'une politique de vieillissement actif, ce qui confirme l'importance des politiques publiques destinées aux personnes âgées pour cette province. Par ailleurs, cette politique nous permet de confirmer notre recension des changements institutionnels récents visant à inciter à l'emploi.

Dans la section suivante, nous présentons les changements des politiques de l'emploi visant l'incitation à l'activité des personnes âgées qui nous semblent les plus importants dans les dernières années. Nous commençons par présenter les changements apportés par le gouvernement québécois avant de décrire ceux du gouvernement fédéral.

#### **2.2.4 Les mesures annoncées par le gouvernement provincial québécois**

Depuis plusieurs années, le gouvernement du Québec ainsi que le gouvernement fédéral canadien réforment les politiques publiques destinées aux personnes âgées afin de réguler le marché du travail. Nous avons discuté de la politique-cadre inspirée du concept de vieillissement actif annoncée par Québec, mais bien que certaines mesures liées au marché du travail figurent au sein de cette politique, de nombreux changements ou nouvelles mesures ont été annoncés en dehors de ce document et de ses plans d'action.

Cette section prétend recenser, au mieux de nos connaissances, les changements apportés aux politiques publiques ayant pour objectif d'inciter les personnes âgées à participer au marché du travail. Nous commençons tout d'abord par présenter les incitatifs mis en place depuis la fin des années 2000.

#### 2.2.4.1 La modification de la loi sur les régimes complémentaires de retraite

En 2008, le projet de loi 68 visait à modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* en permettant que les régimes offerts par les entreprises permettent une retraite progressive, principalement par le cumul de revenu d'emploi et des rentes de ces régimes. Plus spécifiquement, cette loi introduit deux possibilités. Dans un premier cas, la réduction du temps de travail tout en maintenant une cotisation équivalente à celle d'un emploi à temps plein. Dans un deuxième cas, la possibilité de bénéficier des rentes du régime, jusqu'à 60 % du montant de la rente acquise au vu des droits cumulés par le travailleur, permettant de compenser la baisse de rémunération liée à la réduction du temps de travail.

Globalement, cette deuxième possibilité représente un premier pas important envers l'incitation à l'emploi des personnes âgées puisqu'elle met en place les conditions permettant la combinaison des rentes des régimes privés avec des revenus d'emploi simultanément. Notons cependant que cette possibilité est offerte dans le cas d'une réduction du temps de travail et qu'une entente entre l'employé et son employeur est nécessaire pour la mettre en application.

#### 2.2.4.2 Le crédit d'impôt pour prolongation de carrière<sup>26</sup>

Annoncé initialement dans le budget 2011-2012 du gouvernement du Québec, le crédit d'impôt pour prolongation de carrière<sup>27</sup> (CIPC) est un crédit d'impôt non remboursable. Cette mesure vise donc à réduire le montant d'impôt à payer d'un individu de telle sorte que s'il n'en doit pas, il ne bénéficie aucunement de cette mesure.

Par ailleurs, cette mesure ne prend effet qu'à partir du moment où le travailleur réalise des revenus de travail annuels d'au moins 5 000 \$ par année. Dès lors, il ne s'applique qu'à l'excédent des revenus de travail au-dessus de 5 000 \$ jusqu'à un montant maximal admissible. Comme nous pouvons le voir dans le tableau 6, ce montant maximal était de 3 000 \$ lors de la mise en place du programme

---

<sup>26</sup> La présentation de cette section s'inspire largement du travail de Cousineau & Tircher (2021).

<sup>27</sup> Ce crédit d'impôt s'appelait lors de sa mise en place « Crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience »

en 2012, ce qui donnait droit à un crédit d'impôt de l'ordre de 450 \$ (Gouvernement du Québec 2019). Finalement, en 2019, l'excédent maximal permis a été augmenté jusqu'à 11 000 \$, ce qui donnait droit à un avantage fiscal de 1 650 \$. Pour les 60-64 ans, l'excédent sur lequel s'applique la réduction d'impôt est inférieur à celui des 65 ans et plus, de telle sorte que la mesure encourage à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Tableau 6. – Historique des modalités du crédit d'impôt pour le prolongement de carrière.

	Âge d'admissibilité	Plafond de revenus de travail admissible (\$) *	Montant maximal du crédit d'impôt (\$)	Seuil de réduction (sur revenu de travail) (\$) ** (Réduction au taux de 5 %)
2012	65 ans et plus	3 000	451	s.o.
2013	65 ans et plus	3 000	451	s.o.
2014	65 ans et plus	3 000	451	s.o.
2015	65 ans et plus	4 000	602	s.o.
2016	64 ans	4 000	602	33 505
	65 ans et plus	6 000	902	
2017	63 ans	4 000	600	33 755
	64 ans	6 000	900	
	65 ans et plus	8 000	1 200	
2018	61 ans	3 000	450	34 030
	62 ans	5 000	750	
	63 ans	7 000	1 050	

	64 ans	9 000	1 350	
	65 ans et plus	11 000	1 650	
2019	60 à 64 ans	10 000	1 500	34 610
	65 ans et plus	11 000	1 650	

Sources : Ministère des Finances (2020) Dépenses fiscales Édition 2019, p. C.110-C.111 et Revenu Québec, Déclarations de revenus 2012 à 2015

Notes : \* Les premiers 5 000 \$ de revenus de travail sont exclus du calcul du crédit d'impôt.

\*\* Pour les travailleurs nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1951 (donc qui étaient âgés de 65 ans ou plus en 2015), le crédit d'impôt ne peut être inférieur à celui qui serait déterminé si le montant maximal de revenu de travail admissible était demeuré le même qu'en 2015 et si le crédit d'impôt n'était pas réductible en fonction du revenu de travail.

Troisièmement, depuis 2016, une fois atteint le montant maximum remboursable, celui-ci se maintient sur un certain espace de revenus additionnels jusqu'à un seuil à partir duquel le crédit d'impôt diminue au rythme de 5 % pour chaque tranche de revenu de 1 000 \$. En 2019, pour les personnes de 65 ans et plus, le crédit était de 15 % fois un excédent ne dépassant pas 11 000 \$, soit une somme de 1 650 \$ qui se maintenait de la sorte jusqu'à un revenu de 34 610 \$ au-delà duquel le crédit diminue jusqu'au seuil de sortie de 67 610 \$ à partir duquel le montant du CIPC est nul. Les mêmes principes sont appliqués au groupe des 60 à 64 ans, mais leur incorporation au programme s'est faite progressivement à partir de 2016 avec des excédents maximums admissibles moins élevés. Ainsi, la mesure a été conçue de telle sorte que le bénéfice de prolonger sa participation au marché de travail apparait légèrement plus intéressant pour les 65 ans et plus que pour le groupe des 60 à 64 ans.

Finalement, on peut observer au tableau 7 l'évolution des coûts de la mesure de 2012 à 2019 au gré de l'élargissement progressif de ses paramètres. On observe à cet égard un investissement renforcé dans les dernières années, à partir de 2015 et en particulier en 2018 et 2019. Durant cette période, un peu plus d'un milliard de dollars au total ont donc été injectés dans cette mesure.

Tableau 7. – Dépenses fiscales par année dans le CIPC, 2012-2019, en millions de dollars.

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Moyenne
46	50,1	52,5	69,3	115	142,6	221,1	333,1	128,7
Source: Gouvernement du Québec (2020)								

#### 2.2.4.3 Les changements relatifs au RRQ

Plusieurs changements au régime de retraite contributif québécois ont été annoncés dans le budget 2011-2012 (Gouvernement du Québec, 2011a) dont les détails sont disponibles dans un fascicule dédié (Gouvernement du Québec, 2011c). Dans celui-ci, le gouvernement québécois explique que ces mesures sont motivées par un double objectif : stabiliser le financement à long terme du régime et accroître l'incitation au travail des travailleurs âgés (Gouvernement du Québec, 2011c, p.13).

On y prévoit en premier lieu une augmentation progressive du taux de cotisation afin de le faire passer de 9,9 % à 10,8 % en six ans. Par ailleurs, le gouvernement a modifié les paramètres du régime afin de renforcer l'incitation aux retraites plus tardives. Cette stratégie prévoit la majoration mensuelle accordée sur les rentes demandées après 65 ans (de 0,5 % à 0,7 %) et la réduction mensuelle des prestations du RRQ demandées avant l'âge de 65 ans (de 0,5 % à 0,6 %).

Au printemps 2011, un projet de loi a également été déposé afin d'éliminer l'obligation d'avoir cessé de travailler afin de recevoir la rente du RRQ dès 60 ans (Gouvernement du Québec, 2011b). Ce changement prévoit par conséquent qu'à partir de 2014, une personne sera autorisée à toucher des rentes du RRQ et un revenu de travail en même temps, ce qui n'était pas autorisé auparavant. Cette modification nous semble particulièrement importante puisqu'elle supprime le dilemme entre l'activité et la retraite auquel étaient confrontées les personnes âgées à l'approche de l'âge de retraite et permet par conséquent le cumul emploi-retraite.

Finalement, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le RRQ s'est trouvé bonifié d'un régime supplémentaire (Retraite Québec, 2022a). Celui-ci met en place des mécanismes assurant un taux de remplacement du revenu plus élevé, donc une couverture plus généreuse à la retraite pour les personnes qui y auront cotisé. Ces changements bénéficieront cependant principalement aux personnes entrées sur le marché du travail à partir de 2019 puisqu'elles commenceront à cotiser à ce régime dès le début de leur vie active.

#### 2.2.4.4 Le programme de subvention salariale

Le programme « Subvention salariale pour personnes expérimentées » est une mesure faisant partie du programme « Subvention salariale » mis en place en 2013 par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Gouvernement du Québec, 2013b). L'objectif de cette mesure est, entre autres, d'améliorer l'intégration durable en emploi pour les personnes à risque de chômage de longue durée et sous-représentées en emploi. Pour y parvenir, la mesure prévoit un soutien financier aux entreprises qui accueillent les travailleurs admissibles. Le programme Subvention salariale, de manière générale, vise à favoriser l'intégration de différentes populations telles que les personnes bénéficiaires de l'aide de dernier recours, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les travailleurs expérimentés (Gouvernement du Québec, 2013b). Le volet du programme Subvention salariale destinés aux travailleurs expérimentés cible plus spécifiquement les personnes de 55 ans et plus<sup>28</sup> et les personnes de 50 ans et plus prestataires de l'aide financière de dernier recours. Dans les deux cas, il faut cependant être à risque de chômage prolongé afin d'être admissible à la mesure.

Concrètement, le programme prévoit le versement à l'employeur d'une subvention salariale pour une période déterminée, dont le montant est relatif aux difficultés d'intégration du travailleur et de la nature de l'emploi. Cette subvention offre jusqu'à 50 % du salaire jusqu'à un montant maximum équivalant au salaire minimum, pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine. Par exemple, pour une personne touchant le salaire minimum de 13,50 \$ l'heure, l'entreprise obtiendrait une subvention de 6,75 \$

---

<sup>28</sup> Pour être admissible, le travailleur doit être prestataire de l'assurance-emploi, d'un programme d'aide financière de dernier recours, être sans soutien du revenu ou participants à un « Programme spécifique », qui sont des programmes établis afin d'aider les personnes et les familles qui présentent des difficultés particulières en leur accordant un soutien financier

l'heure (50 %) et pour la personne touchant 28 \$ l'heure, la subvention serait de 13,50 l'heure (le plus petit entre 50 % du salaire offert et le salaire minimum). La subvention est ensuite égale au montant horaire multiplié par le nombre d'heures par semaine multiplié par 30 semaines. À cette somme pourraient s'ajouter 1 800 \$ versés à l'employeur pour de la formation et 1 500 \$ pour les frais d'accompagnement, soit un total pouvant atteindre 12 300 \$.

Initialement, ce programme se limitait à l'intégration dans des emplois à temps plein avec un horaire maximal de 40 heures par semaine (Gouvernement du Québec, 2013). Les emplois admissibles au versement d'une subvention étaient alors des emplois qui présentaient « de bonnes possibilités de rétention en emploi au-delà de la subvention » (Gouvernement du Québec, 2013a). En septembre 2019 cependant, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a annoncé son intention de bonifier le programme afin de soutenir les entreprises offrant des emplois à temps partiel aux travailleurs âgés (Gouvernement du Québec, 2019a). Cette bonification du programme a comme objectif d'aider les travailleurs expérimentés qui le souhaitent à prolonger leur carrière ou à les soutenir dans leur intégration au marché du travail. Dans son plan initial, le gouvernement québécois prévoyait que le budget affecté à cette mesure serait de 19,5 millions de dollars sur trois ans (Gouvernement du Québec, 2013b). Dans les faits, après trois ans, son coût n'excédait pas 6 millions de dollars. Depuis sa mise en place en 2013-2014 jusqu'à 2020-2021, le programme aura coûté un peu plus de 22 millions de dollars<sup>29</sup>.

Le tableau 8 présente l'évolution des participants à ce programme depuis sa mise en place et montre qu'il n'a concerné que peu de personnes.

---

<sup>29</sup> Ces données ont été obtenues à la suite d'une demande d'accès à l'information auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Tableau 8. – Évolution des individus ayant bénéficié de la Subvention salariale pour les personnes expérimentées, nombre d'adultes distincts, 2013-2014 à 2020-2021.

	<b>Clientèle de l'assistance sociale de 50 ans et plus</b>	<b>Clientèle de 55 ans et plus</b>	<b>Total</b>
<b>2013-2014</b>	110	310	420
<b>2014-2015</b>	144	411	555
<b>2015-2016</b>	196	489	685
<b>2016-2017</b>	234	613	847
<b>2017-2018</b>	233	645	878
<b>2018-2019</b>	207	566	773
<b>2019-2020</b>	141	676	817
<b>2020-2021</b>	62	404	466
<b>Total</b>	<b>1 327</b>	<b>4 114</b>	<b>5 441</b>
Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale — Direction de l'analyse et de l'information de gestion <sup>30</sup>			

Notons que le volet spécifique destiné aux travailleurs expérimentés du programme de subvention salariale n'apparaît plus dans la dernière version du guide des mesures et des services d'emplois d'Emploi-Québec (Gouvernement du Québec, 2021b), ce qui signifie qu'il pourrait avoir été abandonné, mais aucune annonce n'a été faite à cet égard et aucune information supplémentaire n'est disponible.

#### 2.2.4.5 Le crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience

Dans le Budget du Québec 2012-2013, le gouvernement prévoyait mettre en place une mesure permettant de réduire la taxe sur la masse salariale de la main-d'œuvre âgée afin de favoriser l'emploi des travailleurs âgés de 65 ans ou plus (Gouvernement du Québec,

<sup>30</sup> Ces données ont été obtenues à la suite d'une demande d'accès à l'information adressée au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2012a). Cette mesure prévoyait ainsi de compenser une portion des charges fiscales et parafiscales des entreprises privées telles que les cotisations à l'assurance-emploi, au RRQ, aux programmes de santé et sécurité au travail, au régime québécois d'assurance parentale et à la Commission des normes du travail. Cependant, cette annonce n'a pas tout de suite été suivie d'une implantation, le gouvernement indiquait en effet dans son budget 2013-2014 qu'il préférerait reporter la mise en place de la mesure afin de faciliter l'atteinte de l'équilibre budgétaire.

Quelques années plus tard, dans son budget 2019-2020, le gouvernement québécois annonçait finalement la mise en place du *crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience* dont l'objectif est d' « appuyer les PME dans leurs efforts de maintien et d'incitation au retour en emploi des travailleurs d'expérience » (Gouvernement du Québec, 2019b). Avec des coûts projetés de 26,8 millions de dollars en 2019, de 98,7 millions de dollars en 2020 et de 95,7 millions de dollars en 2021 (Gouvernement du Québec, 2021a), cette subvention salariale s'adresse aux petites et moyennes entreprises (PME). Pour être admissible, une société doit, notamment, exploiter une entreprise au Québec et y avoir un établissement. Son capital versé doit être inférieur à 15 millions de dollars et le total des heures rémunérées de ses employés doit excéder 5 000<sup>31</sup>.

Concrètement, cette subvention salariale permet aux employeurs de réduire les frais des cotisations pour les travailleurs de 60 ans ou plus pour les mesures suivantes : le Fonds des services de santé, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Comme nous le présentons au tableau 9 et à la figure 7, le taux du crédit d'impôt varie en fonction, d'une part, de l'âge du particulier et, d'autre part, de la masse salariale totale de la société.

---

<sup>31</sup> Les sociétés du secteur primaire et secondaire n'ont pas à respecter le critère du nombre d'heures rémunérées.

Ainsi, à l'égard d'un employé âgé d'au moins 60 ans, mais d'au plus 64 ans, une PME admissible peut bénéficier d'un crédit d'impôt lorsque sa masse salariale totale n'excède pas 1 million de dollars. Ainsi, à l'égard de cette catégorie d'employés, les cotisations de l'employeur payées ouvrent droit à un crédit d'impôt calculé au taux de 50 %, soit un crédit maximum de 1 250 \$ annuellement. Pour un employé âgé d'au moins 65 ans, le taux du crédit étant majoré à 75 %, le crédit peut atteindre 1 875 \$ annuellement.

Le taux du crédit d'impôt décroît linéairement lorsque la masse salariale totale de la société excède 1 million de dollars, sans excéder le seuil relatif à la masse salariale applicable pour l'année. Pour 2019 et 2020, le seuil relatif à la masse salariale totale est de 6 millions de dollars. Il sera de 6,5 millions de dollars pour 2021 et de 7 millions de dollars pour 2022. Il fera l'objet d'une indexation automatique à compter de 2023.

Le taux et le montant maximal du crédit d'impôt sont présentés au tableau 9 alors que les paramètres de ce crédit sont illustrés à la figure 7.

Tableau 9. – Modalités du crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience, 2023.

<b>Âge</b>	<b>Taux maximal</b>	<b>Montant maximal du crédit (annuel)</b>
<b>60—64 ans</b>	50 %	1 250 \$
<b>65 ans et plus</b>	75 %	1 875 \$

Figure 7. – Montant maximal du crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience âgée de 60 à 64 ans selon la masse salariale de l'employeur, 2020.



Après 5 années de mise en place, le gouvernement québécois annonçait cependant dans son budget 2024-2025 que la mesure serait abolie. Il justifie cela, d'une part, par l'inefficacité d'une telle mesure dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre étant donné que le bassin de main-d'œuvre est insuffisant (bien que cette mesure vise justement à éviter cette pénurie). D'autre part, car certains changements apportés au RRQ, notamment la possibilité pour les personnes de 65 ans et plus de ne pas verser de cotisations lorsqu'ils décident de continuer à travailler, ce qui devrait réduire les cotisations des employeurs pour ces employés en plus de diminuer l'avantage fiscal offert par le crédit d'impôt (les cotisations au RRQ représentant pour les PME près de 50 % des charges sur la masse salariale) (Gouvernement du Québec, 2024).

#### 2.2.4.6 Les changements relatifs aux lois sur la santé et sécurité au travail

En septembre 2021, le projet de loi 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, était adopté. Parmi les modifications prévues par cette loi, un changement touche l'indemnité de remplacement du revenu dont les travailleurs âgés peuvent bénéficier au moment d'une lésion professionnelle diagnostiquée (CNESST, 2022).

Auparavant, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoyait que les personnes d'au moins 55 ans ayant subi une maladie professionnelle ou celles d'au moins 60 ans ayant subi une lésion professionnelle pouvaient bénéficier de l'indemnité jusqu'à 68 ans si des lésions fonctionnelles empêchaient les employeurs de ces travailleurs de les réintégrer à leur emploi (CNESST, 2022). Cette disposition offrait donc une protection particulière aux personnes âgées victimes d'une lésion professionnelle, prévoyant implicitement une présomption d'incapacité de travail une fois survenu un accident de travail à partir d'un certain âge. Ainsi, la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST) n'exigeait pas de la part des travailleurs âgés qu'ils retournent sur le marché du travail après avoir subi une lésion professionnelle.

Le projet de loi 59 change les choses, en premier lieu, car elle abolit la distinction offerte aux personnes âgées de 55 à 59 ans. Par ailleurs, les personnes âgées d'au moins 60 ans et plus victimes d'une lésion professionnelle voient également leurs droits modifiés puisque la loi donne à présent à la CNESST le mandat de devoir déterminer un emploi convenable sur le marché du travail à ces personnes. Celles-ci devront démontrer qu'ils font des démarches de recherche d'emploi auprès de la Commission, par exemple en se prévalant de services de support en recherche d'emploi, sous peine de voir leur indemnité suspendue (UTTAM, 2022).

Dans son mémoire déposé au Conseil des ministres, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale Jean Boulet reconnaissait que l'une des raisons d'être de sa réforme se basait sur le contexte de rareté de main-d'œuvre qui nécessitait un « retour prompt et durable en emploi » des personnes victimes de lésions professionnelles (Boulet, 2021, p. 11).

## **2.2.5 Les mesures annoncées par le gouvernement fédéral canadien**

Dans son article sur l'emploi de transition au Canada, Saba (2014) effectuait un historique des mesures mises en place par le gouvernement canadien vis-à-vis de la gestion de la fin de carrière. Elle distinguait trois périodes représentant des arrangements institutionnels spécifiques. La première représente une préférence pour la retraite hâtive et s'étend de 1990 à 1997, la deuxième, de 1997 à 2001, une période de transition où l'allongement de carrière commence à être privilégié et la troisième, à partir de 2001, s'inscrit dans une tendance forte à l'allongement de la vie active et aux appels à la rétention des travailleurs âgés. À cet égard, l'emploi de transition représente une option centrale pour favoriser le retour ou le maintien des travailleurs et favoriser un vieillissement actif.

Or, les politiques publiques peuvent influencer le recours à l'emploi de transition et, selon la recension de l'OCDE (2012) citée par Saba (2014), le Canada a entrepris trois grands types de changements à cet égard : des changements au programme de la Sécurité de la vieillesse, au Régime de pensions du Canada et des changements légaux et fiscaux.

### 2.2.5.1 Les changements à la Sécurité de la vieillesse

Des modifications ont été apportées au programme de la SV, en particulier au SRG et à l'Allocation, afin d'encourager les personnes à faible revenu à rejoindre le marché du travail. Bien que le SRG et l'Allocation n'interdisent pas à leurs bénéficiaires de travailler, le fait d'obtenir du revenu de travail a pour effet de réduire les montants versés de ces programmes, pouvant représenter un certain désincitatif à l'emploi. Comme le souligne Lizée (2019), les retraités bénéficiant du SRG sont soumis à une trappe fiscale déterminant dans la composition de leur revenu. Pour chaque dollar de revenu annuel autre que ceux issus de la PSV, par exemple un revenu d'emploi, la prestation du SRG était réduite d'un montant variant selon le niveau de revenu entre 0,5 et 0,75 \$ pour chaque dollar de revenu d'emploi, voire davantage en prenant en compte les impôts et cotisations, représentant alors un taux effectif marginal d'imposition très élevé en comparaison du reste de la population. L'avantage à travailler dans cette situation était donc modéré, ce

qui a pu mener le gouvernement fédéral à ajuster ses politiques publiques afin de tenir compte des interactions entre ses programmes, la fiscalité et l'emploi.

Ainsi, avec une modification à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* en 2008, les conjoints bénéficiaires de l'Allocation de la SV et les bénéficiaires du SRG ont vu l'exemption de revenu de travail augmentée à 3 500 \$ avant de voir ces prestations diminuer. Ce changement devait avoir pour effet de pouvoir recevoir davantage de revenus de travail avant de voir leurs prestations être réduites. Notons que depuis juillet 2020, cette exemption est de 5 000 \$ et que, de plus, pour tout revenu d'emploi annuel entre 5 000 \$ et 15 000 \$, la prestation de SRG sera réduite de 50 cents pour chaque dollar de revenu (Gouvernement du Canada, 2019). Dans le budget de 2019, le gouvernement fédéral indique que cette bonification de l'exemption des gains du SRG coûterait environ 1,76 milliard de dollars sur quatre ans (Gouvernement du Canada, 2019, p.77).

Ces changements devraient apporter des avantages financiers importants aux aînés à faible revenu choisissant de demeurer sur le marché du travail, leur permettant de conserver davantage de transferts du SRG au fur et à mesure que leur revenu d'emploi augmente, c'est-à-dire qu'ils ont pour effet d'atténuer les effets de la trappe fiscale causée par le SRG. Lizée (2019) estime cependant que les taux de récupération du SRG demeurent très élevés, pouvant même atteindre 86 % dans certains cas, ce qui demeure un désincitatif important à l'emploi pour les bénéficiaires de ce programme.

Finalement, en 2013, la possibilité est offerte de reporter le paiement de la pension de la SV jusqu'à 60 mois (5 ans) après l'âge de 65 ans en échange d'une bonification graduelle des prestations pour chaque mois reporté. Contrairement aux deux précédentes, cette mesure semble plutôt intéressante pour les travailleurs à hauts revenus puisque ceux qui travaillent et dont le revenu est supérieur à un certain montant (environ 80 000 \$ en 2021) doivent rembourser une partie de la pension de la SV. Ainsi, il semble particulièrement avisé pour les travailleurs à hauts revenus de reporter le versement de la pension afin d'en conserver une plus grande partie au moment du retrait du marché du travail, en plus de voir leurs prestations bonifiées de manière permanente.

### 2.2.5.2 Les changements au RPC

Le RPC a connu des changements similaires à ceux apportés au RRQ, avec un certain décalage par rapport à celui-ci sur le moment de leur mise en place.

Par exemple, à partir de 2012, une mesure semblable au supplément à la rente de retraite a été apportée au RPC, permettant aux personnes âgées de moins de 70 ans qui ont déjà commencé à toucher leurs rentes de ce programme et qui travaillent de continuer à cotiser afin de bonifier ces rentes.

Notons que les cotisations au RPC pour les travailleurs âgés entre 65 et 70 ans sont facultatives depuis une dizaine d'années alors qu'elles ne le seront pour le RRQ qu'à partir de 2024.

### 2.2.5.3 Les changements légaux et fiscaux

Au fédéral, deux mesures fiscales incitatives à l'emploi ont été instaurées, le crédit canadien pour l'emploi et l'Allocation canadienne pour les travailleurs<sup>32</sup> que nous avons présentés précédemment, mais qui ne sont pas explicitement destinés aux personnes âgées.

Le crédit canadien pour l'emploi est un crédit d'impôt non remboursable offert aux travailleurs du Canada depuis 2006. Il vise à reconnaître que le fait d'occuper un emploi engendre divers frais (vêtements, matériels, transports, etc.) qui peuvent rendre le travail moins attractif et réduire l'intégration des personnes à faible revenu au marché du travail.

En 2007, l'Allocation canadienne pour les travailleurs est mise en place. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable visant à renforcer l'incitation à l'emploi des Canadiens à faible revenu. Bien qu'il ne soit pas spécifiquement ciblé sur les personnes âgées, comme l'est le Crédit d'impôt de prolongement de carrière, celles-ci peuvent néanmoins en bénéficier. Il a été maintes fois bonifié au fil des années.

---

<sup>32</sup> Initialement nommée prestation fiscale pour le revenu de travail.

Notons également qu'à partir de 2011, il est interdit aux entreprises de juridiction fédérale d'imposer des âges de départ à la retraite obligatoire, car ces mesures ont été jugées discriminatoires (EDSC, 2018). Soulignons que dans le cas du Québec et du Manitoba, les dispositions imposant un âge de départ à la retraite obligatoire ont été interdites en 1983 et 1982 respectivement (Gunderson, 2003).

## 2.3 Synthèse de la recension des changements institutionnels

Les différentes mesures mises en place, tant sur le plan de l'offre que de la demande de travail et par des moyens variés allant des changements aux régimes de retraite, aux incitatifs fiscaux ou aux lois du travail, confirment l'importance de l'incitation au travail des personnes âgées dans la stratégie gouvernementale visant à se prémunir des effets du vieillissement de la population. Le Québec, en synergie avec les réformes prises au palier fédéral, adopte ainsi depuis une décennie une cohérence institutionnelle vis-à-vis de l'incitation au travail des personnes âgées. Le tableau 10 recense les principaux changements ayant pour objectif de stimuler l'activité des personnes âgées, sans toutefois préciser les bonifications aux programmes qui ont eu lieu, une fois mis en place.

Tableau 10. – Recension historique des politiques publiques incitatives à l'emploi affectant les travailleurs âgés du Québec

Année	Politique	Dispositions
2008	Légal sur les régimes d'entreprises	Avec une entente employé-employeur, permet la retraite progressive en permettant de maintenir le travail à temps plein tout en recevant une portion de la rente du régime de retraite complémentaire.
2008	PSV	Mise en place de l'exemption de revenu de travail pour les prestataires du SRG.
2008	RRQ	Mise en place du supplément à la rente de retraite.
2012	CIPC	Mise en place du crédit d'impôt pour prolongation de carrière.

2013	PSS	Mise en place du programme de subvention salariale.
2013	PSV	Possibilité de reporter le début du versement de la prestation en échange d'une bonification de celle-ci.
2014	RRQ	Possibilité de cumuler revenus de travail et rentes de RRQ.
2014	RRQ	Augmentation des facteurs d'ajustements actuariels pour les rentes prises avant et après 65 ans.
2019	Crédit d'entreprise	Mise en place du crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience.
2021	SST	Abolition de la protection particulière accordée aux personnes âgées victimes d'une lésion professionnelle.

D'autres nouveaux changements, non recensés dans cette recherche, ont été mis en place pour soutenir le revenu des personnes âgées, ce qui indique que la considération pour le soutien du revenu des personnes âgées demeure une préoccupation pour les gouvernements. Cela dit, ces changements semblent moins nombreux que ceux relatifs à l'incitation à l'emploi et visent les groupes les plus âgés, les 70 ans et plus. Par exemple, en 2022, la pension de la SV a été augmentée de 10 % de manière permanente pour les personnes âgées de 75 ans et plus. Au Québec, en 2018, le crédit d'impôt remboursable de soutien des aînés est instauré, visant à soutenir les personnes âgées de 70 ans et plus à faible revenu, et sera bonifié plusieurs fois. Au vu des nombreuses politiques incitatives à l'emploi mises en place précédemment, on peut supposer que ces bonifications des sources de revenus hors marché ne concernent que les groupes âgés, car leur contribution au marché du travail est marginale. De fait, il semble que l'État estime que l'état de santé s'améliorant en moyenne dans la population et souhaite que leur revenu soit soutenu plus longtemps par le travail avant qu'il le soit par des sources de revenus hors marché.

## 2.3 Fondements théoriques de l'incitation financière à l'emploi des travailleurs

Un paradigme dominant dans l'analyse microéconomique peut être synthétisé par le postulat de l'*homo economicus* dont l'idée principale peut se résumer par le fait que les individus sont rationnels et à la recherche de la maximisation de leur bien-être. Cette simplification du comportement humain permet de construire mathématiquement des modèles qui explicitent formellement les enjeux auxquels est confronté un individu type sur le marché du travail et en dérivent les décisions auxquelles il pourrait parvenir. Ces modèles permettent ainsi de générer des prédictions vérifiables et réfutables quant aux comportements d'emploi des individus.

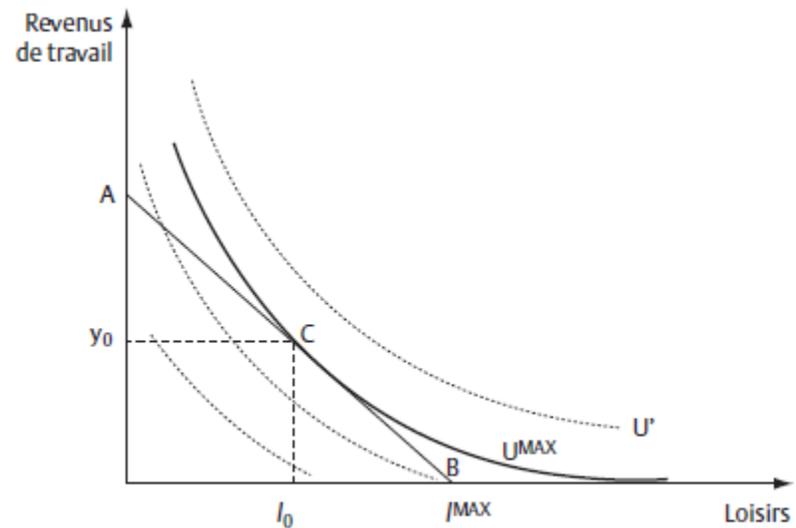
Dans la période que nous avons décrite plus tôt, caractérisée par d'importants changements dans les politiques publiques destinées aux personnes âgées visant à modifier l'attractivité financière du travail, ce cadre théorique nous semble particulièrement pertinent et une place importante lui sera consacrée. En effet, au vu du système de retraite québécois où la responsabilité individuelle vis-à-vis du départ à la retraite occupe une place prépondérante, le gouvernement suppose que les individus s'informent, évaluent correctement les avantages que peut représenter la mise en place de mesures incitatives et s'attend par conséquent à ce que ces derniers modifient leurs comportements afin de maximiser leurs préférences.

La figure 8 illustre le modèle de base de l'offre de travail qui sera modifié par les changements dans les politiques publiques<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Certains auteurs utilisent la consommation comme variable en ordonnée, mais nous privilégions la présentation de Cousineau & Tircher (2020) utilisant les revenus de travail.

Figure 8. – Modèle de l'offre de travail



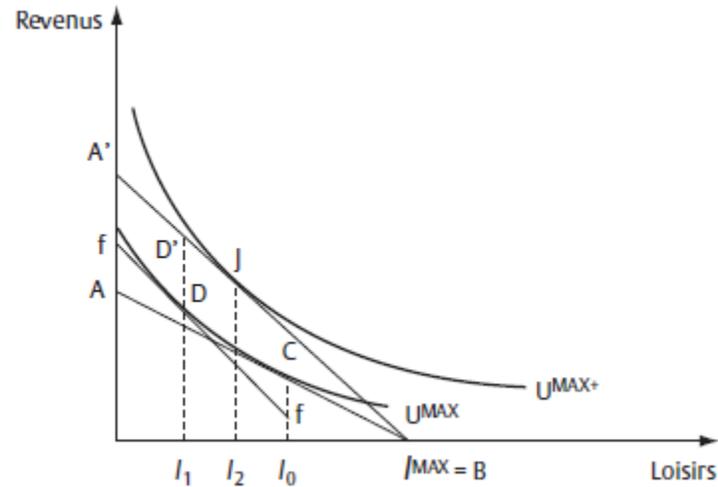
Dans ce modèle, on considère une contrainte budgétaire AB dont la pente représente le taux de salaire maximum auquel a accès un individu et une courbe d'iso-utilité U<sup>MAX</sup> la plus éloignée de l'origine qui représente le lieu de combinaison de revenu et de loisirs qui génère un même niveau de bien-être à un individu, dont la convexité et la pente illustrent les préférences de celui-ci vis-à-vis du travail. Au point de tangence C entre ces deux éléments graphiques se trouve la combinaison de revenus de travail et de loisirs qui permet de maximiser le bien-être de l'individu. Dans ce modèle, l'optimisation du bien-être ne dépend donc pas uniquement de la maximisation du revenu, mais également d'un équilibre avec le temps de loisir.

Lorsque l'État intervient par le biais des politiques publiques sur le salaire ou le revenu des individus, cela a pour effet de modifier la pente ou la forme de sa contrainte budgétaire et incite cette personne à réévaluer la quantité de travail offerte lui permettant d'optimiser son bien-être.

En sciences économiques, on distingue l'étude de l'offre de travail sur les marges extensives et les marges intensives de travail. On parle de **marges extensives** de travail lorsque l'on étudie la décision des individus de rejoindre ou de sortir du marché du travail. Les **marges intensives** observent, lorsque les personnes travaillent, l'intensité de ce travail, par exemple le nombre d'heures travaillées. Les politiques publiques sont susceptibles d'influencer l'une ou l'autre de ces marges, voire sur les deux en même temps.

Par exemple, la mise en place d'un crédit d'impôt tel que le CIPC a pour effet d'augmenter l'attractivité du travail puisqu'il permet de réduire le montant d'impôt à payer d'un individu et d'augmenter son revenu disponible. Dit autrement, la mesure a pour effet de hausser le salaire net de la personne. En théorie, cette modification dans la valeur du travail amène des changements indéterminés au niveau de l'offre de travail des individus. Ceux-ci peuvent se traduire par une hausse de la quantité de travail offerte, ce que les économistes appellent un effet de substitution, ou à une baisse, appelée effet de revenu (Levy-Grabouas et al. 2006; Cousineau & Tircher, 2020). La prévalence d'un effet sur l'autre n'est pas connue à l'avance et peut dépendre des préférences des individus entre le travail et le loisir. Ces effets de revenu et de substitution conséquents à l'augmentation du revenu d'un individu sont illustrés à la figure 9 (Cousineau & Tircher, 2020).

Figure 9. – Effets de revenu et de substitution



Au point de départ, la quantité de loisirs optimale de l'individu se détermine au point de tangence C entre la courbe d'iso-utilité  $U_{max}$  et la contrainte budgétaire AB. À la suite du transfert gouvernemental, la contrainte budgétaire se déplace en A'B afin d'illustrer la hausse du maximum de revenu disponible atteignable. L'effet de substitution est représenté par le segment ff, illustrant la nouvelle contrainte budgétaire, tangente à la courbe d'iso-utilité initiale  $U_{max}$ . Cela détermine au point D une nouvelle quantité de loisirs  $l_1$ , inférieure à la quantité initiale  $l_0$ . L'effet de revenu est illustré par la nouvelle courbe d'iso-utilité  $U_{max+}$  tangente à la contrainte budgétaire A'B. Au point J se détermine une nouvelle combinaison optimale de loisirs  $l_2$ , supérieure à  $l_1$ . Dans cette figure, l'effet de substitution l'emporte sur l'effet de revenu puisque  $l_2$  se situe à gauche de  $l_0$ , illustrant une hausse de l'intensité au travail de l'individu,

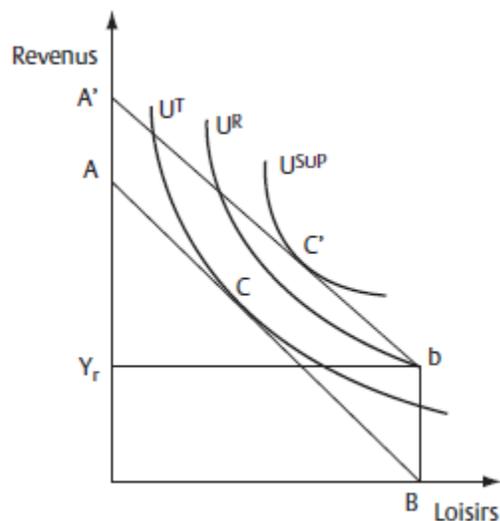
soit une réduction de son temps de loisir. Il aurait cependant pu en être autrement, selon l'ampleur de la modification de la contrainte budgétaire ou de la forme de la courbe d'iso-utilité, c'est-à-dire selon les préférences de l'individu vis-à-vis du travail.

Il n'est donc pas assuré, sur un plan strictement théorique, que l'augmentation du revenu mène à une intensification de l'activité. En pratique, il est plausible, en particulier pour les personnes âgées, de réagir à une hausse de revenu par une réduction du nombre de semaines de travail effectuées par année ou en optant pour le travail à temps partiel. Ce modèle doit cependant être adapté pour chaque mesure selon les effets spécifiques qu'ils opèrent sur le revenu des individus.

### **2.3.1 Le modèle de l'offre de travail appliqué aux régimes de retraite et au cumul emploi-retraite**

Théoriquement, les modifications recensées précédemment permettant l'accès au cumul emploi-retraite au SRG et aux rentes des régimes complémentaires mises en place durant l'année 2008 ainsi que le changement apporté au RRQ en 2014 peuvent se modéliser de la manière illustrée à la figure 10.

Figure 10. – L'accès au cumul emploi-retraite pour une personne incitée à quitter le marché du travail au moment de l'accès à des rentes de retraite.

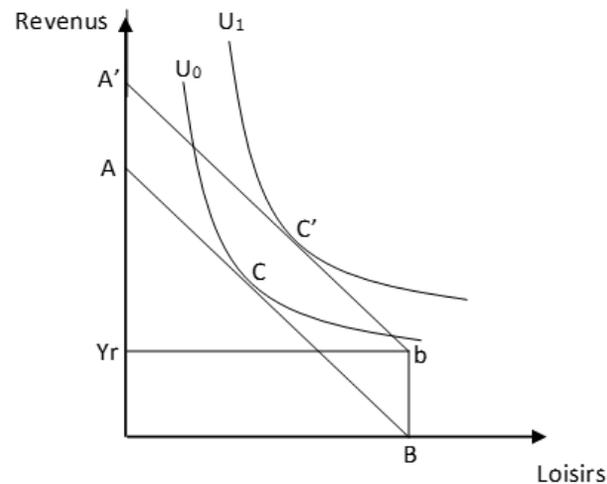


Dans ce graphique, nous pouvons observer trois situations. La première correspond à un individu qui n'a pas accès à un revenu hors marché, par exemple à une rente de retraite, illustrée par la contrainte budgétaire AB tangente avec la courbe d'iso-utilité  $U^T$  la plus éloignée de l'origine où s'établit la combinaison optimale de revenu et de loisirs au point C, de telle sorte que la personne travaille une certaine durée. Dans un deuxième cas, l'individu a accès à une pension qu'il ne peut combiner à des revenus de travail. Cette situation est représentée par la contrainte budgétaire déformée Bb qui représente un revenu hors marché  $Y_r$  accessible à l'individu sans travailler. Dans ce cas, il se crée un effet de revenu et la personne est incitée à quitter totalement le marché du travail, car elle maximise son bien-être au point b, à la combinaison de revenu  $Y_r$  et au maximum de temps de loisirs B. Finalement, dans un troisième cas de figure illustré par la contrainte budgétaire A'bB, on autorise le cumul emploi-retraite. L'individu maximise ainsi son bien-être au point C' et est incité à recommencer à participer au marché du travail une certaine quantité d'heures de travail inférieure à celle que cette

personne aurait choisi de travailler au point de départ, lorsqu'elle n'avait pas accès aux rentes de retraite. En résumé, nous pouvons supposer de ce modèle théorique que les personnes qui auraient quitté le marché du travail à partir du moment où elles accèdent aux rentes sans pouvoir les cumuler à des revenus de travail seraient incitées à y retourner lorsque l'on permet le cumul emploi-retraite. Dans ce dernier cas, elle y retournerait en préférant une intensité du travail modérée, par exemple par le recours au temps partiel, par rapport à celle qu'elle privilégiait avant d'accéder à des rentes de retraite.

La figure 11 présente ce même modèle, ajusté pour les personnes qui ne quitteraient pas le marché du travail lors de l'accès aux rentes sans accès au cumul emploi-retraite.

Figure 11. – L'accès au cumul emploi-retraite pour une personne incitée à quitter le marché du travail au moment de l'accès à des rentes de retraite.



Dans ce graphique, nous partons à nouveau d'une situation initiale représentée par le point de tangence C entre une contrainte budgétaire AB et la courbe d'iso-utilité  $U_0$  la plus éloignée de l'origine, faisant en sorte que la personne travaille. Au moment de l'accès à des rentes fournissant un revenu hors marché  $Y_r$  auquel on ne peut combiner de revenus de travail par la déformation de la contrainte budgétaire en  $A'B$ , la personne décide cette fois de ne pas modifier sa combinaison de revenus et de loisirs puisque sa situation optimale demeure en C. En revanche, au moment où le gouvernement permet le cumul emploi-retraite et que la contrainte budgétaire se déforme en  $A''B$ , alors la personne peut maximiser son utilité en  $C'$ , au point de tangence avec la courbe la plus éloignée de l'origine  $U_1$ . À ce moment, on peut observer que la personne demeure en emploi, mais qu'elle aura tendance à réduire son nombre d'heures travaillées, hausser son nombre d'heures de loisir.

En résumé, lorsqu'une personne a tendance à quitter le marché du travail alors qu'elle a accès à des rentes de retraite, la possibilité du cumul emploi-retraite devrait la mener à retourner sur le marché du travail, ce qui correspond donc à l'effet sur les marges extensives. En ce qui concerne les marges intensives, que la personne soit incitée à quitter le marché du travail lors de l'accès à des rentes de retraite ou non, la possibilité du cumul emploi-retraite incite théoriquement les individus à participer au marché du travail avec une intensité moindre par rapport à la situation où il travaillait.

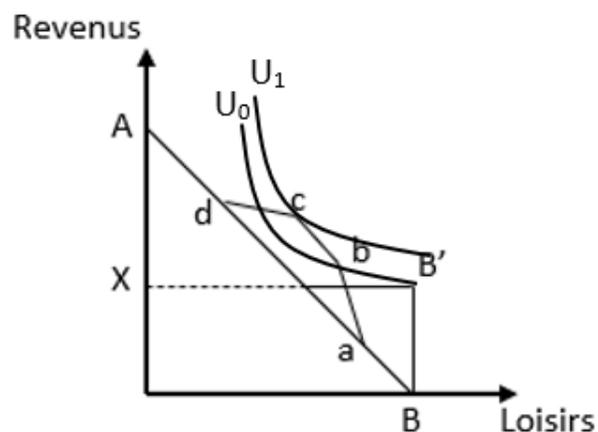
Cette prédiction théorique s'explique par le fait que la perte de revenu qu'implique la réduction du temps de travail est compensée par la source de revenus hors marché, ce qui permet donc de maintenir un niveau de revenu équivalent à celui de la vie active en travaillant moins intensément, ce qui théoriquement représente une amélioration du bien-être de la personne.

Dans les parties suivantes, nous adaptons ces modèles théoriques à la mise en place des autres mesures prises par les gouvernements québécois et fédéral.

### 2.3.2 Le modèle de l'offre de travail appliqué au CIPC

Sur le plan théorique<sup>34</sup>, les effets attendus de la structure d'incitation au travail du CIPC peuvent s'étudier en intégrant explicitement les paramètres de cette mesure au modèle revenu de travail-loisirs, tel qu'illustré à la figure 12.

Figure 12. – Effets attendus du CIPC sur l'incitation au travail.



Au point de départ, la contrainte budgétaire AB représente les combinaisons de revenus et de loisirs accessibles aux individus pour un taux de salaire donné. En présence de rentes ou d'un programme de pension d'une valeur « X » à laquelle le travailleur ne peut pas conjuguer un revenu de travail initialement, comme nous l'avons déjà vu, l'individu préférera ne pas travailler s'il juge que le temps

<sup>34</sup> L'analyse théorique du CIPC (crédit d'impôt pour le prolongement de carrière) se compare, moyennant quelques adaptations, à la prime au travail québécoise, à l'allocation canadienne pour les travailleurs ou encore à l'EITC (Employment Income Tax Credit) américain.

libre B associé à une sortie du marché du travail compense la perte de revenus dont il pourrait bénéficier en travaillant et maximisera alors son bien-être à  $U_0$  au point de tangence B'.

Dans ces circonstances, le gouvernement peut vouloir instituer une forme de crédit d'impôt pour le prolongement de carrière visant à renforcer l'attractivité du travail qui pourrait influencer tant les marges intensives qu'extensives.

La forme graphique que prend ce modèle adapté à la présence d'un tel crédit d'impôt est celle d'un trapèze incliné qui repose sur la contrainte budgétaire AB qui reflète les règles du programme édictées plus tôt. Entre B et a, la contrainte budgétaire correspond au salaire normal auquel un individu a accès sur le marché du travail, il s'agit de la première tranche de revenu exemptée du calcul du CIPC (5 000 \$). Une fois atteint le point a, le revenu total augmente graduellement jusqu'au point b afin d'illustrer la hausse progressive du montant du crédit d'impôt. De « c » à « d », ce montant plafonne puis commence à diminuer à partir de « c » jusqu'au seuil de sortie « d ». À partir de ce seuil, la personne retrouve son taux de salaire normal et ne bénéficie plus du CIPC.

La présence d'un trapèze qui déforme la contrainte budgétaire initiale a pour effet d'attirer les individus sur le marché du travail ou de les maintenir en emploi, car il se crée des combinaisons de revenus de travail et de loisirs plus éloignées de l'origine, par exemple au point c avec la courbe d'iso-utilité la plus éloignée de l'origine  $U_1$ , qui donnent lieu à une augmentation du revenu pour une même quantité de travail ou à plus de loisirs pour un même revenu. En ces termes, on peut dire que la théorie prédit que l'implantation d'un CIPC a pour effet attendu d'augmenter le nombre de participants sur le marché du travail, c'est-à-dire le taux d'emploi s'il y a des emplois disponibles. À noter que cet effet peut se répercuter différemment sur le temps travaillé. Par exemple, il peut y avoir un effet de regroupement en « c » pour des individus qui travaillaient plus d'heures auparavant et qui peuvent maintenant bénéficier du même revenu pour moins d'heures travaillées. Au contraire, les personnes à plus faible revenu ou travaillant un faible nombre d'heures pourraient être encouragés à augmenter leur nombre d'heures travaillées afin de se regrouper autour du point « b ».

### 2.3.3 La théorie de l'investissement appliquée aux interventions de type bonus-malus

La théorie de l'investissement permet de comprendre l'influence de deux types de changements recensés précédemment, les facteurs d'ajustement actuariels du RRQ et la possibilité de reporter le versement des prestations de la SV, c'est-à-dire les instruments basés sur le principe du bonus-malus.

Un investissement est défini comme le fait de renoncer au moment présent à un revenu, ou d'effectuer une dépense, dans l'attente d'en dégager un rendement supérieur étalé dans le futur. Pour qu'un investissement soit rentable, il faut que la dépense à laquelle on renonce soit inférieure à la somme des revenus actualisés.

Formellement, ce calcul peut s'écrire de cette façon : 
$$\sum_{t=1}^n \frac{Y_t}{(1+i)^t} > C_t$$

Où  $Y_t$  est le revenu,  $i$  le taux d'intérêt,  $n$  le nombre d'années de l'investissement et  $t$  est l'année et  $C_t$  représente le coût de la dépense pour faire l'investissement.

Dans le cas du RRQ en 2014 ou de la SV en 2013, le mécanisme mis en place propose aux individus de renoncer à débiter le versement des prestations de ces programmes en échange d'une bonification de celles-ci pour chaque période de report. Dans ce cas, certaines spécificités viennent modifier le calcul. D'une part, nous savons que les rentes des programmes publics (dans le cas du RRQ, celles du régime de base<sup>35</sup>) sont indexées et, d'autre part, qu'elles seront versées jusqu'à la mort du bénéficiaire, telle une rente viagère.

Afin d'effectuer ce calcul, les individus doivent donc identifier leur espérance de vie à partir du moment où ils atteignent l'âge d'admissibilité au versement des rentes. Ainsi, au plus la longévité attendue d'une personne est élevée (par exemple si elle estime avoir de saines habitudes de vie ou être en bonne santé), au plus il est intéressant pour elle de reporter le moment de la demande de

---

<sup>35</sup> Le régime supplémentaire ajouté en 2019 n'a pas encore de mécanisme d'indexation fixé à cette date.

la rente. Au contraire, si une personne projetait une longévité plus courte (à cause de problèmes de santé ou de prédispositions héréditaires réduisant l'espérance de vie), alors elle serait tentée d'anticiper le moment de la demande des rentes.

La théorie de l'investissement nous mène donc à penser que les incitatifs tels que le bonus-malus porté sur le programme de SV peut inciter à l'emploi, car dans l'éventualité où les individus estiment rentable le fait de repousser le début du versement des rentes, car elle permet la bonification d'une rente indexée de manière permanente et garantie par l'État, il est légitime de penser qu'ils prolongeront leur présence sur le marché du travail afin de maintenir leur niveau de revenu, n'ayant pas accès à des sources de revenus hors marché.

Si cette théorie nous permet de faire une hypothèse au niveau des marges extensives, elle ne permet pas de le faire de manière aussi explicite pour les marges intensives. Cela dit, contrairement à l'intervention permettant le cumul emploi-retraite, la possibilité de repousser le versement des prestations de la SV vise précisément à décourager le cumul des revenus d'emploi avec ces prestations. Par conséquent, les individus ne cumulant pas de revenu d'emploi avec une source de revenus hors marché, nous pouvons supposer qu'ils seront moins tentés de réduire leur nombre d'heures travaillées puisqu'ils ne disposent pas du revenu permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat.

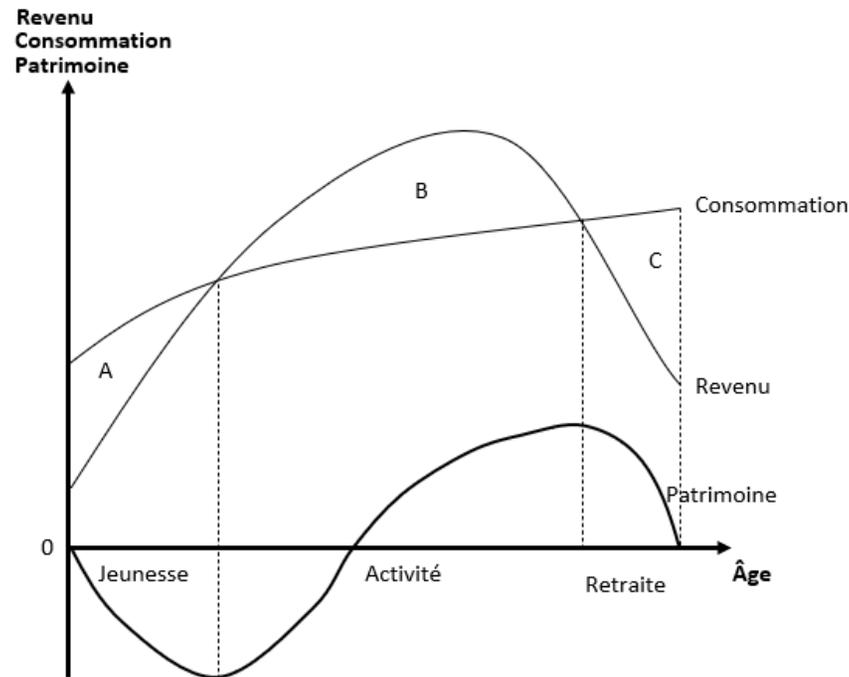
En résumé, la théorie de l'investissement nous permet de poser les hypothèses suivantes. Nous nous attendons à ce que les interventions basées sur le principe du bonus-malus mènent à une hausse de l'activité des personnes âgées et que les personnes auront tendance à privilégier l'emploi à temps plein et donc mener à une hausse moyenne du nombre d'heures travaillées.

### 2.3.4 La théorie du cycle de vie

À des fins d'exhaustivité, nous estimons important de présenter également le modèle du cycle de vie, qui présente comme particularité d'évaluer les décisions de manière plus dynamique que les précédents puisqu'ils postulent que certaines décisions faites à un moment présent permettent de maximiser les préférences sur l'ensemble de la vie de l'individu.

Originellement formulée pour comprendre les comportements d'épargne, la théorie du cycle de vie (Ando & Modigliani, 1963) est cependant intrinsèquement liée aux comportements de travail des individus (Bourguignon, 1985). Dans sa formulation la plus simple, celle qui ne prend pas en compte les imperfections de marchés et l'incertitude des individus, les agents économiques agissent rationnellement et de manière prospective. C'est-à-dire que ce ne sont pas tant les revenus effectifs du moment présent qui entrent en compte dans les prises de décisions optimales des individus, mais les revenus passés, présents et futurs. Dans ce modèle, l'individu intègre plusieurs facteurs dans sa prise de décision, sa consommation, son revenu et son patrimoine et son parcours est composé de différentes étapes qui illustrent les préférences des individus à l'égard de ses besoins en termes de consommation, son utilisation de revenu de travail et du patrimoine. La figure 13 présente ce modèle (tiré de Villieu, 2008).

Figure 13. – Le modèle du cycle de vie



Dans ce modèle représenté par l'âge en abscisse et le revenu, la consommation et le patrimoine en ordonnée, on considère qu'un individu détient une courbe de consommation qui augmente proportionnellement avec l'âge. La consommation peut être satisfaite de deux manières, soit par les revenus, soit par le patrimoine. Dans ce modèle, un individu présente trois grandes étapes dans sa vie : la jeunesse, l'activité et la retraite qui représentent trois configurations distinctes par lesquels l'individu comble ses besoins de consommation<sup>36</sup>. Dans la première période, au vu de ses faibles revenus, l'individu s'endette, c'est-à-dire que son patrimoine progresse dans la portion négative du graphique. Cette période correspond au moment où un jeune individu procède à des investissements dans

<sup>36</sup> Notons que, comme nous l'avons présenté au début de ce travail, que les trajectoires de vie ont cependant tendance à se complexifier et pourraient ne pas être adéquatement décrites par ce modèle.

son capital humain, par exemple en allant étudier. À ce moment, ses revenus ne permettent pas de satisfaire pleinement à sa consommation, une différence que l'on observe dans la zone A du graphique. Au point où la courbe des revenus croise celle de la consommation, l'individu entre alors dans la période d'activité, c'est-à-dire qu'il commence à travailler et ses revenus sont à présent supérieurs à ses besoins de consommation, période représentée par l'aire B dans le graphique. La courbe de revenu de l'individu augmente progressivement durant la première moitié de la période d'activité jusqu'à un plafond à partir duquel l'individu commence progressivement à réduire ses quantités de travail, ce qui implique une baisse de ses revenus. Dans la période d'activité, puisque ses revenus sont supérieurs à sa consommation, il est possible pour l'individu d'épargner, ce qui permet au patrimoine jusqu'à atteindre un plafond au moment où l'individu part à la retraite. Au point où la courbe des revenus croise à nouveau la courbe de la consommation, l'individu entre dans la période de retraite durant laquelle son offre de travail est réduite, voire inexistante si son patrimoine est suffisant pour assouvir ses besoins de consommation jusqu'à la fin de sa vie. Pour compenser la perte des revenus de travail qui ne permet plus de combler les besoins en consommation, visible à la zone C du graphique, l'individu puise alors dans son patrimoine accumulé durant la période d'activité, de telle sorte que le patrimoine commence à diminuer progressivement.

Ce modèle permet différentes inférences. D'une part, les individus ne se comportent pas uniquement dans un objectif de combler leurs préférences au moment présent, mais posent des gestes résultant d'une projection d'optimisation de leur consommation, et donc de leur bien-être, dans le futur.

Par ailleurs, ce qui est particulièrement pertinent pour notre travail, cette théorie contribue à expliquer le comportement en termes de travail des individus proches de l'âge de la retraite. La théorie postule effectivement que lorsque l'individu s'approche du moment de la retraite, au moins son intensité au travail est importante puisqu'il compte sur son épargne pour satisfaire ses besoins et s'acheter du loisir. Soulignons cependant que les dynamiques récentes vis-à-vis de la retraite, caractérisées entre autres par les emplois de transition, rappellent que ce modèle pourrait ne plus décrire avec précision le modèle standard du cycle de vie des individus, d'autant plus que les changements des politiques publiques que nous avons recensés pourraient amplifier ce changement de modèle.

Toujours en ce qui concerne l'aspect dynamique des décisions de travail, Blundell et ses collègues (2011) théorisent l'existence d'effets d'anticipation générés par l'annonce de la mise en place de politiques. Certaines personnes, qui ne sont pas visées par les politiques, modifieraient alors leurs comportements en anticipation du moment où ils y seront admissibles. À cet égard, deux effets pourraient s'opposer : l'effet de substitution intertemporelle et l'effet des frictions du marché (Blundell et coll., 2011). Dans le cas de la substitution intertemporelle, le marché du travail est supposé sans friction. C'est-à-dire que toute personne qui désirerait travailler trouverait un emploi sans délai. Dans ce contexte, lors de l'annonce d'une mesure, les individus préféreraient se retirer du marché du travail et d'y retourner lorsqu'ils y seront admissibles. Cela leur permettrait donc, durant la période de retrait du marché, de maximiser leur bien-être par la consommation supplémentaire de loisirs puis de compenser la perte de revenus générée par ce retrait en profitant des bénéfices de la politique. Dans l'autre cas, on suppose cette fois-ci l'existence de frictions sur le marché du travail, de telle sorte que trouver un emploi peut être plus difficile. Ainsi, l'annonce d'une mise en place d'un incitatif rendant l'emploi plus attrayant pourrait augmenter l'offre de travail chez des individus qui ne sont pas visés par la mesure, du fait de comportements d'anticipations. Ces derniers voudraient alors s'assurer de détenir un emploi dès le moment où ils sont admissibles à la mesure afin de pouvoir en profiter au maximum, ce qui stimulera donc leur activité en prévision de ce moment.

### **2.3.5 *Workfare* et rapports de force inégaux sur le marché du travail**

Les modèles théoriques précédents nous sont utiles pour comprendre le mécanisme d'incitation au travail de manière générale, pour un individu « type », mais ne renseignent pas forcément sur les effets différenciés des incitatifs financiers, la manière dont les personnes peuvent réagir différemment à ces mesures. Comme le souligne Marshall & Mueller (2002), une bonne partie des politiques publiques sont conçues autour d'un parcours de vie standard, un exemple à cet égard est le modèle du cycle de vie présenté dans la section précédente. Ce parcours de vie standard joue un rôle normatif, il vise à fournir un modèle aux individus dans la structuration de leur existence. En se conformant à ce modèle, celui d'un départ à la retraite après une carrière stable à temps plein, les personnes peuvent alors bénéficier des politiques publiques et améliorer, ou au moins sécuriser, leur existence. Cependant, ce parcours de vie

standard pourrait relever davantage d'un mythe et ne pas être accessible à l'ensemble de la population (Marshall & Mueller, 2002), en particulier pour les personnes dont le parcours est marqué par une plus grande précarité, par des transitions (retour à l'emploi, réorientation de carrière, maternité, etc.) ou des imprévus. Tout laisse penser que les individus ne réagiront pas de manière identique aux incitatifs financiers ou n'ont pas une capacité égale à optimiser les opportunités qu'ils offrent.

Certaines théories peuvent contribuer à générer des hypothèses de cet ordre, comme les théories issues des courants institutionnalistes et marxistes. Ces théories ne sont pas soutenues par les mêmes postulats que la science économique classique, réfutant notamment l'idée de la perfection des marchés et de la communication et de la rationalité pure des individus. Au contraire, les chercheurs en économie politique, généralement guidés par une analyse par classe sociale et reconnaissant l'existence des rapports de force et des conflits d'intérêts sur le marché, peuvent nous fournir des réflexions permettant de générer des hypothèses empiriquement vérifiables.

Des politiques publiques semblables à celles recensées dans cette recherche ont été analysées, généralement dans une perspective critique, par des chercheurs qui n'adoptent pas les postulats des théories économiques classiques. Par exemple, dans le cadre d'une étude sur les politiques actives du marché du travail en Angleterre, Greer (2016) évaluait les réformes de l'État-providence anglais et la remarchandisation du travail qui en découle. Bien qu'elle ne porte pas explicitement sur les travailleurs âgés, l'analyse de Greer (2016) nous apporte plusieurs enseignements pertinents pour le cadre de notre recherche du fait de la ressemblance entre les politiques instaurées par le gouvernement anglais et celles dont nous avons fait la recension dans ce chapitre. En premier lieu, Greer (2016) insiste sur le fait que l'Angleterre procédait à de profondes réformes de leurs politiques de l'emploi caractérisées par une activation de plus en plus grande du travail, ou à un passage de l'État-providence (ou *welfare*) au *workfare*, c'est-à-dire que l'admissibilité au filet social fourni par l'État devient de plus en plus conditionnelle à la participation au marché du travail. Dans ce contexte, ces politiques ont pour effet de remarchandiser le travail et, par conséquent, de renforcer la discipline des travailleurs, en particulier les plus précaires d'entre eux.

La discipline à laquelle Greer (2016) fait référence au concept d'« armée de réserve » utilisé lorsque certains groupes de travailleurs, auparavant considérés comme surnuméraires, sont à présent convoités pour occuper les emplois précaires afin de maintenir la croissance économique et faire pression à la baisse sur les salaires (Greer, 2016). L'armée de réserve se distingue sous trois formes. Une première nommée « flottante » concerne les chômeurs temporaires, généralement en raison des récessions ou crises économiques, mais aussi ce que l'on appelle le chômage frictionnel ; une deuxième est dite « latente » et comprend les personnes qui ne sont pas encore bien intégrées au marché du travail telles que les habitants des régions rurales, et ; la partie « stagnante » qui comprend les personnes marginalisées à l'emploi irrégulier. Cette dernière strate comprend les criminels et vagabonds, mais également les populations paupérisées, qui s'appauvrissent par rapport au reste de la société. Le concept d'armée de réserve latente nous semble applicable aux travailleurs âgés puisqu'ils représentent un type de travailleurs sur lesquels, nous l'avons documenté, pouvait présenter certaines barrières à l'intégration au marché du travail, par exemple institutionnelles ou relatives à de la discrimination. En présence de discrimination sur le marché du travail, l'activation de travailleurs déjà précaires peut alors contribuer à renforcer cette vulnérabilité. C'est dans ce cadre que doit être compris l'argument selon lequel de telles politiques peuvent contribuer à discipliner les travailleurs, c'est-à-dire les mener à occuper des emplois aux conditions précaires, peu convoités par le reste de la population.

À bien des égards, bien que les mesures mises en place au Québec et au Canada ne s'inscrivent pas toutes explicitement dans la catégorie des politiques actives du travail, l'objectif de ces changements vise bien l'activation des travailleurs âgés, principalement en rendant le travail plus attractif pour les travailleurs eux-mêmes ou pour les entreprises qui les emploient et réduire les dépenses fiscales.

Comme le suggère le concept d'armée de réserve, les travailleurs dont a besoin le marché du travail pour maintenir des niveaux de salaire bas devraient essentiellement être des personnes précarisées, bénéficiant de peu de rapport de force au moment de l'embauche et de la négociation des conditions d'emploi. Dans un contexte de remarchandisation du travail des personnes âgées et

d'une rareté de main-d'œuvre dans des secteurs de l'économie où les conditions de travail associées aux postes vacants sont peu avantageuses, ce que nous observons pour le Québec, nous pourrions donc nous attendre à voir les personnes âgées plus précaires être davantage incitées à rejoindre le marché du travail. Cette hypothèse est renforcée par le fait que plusieurs mesures gouvernementales visent explicitement les personnes âgées à faible revenu.

De fait, les personnes âgées ne forment pas un bloc uniforme, certains profils au sein de cette population présentent des taux de faible revenu et des niveaux d'endettements plus élevés, comme les personnes de 60-64 ans, les femmes, les personnes peu scolarisées, les immigrants (en particulier récemment reçus) et les personnes seules (CEPE, 2020 ; Édouard & Tircher, 2022). On peut s'attendre à ce que les profils de ces personnes soient particulièrement poussés à rejoindre ou demeurer sur le marché du travail puisque le maintien de leurs conditions de vie, bien souvent minimales, en dépend. Notons cependant que l'augmentation de la discipline des travailleurs est particulièrement susceptible de se produire en situation de chômage. En revanche, on peut théoriquement s'attendre à ce qu'en situation de rareté de main-d'œuvre, le rapport de force des travailleurs s'équilibre et que des pressions à la hausse sur les salaires s'observent.

En d'autres termes, on peut s'attendre à ce que la remarchandisation, la pression accrue sur les personnes âgées à rejoindre ou à demeurer en emploi, soit particulièrement forte sur les personnes les plus précaires de cette population, d'une part, car les bénéfices offerts par les politiques publiques passent avant tout par le fait de détenir un emploi, d'autre part, car une grande part des postes vacants actuels exigent peu de capital humain, soit d'expérience ou de qualification, en témoigne l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (Jodoin, 2023). De fait, de manière complémentaire avec les théories du choix rationnel pour les marges extensives, les théories hétérodoxes nous permettent de poser comme hypothèse que ce sont avant tout les personnes présentant des caractéristiques généralement associées avec le faible revenu qui réagiront plus fortement aux incitatifs fiscaux. À cet égard, nous nous attendons donc à ce que les femmes et les personnes peu scolarisées puissent être davantage réactives aux incitatifs.

En ce qui concerne les marges intensives et le type d'emploi, nous avons établi sur la base des théories du choix rationnel que plusieurs mesures incitatives pouvaient inciter les personnes qui se maintiennent ou rejoignent le marché à diminuer leur nombre d'heures travaillées ou à privilégier un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Cette hypothèse repose cependant sur le postulat que les individus visés par les incitatifs sont en mesure d'optimiser leur préférence, car ils connaissent et comprennent les changements rendant le travail plus attractif financièrement, et surtout que les individus ont la marge de manœuvre, le rapport de force suffisant, pour procéder à des ajustements de leur nombre d'heures travaillées ou à choisir un emploi à temps partiel en réaction à ces modifications.

Comme nous le suggérons précédemment, les théories économiques hétérodoxes mettent au centre de leur réflexion les conflits d'intérêts et les rapports de force des acteurs sur le marché du travail, ils postulent l'imperfection des marchés, c'est-à-dire que tout le monde ne dispose pas du même rapport de force vis-à-vis de l'employeur lorsqu'il s'agit de négocier des conditions de travail.

Folbre (2016), dans un article sur les inégalités salariales aux États-Unis, propose ainsi que les productivités marginales ainsi que le capital humain des travailleurs influencent les salaires, mais que ce lien n'était pas aussi important que la théorie classique le laisse penser. En partie, car il est difficile de mesurer la contribution individuelle des travailleurs à la production, mais aussi, car les rapports de force tant individuels que collectifs entrent en jeu dans les différences de salaire. Elle ajoute à cet égard que les discriminations sont le reflet de rapports de force généralement défavorables, prenant comme exemples principaux les femmes et les minorités visibles.

Appliquée à notre travail, cette réflexion nous mène à penser que malgré l'opportunité de modifier leur nombre d'heures travaillées ou à privilégier l'emploi à temps partiel qu'offrent les incitatifs financiers, cette possibilité ne pourra pas être saisie de manière égale selon le profil sociodémographique de la personne âgée. Nous estimons alors que les personnes présentant des caractéristiques généralement associées à de la vulnérabilité financière ou pouvant davantage être sujettes à discrimination bénéficient d'un rapport

de force désavantageux. Dans ce cas, quand bien même ils identifieraient qu’une réduction de leur nombre d’heures de travail optimiserait leurs préférences, il leur sera plus difficile d’imposer ce choix.

Nous posons alors comme hypothèse que cette dynamique s’observe particulièrement dans le cas des femmes âgées par rapport aux hommes et des personnes peu scolarisées par rapport aux personnes qui le sont davantage.

Ces considérations nous semblent renforcées par le fait que le taux de présence syndicale n’est pas identique sur l’ensemble du marché du travail de telle sorte que les personnes dans des secteurs faiblement représentés ne peuvent pas compter sur les rapports collectifs pour représenter leurs intérêts. Soulignons qu’au Québec, la présence syndicale est particulièrement élevée dans le secteur public, avec un taux de 85,5 % en 2021, en comparaison du secteur privé, avec un taux de 23,1 % en 2021 (Ministère du Travail du Québec, 2022). Or, comme le montre le tableau 11, une proportion plus importante de personnes très scolarisées se trouvent dans le secteur public.

Tableau 11. – Catégorie d’emploi selon le niveau de scolarité, Québec, 2023

	<b>Pas de secondaire</b>	<b>Secondaire</b>	<b>Collège</b>	<b>Universitaire premier cycle</b>	<b>Universitaire deuxième cycle</b>
<b>Secteur public</b>	7,7%	12,5%	16,7%	23,5%	29,4%
<b>Secteur privé</b>	65,3%	63,1%	56,5%	41,4%	26,8%
<b>Travailleurs indépendants</b>	26,5%	24,1%	26,5%	34,9%	43,7%
<b>Travailleurs familiaux non rémunérés</b>	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Fichiers de microdonnées de l’EPA, Calculs de l’auteur.

## 2.4 La théorie de la production appliquée au crédit d'impôt sur la demande de travail

Les mesures destinées aux entreprises que nous avons recensées peuvent être étudiées par le biais des théories de la demande de travail de l'économie néoclassique. Plus spécifiquement, nous présentons la théorie de la production et de la minimisation des coûts ainsi que la théorie de l'ajustement à court et long terme qui lui est associée.

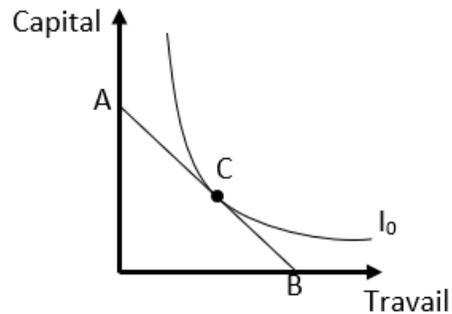
Ces modèles présentent un intérêt, car ils permettent d'illustrer la manière dont les employeurs prennent théoriquement leurs décisions en termes de quantité demandée de travail à partir du niveau de production qu'ils jugent optimal et qui leur permet de minimiser leurs coûts. Par ailleurs, ils nous permettent également de saisir la dynamique de l'ajustement du nombre d'emplois jugé optimal pour l'entreprise lorsqu'elle est confrontée à un changement, par exemple suite à la mise en place au Québec du crédit d'impôt pour les entreprises.

Comme nous pouvons l'observer à la figure 14, ce modèle présente des similitudes avec celui de l'offre de travail présenté précédemment<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> La présentation du modèle théorique est essentiellement tirée du chapitre 2 du manuel d'économie du travail de Cousineau & Tircher (2020) et adaptée, si nécessaire, à la question des travailleurs âgés.

Figure 14. – Modèle de la théorie de la production



Le modèle de la production se compose d'une contrainte budgétaire AB qui représente le budget accessible à l'entreprise et dont la pente représente le prix relatif entre le travail et le capital. Au plus cette contrainte budgétaire s'éloigne de l'origine, au plus cela représente un budget important et donc une capacité d'embauche (ou de recours au capital physique) importante. Le modèle se compose également d'un isoquant  $I_0$  qui représente les contraintes techniques de l'entreprise. Elle se définit comme le lieu de combinaison de travail et de capital qui permet de générer un même niveau de production. Au plus cette courbe s'éloigne de l'origine, au plus cela représente un niveau de production élevé. Au point de tangence C entre ces deux courbes se trouve l'optimum, c'est-à-dire la combinaison optimale des facteurs de production permettant d'atteindre le niveau de production  $I_0$  tout en minimisant les coûts de l'entreprise.

#### 2.4.1 Les ajustements à court terme

Si le modèle précédent nous indique comment les entreprises procèdent pour décider de la quantité de travailleurs, il ne nous dit pour le moment rien des conséquences de changements dans le contexte de l'entreprise, par exemple relatifs au coût de la main-d'œuvre.

Pour l'observer, nous nous situons tout d'abord dans un contexte de court terme dans lequel il est théoriquement supposé que les ajustements ne concernent que la main-d'œuvre.

Considérons une fonction de production de court terme telle que présentée dans le tableau 12.

Tableau 12. – Fonction de production de court terme<sup>38</sup>

Quantité de travail	Quantité de production	Productivité marginale	Productivité moyenne
1	10	-	10
2	19	9	9,5
3	27	8	9
4	34	7	8,5
5	40	6	8
6	45	5	7,5
7	49	4	7
8	52	3	6,5
9	54	2	6
10	55	1	5,5

---

<sup>38</sup> Notons que dans ce contexte, la loi des rendements décroissants s'applique. Selon celle-ci, à partir d'un certain seuil d'utilisation, le rendement d'un facteur de production, ici le travail, diminue à chaque fois que l'on ajoute de ce facteur à un autre demeuré constant, le capital physique.

Les valeurs des deux premières colonnes, la quantité de travail et la quantité de production sont arbitraires. En ce qui concerne la troisième colonne, la productivité marginale nous est donnée par la formule :

$$P_m = (\Delta X) / (\Delta T)$$

Où  $P_m$  est la production marginale,  $\Delta$  la variation,  $X$  la quantité de production et  $T$  la quantité de travail. De fait, la productivité marginale est égale à la variation de quantité de production qui résulte de la variation de la quantité de travail.

En ce qui concerne la 4<sup>e</sup> colonne, la productivité moyenne nous est donnée par la formule :

$$PM = X / T$$

Où  $PM$  représente la productivité moyenne,  $X$  la quantité de production et  $T$  la quantité de travail.

Puisque l'objectif de l'entreprise dans une perspective purement rationnelle est de maximiser ses profits, nous pouvons introduire la notion de valeur en multipliant le prix du bien ou du service produit par la productivité marginale et la productivité moyenne, ce qui nous donne alors deux nouvelles colonnes, celle de la valeur de productivité marginale et celle de la valeur de productivité moyenne. Dans le premier cas, cela représente le revenu additionnel généré par l'ajout d'un travailleur supplémentaire alors que dans le deuxième cas, il s'agit de la valeur moyenne produite pour un nombre donné de travailleurs. En reprenant les données de notre fonction de production et en la complétant par l'ajout d'un prix de 2\$ et un salaire de 10 \$, notre fonction de production peut se visualiser telle que présentée au tableau 13.

Tableau 13. – Fonction de production de court terme en supposant un prix du produit de 2\$.

Quantité de travail	Quantité de production	Prix	Valeur de productivité marginale	Valeur de productivité moyenne	Salaire
1	10	2 \$	-	20 \$	10 \$
2	19	2 \$	18 \$	19 \$	10 \$
3	27	2 \$	16 \$	18 \$	10 \$
4	34	2 \$	14 \$	17 \$	10 \$
5	40	2 \$	12 \$	16 \$	10 \$
6	45	2 \$	10 \$	15 \$	10 \$
7	49	2 \$	8 \$	14 \$	10 \$
8	52	2 \$	6 \$	13 \$	10 \$
9	54	2 \$	4 \$	12 \$	10 \$
10	55	2 \$	2 \$	11 \$	10 \$

Afin de maximiser ses profits, l'employeur doit s'assurer que le dernier travailleur embauché lui rapporte au moins autant que ce qu'il lui coûte. Ainsi, le nombre optimal de travailleurs pour une entreprise se trouve au point où la valeur de productivité marginale est égale au salaire. En effet, étant donné la loi des rendements décroissants, tout travailleur supplémentaire embauché présentera une valeur de productivité marginale inférieure au travailleur précédent, de telle sorte qu'il coûtera davantage qu'il ne rapporte à l'entreprise. A contrario, l'employeur renoncerait à des profits s'il s'arrêtait de recruter avant le point où le dernier travailleur embauché rapporte autant que ce qu'il ne coûte.

Dans notre exemple présenté au tableau 12, le nombre optimal de travailleurs à embaucher est de 6, soit le point où la valeur de productivité marginale de ce travailleur est de 10 \$, égale au salaire.

Dans le cas de la mise en place d'une mesure ayant pour effet de réduire le coût de la main-d'œuvre pour un employeur. Si l'on prend par exemple une subvention salariale couvrant 20 % des coûts des travailleurs, le coût du travail assumé par l'entreprise est à présent de 8 \$ plutôt que de 10 \$. Face à ce changement du prix de ce facteur de production, l'entreprise pourrait donc ajuster sa quantité de travailleurs à l'embauche. Dans notre exemple, l'entreprise pourra procéder à l'embauche d'un travailleur supplémentaire, amenant le total de main-d'œuvre à 7, puisque la valeur de productivité marginale de ce 7<sup>e</sup> travailleur est égale à 8 \$, pour un salaire de 8 \$.

Il est donc attendu qu'à court terme, à la suite de l'implantation de mesures réduisant le coût du travail, l'employeur soit incité à embaucher davantage de travailleurs ciblés par cette subvention.

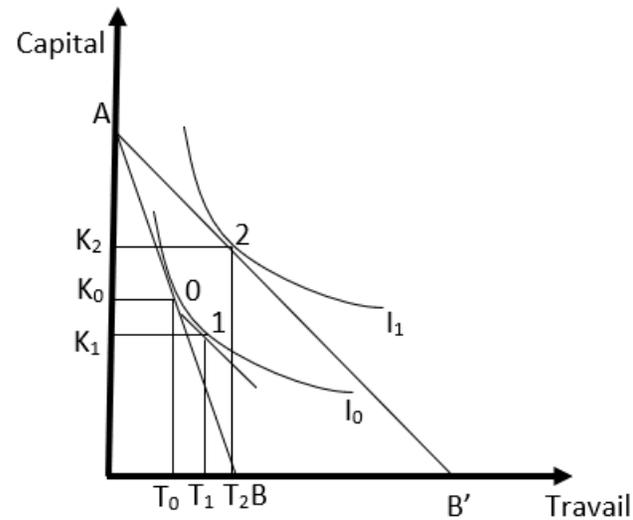
### **2.4.2 Les ajustements à long terme**

À long terme, la théorie économique estime que l'entreprise peut effectuer des ajustements vis-à-vis du capital physique lorsqu'elle est confrontée à des changements dans le prix relatif entre le capital et le travail. À cet égard, deux effets peuvent s'opposer, l'effet de substitution qui consiste au remplacement d'un facteur de production pour un autre alors que l'effet de production représente une variation du niveau de production de l'entreprise.

Ainsi, lorsque le coût de la main-d'œuvre est réduit par le biais de la mise en place d'une politique publique, on s'attend théoriquement à voir apparaître ces deux effets. En premier lieu, l'entreprise pourrait avoir recours à davantage de main-d'œuvre en réduisant son utilisation de capital physique, soit un effet de substitution. À l'inverse, on pourrait s'attendre à ce que l'entreprise, lorsque confrontée à la réduction du coût du travail décide de saisir l'opportunité pour augmenter sa production de biens ou de services et donc augmenter son recours aux facteurs de production.

La figure 15 illustre les effets de substitution et de production lors d'une réduction du coût de la main-d'œuvre.

Figure 15. – Effets de substitution et de production à la suite de la mise en place d’une subvention salariale.



Dans cette figure, on observe au point de départ une contrainte budgétaire AB qui représente donc le lieu de combinaison de capital et de travail que peut s’offrir une entreprise pour un budget donné. Le point A représente le niveau maximum de capital que l’entreprise peut s’offrir sans avoir recours du tout à la main-d’œuvre. Le point B représente le maximum de travailleurs que l’entreprise peut embaucher au vu de son budget, sans avoir recours au capital physique. Les combinaisons qui respectent le budget de l’entreprise pour un recours simultané au capital physique et au travail sont représentées le long de la courbe AB. La courbe  $I_0$  représente le niveau de production cible d’une entreprise. Au point de tangence 0 entre ces deux courbes se définit la combinaison optimale de capital et de travail  $K_0$  et  $T_0$  qui permet d’atteindre le niveau de production  $I_0$  tout en respectant le budget AB. Si l’on met en place une mesure réduisant le coût du travail, alors la pente de la contrainte budgétaire va changer afin d’illustrer la modification du prix relatif entre le travail et le capital, représentée par la nouvelle contrainte budgétaire AB’. Afin de simuler l’effet de substitution, un segment de droite parallèle à la nouvelle contrainte budgétaire est tracé, tangent au point 1 à l’isoquant  $I_0$ . Ce point de tangence 1

détermine une nouvelle combinaison optimale de capital et de travail de telle sorte que la quantité de travail demandée  $T_1$  est supérieure à  $T_0$ . D'autre part, l'effet de production est représenté par le point de tangence 2 entre la nouvelle contrainte budgétaire  $AB'$  et l'isoquant le plus éloigné de l'origine  $I_1$  qui détermine un niveau de production plus élevé que  $I_0$ . Ce point de tangence 2 détermine une combinaison de capital et de travail telle que la quantité de travail demandé  $T_2$  est supérieure à  $T_1$  et  $T_0$ . Par conséquent, on peut voir que lorsque le coût pour la main-d'œuvre diminue, les effets de substitution et de production se conjuguent l'un à l'autre pour stimuler la demande de travailleurs.

Nous pouvons voir que, selon la théorie, tant à court qu'à long terme, la mise en place d'un crédit d'impôt destiné aux entreprises ayant pour effet de réduire le coût de la main-d'œuvre des travailleurs âgés devrait stimuler leur participation par une augmentation de la demande pour ces travailleurs.

## **2.5 Revue de littérature empirique**

Cette section présente les résultats de la littérature académique vis-à-vis de l'activité professionnelle des personnes âgées. Dans un premier temps, nous nous concentrons davantage sur les enseignements, aux résultats de la recherche, afin d'avoir une idée de l'étendue des connaissances de la littérature scientifique sur la question des déterminants de l'activité des personnes âgées auxquels notre recherche sur les incitatifs financiers souhaite contribuer. Ensuite, nous présentons les études ayant étudié spécifiquement le lien entre les politiques publiques et l'emploi des personnes âgées. Dans cette dernière partie, une attention supplémentaire est apportée à l'étude des méthodologies et des protocoles de recherche mis en place par les auteurs dont nous nous inspirerons pour élaborer notre propre modèle.

### **2.5.1 Les déterminants de l'activité des personnes âgées**

La littérature reconnaît en général que dans les dernières décennies, les carrières ont tendance à s'allonger, ce que les données descriptives présentées dans le deuxième chapitre de cette recherche nous ont également permis de constater.

Le comportement des individus vis-à-vis de la retraite se décomposerait en trois étapes clés : la planification de sa retraite, la décision de prendre sa retraite et le choix de la forme de retraite (Jex & Grosch, 2012).

En ce qui concerne la planification, les choix considérés seraient essentiellement influencés par trois types de facteurs pouvant interagir entre eux : l'état de santé, l'état des finances personnelles et le cercle social. Ainsi, une personne en bonne santé, mais qui aurait négligé la planification financière pourrait être mal préparée à la retraite. À l'inverse, des personnes pourraient s'être préparées financièrement de manière planifiée et rationnelle, mais, dans le cas où leur état de santé est instable, pourraient devoir quitter le marché du travail avant d'avoir atteint leurs objectifs d'épargne. Cela dit, bien que la planification de la retraite soit diverse et varie largement d'un individu à l'autre, il semble légitime de penser que les individus qui présentent un bon état de santé physique et mental et des revenus élevés seront vraisemblablement mieux préparés à la retraite, toutes choses égales par ailleurs (Jex & Grosch, 2012). En ce qui concerne l'aspect social, il est attendu qu'un individu soit plus incité à partir à la retraite si son conjoint ou sa conjointe est également inactif ou inactive (Baker, 2002) ou si son réseau social est assez développé, de telle sorte qu'il ait accès à des activités une fois inactif (Jex & Grosch, 2012).

En ce qui concerne la forme de la retraite, comme nous l'avons indiqué dans notre mise en contexte, celle-ci est aujourd'hui considérée comme un phénomène protéiforme, se situant sur un continuum allant du maintien en emploi à temps plein passé l'âge normal de la retraite, à un départ graduel, par exemple par le biais d'un emploi à temps partiel, jusqu'à la sortie complète du marché du travail. La préférence pour l'une ou l'autre de ces formes est également une décision complexe dans laquelle interviennent différents facteurs, dont les considérations financières. En effet, les travailleurs qui auraient peu accumulé d'épargne pour leur retraite seraient ainsi plus

susceptibles de maintenir un lien d'emploi passé l'âge normal de la retraite, que celui-ci soit sous la forme d'emploi de transition ou à temps plein (Jex & Grosch, 2012). D'autres facteurs aussi variés que la motivation à travailler, le désir de maintenir des liens sociaux ou de garder un sentiment d'utilité peuvent cependant également intervenir (Jex & Grosch, 2012).

En ce qui concerne la décision de prendre sa retraite ou non, la littérature scientifique a relevé de nombreux facteurs l'influençant. Ces facteurs interagissent de manière complexe sur différents niveaux, tant macro, méso que micro (Bélanger et coll., 2016 ; Jex & Grosch, 2013). Globalement, comme nous l'avons constaté par les statistiques descriptives, la recherche académique observe dans les dernières années une tendance sur le marché du travail à reporter la retraite, pouvant s'expliquer par différents types facteurs. Si des déterminants tels que les incitatifs mis en place par les gouvernements et l'augmentation de l'espérance de vie en santé et du niveau de scolarité sont parfois mis de l'avant, sans en avoir mesuré les effets précis, pour expliquer la tendance à la hausse de l'activité de cette population (Bélanger et coll., 2016 ; Milligan & Schirle, 2018), la décision de se maintenir en emploi pourrait dans certains cas être davantage contrainte.

Lain et ses collègues (2019) estiment ainsi que deux courants s'opposent pour expliquer cet allongement de la durée au travail.

D'un côté, la position du choix rationnel, généralement véhiculée par les sciences économiques, envisage la liberté comme un présupposé et postule que les individus âgés contrôlent leur parcours et procèdent à des décisions rationnelles, essentiellement basées sur leurs préférences vis-à-vis du loisir et du prix du travail. Selon cette perspective, le prolongement de carrière correspond à la décision d'un individu parmi toutes les options qui lui sont disponibles, celle qui lui permet d'optimiser son bien-être.

D'un autre côté cependant, certains chercheurs, comme Standing (2011), ont développé l'idée que certains travailleurs âgés, en particulier les travailleurs dits précaires, prolongent leur carrière, car ils sont sous davantage de contraintes économiques étant donné la raréfaction des sources de revenus hors emploi à la retraite, et peuvent ainsi se retrouver forcés dans des emplois jugés précaires

(Abouaissa et coll., 2019 ; Guillemard, 2013 ; Lain et coll., 2019). Cette position envisage donc le libre arbitre comme une illusion où l'individu procède effectivement à un choix, mais surdéterminé par une cause en particulier, les besoins financiers.

De notre avis, nous suggérons que ces deux courants ne s'opposent pas nécessairement, mais, à la manière des théories que nous venons de présenter, peuvent se combiner et se compléter. En effet, dans tous les cas, on peut estimer que la maximisation de l'utilité se fait sous contraintes, mais que dans le cas des personnes précaires, les contraintes financières surdéterminent les décisions de travail.

Il semble pertinent et légitime de penser que dans un contexte de remise en question des régimes de retraite à prestation déterminée (Hanin, 2015), c'est-à-dire une diminution des sources de revenus hors marché généreuses et sûres, certaines catégories de travailleurs puissent être plus contraintes que d'autres à demeurer sur le marché du travail alors que d'autres préfèrent demeurer sur le marché du travail pour des raisons intrinsèques, par exemple par attachement à leur travail, au sentiment d'utilité sociale que le travail génère (Méda, 2019) ou simplement pour maximiser leurs revenus. Notons que dans les deux cas, les considérations vis-à-vis de la discrimination dont font l'objet les personnes âgées est évacuée de la réflexion.

Le nombre et la complexité des déterminants de l'activité des travailleurs âgés exigent d'adopter une perspective large afin de bien saisir les décisions de demeurer ou de sortir du marché du travail chez les travailleurs âgés (Bélanger et coll., 2016). Nous recensons dans cette partie des facteurs les plus importants influençant la décision de travailler chez les travailleurs âgés démontrés par la littérature scientifique. Nous structurons notre présentation de ces facteurs selon trois paliers, macro, méso et micro.

#### 2.5.1.1 Les facteurs macro

Selon la littérature, plusieurs facteurs macro peuvent entrer dans la décision des individus de se joindre ou de maintenir en activité. En premier lieu, les conditions du marché du travail. À cet égard, Bélanger et coll. (2016) soulignent que les tendances diffèrent selon les régions au Canada, divergences qui pourraient tenir à la structure et à l'état du marché du travail. Le secteur d'activité semble un

prédicteur important de l'activité, les employés du secteur public ayant généralement tendance à prendre leur retraite plus tôt que les employés du secteur privé qui eux-mêmes présentent un niveau d'activité inférieur aux travailleurs autonomes. La conjoncture du marché du travail influence également les comportements de travail, un taux de chômage important désinciterait les travailleurs à rejoindre le marché du travail, car cela indiquerait un manque d'opportunités d'emploi (Bélanger et coll., 2016).

Les conditions économiques générales peuvent également avoir un impact important sur les décisions d'emploi. Ainsi, Ondrich & Falevich (2016) estiment que la crise financière de 2007-2008 a exercé une influence majeure sur les décisions d'emploi des travailleurs âgés au vu de la perte de confiance dans les marchés financiers et immobiliers. Selon eux, la perte de valeur de l'immobilier des individus durant cette crise a fortement réduit la probabilité des hommes âgés à partir à la retraite. Cette observation est corroborée par Johnson (2012) qui observait de manière descriptive qu'entre 2007 et 2009, le taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 62 à 64 ans avait fortement augmenté, posant l'hypothèse que cela pouvait être attribuable à la crise des marchés boursiers et à l'incertitude vis-à-vis des rendements des régimes de retraite.

Finalement, les aspects institutionnels, les politiques publiques, jouent également un rôle important. Il semble en général que les politiques publiques produisent un effet significatif sur le comportement de travail des individus, mais au vu de la centralité de cette question dans notre recherche, nous discutons plus longuement des travaux portant sur le lien entre les politiques publiques et l'activité des personnes âgées dans la prochaine section.

#### 2.5.1.2 Les facteurs méso

En ce qui concerne les facteurs méso, deux éléments semblent généralement ressortir de la littérature, les éléments liés à la gestion des ressources humaines et les facteurs reliés aux conditions de l'emploi (Bélanger et coll., 2016).

Les employeurs seront affectés de différentes manières par le vieillissement de la population et auront un rôle important à jouer afin d'assurer le maintien ou l'augmentation de l'activité des travailleurs âgés. Tout d'abord, Shultz & Olson (2013) soulignent le fait que

vieillir pourrait amener un changement de la perception vis-à-vis de la nature du travail. En effet, l'approche de la retraite représente une période de la vie durant laquelle la réalisation de soi peut devenir un objectif central et où les facteurs financiers peuvent avoir tendance à devenir secondaires. Notons cependant que selon le statut socio-économique, les demandes vis-à-vis du travail peuvent varier. En effet, des travailleurs âgés cadres et ouvriers n'ont pas nécessairement les mêmes demandes vis-à-vis du travail en fin de carrière. Les premiers auraient davantage tendance à rechercher l'épanouissement et le développement personnel alors que les ouvriers privilégieraient l'amélioration de leurs conditions de travail (Bertrand et coll., 2010). Ces considérations doivent amener les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines afin d'améliorer l'attraction et la rétention de leurs travailleurs âgés (Shultz & Olson, 2013 ; Wainwright et al., 2019).

Les travailleurs âgés peuvent faire l'objet sur le marché du travail de discrimination du fait des stéréotypes liés à l'âge (Bertrand et coll., 2010 ; Chiu et coll., 2001 ; Jex & Grosch, 2012), un phénomène documenté au Canada (Gunderson, 2003 ; Lagacé et coll., 2019). Les préjugés les plus courants envers les travailleurs âgés seraient leur mauvaise santé, une attitude rigide, une difficulté d'apprentissage et une forte résistance au changement (Chiu et coll., 2001). Une attention particulière aux comportements discriminatoires est importante, car ceux-ci peuvent limiter l'accès à l'emploi, à la formation, aux opportunités de promotion ou encore décourager les travailleurs à participer au marché du travail, ce qui réduit vraisemblablement l'efficacité des incitatifs mis en place par le gouvernement.

En ce qui concerne les pratiques de gestion des ressources humaines, peu d'études se sont penchées sur le sujet (Bélangier et coll., 2016). Il semble ressortir de celles qui existent que peu d'entreprises mettent en place des politiques qui pourraient retenir les travailleurs âgés en emploi, si ce n'est dans le secteur public ou dans les grandes entreprises, mais leur efficacité demeure encore incertaine. Saba & Guérin (2005) estiment même qu'au moment d'effectuer leur recherche, certaines politiques du secteur de la santé incitaient fortement au départ hâtif à la retraite de leurs travailleurs. Les comportements des gestionnaires peuvent également exercer

une influence sur la décision des individus de rejoindre ou de se maintenir au travail, positivement lorsqu'ils sont par des processus de gestion de carrière (Saba & Guérin, 2005), ou négativement lorsque confrontés à des comportements d'âgisme (Lagacé et coll., 2010).

Finalement, les emplois présentant des demandes physiques et mentales importantes peuvent représenter un caractère désincitatif au maintien ou au retour en emploi des personnes âgées (Bélanger et coll., 2016 ; Shultz & Olson, 2013). À cet égard, les développements technologiques auraient modifié la nature du travail effectué dans de nombreux emplois, qui se caractérisent par une réduction des demandes physiques et une augmentation des tâches cognitives, ce qui favorise généralement le maintien en emploi des travailleurs âgés (Carrière & Galarneau, 2011).

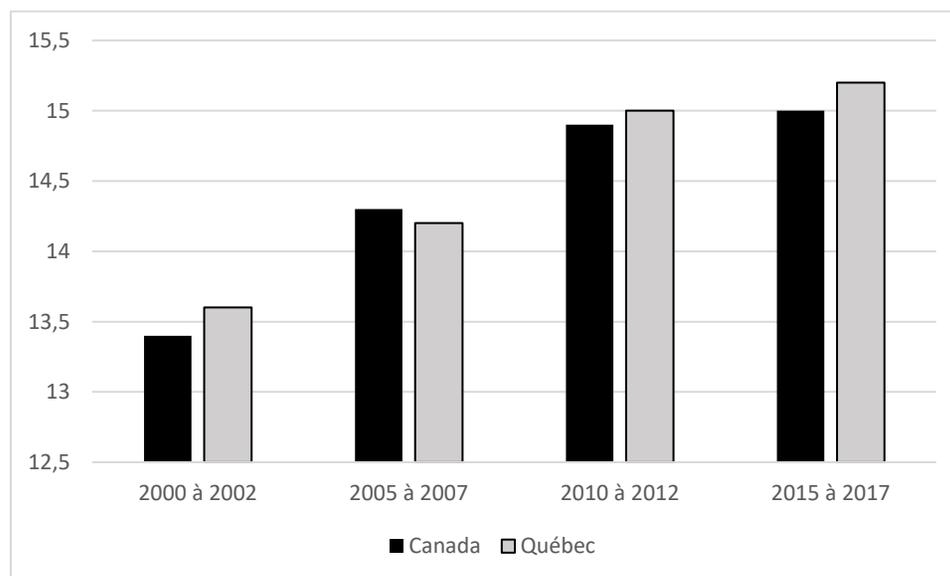
Certains employeurs ont cité les accommodements en milieu de travail comme étant un fardeau administratif et décisionnel plus important, mais plusieurs études et résultats d'enquête ont montré que les avantages positifs du roulement réduit des employés et d'une satisfaction accrue des employés l'emportaient sur les aspects négatifs (Danziger & Boots, 2008 ; Gobel & Thomas, 2010).

#### 2.5.1.3 Les facteurs micro

Les facteurs individuels jouent un rôle prépondérant dans les comportements de travail (Saba & Guérin, 2005). Parmi ceux-ci, comme nous l'avons déjà souligné, les facteurs financiers, l'état de santé et les considérations sociales semblent jouer un rôle central (Jex & Grosch, 2012). Un bon état de santé incite à demeurer plus longtemps sur le marché du travail alors que la mauvaise santé ou l'apparition de handicaps liés au vieillissement ont un effet nuisible sur la participation des travailleurs âgés. L'indicateur d'espérance de vie en santé permet de saisir de manière agrégée les tendances à l'égard de la santé physique des individus dans une population.

La figure 16 observe l'espérance de vie en santé à 65 ans pour le Québec et le reste du Canada.

Figure 16. – Espérance de vie en santé à 65 ans, Québec et Canada, 2000 à 2017.



Source : Statistique Canada. Tableau 13-10-0370-01.

Le Québec présente toujours, si ce n'est de 2005 à 2007 pour les personnes de 65 ans, une espérance de vie en santé supérieure à l'ensemble du Canada et celle-ci augmente depuis le début des années 2000 tant au Canada qu'au Québec.

Les facteurs financiers sont une des raisons les plus fréquemment citées lors du retour ou du maintien en emploi (Bélanger et coll., 2016 ; Saba & Guérin, 2005). En effet, il est attendu que les difficultés financières peuvent contraindre les individus à demeurer sur le

marché du travail afin de disposer des moyens de subvenir à ses besoins (Abouaissa et coll., 2019 ; Lain et coll., 2019 ; Standing, 2011 ; Statistique Canada, 2018). L'ensemble du parcours professionnel et du revenu gagné durant la carrière peut influencer les décisions des individus (Baker et coll., 2003 ; Cooke, 2006). Les interruptions de carrière ou tout évènement qui pourraient rompre la stabilité de la carrière et du revenu pourraient alors pousser une personne à demeurer plus longtemps en activité, afin de compenser la perte consentie durant son parcours (Shultz & Olson, 2013).

Plusieurs recherches convergent à l'effet que le statut d'immigration influence les décisions de travail (Bélanger et coll., 2016). Étant donné les désavantages vécus sur le marché du travail durant le parcours professionnel qui peuvent être vécus par les personnes immigrantes, ces dernières ont généralement moins contribué aux régimes de retraite et ont une capacité à épargner réduite. De fait, les personnes immigrantes planifient en général de partir à la retraite plus tard que les natifs (Gomez & Gunderson, 2011 ; Silva-Ramirez, Carrière & Gagnon, 2023). Cet effet pourrait être encore davantage accentué pour les immigrants récents, pour qui l'intégration au marché du travail demeure toujours difficile, alors qu'elle a tendance à s'améliorer avec le nombre d'années (Picot & Sweetman, 2005).

Le niveau de scolarité joue un rôle important comme déterminant de l'activité des travailleurs âgés. Il est effectivement observé une relation positive entre le capital humain accumulé par les individus et la probabilité de se retrouver en activité sur le marché du travail (Bélanger et coll., 2016 ; Grigoli et coll., 2018).

L'environnement social de l'individu joue également une influence importante sur les décisions de travail, les couples auraient tendance à partir ensemble à la retraite de telle sorte que les femmes partiraient, en général, plus tôt du marché du travail que les hommes puisqu'en moyenne, les épouses sont plus jeunes que leurs conjoints (Bélanger et coll., 2016). Ainsi, les changements au programme de *Sécurité de la vieillesse* avec l'introduction de l'Allocation aux conjoints ont permis à Baker (2002) d'observer que les

couples effectuaient des décisions communes, ils décidaient conjointement de demeurer actifs ou inactifs lorsqu'ils étaient admissibles au programme.

Cette revue de la littérature sur les déterminants de l'activité des travailleurs âgés nous permet de conclure que de nombreux facteurs entrent en jeu dans la décision des personnes âgées de participer au marché du travail et que la réponse aux incitatifs financiers mis en place par les gouvernements ainsi que son ampleur pourraient être différentes selon les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs âgés.

Il nous reste cependant à nous pencher sur les travaux empiriques évaluant l'effet incitatif des politiques publiques sur l'emploi, notre objet de recherche, afin de mieux cerner la connaissance sur le sujet, évaluer les méthodes habituellement utilisées afin de préciser nos choix méthodologiques et de recenser les démarches et protocoles de recherche généralement utilisés par la communauté académique pour mesurer ces effets.

### **2.5.2 L'effet des politiques publiques sur l'activité des travailleurs âgés**

Cette section passe en revue la littérature empirique ayant évalué l'effet de différentes politiques publiques sur l'emploi des travailleurs âgés. Nous recensons tout d'abord les travaux ayant porté sur les incitatifs destinés aux travailleurs et destinés aux employeurs dans l'objectif de stimuler le recours aux travailleurs âgés. Nous commençons dans cette section par passer en revue de manière générale la littérature étudiant le lien entre l'activité sur le marché du travail et les politiques publiques afin de recenser les protocoles de recherche dans ce domaine, avec un accent porté sur les études sur la population aînée. La dernière section vise à faire la synthèse des choix méthodologiques des auteurs, les données utilisées et les lacunes que nous souhaitons combler. Cet exercice servira par conséquent de guide pour nos propres choix méthodologiques dans le cadre de cette recherche.

### 2.5.2.1 Les incitatifs destinés aux travailleurs

Dans cette section, nous distinguons deux types de mesures pouvant influencer les décisions de travail des personnes âgées : les incitatifs fiscaux et les incitatifs portant sur les rentes de retraite. Nous commençons par présenter les travaux portant sur la fiscalité avant d'explorer celles sur les régimes de retraite<sup>39</sup>.

#### *a. L'influence des incitatifs fiscaux*

La question du lien entre la fiscalité et les réponses comportementales qu'elle génère a fait l'objet de nombreuses études (Saez et coll., 2012) dont certaines, spécifiquement sur l'offre de travail en contexte nord-américain (Eissa & Liebman, 1996 ; Hotz & Scholz, 2006 ; Lévy-Garboua et coll., 2006). À cet égard, il semble admis que les incitatifs fiscaux génèrent une réponse significative sur les individus visés par les mesures. Par exemple, plusieurs travaux ont porté sur la réponse en termes d'offre de travail en réponse à l'*Earned income tax credit* (EITC) mis en place aux États-Unis en 1975 (Eissa & Hoynes, 2006). Ce crédit d'impôt a comme particularité d'avoir été mis en place avec l'objectif explicite d'inciter au travail les personnes à faible revenu. La recension de ces travaux relève comme principal résultat que cette mesure a généré une réponse significative au niveau des marges extensives de travail, mais a eu peu d'effets sur les marges intensives (Eissa & Hoynes, 2006 ; Meyer, 2002).

Si le lien entre fiscalité et offre de travail semble bien étudié en général, les travaux où la population à l'étude sont explicitement les travailleurs âgés sont plus rares (Laun, 2017).

---

<sup>39</sup> Plusieurs de ces études étudient en plus des questions d'emploi l'influence des politiques sur le revenu, ce qui dépasse le cadre de notre recherche. Nous ne présentons par conséquent que les aspects reliés à l'analyse sur l'emploi.

À notre connaissance, seules trois études ont été publiées sur l'influence des incitatifs fiscaux sur les marges extensives de travail des personnes âgées, l'une sur un crédit d'impôt suédois (Laun, 2017), un australien (Carter & Breunig, 2019) et un Québécois (Cousineau & Tircher, 2021). Nous décrivons ces travaux plus précisément ci-dessous.

En ce qui concerne la mesure suédoise, elle est un crédit d'impôt non remboursable destiné aux personnes de 65 ans et plus dont l'objectif est de réduire l'impôt payé sur le revenu de travail dont le montant est déduit automatiquement sur la fiche de paye mensuelle (Laun, 2017). Le montant du crédit d'impôt suédois est proportionnel au revenu de travail gagné par les individus de 65 ans et plus, mais, contrairement au CIPC, une fois atteint le montant maximal, ce plafond demeure sans connaître de réduction graduelle par la suite de telle sorte qu'elle cible plus de manière plus universelle les bénéficiaires que la mesure québécoise qui cible plutôt la classe moyenne inférieure. Laun (2017) propose d'évaluer l'effet de cette mesure sur l'offre de travail des Suédois de 65 ans et plus en ayant recours à la méthode des différences dans les différences. Cette méthodologie se rapproche des méthodes expérimentales et consiste à confronter l'expérience vécue par un groupe ayant connu un changement (le groupe traitement) avec un groupe aux caractéristiques similaires qui n'a pas connu le même traitement (le groupe contrôle). L'écart de comportement ou de résultats peut alors être attribué au traitement.

Dans le cas de Laun (2017), elle considère les personnes de 65 ans et plus comme le groupe traitement et se base sur les dates de naissance des individus pour se servir des personnes de 64 ans comme groupe contrôle. Laun (2017) utilise des données administratives fiscales sur la période 2007 à 2015 comprenant près de 190 000 observations en coupe transversale. Pour observer l'effet sur les marges extensives, elle utilise la présence de revenu d'emploi dans les déclarations fiscales pour estimer si les personnes sont en emploi, ce dont elle se sert comme variable dépendante. Elle utilise un modèle de régression logistique ayant comme variables indépendantes un ensemble de variables dichotomiques pour chaque année observée, un autre ensemble de dichotomiques pour chaque âge des observations de son échantillon et utilise un croisement de ces deux variables pour identifier le taux d'imposition net du fait de la participation au marché du travail afin d'estimer l'effet de la mesure fiscale étudiée. Elle estime des effets significatifs sur

l'emploi des personnes de 65 ans et des effets d'anticipation plus légers dans le cas des personnes âgées de 64 et 63 ans. Les données fiscales n'étant pas explicitement conçues pour fournir des informations sur le travail (Mastrobuoni, 2009), il lui est impossible d'évaluer l'effet sur le taux d'activité ou la forme de l'emploi.

La mesure australienne<sup>40</sup> évaluée par Carter & Breunig (2019) est également un crédit d'impôt non remboursable destiné aux résidents australiens de 55 ans et plus, dont le montant était basé sur le revenu de travail de l'individu. Les travailleurs qui gagnaient moins de 10 000 CAD annuellement se voyaient remettre 5 % de ce revenu de travail en crédit d'impôt ; ceux qui bénéficiaient de revenus situés entre 10 000 CAD et 53 000 CAD recevaient le montant maximum de 500 CAD ; et, à partir de 53 000 CAD, le montant se réduisait graduellement jusqu'au seuil de sortie de 63 000 CAD. Les conditions d'admissibilité de la mesure australienne sont proches de celles du CIPC, mais sont moins ciblées puisqu'elles s'adressent aux personnes de 55 ans et plus et représentent un montant peu généreux. Pour étudier l'effet de ce crédit sur l'offre de travail, Carter & Breunig (2019) utilisent des données administratives fiscales portant sur la période 2004-2015 comprenant près de 250 000 observations en coupe transversale. De façon similaire à Laun (2017), ils utilisent la méthode des différences dans les différences en prenant comme variable dépendante le fait d'être en emploi, qu'ils identifient sur la base des sources de revenus. Leur groupe traitement sont les personnes de 55 ans et plus et prennent les personnes de 54 ans comme groupe contrôle. Ils estiment séparément selon le genre l'effet sur les marges extensives de travail à partir d'un modèle de probabilité linéaire, qui est un cas particulier de régression binaire dans lequel la variable dépendante dichotomique est traitée par régression linéaire. Ils utilisent un modèle de forme réduite dans lequel ils intègrent une variable dichotomique selon l'appartenance au groupe traitement ou contrôle, une autre variable dichotomique représentant la période de mise en place du crédit et la troisième représentant l'estimateur de différences dans les différences résultant de l'interaction entre les deux précédentes variables. Leurs résultats indiquent un effet significatif, mais faible, de 0,5 point de pourcentage sur le taux d'emploi de la population visée. Tout

---

<sup>40</sup> L'Australie a abandonné cette mesure en juillet 2014 après 10 ans d'application.

comme Laun (2017), ils ne peuvent affiner leurs résultats sur l'emploi, par exemple sur les marges intensives, au vu des limites que présentent les données fiscales à cet égard.

Au Québec, Cousineau & Tircher (2021) ont évalué l'effet sur les marges extensives du CIPC sur la population âgée de 60 ans et plus. Ils ont utilisé pour cela les microdonnées de l'Enquête sur la population active, des données d'enquête officielles colligées par Statistique Canada pour renseigner sur les questions d'emploi, portant sur la période 2009-2019 avec un échantillon de près de deux millions d'observations. Tout comme les deux études précédentes, ils utilisent la méthode des différences dans les différences en utilisant les Québécois de 60 ans et plus comme groupe traitement et les Ontariens comme groupe contrôle. Puisque les données renseignent explicitement sur l'emploi, ils utilisent comme variable dépendante une variable dichotomique identifiant le statut d'activité de la personne sur le marché du travail. Par un modèle probit, ils utilisent un modèle semblable à celui de Breunig & Carter (2019) dans lequel ils introduisent une variable dichotomique de période prenant la valeur 1 à partir de la mise en place du CIPC, une variable de province afin de distinguer le groupe contrôle du groupe traitement et une variable d'interaction entre ces deux variables précédentes captant l'effet de traitement. Leurs résultats indiquent un effet significatif sur l'activité des personnes âgées québécoises avec une hausse de 1,8 point de pourcentage du taux d'activité des personnes âgées entre 65 et 69 ans.

*b. L'influence des changements apportés aux régimes de retraite*

Davantage de travaux ont étudié le lien entre les changements apportés aux régimes de retraite et l'activité des personnes âgées.

Aux États-Unis, des changements apportés au programme de la *Social Security* ont généré un corpus de recherche sur l'activité et la retraite des travailleurs âgés. Les contribuables américains âgés bénéficient du programme *Old Age and Survivors Insurance* de la *Social Security* dont l'âge d'admissibilité dépend de l'année de naissance. Les bénéficiaires sont les personnes retraitées, les veufs et veuves et les enfants survivants admissibles.

De façon similaire au RRQ et au RPC, l'admissibilité aux prestations commence à partir d'un certain âge, 62 ans, mais le niveau de celles-ci est inférieur à celui auquel une personne peut bénéficier s'il débute le versement avant « l'âge normal de la retraite » (*Full retirement age*) déterminé par le gouvernement. Avec le vieillissement de la population et le départ en retraite des cohortes du baby-boom, l'administration américaine a ainsi procédé à des changements au programme afin d'en équilibrer les comptes. Deux grands types de changements à ce programme ont été étudiés par les chercheurs : le retrait du test de revenu (*earning test*) vis-à-vis de la détermination des prestations versées et la hausse de l'âge d'admissibilité aux prestations pleines.

Avant l'année 2000, les prestations de la *Social Security* étaient soumises à un test sur les revenus faisant en sorte que selon l'âge et au-delà d'un certain seuil de revenu d'emploi, les prestations de retraite pouvaient être réduites de 33 % à 50 %, ce que les chercheurs estimaient être une taxe indirecte sur les revenus pour les personnes proches de l'âge normal de la retraite pouvant les désinciter à l'emploi, en particulier lorsqu'elle se cumule aux autres taxes et impôts en vigueur (Engelhardt & Kumar, 2014). Les modalités de ce test de revenu seront modifiées plusieurs fois, mais en 2000, le gouvernement américain le retire pour les personnes âgées de 65 à 69 ans, faisant en sorte que celles-ci puissent combiner les rentes de retraite et un revenu d'emploi. Ce changement met donc en place des conditions d'une expérience quasi naturelle, puisque le taux effectif d'imposition et les incitations des personnes depuis l'âge normal de la retraite (environ 65 ans pour la plupart des recherches recensées, cet âge normal a été augmenté progressivement par la suite) jusque 69 ans se trouvent modifiés fortement, alors que ceux des personnes âgées de 62 ans à l'âge normal de retraite demeurent identiques, tout comme ceux des personnes de 70 ans et plus qui étaient déjà exemptés du test de revenu. Les recherches sur le sujet se sont alors intéressées aux effets de ce changement sur les marges intensives et extensives de travail. Selon Engelhardt & Kumar (2014), la plupart des études utilisent un modèle standard d'offre de travail, tel que celui présenté dans notre cadre théorique et les méthodes procèdent par un protocole similaire à celui de la méthode des différences dans les différences dans lequel les personnes de 70 ans et plus et les personnes de 62 ans à l'âge normal de retraite représentent le groupe contrôle alors que le groupe traitement sont les personnes de l'âge de la retraite normal jusqu'à 69 ans.

Une première étude sur l'effet sur l'offre de travail des modifications apportées au test de revenu de la *Social security* est celle de Friedberg (2000). Elle se concentre sur des changements apportés en 1978, une hausse de l'exemption des revenus au sein du test de revenu pour les 65-71 ans, et 1983, avec l'élimination du test de revenu sur les 70-71 ans. Elle utilise les microdonnées du *Current population survey (CPS)*, une enquête statistique colligée par l'institution officielle responsable des statistiques sur l'emploi aux États-Unis, le *Bureau of Labor Statistics*, similaire à l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Son échantillon est composé des hommes âgés de 63-75 ans et représente plus de 20 000 observations sur la période 1976-1987. Elle utilise la méthode des différences dans les différences en prenant comme groupe traitement les groupes d'âge affectés par le changement et en prenant comme groupe contrôle des groupes les hommes de groupe d'âge plus jeunes ou plus âgés. Puisque les modifications du test de revenu de la *Social security* modifient les contraintes budgétaires des individus affectés en créant des « nœuds » aux seuils du test de revenu représentant des options optimales vers lesquels les personnes devraient tendre, elle observe l'effet de ces changements sur les marges intensives en prenant comme variable dépendante le logarithme du nombre d'heures travaillées par année. Elle estime les résultats par un modèle tobit qui vise à saisir dans quelle mesure sa variable dépendante, la probabilité de choisir un certain nombre d'heures travaillées, est modifiée par le changement analysé. Son modèle comprend comme variables explicatives le salaire net, le revenu potentiel généré par les changements de politiques et des caractéristiques personnelles telles que le niveau de scolarité, l'origine ethnique, le groupe d'âge et l'état matrimonial. Les résultats de Friedberg (2000) indiquent que des réponses importantes sur le nombre d'heures, ce qui laisse penser que les travailleurs touchés par ces changements subissaient des pertes sèches importantes du fait de la présence du test de revenu. Son modèle prédit par conséquent qu'une élimination totale du test de revenu pour tous les groupes d'âge génèrerait une hausse significative de l'offre de travail au niveau des marges intensives des personnes âgées.

Une deuxième étude, toujours sur le sujet du test de revenu de la *Social security*, est celle de Gruber & Orszag (2003). Ils évaluent l'effet sur les marges extensives et intensives des modifications apportées au test de revenu en utilisant les données du CPS sur la période 1973-1998 représentant 338 000 observations d'hommes et femmes âgés de 59 à 75 ans. Ils construisent pour ce faire un

modèle estimé par les moindres carrés ordinaires avec comme variables dépendantes le fait d'avoir travaillé et le nombre d'heures travaillées durant l'année. Dans une démarche similaire à celle des différences dans les différences, leurs variables explicatives comprennent une variable dichotomique identifiant l'appartenance au groupe affecté par le changement sur le test de revenu, une variable continue représentant le seuil du test de revenu en dollars pour les groupes d'âge concernés à partir de la date de la réforme, un ensemble de variables dichotomiques d'âge, un ensemble de variables dichotomiques d'années et des variables de contrôle telles que l'origine ethnique, le niveau de scolarité et l'état matrimonial. Contrairement à Friedberg (2000), leurs résultats ne trouvent pas d'influence significative du test de revenu sur l'offre de travail des hommes âgés alors qu'il en aurait sur les femmes.

Song & Manchester (2007) évalue l'effet sur l'emploi du retrait du test de revenu de la *Social security* pour les personnes de 65 ans et plus. Ils utilisent un échantillon des données administratives longitudinales du programme couvrant la période 4 ans avant le retrait et 4 ans après, soit de 1996 à 2003, qui représente plus d'un million d'observations de personnes âgées de 62 à 72 ans. Ils utilisent la méthode des différences dans les différences en identifiant le groupe contrôle et traitement à partir de l'âge des individus. Leur modèle est estimé par probit avec comme variable dépendante le fait d'être en emploi et comme variables indépendantes une variable dichotomique représentant l'appartenance au groupe contrôle ou traitement, un ensemble de variables dichotomiques d'années, une variable croisée du groupe traitement/contrôle et de l'année dont le coefficient représente l'effet de la politique publique et un ensemble de variables de caractéristiques individuelles, dont un ensemble de variables d'âge, le sexe et l'origine ethnique. Leurs résultats indiquent une hausse de l'activité des personnes de 65-69 ans de 0,8 à 2 points de pourcentage à partir du retrait du test de revenu, mais qu'une partie de cette hausse pouvait être attribuable à une hausse tendancielle de l'emploi de ce groupe d'âge plutôt qu'à la politique. Ils en concluent que l'effet de la politique sur l'emploi est faible et qu'elle affecte davantage les personnes qui étaient déjà en emploi à s'y maintenir plutôt qu'à faire revenir sur le marché les personnes qui s'en étaient retiré.

Une autre étude effectuée par Haider & Loughran (2008) évalue l'effet du retrait du test de revenu de la *Social security* pour les personnes de 65 ans et plus sur l'offre de travail des hommes âgés entre 63 et 76 ans en utilisant les microdonnées du CPS et deux

sources de données administratives sur les revenus. Les résultats de Haider & Loughran (2008) montrent que ce sont surtout les travailleurs les plus jeunes qui réagissent à l'élimination du test de revenu, d'où l'importance de désagréger les estimations selon différents groupes d'âge. À défaut, la réponse agrégée peut indiquer des réponses non significatives et masquer des effets plus distincts selon l'âge qui répondent de manière concordante aux modèles théoriques. Pour parvenir à ce résultat, ils appliquent la méthode des différences dans les différences par analyse de régression par les moindres carrés sur la base d'un modèle intégrant comme variables explicatives des dichotomiques d'âge et d'années et une variable de croisement de ces deux variables précédentes pour repérer le groupe traitement. Ils intègrent également comme variables de contrôle une variable de groupe ethnique, d'état matrimonial et de niveau de scolarité. Ils utilisent ce modèle pour estimer l'effet des changements du retrait du test de revenu sur plusieurs variables dépendantes : le fait d'être en emploi (dichotomique), le nombre de semaines travaillées par année et le nombre d'heures travaillées par semaine. Le même modèle est par ailleurs utilisé pour estimer les différentes variables dépendantes.

Finalement, Gelber et ses collègues (2020) évaluent à leur tour l'effet du test de revenu sur l'emploi des personnes âgées aux États-Unis. Ils utilisent des données administratives longitudinales dérivées du programme de la *Social security* comprenant près de 2,4 millions d'observations annuelles sur la période 1986-2006. À l'instar des travaux précédents sur ce sujet, ils utilisent la méthode des différences dans les différences, mais n'utilisent pas uniquement le critère de l'âge pour former les groupes traitement et contrôle. Puisque le test de revenu ne s'applique qu'à partir d'un seuil de revenu donné, ils utilisent le revenu d'emploi prédit pour former ces groupes, la structure longitudinale de leurs données leur permettant de prédire le revenu d'emploi de leur population, que les observations soient entièrement à la retraite ou non. De fait, le groupe traitement est composé des individus dont le revenu d'emploi prédit est situé au-delà du seuil du test de revenu à partir de 63 ans (âge à partir duquel le test de revenu a théoriquement de l'effet sur l'emploi) et le groupe contrôle ceux avec un revenu d'emploi inférieur à partir de 63 ans. Leur variable dépendante est le fait d'être en emploi, ce qu'ils identifient sur la base de la présence de revenu d'emploi ou non. Leur modèle de régression estimé par moindres carrés ordinaires est composé d'une variable dichotomique identifiant le groupe traitement, une variable croisée du groupe traitement

avec l'âge de 63 ans dont le coefficient identifie l'effet du test de revenu, une variable dichotomique de sexe, un ensemble de variables dichotomique d'âge et d'années et une variable continue mesurant le niveau des prestations touchées par les observations. Ils arrivent au résultat que le test de revenu réduit significativement l'emploi des personnes âgées au niveau des marges extensives, pouvant réduire le taux d'emploi d'au moins 1,2 point de pourcentage. Ce résultat est relativement contradictoire avec les travaux précédents qui ne trouvaient pas, ou peu, d'effets sur les marges extensives, mais seulement sur les intensives.

Un autre aspect des réformes affectant la *Social Security* a été exploré par les chercheurs, la hausse de l'âge normal de la retraite du programme, c'est-à-dire l'âge à partir duquel un individu peut bénéficier du montant plein des prestations qui lui sont offerts. Avant 2000, cet âge normal était fixé à 65 ans et il le demeure encore aujourd'hui pour toute personne née avant 1938. Depuis 2000, cet âge normal de la retraite a augmenté de 2 mois par année, réduisant d'environ 1 point de pourcentage le montant des prestations des individus qui décideraient tout de même de débiter le versement à 65 ans. Mastrobuoni (2009) évalue l'effet de la hausse de l'âge normal de la retraite sur la prise de retraite des États-Uniens. Pour cela, il utilise les données du CPS sur les personnes âgées de 61 à 65 ans sur la période 1989-2007, pour un échantillon de près de 380 000 observations. Mastrobuoni (2009) effectue une régression par les moindres carrés ordinaires, en analysant séparément les échantillons des hommes et des femmes, en utilisant comme variable dépendante une variable dichotomique représentant le fait d'être à la retraite ou non. Son modèle inclut différentes variables indépendantes, dont des dichotomiques pour chaque âge, des variables dichotomiques géographiques, une variable de niveau de scolarité, une variable de composition du ménage, une variable représentant l'origine ethnique de l'observation et des variables macroéconomiques, dont l'inflation, l'indice boursier et le taux de chômage. Pour identifier l'effet de la politique, il compare alors l'effet sur l'âge de la retraite des individus de chaque année de naissance des observations, pour tous les éléments contrôlés de son modèle. Ses résultats indiquent que ce changement dans l'âge normal de la retraite a mené significativement les personnes âgées à hausser l'âge auquel ils prennent leur retraite, augmentant donc l'offre de travail de cette population. Les effets sont similaires entre

les hommes et les femmes et sont d'une ampleur importante, les personnes réagissant à chaque hausse de 2 mois de l'âge normal de la retraite par une augmentation moyenne de l'âge de la retraite de 1 mois, soit un effet d'environ 50 %.

Pingle (2006), en plus d'examiner la hausse de l'âge normal de la retraite de la *Social security*, étudie également le mécanisme de ce programme qui permet aux personnes de bénéficier de prestations bonifiées si elles retardent le moment du début de versement de ces prestations, un mécanisme similaire à celui du RRQ ou de la SV présenté précédemment. Pour évaluer l'effet de ces deux changements, Pingle (2006) utilise des données d'enquête, le *Survey of Income and Program Participation (SIPP)*, qui fournissent des informations sur les sources de revenu, de manière similaire à l'Enquête Canadienne sur le revenu de Statistique Canada, mais de manière longitudinale. Son échantillon comprend près de 220 000 observations d'hommes âgés de 65 à 69 ans et couvre la période 1983-2003. En prenant en compte l'attrition durant la période d'observation, son nombre d'observations chute à près de 74 000. Il utilise comme variable dépendante une variable dichotomique identifiant si la personne est en emploi. Son modèle traité par régression binaire de type probit inclut un ensemble de variables dichotomiques d'années et d'âge, une variable d'origine ethnique, une variable de niveau de scolarité. Il compare également différents modèles alternatifs, certains comprenant l'année de naissance plutôt que l'âge, une variable du taux de chômage des hommes en âge de travailler et une variable de PIB pour tenir compte de la conjoncture économique. Notons que ces deux dernières variables n'apparaissent pas significativement corrélées dans ses résultats étant donné la présence des variables dichotomiques d'années qui jouent également le rôle de prise en compte de la conjoncture. Pour identifier l'effet de la politique, il utilise les années et mois de naissance fournis dans les données puisque la politique cible les personnes selon leur date de naissance. Pingle (2006) procède également à une estimation par la méthode des différences dans les différences en se servant du groupe des 65-69 ans comme groupe traitement et des 61-64 ans et des 70 ans et plus comme groupe contrôle. Dans les deux estimations, il parvient à des résultats similaires, la possibilité de repousser l'âge du début des versements des prestations en échange d'une bonification de celles-ci a significativement et de façon importante influencé à la hausse l'offre de travail des hommes âgés.

Ailleurs dans le monde, en Suisse, Lalive et ses collègues (2023) ont évalué l'influence des réformes du programme public de retraite sur les dynamiques de retraite des femmes âgées. Le système de sécurité de la vieillesse en Suisse fonctionne de la manière suivante. Le programme verse une pension complète à toute personne qui souhaite débiter les versements au moment de l'âge de la retraite normal, qui était avant 2001 de 62 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Les prestations remplacent près de 30 % des revenus de la préretraite et dont le montant est relatif à l'ensemble des cotisations versées durant la vie active depuis l'âge de 20 ans jusque l'âge normal de la retraite. En 1997, le gouvernement suisse a instauré une réforme majeure intégrant deux principaux changements au programme de sécurité de la vieillesse. D'une part, l'âge normal de la retraite pour les femmes est relevé de 62 à 64 ans. Cette hausse est faite de manière progressive, pour les femmes nées entre 1939 et 1941, l'âge normal de la retraite est augmenté à 63 ans et pour celles nées à partir de 1942, à 64 ans. D'autre part, la réforme introduit un mécanisme permettant aux personnes de débiter le versement des prestations au programme plus tôt que l'âge normal de la retraite, en échange d'une réduction permanente des prestations versées. Pour évaluer l'effet sur l'emploi de ces deux changements Lalive et ses collègues (2023) fusionnent deux bases de données administratives tirées des programmes de sécurité sociale suisse, la première communique de l'information sur l'historique de la carrière professionnelle des femmes nées entre 1935 et 1948 et la deuxième renseigne sur le montant des prestations dont elles ont bénéficié. Leur échantillon est composé d'environ 45 000 femmes et couvre la période 1992-2016. Leur analyse au niveau de l'emploi se concentre sur l'âge de retraite qu'ils identifient comme le « dernier âge » auquel une personne reçoit des revenus d'emploi. Les auteurs développent un modèle basé sur la méthode d'inférence causale de la régression sur discontinuité qui consiste à évaluer les différences des observations de part et d'autre d'un seuil donné, dans ce cas la date de naissance des individus, qui permet de cibler les observations susceptibles d'être influencées par la réforme. Leur modèle traité par régression linéaire se compose d'une variable identifiant l'année de naissance de l'observation, une variable dichotomique de période qui prend la valeur de 1 à partir de la réforme et une variable et une variable dichotomique qui représente le traitement et codé 1 si la femme est née avant l'année de naissance ciblée par la réforme. Leurs résultats indiquent que les femmes touchées par la réforme sont significativement incitées à

repousser le moment de leur retraite ainsi que le moment à partir duquel ils touchent les prestations de retraite, ce qui amène les auteurs à dire que les individus sont fortement influencés par les paramètres des politiques publiques pour déterminer le moment de leur sortie du marché du travail.

Au Canada, plusieurs études ont également été effectuées sur les régimes de retraite publics.

En premier lieu, Baker & Benjamin (1999), dans la même lignée que les auteurs américains, ont évalué l'effet sur l'emploi des hommes âgés de 65 à 69 ans de la suppression du test de revenu sur le RPC/RRQ qui a été introduite progressivement, en commençant en 1973 puis en 1975 et finalement complètement supprimé en 1977. Ils utilisent les microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistiques portant sur la période 1971-1979 constituant un échantillon d'environ 7500 observations. Ils empruntent la méthode des différences dans les différences en prenant comme groupe traitement les observations du Canada hors Québec et les observations québécoises comme groupe contrôle, puisque l'exemption du test de revenu sur le RRQ n'est pas arrivée au même moment que pour le RPC. Leur modèle estimé par régression par les moindres carrés ordinaires évalue l'effet du retrait du test de revenu sur différentes mesures de l'emploi des personnes âgées telles que le fait d'être à la retraite, le fait d'être en emploi, le nombre de semaines travaillées, le travail à temps plein ou le travail à temps partiel durant une partie de l'année ou durant toute l'année. Leur modèle a été construit avec comme variables explicatives un ensemble de variables dichotomiques des provinces du Canada, une variable dichotomique identifiant la province québécoise, des variables dichotomiques de groupe d'âge et des variables croisant les provinces, le groupe d'âge et les années correspondant au retrait du test de revenu qui servent d'estimateur de l'effet de cette mesure. Ils ont par ailleurs estimé un autre modèle comprenant des variables de contrôle telles que l'âge, le niveau de scolarité et l'état matrimonial, mais ne modifient pas significativement les résultats. Leurs résultats indiquent une hausse de l'activité des personnes âgées à la suite du retrait du test de revenu principalement caractérisée par un passage de l'emploi à temps plein durant une partie de l'année à un emploi à temps plein durant toute l'année.

Baker (2002) évaluaient l'effet sur l'emploi de l'introduction de l'Allocation aux conjoints au programme de sécurité de la vieillesse qui permet aux conjoints bénéficiaires du SRG de recevoir les rentes de la SV cinq ans avant l'âge normal. Rappelons que l'Allocation au conjoint est une prestation mensuelle versée à une personne âgée de 60 à 64 ans dont l'époux ou le conjoint de fait reçoit la pension de la SV et le SRG. L'Allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, soit lorsqu'il devient admissible à la pension de la SV et au SRG. Pour évaluer son influence sur l'emploi, Baker (2002) utilise les données sur les ménages de l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistiques Canada sur la période 1972-1980 comprenant des ménages composés d'individus âgés de 50 ans et plus dont l'échantillon est composé de près de 18 000 observations<sup>41</sup>. Plus précisément, au vu de son sujet et au vu de la pratique courante des couples mariés composés d'un homme plus âgé que sa conjointe, il se concentre sur les hommes mariés âgés de 65 à 75 ans et les femmes mariées de 60 à 64 ans. Par une méthode de différences dans les différences, il considère les personnes mariées comme les groupes traitement et les personnes dont l'état matrimonial ou l'âge rend inéligibles à l'Allocation aux conjoints comme groupe contrôle. Par exemple, pour l'analyse des hommes, il considère trois groupes contrôle : les hommes âgés de 65 à 75 ans dont l'épouse est âgée de 65 à 75 ans ; les hommes âgés de 65 à 75 ans dont l'épouse est âgée de 50 à 59 ans ; et, les hommes célibataires de 65 à 75 ans. Pour les femmes, il utilise deux groupes contrôle : les femmes âgées de 60-64 dont l'époux est du même groupe d'âge et les femmes âgées de 60-64 ans dont le mari est âgé entre 50 et 59 ans. Il emploie un modèle de régression dans lequel la variable dépendante est le fait d'être actif sur le marché du travail et utilise comme variables explicatives un ensemble de variables dichotomiques de province, un ensemble de variables dichotomiques d'âge, un ensemble de variables dichotomiques de niveau de scolarité, une variable dichotomique identifiant le groupe traitement, deux variables dichotomiques dont l'une représente l'année 1972 et l'autre l'année 1980, une variable qui prend la valeur de 1 à partir de l'année 1978 soit l'année de mise en place de l'Allocation au conjoint et une variable croisée entre la variable du groupe traitement et celle représentant la mise en place de la mesure afin d'identifier l'effet de la politique. Enfin, il estime son modèle en désagrégeant son échantillon par la sélection

---

<sup>41</sup> Baker (2002) exclut de son analyse les observations du Québec.

d'observations selon différentes caractéristiques démographiques dont le niveau de scolarité, qu'il utilise comme variable proxy de situation de faible revenu et peu d'opportunités sur le marché du travail. Les résultats relèvent une influence sur le taux d'activité des hommes admissibles qui s'est traduite par une réduction de leur taux de participation par rapport au groupe contrôle. Chez les femmes, l'auteur observe que le groupe éligible à la mesure n'a pas connu de hausse du taux d'emploi sur la période alors que les femmes qui ne l'étaient pas ont vu une hausse de leur emploi. L'effet semblait par ailleurs particulièrement marqué chez les individus qui avaient peu d'opportunités sur le marché du travail.

Toujours au Canada, Baker et ses collègues (2003) ont évalué les effets sur l'activité des travailleurs âgés de l'ensemble du régime de soutien du revenu à la retraite au Canada de la fin des années 90. Leur démarche consistait à évaluer dans quelle mesure ces programmes désincitaient à l'emploi, alors que leur financement était menacé, entre autres, par la tendance à la baisse de l'activité à l'approche de l'âge de la retraite. Pour y parvenir, ils utilisent un modèle probit en évaluant de manière séparée les hommes et les femmes et en utilisant le fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) couvrant la période 1978-1996. Le FDLMO est une base de données administratives fournissant de l'information sur l'emploi au Canada dont les informations sont tirées des fichiers de données fiscales des particuliers T1 ainsi que des informations sur la rémunération T4. La population étudiée sont les Canadiens âgés entre 55 et 64 ans, ce qui compose un échantillon de près de 900 000 observations. La variable dépendante est la probabilité d'être à la retraite et est codée pour toute observation qui commence à toucher un revenu de retraite et, par le biais de la méthode probit, permet d'estimer la probabilité des individus de se trouver à la retraite. La nature de leurs données étant à la fois administrative et longitudinale, les chercheurs ont la capacité d'estimer à partir de l'historique d'emploi et des revenus l'effet incitatif des programmes de soutien du revenu à la retraite en évaluant l'ampleur des prestations auxquels les observations ont droit pour chaque âge de la retraite, c'est-à-dire selon le nombre d'années de travail supplémentaire. Le calcul de ces montants leur permet de construire trois types de variables incitatives : une première qui estime l'accumulation de bénéfices générée pour une année supplémentaire de travail ; une deuxième identifiant l'âge optimal afin de maximiser le montant de prestations auquel une personne

a accès lors de son retrait du marché du travail ; et, la troisième, une variable indiquant l'âge optimal de départ à la retraite en termes de bien-être, prenant alors en compte l'espérance de vie. Si la deuxième variable estime l'âge optimal pour maximiser le montant en dollars, la troisième variable introduit également la perte d'utilité liée à une année de travail supplémentaire et le risque de longévité, ce qui optimise donc le montant total de prestations dont une personne pourra bénéficier pour le reste de sa vie, à partir de son départ à la retraite. Leur modèle est par conséquent composé d'une variable représentant le montant de prestation de soutien du revenu auquel une personne peut avoir droit à une année donnée, une des trois variables incitatives présentées précédemment, un ensemble de variables dichotomiques d'âge, une variable prenant en compte le revenu d'emploi pour l'ensemble de la carrière de l'observation, une variable prenant en compte le revenu d'un éventuel conjoint ou conjointe, une variable de probabilité d'avoir accès à un régime complémentaire de retraite d'entreprise estimée à partir du pourcentage de présence de ces régimes par secteur d'activité selon le SCIAN et un ensemble de variables de contrôle dont une variable dichotomique du fait d'avoir un époux ou un conjoint de fait, une variable du nombre d'années d'ancienneté de l'observation et de celle de son éventuel conjoint, un ensemble de variables dichotomiques de secteur industriel, des dichotomiques de la taille d'entreprise de l'observation, des dichotomiques de province et des dichotomiques de chaque année. Leurs résultats indiquent que les programmes de soutien du revenu désincitaient significativement à l'emploi et les auteurs suggèrent alors que des réformes de ces programmes et de la fiscalité pourraient jouer un rôle afin d'inverser les tendances de cette époque à la baisse de l'emploi, permettant alors de limiter les pressions sur les finances publiques.

Finalement, l'impact de l'exemption des revenus d'emploi survenu aux bénéficiaires du SRG et de l'Allocation sur la participation des aînés a été évalué par Emploi et développement social Canada (Imbeau, 2017). L'auteur de la recherche a pour cela utilisé des données administratives issues des déclarations d'impôts à l'ARC. Ses données portent sur la période 2002-2014 et comprennent 8 millions d'observations de personnes âgées de 60 ans ou plus résidentes au Canada. Il utilise la méthode des différences dans les différences au sein d'un modèle de régression. Le groupe traitement sont les bénéficiaires des Allocations et le groupe témoin les personnes de

60-64 ans ne recevant pas les Allocations, qui ont un revenu supérieur aux seuils des Allocations autres qu'un revenu d'emploi ou qui ne sont ni veuves ni conjointes d'un aîné, ce qui permet d'assurer que le groupe contrôle n'est pas influencé par la décision de travailler ou non. Son modèle de régression prend comme variables dépendantes le fait de travailler pour un employeur et une autre identifiant le fait d'être en emploi, ce qui inclut alors les travailleurs autonomes. Les variables explicatives sont une variable dichotomique identifiant le groupe traitement, une variable dichotomique de période identifiant l'année de mise en place de la mesure, une variable de sexe, une variable d'état civil, une variable dichotomique pour le fait d'avoir un conjoint de 65 ans et plus, une variable dichotomique pour le fait d'être un travailleur autonome, une variable dichotomique pour le fait de demeurer dans un des grands centres urbains au Canada, un ensemble de variables dichotomiques pour chaque province et territoire et un ensemble de variables dichotomiques pour chaque année. Les résultats indiquent que la politique a influencé significativement l'emploi des personnes âgées de 60 à 64 ans, augmentant de 1 point de pourcentage le taux d'emploi des individus de ce groupe d'âge, mais l'influence sur les personnes des groupes plus âgés est moins importante.

#### 2.5.2.2 Les incitatifs destinés aux employeurs

Boockmann et coll. (2012) évaluent la mise en place en Allemagne d'une subvention salariale destinée aux entreprises afin de favoriser la transition vers l'emploi des travailleurs âgés au chômage. Cette subvention allemande est destinée aux employeurs pendant une certaine durée et permet à l'employeur de bénéficier d'un allègement sur les cotisations patronales et d'un remboursement sur un pourcentage du salaire brut en cas d'embauche d'un chômeur âgé de plus de 50 ans. Ce programme connaît des changements importants sur les conditions d'admissibilité à cette subvention, ce qui crée alors les conditions pour une expérience quasi naturelle. Le changement de 2002 consiste à rendre éligibles tous les travailleurs âgés de 50 ans et plus alors qu'auparavant, il fallait que ces derniers soient au chômage depuis au moins 6 mois. De plus, un autre changement survenu en 2004 fait en sorte d'abolir le programme dédié explicitement aux travailleurs âgés, faisant alors décliner la proportion de ceux-ci comme bénéficiaire de la subvention au profit des travailleurs plus jeunes. Pour évaluer les effets de cette réforme sur la durée au chômage des travailleurs âgés, les auteurs utilisent

des données administratives fournies par l'agence chargée de l'emploi en Allemagne permettant d'avoir accès à des données individuelles des personnes entrant dans des épisodes de chômage. Ces données sont le résultat de la fusion de quatre bases de données : le registre de l'emploi allemand rapportant le statut et la forme de l'emploi (temps plein, partiel, etc.), le registre des prestataires du programme d'assurance chômage, la base de données identifiant la participation à certains programmes de politiques actives dont la subvention salariale à l'étude et une base renseignant sur les caractéristiques individuelles des participants. Leur échantillon comprend environ 45 000 personnes âgées de 49 ans à 50 ans et 6 mois sur la période 2000 à 2004. Ils procèdent par la méthode des différences dans les différences en prenant comme groupe traitement les personnes âgées de 50 ans à 50 ans et 6 mois et comme groupe contrôle les personnes âgées de 49 ans à 49 ans et 6 mois. Leur modèle prend comme variable dépendante la durée de l'épisode de chômage estimé par la fonction de survie de Kaplan-Meier, permettant d'interpréter les résultats comme la probabilité de demeurer en emploi après le début de l'épisode de chômage en réaction au changement de la mesure. Leur modèle de base inclut alors une variable indiquant l'appartenance au groupe contrôle ou traitement et une variable de période indiquant l'année où le changement a lieu. Pour tenir compte des différences dans la composition des groupes durant la période, ils ajoutent à ce modèle une variable tenant compte de l'état matrimonial, du niveau de scolarité, du nombre d'années d'expérience en emploi. Ce modèle est traité séparément pour quatre populations, les hommes, les femmes de l'Est ou de l'Ouest de l'Allemagne. Leurs résultats indiquent que les femmes de la région de l'Est de l'Allemagne voient un effet significatif dans la réduction de la durée du chômage en réaction au changement de 2002 alors que les autres groupes ne sont pas significativement influencés. Les auteurs mesurent également des pertes sèches importantes de ce programme, c'est-à-dire qu'ils estiment que plusieurs personnes auraient trouvé un emploi, même si la subvention ne s'appliquait pas ce qui implique une dépense gouvernementale inutile.

Dans leur étude sur une subvention salariale destinée aux travailleurs âgés à faible salaire en Finlande, Huttunen et coll. (2013) évalue l'effet de cette mesure sur les marges extensives et intensives de travail. Cette mesure mise en place en 2006 permet aux employeurs qui embauchent un travailleur à bas salaire de 55 ans et plus de bénéficier d'une subvention de 16 % du salaire brut mensuel du

travailleur, une subvention mise en place pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés. Pour mesurer son effet, les auteurs utilisent une base de données issue de la fusion de deux jeux de données administratifs : un premier présente des données individuelles sous forme longitudinale fournissant des informations sur l'emploi des répondants qui lui permet d'évaluer les marges extensives ; et, un deuxième dont les données sont basées sur les registres de paie des entreprises privées finlandaises qui renseigne précisément sur le salaire et les heures travaillées, permettant alors l'analyse des marges intensives de travail et d'identifier les personnes à bas salaire ciblées par la subvention. L'échantillon comprend près de 2 millions d'observations de personnes âgées de 45 à 64 ans sur la période 2004-2007. Leur méthode est celle des différences dans les différences (DiDiD) prenant alors deux groupes contrôle en compte. Dans ce cas, le groupe traitement sont les personnes de 55 ans et plus gagnant au maximum 2 000 € par mois et les groupes contrôle sont les personnes âgées de moins de 55 ans et ceux gagnant davantage que 2000 € par mois. Leur modèle comprend deux variables dépendantes, une première est le fait d'être en emploi afin de mesurer les marges extensives et le logarithme du nombre d'heures travaillées par semaine pour les marges intensives. Ces variables sont expliquées par l'âge, le salaire mensuel et la période. Leur modèle inclut plus précisément une variable dichotomique d'âge identifiant les personnes de plus de 55 ans, une variable dichotomique identifiant les observations gagnant moins de 2000 €, une variable dichotomique identifiant l'année de mise en place de la subvention salariale (2006), une variable croisée d'âge et de salaire, une variable croisée d'âge et de période, une variable croisée de salaire et de période et une variable triplement croisée d'âge, de salaire et de période dont le coefficient identifie l'effet de la politique. Ce même modèle est donc utilisé pour évaluer les deux modalités de variable dépendante. Leurs résultats indiquent que la subvention salariale n'a eu d'effet que sur les marges intensives des personnes qui étaient déjà en emploi.

Finalement, nous recensons une dernière étude qui s'est penchée sur une subvention salariale destinée aux entreprises ayant pour objectif de stimuler la participation des travailleurs âgés en Belgique et son effet sur les marges extensives et intensives (Albanese & Cockx, 2015). La mesure mise en place en 2002 consiste à réduire les cotisations sociales des entreprises du secteur privé d'un montant

maximum de 400 € par trimestre pour chaque travailleur âgé de 58 ans ou plus employé à temps plein. Le montant est modulé selon le nombre d'heures travaillées par l'employé et atteint un maximum s'il travaille à temps plein jusqu'à 80 % d'un temps plein. Afin d'évaluer la mesure, les auteurs utilisent les données administratives des institutions publiques belges qui leur permettent d'avoir accès à l'historique sur le marché du travail. Leur échantillon est composé de près de 250 000 observations de personnes nées entre 1941 et 1950, c'est-à-dire âgées de 52 à 61 ans en 2002, pour la période 1999-2005. À partir de ces données, ils procèdent par la méthode des différences dans les différences où le groupe traitement sont les employés du secteur privé âgé entre 58 et 59,5 ans et le groupe contrôle les personnes âgées entre 53 et 55 ans. Le choix de prendre les travailleurs de 55 ans et moins plutôt que les moins de 58 ans est fait afin de tenir compte des éventuels effets d'anticipation concernant les personnes proches de l'âge d'admissibilité à la mesure. Leur modèle estimé par les moindres carrés ordinaires prend comme variable dépendante le fait d'être en emploi pour les marges extensives et la variable pour les marges intensives se décompose en trois catégories représentant le pourcentage d'heures travaillées par rapport à un temps plein : moins de 30 % d'heures, entre 30 % et 80 % et plus de 80 %. Les variables explicatives comprennent une variable dichotomique identifiant le groupe traitement et contrôle, une variable dichotomique de période identifiant la mise en place de la politique et une variable croisée entre la période et le groupe traitement. Ce modèle est estimé séparément selon différentes caractéristiques : pour les personnes qui travaillaient déjà au moment de la mise en place de la politique, pour les salariés à bas salaire, selon le secteur industriel, selon l'ampleur de la propension à quitter prématurément à la retraite (deux catégories estimées selon l'âge médian de départ à la retraite selon le secteur industriel) et selon la taille de l'entreprise. Leurs résultats indiquent une influence significative et positive de la subvention salariale sur l'emploi au niveau des marges extensives pour les travailleurs âgés à risque de partir prématurément à la retraite. Au niveau des marges intensives, la mesure a également significativement et positivement augmenté le nombre d'heures travaillées, ce qui s'explique en grande partie, car la subvention n'est pas accordée aux travailleurs à temps partiel.

## 2.6 Synthèse du chapitre

Ce chapitre visait, en premier lieu, à recenser les incitatifs financiers adoptés par les gouvernements québécois et canadien dans les dernières années.

Les différentes mesures mises en place, tant sur le plan de l'offre que de la demande de travail et par des moyens variés allant des changements aux régimes de retraite, aux incitatifs fiscaux ou aux lois du travail confirment l'importance de l'incitation au travail des personnes âgées dans la stratégie gouvernementale visant à se prémunir des effets du vieillissement de la population. Le Québec, en synergie avec les réformes prises au palier fédéral, adopte ainsi depuis une décennie une cohérence institutionnelle vis-à-vis de l'incitation au travail des personnes âgées. On observe de fait un renversement de la logique de cet ensemble de politiques publiques de l'emploi. À la suite des nombreuses réformes entreprises dans les dernières années, nous assistons à une certaine remarchandisation de ces travailleurs dans le but, notamment, de se prémunir des raretés de main-d'œuvre générées par le vieillissement de la population. Ces changements devraient avoir des effets différenciés, car, de toute évidence, les personnes âgées ne forment pas un bloc homogène et que les facteurs individuels exercent une influence importante sur les décisions de travail de cette population. De plus, ces politiques sont généralement ciblées sur les personnes à faible ou moyen revenu.

Les théories économiques des choix rationnels de l'offre et de la demande nous laissent croire que les mesures mises en place auront un impact significatif sur l'emploi des personnes âgées en général alors que les théories hétérodoxes envisagent des effets plus importants sur les groupes plus précaires.

Notre revue de littérature empirique a permis d'identifier des lacunes de la littérature scientifique. Ces lacunes étaient entre autres le manque d'évaluations scientifiques rigoureuses des politiques publiques destinées aux personnes âgées (EDSC, 2018) au Canada, le manque d'évaluations différenciées (Szinovacz, 2013), la rareté des études évaluant au sein d'un cadre unifié les effets de plusieurs

réformes (Bélanger et al., 2016) et, une analyse limitée aux marges extensives et intensives de travail, malgré l'attrait important du temps partiel pour les personnes âgées.

Notre revue de littérature a par ailleurs contribué à enrichir notre compréhension des décisions des travailleurs âgés et des principaux facteurs susceptibles d'influencer les décisions d'emploi. Finalement, la revue des évaluations de politiques publiques nous a permis de rendre compte des méthodes les plus appropriées pour notre objet de recherche. Au vu des nombreuses interventions des gouvernements au Canada et au Québec sur une courte période, il nous semble donc le plus approprié d'analyser par le biais de régressions statistiques et la méthode des différences dans les différences au sein d'un même modèle dans lequel l'effet respectif de chaque mesure pourra être évalué et comparé.

## **Chapitre 3 — Problématique de recherche et cadre conceptuel**

Ce chapitre a pour objectif d'exposer notre démarche de recherche. Pour cela, nous synthétisons nos observations sur les changements de politiques publiques et situons notre recherche par rapport à la littérature sur le sujet en précisant les contributions que nous souhaitons apporter. Nous présentons ensuite les questions de recherche qui guident notre démarche et décrivons l'approche théorique que nous privilégions pour y répondre. Finalement, nous présentons les différentes hypothèses que nous testons par le biais de notre méthode présentée au prochain chapitre.

### **3.1 La problématique de l'incitation financière à l'emploi des personnes âgées**

Notre recherche vise à faire la lumière sur le rôle des incitatifs financiers destinés aux personnes âgées dans les dynamiques d'emploi récentes de cette population, non seulement sur leur participation au marché du travail, mais également sur l'intensité et la forme de l'emploi des personnes âgées.

Dans notre chapitre de mise en contexte, nous avons signalé que le vieillissement démographique est un enjeu qui touche le Québec et le Canada de manière assez importante pour que les gouvernements interviennent afin de se prémunir de ses effets négatifs sur les finances publiques et le marché du travail. Parmi les interventions potentielles, le maintien ou le retour au travail des personnes âgées représente une solution privilégiée par le Québec. En effet, comme nous le décrivons en détail dans le prochain chapitre, au sein du Canada, le Québec présente un caractère particulièrement proactif dans la mise en place de politiques publiques incitatives à l'emploi envers les personnes âgées, avec notamment une politique-cadre inspirée du vieillissement actif et la mise en place de deux crédits d'impôt ayant pour objectif explicite l'incitation au travail des personnes âgées.

Concomitamment, nous avons constaté des changements importants dans les tendances vis-à-vis de la retraite, marquées notamment par une importance donnée aux emplois de transition. L'examen des statistiques descriptives publiques nous a permis de constater

certaines tendances relatives à l'emploi des personnes âgées. En premier lieu, les personnes âgées au Québec sont en proportion moins présentes sur le marché du travail que celles de l'ensemble du Canada, mais également que le niveau de cette activité variait largement selon les caractéristiques sociodémographiques de la population âgée. Deuxièmement, la période récente présente une tendance forte à l'augmentation de la présence des personnes âgées en emploi depuis le début des années 2000, précédant donc la mise en place des incitatifs financiers recensés dans notre recherche. De fait, l'on ignore l'ampleur de la hausse d'activité attribuable à ces mesures gouvernementales.

Dans le second chapitre, nous avons pu voir que les changements entrepris par les gouvernements canadien et québécois visant à encourager la participation des personnes âgées au marché du travail s'accumulent depuis la fin des années 2000 et tranchent avec la logique institutionnelle précédente, davantage orientée vers l'incitation au départ hâtif à la retraite. Le cas québécois représente à cet égard un laboratoire particulièrement riche puisque des instruments de différentes natures sont mis en place, tant au niveau de l'offre que de la demande.

Par exemple, les principaux changements apportés durant l'année 2008 visent à donner la possibilité de cumuler l'emploi et la retraite. D'une part, l'exemption des premiers milliers de revenus de travail des bénéficiaires du SRG mise en place pour réduire l'ampleur de la trappe fiscale générée par cette politique permet, de fait, aux personnes de cumuler les prestations de ce programme avec des revenus de travail plus aisément. L'autre mesure mise en place en 2008 visait par ailleurs à offrir la possibilité aux bénéficiaires de régimes complémentaires de débiter à bénéficier des rentes acquises dans leur régime tout en maintenant un lien d'emploi moins intense, par le recours au temps partiel. L'accès au cumul emploi-retraite sera ensuite autorisé avec le RRQ en 2014. En résumé, tant au niveau du programme fédéral, provincial que privé, nous recensons trois changements dont la mécanique commune est celle de **l'accès au cumul emploi-retraite**.

De plus, le Québec se distingue du reste du Canada par sa mise en place d'incitatifs fiscaux. D'une part, le CIPC représente une mesure pouvant être caractérisée comme un **crédit d'impôt dédié à l'offre de travail** alors que le crédit d'impôt remboursable pour les PME favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience est un **crédit d'impôt dédié à la demande de travail**.

Finalement, le changement effectif à partir de l'année 2013 apporté à la Sécurité de la vieillesse permettant aux bénéficiaires de reporter le début du versement des prestations du programme en échange d'une bonification de celles-ci s'apparente à un changement d'un quatrième type. Nous caractériserons ce changement, tout comme la bonification des facteurs actuariels au RRQ (baisse de la rente si le versement débute avant 65 ans et hausse s'il débute après), comme une intervention de type **bonus-malus**.

Ces différents changements nous permettent donc de proposer une typologie d'interventions visant l'incitation à l'emploi de la population âgée dont les effets peuvent être comparés au sein d'un modèle commun d'une même population et dans une période similaire.

Globalement, nous pouvons donc observer qu'une certaine cohérence interne institutionnelle s'est installée au sein du Canada et renforcée au Québec, qui se caractérise par une volonté apparente de mettre en place des moyens supplémentaires à l'incitation à l'emploi des personnes âgées. Cette ambition est plus explicite encore au Québec par le biais de la politique de vieillissement actif qui annonce des incitatifs financiers uniques au Québec, le CIPC et le crédit d'impôt destiné aux entreprises. Cette cohérence s'est installée progressivement, par l'addition de mesures prises à la fois au niveau fédéral que provincial. Une perspective critique sur cette stratégie d'incitation et les orientations prises par les politiques publiques sera exposée dans le chapitre de discussion, à la fin de cette recherche.

En théorie, les théories issues des sciences économiques sur lesquelles nous basons notre réflexion et notre évaluation sur les incitatifs financiers prédisent que toutes les mesures incitatives précédemment citées devraient avoir pour effet d'encourager les personnes âgées à participer au marché du travail. En revanche, on peut également s'attendre théoriquement à ce que les sous-groupes de cette population ne réagissent pas de façon similaire au vu des imperfections présentes sur le marché du travail. Notre modèle conceptuel

est les hypothèses plus spécifiques qui découlent des fondements théoriques de l'incitation à l'emploi sont explicitées dans les deux dernières sections de ce chapitre.

Afin d'alimenter notre réflexion sur les démarches de recherche vis-à-vis des incitatifs financiers destinés aux personnes âgées, recenser les méthodes et nous donner une idée de l'étendue des connaissances sur le sujet, nous avons par la suite procédé à une revue de littérature sur les travaux empiriques sur notre objet de recherche. Cette revue a débuté par une recension des déterminants de l'activité des personnes âgées qui nous a permis de constater qu'un nombre important de facteurs à différents niveaux pouvaient influencer la décision de participer au marché du travail. Par la suite, nous avons recensé des évaluations de l'effet d'incitatifs financiers dont l'objectif est de hausser la participation des personnes âgées qui nous a permis de nous informer des méthodes et des données utilisées par la communauté académique. Nous avons à cet égard observé que la communauté scientifique privilégie les analyses de régression pour estimer l'influence des politiques publiques sans intégrer explicitement dans leurs modèles tous les facteurs pouvant influencer l'activité des personnes âgées, leur question de recherche étant de mesurer l'effet des politiques publiques. Le tableau présenté à l'annexe 1 synthétise les méthodologies des 18 études discutées plus tôt selon les populations étudiées, les données utilisées ainsi que selon les variables dépendantes et indépendantes.

Nous relevons de cette recension que la majorité des études procèdent par la méthode des différences dans les différences, mais que dans certains cas, selon la démarche de recherche, d'autres méthodes sont utilisées.

Généralement, les études qui évaluent plusieurs changements ou un changement de dynamique au sein d'une période utilisent les différences dans les différences afin de mesurer l'effet des mesures incitatives. Chez ceux qui n'utilisent pas la méthode des différences dans les différences, la démarche de Baker et ses collègues (2003) d'estimer l'effet désincitatif général du régime de retraite public canadien est intéressante puisqu'ils procèdent à l'évaluation de l'effet sur l'offre de travail de plusieurs politiques publiques canadiennes. En revanche, leur démarche est statique, elle consiste à évaluer à un moment donné l'effet d'un ensemble d'institutions

sur la probabilité de prendre sa retraite, ce qui n'est pas notre démarche. Cependant, à la fin de leur article, ils indiquent qu'une réforme fiscale et des régimes de retraite permettraient de réduire l'effet désincitatif à l'emploi. Or, puisque le contexte institutionnel a fondamentalement changé depuis la période à laquelle cette étude a été faite, dans le sens qu'ils indiquaient, notre recherche apportera comme contribution d'évaluer si ces changements ont permis de renforcer les incitations à l'emploi. Lalive et ses collègues (2023) n'utilisent pas non plus les différences dans les différences, mais la régression sur discontinuité qui permet de distinguer les effets de la réforme du régime de retraite public selon la date de naissance des individus. Dans notre cas, les circonstances québécoises que nous avons recensées rendent difficile l'utilisation d'une telle méthode puisque les changements institutionnels s'étalent sur plusieurs années et les politiques ne concernent pas toujours les mêmes groupes d'âge, ce qui rend difficile l'application de cette méthode.

Au vu du contexte québécois, il nous semble donc pertinent de conserver l'utilisation des différences dans les différences au vu des différents changements que le Québec a connus et qui peuvent influencer l'activité des personnes âgées. Le Québec représente à cet égard une unité d'analyse particulièrement féconde pour la comparaison de l'efficacité de mesures différentes sur une même population. Cette opportunité de recherche nous apparaît rare puisque la majorité des études recensées procède habituellement à l'étude d'un seul changement, ce qui ne permet donc pas de rendre compte d'effets potentiellement différents selon la nature de l'intervention et la comparaison entre études qui utilisent des données ou des méthodes différentes peut sembler hasardeuse.

Notons que l'analyse des travaux sur le programme de *Social security* nous montre que des méthodes différentes peuvent mener à des résultats différents, entre autres à cause du choix des groupes contrôle et traitement. Ce point apparaît particulièrement clairement avec Gelber et ses collègues (2020) qui trouvent des effets sur l'emploi largement plus importants que les travaux précédents, ce qu'ils attribuent, entre autres, aux choix de leurs groupes contrôle et traitement qui identifient ces derniers selon le revenu d'emploi plutôt que sur la base de l'âge, ce qui était la stratégie des autres études recensées. Notons également que la méthode des différences dans les différences a comme avantage important de pouvoir évaluer différentes réponses, variables dépendantes, à

partir du même modèle, sans devoir respécifier un nouveau modèle, ce qui nous permettra d'explorer différents aspects de l'emploi de notre population étudiée, tant sur les marges extensives qu'intensives et le type d'emploi.

Une deuxième considération importante vis-à-vis des méthodes est l'utilisation du type de données. En premier lieu, nous observons que toutes les études recensées utilisent des microdonnées qui communiquent de l'information au niveau individuel sur les répondants. Nous observons qu'un certain nombre d'études utilisent des données administratives qui fournissent des informations particulièrement précises sur les revenus et permettent d'en déduire la situation d'emploi. Nous notons cependant plusieurs limites vis-à-vis de ces données. Si elles sont particulièrement appropriées pour évaluer l'effet sur les marges extensives, le revenu et par conséquent sur les finances publiques, elles sont, en plus d'être difficilement accessibles, potentiellement moins précises que les données d'enquête sur les questions de l'emploi et ne sont pas collectées dans cet objectif. Obtenir des renseignements précis sur l'emploi à partir de ce type de données nécessite la fusion de plusieurs bases de données, ce qui complique encore davantage leur accessibilité. Or, dans le cadre d'une recherche dans le domaine des relations industrielles et au vu du fait que la forme de l'emploi et son intensité représentent à notre avis des enjeux essentiels vis-à-vis du maintien en activité des personnes âgées, les microdonnées individuelles d'enquête sur l'emploi nous paraissent appropriées, car elles sont collectées depuis une longue période et avec des variables stables dans le temps. D'ailleurs, toutes les études utilisant des données administratives ne peuvent inférer des effets de mesures incitatives que sur le taux d'emploi et non pas sur le taux d'activité, alors que les modèles d'offre de travail font davantage des prédictions sur ce dernier. L'utilisation des données d'enquête sur l'emploi, comme celles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, pourrait donc mieux arrimer la théorie à l'analyse.

Nous relevons également que dans la diversité du type de données utilisées par les recherches recensées, certains utilisent des données longitudinales et d'autres des données transversales. Si les données longitudinales sont généralement considérées comme un idéal, puisqu'elles observent la même population sur une période donnée, elles sont cependant minoritaires dans l'ensemble des enquêtes statistiques pour différentes raisons, notamment à cause de leur coût élevé (Safi, 2011), et comprennent également des

limites importantes. D'une part, il est difficile d'obtenir des bases de données longitudinales s'étendant sur une longue période, du fait de l'attrition de celles-ci due, par exemple, au refus des participants de maintenir leur participation à l'étude ou leur décès, ce qui complique les études s'étendant sur une période de plusieurs dizaines d'années, ce que nous souhaitons faire. Par ailleurs, la représentativité de ces données peut parfois être remise en question. Puisque la structure de la société est caractérisée par un changement perpétuel, le risque est élevé qu'un panel formé à une période précise ne soit plus représentatif au fil du temps, en particulier si le taux d'attrition élevé contribue à réduire la taille de la population sondée (Safi, 2011). À cet égard, les autorités chargées des enquêtes statistiques transversales assurent qu'à chaque production d'enquête cette représentativité soit garantie. Les données longitudinales ne nous semblent donc pas essentielles à la réalisation d'une recherche comme la nôtre dont l'étude se base sur une période étendue et qui souhaite observer différents sous-groupes de la population. D'ailleurs, même certains auteurs qui utilisent des données longitudinales, comme Laun (2017), semblent traiter leurs données en panel uniquement comme test de robustesse (qu'elle ajoute alors en annexe) et traitent les données de façon transversale comme spécification privilégiée. Cela renforce donc notre sentiment quant au fait que les données transversales sont plus qu'appropriées à notre démarche.

Ainsi, des données telles que les fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active ou de l'Enquête canadienne sur le revenu de Statistique Canada, nous semblent particulièrement pertinentes à utiliser. Cela nous permet, au vu des détails recueillis dans ces fichiers de données au chapitre du statut de l'emploi (temps partiel ou temps plein), de combler ce que nous identifions comme une importante lacune dans la littérature actuelle, l'observation de l'influence sur le choix de la forme de l'emploi. En effet, plusieurs sondages, parfois reportés dans les médias traditionnels, indiquent qu'une majorité de personnes âgées considèrent prolonger leur carrière sur le marché du travail sous la forme du temps partiel (EDSC, 2018 ; Léger, 2022), une aspiration datant déjà depuis au moins une quinzaine d'années (Desrosiers, 2007).

Par conséquent, nous envisageons trois analyses statistiques. Une première sur les marges extensives en utilisant la régression logistique avec comme variable dépendante dichotomique le fait d'être actif sur le marché du travail, ce qui est la démarche de la

quasi-totalité des études recensées. Une deuxième analyse sur les marges intensives, en utilisant une régression linéaire par les moindres carrés ordinaires avec comme réponse le nombre d'heures travaillées. Finalement, la troisième analyse sera une régression multinomiale utilisant comme réponse catégorielle le statut d'emploi prenant trois modalités, l'emploi à temps plein, l'emploi à temps partiel et l'inactivité sur le marché du travail, cette dernière comme catégorie de référence.

Nous avons également observé que la majorité des études recensées se tenaient généralement à l'analyse des résultats agrégés malgré la pertinence de traiter différents sous-groupes de la population, comme l'indique Haider & Loughran (2008). Nous souhaitons par conséquent affiner le portrait de l'étude des effets des politiques publiques sur les travailleurs en désagrégant notre échantillon selon des caractéristiques démographiques. Cette façon de faire, rarement rencontrée dans notre recension, nous permet de documenter plus précisément les personnes principalement influencées par les changements institutionnels et donc de produire des recommandations adaptées à ces observations. À cet égard, nous envisageons étudier les effets selon le sous-groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité. Ces deux dernières caractéristiques nous apparaissent particulièrement pertinentes dans la perspective des théories hétérodoxes, qui postulent une influence plus importante pour les personnes précaires. De fait, à la manière de Baker (2002), nous nous servons pour vérifier cette hypothèse du niveau de scolarité comme d'un indicateur proxy du revenu moyen dont un individu peut bénéficier durant sa carrière professionnelle.

En résumé, au vu de notre démarche de recherche et des méthodes rigoureuses utilisées par la communauté scientifique, il nous semble donc le plus approprié d'avoir recours à la méthode des différences dans les différences en utilisant des données individuelles d'enquête sur l'emploi analysées par régression statistique. Cette manière de faire nous permettra d'apporter différentes contributions à l'état des connaissances actuelles dont l'affinement de l'étude des dynamiques de la forme de l'emploi sous l'influence des changements institutionnels de nature différente et celui du portrait de l'influence des politiques selon le profil sociodémographique. Notre stratégie analytique ainsi que le modèle économétrique utilisé sont décrits plus en détail dans le quatrième chapitre.

## 3.2 Contributions de la thèse

Notre recherche souhaite donc apporter diverses contributions à l'avancement des connaissances sur la question des incitatifs financiers destinés aux personnes âgées.

En premier lieu, sur le plan descriptif, notre recension des mesures incitatives représente, à notre connaissance, une description assez détaillée des changements institutionnels entrepris depuis une quinzaine d'années vis-à-vis des régimes de retraite et des incitatifs fiscaux visant l'activation des personnes âgées. Cette description permet de mettre en évidence la reconfiguration de la logique sous-tendant les politiques publiques de l'emploi destinées aux personnes âgées, un fait qui semble passer inaperçu au vu des aspects techniques de ces changements apportés à différentes institutions. Si certaines de ces modifications peuvent sembler marginales, voire anecdotiques, prises isolément, la recension de l'ensemble de ces mesures dans un ensemble cohérent permet de mettre en lumière ce changement important de logique institutionnelle, ce qui pourrait avoir de potentielles répercussions sur la conception du travail et de la retraite au Québec.

D'autre part, sur un plan strictement empirique, en ce qui concerne l'étude de l'incitation financière des travailleurs âgés par les politiques publiques, nous confirmons l'observation d'EDSC (2018) et de Bélanger et ses collègues (2016) que peu de recherches scientifiques se sont penchées sur le lien entre l'emploi des personnes âgées et les mesures incitatives au Québec et/ou au Canada.

Par ailleurs, lorsque des évaluations de ce type existent, la démarche est dans une majorité des cas une évaluation d'une mesure isolée. La recherche de Baker, Gruber & Milligan (2003) est un exemple de recherche prenant en compte un ensemble de mesures, puisqu'ils observaient l'effet désincitatif du système de retraite à la fin des années 1990. En revanche, ils le font de manière « statique », ils n'observent pas l'effet de changements. De plus, comme nous venons de le décrire, le contexte, les arrangements institutionnels ainsi que les objectifs de ces politiques ont radicalement changé, ce qui laisse penser que ces résultats pourraient ne plus représenter avec acuité l'influence sur l'emploi des politiques actuelles. Au vu des changements récents dans les dynamiques de la retraite, il nous

semble primordial d'observer les effets des politiques publiques mises en place dans la période récente sur le temps partiel et les marges intensives de travail. Ces informations nous permettront d'évaluer l'efficacité de ces mesures vis-à-vis de leur objectif principal, c'est-à-dire la stimulation de l'emploi des personnes âgées, mais également d'évaluer dans quelles conditions cette participation se fait.

Notre stratégie analytique, présentée dans le chapitre suivant, consiste donc à évaluer au sein d'un même modèle l'effet d'incitatifs financiers de nature différente sur la participation des personnes âgées ainsi que sur le type et l'intensité de l'emploi qu'ils occupent. Cette opportunité nous permet par ailleurs d'analyser l'efficacité de chacune de ces mesures individuellement, mais également de poser un regard général sur cette stratégie d'incitation. Notre estimation sur les marges intensives représente une analyse particulièrement pertinente pour comprendre plus précisément les dynamiques de travail (Montcho, Carrière & Mérette, 2023). Puisque les individus n'ont pas toujours un contrôle précis sur leur nombre d'heures travaillées, l'analyse sur le type d'emploi (temps plein ou temps partiel) complète cette analyse de l'offre de travail et renseignera sur les accommodements en termes de conditions d'emploi dans un contexte de recherche de prolongement de la vie active par une retraite progressive, un emploi de transition.

Finalement, comme nous l'avons présenté, la population âgée n'est pas un bloc homogène, ce qui suggère que les politiques publiques pourraient présenter des effets différenciés selon les différents profils sociodémographiques au sein de cette population. Documenter ces effets nous semble primordial, d'une part afin d'affiner notre compréhension de l'utilisation réelle des politiques, mais également pour une réflexion générale dans une perspective de justice sociale, alors que la conception institutionnelle de la retraite est en mutation. De fait, notre démarche d'analyse différenciée et détaillée selon les caractéristiques sociodémographiques des individus, trop rarement rencontrée dans les évaluations de politiques publiques (Szinovacz, 2013).

Ces contributions découlent avant tout du fait que le Québec nous apparaît être un laboratoire unique d'étude des incitatifs financiers destinés aux personnes âgées, d'une part au vu des différentes mises en place, mais aussi au vu de son approche incitative à l'égard de la retraite. Ainsi, contrairement à de nombreux pays adoptant une approche prescriptive où la marge de manœuvre est limitée pour le travailleur, le Québec laisse une plus grande liberté aux individus de décider du moment du retrait du marché du travail tout en tentant d'encourager une certaine décision. Nos résultats nous apparaissent donc particulièrement intéressants puisqu'on ignore l'efficacité relative de chacune de ces mesures et la manière dont les opportunités financières qu'elles offrent sont plus ou moins saisies par les différents sous-groupes de la population âgée.

Notre recherche contribue donc à combler une lacune importante dans la littérature scientifique qui, dans la grande majorité des cas, n'est en mesure d'évaluer qu'une seule mesure à la fois et ne peut comparer les effets de mesures qu'à travers des études différentes, aux méthodologies et contextes différents, en plus de le faire habituellement sur l'ensemble de la population, sans tenir compte des différences sociodémographiques.

### **3.3 Les questions de recherche**

Par conséquent, notre première question de recherche à laquelle nous souhaitons répondre est la suivante :

- 1) Dans quelle mesure les incitatifs financiers mis en place par les gouvernements québécois et canadiens ont-ils influencé l'activité des personnes âgées ?

Cette question de recherche peut par ailleurs être complétée par une sous-question :

- 1.a) Quels incitatifs financiers remplissent le mieux l'objectif d'incitation à l'emploi des personnes âgées au Québec ?

D'autre part, notre deuxième question de recherche se présente ainsi :

2) Est-ce que les sous-groupes de la population âgée réagissent de la même manière à ces mesures ?

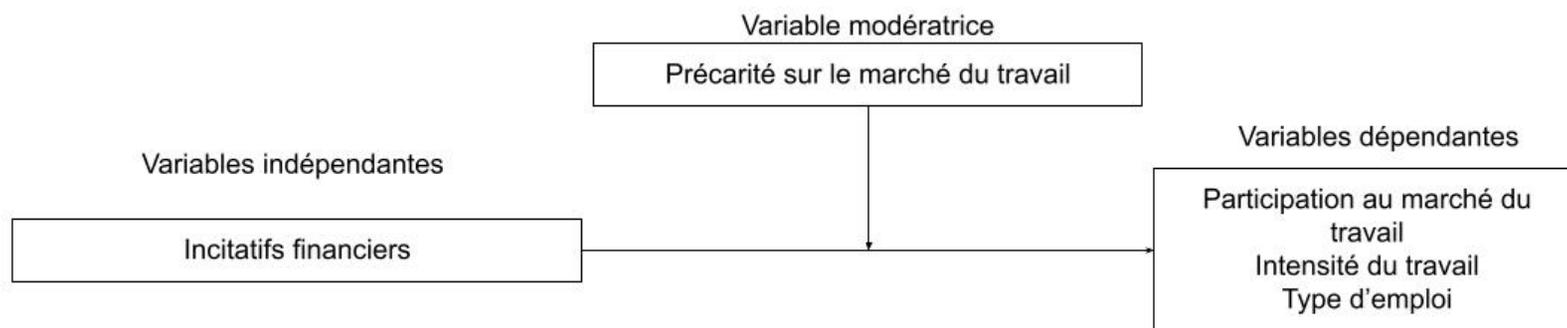
La section suivante présente le modèle conceptuel qui nous sert à répondre à ces questions.

### 3.4 Modèle conceptuel

Notre recherche s'inscrit dans une perspective hypothético-déductive, c'est-à-dire que nos hypothèses découlent des théories déjà établies par la communauté scientifique et que notre méthode va tester. Nos hypothèses sont alors confrontées à la réalité, aux données, et vérifiées par le biais des analyses statistiques.

Notre recherche traite de la problématique de l'incitation au travail de nature économique. De manière synthétique, notre modèle conceptuel inspiré des théories présentées au précédent chapitre est représenté à la figure 17.

Figure 17. – Modèle conceptuel de l'effet des incitatifs financiers sur l'activité des personnes âgées sur le marché du travail



Globalement, nous nous attendons à ce que les incitatifs financiers aient un effet sur différents aspects relatifs à l'activité sur le marché du travail : la participation au marché, l'intensité du travail et le type d'emploi occupé. Par ailleurs, nous supposons que l'ampleur de

la relation entre les incitatifs financiers et l'activité des personnes âgées sur le marché du travail est influencée par la situation de précarité sur le marché du travail des individus, ce que nous indiquons dans notre modèle comme variable modératrice.

Pour opérationnaliser ce modèle, nous précisons ses composantes dans le tableau 14.

Tableau 14. – Conceptualisation du modèle

Type de variable	Concept	Indicateur
<b>Variable dépendante – Activité sur le marché du travail</b>	Participation au marché du travail	Fait d'être actif
	Intensité du travail	Nombre d'heures travaillées
	Type d'emploi	Statut de l'emploi à temps partiel ou temps plein
<b>Variable modératrice</b>	Précarité sur le marché du travail	Sexe
		Niveau de scolarité
<b>Variables indépendantes – Incitatifs financiers</b>	Accès au cumul emploi-retraite	Année de mise en place de la mesure
	Crédit d'impôt sur l'offre	Année de mise en place de la mesure
	Bonus-malus	Année de mise en place de la mesure
	Crédit d'impôt sur la demande	Année de mise en place de la mesure

En ce qui concerne nos variables dépendantes, nous souhaitons donc évaluer trois aspects relatifs à l'activité sur le marché du travail. En premier lieu, la participation au marché, c'est-à-dire le fait que la personne occupe un emploi ou est au chômage, c'est qui est mesuré statistiquement par le fait d'être actif au niveau individuel et qui, de manière agrégée, forme le taux d'activité. Deuxièmement,

l'intensité du travail qui est mesurée par le nombre d'heures travaillées. Troisièmement, le type d'emploi occupé par l'individu qui peut donc prendre deux modalités, le temps partiel ou le temps plein.

Au niveau de notre variable modératrice, la précarité sur le marché du travail, nous le mesurons dans le cadre de notre recherche par deux indicateurs proxy, le sexe et le niveau de scolarité. Nous supposons ici qu'en règle générale, les femmes par rapport aux hommes présentent une situation plus vulnérable sur le marché du travail durant l'ensemble de leur parcours professionnel. Tout comme les femmes, nous supposons que les personnes les moins scolarisées se comparent désavantageusement sur le marché du travail par rapport aux personnes les plus scolarisées. À cet égard, ces personnes occupent en général des emplois moins rémunérés, et exercent généralement un emploi plus pénible (Wolfson, 2013).

Finalement, nos variables indépendantes sont représentées par les différents incitatifs financiers recensés précédemment dans ce travail. Pour les identifier, nous utilisons l'année durant laquelle ces mesures ont été mises en place respectivement. Nous précisons la manière de les mesurer dans la section méthodologique, au moment de présenter notre modèle économétrique.

Notre démarche étant à présent développée, nous présentons dans la section suivante les hypothèses que nous souhaitons tester.

### **3.5 Hypothèses**

Nous avons observé que le Québec présentait des écarts vis-à-vis du Canada et de l'Ontario en ce qui concerne leur activité sur le marché du travail. Si l'on en croit les théories économiques présentées, la mise en place des mesures d'incitation à l'emploi devrait avoir rendu le travail plus attractif pour les personnes âgées. Deux théories nous permettent de postuler que les mesures présentées devraient augmenter l'activité des travailleurs âgés. D'une part, si les individus se conforment aux postulats et attentes des modèles classiques de l'offre de travail, la possibilité de cumuler emploi et retraite ainsi que le crédit sur l'offre de travail du Québec devrait inciter significativement les personnes âgées à rejoindre le marché du travail. D'autre part, conformément à la théorie de

l'investissement et considérant que l'espérance de vie est en hausse et que les rentes du RRQ et de la SV sont indexées et garanties par l'État, les mécanismes de bonus-malus devraient avoir incité les individus à prolonger leur activité sur le marché du travail. Finalement, la théorie de la production nous indique que le crédit dédié aux entreprises mis en place au Québec devrait augmenter la demande pour des travailleurs âgés et donc à une hausse de leur présence sur le marché du travail. De fait, si les agents économiques se conforment aux prédictions de ces modèles, nous devrions observer une hausse de la participation au marché du travail des personnes âgées. Cela nous mène à notre première hypothèse.

**1<sup>re</sup> hypothèse : Les incitatifs financiers destinés aux personnes âgées mis en place au Québec et au Canada ont stimulé l'activité des personnes âgées du Québec.**

À partir de cette hypothèse générale, nous en posons une deuxième plus spécifique. Comme discuté à partir des théories hétérodoxes et des études empiriques sur la question, la période de la retraite est un moment où les inégalités accumulées durant l'ensemble de la vie active peuvent se cristalliser, par exemple par des montants de rentes inférieurs dus à une capacité réduite à cotiser au vu des salaires plus bas, du manque d'opportunités à occuper des emplois offrant des régimes complémentaires ou de l'incapacité d'épargner pour la retraite. Par conséquent, les personnes plus susceptibles d'être précaires durant leur vie active risquent de l'être encore au moment de la retraite, ce qui peut mener celles-ci à participer au marché du travail par nécessité plutôt que par motivation intrinsèque pour le travail. Avec la remarchandisation du travail qu'amène la reconfiguration des politiques publiques, c'est-à-dire la dépendance de plus en plus forte au marché du travail pour assurer un revenu, les personnes âgées précaires pourraient réagir plus intensément aux incitatifs que les autres. Par ailleurs, nous avons observé que de nombreuses mesures recensées ciblaient en majorité les personnes à revenu faible à modeste, ce qui nous donne des indications sur les personnes que le gouvernement souhaite encourager à participer au marché du travail. En effet, au Québec, le CIPC cible avant tout les travailleurs gagnant moins de 36 000 \$ de revenu de travail par année et le programme de subvention salariale était explicitement dédié aux personnes présentant des difficultés d'insertion en

emploi. Au niveau fédéral, l'exemption de revenu de travail apportée au SRG concerne avant tout les aînés à faible revenu. Notons cependant que Lizée (2019) relevait l'existence d'une trappe fiscale causée par la récupération du SRG malgré cette exemption, ce qui pourrait rendre peu attrayant le fait de rejoindre le marché du travail pour les aînés bénéficiaires de ce programme, c'est-à-dire les aînés à faible revenu. Malgré ce dernier point, notre deuxième hypothèse est la suivante :

**2<sup>e</sup> hypothèse : Les personnes plus précaires réagissent davantage aux mesures incitatives.**

Notre cadre théorique permet de postuler que la mise en place de certaines mesures pouvait avoir un effet sur le nombre d'heures travaillées ou les marges intensives de travail.

Ainsi, les trois changements permettant l'accès au cumul emploi-retraite, tant appliqués aux régimes complémentaires qu'au RRQ et au SRG, devraient mener à une réduction du nombre d'heures travaillées. En ce qui concerne le CIPC, les effets pourraient être hétérogènes au sein de la population âgée. Une certaine partie de la population, dont les personnes ayant un revenu élevé, pourrait ainsi être amenée à réduire leur nombre d'heures travaillées alors que d'autres, plus particulièrement celles à faible revenu, à l'augmenter. Les mesures prenant la forme de bonus-malus devraient théoriquement mener les personnes qui s'en prévalent à hausser leur nombre d'heures travaillées. Finalement, le crédit d'impôt dédié aux entreprises ne permet pas de poser d'hypothèses claires sur les décisions relatives aux marges intensives des travailleurs.

Notre troisième hypothèse est donc la suivante :

**3<sup>e</sup> hypothèse : Les mesures incitatives ont un effet sur l'intensité du travail différencié selon le type de mesure.**

Comme le suggère Saba (2014), les mesures mises en place au Canada pourraient avoir augmenté le nombre de personnes en situation de retraite progressive. Par ailleurs, des sondages sur la population aînée montrent que le temps partiel est une condition importante pour convaincre ces personnes de prolonger leur activité sur le marché du travail à l'approche de l'âge de la retraite (EDSC, 2018 ;

Léger, 2022). Ainsi, si les personnes n'ont pas toujours la marge de manœuvre pour ajuster précisément leur nombre d'heures travaillées, ils ont potentiellement la possibilité de choisir un emploi à temps plein ou à temps partiel. De fait, afin d'affiner notre analyse de l'intensité de l'emploi occupé par les personnes âgées, nous souhaitons procéder à une analyse selon le type d'emploi.

Notre quatrième suit donc la même logique que la précédente, lorsque notre cadre théorique arrive à la prédiction que le nombre d'heures travaillées diminue à la suite d'un changement, nous supposons que le travail à temps partiel est privilégié. De fait, dans le cas des mesures autorisant le cumul emploi-retraite, nous nous attendons à ce que le temps partiel augmente davantage que le temps plein, que les effets soient hétérogènes pour le CIPC et que le temps plein soit privilégié par les personnes en réaction aux mesures de bonus-malus. Finalement, bien que le crédit d'impôt dédié aux entreprises ne permette pas de poser d'hypothèses claires sur le type d'emploi privilégié, nous supposons qu'en l'absence de barrières au temps partiel de la part des employeurs, ce type d'emploi devrait augmenter davantage que le temps plein, puisqu'il correspond aux aspirations majoritaires de la population âgée.

Notre quatrième hypothèse est donc la suivante :

**4<sup>e</sup> hypothèse : Les mesures incitatives ont un effet différencié sur le recours à l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein selon le type de mesure.**

De fait, tel que nous en discutons dans nos descriptions de la troisième et quatrième hypothèse sur les marges intensives et sur le type d'emploi occupé, nous posons différentes sous-hypothèses pour chacune des mesures incitatives qui précisent nos deux précédentes hypothèses.

En ce qui concerne les mécanismes permettant le cumul-emploi retraite :

**Hypothèse 4.A : La possibilité du cumul emploi-retraite incite les individus à participer au marché du travail avec une intensité moindre, en réduisant leur nombre d'heures travaillées ou en privilégiant un emploi à temps partiel.**

En ce qui concerne le crédit sur l'offre de travail :

**Hypothèse 4.B : Le crédit de l'impôt sur l'offre de travail aura un effet différent selon les individus. Les personnes à revenu plus élevé diminuent leur nombre d'heures travaillées ou en privilégiant un emploi à temps partiel alors que les personnes à faible revenu augmentent leur nombre d'heures travaillées ou privilégient les emplois à temps plein.**

En ce qui concerne le principe de bonus-malus :

**Hypothèse 4.C : Nous nous attendons à ce que les interventions basées sur le principe du bonus-malus mènent les personnes à privilégier l'emploi à temps plein ou à une hausse moyenne de leur nombre d'heures travaillées.**

Finalement, en ce qui concerne le crédit d'impôt destiné aux entreprises, nous n'avons pas d'hypothèse spécifique.

Toujours en ce qui concerne les marges intensives, notre revue de littérature sur les théories hétérodoxes nous menait à considérer que le rapport de force inégal des individus sur le marché du travail pouvait mener à des effets différenciés selon les caractéristiques sociodémographiques. Plus précisément, nous suggérons que les femmes pouvaient avoir un rapport de force inférieur aux hommes ainsi que les personnes peu scolarisées par rapport à ceux qui le sont davantage, pouvant alors influencer la mesure avec laquelle ces personnes peuvent ajuster leur nombre d'heures travaillées ou le type d'emploi occupé. Nous nous attendons donc à ce que le nombre d'heures travaillées présente des résultats de trois types : associé négativement, mais avec un effet plus faible en comparaison des groupes au rapport de force plus important ; non significativement associé avec les variables incitatives ; ou encore positivement associé avec les mesures incitatives. Ces trois résultats valideraient l'hypothèse selon laquelle le rapport de force des femmes âgées ou des personnes peu scolarisées est inférieur aux groupes avec lesquelles elles se comparent et le résultat indiquera dans quelle mesure ce déséquilibre est important. Notre cinquième hypothèse est donc la suivante :

**5<sup>e</sup> hypothèse : En réaction aux mesures incitatives, les personnes plus précaires ne peuvent pas ajuster les conditions dans lesquelles s'effectue l'emploi de la même manière que le reste de la population.**

Il nous reste à présent à répondre à mettre en place une méthode qui nous permettront de vérifier si nos questions de recherche et nos hypothèses sont vérifiées ou invalidées. Pour ce faire, nous présentons dans le prochain chapitre la méthodologie.

## Chapitre 4 — Méthodologie

Ce chapitre est dédié à la présentation de la méthodologie dont l'objectif est de répondre à nos questions de recherche et de mettre à l'épreuve nos hypothèses. Ce chapitre débute par la présentation de notre stratégie analytique, notamment de la méthode des différences dans les différences et de nos protocoles de recherche pour les différentes analyses de régression que nous proposons, celles sur les marges extensives, sur les marges intensives et sur le type d'emploi. Dans une deuxième section, nous décrivons les données que nous utilisons dans cette recherche, les microdonnées de l'Enquête sur la population active. Finalement, nous présentons et spécifions notre modèle économétrique dans la troisième section de ce chapitre.

### 4.1 Stratégie analytique

Notre devis de recherche est quantitatif, nous ferons usage d'analyses économétriques basées sur différents types de régressions afin de traiter nos données. Cette section débute par une description générale de la technique de régression statistique, suivie d'une description de la méthode des différences dans les différences, qui est la méthode privilégiée par les études empiriques sur le lien entre l'offre de travail des personnes âgées et les politiques publiques que nous avons recensées précédemment. Nous présentons ensuite différentes stratégies analytiques, la première concerne l'évaluation de l'effet incitatif des politiques publiques sur l'emploi des personnes âgées au niveau des marges extensives de travail, c'est-à-dire les personnes ayant rejoint ou quitté le marché du travail. Par la suite, nous évaluons les effets de ces politiques sur les marges intensives de travail, c'est-à-dire sur le nombre d'heures travaillées. Troisièmement, nous proposons une méthode d'évaluation du type d'emploi occupé à la suite des politiques incitatives.

Puisque chaque évaluation un type de régression différent, ces techniques sont explicitées dans chaque section respective et présente également la manière d'interpréter les résultats de chacune de ces techniques.

#### 4.1.1 L'analyse de régression

L'analyse de régression, dont nous utilisons trois types différents dans le cadre de cette recherche, est une méthode statistique permettant d'étudier la relation entre un ensemble de variables indépendantes (ou explicatives) et dépendantes (ou expliquées). Selon le type de la variable dépendante, la technique de régression diffère. Dans le cas d'une variable dépendante continue, par exemple le nombre d'heures travaillées, la technique de régression est appelée linéaire; dans le cas d'une variable dépendante binaire (ou dichotomique), comme le fait d'être actif ou non, la technique de régression est appelée binomiale; et, finalement, si la variable dépendante est catégorielle avec plus de deux réponses, par exemple pour le type d'emploi où la réponse peut être l'emploi à temps plein, à temps partiel ou le fait d'être sans emploi, nous utilisons la régression multinomiale.

De manière générale, les modèles statistiques qui observent un individu  $i$  se présentent ainsi:

$$Observation_i = (Modèle_i) + erreur_i$$

Où la variable dépendante ( $Observation_i$ ) peut être expliquée par un modèle statistique alors que la partie que ce dernier ne peut expliquer est l'erreur standard.

Dans le cas d'un modèle de régression multivariée, c'est-à-dire comprenant plusieurs variables indépendantes, dans lequel on souhaite estimer les relations entre une variable dépendante  $y$  et un ensemble de variables indépendantes  $x$  pour un individu  $i$ , il s'écrit de la façon suivante :

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i,1} + \dots + \beta_n x_{i,n} + \varepsilon_i$$

Dans un tel modèle,  $\beta$  représente les coefficients de régression et  $\varepsilon$  représente le terme d'erreur. Dans notre cas, puisque notre question de recherche consiste à mesurer l'effet des incitatifs financiers sur l'activité des personnes âgées, le cœur de notre analyse consiste en l'interprétation de la valeur des coefficients de régression, car ils indiquent de quelle valeur la variable dépendante est censée varier lorsqu'une variable indépendante varie d'une unité alors que toutes les autres variables indépendantes restent à la même valeur. Le coefficient  $\beta_0$  correspond quant à lui à la constante, ce qui estime la valeur de la variable dépendante lorsque toutes les variables indépendantes sont égales à 0.

La manière d'interpréter ces coefficients pouvant varier selon la technique utilisée, nous précisons la façon de procéder dans chaque section traitant des trois évaluations que nous faisons.

#### **4.1.2 La méthode des différences dans les différences**

La méthode des différences dans les différences est une méthode quantitative qui se rapproche des méthodes utilisées dans les recherches en médecine ou en psychologie. En effet, la démarche de cette méthode consiste à comparer l'impact d'une intervention, d'un traitement, sur un groupe appelé groupe traitement en comparant l'évolution d'une variable d'intérêt sur celui-ci par rapport à un groupe dit contrôle qui n'a pas subi ce traitement, mais dont les caractéristiques sont comparables. L'hypothèse clé de cette méthode est alors de considérer qu'en l'absence d'intervention sur le groupe traitement, les tendances communes entre ce dernier et le groupe contrôle seraient identiques, de telle sorte que tout écart de tendance observé à la suite du traitement lui est inféré. Cette méthode est considérée comme particulièrement appropriée pour évaluer les effets d'une politique *ex post* (Fougère & Jacquemet, 2023).

Formellement, cette méthode peut s'opérationnaliser à partir du modèle de régression de la forme la plus réduite suivant :

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 T_{it} + \beta_2 P_{it} + \beta_3 T_{it} P_{it} + \varepsilon_{it}$$

Où  $i$  et  $t$  indiquent respectivement un individu à une période donnée dans notre base de données et  $y$  représente une variable dépendante que l'on souhaite observer. Les variables explicatives sont :  $T$  identifiant l'appartenance au groupe traitement,  $P$  la période post-traitement et le croisement de ces deux variables représente la mise en place de la mesure à évaluer. Par conséquent, le coefficient  $\beta_3$  représente l'effet de la politique publique sur le groupe traitement depuis sa mise en place.  $\varepsilon$  représente le terme d'erreur.

Un modèle aussi dépouillé prend par conséquent comme hypothèse que le groupe contrôle et traitement présentent des caractéristiques identiques. Comme nous l'avons observé dans notre recension méthodologique, afin de tenir compte des différences de composition entre le groupe contrôle et traitement ainsi que dans la variation de la composition dans le temps de ces groupes, nous intégrons des variables démographiques individuelles permettant de contrôler ces facteurs. Cette considération nous semble particulièrement importante puisque les cohortes de personnes âgées de 60 ans et plus peuvent avoir connu des changements importants, en particulier au chapitre de la scolarité. Les spécifications de notre modèle, le choix du groupe contrôle et traitement et sa présentation complète sont décrits à la dernière section de ce chapitre, après la présentation des différentes stratégies analytiques permettant de vérifier nos hypothèses et des données.

### **4.1.3 L'évaluation sur les marges extensives**

Afin de vérifier nos deux premières hypothèses portant sur les marges extensives, nous proposons une stratégie empirique permettant d'évaluer l'effet des incitatifs financiers sur la participation des personnes âgées au marché du travail. Pour ce faire, nous procédons à une analyse par régression binomiale de type logit utilisant comme variable dépendante le fait d'être en activité, c'est-à-dire soit en emploi soit au chômage, ce qui est la façon de faire classique des études recensées précédemment. Cette stratégie nous permettra de répondre à notre première hypothèse sur l'effet général des politiques incitatives sur l'ensemble de la population québécoise.

Pour répondre à la question plus spécifique de l'effet différencié de ces politiques, nous désagrégeons notre échantillon afin d'estimer de manière séparée notre modèle économétrique selon des caractéristiques démographiques d'intérêt. Comme nous l'indiquions précédemment, pour identifier les personnes plus à risque d'être en situation de précarité, nous répliquons la démarche de Baker (2002) qui se sert du niveau de scolarité des individus comme d'un indicateur proxy de la probabilité d'être à faible revenu.

Nous procéderons cependant également à des estimations selon le sexe et selon le sous-groupe d'âge afin d'affiner notre analyse. La méthode de régression binomiale contraint les valeurs des variables dépendantes à se situer entre 0 et 1. Elle recentre par la suite ces valeurs sur une distribution normale. De cette manière, il convient de prendre les valeurs  $z$  qui figurent en tant que coefficient et de trouver leur valeur correspondante sur la fonction de distribution normale à partir de la table de distribution appropriée. Dans ce contexte, la probabilité de participer au marché du travail à l'échelle microéconomique, ou le taux d'activité à l'échelle macroéconomique dépend de  $z$  où cette variable est la valeur des coefficients additionnés les uns aux autres. Dans les faits, les coefficients des régressions binomiales sont difficilement interprétables, car ils donnent un résultant en termes de probabilité.

Afin d'interpréter nos résultats plus aisément, nous effectuons une transformation de nos coefficients de régression sous forme d'effets marginaux calculés au point des moyennes, ce qui nous donne explicitement de combien de points de pourcentage notre modèle estime que les variables ont influencé le taux d'activité. L'effet marginal calculé au point des moyennes pour une variable donnée correspond à un changement discret de 0 à 1 de cette variable et est calculé à la moyenne des variables indépendantes. Dit, autrement, nous calculons la valeur de la probabilité estimée par notre modèle lorsque chaque variable indépendante est égale à la moyenne de sa valeur et que la variable dont nous voulons estimer l'effet marginal est égale à 0. Une fois cette probabilité estimée, nous en calculant une deuxième en prenant en compte la valeur du coefficient associé à la variable dont on cherche à présenter l'effet marginal. Ce faisant, il en résulte un écart entre les deux probabilités qui nous donne l'effet marginal, l'effet sur le nombre de points de pourcentage du taux d'activité, lorsque la variable passe de 0 à 1.

Le coefficient de l'effet marginal offre deux types d'informations à analyser, son signe et sa valeur. Dans notre cas, nous nous attendons à ce que les signes de toutes nos variables indépendantes d'incitatifs financiers soient positifs, ce qui indiquerait que la variable indépendante a eu un effet positif sur l'activité de la population observée lorsqu'elle passe de 0 à 1, lorsque l'incitatif financier est mis en place. Nous évaluons ensuite lesquels ont eu le plus d'influence sur la probabilité d'être actif sur le marché du travail en comparant entre eux la valeur des coefficients des incitatifs financiers.

#### **4.1.4 L'évaluation sur les marges intensives**

Comme nous l'avons signalé, plusieurs auteurs appliquant la méthode des différences dans les différences utilisent un même modèle pour des estimations d'une variable dépendante différente. Nous réutilisons donc le modèle présenté précédemment pour analyser l'influence des politiques d'incitation sur le nombre d'heures travaillées. Nous procédons à une régression linéaire utilisant le nombre d'heures travaillées comme réponse et l'estimateur des moindres carrés ordinaires. Pour effectuer cette analyse, nous ne sélectionnons que les individus en emploi afin de filtrer les observations ayant un nombre d'heures travaillées nul, c'est-à-dire les observations considérées inactives, qui pourraient influencer la moyenne du nombre d'heures travaillées et fausser nos résultats.

Les coefficients fournis par cette estimation permettent de saisir la variation du nombre d'heures travaillées lors de la variation de nos variables. Comme pour la régression binomiale, deux choses sont à interpréter vis-à-vis des coefficients : leur signe et leur valeur. Le signe nous donne le sens de la relation alors que la valeur nous donne l'ampleur de cette relation. Dans notre cas, les variables indépendantes représentant les incitatifs financiers sont toutes dichotomiques, ce qui implique que le coefficient associé à chacune de ces variables représente la variation du nombre d'heures travaillées lorsque la variable passe de 0 à 1, c'est-à-dire lorsque la politique est mise en place.

Dans le cas de cette régression, contrairement à l'évaluation sur les marges extensives, il n'est pas nécessaire de transformer les coefficients. De fait, ces derniers nous informent sur le degré auquel chaque prédicteur influence le nombre d'heures travaillées si tous les autres prédicteurs sont constants.

Pour évaluer l'effet différencié selon le sous-groupe de la population, nous utilisons la même démarche que pour l'évaluation sur les marges extensives, nous désagrégeons notre échantillon afin d'estimer de manière séparée notre modèle économétrique selon les sous-groupes d'intérêt, ce qui nous permet de comparer les valeurs des coefficients de nos variables d'incitatifs financiers selon ces sous-groupes.

#### **4.1.5 L'évaluation sur le type d'emploi occupé**

Afin de vérifier notre hypothèse vis-à-vis du recours au temps partiel, nous procédons à une évaluation sur le type d'emploi occupé à partir du même modèle économétrique utilisé pour analyser les marges extensives et intensives. Pour cela, nous effectuons une régression multinomiale avec comme variable dépendante le type d'emploi prenant trois modalités : le fait d'être inactif, le fait d'occuper un emploi à temps partiel et le fait d'occuper un emploi à temps plein.

Cette analyse est complémentaire à nos résultats sur les marges intensives et extensives de travail, car s'il on voit que les politiques publiques incitatives ont contribué à augmenter le nombre de personnes sur le marché du travail et à légèrement réduire le nombre d'heures travaillées, on ignore si cette réduction se traduit, par exemple, par une hausse du nombre de personnes à temps partiel ou bien encore par une baisse du nombre d'heures travaillées au sein des personnes à temps plein. Cette analyse nous permet donc d'observer de quelle façon les personnes ont répondues aux incitatifs en rejoignant ou en se maintenant sur le marché du travail. Puisque de nombreuses personnes âgées souhaitent des accommodements au niveau du nombre d'heures travaillées afin de prolonger leur activité sur le marché du travail, éclairer les dynamiques vis-à-vis du travail à temps partiel est particulièrement pertinent.

La régression logistique multinomiale consiste à procéder à une régression sur une variable dépendante catégorielle, c'est-à-dire que la réponse comprend plus que deux modalités. Dans notre cas, nous avons trois modalités, ce qui signifie que nous comparerons deux de nos modalités à une dernière que l'on considère comme la catégorie de référence. Nous avons sélectionné le fait de ne pas être en activité comme référence et présentons les résultats exprimés sous forme de rapport de cotes. Le rapport de cotes est une mesure statistique exprimant le degré de dépendance entre des variables, c'est-à-dire la probabilité qu'un évènement se produise, et permet de comparer les effets des différents facteurs de notre modèle sur notre variable dépendante. Si le coefficient associé à une variable est inférieur à 1, cela signifie que la probabilité que les observations de notre échantillon soient à temps partiel ou à temps plein diminue par rapport à la probabilité de ne pas être en emploi alors que s'il est supérieur à 1, cela signifie que la probabilité augmente. Tout comme pour les deux estimations précédentes, la désagrégation de notre échantillon selon des critères socio-démographiques (sexe, niveau de scolarité, sous-groupe d'âge) et la comparaison des coefficients estimés pour les différents groupes permet d'évaluer les effets différenciés des incitatifs.

## **4.2 Données**

Notre recherche utilise les fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'Enquête canadienne sur la population active (EPA). Les fichiers de microdonnées à grande diffusion sont des données individuelles, c'est-à-dire non agrégées, et anonymisées, disponibles publiquement et gratuitement pour les membres des institutions universitaires ou de manière payante aux individus. À l'aide d'un logiciel d'analyse statistique, dans notre cas SPSS et STATA, l'utilisateur peut utiliser les données afin d'effectuer les analyses qu'il juge pertinentes.

Deux sources de données nous semblaient particulièrement pertinentes à utiliser<sup>42</sup> : d'une part l'enquête sur le travail qu'est l'EPA et, d'autre part, les enquêtes sur le revenu de Statistique Canada : l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR) et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Nous présentons ci-dessous la synthèse de notre décision et des arbitrages effectués entre ces deux sources de données. Nous commençons par présenter l'EPA, les données que nous avons sélectionnées pour effectuer notre démarche de recherche, avant de présenter l'EDTR et l'ECR et la principale raison pour laquelle nous avons décidé de ne pas les conserver.

L'échantillon de l'EPA se fonde sur un plan stratifié à plusieurs degrés s'appuyant sur un échantillonnage probabiliste. Une variable de pondération est associée à chaque observation de l'EPA afin de tenir compte du poids démographique, estimé à partir des données du recensement, des caractéristiques de chacune de ces observations. Cette pondération, une fois appliquée à la base de données, permet d'améliorer la représentativité de l'échantillon et réduire les erreurs d'échantillonnage.

L'EPA, en plus de représenter l'enquête de référence pour les questions statistiques entourant le travail et l'emploi, comprend différents avantages vis-à-vis de notre démarche de recherche. D'une part, elle décrit avec précision les situations d'emploi, prenant en compte diverses variables d'importance, dont la scolarité (plus précisément que l'ECR et l'EDTR puisqu'elle fournit une division supplémentaire permettant de distinguer les diplômés universitaires du premier cycle et ceux des cycles supérieurs), le sexe, la province de résidence et le sous-groupe d'âge (plus précisément que l'EDTR puisque les personnes de 70 ans et plus sont fournies). L'EPA nous informe également des heures travaillées par les individus, ce qui nous permet d'analyser les marges intensives. Par ailleurs, contrairement à l'ECR et l'EDTR, cette enquête identifie et compile précisément le type d'emploi, à savoir l'emploi à temps plein, le temps partiel ou le fait d'être sans emploi, ce qui nous permet donc de procéder à toutes les évaluations proposées dans notre stratégie analytique.

---

<sup>42</sup> Notons que l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) de Statistique Canada a également été considérée, mais la première vague d'enquête date de 2011, ce qui ne laisse pas de période assez ancienne pour observer l'échantillon avant la mise en place des politiques incitatives.

Nous avons fait le choix d'utiliser les microdonnées de 2000 à 2022, d'une part, car le début des années 2000 est le moment où les premières cohortes de baby-boomers atteignent l'âge de 55 ans, ce qui marque les débuts d'une tendance statistique à l'augmentation de l'allongement de vie active (Carrière & Galarneau, 2011). Or, il nous semble approprié d'observer les effets des politiques publiques depuis le début de cette tendance à la hausse de l'activité.

Afin de constituer notre base de données en série chronologique, considérant que les observations demeurent dans l'EPA durant 6 mois, nous avons fusionné les fichiers de janvier et de juillet de chaque année ensemble, de 2000 à 2022. La procédure pour effectuer la fusion de ces fichiers est disponible en annexe. Le choix d'utiliser les fichiers de janvier et de juillet est arbitraire, car rien n'indique que le choix d'un mois ou d'un autre exercera une influence majeure sur les résultats. Pour nous assurer de l'absence de sensibilité de nos résultats au choix du mois d'enquête, nous effectuons un test de comparaison, précisé à la fin de la prochaine section sur la spécification de notre modèle économétrique.

Une fois toutes les données traitées et fusionnées, nous avons sélectionné les observations de 60 ans et plus du Québec et de l'Ontario. Nous avons choisi cette population afin de mettre en œuvre notre méthode des différences dans les différences, c'est-à-dire de constituer les personnes de l'Ontario comme groupe contrôle pour les deux politiques québécoises.

D'un autre côté, l'ECR et l'EDTR sont deux enquêtes produites annuellement par Statistique Canada dont l'objectif est de fournir des informations sur le revenu et le travail des familles, des ménages et des personnes canadiennes. L'EDTR est le nom de la base de données portant sur la période 1998-2011 alors que l'ECR couvre les années à partir de 2012 jusqu'au moment où nous écrivons ces lignes. Les variables de ces deux enquêtes, malgré des noms différents, sont quasiment identiques. Les données de l'ECR et de l'EDTR sont le résultat d'un jumelage entre les données de l'EPA et des données fiscales, ce qui permet d'obtenir des renseignements sur les caractéristiques des personnes de l'enquête, sur leur statut de travail et leurs sources de revenus. En termes d'échantillonnage, le questionnaire de l'ECR et de l'EDTR est administré à un sous-échantillon de l'EPA.

Si ces données contiennent des informations sur le revenu qui pourraient à plusieurs égards nous être utiles, nous faisons le choix de ne pas utiliser ces données. Cette décision est basée principalement sur les recommandations d'une note de Statistique Canada (2014). Cette note signale des différences méthodologiques importantes entre l'ECR et l'EDTR de telle sorte que, comme le signale la conclusion de cette note :

« Jusqu'à ce que des séries chronologiques révisées soient produites et analysées dans le but de les rendre aussi comparables que possible aux résultats actuels de l'ECR, les résultats de l'Enquête canadienne sur le revenu ne devraient pas être comparés à ceux tirés de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu ou d'autres enquêtes précédentes sur le revenu. » (Statistique Canada, 2014, p.6).

Après vérifications, nous observons effectivement que des anomalies apparaissent au moment du passage d'une enquête à l'autre (bond anormal de l'activité et de certains revenus par exemple). Puisque ces changements ont lieu à un moment critique de la période d'intérêt (2011-2012), c'est-à-dire au moment de la mise en place de certaines politiques incitatives et que nous ne pouvons pas nous limiter à l'utilisation d'une seule de ces enquêtes puisque nous souhaitons observer l'ensemble de la période depuis 2000, nous avons fait le choix d'écarter ces données et d'avoir recours aux FMGD de l'EPA.

### **4.3 Spécifications du modèle économétrique**

Puisque notre stratégie est à présent établie et nos données sélectionnées, nous pouvons procéder à la spécification et la présentation de notre modèle de régression ajusté à nos données et aux variables à disposition, ce qui est présenté dans cette section. Une sous-section vise par ailleurs à répondre à l'une des inquiétudes que la construction de nos variables pourrait soulever, celle du problème de multicolinéarité.

Comme nous le présentions en début de chapitre, nous utilisons la méthode des différences dans les différences pour estimer l'effet des deux mesures d'incitation québécoises, ce qui implique de déterminer des groupes contrôle et traitement. Dans notre cas, le groupe traitement sont donc les personnes âgées de 60 ans et plus du Québec. Pour le groupe contrôle, deux critères se présentaient a priori. En premier lieu, le groupe d'âge, qui était le critère d'une majorité des études recensées dans cette recherche, mais qui, à notre avis, présente certaines faiblesses. En premier lieu, car les données de l'EPA que nous utilisons ne permettent pas de former un groupe contrôle basé sur un âge précis. En effet, l'EPA permet de sélectionner les observations selon l'appartenance à un groupe d'âge comprenant toutes les personnes dont l'âge est espacé de 5 années, 55-59 ans, 60-64 ans, les 65-69 ans, etc., ce qui ne permet pas un test précis sur la base de ce critère. Deuxièmement, car l'âge est un critère pouvant potentiellement être neutralisé par les effets d'anticipation causés par les changements de politiques publiques, comme le soulignaient Blundell et ses collègues (2011).

Les études recensées utilisant la méthode des différences dans les différences utilisaient l'âge comme critère de choix du groupe contrôle par défaut, car les mesures évaluées dans leurs études concernaient l'ensemble de la population âgée au sein d'un système national. Dans notre cas, une autre possibilité offerte est celle de sélectionner une province comparable qui sert de groupe contrôle pour évaluer les mesures strictement québécoises. À cet égard, l'Ontario représente une province utilisée comme comparaison avec le Québec, puisqu'elle est sa voisine, qu'elle est de taille et de diversité industrielle semblables (Moyser & Milan, 2018). Finalement, selon EDSC (2018), aucun changement majeur n'a affecté les populations âgées de l'Ontario durant notre période d'observation, ce qui permet de respecter la condition pour un test valide avec la méthode des différences dans les différences.

Par conséquent, notre modèle est formellement présenté sous la forme de l'équation suivante :

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 DQC_{it} + \beta_2 DCERFP_{it} + \beta_3 D2012_{it} + \beta_4 D2012_{it} DQC_{it} + \beta_5 DBONUS_{it} + \beta_6 DCERPONUS_{it} + \beta_7 D2019_{it} + \beta_8 D2019_{it} DQC_{it} + \varepsilon$$

Où  $i$  et  $t$  indique l'individu donné à un temps donné,  $\alpha$  est une constante et  $y$  représente nos variables dépendantes. Pour notre évaluation sur les marges extensives, cette variable représente le fait d'avoir été en activité ou en emploi sur le marché du travail

durant l'année de référence, codée sous forme de variable dichotomique (1 = en activité ; 0 = pas en activité). Dans le cadre de cette analyse, nous procéderons à une analyse de régression par probit qui représente, avec la régression logistique, la façon la plus courante de traiter les variables dépendantes binaires. Après vérification, les résultats générés par logit ou probit ne diffèrent pas sensiblement, le choix pour l'une ou l'autre méthode ne nous semble par conséquent pas important. Afin d'interpréter nos résultats, nous effectuerons une transformation de nos coefficients de régression sous forme d'effets marginaux calculés au point des moyennes, ce qui nous donnera explicitement de combien de points de pourcentage notre modèle estime que les variables ont influencé le taux d'activité.

Comme nous l'indiquions précédemment, ce modèle nous servira également à l'évaluation de l'effet des politiques sur la probabilité d'être à temps plein ou à temps partiel et sur les marges intensives de travail. Dans le premier cas, nous utilisons la variable FTPTMAIN fournie dans les FMGD de l'EPA. Nous transformons cette variable afin qu'elle prenne 3 modalités : 0 dans le cas où la personne n'est pas en emploi, 1 dans le cas où elle est en emploi à temps partiel et 2 si elle est en emploi à temps plein. Soulignons que Statistique Canada estime qu'une personne est à temps partiel lorsqu'elle travaille habituellement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal ou à son unique emploi (Statistique Canada, 2022). Dans le cas des marges intensives, nous utiliserons la variable fournie par l'EPA *Heures habituellement travaillées par semaine à tous les emplois*. Il existe également une variable *Heures effectivement travaillées par semaine à tous les emplois* mais les résultats sont similaires, si ce n'est que le nombre de valeurs manquantes est plus important dans ce cas, ce qui à notre sens justifie qu'on écarte celle-ci. Cependant, nous privilégions également la variable du nombre d'heures habituellement travaillées plutôt qu'effectivement travaillées, car cette première identifie les heures que les individus travaillent en règle générale alors que la deuxième identifie le nombre d'heures durant la semaine de référence, ce qui peut causer des disparités dans le cas où des événements particuliers seraient venus perturber l'horaire habituel de la personne. Dans notre cas, puisque nous préférons mesurer ce qui se rapproche le plus possible des préférences des individus, notre choix se porte donc sur le nombre d'heures habituellement travaillées.

La variable DCERFP représente la variable représentant les changements permettant le cumul emploi-retraite du programme fédéral et des régimes privés, c'est-à-dire les changements survenus en 2008 relatifs aux RPA permettant de combiner des revenus de travail aux rentes de ces régimes et la mise en place de l'exemption de revenu sur le SRG, sa valeur est de 1 à partir de 2008 jusque la fin de la période, et de 0 autrement ; DBONUS représente la variable de bonus-malus, le changement relatif au programme de la SV permettant aux bénéficiaires de repousser le moment des prestations du programme en échange d'une bonification ainsi que la mise en place du programme de subvention salariale, sa valeur est de 1 à partir de 2013 jusque la fin de la période et 0 autrement ; la variable DCERP représente l'accès au cumul emploi-retraite au programme contributif provincial, c'est-à-dire les changements relatifs au RRQ permettant aux individus de combiner les rentes à des revenus de travail, sa valeur est de 1 à partir de 2014 jusque la fin de la période et 0 autrement. Finalement, les coefficients  $\beta_4$  et  $\beta_8$  sont deux estimateurs de différences dans les différences représentant respectivement l'effet du CIPC, le crédit destiné aux travailleurs, et du crédit d'impôt destiné aux entreprises. Ces deux derniers sont spécifiques au Québec et prennent donc la valeur de 1 à partir de leur année de mise en place, 2012 pour le crédit sur l'offre et 2019 pour le crédit sur la demande, uniquement pour les observations québécoises. Dans le cas des incitatifs financiers qui ne sont pas spécifiques au Québec, leurs coefficients prennent en compte l'effet sur les observations québécoises et ontariennes à la fois. Dans ce cas, nous supposons que l'effet estimé est semblable pour le Québec et l'Ontario, ce qui peut sembler être une hypothèse restrictive, mais à notre connaissance, rien ne laisse supposer que des différences importantes devraient être observées.

Le tableau 15 résume les variables présentes dans notre modèle, leur définition (ou codage dans notre base de données) et leur effet anticipé sur nos variables dépendantes.

Tableau 15. – Tableau synthèse des variables dépendantes, des variables d’incitatifs financiers et de leurs effets attendus sur les variables dépendantes

Variables	Définition	Effet anticipé sur la variable dépendante		
		Probabilité d’être actif	Nombre d’heures travaillées	Type d’emploi occupé
<b>Variables dépendantes</b>				
Probabilité d’être actif	1 = En emploi ou au chômage 0 = Inactif	s.o	s.o	s.o
Nombre d’heures habituellement travaillées à tous les emplois	Continue, seulement les personnes en emploi	s.o	s.o	s.o
Type d’emploi occupé	2 = Temps plein 1 = Temps partiel 0 = Sans emploi	s.o	s.o	s.o
<b>Variables indépendantes d’incitatifs financiers</b>				
Variable de cumul E-R fédéral et privé	1 = De 2008 à 2022 0 = De 2000 à 2007	+	-	Hausse plus importante du temps partiel que du temps plein
Variable de crédit d’impôt sur l’offre	1 = De 2012 à 2022 pour les observations québécoises 0 = De 2000 à 2011	+	- (personnes à haut revenu) + (personnes à faible revenu)	Hausse du temps partiel plus importante que du temps plein (personnes à haut revenu) Hausse du temps plein plus importante que du temps partiel (personnes à faible revenu)
Variable de bonus-malus	1 = De 2013 à 2022 0 = De 2000 à 2012	+	+	Hausse plus importante du temps plein que du temps partiel
Variable de cumul E-R RRQ et de bonus-malus	1 = De 2014 à 2022 0 = De 2000 à 2013	+	-	Hausse plus importante du temps partiel que du temps plein
Variable de crédit d’impôt sur la demande	1 = De 2019 à 2022 pour les observations québécoises 0 = De 2000 à 2018	+	s.o	s.o

Au vu de notre cadre théorique et de nos hypothèses, nos prédictions sont plus précises pour les marges extensives, ce qui nous permet de spécifier notre modèle sur cette base. En effet, nous nous attendons à ce que nos variables de politiques publiques soient toutes associées positivement avec la probabilité d'être actif et que le fait de faire partie du groupe traitement, c'est-à-dire de résider au Québec, soit associé négativement avec le fait d'être actif.

Le tableau 16 présente les résultats sous la forme de coefficients de régression, avant transformation en effets marginaux, de ce modèle de base, appliquant de la manière la plus stricte la méthode des différences dans les différences.

Tableau 16. – Résultats du modèle de base sur les marges extensives (coefficients de régression), Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022

<b>(Constante)</b>	-0,919
<b>CER fédéral et privé</b>	0,185
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	0,016
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,021
<b>CER et bonus provincial</b>	0,042
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,033
<b>Période 2012</b>	0,029
<b>Période 2019</b>	0,017
<b>Province (Québec)</b>	-0,186
<b>R2</b>	0,011
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.	

Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur.

Comme nous l’observons, le modèle réagit correctement à nos attentes théoriques puisque toutes les variables de politiques publiques influencent de manière positive et significative l’activité des personnes âgées. Nous observons également que l’activité a tendanciellement augmenté de 2012 et de 2019 jusqu’à la fin de période. Finalement, conformément à ce que nous avons observé, la variable de province qui identifie les observations du Québec a un coefficient négatif, indiquant que l’activité de cette population est en moyenne plus faible que celle de l’Ontario.

Si ce modèle répond adéquatement à nos attentes, il part de l’hypothèse que les populations québécoise et ontarienne représentent des groupes parfaitement comparables, permettant d’appliquer la méthode des différences dans les différences.

Or, le tableau 17 compare la composition des deux populations et si le Québec est extrêmement semblable au niveau du sexe et du groupe d’âge, on peut observer des différences un peu plus importantes au niveau de l’état matrimonial, mais encore davantage à l’égard du niveau de scolarité. On observe par exemple que le quart de la population âgée de 60 ans et plus de notre échantillon a entre 0 et 8 années d’éducation au Québec contre 15 % en Ontario. Par conséquent, il nous semble important d’intégrer à notre modèle des variables permettant de contrôler ces différences, en particulier pour la scolarité.

Tableau 17. – Tableau comparatif de la composition des populations québécoise et ontarienne âgées de 60 ans et plus, 2000 à 2022.

	<b>Québec</b>	<b>Ontario</b>
<b>Femmes</b>	53,7%	53,9%
<b>Hommes</b>	46,3%	46,1%
<b>0 à 8 années</b>	25,8%	15,0%
<b>Études secondaires partielles</b>	13,8%	14,0%
<b>Études secondaires complétées</b>	16,2%	21,9%
<b>Études postsecondaires partielles</b>	3,7%	4,1%
<b>Diplôme ou certificat d'études postsecondaires</b>	25,8%	26,4%
<b>Baccalauréat</b>	9,5%	11,3%
<b>Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat</b>	5,2%	7,2%

<b>60 à 64 ans</b>	28,3%	27,8%
<b>65 à 69 ans</b>	23,3%	22,8%
<b>70 et plus</b>	48,4%	49,3%
<b>Couple</b>	62,6%	66,8%
<b>Seul</b>	37,4%	33,2%

Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur.

Dans ce cas, notre modèle précédent sera ajusté sous la forme suivante :

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 \lambda_{it} + \beta_2 DQC_{it} + \beta_3 DSRG_{it} + \beta_4 D2012_{it} + \beta_5 D2012_{it} DQC_{it} + \beta_6 DSV_{it} + \beta_7 DRRQRPC_{it} + \beta_8 D2019_{it} + \beta_9 D2019_{it} DQC_{it} + \varepsilon$$

Où  $\lambda$  représente un ensemble de variables de contrôle dont une variable catégorielle de niveau de scolarité, une dichotomique de sexe, une variable catégorielle de sous-groupe d'âge et une variable dichotomique identifiant le fait d'être une personne seule ou en couple. Ces variables ont été sélectionnées conformément aux spécifications rencontrées dans les études recensées, afin de tenir compte des changements dans le temps de la composition de la population âgée et des différences pouvant exister entre les populations en Ontario et au Québec.

En termes d'attentes empiriques pour notre modèle au complet dans le cas des marges extensives, au vu de la manière dont nos variables sont codées, nous nous attendons à ce que le signe du coefficient de la variable de sexe soit positif. Cela indiquerait que si une observation est un homme, sa probabilité d'être active est plus élevée. Le coefficient de la variable d'âge sera négatif, ce qui indique que l'activité des individus diminue avec l'avancée en âge. La variable DSCOL dispose de 7 modalités (les personnes ayant de 0 à 8 années de scolarité, celles ayant des études secondaires partielles, les personnes qui ont un diplôme du secondaire, les personnes ayant des études postsecondaires partielles, les diplômés du postsecondaire non universitaire, les universitaires du 1<sup>er</sup> cycle et les universitaires des cycles supérieurs), nous nous attendons à ce que le signe soit positif et que le coefficient augmente avec le niveau de scolarité, ce qui indiquerait une probabilité d'être en activité plus importante au plus le niveau de scolarité est élevé.

Le tableau 18 présente les résultats des deux modèles. Nous constatons que les coefficients des politiques publiques demeurent positifs et robustes avec le modèle étendu par rapport au modèle de base et que les variables ajoutées réagissent de manière attendue. En effet, la variable de sexe a un coefficient positif, indiquant que le fait d'être un homme est associé avec une probabilité plus élevée d'être actif ; le coefficient de la variable de sous-groupe d'âge présente un signe négatif dont la valeur augmente avec l'âge, ce qui indique que l'activité a tendance à diminuer avec l'avancée en âge ; le coefficient de la variable de scolarité qui présente un signe positif et dont la valeur augmente avec la hausse du niveau de scolarité, indiquant que l'activité a tendance à augmenter avec l'éducation des individus ; et, la variable de personne seule qui présente un coefficient de signe négatif, nous indiquant que les personnes seules sont généralement moins susceptibles d'être en activité que les personnes en couple. De plus, nous pouvons voir que le R<sup>2</sup> du modèle étendu est largement supérieur au modèle de base, 0,214 contre 0,011 respectivement, ce qui laisse penser que le modèle étendu prévoit de manière plus précise les valeurs de la variable dépendante que le modèle de base.

Par conséquent, puisque le modèle étendu semble plus performant, qu'il permet de prendre en compte les différences de composition entre l'Ontario et le Québec et que les modèles des études recensées intègrent en général des variables de contrôle de ce type, nous privilégions l'utilisation du modèle étendu.

Tableau 18. – Résultats du modèle de base et étendu (coefficients de régression), Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022

	<b>Base</b>	<b>Étendu</b>
<b>(Constante)</b>	-0,919	-0,670
<b>CER fédéral et privé</b>	0,185	0,149
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	0,016	0,033
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,021	0,025
<b>CER et bonus provincial</b>	0,042	0,053
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,033	0,050

<b>Période 2012</b>	0,029	0,020
<b>Période 2019</b>	0,017	0,018
<b>Province</b>	-0,186	-0,218
<b>Sexe du répondant</b>	-	0,355
<b>70 ans et plus</b>	-	-1,533
<b>65—69 ans</b>	-	-0,777
<b>60—64 ans (référence)</b>	-	-
<b>Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat</b>	-	0,774
<b>Baccalauréat</b>	-	0,520
<b>Diplôme ou certificat d'études postsecondaires</b>	-	0,454
<b>Études postsecondaires partielles</b>	-	0,445
<b>Études secondaires complétées</b>	-	0,352
<b>Études secondaires partielles</b>	-	0,201
<b>0 à 8 années (référence)</b>	-	-
<b>Personne seule</b>	-	-0,037
<b>R<sup>2</sup></b>	0,011	0,232
Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$		

Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur.

Dans le tableau présenté à l'annexe 4, les résultats sont présentés afin de comparer les effets entre notre modèle comprenant l'entièreté des variables incitatives et cinq estimations dans lesquelles chaque mesure est estimée isolément. Ce changement montre que l'effet de chaque variable tend à être surestimé lorsqu'elle est considérée seule dans le modèle, certaines mesures ayant des effets allant du simple au double lorsqu'elles sont estimées seules. Il nous semble donc que toute recherche n'estimant qu'une seule de ces mesures pourrait avoir tendance à surestimer l'effet de celle-ci, ce qui pourrait alors biaiser les estimations.

Le modèle étendu représente donc la spécification que nous privilégions et que nous utilisons pour générer les résultats agrégés ainsi que ceux désagrégés selon le sous-groupe d'âge, le sexe et le niveau de scolarité. De plus, il sera utilisé pour évaluer les résultats sur les marges intensives et la forme de l'emploi. Nos attentes empiriques en ce qui concerne la régression multinomiale sur le type d'emploi sont à l'effet que le recours à l'emploi à temps partiel augmente puisque nous postulons que l'emploi en général devrait

augmenter. Or, comme les personnes âgées ont pour aspirations d'occuper des emplois à temps partiel dans une optique de prolongement de carrière, si ces préférences ne rencontrent pas de barrières sur le marché du travail, l'emploi à temps partiel devrait par conséquent augmenter. Finalement, étant donné que nous postulons que le recours au temps partiel aura augmenté en réaction aux mesures incitatives, nous nous attendons à ce que le nombre d'heures diminue.

Comme nous l'indiquions précédemment, le choix d'utiliser les fichiers de janvier et juillet de l'EPA pour constituer notre base de données est arbitraire. Pour assurer que cette décision n'exerce pas une influence majeure sur nos résultats, nous avons procédé à un test de sensibilité en utilisant des fichiers de deux autres mois de l'EPA, avril et octobre. Pour assurer la fiabilité de ce test, nous avons donc reconstruit une base de données en utilisant la même procédure de fusion des fichiers que pour notre base de données principale et en réutilisant le modèle étendu sur la population générale de 60 ans et plus du Québec en d'Ontario. Une comparaison des résultats de ce test avec ceux de la base de données principale est présentée en annexe 3. On peut y voir que le choix du mois ne change pas significativement les coefficients, indiquant que les résultats ne sont pas sensibles à cette décision.

#### **4.3.1 L'enjeu de la colinéarité dans le modèle**

Finalement, une dernière considération à prendre en compte est le risque de multicolinéarité entre nos variables indépendantes, nos variables d'incitatifs financiers. En effet, au vu de la façon dont les variables sont construites, c'est-à-dire des variables dichotomiques prenant la valeur 1 à partir d'une certaine période, certaines de ces variables ont des valeurs identiques à différentes périodes de la base de données, ouvrant le risque à ce que des biais de mesures puissent survenir. En effet, lorsqu'il existe un chevauchement dans l'information fournie par des variables indépendantes, leur niveau de corrélation augmente, et la quantité d'information spécifique fournie par chaque variable indépendante par rangée de données (c'est-à-dire par observation) tend donc à diminuer. Lorsque ce problème se présente, nous pouvons donc nous attendre à ce que le degré de précision des estimations de l'effet de chaque prédicteur diminue. Dans le contexte d'une analyse de régression, cela signifie donc que l'incertitude à propos d'un coefficient augmente avec la

colinéarité. Cependant, si cette inquiétude peut sembler intuitivement juste en théorie, elle ne pose pas nécessairement problème en pratique, selon le volume d'observations à disposition.

En effet, dans un modèle de régression, l'incertitude vis-à-vis de l'estimation d'un coefficient est donnée par son erreur standard. Par conséquent, une hausse de la colinéarité entre deux variables indépendantes augmente les erreurs standards associées à celles-ci. Une hausse des erreurs standard causée par la colinéarité est appelée un biais. L'effet de la colinéarité résulte donc dans un biais dans l'estimation de l'erreur standard d'un coefficient, mais pas dans l'estimation du coefficient en lui-même. De fait, l'effet principal de la colinéarité dans une analyse de régression est de faire en sorte que les tests statistiques pourraient être plus conservateurs qu'en l'absence de colinéarité. Dit autrement, la présence de colinéarité pourrait faire en sorte de rendre davantage non significatif le coefficient d'une variable indépendante.

Puisque l'effet de colinéarité réduit l'information fournie par une observation mais ne biaise pas la mesure de l'effet d'un prédicteur, cela signifie que nous pouvons atteindre un niveau convenable de précision de notre modèle en augmentant le nombre d'observations.

De fait, si cette inquiétude est fondée pour de petits échantillons, elle l'est donc beaucoup moins dans le cas où la base de données comporte un nombre important d'observations, même dans des cas de fortes colinéarités.

Ainsi, comme il est signalé dans un manuel classique d'économétrie :

“Thus, there is no reason why collinearity should seriously bias the estimate of  $\sigma^2$  and so expect the standard errors to give adequate warning of collinearity. The effect of an explanatory variable might be sufficiently strong for the estimated coefficient to be statistically different from zero in spite of the effect of collinearity in increasing error, but such collinearity may obscure the presence of less strong effects.” (Johnston, 1972; p.163)

Dit autrement, si l'effet des prédictors est suffisamment fort pour que leurs coefficients soient statistiquement différents de zéro malgré la présence de colinéarité, alors sa mesure ne devrait pas être biaisée. Au vu du très grand nombre d'observations disponibles dans notre base de données, le problème de la colinéarité au sein de notre modèle ne nous semble donc pas présenter de réelles inquiétudes.

Maintenant que la présentation de notre méthode et de notre modèle est complète, nous pouvons présenter les résultats de nos différentes estimations.

## Chapitre 5 — Résultats

Ce chapitre présente les résultats de notre modèle économétrique. Avant de présenter les résultats de régression de nos différentes estimations, nous présentons notre base de données de manière plus exhaustive, à commencer par les statistiques descriptives des variables de notre modèle. Par la suite, ce chapitre est séparé en deux sections. Une première section présente côte à côte les résultats sur les marges extensives et intensives et est elle-même divisée en différentes parties selon la désagrégation de notre population permettant d’apprécier les résultats différenciés. Ainsi, nous commençons la section des résultats sur les marges extensives et intensives par la présentation des résultats agrégés sur l’ensemble de la population. Par la suite, nous présentons les résultats selon le sous-groupe d’âge, suivi par ceux selon le sexe et finalement par ceux selon le niveau de scolarité. La deuxième section présente nos résultats selon le type d’emploi et est structurée de la même manière que la première section. Une courte interprétation et discussion de chaque estimation est effectué dans chacune des parties.

Les statistiques descriptives des variables utilisées dans notre modèle sont présentées au tableau 19.

Tableau 19. – Statistiques descriptives des variables du modèle, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	<b>Nombre valide (non pondéré)</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Moyenne</b>	<b>Écart type</b>
<b>Statut d'activité</b>	611 903	0	1	0,22	0,412
<b>Statut d'emploi</b>	611 903	0	1	0,20	0,402
<b>Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine à tous les emplois</b>	115 678	0,2	99	33,955	14,2903
<b>Type d'emploi [Pas en emploi]</b>	611 903	0	1	0,7967	0,40242
<b>Type d'emploi [Temps partiel]</b>	611 903	0	1	0,0604	0,23814
<b>Type d'emploi [Temps plein]</b>	611 903	0	1	0,1429	0,34997
<b>Groupe d'âge [60 à 64 ans]</b>	611 903	0	1	0,2801	0,44903
<b>Groupe d'âge [65 à 69 ans]</b>	611 903	0	1	0,2301	0,42092
<b>Groupe d'âge [70 ans et plus]</b>	611 903	0	1	0,4898	0,49990
<b>Résident au Québec</b>	611 903	0	1	0,39	0,489
<b>Fait d'être un homme</b>	611 903	0	1	0,46	0,499
<b>Personnes seules</b>	611 903	0	1	0,3488	0,47660
<b>Niveau de scolarité [0 à 8 années]</b>	611 903	0	1	0,1930	0,39463
<b>Niveau de scolarité [Secondaires partielles]</b>	611 903	0	1	0,1390	0,34596
<b>Niveau de scolarité [Secondaire]</b>	611 903	0	1	0,1964	0,39727
<b>Niveau de scolarité [Postsecondaires partielles]</b>	611 903	0	1	0,0398	0,19538
<b>Niveau de scolarité [Postsecondaire non universitaire]</b>	611 903	0	1	0,2618	0,43961
<b>Niveau de scolarité [Universitaire 1<sup>er</sup> cycle]</b>	611 903	0	1	0,1060	0,30783
<b>Niveau de scolarité [Universitaire cycles supérieurs]</b>	611 903	0	1	0,0641	0,24491
<b>Variable de cumul E-R fédéral et privé</b>	611 903	0	1	0,74	0,438
<b>Variable de crédit d'impôt sur l'offre</b>	611 903	0	1	0,23	0,422
<b>Variable de bonus-malus</b>	611 903	0	1	0,54	0,498
<b>Variable de cumul E-R RRQ et de bonus-malus</b>	611 903	0	1	0,50	0,500
<b>Variable de crédit d'impôt sur la demande</b>	611 903	0	1	0,10	0,300

Source : FMGD de l'EPA

## 5.1 Les résultats sur les marges extensives et intensives

Cette section présente les résultats de notre modèle de régression sur les marges extensives et intensives côte à côte, afin de pouvoir les comparer plus aisément. Avant de présenter les résultats des régressions, nous présentons plus précisément notre variable dépendante pour les marges intensives. Cette section présente ensuite les résultats selon différentes désagrégations, en commençant par les résultats agrégés sur l'entière de la population, puis selon le sous-groupe d'âge, suivi par le sexe et finalement selon le niveau de scolarité.

Comme nous l'indiquions précédemment, les coefficients présentés dans les tableaux des marges extensives présentent les effets marginaux au point des moyennes, le résultat d'une transformation des coefficients de la régression binomiale. Les effets marginaux indiquent l'effet de nos variables sur le fait d'être actif, c'est-à-dire sur le fait d'être soit en emploi soit au chômage. En termes d'analyse, ils s'interprètent donc comme l'effet en point de pourcentage sur le taux d'activité.

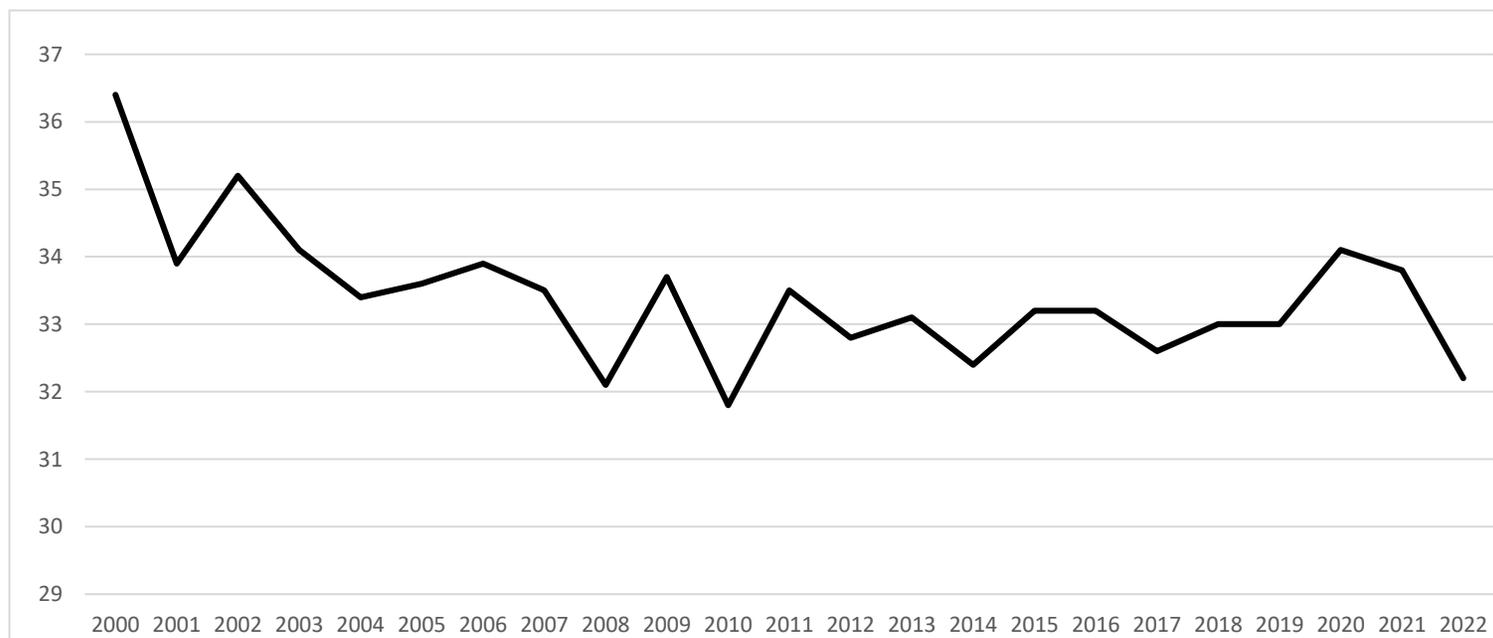
En ce qui concerne les marges intensives, nous utilisons la variable *Heures habituellement travaillées par semaine à tous les emplois* compilée par l'EPA. Cette variable nous informe du nombre d'heures travaillées par les personnes en emploi, ce qui exclut donc les personnes hors emploi, les personnes n'ayant aucune heure travaillée durant l'année. Cela nous permet alors d'observer l'intensité du travail effectué par les individus sans que celle-ci soit influencée par les personnes inactives. Contrairement à notre estimation précédente, cette régression est linéaire, il ne nous est donc pas nécessaire de transformer les résultats en effets marginaux. Les tableaux des marges intensives présentent donc les coefficients de régression de notre modèle que nous interprétons directement comme l'influence des variables sur le nombre d'heures travaillées par semaine à tous les emplois.

Rappelons que puisque les deux variables de crédit d'impôt, sur la demande et l'offre, sont estimées dans notre modèle par la méthode des différences dans les différences, leurs coefficients représentent sans ambiguïté l'effet sur la population âgée québécoise. En ce qui

concerne les trois autres variables, nous partons du principe que l'effet mesuré par l'effet marginal de nos tableaux est similaire en Ontario et au Québec.

La figure 18 présente ce nombre d'heures de 2000 à 2022 pour l'ensemble de notre échantillon, c'est-à-dire les personnes de 60 ans et plus du Québec<sup>43</sup>. Nous y voyons que la moyenne du nombre d'heures travaillées a tendance à diminuer de 2000 jusqu'à la moitié de la période environ, passant de 36,4 heures en 2000 à 31,8 en 2010. Une certaine stabilité s'observe par la suite avec un nombre d'heures moyen en 2019 de 33 heures puis une baisse forte à partir de 2020 et la situation pandémique.

Figure 18. – Moyenne du nombre d'heures travaillées par semaine à tous les emplois, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022



Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur.

<sup>43</sup> Soulignons que pour mieux observer les variations, nous avons fait le choix que la borne inférieure de l'axe vertical soit 30 heures.

Le tableau 20 présente la moyenne du nombre d'heures travaillées sur l'ensemble de la période, selon les variables sociodémographiques qui nous servent à désagréger notre échantillon.

Tableau 20. – Moyenne du nombre d'heures par semaine habituellement travaillées à tous les emplois, personnes de 60 ans et plus, Québec.

<b>Groupe d'âge</b>	
<b>60 à 64</b>	31,4
<b>65 à 69</b>	27,3
<b>70 et plus</b>	25,0
<b>Sexe</b>	
<b>Hommes</b>	32,1
<b>Femmes</b>	26,0
<b>Niveau de scolarité</b>	
<b>0 à 8 années (référence)</b>	30,2
<b>Secondaires partielles</b>	29,6
<b>Secondaires</b>	29,9
<b>Postsecondaires partielles</b>	29,2
<b>Postsecondaire non universitaire</b>	29,4
<b>Universitaires 1er cycle</b>	29,3
<b>Universitaires cycles supérieurs</b>	30,0

Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur.

Plusieurs constats peuvent être faits à la vue de ces données. En premier lieu, le nombre d'heures travaillées diminue généralement avec l'âge, passant de 31,4 heures pour les 60-64 ans à 27,4 pour les 65-69 ans à 25,0 pour les 70 ans et plus conformément à ce que nous avons souligné comme étant la volonté des personnes âgées de travailler moins intensément au plus ils se rapprochent de l'âge planifié de leur retraite. Au niveau du sexe, les hommes travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes, 32,1 heures contre 26,0 respectivement. Finalement, la moyenne du nombre d'heures travaillées selon le niveau de scolarité varie relativement peu, mais nous remarquons que le groupe le moins scolarisé présente le nombre le plus élevé que les autres groupes, 30,2 heures, alors que le groupe présentant la plus faible moyenne sont les personnes ayant des études postsecondaires partielles.

Rappelons que nos hypothèses prévoyaient que toutes les mesures incitatives devraient théoriquement mener à une hausse des marges extensives et que les effets sur les marges intensives pouvaient potentiellement s'annuler puisque certaines variables devraient augmenter le nombre d'heures travaillées et d'autres le réduire. Nous nous attendons donc à ce que les variables permettant le cumul emploi-retraite mènent à une baisse du nombre d'heures travaillées et que le crédit sur l'offre aura des effets hétérogènes, à la baisse pour les personnes ayant accès à des revenus élevés et à la hausse pour les personnes plus précaires ou travaillant un faible nombre d'heures. Pour les variables de bonus-malus ou de crédit sur la demande, aucune hypothèse ne semblait clairement envisageable.

### 5.1.1 Les résultats agrégés

Le tableau 21 présente les résultats pour l'ensemble de notre échantillon, soit les personnes de 60 ans et plus.

Tableau 21. – Effets marginaux sur le taux d'activité et coefficients de régression sur le nombre d'heures travaillées par semaine, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	<b>Marges extensives</b>	<b>Marges intensives</b>
<b>Variables</b>	<b>Effets marginaux</b>	<b>Coefficients de régression</b>
<b>Constante</b>	-	33,863
<b>CER fédéral et privé</b>	0,035 (0,0001)	-0,159 (0,007)
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	0,008 (0,0001)	-0,487 (0,011)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,006 (0,0002)	0,194 (0,014)
<b>CER et bonus provincial</b>	0,013 (0,0001)	-0,004* (0,011)
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,012 (0,0001)	0,385 (0,011)
<b>Période 2012</b>	0,005 (0,0002)	0,450 (0,012)
<b>Période 2019</b>	0,004 (0,0001)	0,048 (0,007)
<b>Québec</b>	-0,052 (0,0001)	-1,580 (0,008)
<b>Homme</b>	0,084 (0,0001)	6,770 (0,004)
<b>60 à 64 ans (référence)</b>	-	-
<b>65 à 69 ans</b>	-0,272 (0,0001)	-4,694 (0,005)
<b>70 et plus</b>	-0,413 (0,0001)	-8,114 (0,006)

<b>0 à 8 années (référence)</b>	-	-
<b>Secondaires partielles</b>	0,037 (0,0001)	-0,833 (0,011)
<b>Secondaire</b>	0,070 (0,0001)	-1,260 (0,009)
<b>Postsecondaires partielles</b>	0,094 (0,0002)	-1,570 (0,013)
<b>Postsecondaire non universitaire</b>	0,096 (0,0001)	-1,707 (0,009)
<b>Universitaires 1er cycle</b>	0,114 (0,0001)	-2,158 (0,010)
<b>Universitaires cycles supérieurs</b>	0,193 (0,0001)	-1,476 (0,010)
<b>Personne seule</b>	-0,009 (0,0001)	0,332 (0,005)
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	611 903 (205 059 537)	115 678 (41 678 471)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,232	0,094
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*). Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.		

#### 5.1.1.1 Marges extensives

En premier lieu concernant les marges extensives, nous observons que les variables de contrôle de notre modèle réagissent comme attendu. Le modèle mesure que le fait d'appartenir à un groupe plus âgé réduit la probabilité d'être actif (de -27,2 points de pourcentage pour les 65 à 69 ans par rapport à la catégorie de référence et de -41,3 point de pourcentage pour les 70 ans et plus par rapport à la catégorie de référence), le fait d'être un homme l'augmente de 8,4 points de pourcentage par rapport aux femmes, les observations québécoises sont associées avec une activité inférieure en moyenne de 5,2 points de pourcentage par rapport à celles de l'Ontario, les personnes seules sont légèrement moins actives que les personnes en couple de 0,9 point de pourcentage et la variable de niveau de scolarité nous confirme que le taux d'activité augmente graduellement avec le capital humain, avec par exemple un

niveau d'activité de 19,3 points de pourcentage plus élevé pour les universitaires des cycles supérieurs par rapport à la catégorie de référence.

Au niveau des variables de politiques publiques, elles sont toutes significativement corrélées avec la probabilité d'être actif et sont associées positivement avec le fait d'être actif. La variable de CER fédéral et privé a permis d'augmenter la probabilité d'être actif de 3,5 points de pourcentage. La variable de crédit d'impôt sur l'offre a contribué à augmenter de 0,8 point de pourcentage le taux d'activité des Québécois de 60 ans et plus. La variable de bonus-malus a augmenté de 0,6 point de pourcentage. La variable de CER et bonus-malus provincial nous montre que ces changements ont mené à une hausse de 1,3 point de pourcentage. Finalement, le crédit d'impôt sur la demande a contribué à augmenter de 1,2 point de pourcentage le taux d'activité des Québécois âgés. Si l'on additionne l'effet sur le taux d'activité de chaque variable, ces politiques ont augmenté de 7,4 points de pourcentage le taux d'activité des Québécois âgés de 60 ans et plus.

Par conséquent, ces résultats agrégés confirment notre hypothèse sur les marges extensives, les incitatifs financiers ont effectivement contribué à augmenter l'activité des personnes âgées.

Plus spécifiquement, les variables permettant le cumul emploi-retraite représentent vraisemblablement les interventions les plus efficaces au niveau de l'incitation à l'activité des personnes âgées, en particulier celle relative aux régimes privés et fédéral. Signalons également que le crédit d'impôt sur la demande apparaît également efficace, légèrement moins que celle représentant les changements apportés au RRQ. Cela nous indique par conséquent que l'annulation du dilemme entre l'emploi et la retraite pouvait être le blocage le plus important auquel étaient confrontés les travailleurs âgés.

Au contraire, le type d'intervention ayant mené à la plus faible augmentation du taux d'activité est celui du bonus-malus. Puisque cette dernière représente une logique d'investissement, car cela implique de renoncer à un bénéfice présent en échange d'un bénéfice plus

important dans le futur, les résultats désagrégés nous permettront de creuser dans quelle mesure les sous-groupes de la population âgée présentent une capacité similaire d'effectuer ce type d'investissement.

#### 5.1.1.2 Marges intensives

Concernant les marges intensives, au niveau des variables de contrôle, elles répondent également de manière concordante avec les observations présentées en début de section. Au niveau des variables de politiques publiques, on observe que les variables du crédit d'impôt de l'offre et du CER fédéral et privé ont eu un effet négatif sur le nombre d'heures travaillées, avec une réduction de 0,48 heure et de 0,159 heure respectivement. Concernant le CER fédéral et privé, ce résultat correspond à nos attentes théoriques. Du côté du crédit sur l'offre, nos attentes à son égard étaient hétérogènes, mais nous observons qu'une majorité de notre échantillon a réagi par une réduction de leur nombre d'heures travaillées. Les résultats désagrégés nous permettront d'affiner l'analyse à cet égard.

Du côté de la variable de bonus-malus et du crédit sur la demande, elles ont contribué à augmenter le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, avec un effet positif de 0,194 heure et 0,385 respectivement. Dans le cas du bonus-malus, cela peut indiquer que puisque les individus demeurant en emploi se privent d'une source de revenus hors marché, il n'est pas avantageux de travailler à temps partiel puisque la baisse de revenu n'est pas compensée, de telle sorte que les personnes, relativement peu nombreuses, encouragées à rejoindre le marché du travail par cette variable, privilégient alors le travail à temps plein. Les résultats de notre régression multinomiale permettront de confirmer cette analyse.

Finalement, la variable de CER et bonus-malus provincial n'a pas exercé d'influence significative sur le nombre d'heures. Ce résultat nous semble cohérent au vu de ce qui est observé précédemment, c'est-à-dire une baisse du nombre d'heures travaillées dans le cas de la variable de CER fédéral et privé et une hausse du fait du bonus-malus. Dans le cas de la variable CER et bonus-malus provincial qui combine les effets de deux instruments de types différents, des effets opposés sur les marges intensives semblent donc se neutraliser.

Par conséquent, il semblerait que contrairement à nos attentes, les mesures incitatives n’ont pas toutes diminué l’intensité du travail effectué par les personnes âgées. En revanche, l’addition des effets de toutes les variables montre tout de même un effet global négatif, mais qui apparaît faible, d’une réduction de 0,07 heure travaillée par semaine.

### 5.1.2 Les résultats selon le groupe d’âge

Le tableau 22 présente les résultats sur les marges extensives et intensives désagrégés selon le sous-groupe d’âge.

Tableau 22. – Effets marginaux sur le taux d’activité et coefficients de régression sur le nombre d’heures travaillées par semaine selon le groupe d’âge, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

Variables	Marges extensives			Marges intensives		
	Effets marginaux			Coefficients de régression		
	60-64 ans	65-69 ans	70 ans et plus	60-64 ans	65-69 ans	70 ans et plus
<b>Constante</b>	-	-	-	34,036	27,980	26,154
<b>CER fédéral et privé</b>	0,054 (0,0002)	0,058 (0,0002)	0,011 (0,0001)	-0,479 (0,008)	0,416 (0,017)	0,565 (0,026)
<b>Crédit d’impôt sur l’offre</b>	0,025 (0,0003)	0,008 (0,0003)	0,005 (0,0001)	0,095 (0,012)	-1,885 (0,025)	-1,630 (0,038)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,023 (0,0004)	0,005 (0,0004)	-0,002* (0,0002)	0,360 (0,016)	-0,653 (0,032)	0,914 (0,047)
<b>CER et bonus-malus provincial</b>	0,019 (0,0003)	0,017 (0,0003)	0,005 (0,0001)	0,047 (0,012)	0,085 (0,024)	0,050* (0,036)
<b>Crédit d’impôt sur la demande</b>	0,016 (0,0004)	0,016 (0,0003)	0,005 (0,0001)	0,558 (0,013)	0,563 (0,025)	-0,585 (0,036)
<b>Période 2012</b>	-0,007 (0,0004)	0,008 (0,0003)	0,007 (0,0001)	0,373 (0,014)	1,437 (0,027)	-0,967 (0,040)
<b>Période 2019</b>	0,023 (0,0002)	0,003 (0,0002)	-0,002* (0,0001)	-0,145 (0,008)	0,343 (0,015)	0,368 (0,021)
<b>Québec</b>	-0,091 (0,0002)	-0,063 (0,0002)	-0,019 (0,0001)	-1,972 (0,008)	-0,842 (0,019)	-0,202 (0,029)

<b>Homme</b>	0,136 (0,0001)	0,097 (0,0001)	0,035 (0,0001)	6,669 (0,005)	6,913 (0,010)	7,044 (0,016)
<b>0 à 8 années (référence)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Secondaires partielles</b>	0,066 (0,0003)	0,070 (0,0003)	0,019 (0,0001)	-0,844 (0,007)	-0,284 (0,024)	-1,249 (0,031)
<b>Secondaire</b>	0,127 (0,0003)	0,108 (0,0002)	0,034 (0,0001)	-1,048 (0,011)	-1,034 (0,022)	-2,141 (0,028)
<b>Postsecondaires partielles</b>	0,157 (0,0004)	0,137 (0,0003)	0,045 (0,0001)	-1,426 (0,015)	-1,229 (0,030)	-2,323 (0,040)
<b>Postsecondaire non universitaire</b>	0,160 (0,0003)	0,138 (0,0002)	0,046 (0,0001)	-1,580 (0,011)	-1,069 (0,021)	-2,881 (0,026)
<b>Universitaires 1er cycle</b>	0,166 (0,0003)	0,165 (0,0003)	0,058 (0,0001)	-1,860 (0,012)	-2,016 (0,023)	-3,249 (0,029)
<b>Universitaires cycles supérieurs</b>	0,267 (0,0003)	0,227 (0,0003)	0,083 (0,0001)	-1,367 (0,012)	-1,021 (0,023)	-2,306 (0,028)
<b>Personne seule</b>	0,002 (0,0001)	0,001 (0,0001)	-0,012 (0,0001)	0,356 (0,006)	0,368 (0,011)	0,237 (0,016)
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	170 214 (57 431 088)	142 011 (47 191 175)	299 678 (100 437 274)	72 826 (26 369 216)	26 938 (9 701 894)	15 914 (5 607 361)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,040	0,054	0,074	0,071	0,052	0,044
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.						

### 5.1.2.1 Marges extensives

Pour les marges extensives, nous observons des coefficients positifs pour chacune des variables à l'exception de la variable de bonus-malus fédéral qui est non significative pour les 70 ans et plus. Cette non-significativité sur le groupe le plus âgé semble explicable puisqu'au-delà de 70 ans, le bénéfice de reporter la rente des SV est nul, ce qui laisse penser que cette intervention n'exerce plus d'effet important à partir de ce groupe d'âge.

Nous notons pour l'ensemble des variables que l'effet marginal sur l'activité des variables a tendance à diminuer avec l'avancée en âge, particulièrement chez les 70 ans et plus, indiquant une certaine inélasticité de l'offre de travail attendue avec le vieillissement, attribuable entre autres à une capacité et/ou une volonté moins importante de demeurer en emploi. Par exemple, la variable du crédit d'impôt sur l'offre est associée avec un effet de 2,5 points de pourcentage pour les 60-64 ans, de 0,8 point pour les 65-69 ans et de 0,5 point pour les 70 ans et plus.

Pour tous les groupes observés, la variable de CER fédéral et privé représente l'incitatif le plus efficace, avec l'effet le plus important estimé à 5,8 points de pourcentage pour les personnes de 65-69 ans.

En revanche, alors que le crédit sur l'offre représentait un effet incitatif faible dans les résultats agrégés, nous observons que cette variable représente la deuxième variable la plus efficace dans le cas du groupe le plus jeune (derrière la variable de CER fédéral et privé), mais qu'elle n'a pas incité fortement les deux groupes plus âgés. Cela nous amène à penser que la fiscalité n'est pas un instrument particulièrement puissant pour encourager les groupes plus âgés dont l'intensité de l'emploi tend à diminuer, comme nous le présentions précédemment, et qui, par conséquent, sont potentiellement moins concernés par des congés d'impôts sur le revenu.

#### 5.1.2.2 Marges intensives

En ce qui concerne les marges intensives, on observe une forte hétérogénéité dans les réponses selon le groupe d'âge considéré pour l'ensemble des variables. De manière générale, en cumulant les effets de chacune des variables, les mesures incitatives ont eu tendance à augmenter le nombre d'heures travaillées des 60-64 ans et à diminuer celui des 65-69 ans et des 70 ans et plus, avec des effets cumulés de 0,487 heure, -1,474 heure et -0,686 heure respectivement. Nos attentes vis-à-vis de la réduction du nombre d'heures, si elles ne se vérifiaient pas fortement sur les résultats agrégés, au vu des effets quasi inexistantes, semblent cependant davantage s'observer pour les groupes plus âgés, qui sont également les plus susceptibles d'être portés à chercher un emploi à temps partiel afin de se retirer progressivement du marché du travail. Nous sommes donc portés à penser que l'accès à davantage de sources

de revenus hors marché qu'ils peuvent combiner à des revenus d'emploi permet aux travailleurs d'obtenir la marge de manœuvre leur permettant d'ajuster plus facilement le nombre d'heures travaillées qu'ils souhaitent. De fait, bien qu'ils soient en proportion moins à avoir été incités à rejoindre le marché du travail par rapport au groupe le plus jeune, quand ils le font, il pourrait que cela soit surtout dans le cas où cela leur permet de réduire l'intensité du travail.

### **5.1.3 Les résultats selon le sexe**

Le tableau 23 présente les résultats de notre modèle sur les marges intensives et extensives des personnes de 60 ans et plus désagrégés selon le sexe.

Tableau 23. – Effets marginaux sur le taux d’activité et coefficients de régression sur le nombre d’heures travaillées par semaine selon le sexe, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

Variables	Marges extensives		Marges intensives	
	Effets marginaux		Coefficients de régression	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Constante	-	-	41,782	31,769
CER fédéral et privé	0,036 (0,0002)	0,034 (0,0001)	-0,219 (0,010)	0,058 (0,011)
Crédit d’impôt sur l’offre	0,017 (0,0002)	0,002 (0,0001)	-0,203 (0,014)	-0,830 (0,016)
Bonus-malus fédéral	0,010 (0,0003)	0,003 (0,0002)	0,505 (0,019)	-0,163 (0,021)
CER et bonus provincial	0,017 (0,0002)	0,009 (0,0001)	-0,375 (0,014)	0,452 (0,016)
Crédit d’impôt sur la demande	0,008 (0,0002)	0,014 (0,0002)	0,323 (0,015)	0,567 (0,016)
Période 2012	0,000* (0,0003)	0,007 (0,0002)	0,067 (0,016)	0,936 (0,018)
Période 2019	0,015 (0,0002)	-0,002 (0,0001)	-0,186 (0,009)	0,394 (0,010)
Québec	-0,059 (0,0002)	-0,044 (0,0001)	-1,927 (0,010)	-1,109 (0,012)
60 à 64 ans (référence)	-	-	-	-
65 à 69 ans	-0,294 (0,0001)	-0,248 (0,0001)	-4,585 (0,007)	-4,932 (0,008)
70 et plus	-0,468 (0,0001)	-0,363 (0,0001)	-7,929 (0,008)	-8,575 (0,010)
0 à 8 années (référence)	-	-	-	-
Secondaires partielles	0,038 (0,0002)	0,034 (0,0001)	-0,554 (0,014)	-0,939 (0,017)
Secondaire	0,069 (0,0002)	0,067 (0,0001)	-1,733 (0,012)	-0,270 (0,015)

<b>Postsecondaires partielles</b>	0,094 (0,0003)	0,088 (0,0002)	-2,181 (0,017)	-0,431 (0,020)
<b>Postsecondaire non universitaire</b>	0,086 (0,0001)	0,097 (0,0001)	-2,271 (0,012)	-0,652 (0,014)
<b>Universitaires 1er cycle</b>	0,119 (0,0002)	0,104 (0,0001)	-3,080 (0,013)	-0,599 (0,016)
<b>Universitaires cycles supérieurs</b>	0,203 (0,0002)	0,179 (0,0002)	-2,371 (0,013)	0,182 (0,017)
<b>Personne seule</b>	-0,059 (0,0001)	0,018 (0,0001)	-0,990 (0,007)	1,568 (0,007)
<b>Nombres d'observations (non pondérées)</b>	282 745 (94 733 603)	329 158 (110 325 934)	68 378 (24 280 329)	47 300 (17 398 142)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,204	0,243	0,052	0,055
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.				

### 5.1.3.1 Marges extensives

En ce qui concerne les variables de politiques publiques sur les marges extensives, nous observons que les hommes réagissent dans la majorité des cas davantage que les femmes aux incitatifs, peu importe la variable concernée, à l'exception du crédit d'impôt sur la demande. Les différences les plus importantes s'observent sur le crédit d'impôt sur l'offre (1,7 point de pourcentage pour les hommes contre 0,2 pour les femmes), sur le bonus-malus fédéral (1 point de pourcentage contre 0,3) et le CER et bonus-malus provincial (1,7 point contre 0,9).

Nous remarquons que l'écart est le plus important dans le cas de la variable de crédit d'impôt sur l'offre, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les hommes ayant en moyenne des revenus plus importants que les femmes, ils sont davantage concernés par les congés d'impôts sur le revenu, ce qui rend une mesure telle que le CIPC plus attrayante pour ce groupe que pour les femmes. Une observation

similaire peut être faite pour la variable de bonus-malus où l'on observe un effet incitatif pour les femmes (0,3 point de pourcentage) plus de 3 fois inférieur à celui des hommes (1 point de pourcentage), ce qui laisse penser que les mesures impliquant une logique d'investissement s'adressent davantage aux populations généralement mieux nanties. Ces résultats pourraient également s'expliquer par la connaissance des mesures fiscales et des régimes de retraite, généralement mieux maîtrisée par les hommes si l'on en croit un sondage de la firme Léger (2022).

#### 5.1.3.2 Marges intensives

Au niveau des marges intensives, de manière générale, les mesures incitatives ont en moyenne faiblement influencé les deux groupes, avec un cumul des effets de 0,031 heure pour les hommes et de 0,084 heure pour les femmes. Cela peut laisser penser que les femmes ont dans une moindre mesure été capables de se maintenir ou de revenir sur le marché du travail avec une plus faible intensité, ce que nous confirmerons avec notre analyse sur la forme de l'emploi.

Notons également que seuls les hommes ont réduit leur intensité de travail en réponse à la mise en place du CER fédéral et privé et du CER provincial, ce qui, si l'on suppose que les femmes présentent davantage une situation de précarité sur le marché du travail, confirme notre 5e hypothèse. Malgré l'intérêt à la réduction de l'activité que représente cette mesure, il semblerait que les femmes n'aient pas le rapport nécessaire ou la marge de manœuvre pour ajuster leur nombre d'heures et optimiser leurs préférences sur le marché du travail. Notons également que les femmes ont réduit leur nombre d'heures travaillées à la suite de la mise en place du mécanisme de bonus-malus fédéral, ce qui est contraire à nos attentes théoriques.

Notons qu'un approfondissement de ces résultats par le recours à une approche féministe pourrait être nécessaire afin de bénéficier d'une analyse plus riche et mieux saisir l'utilisation concrète de ces mesures.

### 5.1.4 Les résultats selon le niveau de scolarité

Les deux tableaux suivants (séparés pour les marges extensives et intensives pour des raisons de lisibilité) montrent les effets de notre modèle sur le taux d'activité et le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes de 60 ans et plus désagrégés selon le niveau de scolarité.

#### 5.1.4.1 Marges extensives

Tableau 24. – Effets marginaux sur le taux d'activité selon le niveau de scolarité, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

Variables	Effets marginaux						
	0 à 8 années	Secondaires partielles	Secondaires	Postsecondaires partielles	Postsecondaire non universitaire	Universitaires 1er cycle	Universitaires cycles supérieurs
<b>CER fédéral et privé</b>	0,008 (0,0001)	0,029 (0,0002)	0,042 (0,0002)	0,054 (0,0005)	0,046 (0,0002)	0,048 (0,0004)	0,062 (0,0005)
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	0,008 (0,0001)	0,012 (0,0003)	0,020 (0,0003)	0,023 (0,0007)	0,003 (0,0003)	-0,001* (0,0005)	0,006 (0,0007)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,002 (0,0002)	0,010 (0,0004)	0,002 (0,0004)	0,015 (0,001)	0,000* (0,0004)	0,020 (0,0007)	0,015 (0,0009)
<b>CER et bonus provincial</b>	0,002 (0,0002)	0,004 (0,0003)	0,019 (0,0003)	0,030 (0,0008)	0,020 (0,0003)	0,022 (0,0005)	-0,019 (0,0007)
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,013 (0,0002)	0,014 (0,0003)	0,013 (0,0003)	0,009 (0,0008)	0,017 (0,0003)	0,017 (0,0005)	-0,017 (0,0007)
<b>Période 2012</b>	0,004 (0,0002)	0,000 (0,0003)	-0,005 (0,0004)	-0,032 (0,0008)	0,019 (0,0003)	-0,006 (0,0006)	0,015 (0,0008)
<b>Période 2019</b>	-0,001 (0,0001)	0,006 (0,0002)	0,004 (0,0002)	0,001* (0,0005)	0,003 (0,0002)	0,003 (0,0003)	0,012 (0,0004)
<b>Québec</b>	-0,016 (0,0001)	-0,029 (0,0002)	-0,055 (0,0002)	-0,072 (0,0005)	-0,083 (0,0002)	-0,078 (0,0004)	-0,054 (0,0005)
<b>Homme</b>	0,048	0,073	0,090	0,089	0,083	0,114	0,104

	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0003)	(0,0001)	(0,0002)	(0,0003)
<b>60 à 64 ans (référence)</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>65 à 69 ans</b>	-0,076 (0,0001)	-0,137 (0,0001)	-0,200 (0,0002)	-0,212 (0,0004)	-0,231 (0,0001)	-0,227 (0,0002)	-0,269 (0,0003)
<b>70 et plus</b>	-0,138 (0,0001)	-0,274 (0,0001)	-0,398 (0,0001)	-0,423 (0,0003)	-0,457 (0,0001)	-0,468 (0,0002)	-0,520 (0,0003)
<b>Personne seule</b>	-0,016 (0,0001)	-0,026 (0,0001)	-0,006 (0,0001)	-0,010 (0,0003)	0,008 (0,0001)	0,011 (0,0002)	-0,015 (0,0003)
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	39 570 558 (123 841)	28 505 230 (93 183)	40 272 971 (115 533)	8 151 523 (24 399)	53 682 638 (165 763)	21 735 019 (55 689)	13 141 598 (33 495)
<b>Pseudo-R<sup>2</sup></b>	0,246	0,227	0,208	0,199	0,189	0,163	0,149
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*). Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.							

En ce qui concerne les marges extensives, contrairement à nos attentes basées sur les théories hétérodoxes, les personnes les moins scolarisées réagissent généralement moins aux incitatifs que les groupes plus scolarisés. Globalement, en additionnant les effets marginaux des variables incitatives de chaque groupe, nous observons que c'est au milieu de la distribution, celui des personnes ayant un postsecondaire partiel, que l'effet incitatif a été le plus important avec une hausse de 13,2 points de pourcentage de leur taux d'activité. Au contraire, c'est le groupe le moins scolarisé qui présente la plus faible hausse d'activité en réponse aux incitatifs, avec une hausse de 3,3 points de pourcentage.

Ce résultat pourrait s'expliquer par différents facteurs, notamment par certains aspects du régime fiscal québécois et canadien. En effet, comme nous l'indiquons dans le chapitre 2 dans la section sur les mesures incitatives annoncées par le gouvernement fédéral, le taux effectivement marginal d'imposition (TEMI) des personnes à faible revenu est plus élevé que le reste de la population âgée. Ces TEMI plus élevés signifient que chaque dollar de revenu d'emploi est réduit davantage, car ils réduisent le montant des transferts reçus

par d'autres programmes gouvernementaux (principalement du SRG), ce qui les pousse notamment à débiter le versement des rentes du RRQ dès 60 ans (Michaud et coll., 2020). C'est d'ailleurs à cause de ces TEMI élevés que le gouvernement fédéral a mis en place une exemption et augmenté à différentes reprises l'exemption des revenus d'emploi pour les bénéficiaires du SRG. Nos résultats pourraient indiquer que ce programme conserve encore un aspect désincitatif pour les personnes les plus précaires.

Par ailleurs, le taux de remplacement net du système public de retraite canadien et québécois est particulièrement efficace pour les personnes ayant eu des revenus faibles durant leur parcours, dépassant les 100 % pour les personnes au plus bas de l'échelle (Wolfson, 2013). Dans ce cas, cela génère un effet de revenu important pour les personnes accédant à ces transferts, ce qui peut les désinciter à retourner en emploi et donc, de ne pas être concernées ou intéressées par des mesures visant à rendre plus attractif le travail, car pour en bénéficier et améliorer leur revenu, elles devraient nécessairement travailler à temps plein. Finalement, pour les personnes à bas salaire, ce qui est généralement le cas des personnes moins scolarisées, la possibilité de bénéficier d'une retraite hâtive est particulièrement intéressante, car ces personnes exercent généralement un emploi pénible et présentent une espérance de vie plus courte, ce qui contribue à expliquer leur niveau d'activité moyen plus faible (Wolfson, 2013).

Notons par ailleurs que le CIPC est associé avec des effets les plus importants pour les personnes au centre de la distribution du capital humain avec les effets les plus élevés pour les personnes ayant un secondaire (2 points de pourcentage) et ceux avec des études postsecondaires partielles (2,3 points de pourcentage). Ces résultats peuvent s'expliquer, comme nous le présentons dans notre cadre théorique, par les paramètres de la mesure qui ciblent particulièrement les personnes à revenu modeste, alors que les personnes ne payant pas d'impôt ne peuvent bénéficier de la mesure et que l'on ne bénéficie plus du crédit au-delà d'un certain seuil de revenu, ce qui peut expliquer la baisse d'efficacité pour les personnes très peu scolarisées et celles très scolarisées.

La variable de bonus-malus associée à la SV montre par ailleurs des effets faibles pour les personnes peu scolarisées, en particulier les diplômés du secondaire et ceux ayant 0 à 8 années de scolarité avec un effet estimé à 0,2 point de pourcentage. Au contraire, les

groupes les plus scolarisés présentent les plus hauts effets marginaux avec des hausses de 1,5 point de pourcentage pour les universitaires du 1<sup>er</sup> cycle et de 2 points pour ceux des cycles supérieurs. Ce résultat semble confirmer que les personnes présentant en général des revenus plus élevés sont davantage en mesure de saisir des opportunités d'investissement, dans ce cas de repousser leur départ à la retraite pour saisir l'opportunité offerte de bonifier les prestations de la SV, ce qui rejoint l'observation effectuée précédemment par rapport aux hommes. Nous suggérons que cette mesure présente un « Effet Matthieu », c'est-à-dire qu'elles privilégient avant tout aux privilégiés.

Notons que le groupe des universitaires des cycles supérieurs présente à deux occasions des coefficients négatifs, dans le cas de la variable de CER et bonus-malus provincial et pour le crédit sur la demande, ce qui est difficilement explicable et nécessiterait des recherches approfondies et qualitatives pour saisir les déterminants des décisions de ce groupe reliées à ces changements.

#### 5.1.4.2 Marges intensives

Tableau 25. – Coefficients de régression du modèle sur les marges intensives selon le niveau de scolarité, Québec et Ontario, personnes de 60 ans et plus, 2000 à 2022.

<b>Coefficients de régression</b>							
	<b>0 à 8 années</b>	<b>Secondaires partielles</b>	<b>Secondaires</b>	<b>Postsecondaires partielles</b>	<b>Postsecondaire non universitaire</b>	<b>Universitaires 1er cycle</b>	<b>Universitaires cycles supérieurs</b>
<b>Constante</b>	33,286	31,374	32,331	32,605	32,067	32,893	33,623
<b>CER fédéral et privé</b>	-0,014* (0,024)	0,013* (0,022)	-0,448 (0,016)	0,420 (0,032)	-0,338 (0,013)	-0,274 (0,020)	0,181 (0,024)
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	1,114 (0,040)	-0,186 (0,033)	-0,660 (0,023)	-0,250 (0,051)	-0,968 (0,019)	-0,220 (0,029)	-0,793 (0,036)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,200 (0,061)	-0,183 (0,046)	0,539 (0,030)	-0,565 (0,070)	-0,278 (0,024)	0,398 (0,036)	0,971 (0,043)
<b>CER et bonus provincial</b>	-0,157	-0,341	0,059	0,303	0,421	0,493	-1,704

	(0,047)	(0,035)	(0,023)	(0,052)	(0,018)	(0,027)	(0,032)
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,627 (0,055)	0,598 (0,037)	0,532 (0,023)	3,300 (0,057)	0,488 (0,018)	-0,898 (0,028)	0,863 (0,037)
<b>Période 2012</b>	-0,579 (0,051)	0,698 (0,039)	0,523 (0,025)	-0,138 (0,058)	0,945 (0,021)	-0,629 (0,031)	0,981 (0,037)
<b>Période 2019</b>	-0,295 (0,042)	1,595 (0,026)	0,323 (0,014)	-0,093 (0,035)	-0,111 (0,011)	0,036* (0,016)	-0,819 (0,021)
<b>Québec</b>	-2,602 (0,023)	-1,177 (0,023)	-1,564 (0,017)	-1,545 (0,035)	-1,371 (0,014)	-1,102 (0,022)	-1,976 (0,026)
<b>Homme</b>	8,471 (0,019)	8,681 (0,014)	6,927 (0,009)	6,374 (0,021)	6,670 (0,007)	5,696 (0,011)	5,475 (0,015)
<b>70 ans et plus</b>	-7,219 (0,023)	-7,575 (0,020)	-8,335 (0,014)	-7,938 (0,031)	-8,483 (0,011)	-8,340 (0,017)	-7,789 (0,019)
<b>65—69 ans</b>	-5,075 (0,022)	-4,491 (0,017)	-4,963 (0,011)	-4,793 (0,025)	-4,449 (0,009)	-4,981 (0,013)	-4,454 (0,016)
<b>60—64 ans (référence)</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Personne seule ou en couple</b>	0,078 (0,020)	0,166 (0,016)	0,880 (0,010)	-0,289 (0,023)	0,605 (0,008)	-0,079 (0,013)	-0,702 (0,017)
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	8 960 (2 872 513)	13 094 (4 091 409)	23 349 (8 414 754)	5 310 (1 885 304)	38 849 (13 402 113)	14 424 (6 174 781)	11 692 (4 837 597)
<b>R<sup>2</sup></b>	0,102	0,116	0,110	0,082	0,097	0,084	0,068
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à p < 0,05 sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.							

En ce qui concerne les marges intensives, ce sont les personnes ayant un niveau de scolarité postsecondaire non universitaire partiel et les personnes ayant de 0 à 8 années d'études dont les heures travaillées ont le plus augmenté, avec un effet cumulé de 3,208 heures et 1,770 heure respectivement. Cela indique donc que pour ces deux groupes, l'incitation à l'emploi observé sur les marges extensives s'est également accompagnée d'une intensification de leur travail.

À l'inverse, tous les diplômés du postsecondaire présentent des effets cumulés négatifs, avec une réduction de 0,675 heure pour les diplômés du postsecondaire non universitaire, de 0,501 pour les universitaires du 1<sup>er</sup> cycle et de 0,482 heure pour ceux des cycles supérieurs. De fait, si ces derniers ont réagi positivement à la mise en place des mesures incitatives, ils ont pu profiter des avantages offerts par celles-ci pour réduire l'intensité de leur travail.

Par ailleurs, nous pouvons voir que le CER fédéral et privé n'a pas significativement influencé le nombre d'heures des deux groupes les moins scolarisés. De fait, alors que ces derniers ont réagi à ces incitatifs par une hausse de leur participation au marché du travail, comme nous pouvions le voir dans les résultats sur les marges extensives, il ne semble pas leur avoir été possible d'accommoder leur intensité de travail.

Notons par ailleurs que notre hypothèse vis-à-vis du crédit destiné aux travailleurs nous semble au moins partiellement validée. En effet, nous observons dans nos résultats que seul le groupe le moins scolarisé est associé avec une hausse du nombre d'heures travaillées avec cette variable. Or, nous postulions qu'au vu de la conception de la mesure, les personnes à faible revenu augmenteraient leur nombre d'heures travaillées et les personnes à plus haut revenu le diminueraient.

Ces différents résultats illustrent selon nous l'état du rapport de force sur le marché du travail vis-à-vis de l'accommodement des conditions de travail, montrant que les personnes plus scolarisées semblent plus à même de trouver un emploi à temps partiel ou de négocier afin d'ajuster leurs heures de travail lorsqu'ils se maintiennent en emploi. Nous vérifierons cependant ce constat par l'analyse sur la forme d'emploi.

## **5.2 Résultats sur le type d'emploi**

Cette section présente les résultats sur le type d'emploi occupé à la suite de la mise en place des politiques incitatives. Les résultats de cette section ont été produits par analyse de régression logistique multinomiale en utilisant comme variable dépendante le type

d'emploi occupé qui prend 3 modalités : pas d'emploi, en emploi à temps partiel et en emploi à temps plein. Ces catégories sont générées directement par Statistique Canada dans les FMGD de l'EPA. Rappelons qu'une personne est considérée à temps partiel si elle effectue entre 1 et 29 heures de travail et à temps plein si elle travaille 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Dans cette section, en plus de commenter les rapports de cotes, nous analysons les résultats rapportés par la régression multinomiale et les comparons avec les résultats déjà générés précédemment sur les marges extensives et intensives, nous permettant de vérifier la robustesse de nos résultats précédents ou d'affiner notre analyse de l'influence des politiques publiques sur l'emploi de la population âgée.

Nous débutons cette section par une courte présentation descriptive de notre variable dépendante. C'est-à-dire, par une étude sommaire de la distribution du temps partiel et du temps plein dans notre population à partir de notre base de données avant de présenter les résultats de la régression multinomiale, de manière agrégée tout d'abord puis selon le groupe d'âge, selon le sexe et en terminant par notre estimation selon le niveau de scolarité.

Le tableau 26 présente quelques statistiques sur notre variable dépendante selon les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon.

Tableau 26. – Proportion de personnes à temps plein ou temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	0 à 8 années	Secondaire partiel	Secondaire	Postsecondaire non universitaire partiel	Postsecondaire non universitaire	Universitaires du 1 <sup>er</sup> cycle	Universitaires des cycles supérieurs
<b>Pas en emploi</b>	92,7%	85,6%	79,1%	76,9%	75,0%	71,6%	63,2%
<b>Temps partiel</b>	2,1%	4,3%	6,0%	7,1%	7,5%	8,5%	11,2%
<b>Temps plein</b>	5,2%	10,0%	14,9%	16,1%	17,5%	19,9%	25,6%
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	<b>60 à 64 ans</b>	<b>65 à 69 ans</b>	<b>70 et plus</b>	<b>Femmes</b>		<b>Hommes</b>	
<b>Pas en emploi</b>	54,1%	79,4%	94,4%	84,2%		74,4%	
<b>Temps partiel</b>	10,0%	8,0%	2,8%	6,2%		5,9%	
<b>Temps plein</b>	35,9%	12,5%	2,8%	9,6%		19,7%	
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %		100 %	

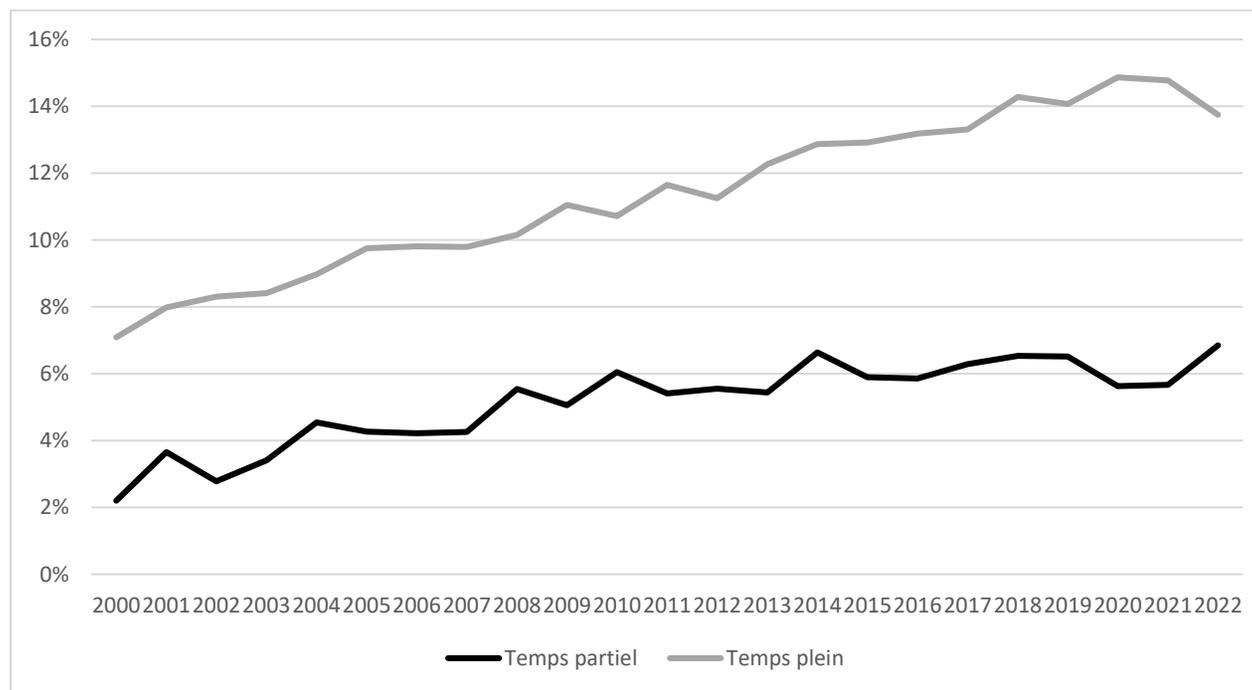
Source : Fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'enquête sur la population active. Calculs de l'auteur.

On peut voir dans ce tableau que la proportion de personnes en emploi augmente généralement avec le niveau de scolarité, qu'il diminue avec l'âge et que les hommes sont plus souvent en emploi que les femmes, ce que l'on a déjà présenté dans la mise en contexte de cette recherche. On peut également observer que la proportion de personnes à temps partiel augmente avec le niveau de

scolarité, passant de 2,1 % pour les personnes qui ont de 0 à 8 années de scolarité à 11,2 % pour les universitaires des cycles supérieurs. On peut également voir que cette proportion est plus élevée chez les 60-64 ans à 10 % et diminuée à 8 % chez les 65-69 ans et à 2,8 % chez les 70 ans et plus. Finalement, si les hommes sont plus nombreux en emploi, il n’y a pas de grandes différences entre les hommes et les femmes au niveau du temps partiel, avec une proportion de 5,9 % pour les premiers et de 6,2 % pour les dernières, mais cette différence s’observe au niveau de la proportion de personnes à temps plein.

La figure 19 présente l’évolution de la proportion de personnes de 60 ans et plus au Québec se trouvant en situation d’emploi à temps partiel ou à temps plein.

Figure 19. – Proportion (%) de personnes à temps partiel et à temps plein, personnes de 60 ans et plus, Québec, 2000 à 2022



Source : FMGD de l'EPA, calculs de l'auteur

On observe une hausse graduelle concomitante de l'emploi à temps partiel et à temps plein avec le temps qui correspond à la hausse générale de l'emploi. En ce qui concerne le temps partiel, cette proportion est passée de 2,2 % en 2000 à 6,8 % en 2022. Pour le temps plein, cette proportion passe de 7,1 % en 2000 à 13,7 % en 2022.

À première vue, on voit donc que la hausse générale de l'emploi des personnes âgées s'est accompagnée d'une hausse des deux types d'emploi, mais l'analyse par régression nous permettra de mieux démêler ces dynamiques et l'influence des politiques publiques à cet égard.

### **5.2.1 Les résultats agrégés**

Le tableau 27 présente les résultats de notre modèle sur l'ensemble de la population. Comme précisé précédemment, les résultats présentés dans ce tableau sont exprimés sous forme de rapports de cotes. Notons que la transformation en effets marginaux et les coefficients des régressions linéaires permettent de mesurer les effets plus précisément sous forme de résultat absolu, c'est-à-dire en termes de points de pourcentage du taux d'activité et en nombre d'heures travaillées. En revanche, les rapports de cotes représentent l'effet de manière relative, sous la forme d'une hausse de la probabilité. Ainsi, même si deux groupes différents pouvaient avoir un même coefficient d'effet marginal dans notre estimation précédente, ils n'auront pas nécessairement des rapports de cotes identiques puisque ces derniers estiment la hausse de probabilité en prenant en compte le taux d'activité moyen du groupe considéré. De fait, un groupe ayant un taux d'activité en moyenne plus faible, comme les personnes peu scolarisées par rapport aux universitaires par exemple, aura un rapport de cotes plus important, même si l'effet marginal associé à une variable est identique.

Tableau 27. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi, personnes de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	<b>Temps partiel</b>	<b>Temps plein</b>
<b>CER fédéral et privé</b>	1,309 (0,001)	1,245 (0,001)
<b>Crédit d’impôt sur l’offre</b>	1,097 (0,001)	1,027 (0,001)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	1,021 (0,002)	1,048 (0,002)
<b>CER et bonus provincial</b>	1,081 (0,002)	1,136 (0,001)
<b>Crédit d’impôt sur la demande</b>	1,076 (0,002)	1,130 (0,001)
<b>Période 2012</b>	0,966 (0,002)	1,063 (0,001)
<b>Période 2019</b>	0,968 (0,001)	1,040 (0,001)
<b>Sexe</b>	1,017 (0,001)	2,356 (0,001)
<b>Province</b>	0,749 (0,001)	0,642 (0,001)
<b>Personne seule</b>	0,839 (0,001)	0,921 (0,001)
<b>60—64 ans</b>	5,539 (0,001)	22,045 (0,001)
<b>65—69 ans</b>	3,011 (0,001)	4,934 (0,001)
<b>70 ans et plus (référence)</b>	-	-
<b>0 à 8 années</b>	0,191 (0,001)	0,283 (0,001)
<b>Études secondaires partielles</b>	0,332	0,386

	(0,001)	(0,001)
<b>Études secondaires complétées</b>	0,426 (0,001)	0,508 (0,001)
<b>Études postsecondaires partielles</b>	0,542 (0,001)	0,577 (0,001)
<b>Diplôme ou certificat d'études postsecondaires</b>	0,540 (0,002)	0,578 (0,001)
<b>Universitaires du premier cycle</b>	0,614 (0,001)	0,641 (0,001)
<b>Universitaires des cycles supérieurs (référence)</b>	-	-
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	611 903 (205 059 537)	
<b>R<sup>2</sup> Cox &amp; Snell</b>	0,211	
<b>R<sup>2</sup> Nagelkerke</b>	0,295	
<b>R<sup>2</sup> McFadden</b>	0,189	
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active. Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.		

Au niveau des politiques publiques, on observe que la variable de CER fédéral et privé a contribué à augmenter l'emploi globalement, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, puisque les rapports de cotes sont supérieurs à 1. On peut cependant voir que c'est le travail à temps partiel dont la probabilité a le plus augmenté, avec une probabilité 1,309 plus grande d'être à temps partiel avec la mise en place des mesures et de 1,245 d'être à temps plein. Ces résultats confirment les résultats obtenus précédemment sur les marges intensives et extensives. Les rapports de cotes supérieurs à 1 confirment l'effet incitatif général de ces mesures et la plus forte probabilité de se trouver à temps partiel estimée par notre régression multinomiale explique pourquoi le nombre d'heures a diminué.

En ce qui concerne le crédit sur l'offre de travail, on observe également des rapports de cotes supérieurs à 1 pour les deux types d'emploi avec des rapports de cotes moins importants que pour la précédente variable (1,097 et 1,027 contre 1,309 et 1,245), ce qui

est cohérent avec les effets marginaux sur les marges extensives rapportés dans nos estimations précédentes qui étaient également inférieurs à ceux de la variable de CER fédéral et privé. Considérant que le CIPC était associé avec une hausse du taux d'activité et une diminution du nombre d'heures, les résultats de la régression multinomiale sont à nouveau cohérents. On y observe effectivement que l'emploi a augmenté, mais que davantage de personnes ont rejoint le temps partiel, avec une hausse de la probabilité de 1,097 contre 1,027 pour le temps plein, faisant alors diminuer le nombre d'heures.

La variable de bonus-malus a eu relativement peu d'effet en comparaison des autres politiques publiques, ce que l'on observait également dans nos résultats sur les marges extensives agrégées où cette variable présentait le coefficient le plus faible de toutes les mesures incitatives sur le taux d'activité. La probabilité d'être à temps partiel a effectivement augmenté de 1,021 fois et celle à temps plein de 1,048 fois. Cette probabilité d'être à temps plein faiblement supérieure à celle d'être à temps partiel explique par conséquent de manière cohérente pourquoi cette variable était associée à une hausse du nombre d'heures travaillées.

La variable de CER et bonus provincial présentait la deuxième plus forte hausse sur le taux d'activité, mais n'avait pas significativement influencé les heures travaillées. On observe par les rapports de cotes une hausse de la probabilité d'être à temps partiel de 1,081 et celle d'être à temps plein de 1,136. Les résultats de la régression multinomiale indiquent donc que cette mesure a encouragé davantage de personnes à rejoindre le marché du travail à temps plein, mais nos résultats sur le nombre d'heures travaillées indiquent que cela n'a pas influencé significativement le nombre d'heures travaillées par semaine en moyenne.

Finalement, le crédit dédié aux entreprises était associé avec une hausse du taux d'activité et du nombre d'heures travaillées. Les rapports de cotes indiquent que la probabilité d'être à temps partiel a augmenté de 1,076 fois alors que celle d'être à temps plein est passée à 1,130 fois sous l'effet de cette mesure. Les rapports de cotes fournissent à nouveau une indication que cette mesure a contribué à augmenter la probabilité de se trouver dans les deux types d'emploi, mais qui, dans une plus large mesure, s'est traduite

par une hausse du nombre de personnes à temps plein plus importante, augmentant alors l'intensité du travail dans la population âgée.

En résumé, le portrait offert par cette régression multinomiale correspond aux estimations précédemment établies par nos régressions sur les marges extensives et intensives et permet d'affiner notre analyse, en particulier relativement aux marges intensives. Ainsi, si les rapports de cotes indiquent que toutes les variables ont contribué à hausser l'emploi, pour trois variables sur cinq (la variable du bonus-malus fédéral, la variable de CER et bonus-malus provincial ainsi que le crédit sur la demande) on observe une hausse de la probabilité d'être à temps plein supérieure à la probabilité d'être à temps partiel. Dans le cas des variables de bonus-malus, nous supposons que les personnes seraient davantage encouragées à demeurer ou travailler à temps plein. En revanche, nous n'avons pas d'hypothèses pour le crédit sur la demande, bien que nous sachions que les personnes âgées privilégient a priori le temps partiel. Donc, le résultat associé à la variable de crédit sur la demande indique que les emplois générés par cette intervention, a priori issu d'une hausse de la quantité demandée de travail, se concrétisent davantage par des emplois à temps plein, ce qui peut indiquer une certaine résistance de la part des employeurs à fournir de l'emploi à temps partiel.

### 5.2.2 Les résultats selon le groupe d'âge

Le tableau 28 présente les résultats sur le type d'emploi sur la population désagrégés selon le groupe d'âge.

Tableau 28. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d'emploi selon le groupe d'âge, Québec et Ontario, 2000 à 2022, Enquête sur la population active.

	60—64 ans		65—69 ans		70 ans et plus	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
<b>CER fédéral et privé</b>	1,280 (0,001)	1,177 (0,001)	1,403 (0,002)	1,440 (0,002)	1,257 (0,002)	1,315 (0,002)

<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	1,087 (0,002)	1,125 (0,001)	1,128 (0,003)	0,858 (0,002)	1,303 (0,003)	0,968 (0,003)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	1,034 (0,003)	1,096 (0,002)	1,101 (0,004)	0,986 (0,003)	0,912 (0,004)	0,950 (0,004)
<b>CER et bonus provincial</b>	1,052 (0,002)	1,128 (0,001)	1,070 (0,003)	1,133 (0,002)	1,124 (0,003)	1,119 (0,003)
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,999* (0,002)	1,129 (0,002)	1,096 (0,003)	1,133 (0,002)	1,182 (0,003)	1,057 (0,003)
<b>Période 2012</b>	0,900 (0,003)	0,982 (0,002)	0,906 (0,003)	1,157 (0,003)	1,138 (0,003)	1,186 (0,004)
<b>Période 2019</b>	1,038 (0,002)	1,078 (0,001)	0,936 (0,002)	1,025 (0,001)	0,907 (0,002)	0,958 (0,002)
<b>Québec</b>	0,724 (0,001)	2,092 (0,001)	1,133 (0,002)	2,390 (0,002)	1,497 (0,003)	3,191 (0,002)
<b>Homme</b>	0,839 (0,001)	0,630 (0,001)	0,653 (0,001)	0,664 (0,001)	0,618 (0,001)	0,699 (0,001)
<b>Personne seule</b>	0,890 (0,001)	0,977 (0,001)	0,973 (0,001)	0,973 (0,001)	0,752 (0,001)	0,746 (0,001)
<b>0 à 8 années</b>	0,244 (0,002)	0,358 (0,001)	0,223 (0,003)	0,251 (0,002)	0,145 (0,003)	0,201 (0,002)
<b>Études secondaires partielles</b>	0,406 (0,002)	0,448 (0,001)	0,369 (0,002)	0,398 (0,002)	0,254 (0,003)	0,286 (0,002)
<b>Études secondaires complétées</b>	0,481 (0,002)	0,587 (0,001)	0,479 (0,002)	0,497 (0,002)	0,356 (0,003)	0,388 (0,002)
<b>Études postsecondaires partielles</b>	0,619 (0,003)	0,641 (0,002)	0,584 (0,003)	0,582 (0,003)	0,455 (0,002)	0,505 (0,003)
<b>Diplôme ou certificat d'études postsecondaires</b>	0,598 (0,002)	0,647 (0,001)	0,573 (0,002)	0,585 (0,002)	0,488 (0,003)	0,468 (0,002)
<b>Universitaires du premier cycle</b>	0,605 (0,002)	0,676 (0,001)	0,691 (0,002)	0,672 (0,002)	0,621 (0,002)	0,600 (0,002)
<b>Universitaires des cycles supérieurs (référence)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	170 214 (57 431 088)		142 011 (47 191 175)		299 678 (100 437 274)	
<b>R<sup>2</sup> Cox &amp; Snell</b>	0,072		0,059		0,032	
<b>R<sup>2</sup> Nagelkerke</b>	0,085		0,081		0,082	

<b>R<sup>2</sup> McFadden</b>	0,040	0,047	0,065
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.			

De façon générale, nous observons que la grande majorité des rapports de cotes sont supérieurs à 1, indiquant que les variables ont eu une incitation positive à se retrouver à l'emploi. Cependant, les personnes de 60-64 ans ont vu une hausse de leur probabilité d'être à temps plein supérieure à celle d'être à temps partiel dans la majorité des cas, à l'exception de la variable de CER fédéral et privé où la probabilité d'être à temps partiel a augmenté de 1,280 et celle à temps plein de 1,177. Les groupes plus âgés présentent dans davantage de situations une probabilité d'être à temps partiel supérieure aux probabilités d'être à temps plein, ce qui pourrait indiquer que la préférence pour le temps partiel se réalise particulièrement pour les groupes plus âgés, ce qui coïncide avec nos observations sur les marges intensives où nous constatons que seul le groupe des 60-64 ans avait vu une hausse du nombre d'heures travaillées en réponse aux mesures incitatives alors que les deux groupes plus âgés étaient associés avec une diminution.

Notons également qu'au sein des groupes de personnes âgées de 65-69 ans et de 70 ans et plus, nous retrouvons pour certaines variables des rapports de cotes inférieurs à 1 pour l'emploi à temps plein et des rapports supérieurs à 1 pour le temps partiel, ce que nous interprétons donc comme une transition de ces individus du temps plein vers le temps partiel. Par exemple, le crédit sur l'offre de travail est associé pour les 65-69 ans à une hausse de la probabilité du temps partiel de 1,128, mais à une baisse du temps plein de 0,858. Cela nous montre donc que les variables incitatives n'ont pas uniquement augmenté l'emploi globalement, ce que l'on aurait été tenté de dire après l'examen des résultats agrégés, mais dans certains cas exercés des transitions vis-à-vis du type d'emploi occupé, de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps partiel.

Soulignons finalement que pour les 70 ans et plus, la variable de bonus-malus est associée avec des rapports de cotes inférieurs à 1, tant pour l’emploi à temps partiel (0,912) que le temps plein (0,950), ce qui coïncide avec le coefficient négatif (mais non significatif) observé dans notre estimation sur les marges extensives. Ce résultat peut s’expliquer par la théorie du cycle de vie. La possibilité de bénéficier de rentes bonifiées de la SV pourrait avoir incité les groupes plus jeunes (les personnes âgées de 60 à 69 ans) à demeurer sur le marché du travail pour repousser le début des versements, ce qui leur permet une fois atteints 70 ans et plus de ne plus demeurer sur le marché du travail.

### 5.2.3 Les résultats selon le sexe

Le tableau 29 présente les résultats désagrégés selon le sexe.

Tableau 29. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi selon le sexe, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	Hommes		Femmes	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
<b>CER fédéral et privé</b>	1,254 (0,002)	1,169 (0,001)	1,365 (0,001)	1,395 (0,001)
<b>Crédit d’impôt sur l’offre</b>	1,099 (0,002)	1,077 (0,001)	1,093 (0,002)	0,980 (0,002)
<b>Bonus-malus fédéral</b>	1,010 (0,003)	1,080 (0,002)	1,029 (0,003)	1,015 (0,002)
<b>CER et bonus provincial</b>	1,092 (0,002)	1,118 (0,002)	1,072 (0,002)	1,157 (0,002)
<b>Crédit d’impôt sur la demande</b>	1,050 (0,002)	1,069 (0,002)	1,091 (0,002)	1,228 (0,002)
<b>Période 2012</b>	0,973 (0,003)	1,027 (0,002)	0,962 (0,002)	1,103 (0,002)
<b>Période 2019</b>	1,046 (0,001)	1,084 (0,001)	0,910 (0,001)	0,995 (0,001)

<b>Québec</b>	0,808 (0,002)	0,679 (0,001)	0,703 (0,001)	0,590 (0,001)
<b>Personne seule</b>	0,763 (0,001)	0,660 (0,001)	0,960 (0,001)	1,362 (0,001)
<b>60—64 ans</b>	3,672 (0,001)	18,437 (0,001)	8,269 (0,001)	33,194 (0,001)
<b>65—69 ans</b>	2,547 (0,001)	4,398 (0,001)	3,737 (0,001)	6,769 (0,001)
<b>70 ans et plus (référence)</b>	-	-	-	-
<b>0 à 8 années</b>	0,224 (0,002)	0,362 (0,001)	0,173 (0,002)	0,192 (0,002)
<b>Études secondaires partielles</b>	0,331 (0,002)	0,463 (0,001)	0,351 (0,002)	0,307 (0,002)
<b>Études secondaires complétées</b>	0,427 (0,002)	0,545 (0,001)	0,445 (0,002)	0,472 (0,002)
<b>Études postsecondaires partielles</b>	0,560 (0,002)	0,601 (0,002)	0,547 (0,002)	0,553 (0,002)
<b>Diplôme ou certificat d'études postsecondaires</b>	0,493 (0,001)	0,577 (0,001)	0,602 (0,002)	0,580 (0,001)
<b>Universitaires du premier cycle</b>	0,629 (0,002)	0,667 (0,001)	0,615 (0,002)	0,604 (0,002)
<b>Universitaires des cycles supérieurs (référence)</b>	-	-	-	-
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	282 745 (94 733 603)		329 158 (110 325 934)	
<b>R<sup>2</sup> Cox &amp; Snell</b>	0,209		0,190	
<b>R<sup>2</sup> Nagelkerke</b>	0,276		0,288	
<b>R<sup>2</sup> McFadden</b>	0,166		0,195	
Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$ sauf indication contraire (*) Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types. Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.				

Des différences apparaissent entre les hommes et les femmes. D’une part, au niveau de la variable de CER fédéral et privé, on observe que pour les hommes cette variable a eu pour effet d’augmenter la probabilité d’être à temps partiel de 1,254 fois, de manière plus importante que la hausse du temps plein, de 1,169 fois. Au contraire, les femmes ont plutôt vu la probabilité de se trouver à temps plein augmenter plus fortement que le temps partiel, avec des probabilités de 1,395 et 1,365 respectivement. S’il existe certaines barrières à l’accès au temps partiel, il semblerait donc que les femmes soient moins en mesure d’en bénéficier ou alors celles-ci privilégient moins ce type d’emploi.

Pour le reste des variables, on observe des dynamiques similaires, mais remarquons que le crédit sur la demande a eu un effet particulièrement important sur la probabilité des femmes de trouver un emploi à temps plein (1,228) alors que cette même variable a influencé dans une moindre mesure les hommes, que ce soit au niveau du temps plein (1,069) ou du temps partiel (1,050).

#### 5.2.4 Les résultats selon le niveau de scolarité

Finalement, le tableau 30 présente les résultats désagrégés selon le niveau de scolarité.

Tableau 30. – Rapports de cotes du modèle de régression multinomiale sur le type d’emploi selon le niveau de scolarité, Québec et Ontario, 2000 à 2022.

	0 à 8 années		Secondaires partielles		Secondaires		Postsecondaires non universitaire partielles		Postsecondaires non universitaire		Universitaires du 1 <sup>er</sup> cycle		Universitaires des cycles supérieurs	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
<b>CER fédéral et privé</b>	1,248 (0,003)	1,156 (0,002)	1,260 (0,003)	1,302 (0,002)	1,369 (0,002)	1,274 (0,002)	1,244 (0,004)	1,326 (0,003)	1,367 (0,002)	1,221 (0,001)	1,289 (0,003)	1,222 (0,002)	1,282 (0,003)	1,319 (0,003)
<b>Crédit d’impôt sur l’offre</b>	1,087 (0,005)	1,194 (0,004)	1,204 (0,004)	1,142 (0,003)	1,065 (0,003)	1,114 (0,003)	1,138 (0,007)	1,091 (0,005)	1,137 (0,003)	0,971 (0,002)	1,004* (0,004)	0,950 (0,003)	1,068 (0,005)	0,978 (0,004)

<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,969 (0,008)	1,142 (0,006)	1,144 (0,006)	1,045 (0,005)	0,994 (0,005)	1,086 (0,003)	0,901 (0,010)	1,238 (0,007)	0,967 (0,004)	1,042 (0,003)	1,163 (0,005)	0,986 (0,004)	1,016 (0,006)	1,122 (0,005)
<b>CER et bonus provincial</b>	1,032 (0,006)	1,065 (0,004)	1,055 (0,005)	1,103 (0,004)	1,132 (0,003)	1,177 (0,003)	1,330 (0,008)	1,095 (0,005)	1,097 (0,003)	1,166 (0,002)	1,012 (0,004)	1,306 (0,003)	0,973 (0,005)	0,842 (0,003)
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	1,382 (0,007)	1,465 (0,005)	1,086 (0,005)	1,232 (0,004)	1,163 (0,004)	1,189 (0,003)	0,680 (0,008)	1,417 (0,006)	1,090 (0,003)	1,127 (0,002)	1,102 (0,004)	1,130 (0,003)	0,892 (0,005)	0,947 (0,004)
<b>Période 2012</b>	1,128 (0,006)	1,042 (0,005)	0,927 (0,005)	1,053 (0,004)	0,935 (0,004)	0,999 (0,003)	0,912 (0,008)	0,843 (0,006)	0,997* (0,003)	1,129 (0,002)	0,920 (0,005)	1,026 (0,003)	0,949 (0,005)	1,119 (0,004)
<b>Période 2019</b>	0,993 (0,005)	0,988 (0,004)	0,954 (0,004)	1,091 (0,003)	0,897 (0,002)	1,094 (0,002)	1,106 (0,005)	0,975 (0,004)	0,980 (0,002)	1,001* (0,001)	0,928 (0,002)	0,980 (0,002)	1,030 (0,003)	1,084 (0,002)
<b>Québec</b>	1,485 (0,003)	3,967 (0,002)	0,993 (0,003)	2,997 (0,002)	1,001 (0,003)	2,357 (0,002)	1,075 (0,005)	2,117 (0,004)	0,873 (0,002)	2,054 (0,001)	1,060 (0,003)	2,239 (0,002)	1,032 (0,003)	1,943 (0,003)
<b>Homme</b>	0,775 (0,002)	0,650 (0,002)	0,765 (0,002)	0,727 (0,001)	0,788 (0,001)	0,663 (0,001)	0,778 (0,003)	0,609 (0,002)	0,657 (0,001)	0,574 (0,001)	0,736 (0,002)	0,627 (0,001)	0,913 (0,002)	0,741 (0,002)
<b>Personne seule</b>	0,655 (0,003)	0,621 (0,002)	0,684 (0,002)	0,742 (0,002)	0,796 (0,002)	0,973 (0,001)	0,869 (0,003)	0,903 (0,002)	0,931 (0,001)	1,027 (0,001)	0,951 (0,002)	1,044 (0,001)	0,919 (0,002)	0,901 (0,002)
<b>60—64 ans</b>	8,127 (0,003)	30,021 (0,002)	7,110 (0,002)	25,239 (0,002)	6,096 (0,002)	24,940 (0,002)	6,140 (0,004)	20,408 (0,003)	5,425 (0,001)	22,305 (0,001)	4,125 (0,002)	17,614 (0,002)	3,769 (0,002)	14,073 (0,002)
<b>65—69 ans</b>	3,732 (0,003)	4,845 (0,002)	3,553 (0,003)	5,509 (0,002)	3,351 (0,002)	5,341 (0,002)	3,213 (0,004)	4,682 (0,004)	2,881 (0,001)	5,075 (0,001)	2,655 (0,002)	4,485 (0,002)	2,249 (0,002)	3,733 (0,002)
<b>70 ans et plus (référence)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nombres d'observations (pondérées)</b>	123 841 (39 570 558)		93 183 (28 505 230)		115 533 (40 272 971)		24 399 (8 151 523)		165 763 (53 682 638)		55 689 (21 735 019)		33 495 (13 141 598)	
<b>R<sup>2</sup> Cox &amp; Snell</b>	0,120		0,173		0,197		0,195		0,197		0,186		0,187	
<b>R<sup>2</sup> Nagelkerke</b>	0,263		0,274		0,273		0,261		0,260		0,236		0,225	
<b>R<sup>2</sup> McFadden</b>	0,210		0,191		0,172		0,158		0,154		0,133		0,117	

Données : Fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active  
Toutes les variables sont significatives à  $p < 0,05$  sauf indication contraire (\*)  
Les coefficients exprimés entre parenthèses sont les erreurs types.  
Les résultats sont pondérés à partir des coefficients de pondération de l'EPA.

Les coefficients des mesures incitatives par niveau de scolarité nous montrent que les personnes moins scolarisées présentent une hausse de la probabilité de se trouver à temps plein généralement plus importante que celle du temps partiel, un constat se vérifiant pour tous les groupes jusqu'au postsecondaire non universitaire partiel. Par exemple, pour les personnes ayant 0 à 8 années de scolarité, seule la variable de CER fédéral et privé est associée avec une hausse de la probabilité de se trouver à temps partiel (1,248) plus élevée que celle du temps plein (1,156). Toutes les autres mesures incitatives ont eu tendance à augmenter davantage le recours au temps plein qu'au temps partiel, avec la variable de bonus-malus qui a même diminué le recours au temps partiel (0,969) alors qu'il a augmenté le temps plein (1,142).

Au contraire, les personnes plus scolarisées sont plus susceptibles de voir une hausse du temps partiel supérieure à celle du temps plein. Par exemple, les personnes diplômées du postsecondaire ont en moyenne une hausse de la probabilité du temps partiel plus élevée que celle du temps plein, en grande partie car la variable de CER fédéral et privé a fortement augmenté le recours au temps partiel pour ce groupe (1,367) et, car le crédit sur l'offre a augmenté le temps partiel (1,137) alors qu'il a diminué le recours au temps plein (0,971). Ce constat se vérifie par ailleurs pour les trois groupes les plus scolarisés, ces deux mesures incitatives ont systématiquement augmenté le temps partiel en plus forte proportion que le temps plein.

Ce constat renforce notre réflexion précédente sur d'éventuelles frictions vis-à-vis de la capacité à occuper un emploi à temps partiel. Ce type d'emploi semble en règle générale plus aisé à obtenir pour les personnes ayant un capital humain important, ce qui pourrait être le résultat d'un rapport de force plus important sur le marché du travail ou de la capacité d'ajuster soi-même l'intensité de son activité, par exemple par le recours au travail autonome. Rappelons en effet que les personnes âgées représentent une part importante des travailleurs autonomes au Québec, mais que ce statut n'est pas accessible à tous de manière égale, les travailleurs autonomes âgés se concentrant dans certaines professions et présentent un profil moins diversifié que les travailleurs autonomes plus jeunes, avec une proportion importante de personnes universitaires (Uppal, 2011). Ce statut d'emploi étant par nature plus flexible que le

travail salarié (Fonseca & Lord, 2016), il pourrait représenter un emploi de transition que privilégient les groupes sociodémographiques les plus aisés.

Notons également que les effets marginaux négatifs observés chez les universitaires des cycles supérieurs se confirment par le biais de cette régression puisque l'on observe des rapports de cotes inférieurs à 1 pour les variables de CER et bonus-malus provincial et de crédit de la demande, tant sur le temps plein que le temps partiel. Une analyse approfondie, potentiellement qualitative, de ce groupe nous apparaît donc importante afin de saisir les raisons d'un tel résultat.

On observe également que le rapport de cotes le plus important s'observe dans le groupe des personnes de 0 à 8 années de scolarité, pour la variable de crédit sur la demande sur le temps plein (1,465). Notons que cette variable était associée à une hausse de 1,3 point de pourcentage du taux d'activité pour ce groupe et que l'on observait des coefficients plus élevés dans d'autres groupes. Cela dit, nous voyons tout de même par le biais de la régression multinomiale que ce crédit sur la demande a permis une hausse relative importante de l'activité des personnes les moins scolarisées, ce qui pourrait indiquer que ce crédit a pu réduire certaines barrières à l'embauche pour ces derniers.

En conclusion générale à la démarche de la régression multinomiale, on observe que ce type de régression permet d'obtenir une idée des effets des politiques sur les marges extensives et intensives simultanément, tout en offrant une mesure de l'effet relatif de la politique, permettant d'affiner l'analyse des résultats.

Dans notre cas, la régression multinomiale joue le rôle d'une sorte de test de robustesse pour l'analyse sur les marges extensives, renforçant notre confiance dans les estimations de notre modèle, et affine la compréhension des dynamiques sur les marges intensives. En effet, si concrètement il est difficile pour un employé d'ajuster ses heures de travail, il a cependant plus aisément le choix entre l'emploi à temps partiel ou à temps plein. À notre connaissance, une analyse multinomiale de ce type n'a jamais été produite précédemment à l'égard de l'emploi des personnes âgées et représente une contribution qui nous semble particulièrement pertinente

dans un contexte où les populations âgées aspirent à des accommodements des horaires de travail comme condition de prolongation de leur activité sur le marché du travail, permettant une transition progressive vers une retraite définitive.

## Chapitre 6 — Discussion

Dans ce chapitre, nous évaluons dans un premier temps dans quelle mesure nos hypothèses sont confirmées ou infirmées par nos résultats. Cette première partie a également pour objectif de synthétiser nos résultats précédemment discutés. Par la suite, nous discutons de ces résultats et de leurs implications sur le plan des connaissances et proposons des recommandations sur le plan des politiques publiques.

### 6.1 Vérification des hypothèses et discussion des résultats

**1<sup>re</sup> hypothèse : Les changements des politiques de l'emploi mises en place au Québec et au Canada ont incité les personnes âgées du Québec à retourner sur le marché du travail.**

Cette première hypothèse portait sur la question des marges extensives et basée sur les attentes des modèles théoriques de la science économique, tant par les théories de l'offre que par celles de la demande.

L'hypothèse d'effet significatif et positif général est confirmée. Comme nous l'avons observé par le biais des résultats sur les marges extensives et confirmé par la régression multinomiale sur la population générale, les politiques incitatives ont eu un effet positif sur le taux d'activité de la population québécoise âgée de 60 ans et plus.

Additionnées toutes ensemble, notre modèle estime que les mesures incitatives ont contribué à augmenter le taux d'activité des Québécois âgés de 60 ans et plus de 7,4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période. Cependant, ce sont les variables permettant le CER, en particulier celle du fédéral et privé, qui ont représenté l'influence la plus importante sur le taux d'activité de la population. À l'inverse, c'est la variable de bonus-malus fédéral qui représente le plus faible effet sur la population agrégée, légèrement inférieur au crédit d'impôt sur l'offre.

Dans nos résultats désagrégés selon le groupe d'âge, nous avons pu observer que le groupe ayant réagi le plus fortement aux mesures incitatives était le groupe des 60-64 ans et que les mesures avaient tendance à augmenter de moins en moins le taux d'activité au fur et à mesure de l'avancée en âge. En ce qui concerne les hommes et les femmes, nous avons constaté que les hommes ont réagi davantage à la mise en place des incitatifs. Au niveau de la scolarité, contrairement à nos attentes, le groupe le moins scolarisé présentait la plus faible réaction aux incitatifs et c'est au milieu de la distribution du capital humain que la réaction était la plus importante.

Des constats par variables peuvent également être faits.

En ce qui concerne la variable de CER fédéral et privé, il s'agit de la variable incitative la plus efficace de toutes celles étudiées dans le cadre de cette recherche. Tant sur la population agrégée que pour presque l'ensemble des groupes observés (à l'exception des personnes dont le niveau de scolarité est de 0 à 8 années d'études), cette variable a représenté l'effet marginal le plus important. Il semble donc que de retirer la présence du dilemme entre les rentes de retraite et le revenu de travail est l'intervention qui présente le plus de potentiel d'incitation à l'emploi, potentiellement car son mécanisme est plus évident à comprendre.

La variable de crédit d'impôt sur l'offre de travail présente quant à elle des effets plus hétérogènes. Sur les résultats agrégés, on observait un effet marginal plutôt faible (0,8 point de pourcentage, la deuxième variable la plus faible des cinq). En revanche, la désagrégation nous permet de mieux comprendre son effet. En effet, on observe que son effet marginal était particulièrement élevé dans le cas des personnes de 60-64 ans, des hommes et des personnes dont le plus haut niveau d'étude est le secondaire ou le postsecondaire partiel. Ce constat est explicable pour le groupe le moins âgé et les hommes, car ils sont plus nombreux à payer de l'impôt que les groupes plus âgés (dont l'intensité du travail a tendance à décliner) et que les femmes. Or, les personnes ne payant pas d'impôt ne bénéficient aucunement de cette mesure, ce qui peut donc expliquer qu'elle représente un effet faible dans le cas des groupes moins susceptibles de payer de l'impôt. Par ailleurs, pour la désagrégation sur le niveau de scolarité, rappelons que les

paramètres du CIPC prévoient que les personnes au-delà d'un certain seuil de revenu ne bénéficient plus du crédit d'impôt. Il est donc logique que ce soient les personnes au milieu de la distribution qui bénéficient davantage du crédit d'impôt sur l'offre : les personnes moins scolarisées ayant en moyenne moins de revenus sont moins nombreuses à payer de l'impôt et ne sont donc pas concernées par la mesure et les personnes les plus scolarisées sont plus susceptibles de dépasser le seuil de revenu établi dans les paramètres de la mesure et sont alors plus nombreuses à ne pas pouvoir bénéficier du retour d'impôt fourni par celle-ci.

La variable de bonus-malus présente quant à elle l'effet le plus faible de manière agrégée. En revanche, nous observons que cette mesure était davantage utilisée par les groupes favorisés comme les hommes et les personnes les plus scolarisées, ce que les politologues pourraient appeler un « effet Mathieu ». Ce constat pourrait tenir au fait que cet instrument se rapproche d'un investissement. Or, pour effectuer un investissement, c'est-à-dire une dépense (ou renoncer à un revenu dans ce cas) au moment présent dans l'espoir d'en tirer un rendement supérieur dans le futur, encore faut-il être capable de se priver de cette source de revenus. Nos résultats indiquent donc que la capacité d'investir est donc plutôt réalisable dans le cas des personnes plus privilégiées.

La variable de CER et bonus-malus provincial est la variable présentant le deuxième plus important effet incitatif. Puisque cette variable confond les effets de deux instruments différents, son interprétation n'est pas aussi évidente. Notons cependant que le constat de l'efficacité de cette variable renforce notre observation quant au fait que l'autorisation du cumul emploi-retraite apparaît comme l'instrument le plus efficace pour inciter à l'emploi les personnes âgées.

Finalement, la variable de crédit sur la demande représentait un effet incitatif assez important de manière agrégée, se situant en milieu de tableau en termes d'efficacité en comparaison des autres mesures. Globalement, cette variable apparaît généralement efficace pour tous les groupes considérés, sans présenter de différences importantes entre les groupes, en comparaison du crédit sur l'offre ou de la variable de bonus-malus fédéral. Ainsi, cette variable pourrait avoir réduit la réticence de la part des entreprises à embaucher les personnes âgées et ces embauches ne semblent pas avoir été ciblées sur un sous-groupe particulier de cette population.

## **2<sup>e</sup> hypothèse : Les personnes plus précaires seront davantage incitées à rejoindre ou se maintenir sur le marché par les mesures incitatives**

Cette hypothèse, basée sur les modèles économiques hétérodoxes, est à notre sens infirmée. Soulignons que nous considérons en particulier les personnes les moins scolarisées comme le groupe le plus susceptible d'avoir vécu de la précarité durant leurs parcours professionnels et donc à la retraite. Les effets combinés des politiques publiques selon le niveau de scolarité nous montrent que le groupe le moins scolarisé, si l'on additionne les effets marginaux de l'ensemble des mesures incitatives, est celui ayant le moins réagi à la mise en place des incitatifs avec une hausse de 3,3 points de pourcentage de leur taux d'activité contre 13,2 points pour les personnes ayant un niveau postsecondaire partiel, le groupe le plus fortement incité. Notons cependant que le taux d'activité initial des personnes les moins scolarisées est le plus bas de la population en général. On pourrait donc supposer que le taux d'activité des personnes âgées de 60 ans et plus ne peut pas atteindre le niveau de celui des personnes plus jeunes, mais plutôt un « seuil maximum » puisqu'il est difficile de croire que toutes les personnes âgées puissent demeurer en activité. De fait, peut-être que celui de cette population commence à être atteint et diagnostiquer ces limites pourrait être légitime.

Nous avons également pu noter que les hommes réagissaient davantage que les femmes à la mise en place des incitatifs, bien que les femmes connaissent généralement des parcours professionnels moins privilégiés que les hommes en général, ce qui infirme à nouveau notre hypothèse sur la réaction plus importante des personnes précaires.

On peut considérer les personnes de 60-64 ans comme des personnes en situation de précarité plus fréquente que les groupes plus âgés au vu de leur taux de faible revenu plus élevé que les 65 ans et plus et que les 55-59 ans, d'une part, car ils ne sont pas encore admissibles à la SV et, d'autre part, car ils présentent des difficultés d'insertion en emploi à cause de l'âgisme sur le marché du travail (Crespo, 2013). En revanche, leur réponse plus importante aux mesures d'incitations à l'emploi nous semble être expliquée par d'autres facteurs que la précarité. En effet, ces personnes étant plus jeunes, elles devraient avoir de meilleures capacités physiques et mentales

et une volonté supérieure aux cohortes plus âgées à prolonger leur carrière, en témoignent leur taux d'activité plus élevé et le fait qu'une majorité de personnes planifient prendre leur retraite à 65 ans (Cloutier-Villeneuve, 2022).

En ce qui concerne le niveau de scolarité, qui représente un indicateur proxy du revenu moyen auquel un individu a accès, ces résultats s'expliquent de plusieurs manières.

En premier lieu, celle du manque d'information. Il semblerait effectivement que la maîtrise institutionnelle n'est pas également distribuée selon le niveau de scolarité. Le sondage Léger (2022) présente en effet des différences significatives à plusieurs égards, dont le niveau de familiarité avec le RRQ, de la connaissance du niveau d'imposition à la retraite et de l'influence des programmes gouvernementaux sur l'âge de la retraite, ces aspects étant mieux compris par les personnes plus scolarisées.

Outre ces différences au niveau de l'information, les aspects institutionnels doivent être pris en compte pour comprendre l'hétérogénéité des réponses selon le niveau de scolarité. En effet, comme le rappelle Michel Lizée (2019) et malgré la mise en place d'incitatifs pour tenter de la prévenir, les retraités bénéficiant du SRG demeurent soumis à une trappe fiscale. Ainsi, pour chaque dollar de revenu autre que ceux issus de la PSV, par exemple un revenu d'emploi, la prestation du SRG est réduite d'un montant variant, selon le niveau de revenu, entre 0,5 et 0,75 \$, voire plus en prenant en compte les impôts et cotisations. Le bénéfice pour le revenu à travailler dans cette situation est donc modéré pour les bénéficiaires du SRG, ce qui a d'ailleurs mené le gouvernement fédéral à ajuster les politiques publiques afin de tenir compte des interactions entre ses programmes, la fiscalité et l'emploi. De fait, il est probable que l'intérêt financier que représente le travail soit moins important pour les personnes à faible revenu qu'il ne l'est pour les personnes plus aisées, ce qui s'illustre non seulement dans le plus faible taux d'activité, mais également dans la réponse aux incitatifs à l'emploi.

De plus, les personnes moins scolarisées ont généralement commencé à travailler plus tôt (étant donné qu'elles ont étudié moins longtemps) et dans des emplois plus usants physiquement, ce qui peut contribuer à faire en sorte que ces personnes décident de quitter le marché du travail plus tôt que les autres groupes (Wolfson, 2013).

Finalement, les personnes présentant des caractéristiques de précarité occupent généralement des emplois à plus bas salaires. Or, le système canadien de retraite est particulièrement efficace pour soutenir le revenu de personnes ayant eu de faibles ou modestes revenus durant leur carrière (Wolfson, 2013). Pour ces dernières, le taux de remplacement du revenu peut même être supérieur à 100 %, ce qui se traduit donc par une hausse de leur revenu une fois atteint l'âge leur permettant de bénéficier des programmes publics tels que le SRG. On peut alors supposer que cette redistribution génère un effet désincitatif à l'emploi puisque leur niveau de vie lors de la vie active est conservé avec les sources de revenus à la retraite.

Un constat important peut donc être fait sur cette question. La recension de la stratégie d'incitation financière à l'emploi que nous avons fait dans le cadre de cette recherche montrait qu'un certain nombre de mesures étaient ciblées sur les personnes à revenu faible ou modeste. Or, nos résultats montrent leur faible efficacité à influencer les comportements d'emploi des personnes les plus précaires au vu, notamment, des arrangements institutionnels à cause de la trappe fiscale générée par le SRG. Cette stratégie se retrouve donc face à une certaine impasse. Le fait que près de 40 % de la population âgée soit bénéficiaire du SRG montre l'importance de ce programme dans le maintien du revenu de ces personnes, bien qu'il ait été mis en place de façon temporaire à l'origine. Au vu de la fragilisation de la couverture et de la générosité des régimes de retraite complémentaires, tout indique que le SRG continuera de représenter un programme de soutien du revenu central pour protéger la population âgée contre les situations de grande pauvreté. À l'instar de Shilton (2016), il faudra certainement s'interroger sur le dysfonctionnement du système de retraite canadien actuel, en particulier de son 3<sup>e</sup> palier, les régimes d'entreprises.

En fin de compte, les personnes qui tirent davantage opportunité de ces mesures incitatives semblent être les personnes en milieu de la distribution du capital humain, possiblement car elles sont davantage concernées par les mesures (dont plusieurs ciblent expressément les personnes à salaire faible à modeste) sans être concernées par la trappe fiscale et, simultanément, car elles ne possèdent pas le patrimoine financier nécessaire pour assurer leur risque de longévité, ce qui est davantage le cas des personnes les plus scolarisées.

**3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> hypothèses : Les mesures incitatives ont un effet sur l'intensité du travail différencié selon l'instrument utilisé et;**

**Les mesures incitatives ont un effet différencié sur le recours à l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein.**

Puisque ces hypothèses sont complémentaires l'une de l'autre, afin d'enrichir la discussion et renforcer nos observations vis-à-vis de celles-ci, nous ferons référence aux résultats de l'estimation sur les marges intensives et sur la régression multinomiale sur le type d'emploi. Par ailleurs, nous avons différentes sous-hypothèses à cet égard que nous détaillons ci-dessous.

**Hypothèse 4.A : La possibilité du cumul emploi-retraite incite les individus à participer au marché du travail avec une intensité moindre, en réduisant leur nombre d'heures travaillées ou en privilégiant un emploi à temps partiel.**

Comme attendu théoriquement, nos résultats indiquent que la variable de CER fédéral et privé est générale associée avec un effet négatif sur le nombre d'heures travaillées, ce qui correspondait avec la hausse plus importante du temps partiel par rapport à la hausse du temps plein dans la régression multinomiale. Ce résultat nous indique donc que conformément à notre modèle théorique, les individus pourraient avoir profité du cumul de l'emploi et des rentes de retraite pour maintenir une activité moins intense, en compensant potentiellement la perte de revenu d'emploi par les rentes des programmes de retraite.

**Hypothèse 4.B : Le crédit de l'impôt sur l'offre de travail aura un effet différent selon les individus. Les personnes à revenu plus élevé diminuent leur nombre d'heures travaillées ou en privilégiant un emploi à temps partiel alors que les personnes à faible revenu augmentent leur nombre d'heures travaillées ou privilégient les emplois à temps plein.**

Le crédit sur l'offre de travail, le CIPC, a mené à une baisse importante de l'intensité du travail, plus importante que l'ensemble des autres variables incitatives. Ce constat peut s'expliquer par ses paramètres qui impliquent une baisse de sa générosité lorsque les individus dépassent un certain palier de revenu. Il est donc à l'avantage des individus de ne pas obtenir trop de revenus d'emploi s'ils veulent maximiser le bénéfice obtenu de cette mesure, renforçant alors l'intérêt pour le temps partiel au détriment du temps plein observé pour plusieurs des catégories étudiées. Cette variable a par ailleurs des effets hétérogènes selon le niveau de scolarité, les

personnes ayant 0 à 8 années de scolarité sont les seules à ne pas être associées avec une baisse de leur nombre d'heures travaillées par cette variable. Puisque ces personnes sont plus à risque d'être à faible revenu et de ne pas payer d'impôt, ils leur font donc hausser l'intensité de leur travail pour pouvoir bénéficier de cette mesure, ce qui pourrait expliquer ce résultat.

**Hypothèse 4.C : Nous nous attendons à ce que les interventions basées sur le principe du bonus-malus mènent les personnes à privilégier l'emploi à temps plein ou à une hausse moyenne de leur nombre d'heures travaillées.**

La variable de bonus-malus fédéral est généralement associée quant à elle à une hausse de l'intensité du travail. Comme nous l'indiquons dans notre cadre théorique, ce résultat correspond à nos attentes. En effet, puisque cette intervention propose aux individus de renoncer à une source de revenus hors marché en échange de sa bonification, elle exerce un effet différent du cumul emploi-retraite. Dans ce cas, l'incitation à demeurer en emploi n'encourage pas les personnes à privilégier l'emploi à temps partiel puisqu'ils font justement le choix de ne pas bénéficier de la rente. Ainsi, puisqu'ils ne peuvent pas compenser la perte de revenu associée au temps partiel par une autre source de revenus, il est plus avantageux pour ces personnes de travailler à temps plein. Notons que ce constat se vérifie particulièrement dans le cas des personnes les plus scolarisées.

En ce qui concerne la variable modélisant les mesures apportées au RRQ, le cumul emploi-retraite et la bonification du bonus-malus, n'était quant à elle pas significativement associée au nombre d'heures travaillées pour la population âgée. L'interprétation de cette variable sur les marges intensives ou le type d'emploi est ambiguë, car elle confond deux effets qui s'opposent. D'un côté, l'autorisation du cumul emploi-retraite devrait théoriquement mener à une baisse de l'intensité du travail ou à du temps partiel alors que la possibilité de bonifier les rentes de RRQ devrait plutôt encourager au temps plein. Ces effets opposés pourraient donc expliquer la non-significativité de cette variable sur le nombre d'heures travaillées. En revanche, la régression multinomiale indique que la probabilité d'être à temps plein avait augmenté de manière plus importante que la hausse du temps partiel. Ainsi, il semblerait qu'à cet égard, la mesure de bonus-malus aurait exercé une influence sensiblement plus importante.

Finalement, la variable représentant le crédit dédié aux entreprises québécois présente sur les résultats agrégés l'influence à la hausse la plus importante en comparaison des autres mesures sur le nombre d'heures travaillées. Cette variable est d'ailleurs en moyenne et de manière consistante celle qui présente l'effet le plus important sur les marges intensives, peu importe le groupe considéré. Puisqu'il s'agit de la seule variable appliquée à la demande de travail, il semble donc que la hausse des embauches générées par cette mesure semble avoir débouché sur une hausse de l'intensité du travail avec une hausse systématiquement plus importante sur le temps partiel. Cela ouvre la réflexion sur l'ouverture des employeurs vis-à-vis du temps partiel alors que ce type d'emploi présente un attrait important pour les populations âgées comme attrait pour le prolongement de leur activité.

**5<sup>e</sup> hypothèse : En réaction aux mesures incitatives, les personnes plus précaires ne peuvent pas ajuster les conditions dans lesquelles s'effectue l'emploi de la même manière que le reste de la population.**

Si nos attentes sont confirmées sur les résultats agrégés, notons cependant que les mesures incitatives généraient des résultats hétérogènes selon les différents groupes étudiés.

Nous observons en effet une diminution graduelle de ce nombre d'heures en réponse aux politiques publiques au fur et à mesure de l'augmentation du niveau de scolarité. Ainsi, les personnes ayant un niveau de scolarité inférieur au postsecondaire non universitaire voyaient généralement une hausse de l'intensité de leur travail alors que les trois groupes les plus scolarisés étaient associés avec une baisse de l'intensité de leur travail. Puisque les aspirations relatives à l'accommodement de l'emploi des personnes âgées tendent vers le temps partiel, ces résultats pourraient indiquer que les personnes plus scolarisées ont un rapport de force ou capacité plus importante à décider de leurs horaires de travail. Cela pourrait s'observer par la marge de manœuvre au sein de l'entreprise, mais également par le statut d'emploi que ces individus occupent à cet âge.

Les données présentées au tableau 31 montrent en effet que les personnes plus scolarisées sont plus susceptibles d'être travailleurs indépendants, ce qui leur permet vraisemblablement d'avoir une plus grande liberté d'influencer leurs horaires et de l'optimiser en

réponse à la mise en place des incitatifs à l'emploi. De plus, il est possible que la présence syndicale plus importante dans le secteur public permette une représentation collective des intérêts des travailleurs âgés de ce secteur. Cependant, il faudrait vérifier empiriquement le rôle des syndicats vis-à-vis des accommodements du travail à l'approche de l'âge de la retraite, par exemple par l'étude des clauses prévues dans les conventions collectives.

Tableau 31. – Catégorie d'emploi selon le niveau de scolarité, Québec, 2019

	<b>Pas de secondaire</b>	<b>Secondaire</b>	<b>Collège</b>	<b>Universitaire premier cycle</b>	<b>Universitaire deuxième cycle</b>
<b>Secteur public</b>	7,7%	12,5%	16,7%	23,5%	29,4%
<b>Secteur privé</b>	65,3%	63,1%	56,5%	41,4%	26,8%
<b>Travailleurs indépendants</b>	26,5%	24,1%	26,5%	34,9%	43,7%
<b>Travailleurs familiaux non rémunérés</b>	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%

Source : FMGD de l'EPA, Calculs de l'auteur.

## 6.2 Discussion et recommandations

Notre recherche se situait dans la grande problématique du vieillissement de la population qui représente vraisemblablement un enjeu important pour les gouvernements. Nous avons relevé que la période récente est caractérisée par une intensification des changements sur les politiques publiques de l'emploi des personnes âgées, dans l'objectif de les encourager à rejoindre le marché du travail et lutter contre les raretés de main-d'œuvre que l'on s'attendait à voir apparaître du fait du vieillissement. Nous avons nommé cette dynamique la reconfiguration des politiques de l'emploi des personnes âgées au vu du changement de philosophie institutionnelle, orientée vers un prolongement de l'activité professionnelle qu'elle représente et qu'elle souhaite vraisemblablement diffuser dans la population. Ces transformations du cadre institutionnel de la retraite s'intègrent dans une histoire riche et d'importance pour la sécurité sociale au Canada, les politiques destinées aux personnes âgées représentant un enjeu mobilisateur et central dans le développement de

l'État-providence au Canada (Guest, 1993). À cet égard, nos réflexions complètent celles de Nicole F. Bernier (2003) qui observait qu'après un accent important mis sur l'universalité du programme de Sécurité de la vieillesse au moment de sa création, elle soulignait un désengagement progressif de l'État vis-à-vis de ce principe en faveur d'un rôle plus résiduel et d'une plus grande sélectivité durant la période 1970-1990. Dans notre cas, nous avons observé un certain réengagement de l'État, tant québécois que fédéral, mais davantage dans l'objectif d'influencer les comportements de travail de la population âgée et de modifier les standards de cycle de vie par la généralisation de l'emploi de transition.

À notre connaissance, les nombreuses réformes visant à renforcer l'incitation à l'emploi au Québec et au Canada n'ont pas fait l'objet d'une recension complète et d'une analyse menant à un constat clair de cette nouvelle logique institutionnelle. Ainsi, même dans la communauté académique, il n'est pas rare de voir des auteurs nommer de manière partielle les incitatifs financiers mis en place afin d'encourager à l'emploi en ne s'intéressant par exemple qu'au CIPC (Clavet, Michaud, & Navaux, 2021; Cousineau & Tircher, 2021) ou qu'à quelques mesures parmi l'ensemble de celles-ci (Rodrigues-Rouleau, Bchi & Lagacé, 2022). Cela pourrait s'expliquer par différents éléments pouvant troubler cette analyse.

En premier lieu, ces différents changements apparaissent parfois marginaux et éparpillés dans l'ensemble du système de retraite. Au vu de la diversité et de la relative complexité des programmes constituant le système de retraite au Canada, il fallait donc un effort important de documentation de changements apportés tant au chapitre des régimes de retraite qu'au régime fiscal et législatif, pour prendre la pleine mesure de cette transformation. Contrairement à la France, dont les modifications au système de retraite apparaissent plus évidentes et qui a connu en 2023 une opposition importante à la réforme de la retraite visant à repousser l'âge de la retraite, le Québec et le Canada parviennent à modifier les institutions d'une manière incitative plutôt que prescriptive, ce qui semble être accepté plus facilement par la population puisque nos résultats indiquent que l'activité des personnes âgées a augmenté en réaction à ces changements. Par la lumière que nous jetons sur les changements récents et le dévoilement de ce changement clair de

philosophie, nous souhaitons stimuler le débat démocratique sur ce qui représente selon nous un enjeu de société majeur, l'allongement de la vie professionnelle, la place qu'occupe le travail au sein de notre existence.

À la suite de cette recension, nous avons identifié que les personnes âgées entre 60 et 69 ans étaient le groupe principalement ciblé par les politiques publiques incitatives à l'emploi. Plus spécifiquement encore, de nombreux efforts semblent avoir été déployés pour encourager les personnes à revenu modeste et faible. Par exemple, le CIPC cible avec plus d'intensité les travailleurs gagnant moins de 36 000 \$ de revenu de travail, le programme de subvention salariale était explicitement dédié aux personnes présentant des difficultés d'insertion en emploi et les changements aux lois sur la SST concernent les personnes ayant subi un accident du travail générant une limitation fonctionnelle. Au niveau fédéral, deux changements sur les trois apportés à la SV concernent les programmes dédiés aux aînés à faible revenu. Pourtant, nos résultats mettent en évidence que cette partie de la population âgée ne réagit pas fortement à ces mesures.

Pour alimenter notre discussion sur ces politiques publiques et avoir un indice de leur efficacité, nous avons procédé à une évaluation de l'effet de ces mesures sur les finances publiques inspirée de celle de Carter & Breunig (2019) dans leur étude sur le crédit d'impôt australien qui correspond, de leur propre aveu, à une estimation du type « Back-of-the-envelope » du coût de la mesure incitative fiscale australienne.

Pour cela, ils procèdent en plusieurs étapes, en prenant dans un premier temps le nombre total de personnes de 60 ans et plus, en observant ensuite le nombre de personnes de cette population qui se trouve en situation d'emploi puis en multipliant ce dernier par le coefficient de l'effet marginal de la mesure étudiée, trouvé à partir de notre modèle économétrique. Cette dernière opération permet de trouver un nombre d'emplois « crée » par la mesure, ce qui permet ensuite de comparer cette quantité d'emploi au budget mobilisé dans la politique.

Par le biais des statistiques fiscales des particuliers, nous pourrons ensuite comparer la quantité de bénéficiaires totaux des mesures incitatives par rapport au nombre de bénéficiaires ayant été stimulé à rejoindre le marché du travail à la suite de la mise en place de la mesure. Cette dernière estimation nous permettra donc d'évaluer l'ampleur des « pertes sèches » des politiques incitatives, c'est-à-dire des personnes bénéficiant d'avantages pécuniaires pour avoir posé un geste qu'ils auraient de toute manière effectué, que la mesure incitative existe ou non.

Soulignons que cette méthode n'est applicable qu'à une mesure étant associée à un budget, à une dépense, et dont les effets ne se confondent pas au sein d'une même année avec d'autres mesures incitatives. Par exemple, l'exemption des premiers milliers de dollars de revenu apportée au SRG est associée à une dépense budgétaire, mais sa mise en place est simultanée avec celle de l'autorisation du cumul emploi-retraite des régimes complémentaires de retraite.

Les seules mesures se prêtant à cet exercice sont donc les crédits d'impôt sur le l'offre et la demande, soit le CIPC et le crédit québécois dédié aux entreprises, qui sont des mesures pour lesquelles des données budgétaires sont disponibles et qui sont les seules mesures importantes prises au sein d'une même année. En revanche, au moment où nous écrivons ces lignes, les plus récentes statistiques fiscales des particuliers disponibles sont celles de 2019, ce qui ne permet donc pas d'évaluer le crédit dédié aux entreprises.

Bien que les changements associés aux autres variables ne puissent pas être évalués de cette façon, nous pouvons envisager une autre manière d'obtenir un ordre de grandeur de l'effet sur les finances publiques. Pour y parvenir, il nous faut mesurer le bénéfice qu'apporte chaque travailleur aux finances publiques par rapport à la situation d'inactivité. En effet, une personne participant au marché du travail devrait pour deux raisons profiter aux finances publiques. D'une part, car on peut s'attendre à ce qu'un individu inactif dépende davantage de la redistribution pour maintenir son niveau de revenu et, d'autre part, car une personne en emploi rapporte par la voie de l'impôt davantage de recettes fiscales au gouvernement. Pour mesurer cette contribution aux finances publiques des individus incités par les mesures incitatives, nous devons par conséquent évaluer le bénéfice moyen pour l'État d'une

personne de 60 ans et plus en emploi par rapport à une personne inactive. Nous utiliserons à cette fin le simulateur de revenu de travail conservé à la retraite du ministère des Finances<sup>44</sup>. Cet outil est un calculateur du revenu permettant de comparer le revenu disponible, soit après impôt, cotisations et transferts, d'une personne âgée selon qu'elle soit en emploi ou à la retraite en prenant en compte, ou non, le niveau de rentes de retraite accessible à celle-ci.

La comparaison de la situation d'inactivité avec celle en emploi nous permet donc d'observer la part de dépenses et de revenus gouvernementaux dans cette personne selon sa situation d'activité. Pour obtenir l'effet moyen sur les finances publiques d'un individu âgé en emploi, nous comparerons donc le revenu disponible et les composantes de ce revenu d'une personne à la retraite, donc sans revenu d'emploi, avec un niveau de rentes de RRQ et de régimes privés (RPA et REER) moyen par rapport à si elle était en emploi avec des revenus d'emploi moyen, toutes choses égales par ailleurs. Le revenu d'emploi et le niveau de rentes moyens de la population âgée peuvent être estimés à partir des microdonnées de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2019.

Cette comparaison nous permettra d'évaluer la différence d'impôt payé et de transferts reçus lorsqu'elle est en emploi par rapport à l'inactivité, nous permettant d'arriver à une estimation moyenne du bénéfice sur les finances publiques en distinguant le gain pour le Québec et celui pour le fédéral. Ensuite, nous multiplierons ce résultat par le nombre d'emplois créés par les mesures incitatives que nous avons calculé via nos estimations sur les marges extensives.

Nous procédons à trois estimations de ce type selon le groupe d'âge. Une première sur les personnes de 60-64 ans, car elles ne sont pas encore admissibles à la PSV et peuvent encore potentiellement recevoir de l'aide sociale ; une deuxième sur les personnes de 65-69 ans, car elles commencent à recevoir la PSV ; et, troisièmement, sur les personnes de 70 ans et plus, car elles ont accès à davantage

---

<sup>44</sup> Ce simulateur est disponible publiquement sur le site du ministère des Finances du Québec à l'adresse suivante : <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/revenu-travail-retraite-fr.asp>

de programmes de redistribution que les groupes plus jeunes, comme le crédit de soutien aux aînés ou la bonification des prestations de la PSV.

Notons que certaines limites sont applicables à cet exercice qui se veut davantage un exercice d'approximation, de simulation numérique sur données réelles, et que des méthodes plus sophistiquées et précises, telles que les modèles d'équilibre général calculable, permettraient sans doute d'arriver à des résultats plus robustes. Tout d'abord, les revenus moyens portent sur l'année 2019, ce qui correspond aux dernières données disponibles de l'ECR. Par ailleurs, nous supposons que la « personne moyenne » servant de comparaison dans notre estimation ne dispose pas d'autres sources de revenus que les politiques publiques, le revenu d'emploi ou les rentes de retraite privée. Par ailleurs, puisqu'il nous faut des données budgétaires associées aux mesures étudiées, nous ne pouvons pas simuler l'effet sur les finances publiques de toutes les politiques recensées dans notre recherche. À vrai dire, seul le crédit d'impôt sur l'offre de travail québécois représente une politique permettant une telle analyse puisqu'il s'agit de la seule mesure pour laquelle des données sur les dépenses et le nombre de bénéficiaires total sont disponibles, 2019 étant la dernière année pour laquelle les statistiques fiscales sont accessibles.

Le tableau 32 présente les résultats de cette évaluation pour le CIPC.

Tableau 32. – Simulation de l’effet sur les finances publiques du crédit d’impôt de prolongation de carrière, personnes de 60 ans et plus, Québec

<b>Nombre de personnes dans la population (2019)</b>	2 249 444
<b>Proportion influencée par la politique<sup>45</sup></b>	0,008
<b>Nombre de personnes incitées</b>	17 996
<b>Coût moyen de la mesure par année</b>	128 700 000 \$
<b>Coût par emploi</b>	7 151 \$
<b>Nombre moyen de bénéficiaires par année</b>	183 250
<b>Pourcentage de personnes incitées à l’emploi par rapport au nombre moyen de bénéficiaires</b>	9,8 %
Sources : Gouvernement du Québec (2023). Statistiques fiscales des particuliers 2019. Repéré à : <a href="http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/statistiques-fiscales/tableau-3.asp">http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/statistiques-fiscales/tableau-3.asp</a> ; Institut de la statistique du Québec. Estimations de la population selon l’âge et le sexe. Repéré à : <a href="https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10">https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10</a> ; Calculs des auteurs.	

Nous observerons que cette mesure a permis d’augmenter l’emploi des personnes de 60 ans et plus d’en moyenne environ 18 000 par année depuis sa mise en place jusque 2019. Par rapport au nombre moyen de bénéficiaires de cette mesure sur la même période, le nombre de personnes incitées à rejoindre le marché du travail représente moins de 10 % de ceux-ci, ce qui veut dire que près de 90 % des personnes recevant ce crédit d’impôt représentent des pertes sèches budgétairement parlant. Dit autrement, l’énorme majorité

<sup>45</sup> Notons que cette proportion correspond à l’effet marginal sur l’emploi du CIPC mesuré par notre modèle de régression pour la période 2000-2019.

des bénéficiaires de ce crédit reçoit ce crédit censé les inciter à adopter un comportement qu'ils adoptaient déjà, ce qui ne semble pas extrêmement efficient.

Partant de ce constat, on pourrait supposer que le CIPC ne soit pas la plus efficiente des mesures, car si elle a significativement augmenté l'emploi des personnes âgées de 60 ans et plus, les pertes sèches reliées à sa conception sont importantes.

Soulignons cependant que, comme présenté dans notre recension, le CIPC durant ses trois premières années demeurait très peu généreux et des conditions d'admissibilité restrictives, de telle sorte que cela semblait représenter une période de faible investissement dans la mesure afin de la mettre en place. Au contraire, de 2015 jusqu'à 2019, cette mesure est caractérisée par une bonification graduelle afin d'en améliorer la générosité et l'admissibilité. Un calcul similaire à celui entrepris plus haut pourrait donc être plus représentatif de sa réelle efficacité. Pour nous en convaincre, nous avons alors repris l'estimation des travaux de Cousineau & Tircher (2021) de l'effet marginal du CIPC si nous n'estimions que la phase d'investissement plus intense dans cette mesure. Le tableau 33 présente ces résultats dans lequel on observe que l'effet sur les finances publiques est supérieur à celui présenté précédemment, mais qu'il demeure des pertes sèches qui nous semblent importantes.

Tableau 33. – Simulation de l’effet sur les finances publiques du crédit d’impôt de prolongation de carrière pour la phase de fort investissement, personnes de 60 ans et plus, Québec

<b>Nombre de personnes dans la population (2019)</b>	2 249 444
<b>Proportion influencée par la politique<sup>46</sup></b>	0,019
<b>Nombre de personnes incitées</b>	42 739
<b>Coût moyen de la mesure par année</b>	128 700 000 \$
<b>Coût par emploi</b>	3 011 \$
<b>Nombre moyen de bénéficiaires par année</b>	183 250
<b>Pourcentage de personnes incitées à l’emploi par rapport au nombre moyen de bénéficiaires annuels</b>	23,0 %
Sources : Gouvernement du Québec (2023). Statistiques fiscales des particuliers 2019. Repéré à : <a href="http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/statistiques-fiscales/tableau-3.asp">http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/statistiques-fiscales/tableau-3.asp</a> ; Institut de la statistique du Québec. Estimations de la population selon l’âge et le sexe. Repéré à : <a href="https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10">https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10</a> ; Calculs des auteurs.	

Outre cette simulation sur le CIPC, nous proposons également une évaluation approximative de l’ensemble des mesures incitatives sur les finances publiques basée sur l’outil de simulation du ministère des Finances du Québec. Notons qu’en théorie, la hausse du taux d’activité pourrait être compensée par une baisse du nombre d’heures travaillées. Cela dit, nos résultats ont permis de mettre en évidence que le nombre d’heures travaillées n’avait été que très marginalement influencé, nous considérons donc dans le cadre de l’estimation suivante qu’en moyenne, seules les variations du taux d’activité influencent les finances publiques.

<sup>46</sup> Notons que cette proportion correspond à l’effet marginal sur l’emploi du CIPC mesuré par Cousineau & Tircher (2021) pour la période 2015-2019.

Le tableau 34 présente les résultats de notre comparaison entre un individu à la retraite et en emploi et les écarts que ces deux situations causent sur le budget de l'État et le revenu disponible de l'individu pour trois groupes d'âge. Rappelons que les montants des revenus d'emploi et de retraite indiqués dans ce tableau sont les revenus moyens pour des Québécois de chaque groupe d'âge estimés à partir des FMGD de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2019. En revanche, les résultats des autres lignes sont les résultats calculés par le simulateur du ministère des Finances du Québec.

Tableau 34. – Revenu disponible en emploi et inactif d'une personne seule, selon l'âge, Québec, 2023

<b>60—64 ans</b>			
	Inactif	En emploi	Écart lorsqu'en emploi
Revenu d'emploi	0	34965	+34965
Revenu de retraite	14430	14430	0
Impôt sur le revenu	0	-4006	-4006
Crédit de solidarité	1162	646	-516
Allocation logement	1800	0	-1800
CIPC	0	1400	1400
Déduction pour travailleurs	0	219	219
Crédit de soutien aux aînés	0	0	0
<b>Total Québec</b>	<b>2962</b>	<b>-1741</b>	<b>-4703</b>
Impôt sur le revenu	0	-3728	-3728
Crédit TPS	601	357	-244
Montant canadien pour l'emploi	0	171	171
PSV	0	0	0
<b>Total Fédéral</b>	<b>601</b>	<b>-3200</b>	<b>-3801</b>
Cotisations	0	-3341	-3341
<b>Revenu disponible</b>	<b>17993</b>	<b>41113</b>	<b>23120</b>
<b>65—69 ans</b>			
	Inactif	En emploi	Écart lorsqu'en emploi
Revenu d'emploi	0	23213	23213

Revenu de retraite	19002	19002	0
Impôt sur le revenu	-204	-3786	-3582
Crédit de solidarité	1162	564	-598
Allocation logement	0	0	0
CIPC	0	1540	1540
Déduction pour travailleurs	0	277	277
Crédit de soutien aux aînés	0	0	0
<b>Total Québec</b>	<b>958</b>	<b>-1405</b>	<b>-2363</b>
Impôt sur le revenu	-255	-3105	-2850
Crédit TPS	730	324	-406
Montant canadien pour l'emploi	0	171	171
PSV	9577	8429	-1148
<b>Total Fédéral</b>	<b>10052</b>	<b>5819</b>	<b>-4233</b>
Cotisations	-732	-2404	-1672
<b>Revenu disponible</b>	<b>29280</b>	<b>44225</b>	<b>14945</b>
<b>70 ans et plus</b>			
	Inactif	En emploi	Écart lorsqu'en emploi
Revenu d'emploi	0	11076	11076
Revenu de retraite	20023	20023	0
Impôt sur le revenu	-347	-1900	-1553
Crédit de solidarité	1162	1162	0
Allocation logement	0	0	0
CIPC	0	851	851
Déduction pour travailleurs	0	106	106
Crédit de soutien aux aînés	1828	1327	-501
<b>Total Québec</b>	<b>2643</b>	<b>1546</b>	<b>-1097</b>
Impôt sur le revenu	-383	-1685	-1302
Crédit TPS	730	730	0
Montant canadien pour l'emploi	0	171	171
PSV	9061	8429	-632
<b>Total Fédéral</b>	<b>9408</b>	<b>7645</b>	<b>-1763</b>
Cotisations	-742	-1423	-681

Revenu disponible	31332	38867	7535
Source : Ministère des Finances du Québec, Calculateur du revenu de travail conservé à la retraite 2023. Repéré le 30 juin 2023 à : <a href="http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/revenu-travail-retraite-fr.asp">http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/revenu-travail-retraite-fr.asp</a>			

Ce tableau nous permet d'observer que peu importe l'âge considéré, comme nous le supposions par ailleurs, le fait d'être en emploi a pour effet de réduire les dépenses des gouvernements, que ce soit fédéral ou au Québec. Par exemple, une personne de 65-69 ans ayant un accès aux revenus de retraite moyens de ce groupe d'âge et rejoignant un emploi au revenu moyen pour ce groupe d'âge a pour effet de faire économiser de façon nette 1 405 \$ au budget du Québec alors que ce dernier dépensait 958 \$ pour cette même personne lorsqu'elle est inactive. Par conséquent, le passage de l'inactivité à l'emploi permet un bénéfice de 2363 \$ pour les finances publiques québécoises. Pour obtenir un effet agrégé sur les finances publiques des personnes âgées stimulées par les politiques incitatives recensées dans notre recherche, nous multiplions ce bénéfice marginal par individu par le nombre d'emplois créés par ces mesures. Le tableau 35 présente ces résultats par groupe d'âge et par palier de gouvernement.

Tableau 35. – Effets sur les finances publiques des mesures incitatives selon le groupe d’âge et le palier de gouvernement

<b>60—64 ans</b>				
<b>Effet marginal combiné sur le taux d’emploi des mesures incitatives</b>	<b>Population (nombre)</b>	<b>Nombre d’emplois créés en moyenne par année</b>	<b>Bénéfice moyen pour le budget d’une personne en emploi</b>	<b>Effet sur les finances publiques par année</b>
0,137	610 460	83 664	4703 \$ (Québec)	393 471 652 \$ (Québec)
			3801 \$ (Fédéral)	318 006 751 \$ (Fédéral)
<b>65—69 ans</b>				
0,104	513 624	53 556	2363 \$ (Québec)	126 552 429 \$ (Québec)
			4233 \$ (Fédéral)	226 701 833 \$ (Fédéral)
<b>70 ans et plus</b>				
0,024	1 125 360	26 733	1097 \$ (Québec)	29 326 514 \$ (Québec)
			1763 \$ (Fédéral)	47 103 943 \$ (Fédéral)

Source pour la population : Institut de la statistique du Québec. Estimations de la population selon l’âge et le sexe. Repéré le 30 juin 2023 à : [https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri\\_pop=10](https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10) ; Calculs de l’auteur.

Selon ces résultats, la stratégie d’incitation des personnes âgées québécoises a permis d’améliorer les finances publiques, peu importe le groupe d’âge considéré, avec un effet plus important pour les personnes de 60-64 ans. L’effet total par année sur le budget québécois

est d'environ 549 millions de dollars et de 591 millions pour le fédéral. Pour donner un ordre de grandeur, le budget 2019-2020 du gouvernement du Québec comportait un total de revenus de plus de 88 milliards de dollars (Gouvernement du Québec, 2019b). De fait, l'effet sur le budget des emplois créés par les mesures incitatives a permis d'améliorer les finances publiques d'une ampleur d'environ 0,62 % des revenus totaux du budget du gouvernement québécois.

Dans cette perspective, les gains en termes de finances publiques des mesures incitatives nous semblent assez faibles, à l'exception des modifications légales permettant le cumul emploi-retraite des régimes privés et du RRQ ainsi que les instruments de type bonus-malus sur la PSV et le RRQ, qui ne nécessitent aucun budget à mettre en place.

Outre l'efficacité, nous désirons également poser un regard critique sur cette stratégie et suggérer des visions alternatives sur la question.

En premier lieu, nous observons que la grande majorité de ces interventions ciblent les travailleurs. En effet, à notre connaissance, peu de mesures ciblent les entreprises ou l'organisation du travail. Ce constat est d'autant plus vrai que les deux mesures d'incitations financières recensées, la subvention salariale et le crédit d'impôt destiné aux entreprises, sont à présent abolies. Pourtant, à mesure que les travailleurs vieillissent, leurs capacités à exécuter certaines tâches ou leur volonté à le faire peuvent changer en raison d'une santé déclinante, de conditions de travail de plus en plus exigeantes, de préférences personnelles ou de la nécessité de prendre soin d'un proche. L'Enquête sur les travailleurs âgés et les consultations menées par Emploi et Développement social Canada de 2009 à 2010 ont révélé qu'environ les deux tiers des travailleurs âgés étaient prêts à travailler plus longtemps si des horaires variables (heures de travail flexibles, temps partiel et télétravail), des accommodements physiques (postes de travail ergonomiques) et la modification de l'environnement de travail ou des tâches étaient instaurés dans les milieux de travail (EDSC, 2018). De telles mesures ciblées sur les entreprises sont obligatoires dans certains pays, mais pas au Canada où c'est la responsabilité individuelle qui semble être la doctrine alors que les initiatives gouvernementales au Canada, essentiellement prises en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan,

se limitent à la production de guides pour les employeurs (EDSC, 2018). Certains employeurs ont cité les accommodements en milieu de travail comme étant un fardeau administratif et décisionnel plus important, mais de nombreuses études et résultats d'enquête ont montré que les avantages positifs du roulement réduit des employés et d'une satisfaction accrue des employés l'emportaient sur les aspects négatifs (Danziger & Boots, 2008; Gobel & Thomas, 2010). Il nous semble important de considérer cet aspect, en particulier dans un contexte où les entreprises semblent se désengager progressivement de leur responsabilité d'assurer des régimes de retraite de qualité. En effet, depuis 2007, la proportion de régimes à prestations déterminées est en baisse constante. Pourtant, les compromis sociétaux qui se sont historiquement structurés veulent que le revenu de la vie active soit remplacé à la retraite par le cumul de différentes sources de revenus, dont les régimes publics fédéral et provincial ainsi que par les régimes de retraite complémentaires offerts par les entreprises ou par l'épargne individuelle. Or, en 2017, le taux de couverture des régimes complémentaires était de 40 % (Cloutier-Villeneuve, 2019), ce qui laisse supposer qu'une majorité de la population n'a pas la possibilité d'atteindre l'objectif de remplacement du revenu à la retraite de 70 %, en particulier pour les personnes n'ayant pas eu la capacité d'épargner individuellement durant son parcours professionnel.

Toujours vis-à-vis des interventions destinées aux entreprises, nous avons signalé que certaines discriminations pouvaient être exercées à l'encontre des personnes âgées. À cet égard, certaines campagnes de sensibilisation sur les bénéfices de faire appel aux travailleurs âgés sont mises en place et soutenues financièrement par le gouvernement du Québec, dont la campagne *La compétence n'a pas d'âge*<sup>47</sup>. S'il est difficile d'évaluer l'impact précis d'une telle campagne à partir de données d'enquête et d'une méthode comme celle que nous utilisons ici, il semble bienvenu de lutter contre l'âgisme qui contrecarrerait la volonté des personnes voulant rejoindre le marché du travail afin de bénéficier des opportunités offertes par les incitatifs.

---

<sup>47</sup> Voir la page internet de la campagne : <https://www.lacompetencenapasdage.com/>

De plus, la stratégie d'incitation largement ciblée sur l'offre de travail semble également partir du postulat de l'information parfaite. Dit autrement, le gouvernement mettant en place des mesures incitatives tient pour acquis que les personnes ciblées par ces dernières sont, tout d'abord, au courant de ces changements et, d'autre part, qu'elles comprennent précisément les implications de ces changements sur leur revenu et qu'ils prennent finalement une décision purement rationnelle sur la base de ces modifications, c'est-à-dire qu'ils sont effectivement influencés par ces facteurs. Or, la firme Léger (2022) indiquait dans un récent sondage sur les mesures fiscales incitatives à l'emploi que seulement un tiers des individus se disaient influencés par les programmes gouvernementaux et que le CIPC n'était connu que par une personne sur cinq. L'Indice de l'Institut de la retraite et l'épargne indique par ailleurs dans leur rapport annuel sur l'état des connaissances des individus que les questions liées à la retraite sont plutôt faibles, en particulier en termes de littératie fiscale (Institut sur la retraite et l'épargne, 2023). Au vu de la complexité du système de retraite et de la diversité des changements recensés dans ce travail, il nous semble que l'efficacité des mesures incitatives pourrait être renforcée par une plus grande vulgarisation du système de retraite ou par une amélioration de la diffusion de ces informations.

Cela dit, même si une certaine part de la population ignore ou ne maîtrise pas parfaitement les incitatifs financiers, nos résultats mettent en évidence le fait que la population âgée a significativement haussé sa participation au marché du travail en réponse à leur mise en place. Cela dit, malgré le fait que la stratégie d'incitation québécoise et canadienne cible majoritairement les personnes à plus faible revenu, les personnes qui répondent davantage de la hausse de l'attractivité de l'emploi sont celles au milieu de la distribution du capital humain, potentiellement la classe moyenne donc, et les personnes plus aisées. Nous avons observé qu'en particulier les diplômés du postsecondaire et les universitaires du premier cycle maintenaient une activité professionnelle plus longtemps pour profiter de cette rente viagère indexée et qu'elle le faisait en réduisant l'intensité de son travail, son nombre d'heures travaillées.

Cette situation qui semble optimale ne semble cependant pas accessible à l'ensemble des personnes âgées, en particulier du fait de l'existence d'une trappe fiscale à l'encontre des bénéficiaires du SRG, des personnes âgées à faible revenu. Ces dernières se retrouvent donc, d'une part, ciblées directement par les mesures incitatives, mais, d'autre part, sont confrontées à des taux effectifs marginaux

d'imposition (TEMI) élevés, rendant l'emploi très peu attractif dans une optique d'amélioration de leurs conditions de vie. De fait, nos résultats montrent que lorsque les personnes les moins scolarisées rejoignent le marché du travail, ils le font par une hausse de l'intensité de leur travail. Pour résoudre cet enjeu, nous estimons important d'envisager des mesures permettant de diminuer les TEMI des bénéficiaires du SRG. À cet égard, nous pourrions imaginer, soit une amélioration de l'exemption des revenus de travail au SRG afin de permettre aux bénéficiaires de travailler à temps partiel sans voir leurs prestations fortement diminuées. Comme nous le signalions précédemment, la faiblesse actuelle du 3<sup>e</sup> palier du système de retraite canadien devrait par ailleurs augmenter encore davantage le nombre de personnes se trouvant dépendant du SRG.

Il nous semble également essentiel de discuter des hypothèses à partir desquelles les réformes des politiques publiques de l'emploi ont été justifiées. Principalement, nous abordons la question des pénuries de main-d'œuvre et de l'utilisation du rapport de dépendance comme indicateur d'un besoin de financer l'accroissement de l'espérance de vie dû au vieillissement démographique.

Notons que le vieillissement, comme nous l'avons montré dans le premier chapitre de cette recherche, est un fait et qu'une modification profonde de la pyramide des âges est en cours. Cela dit, la vitesse avec laquelle celui-ci se produit est sujette à discussion. Par exemple, l'économiste Mario Jodoin (2021), en comparant l'évolution des projections de l'ISQ dans un de ses billets de blogue, met en évidence que les projections démographiques sont avec le temps régulièrement réévaluées à la baisse. Ainsi, le scénario établi en 2003 prévoyait une baisse des personnes de 20-64 ans de 500 000 d'ici 2031, de 222 000 dans le scénario de 2009, de 131 000 dans celui de 2014 pour finir par une baisse de 37 000 dans celui de 2021. Cela s'explique par le fait que ces projections sont basées sur des hypothèses à une période donnée sur certains indicateurs, dont la fécondité, l'espérance de vie et le solde migratoire. Or, ces données sont susceptibles de changer dans le temps et donc de créer des écarts par rapport aux projections précédentes. De plus, l'augmentation du rapport de dépendance que nous avons présenté au début de chapitre, s'il est effectivement appelé à augmenter avec le vieillissement de la population, pourrait ne pas se trouver à un niveau beaucoup plus élevé qu'il l'a déjà été historiquement. Par exemple, cet indicateur qui représente la somme de la population des jeunes (0 et 19 ans) et des aînés (65 ans et plus) rapportée

à la population « en âge de travailler » (20-64 ans), pourrait revenir en 2066 selon Jodoin (2021) à son niveau de 1971, mais avec une proportion plus élevée de personnes âgées plutôt que de personnes jeunes, issues du pic de naissance de l'après-guerre. De plus, au vu de la hausse du taux d'activité d'un grand nombre de personnes dans la société, en particulier des femmes dont la proportion en emploi à énormément augmenter dans la deuxième moitié du 20<sup>e</sup> siècle, il est même probable que le rapport de dépendance soit moins élevé qu'à l'époque. Il serait donc pertinent d'évaluer dans quelle mesure la baisse de la fécondité, réduisant donc le nombre de jeunes âgés de 0 à 18 ans, ne compense pas au niveau des finances publiques la hausse du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus causée par l'espérance de vie.

Dans le même ordre d'idée, l'argument généralement rencontré pour justifier la hausse de la participation au marché du travail est celui de la nécessité de financer l'accroissement de l'espérance de vie, dont une partie plus longue qu'auparavant serait vécue à la retraite. Or, Montcho, Carrière et Mérette (2023) montrent dans leur étude que la durée de vie active n'a pas diminué avec le vieillissement de la population. Ils constatent au contraire que la durée de vie active a augmenté de près de 5 ans entre 1981 et 2016 et que son rapport à l'espérance de vie a augmenté de 3,5 points de pourcentage. Dans une certaine mesure, nos résultats confirment ce constat puisque nous observons également une hausse de l'activité de la population âgée.

Finalement, Acemoglu & Restrepo (2017) observaient que malgré l'argument selon lequel le vieillissement démographique devrait réduire la croissance économique, ils ne trouvaient pas de relation entre ces deux éléments. Au contraire, il observait même une croissance plus soutenue dans les dernières décennies des pays touchés par un vieillissement plus important. Pour expliquer cela, ils mettent de l'avant le fait que les pays confrontés à un problème important de vieillissement sont plus susceptibles d'adopter de manière plus rapide de nouvelles technologies et d'automatiser les emplois non pourvus, augmentant ainsi la productivité générale de la population.

Cela dit, en plus de discuter de l'ampleur du déséquilibre causé par le vieillissement, il est également possible d'évaluer dans quelle mesure celui-ci mènera forcément à des pénuries de main-d'œuvre et sur la manière d'y réagir.

En effet, la crainte de voir apparaître des pénuries de main-d'œuvre à cause du vieillissement repose sur un postulat que cela se produit toutes choses étant égales par ailleurs, c'est-à-dire que rien ne change à part la modification de la composition démographique de la population. Comme nous l'avons déjà signalé, la baisse du nombre de travailleurs vieillissants avait pu éventuellement être compensée par la hausse de l'activité de plus en plus de groupes de la population, en particulier des femmes, mais également des jeunes de 15 à 19 ans (Jodoin, 2021) ou encore par la hausse de l'immigration ou l'automatisation.

À cet égard, l'économiste Jim Stanford, dans une allocution faite en octobre 2023 au Sénat canadien nuançait la présence des pénuries de main-d'œuvre et montrait, notamment, que la croissance de main-d'œuvre était depuis la relance postpandémique plus forte que jamais et que le taux d'activité de la population de 15 ans et plus demeurait supérieur à celui du début des années 80, malgré le vieillissement de la population (Stanford, 2023). Il poursuit ensuite en estimant que la manière actuelle de reconnaître l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre légitime un certain attentisme de la part des employeurs d'accommoder les conditions et l'organisation du travail, de moderniser les tâches.

Comme nous l'indiquions plus tôt, les gouvernements actuels semblent davantage réorganiser l'offre de travail et stimuler une hausse du nombre de travailleurs plutôt que de cibler leurs interventions sur la demande. Or, dans le modèle classique de la théorie économique de l'offre et de la demande, une pénurie de main-d'œuvre peut théoriquement se résoudre de différentes façons, dont par une hausse de l'offre de travail, mais également par une amélioration des conditions de travail (dans le cas où des travailleurs sont disponibles et aptes à occuper les emplois vacants) ou par une baisse de la demande de travail.

Sur ce dernier point, en particulier dans un contexte de crise environnementale, il pourrait être légitime de repenser la manière dont les produits et services sont offerts. Selon l'Enquête sur les postes vacants de Statistiques Canada que nous avons présentée en début

de cette recherche, une proportion importante des postes vacants se situent dans le secteur du commerce du détail. Or, il nous semble envisageable de réorganiser les heures ou les jours d'ouverture des commerces, par exemple en fermant plus tôt ou en ouvrant plus tard certains jours ou encore en fermant le dimanche, une pratique en vigueur dans de nombreux pays. De plus, cette question ouvre inévitablement la réflexion sur le type d'emploi que l'on souhaite voir occuper les personnes âgées par le biais des mesures incitatives, ce qui semble être un autre impensé de la stratégie actuelle d'incitation. Or, si une grande partie des mesures ciblent les personnes à revenu faible ou modeste et que les postes vacants sont concentrés dans des emplois demandant peu de qualifications et à bas salaire, il semble important de s'interroger sur le bien-fondé de prendre le risque d'encourager des personnes âgées dans des emplois potentiellement usants physiquement et mentalement, à moins que les emplois soient, au besoin, accommodés à cette population.

En bref, alors que des efforts importants de créativité semblent avoir été déployés pour imaginer des mesures d'incitation destinées à l'offre de travail, il nous semble également important d'encourager les employeurs de différentes manières afin de mettre en œuvre les conditions à l'accueil des personnes âgées dans les organisations. Dans le cas où les employeurs sont particulièrement proactifs à cet égard sans incitatif gouvernemental, il nous semblerait tout à fait pertinent de mettre en place des moyens de documenter ce qui est fait afin de faire ressortir les pratiques les plus prometteuses et leurs défis.

Par ailleurs, arrivé l'âge de la retraite, en particulier compte tenu du fait que les Québécois commencent à travailler plus tôt que le reste du Canada, nous estimons que la décision de rejoindre le marché du travail devrait le moins possible se prendre sous la contrainte économique. Au vu des données de Statistique Canada (2018) tirées de l'EPA disant que près de la moitié des personnes âgées qui ont travaillé l'ont fait par nécessité, c'est-à-dire pour être dans la capacité de payer leurs factures, il nous semble important qu'une stratégie d'incitation au travail ne soit pas un projet de société visant à contribuer à contraindre économiquement les personnes âgées à demeurer en emploi, mais une manière de garantir le bien-être des individus et des milieux de travail. Bien que la rémunération soit une raison importante de la décision de travailler, il y a de nombreuses autres raisons qui la déterminent, dont le sentiment d'utilité

sociale et d'un besoin de socialisation, laissant croire que plusieurs personnes âgées pourraient maintenir un lien avec le marché du travail malgré l'accès à des sources de revenus hors marché, si l'emploi qu'elles occupent est épanouissant et répond à leurs besoins.

Dans le cas qui nous occupe, soulignons que concomitamment à la mise en place des incitatifs, rien n'indique que la période observée est caractérisée par une réduction de la générosité des pensions de retraite publiques ou du soutien de l'État à destination des personnes âgées. Au contraire, nous avons relevé différentes améliorations au régime de soutien du revenu telles que la bonification des prestations de Sécurité de la vieillesse pour les 75 ans et plus ou la mise en place du crédit d'impôt remboursable de soutien aux aînés destinés aux personnes de 70 ans et plus à faible revenu. Notons cependant que les populations cibles de ces bonifications du soutien du revenu sont les groupes plus âgés, renforçant notre constat quant au fait que la cible de l'incitation à l'emploi est davantage le groupe des 60 à 69 ans.

Il nous semble cependant essentiel de demeurer vigilants à ne pas accepter de reculs au chapitre des régimes de retraite publics. À cet égard, rappelons que le gouvernement conservateur de Stephen Harper avait haussé l'âge d'admissibilité à la PSV de 65 à 67 ans, une décision annulée après l'élection des libéraux. Comme autre exemple, le gouvernement québécois tenait en début 2023 une consultation afin d'interroger la population sur d'éventuelles réformes à apporter à ce régime. Parmi ces propositions, celle de reporter l'âge de début des versements des rentes du RRQ de 60 à 62 ans, une proposition qui pouvait pénaliser certains groupes, dont les plus précaires, en particulier (Tircher, 2023). À l'occasion de ces consultations, l'énorme majorité des groupes consultés, incluant les représentants du patronat, estimaient cette proposition malvenue. Plus récemment, le projet de loi 35 propose des modifications au régime supplémentaire du RRQ et d'y ajouter un mécanisme d'ajustement en cas de mauvaise santé financière du régime. Le mécanisme d'ajustement proposé nous semble cependant représenter un certain recul puisqu'il ouvre la porte à la réduction des rentes en cas de déséquilibre du régime, plutôt que de simplement maintenir le mécanisme d'ajustement prévu au régime de base, celui de hausser le taux de cotisation. Dans les faits, ce changement correspondrait à faire passer le RRQ d'un régime à prestations

déterminées à un régime à prestations cibles, ce qui nous semble un recul dans le contexte actuel, alors que les retraités ont besoin de prévisibilité, en particulier de la part des rentes des régimes publics.

Pour garantir les conditions optimales d'une stratégie d'incitation au travail représentant un projet de société enviable, il nous semble donc non seulement important d'assurer que les milieux de travail soient adaptés aux besoins de la population âgée, mais également que cette décision ne se fasse pas sous la contrainte financière. À ce sujet, il nous semble que l'État joue un rôle actuellement un rôle important dans la garantie d'un minimum social pour les personnes de 65 ans et plus, en témoigne le taux de faible revenu selon la MPC, c'est-à-dire la couverture des besoins de base, en baisse importante et qui semble à présent sous contrôle pour cette population. En revanche, cet indicateur comporte, selon les mots de Fréchet (2012), un « effet de seuil » important, car le revenu de cette population dépasse le seuil de la MPC grâce à la PSV et au SRG, mais demeure concentré proche de ce seuil de faible revenu. Ainsi, comme le remarque le rapport du CEPE (2020), le portrait de la pauvreté des personnes âgées est équivoque, car le taux de faible revenu mesuré selon la Mesure de faible revenu (MFR) est en hausse, ce qui pourrait signaler une hausse des inégalités de revenu au vu de la conception de cet indicateur. Cette hausse des inégalités pourrait être le résultat de l'inégalité des capacités à rejoindre le marché du travail alors que la majorité des efforts gouvernementaux semblent mis dans l'incitation à l'emploi plutôt que la bonification des revenus de retraite. Par ailleurs, cette hausse des inégalités peut être le résultat de l'effritement des régimes offerts par les entreprises (Cloutier-Villeneuve, 2019). Alors que la structure du soutien du revenu à la retraite repose sur différents paliers, dont les régimes complémentaires, les régimes généreux et sûrs deviennent de plus en plus rares. Aujourd'hui, moins de la moitié des travailleurs bénéficient d'un RPA, une tendance est à la baisse depuis le début des années 90, et davantage de RCD, c'est-à-dire des régimes moins généreux et dont le risque est transféré sur les épaules des travailleurs, sont offerts plutôt que des RPD (Cloutier-Villeneuve, 2019). Pour remédier à ce problème dans le passé mais aussi pour aider les travailleurs autonomes qui n'avaient pas accès à des régimes d'entreprises, le gouvernement avait mis en place les REÉR, mais nous avons souligné que cette mesure est plutôt régressive, bénéficiant davantage aux personnes aisées qui paient de l'impôt. Plus récemment, face à ce constat, l'État québécois avait

alors mis en place les RVER qui devaient répondre au faible taux de couverture des RPA. Cette politique considérée comme peu contraignante pour les entreprises affiche un bilan plutôt mitigé alors qu'en 2021, seulement 5 % des travailleurs adhéraient à un RVER (Couturier, Hébert & Tircher, 2021). Nous posons donc le constat que les politiques publiques semblent couvrir les besoins de base adéquatement, que les entreprises se désengagent de leur responsabilité d'assurer des régimes de retraite et que les REÉR ne sont vraisemblablement pas un instrument conçu pour stimuler l'épargne de l'ensemble des contribuables.

Une solution à envisager pour garantir un taux de remplacement adéquat à la retraite des travailleurs, il semble donc pertinent de s'interroger sur des solutions visant à ce que les entreprises offrent davantage de régimes de retraite. La méthode peu contraignante qu'est le RVER ne semblant pas porter ses fruits, il pourrait donc être légitime d'instaurer des mesures plus contraignantes pour y parvenir. À cet égard, il nous semble intéressant de citer l'exemple du Danemark qui contraint les entreprises à négocier collectivement avec les syndicats sur une base sectorielle des régimes complémentaires qui, par définition, touchent alors l'entièreté des travailleurs de ce secteur. Dans ce pays, le taux de remplacement à la retraite est par conséquent significativement plus élevé que celui du Canada et a pour conséquence d'avoir un taux de faible revenu mesuré selon la MFR quatre fois inférieur (OCDE, 2021). De tels régimes existent déjà au Québec, dans des secteurs fortement syndiqués. Nous pouvons citer à cet égard le régime de retraite de l'industrie de la construction, les régimes de retraite du secteur public comme le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et son pendant pour les employés non syndiqués, le RRPE. Outre les bienfaits de la hausse du taux de couverture des régimes complémentaires à une plus grande part des travailleurs, le regroupement des employeurs dans un régime similaire comporte différents avantages. Par exemple, elle permet la mutualisation des régimes de petits employeurs sans imposer une gestion lourde et coûteuse à ceux-ci. La mutualisation du capital permet également la mise en place de meilleures politiques de placement, l'accès à de meilleurs conseils et l'économie d'échelle sur les frais d'administration. Ainsi, il semble reconnu que la gouvernance au sein d'importants régimes est généralement de meilleure qualité (Wilkinson, 2017).

Nous désirons terminer sur le fait que plus tôt dans notre discussion, nos estimations sur les finances publiques ont montré que l'incitation à l'emploi a pu légèrement améliorer la santé budgétaire des gouvernements. Il nous semblerait réducteur de limiter l'apport de cette population à des recettes fiscales alors qu'elle fournit des services qui sont, par ailleurs, également fournis sur le marché. Il nous semble que la démonstration doit encore être faite que la population âgée génère davantage de valeur ou d'utilité sociale lorsqu'elle se trouve en emploi sur le marché du travail. Cette vision nous apparaît réductrice, car elle semble postuler qu'une personne âgée hors de l'emploi est forcément improductive, ce qui ne nous semble pas nécessairement être le cas. Rappelons par exemple que les personnes âgées hors du marché représentent également un apport déterminant à la vie économique de notre société, ce que le gouvernement reconnaissait explicitement dans le cadre de sa politique de vieillissement actif. Que l'on songe seulement aux multiples fonctions qu'elles assument, allant de bénévoles pour les organismes communautaires (Castonguay, Beaulieu & Sévigny, 2015) aux personnes proches aidantes, par exemple pour leur conjoint ou conjointe pouvant avoir des limitations fonctionnelles ou encore dans la garde de leurs enfants ou petits-enfants. Ainsi, si ces activités sont éminemment productives au sens de l'utilité et de la richesse sociales qu'elles génèrent, elles ne rentrent pas en compte dans le calcul de la comptabilité nationale et peuvent ainsi sembler un poids pour les finances publiques. Ce dernier point devrait cependant être démontré afin de représenter une première justification légitime d'une stratégie d'incitation à l'emploi qui cherche forcément à allonger le temps d'existence passé dans une relation d'emploi. Or, nous pourrions être tentés de débattre du moment à partir duquel, en tant que société, nous estimons que la contribution d'une personne à la production est validée, en particulier lorsque celle-ci a débuté à travailler plus jeune. Au contraire, la reconnaissance par la société de la valeur de l'activité des personnes âgées hors emploi pourrait se traduire par une revalorisation des rentes issues des régimes publics, particulièrement par les politiques déconnectées de l'emploi comme le programme de la Sécurité de la vieillesse et ses différentes prestations, mais elle pourrait également justifier une amélioration du taux de couverture des régimes complémentaires offerts par les entreprises.

### 6.3 Limites

Une première limite à notre analyse concerne le fait que notre cadre conceptuel indiquait que la situation de précarité sur le marché du travail devrait avoir pour effet de modérer la relation entre les incitatifs financiers et l'activité sur le marché du travail. Pour identifier cette précarité, nous avons utilisé le fait d'être une femme ou d'être peu scolarisé comme indicateur proxy. Bien évidemment, cette démarche consiste à estimer qu'en moyenne, les femmes et les personnes peu scolarisées ont une position désavantageuse sur le marché par rapport aux hommes ou aux personnes plus scolarisées. Les données ne nous permettaient pas d'avoir un critère d'identification plus précis, mais d'autres sources, par exemple celles donnant accès aux revenus, pourraient certainement identifier avec plus de certitude cette dimension.

Une deuxième limite concerne la mesure potentiellement moins précise de certaines variables indépendantes. En effet, à l'exception des mesures spécifiquement québécoises, le crédit d'impôt destiné à l'offre de travail et celui pour la demande, nous postulons que l'effet des autres mesures incitatives serait semblable au Québec et en Ontario. Cela pourrait potentiellement ne pas être le cas, même si rien ne laisse supposer qu'il pourrait exister des différences importantes. Des évaluations supplémentaires pourraient être entreprises en utilisant d'autres groupes contrôle et témoin pour s'en assurer, par exemple en utilisant l'âge comme critère de constitution de ces groupes. Dans ce cas, des données plus précises, informant sur l'âge exact des individus, devraient être utilisées afin d'avoir les conditions idéales pour faire cette estimation.

Par ailleurs, puisque nous ne disposons pas de données longitudinales sur les personnes observées ainsi que de leur revenu, il est probable que nos résultats soient biaisés par le fait que l'on ne puisse tenir compte des revenus accumulés durant l'entièreté du parcours professionnel de nos observations, une limite à laquelle Baker et ses collègues (2003) nous mettaient en garde. Cela dit, la prise en compte du niveau de scolarité fournit a priori un indicateur proxy du revenu moyen auquel ont accès les individus durant leur

parcours professionnel, si l'on suppose un parcours professionnel relativement linéaire, dans lequel on n'observerait pas de retour aux études à différents moments de la vie.

Le manque de données longitudinales nous contraint également sur notre étude des emplois de transition. Dans le cadre de notre recherche, malgré l'importance de l'emploi de transition dans les dynamiques récentes de l'emploi des personnes âgées, notre analyse à cet égard s'est limitée à la question de l'emploi à temps partiel. Cependant, l'emploi de transition peut notamment également être envisagé comme un retour en emploi après un retrait du marché du travail, soit comme une situation où une personne touche des rentes de retraite tout en maintenant un lien avec le marché du travail afin de préparer la transition vers un retrait complet de l'emploi. Pour observer le premier, il nous faudrait des données permettant d'observer le parcours professionnel de l'individu, ce que nous ne sommes pas en mesure de faire sans données longitudinales. Dans le deuxième cas, il faudrait des données jumelant les données sur l'emploi avec celles sur le revenu. De fait, en limitant notre observation de l'emploi de transition à celui du temps partiel, nous ne pouvons tirer des conclusions suffisantes sur cette question, d'autant plus qu'il n'est pas certain que les personnes à temps partiel le fassent dans une optique de désengagement graduel du marché du travail.

Finalement, nous déplorons ne pas pouvoir observer les effets différenciés des mesures incitatives selon le statut d'immigration. Comme nous l'indiquions, les FMGD de l'EPA ne fournissent de variable sur l'immigration que depuis 2016, ce qui ne nous permet pas d'étudier cet aspect alors que cette catégorie de la population présente des dynamiques différentes vis-à-vis de la retraite en comparaison avec les personnes natives (Silva-Ramirez, Carrière & Gagnon, 2023).

## **6.4 Pistes de recherches futures**

Pour terminer cette discussion et en nous basant sur la discussion que nous venons d'avoir, nous souhaitons suggérer différentes pistes de recherches futures en lien avec nos réflexions.

En premier lieu, nous pensons que l'utilisation de données longitudinales pourrait permettre de saisir avec plus de précision et de profondeur les dynamiques des emplois de transition. En particulier, ces données pourraient être utilisées à mieux comprendre le parcours des retraités qui retournent sur le marché du travail après l'avoir quitté, ce qui est impossible à faire avec des données transversales. Il nous serait également possible d'identifier dans quelle mesure la hausse de la participation des personnes âgées est le fait d'un retour en emploi ou du maintien en emploi des personnes qui y étaient déjà.

De plus, si notre recherche a permis de saisir des effets moyens sur la population des politiques incitatives, elle ne peut décrire avec précision le processus de décision des individus et la manière dont ces mesures les influencent. Il serait par conséquent légitime de procéder, par entrevues ou autres méthodes plus qualitatives, à des études sur ce sujet afin de mieux saisir ces dynamiques et de permettre de bonifier la conception des politiques publiques. Par exemple, si nos résultats indiquent que les mesures fiscales sont moins efficaces que les mécanismes permettant le cumul emploi-retraite pour inciter les personnes âgées, nous ne pouvons en expliquer la raison.

Nous avons également souligné que les rapports collectifs, les syndicats, pourraient potentiellement jouer un rôle pour le maintien des personnes âgées sur le marché par le biais de mesures d'accommodements des conditions de travail, par exemple en facilitant l'accès à l'emploi à temps partiel ou à l'emploi de transition en général. Une étude qualitative sur les clauses de cette nature dans les conventions collectives pourrait répondre à cette question.

Comme nous le signalions à la fin de notre discussion, il nous semble nécessaire d'élargir la conception de la valeur que peuvent apporter les personnes âgées en ne se limitant pas à celle apportée par le biais de l'emploi salarié. Mieux comprendre la valeur plus large que génèrent des personnes âgées par du travail invisible, le bénévolat, en étant proche aidant ou autre activité permettrait de recommander des politiques publiques inspirées de la notion de base du vieillissement actif, c'est-à-dire d'encourager les aînés à demeurer utile socialement et de leur laisser la liberté de choisir l'activité qu'elles désirent réellement, sans forcément demeurer liés

au marché du travail. Une étude sur le temps productif de cette population permettrait alors de mieux saisir dans quelle mesure les personnes âgées demeurent importantes à la cohésion sociétale, qu'ils soient en emploi ou non.

Nous avons relevé que de nombreuses études étudiaient simultanément les marges extensives et le revenu. Dans notre cas, nous avons décidé de nous concentrer sur la question de l'emploi, mais que l'étude des questions relatives au revenu demeure particulièrement pertinente. Bien que nous supposions qu'il est systématiquement plus intéressant d'être en emploi que d'être inactif au niveau du revenu disponible, il demeure important de vérifier que les incitatifs ont permis d'améliorer le revenu des personnes qui ont décidé de saisir cette opportunité pour retourner ou se maintenir en emploi.

Toujours vis-à-vis du revenu, il nous semble pertinent d'approfondir la question de l'évolution des inégalités de revenu que la stratégie d'incitation à l'emploi pourrait avoir causé. En effet, à la sortie de la politique VVE et face aux injonctions d'un vieillissement actif, les chercheuses Raymond & Grenier s'interrogeaient en 2012 sur l'aspect inclusif de ce concept, en particulier eu égard aux personnes vieillissantes en situation de handicap physique. De leurs discussions avec ces dernières ont émergé certaines conclusions quant au fait que les sphères d'activité mises de l'avant par la vision du vieillissement actif n'étaient pas accessibles à tous. Il est donc opportun de s'interroger sur la possibilité que les réformes découlant de cette vision ne contribuent pas à creuser des inégalités entre ceux en mesure de se conformer aux incitations à demeurer productifs (que ce soit par du bénévolat, du travail salarié ou autonome ou des loisirs actifs) et les autres, notamment les personnes en situation de handicap physique ou mental, mais également d'autres groupes de personnes pouvant connaître des formes d'exclusion.

Dans un même ordre d'idée, une future recherche mobilisant des données sur les caractéristiques des emplois afin de documenter dans quels emplois retournent les personnes âgées. Une telle étude a été menée par Páez (2023) aux États-Unis, lui permettant de conclure que certaines mesures incitatives pouvaient mener les personnes âgées à faible revenu à retourner dans des emplois

présentant des exigences physiques importantes, ce qui pouvait potentiellement être un problème pour une population dont l'état de santé est plus fragile que les travailleurs plus jeunes.

Comme nous l'indiquions précédemment, les données que nous avons utilisées ne permettaient pas d'étudier la question de l'immigration. Nous estimons par conséquent que toute recherche future sur la question de l'incitation devrait étudier cet aspect. Nous ajoutons également que de futurs travaux devront documenter la question des personnes dites minorités visibles pour qui, à notre connaissance, nous n'avons pas d'informations vis-à-vis des dynamiques de retraite. Notons que les données sont rares sur cette question, ce qui complique évidemment ce type de recherche si elle est faite de manière quantitative.

Finalement, les aspects plus dynamiques de la recherche d'emploi des travailleurs âgés devraient également être étudiés. En effet, il est reconnu que les groupes plus âgés présentent généralement des durées moyennes au chômage plus longues que les groupes plus jeunes (Neumark & Button, 2013). Cela peut s'expliquer notamment par deux dynamiques simultanées. D'une part, un aspect volontaire de la part des personnes âgées qui, ayant plus souvent accès à des revenus hors marché (épargne, revenu de retraite, etc.) et sachant plus précisément le type d'emploi qu'ils souhaitent, peuvent prendre plus de temps que le reste de la population avant d'accepter une offre d'emploi qui leur convient. D'autre part, un aspect involontaire, essentiellement explicable par certaines rigidités de la part des employeurs à embaucher des travailleurs plus âgés, par exemple à cause de la présence de biais discriminatoires à leur encontre. Par le biais des théories de la recherche d'emploi, certaines hypothèses peuvent être formulées quant au fait que ces durées moyennes devraient être inférieures à la suite de la mise en place des incitatifs financiers, puisque l'attractivité de l'emploi a été renforcée tant du côté de l'offre que de la demande. Une analyse statistique permettrait d'évaluer dans quelle mesure cela a été le cas.

## Références bibliographiques

- Abouaissa, S., Baret, C., & D'Amours, M. (2019). Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse des pratiques de maintien en emploi des séniors. Une comparaison France-Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(3), 445-472. <https://doi.org/10.7202/1065168ar>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation (w23077; p. w23077). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w23077>
- Agence du revenu du Canada. (2005). À propos des Régimes de pension agréés (RPA) [Descriptions de services]. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/regimes-pension-agrees/a-propos-regimes-pension-agrees.html>
- Albanese, A., & Cockx, B. (2015). Permanent Wage Cost Subsidies for Older Workers. An Effective Tool For Increasing Working Time and Postponing Early Retirement? Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:rug:rugwps:15/902>
- Ando, A., & Modigliani, F. (1963). The "Life Cycle" Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests. *The American Economic Review*, 53(1), 55-84. <http://www.jstor.org/stable/1817129>
- Arza, C. & Jonhson, P. (2009). The Development of Public Pensions from 1889 to the 1990s. In *The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, p. 52-75. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199272464.003.0004>
- Autorité des marchés financiers. (2022). RVER : Quels sont les avantages ? Êtes-vous admissible ? Par l'Autorité des marchés financiers . Autorité des marchés financiers. <https://cutt.ly/qFuN1L>
- Baker, M. (2002). The Retirement Behavior of Married Couples : Evidence from the Spouse's Allowance. *The Journal of Human Resources*, 37(1), 1-34. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/3069602>
- Baker, M., & Benjamin, D. (1999). How do retirement tests affect the labour supply of older men? *Journal of Public Economics*, 71(1), 27-51. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(98\)00056-5](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(98)00056-5)
- Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2003). The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs. *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Economique*, 36(2), 261-290. JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/3131844>
- Bélanger, A., Carrière, Y., & Sabourin, P. (2016). Understanding Employment Participation of Older Workers : The Canadian Perspective. *Canadian Public Policy*, 42(1), 94-109. <https://doi.org/10.3138/cpp.2015-042>

- Bernier, N. F. (2003). *Le désengagement de l'État providence*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Bertrand, F., Lemaire, C., Barbier, M., & Hansez, I. (2010). Le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés dans trois entreprises belges. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(3), 400-423. Érudit. <https://doi.org/10.7202/044889ar>
- Blundell, R. W., Francesconi, M., & van der Klaauw, H. W. (2011). Anatomy of Welfare Reform Evaluation : Announcement and Implementation Effects. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1951341>
- Boockmann, B. (2015). The effects of wage subsidies for older workers. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.189>
- Boockmann, B., Ammermüller, A., Zwick, T., & Maier, M. (2012). Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Older Workers ? Evidence from Natural Experiments. *Journal of the European Economic Association*, 10(4), 735-764. JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/23251098>
- Boulet, J. (2021). Mémoire au conseil des ministres—Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. 60. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/modernisation\\_regime\\_sante\\_securite\\_travail\\_memoire.pdf?1605195326](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/modernisation_regime_sante_securite_travail_memoire.pdf?1605195326)
- Bourguignon, F. (1985). Cycle de vie et comportement d'offre de travail. In *Cycles de vie et générations* (pp. 89-98). *Economica* (programme ReLIRE). <https://doi.org/10.3917/econo.kessl.1985.01.0089>
- Carrière, Y., & Galarneau, D. (2011). Reporter sa retraite : Une tendance récente ? *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2011004/article/11578-fra.htm>
- Carter, A., & Breunig, R. (2019). Do Earned Income Tax Credits for Older Workers Prolong Labour Market Participation and Boost Earned Income ? Evidence from Australia's Mature Age Worker Tax Offset. *Economic Record*, 95(309), 200-226. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12471>
- Castonguay, J., Beaulieu, M. & Sévigny, A. (2015). Bébé-boumeurs bénévoles ? Les freins et les leviers de leur engagement. *Retraite et société*, 71, 127-146. <https://doi.org/10.3917/rs.071.0127>
- Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. (2020). *La pauvreté des personnes de 55 ans et plus au Québec : Du travail à la retraite* (Document de recherche ISBN 978-2-550-87327-3; p. 78). Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE\\_pauvrete-55ans-quebec.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_pauvrete-55ans-quebec.pdf)
- C.K. Chiu, W., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers : An East-West Comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661. <https://doi.org/10.1177/0018726701545004>

- Clark, R. L., Craig, L.A., Wilson, J.W. (2003). "A History of Public Sector Pensions in the United States". Wharton School of the University of Pennsylvania. Pensions Research Council. University of Pennsylvania Press.  
<https://web.archive.org/web/20160227061944/http://www.pensionresearchcouncil.org/publications/pdf/0-8122-3714-5-1.pdf>
- Clavet, N.-J., Michaud, P.-C., & Navaux, J. (2021). Les travailleurs expérimentés à la rescousse : Le jeu en vaut-il la chandelle ? Note d'analyse 2021-03, Chaire de recherche sur les enjeux économiques intergénérationnels. HEC Montréal <https://creei.ca/wp-content/uploads/2021/11/note-analyse-2021-3.pdf>
- Cloutier-Villeneuve, L. (2019). Les régimes de pension agréés au Québec : Mise à jour. numéro 17, 12 p. [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR\\_CapTravRem2019M09F01.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_CapTravRem2019M09F01.pdf)
- Cloutier-Villeneuve, L. (2022). Participation des travailleurs plus âgés au marché du travail et intentions à l'égard de l'âge de la retraite au Québec. Institut de la statistique du Québec, Marché du travail et rémunération, p.33.
- CNESST. (2022). Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>
- Cooke, M. (2006). Policy Changes and the Labour Force Participation of Older Workers : Evidence from Six Countries. Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement, 25(4), 387-400. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1353/cja.2007.0015>
- Costa, D. (1998). The Evolution of Retirement. In The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990, p. 6 -31. University of Chicago Press. <http://www.nber.org/books/cost98-1>
- Cousineau, J.-M., & Tircher, P. (2020). Emploi et salaire (4e édition) – Édition revue et augmentée. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Cousineau, J.-M., & Tircher, P. (2021). Une évaluation de l'effet du crédit d'impôt pour prolongation de carrière sur l'emploi et le taux d'activité des travailleurs de 60 ans et plus au Québec. Canadian Public Policy, 47(4), 523-536. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-020>
- Couturier, E.-L., Hébert, G., & Tircher, P. (2023). Vieillir au Québec : Constats et solutions pour un meilleur système de retraite. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/vieillir-au-quebec/>
- Crespo, S. (2007). Les statuts de travailleur et de retraité dans des cohortes de personnes âgées entre 50 et 64 ans : Une approche du parcours de vie. Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en sociologie, Université du Québec à Montréal.  
<https://archipel.uqam.ca/12076/1/D1483.pdf>
- D'Amours, A., Beaudry, R., Godbout, L., Lamoureux, C., Marchon, M., Morency, B., & Rochette, M. (2013). Innover pour pérenniser le système de retraite. Rapport du Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois, 233. <https://cutt.ly/NFuDHIQ>

- Danziger, A., & Boots, S. (2008). Lower-Wage Workers and Flexible Work Arrangements. Memos and Fact Sheets, 5. <https://scholarship.law.georgetown.edu/legal/5>
- Deslauriers, J., Gagné, R., & Paré, J. (2021). Vieillesse démographique : Solutions pour un Québec mal préparé (p. 41). Centre sur la productivité et la prospérité. <https://cpp.hec.ca/wp-content/uploads/2021/10/PP-2020-05.pdf>
- Desrosiers, É. (2007). Sondage—Prendre sa retraite pour mieux travailler. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/economie/126367/sondage-prendre-sa-retraite-pour-mieux-travailler>
- Dion, G. (1986). Dictionnaire canadien des relations du travail. Presses de l'Université Laval.
- EDSC. (2018). Promouvoir la Participation des Canadiens Âgés au Marché du Travail (Les Ministres Fédéral/Provinciaux/Territoriaux Responsables des Ânés). Emploi et Développement social Canada. <https://cutt.ly/VFuYVvw>
- Edouard, R. & Tircher, P. (2022). Les aîné.e.s au Québec et la fiscalité. Montréal, Observatoire québécois des inégalités.
- Eissa, N., & Hoynes, H. W. (2006). Behavioral Responses to Taxes : Lessons from the EITC and Labor Supply. Tax Policy and the Economy, 20, 73-110. <https://doi.org/10.1086/tpe.20.20061905>
- Eissa, N., & Liebman, J. B. (1996). Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit\*. The Quarterly Journal of Economics, 111(2), 605-637. <https://doi.org/10.2307/2946689>
- Engelhardt, G. V., & Kumar, A. (2007). The Repeal of the Retirement Earnings Test and the Labor Supply of Older Men. Center for Retirement Research at Boston College. [https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2007/05/wp\\_2007-1-508.pdf](https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2007/05/wp_2007-1-508.pdf)
- Engelhardt, G. V., & Kumar, A. (2014). Taxes and the Labor Supply of Older Americans : Recent Evidence From the Social Security Earnings Test. National Tax Journal, 67(2), 443-458. <https://doi.org/10.17310/ntj.2014.2.06>
- Esping-Andersen, G. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press.
- Fields, A., Uppal, S., & LaRochelle-Côté, S. (2017). L'incidence du vieillissement de la population sur les taux d'activité du marché du travail. Statistique Canada, 13. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2017001/article/14826-fra.pdf?st=3oWLcGYD>
- Folbre, N. (2016). Just deserts? Earnings inequality and bargaining power in the U.S. economy. Washington Center for Equitable Growth, Working Paper Series. <http://cdn.equitablegrowth.org/wp-content/uploads/2016/09/30143310/10042016-WP-earnings-inequality-and-bargaining-power.pdf>
- Fonseca, R., & Lord, S. (2016). Les déterminants du travail autonome au Québec et au Canada (1993-2010). L'Actualité économique, 92(3), 489-513. Érudit. <https://doi.org/10.7202/1039999ar>

- Fréchet, G. (2012). Un portrait équivoque : La pauvreté chez les personnes âgées au Québec. In *Le vieillissement démographique : De nombreux enjeux à déchiffrer* (p. 113-127). Institut de la statistique du Québec. [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01614FR\\_VieillissementDemographique2012H00F00.pdf#page=113](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01614FR_VieillissementDemographique2012H00F00.pdf#page=113)
- Frenken, H. (1990). Les REÉR : une aide fiscale à l'épargne retraite. *L'emploi et le revenu en perspective - Statistique Canada*, 2(4), 24. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/1990004/article/121-fra.pdf?st=kurX5m>
- Friedberg, L. (2000). The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No. 1, pp. 48-63. <https://www.jstor.org/stable/2646671>
- Gelber, A. M., Jones, D., Sacks, D. W., & Song, J. (2020). The Employment Effects of the Social Security Earnings Test (Working Paper 26696). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26696>
- Goebel, C., & Zwick, T. (2010). Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1692643>
- Gomez, R., & Gunderson, M. (2011). For Whom the Retirement Bell Tolls : Accounting for Changes in the Expected Age of Retirement and the Incidence of Mandatory Retirement in Canada. *Canadian Public Policy*, 37(4), 513-539. <https://doi.org/10.3138/cpp.37.4.513>
- Gouvernement du Canada. (2012). Budget 2012—Recevez-vous déjà des prestations de la Sécurité de la vieillesse ? Si oui, ces changements ne vous toucheront pas. <https://www.budget.gc.ca/2012/themes/theme3-fra.html>
- Gouvernement du Canada. (2019). Investir dans la classe moyenne—Le budget de 2019. Ministère des finances du Canada (p. 530). <https://www.budget.canada.ca/2019/docs/plan/toc-tdm-fr.html>
- Gouvernement du Québec. (2008). Projet de loi 68 - Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives. Assemblée nationale du Québec. <http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-68-38-1.html>
- Gouvernement du Québec. (2009). Plan stratégique 2008-2012 (ISBN 978-2-550-54426-5; p. 36). Ministère de la Famille et des Aînés.
- Gouvernement du Québec. (2011a). Budget 2011-2012—Plan budgétaire (ISBN 978-2-550-61313-8). Ministère des Finances. <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2011-2012/fr/documents/PlanBudgetaire.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2011b). Projet de loi 39—Loi modifiant la Loi sur le régime de rentes du Québec et d'autres dispositions législatives. Assemblée nationale du Québec.
- Gouvernement du Québec. (2011c). Un système renforcé de revenu de retraite (ISBN 978-2-550-61305-3). Ministère des Finances. <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2011-2012/fr/documents/Retraite.pdf>

- Gouvernement du Québec. (2012a). Budget 2012-2013—Le plan budgétaire. Ministère des Finances.  
<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2012-2013/fr/documents/planbudgetaire.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2012b). Vieillir et vivre ensemble chez soi, dans sa communauté, au Québec. Ministère de la famille et des aînés, Ministère de la Santé et des Services sociaux. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2013a). Guide des mesures et des services d'emploi. Emploi-Québec. <https://www.sourdef.net/wp-content/uploads/2013/07/Subventions-salariales.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2013b). Tous pour l'emploi : Une impulsion nouvelle avec les partenaires. Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale. [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD\\_brochure\\_emploi\\_tous.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_brochure_emploi_tous.pdf)
- Gouvernement du Québec. (2015). DÉPENSES FISCALES - Édition 2014 (p. 300). Ministère des Finances.  
[http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/autres/fr/AUTFR\\_DepensesFiscales2014.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/autres/fr/AUTFR_DepensesFiscales2014.pdf)
- Gouvernement du Québec. (2018). Un Québec pour tous les âges : Le plan d'action 2018-2023. Secrétariat aux aînés du ministère de la Famille, Ministère de la Santé et des Services sociaux. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS-18.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2019a). Bonifier la subvention salariale pour travailleurs expérimentés qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. [https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action\\_mainoeuvre/action\\_fiches/bonification\\_trav\\_exp\\_temps\\_part.asp](https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_mainoeuvre/action_fiches/bonification_trav_exp_temps_part.asp)
- Gouvernement du Québec. (2019b). Budget 2019-2020—Plan budgétaire. Ministère des Finances.  
[http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2019-2020/fr/documents/planbudgetaire\\_1920.pdf](http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2019-2020/fr/documents/planbudgetaire_1920.pdf)
- Gouvernement du Québec (2020). Projet de loi n° 68, Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2020C30F.PDF>
- Gouvernement du Québec. (2020). Dépenses fiscales, Édition 2018 , Tableau B.5, p. B.11 . Consulté à <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-110903.asp>
- Gouvernement du Québec. (2021a). Dépenses fiscales 2020. Ministère des Finances.  
<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/outils/depenses-fiscales/metho-definition.asp>
- Gouvernement du Québec. (2021b). Guide des mesures et des services d'emploi. Emploi-Québec. <https://cutt.ly/4FuhNhu>
- Gouvernement du Québec. (2024). Budget 2024-2025 – Plan Budgétaire. Ministère des Finances.  
[https://www.finances.gouv.qc.ca/Budget\\_et\\_mise\\_a\\_jour/budget/documents/Budget2425\\_PlanBudgetaire.pdf](https://www.finances.gouv.qc.ca/Budget_et_mise_a_jour/budget/documents/Budget2425_PlanBudgetaire.pdf)

- Greer, I. (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, Employment & Society*, 30(1), 162-173. JSTOR.  
<https://www.jstor.org/stable/26655454>
- Gruber, J., & Orszag, P. (2003). Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt? *LVI*(4).  
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.17310/ntj.2003.4.03>
- Guest, D. (1993). Histoire de la sécurité sociale au Canada. Les Éditions Boréales.
- Guillemard, A.-M. (2013). Active ageing : Issues, obstacles, limitations. *Retraite et société*, 65(2), 17-38. <https://doi.org/10.3917/rs.065.0017>
- Gunderson, M. (2003). Age Discrimination in Employment in Canada. *Contemporary Economic Policy*, 21(3), 318-328.  
<https://doi.org/10.1093/cep/byg013>
- Haider, S.J. & Loughran, D.S. (2008). "The Effect of the Social Security Earnings Test on Male Labor Supply: New Evidence from Survey and Administrative Data." *Journal of Human Resources* 43 (1), 5
- Hanin, F. (2015). La remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées. Les transformations institutionnelles de la régulation et l'innovation syndicale au Québec. In *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*. (p. 195).
- Hanin, F., et L'Italien, F. (2022). La prolongation de la vie active et le système de revenus de retraite au Québec : Les enjeux du cumul emploi-retraite, Rapport de l'Observatoire de la retraite, p.44. Repéré à : [https://observatoire-retraite.s3.ca-central-1.amazonaws.com/site/documents/Rapport-prolongation\\_viepro\\_VF.pdf](https://observatoire-retraite.s3.ca-central-1.amazonaws.com/site/documents/Rapport-prolongation_viepro_VF.pdf)
- Hébert, B.-P., & Luong, M. (2008). Emploi de transition. *Statistics Canada - Perspectives on Labour and Income*, Vol. 9(11).  
[https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/2008111/pdf/10719-eng.pdf?st=n\\_FRVzbu](https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/2008111/pdf/10719-eng.pdf?st=n_FRVzbu)
- Hotz, V. J., & Scholz, J. K. (2006). Examining the Effect of the Earned Income Tax Credit on the Labor Market Participation of Families on Welfare (No w11968; p. w11968). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w11968>
- Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. *Journal of Public Economics*, 97(C), 49-60.  
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:pubeco:v:97:y:2013:i:c:p:49-60>
- Imbeau. (2017). Impact sur le marché du travail d'une exemption des revenus d'emploi appliquée aux prestations des personnes âgées à faible revenu : Étude technique préparée pour l'évaluation du programme de la Sécurité de la vieillesse (p. 30). *Emploi et Développement social Canada*. [https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/pension/reports/labour-market-low-income-seniors/SSPB-ED-Annex\\_B-2019NHQ004606\\_FR\\_8dec.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/pension/reports/labour-market-low-income-seniors/SSPB-ED-Annex_B-2019NHQ004606_FR_8dec.pdf)
- Institut de la statistique du Québec. (2019). Perspectives démographiques 2016-2066, Édition 2019.  
<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/perspectives-demographiques-du-quebec-et-des-regions-2016-2066-edition-2019.pdf>

- Institut de la statistique du Québec. (2023). Estimations de la population selon l'âge et le sexe, Québec, 1<sup>er</sup> juillet 1971 à 2022. [https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri\\_pop=10](https://statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-le-quebec/tableau/estimations-de-la-population-selon-lage-et-le-sexe-quebec#tri_pop=10)
- Institut du Québec. (2021). Marché du travail au Québec : Éclairage sur l'emploi et les postes vacants en décembre 2020. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/02/202102-IDQ-POSTES-VACANTS-1.pdf>
- Institut national de santé publique du Québec. (2010). Vieillesse de la population, état fonctionnel des personnes âgées et besoins futurs en soins de longue durée au Québec. [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1082\\_vieillessepop.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1082_vieillessepop.pdf)
- Institut sur la retraite et l'épargne. (2023). Les Canadiens et leur connaissance du système de revenu de retraite (p. 45). HEC Montréal. <https://ire.hec.ca/wp-content/uploads/2023/05/resultats-2023.pdf>
- Jacquemet, D., & Fougère, N. (2023). Méthode des doubles différences (difference-in-differences). In Méthodes et approches en évaluation des politiques publiques. Québec : Éditions science et bien commun. <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/evaluationpub/chapter/methode-des-doubles-differences-difference-in-differences/>
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2013). Retirement decision making. In *The Oxford handbook of retirement*. (p. 267-279). Oxford University Press.
- Jodoin, M. (2021). Perspectives démographiques et vieillissement, mise à jour de 2021. Blogue de Jeanne Emard. <https://jeanneemard.wordpress.com/2021/06/24/perspectives-demographiques-et-vieillissement-mise-a-jour-de-2021/>
- Jodoin, M. (2023). Les postes vacants en 2022. Blogue de Jeanne Emard. <https://jeanneemard.wordpress.com/2023/03/30/les-postes-vacants-en-2022/>
- Johnson, R. (2012). Older Workers, Retirement and the Great Recession (A Great Recession Brief, p. 7). The Russell Sage Foundation and The Stanford Center on Poverty and Inequality. [https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/Retirement\\_fact\\_sheet.pdf](https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/Retirement_fact_sheet.pdf)
- Johnston, J. (1972). *Econometric Methods*, 2<sup>nd</sup> Edition, McGraw Hill Book Company, Toronto.
- Lagacé, M., Tougas, F., Laplante, J., & Neveu, J.-F. (2010). Ageist Communication at Work : A Path to Psychological Disengagement and Retirement of Experienced Nurses? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(4), 91-121. Cairn.info. <https://www.cairn-int.info/journal-revue-internationale-de-psychologie-sociale-2010-4-page-91.htm>
- Lagacé, M., Van de Beeck, L., & Firzly, N. (2019). Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace ? A Cross-Organizational Study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(2), 201-219. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535346>
- Lain, D., Airey, L., Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2019). Understanding older worker precarity : The intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing and Society*, 39(10), 2219-2241. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001253>

- Lalive, R., Magesan, A., & Staubli, S. (2023). How Social Security Reform Affects Retirement and Pension Claiming. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(3), 115-150. <https://doi.org/10.1257/pol.20200686>
- Laun, L. (2017). The effect of age-targeted tax credits on labor force participation of older workers. *Journal of Public Economics*, 152, 102-118. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.06.005>
- Lee, R., & Mason, A. (2010). Some macroeconomic aspects of global population aging. *Demography*, 47(Suppl 1), S151-S172. <https://doi.org/10.1353/dem.2010.0002>
- Léger. (2022). Mesures fiscales pour demeurer en emploi ou réintégrer le marché du travail - Sondage auprès des québécois(es) âgé(e)s entre 50 et 70 ans. Comité consultatif 45 ans et plus. [https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2022/03/CC45\\_Le%CC%81ger\\_Rapport\\_Fiscalite%CC%81\\_fe%CC%81vrier2022.pdf](https://cc45plus.org/wp-content/uploads/2022/03/CC45_Le%CC%81ger_Rapport_Fiscalite%CC%81_fe%CC%81vrier2022.pdf)
- Lévy-Garboua, L., Masclét, D., & Montmarquette, C. (2006). Fiscalité et offre de travail : Une étude expérimentale. *Économie & prévision*, 175-176(4-5), 135-145. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/ecop.175.0135>
- Lizée, M. (2014). Le système de retraite canadien et québécois : un système dualiste, fruit de la confrontation depuis 100 ans entre le mouvement syndical et le secteur financier canadien. *Revue Droits et libertés*, Vol. 33, numéro 2. <https://liguedesdroits.ca/le-systeme-de-retraite-canadien-et-quebecois-un-systeme-dualiste-fruit-de-la-confrontation-depuis-100-ans-entre-le-mouvement-syndical-et-le-secteur-financier-canadien/>
- Lizée, M. (2019). Une trappe fiscale qui perdure, mais de façon atténuée pour certains. *Observatoire de la retraite*. <https://observatoireretraite.ca/publications/articles/une-trappe-fiscale-qui-perdure-mais-de-facon-attenuee-pour-certains-les-impacts-du-dernier-budget-federal-sur-le-srg-des-personnes-de-65-ans-et-plus-revenant-sur-le-marche-du-travail-a-temps-partiel>
- Marchand, I. (2018). Traduction du référentiel du vieillissement actif au Québec et enjeux d'activation du vieillir. *Retraite et société*, 80, 97-119. <https://doi.org/10.3917/rs1.080.0097>
- Marshall, V, Mueller, M 2002, Rethinking social policy for an aging workforce and society: insights from the life course perspective, CPRN discussion paper, no. W/18, Canadian Policy Research Networks, Ottawa, viewed 05 Apr 2024
- Mastrobuoni, G. (2009). Labor supply effects of the recent social security benefit cuts : Empirical estimates using cohort discontinuities. *Journal of Public Economics*, 93(11), 1224-1233. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.07.009>
- Méda, D. (2019). Trois scénarios pour l'avenir du travail. *Revue internationale du Travail*, 158(4), 689-716. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12128>
- Meyer, B. D. (2002). Labor Supply at the Extensive and Intensive Margins : The EITC, Welfare, and Hours Worked. *American Economic Review*, 92(2), 373-379. <https://doi.org/10.1257/000282802320191642>

- Meyer, B. D. (2010). The Effects of the Earned Income Tax Credit and Recent Reforms. *Tax Policy and the Economy*, 24(1), 153-180.  
<https://doi.org/10.1086/649831>
- Michaud, P.-C., Décarie, Y., Glenzer, F., Laliberté-Auger, F., & Staubli, S. (2020). Hausser l'âge d'admissibilité aux prestations du Régime de rentes du Québec ? , Institut de recherche en politiques publiques, 44. <https://cutt.ly/jFuhUSL>
- Michaud-Beaudry, R. (2022). La retraite en commun : Fondements, enjeux et propositions. Presses de l'Université Laval.  
<https://www.pulaval.com/produit/la-retraite-au-quebec-fondements-enjeux-et-propositions>
- Milligan, K., & Schirle, T. (2018). The Labor Force Participation of Older Men in Canada. In *Social Security Programs and Retirement around the World : Working Longer* (p. 51-65). University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/social-security-programs-and-retirement-around-world-working-longer/labor-force-participation-older-men-canada>
- Ministère du travail du Québec (2022). La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021. Direction des études et de l'information sur le travail. [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence\\_syndicale/STAT\\_presence\\_syndicale\\_qc-cda-2021\\_MTRAV.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/STAT_presence_syndicale_qc-cda-2021_MTRAV.pdf)
- Montcho, G., Carrière, Y., & Mérette, M. (2023). Population Aging and Work Life Duration in Canada. *Canadian Public Policy*, 49(S1), 32-47.  
<https://doi.org/10.3138/cpp.2022-048>
- Moulaert, T., & Léonard, D. (2011). Le vieillissement actif sur la scène européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2105(20), 5-33. Cairn.info.  
<https://doi.org/10.3917/cris.2105.0005>
- Moyser, M., & Milan, A. (2018). Taux de fécondité et activité des femmes sur le marché du travail au Québec et en Ontario. *Statistique Canada, Regards sur la société canadienne*(no 75-006-X). <https://cutt.ly/TFuhDna>
- Nagunar, D. 1986. Longévité et tables de mortalité chronologiques (abrégées), 1921-1981, Canada et provinces, produit no 89-506-XPB au catalogue de Statistique Canada.
- Neumark, D., & Button, P. (2013). Did Age Discrimination Protections Help Older Workers Weather the Great Recession? (No w19216; p. w19216). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w19216>
- OCDE. (2000). *Reforms for an Ageing Society (Social Issues)*. ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT.  
<https://cutt.ly/wFuhHVX>
- OCDE. (2012). *OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labor Market Prospects for Older Workers*. (p. 9).  
[https://www.oecd.org/els/emp/Older%20workers\\_Canada-MOD.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Older%20workers_Canada-MOD.pdf)
- OCDE. (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en).

- OCDE. (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- Ondrich, J., & Falevich, A. (2016). The Great Recession, Housing Wealth, and the Retirement Decisions of Older Workers. *Public Finance Review*, 44(1), 109-131. <https://doi.org/10.1177/1091142114551600>
- Picot, G., & Sweetman, A. (2005). The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes : Update 2005. Statistique Canada, No. 262. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2005262-eng.pdf?st=7Usmn76p>
- Pingle, J. F. (2006). Social Security's Delayed Retirement Credit and the Labor Supply of Older Men. Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board, Washington, D.C. <https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2006/200637/200637pap.pdf>
- Raymond, É., & Grenier, A. (2012). Vieillesse active et aînés handicapés au Québec : Duo du possible ou mirage ? *Les Politiques Sociales*, 1-2(1), 113-125. <https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2012-1-page-113.htm>
- Retraite Québec. (2022a). La bonification du Régime de rentes du Québec. Retraite Québec. [http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/Pages/bonification-du-rrq.aspx](http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/Pages/bonification-du-rrq.aspx)
- Retraite Québec. (2022b). Retraite Québec—Caractéristiques de votre régime à cotisations déterminées. Retraite Québec. <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rcr/rcd/abc/Pages/caracteristique.aspx>
- Retraite Québec. (2022c). Retraite Québec—Les caractéristiques de votre régime à prestations déterminées. Retraite Québec. <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rcr/rpd/abc/Pages/caracteristiques.aspx>
- Retraite Québec (2023), Statistiques 2019, *Régimes complémentaires de retraite*. Gouvernement du Québec. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/rq/statistiques/regimes-complementaires-de-retraite/5016f-Statistiques-rcr-2019.pdf>
- Rodrigues-Rouleau, P., Bchi, K., & Lagacé, M. (2022). Des travailleurs âgés privilégiés ? Une réflexion éthique sur l'équité intergénérationnelle en emploi. *Éthique publique*. *Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, vol. 24, n° 1, Article 24, n° 1. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.7049>
- Saba, T. (2014). Promoting active aging : The Canadian experience of emploi de transition. In *Emploi de transition*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203383100-25/promoting-active-aging-canadian-experience-bridge-employment-tania-saba>
- Saba, T., & Guérin, G. (2005). Extending Employment beyond Retirement Age : The Case of Health Care Managers in Quebec. *Public Personnel Management*, 34(2), 195-214. <https://doi.org/10.1177/009102600503400205>

- Saez, E., Slemrod, J., & Giertz, S. H. (2012). The Elasticity of Taxable Income with Respect to Marginal Tax Rates : A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, 50(1), 3-50. <https://doi.org/10.1257/jel.50.1.3>
- Safi, M. (2011). Chapitre 10. L'analyse longitudinale données et méthodes. In *La France dans les comparaisons internationales* (p. 161-172). Presses de Sciences Po; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/scpo.chenu.2011.01.0161>
- Sandron, F. (2020). Vieillesse de la population mondiale et développement. Working Paper du Ceped, 47. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3978082>
- Schuetze, H. J. (2015). Self-Employment and Retirement in Canada : The Labour Force Dynamics of Older Workers. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 41(1), 65-85. JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/24365153>
- Shilton, E. (2016). *Empty Promises - Why Workplace Pension Law Doesn't Deliver Pensions*. McGill-Queen's University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1dnnc95>
- Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2013). The changing nature of work and retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (p. 543-558). Oxford University Press.
- Silva-Ramirez, R., Carrière, Y., & Gagnon, A. (2023). Les retraités au Canada : Portrait comparatif selon le statut d'immigrant. *Canadian journal on aging = La revue canadienne du vieillissement*, 1-15. <https://doi.org/10.1017/S0714980823000223>
- Song, J. G., & Manchester, J. (2007). New evidence on earnings and benefit claims following changes in the retirement earnings test in 2000. *Journal of Public Economics*, 91(3), 669-700. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2006.11.002>
- Standing, G. (2011). *The Precariat—The New Dangerous Class*. Bloomsbury.
- Stanford, J. (2023). Interrogating the Labour Shortage Hypothesis. Centre for Future Work. <https://centreforfuturework.ca/2023/10/11/interrogating-the-labour-shortage-hypothesis/>
- Statistique Canada. (2014). Note aux utilisateurs des données de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2012 (N° 75-513-X). Division de la statistique du revenu. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-513-x/75-513-X2014001-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2018). Raisons de travailler chez les 60 ans et plus (n° 71-222-X; Regard sur les statistiques du travail). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018003-fra.htm>
- Statistique Canada. (2021). Cotisations aux régimes enregistrés d'épargne retraite, 2019. 11, 6. Repéré à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210309/dq210309c-fra.pdf?st=1dQeHERJ>
- Statistique Canada. (2022a). Le Quotidien du mercredi 27 avril 2022. Composante du produit no 11-001-X. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427a-fra.htm>

- Statistique Canada. (2022b). Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel. Repéré à : [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1)
- Statistique Canada. (2023). La majorité des personnes qui prévoient prendre leur retraite continueraient à travailler plus longtemps si elles pouvaient réduire leurs heures de travail et leur niveau de stress. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230801/dq230801a-fra.htm>
- Statistique Canada. Tableau 13-10-0370-01 Espérance de vie ajustée sur la santé, selon le sexe
- Statistique Canada. Tableau 14-10-0020-01. Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité
- Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01. Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillés
- Statistique Canada. Tableau 14-10-0328-01 Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon certaines caractéristiques, données trimestrielles non désaisonnalisées
- Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000)
- Szinovacz, M.E. 2013. "A Multilevel Perspective for Retirement Research." In *The Oxford Handbook of Retirement*, ed. M. Wang, 152–73. Oxford: Oxford University Press.
- Tircher, P. (2023). Réforme du RRQ : Forcer en douce les personnes âgées à retourner au travail ? Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/reforme-rrq/>
- Uppal, S. (2010). L'activité des personnes âgées sur le marché du travail. *Statistique Canada*, 75, 16. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2010107/pdf/11296-fra.pdf?st=YDO1nTRk>
- Uppal, S. (2011). Le travail autonome chez les personnes âgées. *Statistique Canada - L'emploi et le revenu en perspective*, 15. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2011001/pdf/11400-fra.pdf>
- Uppal, S. (2019). Dettes et actifs des familles canadiennes âgées. *Statistique Canada*, 23. [https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2019001/article/00005-fra.pdf?st=bjlijd\\_TF](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2019001/article/00005-fra.pdf?st=bjlijd_TF)
- UTTAM. (2022). Le point sur la modernisation SST n° 10. Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. <https://uttam.quebec/modernisation-SST/10-incapacit%C3%A9-age.php>
- Villieu, P. (2008). L'hypothèse du cycle de vie. In *Macroéconomie : consommation et épargne* (pp. 42-59). La Découverte. <https://www.cairn.info/macroeconomie-consommation-et-epargne--9782707154866-page-42.htm>

- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto, W., Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., Vickerstaff, S., & Weyman, A. (2019). Extending working life and the management of change. Is the workplace ready for the ageing worker? *Ageing and Society*, 39(11), 2397-2419. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000569>
- Wilkinson, L. (2017). The impact of DC asset pooling: International evidence. Pensions Policy Institute. <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/sponsor-research/research-reports/2017/2017-11-08-the-impact-of-dc-asset-pooling-international-evidence/>
- Wolfson, M. (2013). Not-So-Modest Options for Expanding the CPP/QPP. IRPP Study 41. Montreal: Institute for Research on Public Policy. <https://irpp.org/fr/research-studies/not-so-modest-options-for-expanding-the-cpp-qpp/>

## Annexes

### Annexe 1 – Matrice de revue des méthodologies des évaluations de politiques publiques sur l’activité des personnes âgées

Auteurs (date)	Démarche	Population observée	Échantillon	Variable dépendante <sup>48</sup>	Variabiles indépendantes	Estimateur/méthode
Albanese & Cockx (2015)	Évaluer l'effet d'une subvention salariale sur l'emploi des travailleurs âgés	Belgique, employés du secteur privé de 58 ans et plus	Données sur le marché du travail et la protection sociale (données individuelles administratives couplées aux données d'emploi), 1999-2005 758 000 observations	Fait d'être actif sur le marché du travail Heures travaillées	Variable de groupe traitement Variable de période Variable croisée de période et groupe traitement	Différences dans les différences par MCO
Baker (2002)	Vérifier l'effet de l'Allocation pour conjoint sur l'activité des couples mariés	Canada (Québec excepté), personnes âgées de plus de 64 ans qui ont un.e conjoint.e entre 60 et 64 ans	Données individuelles de l'Enquête sur les finances des consommateurs, 1971-1980 10 000 à 18 000 observations	Fait d'être actif sur le marché du travail (stratifiée selon le niveau de scolarité)	Variable de province Variables dichotomiques d'âge Variables dichotomiques d'année Variable de niveau de scolarité Variables d'année 1972 et 1980 Variable identifiant le groupe traitement Variable de période Variable croisée de période et de traitement	Différences dans les différences par régression logistique

<sup>48</sup> Seules les variables relatives à l’offre de travail sont recensées dans le tableau, certaines études évaluent également l’effet sur le revenu, mais cela sort de l’objet de notre recherche.

Baker & Benjamin (1999)	Évaluer l'effet sur l'emploi de la suppression du test de revenu du RPC/RRQ de 1973	Canada, hommes âgés de 65 à 69 ans.	Microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs, 1971-1979, 7500 observations	Fait d'être à la retraite Fait d'être en emploi Nombre de semaines travaillées Fait de travailler à temps plein (toute l'année ou une partie) Fait de travailler à temps partiel (toute l'année ou une partie)	Variables dichotomiques de provinces Variable d'années Variable de Québec Variables dichotomiques de groupe d'âge Variables croisées province, groupe d'âge et année Variable contrôle (âge, niveau de scolarité et état matrimonial)	Différences dans les différences par régression MCO
Baker, Gruber & Milligan (2003)	Évaluer l'effet désincitatif général du régime de retraite public canadien	Canada, personnes âgées de 55 à 64 ans.	Longitudinal Worker File. Fusion de trois fichiers de données administratives fiscales, 1978-1996 Près de 900 000 observations	Fait d'être en emploi (stratifiée selon le genre)	Prestations des régimes publics Variables incitatives à l'emploi Variables d'âge Variable de conjoint Rentes des RPA Variable d'année Variable de province Variable d'industrie Variable de taille d'entreprise	Équations séparées selon le genre par probit
Boockman et al (2012)	Évaluer l'effet d'une subvention salariale sur le taux de chômage des personnes âgées	Allemagne, chômeurs de 50 ans et plus	Données administratives, 2000-2004 90 000 observations	Durée au chômage (stratifiée selon le genre et la géographie (Allemagne EST/OUEST)	Variable d'âge Variable de temps Variable de scolarité Expérience de travail Composition du ménage Nombre d'enfants dans le ménage Sexe	Différences dans les différences via la fonction d'estimation de Kaplan-Meier (fonction de survie)
Carter & Breunig (2019)	Évaluer l'effet d'un crédit d'impôt incitatif à l'emploi en Australie	Australie, personnes âgées de 55 ans et plus	Données administratives fiscales, 2004-2015 252 000 observations	Fait d'être en emploi (codé à partir des revenus d'emploi)	Variable d'âge Variable d'année Variable de politique publique Toutes dichotomiques	Différences dans les différences par régression logistique
Cousineau & Tircher (2021)	Évaluer l'effet du CIPC sur l'offre de travail des Québécois	Québec, personnes âgées de 60 ans et plus	Microdonnées de l'EPA, 2009-2019 270 000 observations	Fait d'être actif sur le marché du travail	Variations d'âge Variables de temps Variables de sexe Variables de scolarité Variables de politiques publiques	Différences dans les différences par probit

Friedberg (2000)	Évaluer l'effet de changements apportés au programme de Social Security aux États-Unis	États-Unis, hommes âgés de 63 à 75 ans	Données du Current population Survey (EPA des USA), 1976-1987 20 000 observations	Logarithme des heures travaillées annuellement	Variable d'origine ethnique Variable d'âge Variable d'état matrimonial Variable de salaire Variable de scolarité	Fonction de maximum de vraisemblance par la différence dans les différences (groupe contrôle et traitements identifiés selon l'appartenance au groupe d'âge)
Gelber et coll. (2020)	Évalue l'effet du test de revenu du programme de Social security sur l'emploi des personnes âgées	États-Unis, personnes nées entre 1931 et 1943	Données administratives longitudinales, 1986-2006 2,4 millions d'observations	Fait d'être en emploi	Variable dichotomique de groupe traitement Variables dichotomiques d'âge Variable croisée traitement et âge Variable dichotomique de sexe Variables dichotomiques d'années Variable continue de niveau des prestations	Différences dans les différences
Gruber & Orszag (2003)	Évaluer l'effet du retrait du test de revenu apporté au programme de Social Security aux États-Unis	États-Unis, personnes âgées de 59 à 75 ans	Données du Current population Survey (EPA des USA), 1973-1998 338 000 observations	Heures travaillées Fait d'avoir travaillé	Variable de politique publique Variable d'âge Variable d'origine ethnique Variable de scolarité Variable d'état matrimonial Variables d'années	Régression par MCO (groupe contrôle et traitements identifiés selon l'appartenance au groupe d'âge)
Haider & Loughran (2008)	Évaluer l'effet du retrait du test de revenu apporté au programme de Social Security aux États-Unis	États-Unis, personnes âgées de 60 à 76 ans	Microdonnées du Current population survey (EPA des USA) et données administratives, 1976-2005, taille dépendant de la source utilisée (de 25 000 à 440 000)	Fait d'être en emploi Nombre de semaines travaillées par année Nombre d'heures travaillées par semaine	Dichotomique d'âge Dichotomiques d'années Variable de croisement du groupe d'âge et d'année (groupe traitement) Variable démographique de contrôle (groupe ethnique, niveau de scolarité, état matrimonial)	Différences dans les différences par analyse de régression (groupe contrôle et traitements identifiés selon l'appartenance au groupe d'âge)
Huttunen, Pirttilä & Uusitalo (2013)	Évaluer l'effet d'une subvention pour travailleurs âgés à bas salaire	Finlande, personnes de 45-64 ans	Données longitudinales finlandaises employés-employeurs, 1990-2007 Près de 2 millions d'observations	Fait d'être en emploi Logarithme du nombre d'heures travaillées	Variable d'âge Variable de salaire Variable d'années Trois variables interaction entre deux variables	Différences dans les différences dans les différences (logistique et MCO)

					précédentes Variable d'interaction entre les trois variables	
Imbeau (2017)	Évaluer l'impact de l'exemption des revenus d'emploi survenu aux prestataires de la SV sur la participation des aînés au marché du travail	Canada, personnes résidentes âgées de 60 ans et plus	Données fiscales des T1, 2002-2014 8 millions d'observations	Fait de travailler pour un employeur	Variable de sexe Variable d'âge Variable de composition du ménage Variable de conjoint Variable géographique (province et territoires; grands centres urbains) Variable dichotomique de travail autonome Variable de période Variables d'années	Différences dans les différences par régression logistique
Laun (2017)	Évaluer l'effet d'un crédit d'impôt EITC en Suède	Suède, personnes âgées de 60 ans et plus.	Données administratives fiscales, 2007-2015 190 000 observations	Fait d'être en emploi (codé à partir des revenus d'emploi)	Variables d'années Variables d'âge Croisement des variables d'âge et d'années	Différences dans les différences par régression logistique
Lalive et al (2023)	Évaluer l'influence d'une réforme du programme public de retraite sur les dynamiques de retraite des femmes âgées	Suisse, femmes nées entre 1935 et 1948,	Fusion de deux bases de données administratives, 1992-2016 45000 observations (varie selon la désagrégation de l'échantillon)	Âge de la retraite	Variable d'année de naissance Variable dichotomique de période Variable dichotomique de traitement (1 pour femmes nées avant le seuil)	Méthode de la régression discontinuité (seuil = année de réforme) estimée par régression linéaire
Mastrobuoni (2009)	Évaluer l'effet sur l'offre de travail des changements (test de revenu, hausse de l'âge normal de la retraite) apportés à l'âge normal de la retraite	États-Unis, personnes âgées de 60 ans et plus	Enquête sur la population active (EPA) des USA : Current population survey, 1989-2007	Fait d'être à la retraite	Dichotomiques d'âge Dichotomiques d'année Niveau de scolarité Origine ethnique Composition du ménage Géographique	MCO et évalue séparément les hommes et les femmes
Pingle (2006)	Évaluer l'effet sur l'offre de travail des changements apportés à l'âge normal de la retraite et sur le crédit permettant la hausse des prestations du SS en cas de délai du début de versement	États-Unis, hommes âgés de 65-69 ans	Données d'enquête sur les sources de revenus (SIPP) longitudinales, 1983-2003 220 000 observations	Fait d'être employé	Variables dichotomiques d'âge Variables dichotomiques d'années Variable d'origine ethnique Variable de niveau de scolarité	Probit et méthode des différences dans les différences

Song & Manchester (2007)	Évalue l'effet sur l'emploi du retrait du test de revenu de la Social security	États-Unis, personnes âgées de 62 à 72 ans	Données administratives longitudinales de la Social Security, 1996-2003 Plus d'un million d'observations	Fait d'être en emploi	Variable dichotomique de groupe contrôle/traitement Variables dichotomiques d'années Variable croisée groupe et période Variables dichotomiques d'âge Variable de sexe Variable de groupe ethnique	Différences dans les différences estimées par probit (groupe contrôle et traitements identifiés selon l'appartenance au groupe d'âge)
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Annexe 2 – Procédure de fusion des FMGD de l'EPA

Afin de pouvoir effectuer nos analyses sur la période 2000-2022, nous avons procédé à la fusion des FMGD annuels de l'EPA de janvier et de juillet en une seule base de données à l'aide de la fonction « Fusionner des fichiers » du logiciel SPSS. Cette procédure ne pose pas de souci particulier lorsque l'on se situe au sein d'une même enquête. Bien que les informations soient très semblables entre les années, dans certains cas, des changements dans le codage de certaines variables nous ont imposé d'uniformiser celles-ci. C'est par exemple le cas de la variable de statut d'activité qui présente 6 modalités en 2000 (avec une précision supplémentaire sur les personnes au chômage) et 4 en 2019 (où les chômeurs sont regroupés). C'est également le cas de la variable de scolarité qui présente 6 modalités en 2000 et 7 en 2019. À cet égard, nous avons créé une nouvelle variable comprenant 5 modalités afin de supprimer certaines informations jugées superflues et traiter notre variable de scolarité comme l'information sur le plus haut niveau de diplôme obtenu durant l'enquête. Ainsi, les personnes ayant été codées comme « 0 à 8 années d'études » et « Études secondaires partielles » ont été regroupées dans une catégorie « Pas de diplôme secondaire » et ceux codés comme « Études postsecondaires partielles » ont été regroupés avec les personnes codées « Études secondaires complétées ». Nous n'avons finalement conservé que les variables communes à tous les fichiers, ce qui nous a forcés à devoir mettre de côté certaines variables d'intérêt que nous aurions conservé si

elles étaient disponibles pour toutes les années. Par exemple, la variable d’immigration n’est plus compilée à partir de 2016 dans les FMGD et les variables d’activité des conjoints et conjointes ne le sont plus depuis 2017.

**Annexe 3 – Test de sensibilité à partir de la base de données utilisant les fichiers du mois d’avril et d’octobre de l’EPA et celle du mois de janvier et de juillet, estimation probit sur le statut d’activité, population de 60 ans et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022**

	<b>Avril-Octobre</b>	<b>Janvier-Juillet</b>
<b>(Constante)</b>	-0,532	-0,670
<b>CER fédéral et privé</b>	0,150	0,149
<b>Crédit d’impôt sur l’offre</b>	0,034	0,033
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,026	0,025
<b>CER et bonus provincial</b>	0,031	0,053
<b>Crédit d’impôt sur la demande</b>	0,033	0,050
<b>Période 2012</b>	0,026	0,020
<b>Période 2019</b>	0,022	0,018
<b>Province</b>	-0,225	-0,218
<b>Sexe du répondant</b>	0,357	0,355
<b>70 ans et plus</b>	-1,512	-1,533
<b>65—69 ans</b>	-0,772	-0,777
<b>60—64 ans (référence)</b>	-	-
<b>Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat</b>	0,774	0,774
<b>Baccalauréat</b>	0,510	0,520
<b>Diplôme ou certificat d’études postsecondaires</b>	0,440	0,454
<b>Études postsecondaires partielles</b>	0,427	0,445
<b>Études secondaires complétées</b>	0,343	0,352
<b>Études secondaires partielles</b>	0,196	0,201
<b>0 à 8 années (référence)</b>	-	-
<b>Personne seule</b>	-0,028	-0,037
Toutes les variables sont significatives à $p < 0,05$		

**Annexe 4 – Tableau comparatif des effets marginaux du modèle complet et des mesures individuelles sur la population de 60 ans  
et plus, Québec et Ontario, 2000 à 2022**

	<b>Modèle complet</b>	<b>Cumul fédéral-privé</b>	<b>CIPC</b>	<b>Bonus-malus PSV</b>	<b>Cumul RRQ</b>	<b>Crédit entreprise</b>
<b>CER fédéral et privé</b>	0,035	0,057	-	-	-	-
<b>Crédit d'impôt sur l'offre</b>	0,008	-	0,012	-	-	-
<b>Bonus-malus fédéral</b>	0,006	-	-	0,047	-	-
<b>CER et bonus provincial</b>	0,013	-	-	-	0,045	-
<b>Crédit d'impôt sur la demande</b>	0,012	-	-	-	-	0,015
<b>Période 2012</b>	0,005	-	0,044	-	-	-
<b>Période 2019</b>	0,004	-	-	-	-	0,029
<b>Province</b>	-0,052	-0,043	-0,051	-0,043	-0,043	-0,047
<b>Sexe du répondant</b>	0,084	0,084	0,084	0,084	0,084	0,084
<b>60 à 64 ans (référence)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>65 à 69 ans</b>	-0,272	-0,270	-0,271	-0,271	-0,271	-0,269
<b>70 et plus</b>	-0,413	-0,411	-0,412	-0,412	-0,412	-0,411
<b>0 à 8 années (référence)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Secondaires partielles</b>	0,037	0,038	0,038	0,038	0,039	0,040
<b>Secondaires</b>	0,070	0,073	0,073	0,073	0,074	0,079
<b>Postsecondaires partielles</b>	0,094	0,095	0,095	0,096	0,096	0,099
<b>Postsecondaire non universitaire</b>	0,096	0,099	0,099	0,100	0,100	0,104
<b>Univ 1er cycle</b>	0,114	0,118	0,118	0,118	0,119	0,125
<b>Univ cycles sup</b>	0,193	0,196	0,196	0,197	0,198	0,203
<b>Personne seule ou en couple</b>	-0,009	-0,009	-0,009	-0,008	-0,008	-0,008

Toutes les variables sont significatives à  $p < 0,05$  sauf indication contraire (\*)

Source : FMGD de l'EPA, calculs des auteurs.