

# LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS À LA RESCOUSSE : LE JEU EN VAUT-IL LA CHANDELLE?

Cette note d'analyse évalue l'effet d'une amélioration du taux d'emploi des travailleurs expérimentés (60 à 69 ans) sur les finances publiques québécoises de 2021 à 2050. En comparaison avec un scénario où le taux d'emploi par âge et par niveau de scolarité reste stable, la prolongation de la croissance du taux d'emploi des 60 à 69 ans observée au cours des dernières années entraîne une augmentation des revenus de 1,9 G\$ en 2030 (en \$ constants de 2021) et une diminution de la dette brute en % du PIB de 2,4 points la même année. L'atteinte d'un taux d'emploi de 50 % chez les 60 à 69 ans, en 2030, augmente quant à elle les revenus de 2,6 G\$ cette année-là et diminue la dette brute de 3,3 points de % du PIB. Cette note montre toutefois qu'une telle hausse serait difficile à atteindre par des incitatifs fiscaux, comme en témoigne le crédit d'impôt pour travailleurs expérimentés dont nous montrons le peu d'effet malgré l'investissement de sommes importantes. Pour finir, la note propose trois mesures visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs expérimentés et qui pourraient faire l'objet d'études.

Note d'analyse  
N° 2021-03

**Nicholas-James Clavet**

HEC Montréal et ESG UQAM

**Pierre-Carl Michaud**

HEC Montréal et CIRANO

**Julien Navaux**

HEC Montréal et ESG UQAM

*Les opinions et analyses contenues dans les notes d'analyse de la Chaire ne peuvent en aucun cas être attribuées aux partenaires ni à la Chaire elle-même et elles n'engagent que leurs auteurs.*

*© 2021 Nicholas-James Clavet, Pierre-Carl Michaud et Julien Navaux. Tous droits réservés. Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.*

## INTRODUCTION

Dans une note précédente (Clavet et al., 2021a), nous avons montré que le vieillissement de la population risque d'entraîner des déficits futurs importants pour le gouvernement du Québec et que leur accumulation pourrait générer une dette brute équivalente à 165 % du PIB en 2060, si rien n'est fait pour corriger la tendance. Cette note montre également qu'une croissance économique plus soutenue pourrait annuler les deux tiers des effets négatifs du vieillissement sur les finances publiques. Un des leviers majeurs sur lequel repose cette croissance additionnelle est l'emploi des travailleurs expérimentés, qui présente un potentiel d'amélioration important. En effet, le Québec bénéficie d'une population particulièrement active avant 60 ans. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 59 ans y était de 79,7 % en 2019, alors qu'il n'était que de 75,1 % en Ontario (Statistique Canada, 2021). Cet avantage du Québec sur l'Ontario se vérifie quelle que soit la classe d'âge précédant 60 ans (Deslauriers et al., 2021). A contrario, le Québec présente un retard de son taux d'emploi à partir de 60 ans par rapport à l'Ontario. De 60 à 69 ans, le taux d'emploi est de 43,4% en Ontario alors qu'il est de 36,7% au Québec, ce qui représente un écart de 6,7 points de pourcentage. Malgré ce retard, l'augmentation du taux d'emploi a été particulièrement dynamique pour cette classe d'âge depuis 10 ans. Celui-ci a augmenté de 0,8 point de pourcentage par an en moyenne dans la province de 2010 à 2019. Cette augmentation n'a été que de 0,5 point de pourcentage en Ontario sur la même période. À ce rythme, le taux d'emploi des Québécois âgés de 60 à 69 ans pourrait dépasser celui des Ontariens en 2040 (53,8 % au Québec et 53,0 % en Ontario).

L'amélioration du taux d'emploi des travailleurs expérimentés semble donc être une solution potentielle à la portée du Québec pour générer une croissance économique plus soutenue au cours des prochaines années et améliorer l'état des finances publiques québécoises. Ainsi, cette note quantifie dans un premier temps les effets sur les finances publiques d'une amélioration du taux d'emploi des personnes de 60 à 69 ans à l'aide du modèle de simulation SimFin<sup>1</sup>. Dans un deuxième temps, cette note s'intéresse à l'un des

moyens de produire une telle amélioration en mesurant l'effet de la mise en œuvre du crédit d'impôt pour la prolongation de carrière sur le taux d'emploi, en recourant à la méthode des différences de différences. Sur la base d'un constat de faible efficacité de cette mesure jusqu'à présent, la dernière partie de cette note envisage d'autres pistes pouvant accroître l'emploi chez les travailleurs expérimentés.

## UNE AMÉLIORATION DU TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Avant tout, l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs expérimentés au cours des prochaines années est tributaire d'une reprise économique soutenue à la suite de la crise liée à la pandémie de COVID-19. Fort heureusement, une bonne reprise du taux d'emploi est observée jusqu'à présent parmi les 60 à 69 ans. Celui-ci est passé de 37,5 % en septembre 2019 à 35,8 % en septembre 2020 (-1,7 point de pourcentage), puis est revenu à 36,9 % en septembre 2021 (Statistique Canada, 2021).

### *Les scénarios*

Trois scénarios d'évolution du taux d'emploi des personnes de 60 à 69 ans sont considérés. Le premier correspond à un scénario où les taux d'emploi par âge et par niveau de scolarité sont constants. Malgré tout, la Figure 1 montre que le taux d'emploi global des 60 à 69 ans évolue dans ce scénario, puisqu'il repose sur la répartition de la scolarité et des tranches d'âges au sein du groupe des 60 à 69 ans. L'augmentation du niveau de scolarité moyen de 2030 à 2040 entraîne d'ailleurs une croissance du taux d'emploi des 60 à 69 ans, puisque ce dernier augmente avec le niveau de scolarité.

Le deuxième scénario correspond à la prolongation, jusqu'en 2030, de la croissance du taux d'emploi des 60 à 69 ans observée durant la dernière décennie. Cette croissance a été de 0,8 point de pourcentage par an en moyenne de 2010 à 2019. Le deuxième scénario suppose donc l'atteinte d'un taux d'emploi des 60 à 69 ans de 45,5 % en 2030. Malgré la stabilité des taux d'emploi par niveau de scolarité et par âge à partir de 2030, la Figure 1 montre que le taux d'emploi global des 60 à 69 ans continue d'augmenter, comme dans

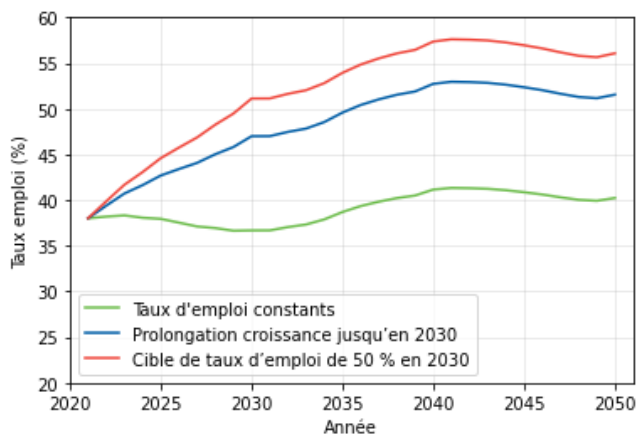
<sup>1</sup> Des détails sur ce modèle sont disponibles au lien suivant : <https://creei-models.github.io/simfin/>.



le premier scénario, pour atteindre 51,5 % en 2050. Il est intéressant de noter que nos résultats avec ce scénario sont similaires aux projections de Bissonnette et al. (2016), qui anticipaient une croissance du nombre de personnes en emploi de plus de 10 % de 2015 à 2050, alors que nos simulations indiquent une croissance de l'emploi de 9,8% entre 2021 et 2050 dans le deuxième scénario.

Le troisième et dernier scénario poursuit, pour sa part, une cible plus ambitieuse, qui est d'atteindre un taux d'emploi de 50 % en 2030. Cette cible est plausible, car elle représente environ les deux tiers du taux d'emploi des 55 à 59 ans en 2019 (Statistique Canada, 2021). De plus, un tel scénario pourrait se réaliser si le taux d'emploi des hommes de 60 à 69 ans poursuivait le même rythme de croissance que durant les dernières années et si le taux d'emploi des femmes du même groupe d'âge rattrapait celui des hommes. En 2050, ce scénario génère un taux d'emploi de 56,1 % pour les personnes de 60 à 69 ans.

Figure 1. Évolution du taux d'emploi des 60 à 69 ans selon le scénario



Source : Calculs des auteurs avec le modèle SimFin.

## IMPACT SUR LES FINANCES PUBLIQUES

Le Tableau 1 présente l'effet de la prolongation, jusqu'en 2030, de la croissance du taux d'emploi des 60 à 69 ans (scénario 2) et l'effet de l'atteinte d'un taux d'emploi de 50 % pour cette classe d'âge en 2030 (scénario 3), en comparant

les résultats de ces scénarios avec ceux du scénario à taux d'emploi constants (scénario 1).

Les effets majeurs des scénarios d'amélioration du taux d'emploi des travailleurs expérimentés se manifestent du côté des revenus. Un taux d'emploi plus élevé signifie une assiette fiscale plus large et une croissance économique plus dynamique. La Figure 2 et les chiffres du Tableau 1 montrent l'ampleur des effets. En 2050, les revenus dans le 2<sup>e</sup> scénario sont plus élevés de 3,0 G\$ que ceux dans le scénario à taux d'emploi constants, tandis qu'ils sont plus élevés de 4,2 G\$ dans le 3<sup>e</sup> scénario. Cela représente respectivement des différences positives de 1,6% et de 2,3% en 2050, par rapport aux revenus du scénario à taux d'emploi constants.

De manière générale, les deux scénarios d'amélioration du taux d'emploi ont peu d'effet sur les dépenses du gouvernement. Dans une première phase, ces scénarios entraînent une augmentation des dépenses en 2030 de 0,4 G\$ et 0,5 G\$, respectivement. Ces variations s'expliquent par le fait que certaines dépenses<sup>2</sup> évoluent selon la croissance du PIB et que ces scénarios entraînent une augmentation supplémentaire du PIB<sup>3</sup>. Néanmoins, les dépenses dans les scénarios d'amélioration du taux d'emploi deviennent graduellement inférieures à celles du scénario à taux d'emploi constants à partir de 2040. La différence est de 0,2 G\$ en 2040 et de 1,7 G\$ en 2050 pour le scénario 2, alors qu'elle est de 0,2 G\$ en 2040 et de 2,3 G\$ en 2050 pour le scénario 3. Ces baisses représentent, en 2050, 0,8 % et 1 % respectivement des dépenses du scénario 1 (à taux d'emploi constants). Ces dépenses inférieures par rapport au 1<sup>er</sup> scénario s'expliquent par une forte diminution du service de la dette en 2050, celui-ci étant inférieur de 4,8 G\$ dans le scénario 2 et inférieur de 6,6 G\$ dans le scénario 3.

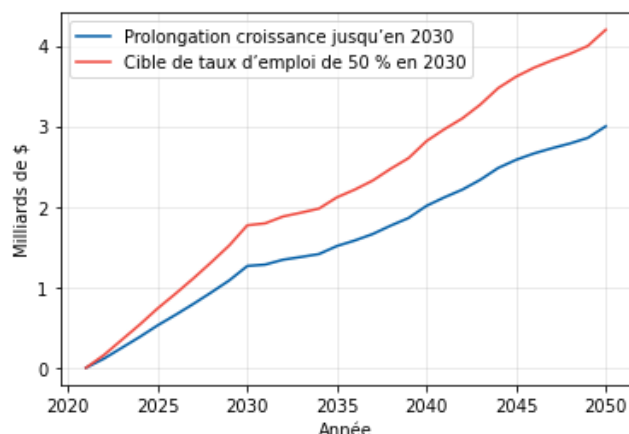
En somme, les effets combinés sur les revenus et sur les dépenses seraient notables. En 2050, l'effet sur le solde budgétaire serait égal à +4,7 G\$ dans le 2<sup>e</sup> scénario et à +6,5 G\$ dans le 3<sup>e</sup> scénario.

<sup>2</sup> Notamment les dépenses liées à l'économie et l'environnement.

<sup>3</sup> Le 2<sup>e</sup> scénario produit une croissance supplémentaire moyenne du PIB de 0,3 point de %, alors que le 3<sup>e</sup> scénario génère plutôt une croissance supplémentaire de 0,4 point de %.



Figure 2. Effet sur les revenus totaux de 2021 à 2050 (en G\$ constants de 2021), par rapport au scénario 1 (taux d'emploi constants)



Source : Calculs des auteurs avec le modèle SimFin.

Les effets cumulés des scénarios d'amélioration du taux d'emploi au fil du temps se manifestent dans l'évolution du poids de la dette brute dans le PIB. La Figure 3 présente les effets de chaque scénario d'amélioration du taux d'emploi des personnes de 60 à 69 ans sur la dette brute en points de pourcentage du PIB, par rapport au scénario à taux d'emploi constants. Dans le scénario de prolongation de la croissance du taux d'emploi jusqu'en 2030, la dette brute est inférieure de 10 points de pourcentage du PIB à celle dans le scénario à taux d'emploi constants pour la seule année 2050. La même année, elle est inférieure de 14 points de pourcentage du PIB dans le scénario de cible de 50 % de taux d'emploi en

2030 pour les 60 à 69 ans. Ainsi, nous en venons à la conclusion qu'une augmentation plus rapide des taux d'emploi des travailleurs expérimentés seraient un baume pour les finances publiques. Mais encore faut-il parvenir à atteindre ces cibles.

## L'EXPÉRIENCE DU CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA PROLONGATION DE CARRIÈRE

Les effets sur les finances publiques des scénarios présentés dans la section précédente ne prennent pas en compte les coûts des mesures fiscales incitatives qui pourraient être nécessaires afin de générer des augmentations comparables du taux d'emploi. Ces mesures fiscales viendraient potentiellement grever le solde budgétaire et diminuer les gains réalisés par rapport au poids de la dette brute dans le PIB.

Une telle mesure fiscale incitative existe déjà. Le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière (CIPC) a été mis en place en 2012 pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Les personnes ayant 64 ans sont devenues admissibles en 2016, puis les personnes de 63 à 64 ans en 2017 et ainsi de suite jusqu'à 60 ans en 2020. Le portrait de ce crédit d'impôt non remboursable est, d'ailleurs, tracé dans un rapport publié par Godbout (2021).

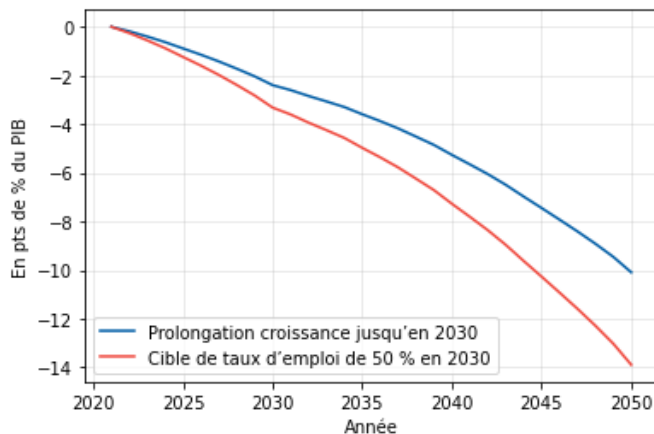
Tableau 1. Effets sur les finances publiques (en \$ constants de 2021), par rapport au scénario 1 (taux d'emploi constants)

Comptes publics	Prolongation croissance jusqu'en 2030 (scénario 2)			Cible de taux d'emploi de 50 % en 2030 (scénario 3)		
	2030	2040	2050	2030	2040	2050
<b>Revenus</b>						
En G\$	1,9	2,5	3,0	2,6	3,4	4,2
(En % des revenus)	(1,3)	(1,5)	(1,6)	(1,9)	(2,1)	(2,3)
<b>Dépenses</b>						
En G\$	0,4	-0,2	-1,7	0,5	-0,2	-2,3
(En % des dépenses)	(0,3)	(-0,1)	(-0,8)	(0,4)	(-0,1)	(-1,0)
<b>Solde budgétaire</b>						
En G\$	1,5	2,6	4,7	2,1	3,6	6,5
(En % du PIB)	(0,3)	(0,4)	(0,7)	(0,4)	(0,6)	(1,0)

Source : Calculs des auteurs avec le modèle SimFin.



Figure 3. Effet sur la dette brute (en pts de % du PIB) de 2021 à 2050, par rapport au scénario 1 (taux d'emploi constants)

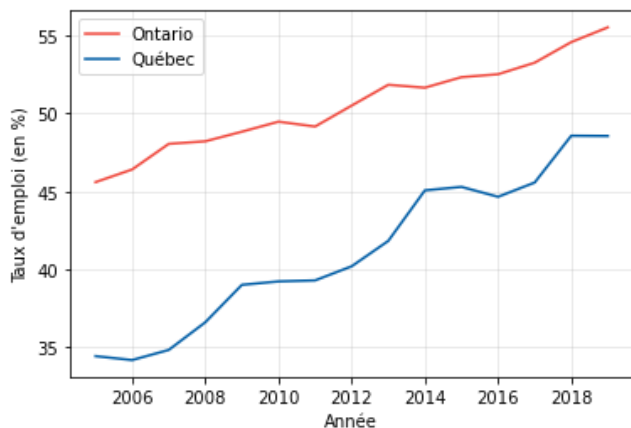


Source : Calculs des auteurs avec le modèle SimFin.

Une manière de mesurer l'efficacité du CIPC est de calculer le coût par emploi créé. Dans une première étape, les Figures 4 et 5 comparent l'évolution des taux d'emploi des personnes de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans au Québec et en Ontario de 2005 à 2019. Elles permettent de mettre en lumière les dynamiques dans les deux provinces, avant et après la mise en œuvre de ce crédit d'impôt à partir de 2012.

Ces figures montrent, tout d'abord, une hausse des taux d'emploi tant au Québec qu'en Ontario. Pour les personnes de 65 à 69 ans, la croissance a été plus forte en Ontario de 2007 à 2010, et cette croissance a été plus forte au Québec après 2015. Pour les personnes de 60 à 64 ans, on remarque un rattrapage constant du Québec par rapport à l'Ontario.

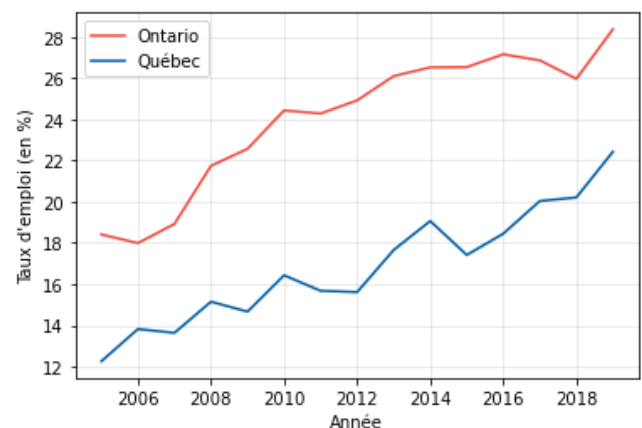
Figure 4. Taux d'emploi des 60 à 64 ans au Québec et en Ontario



Source : Statistique Canada (2021).

Ces observations purement descriptives ne permettent pas de différencier l'effet du CIPC et du rattrapage du Québec par rapport à l'Ontario. Pour atteindre cet objectif, nous mesurons la différence de croissance des taux d'emploi chez les 65 ans et plus (Figure 6) et chez les 55 à 64 ans (Figure 7), ainsi que la différence entre le Québec et l'Ontario selon la méthode des différences de différences, décrite notamment par Angrist et Krueger (1999). Les effets estimés sont centrés sur zéro en 2012. Chaque figure inclut également une évolution du crédit maximum sur l'axe de droite pour les classes d'âge concernées.

Figure 5. Taux d'emploi des 65 à 69 ans au Québec et en Ontario

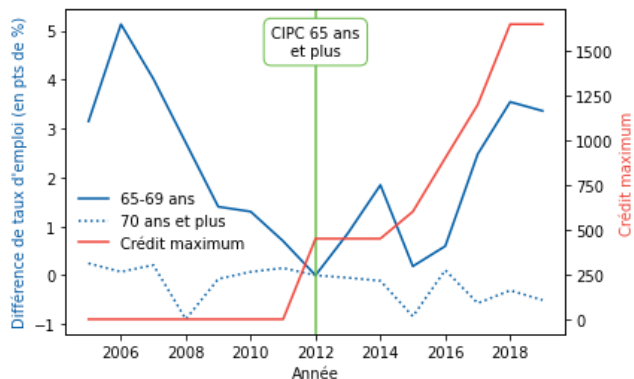


Source : Statistique Canada (2021).

Pour les personnes de 65 ans et plus (Figure 6), on remarque déjà que l'écart entre le Québec et l'Ontario n'est pas resté constant avant 2012. Par ailleurs, le taux d'emploi n'évolue guère durant les quatre années suivant l'introduction du crédit. Un effet semble apparaître en 2017 et 2018, mais il est à noter que le taux d'emploi chez les 55 à 59 ans augmente aussi rapidement sur la même période alors que ceux-ci ne sont pas admissibles au CIPC (Figure 7). De plus, on n'observe aucun changement pour les 70 ans et plus, ce qui rend douteuse l'attribution au CIPC de la hausse chez les 65 à 69 ans de 2017 à 2019.



Figure 6. Différence dans la croissance des taux d'emploi chez les 65 ans et plus entre le Québec et l'Ontario selon la méthode des différences de différences, et crédit maximum du CIPC pour les 65 ans et plus



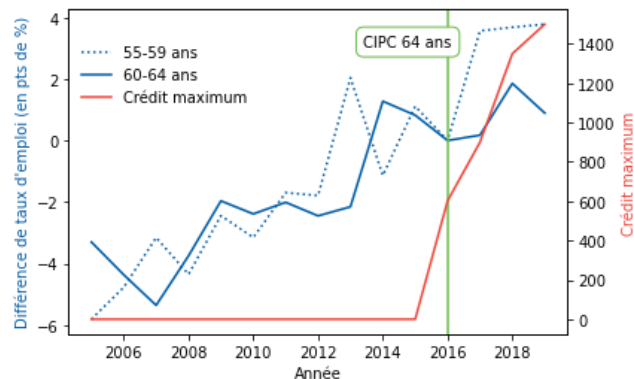
Source : Enquête sur la population active (EPA), 2005-2019 et calculs des auteurs.  
Note : CIPC = crédit d'impôt pour la prolongation de carrière.

Pour les personnes de 60 à 64 ans, aucune inflexion dans le rattrapage n'est visible dans la Figure 7, et ceci alors même que le crédit a été étendu aux classes d'âge de plus en plus jeunes après 2016 et qu'il a été bonifié (passant d'un maximum de 602 \$ pour les personnes de 64 ans en 2016 à un maximum de 1 500 \$ en 2019). On remarque que le Québec rattrape l'Ontario bien avant que la mesure soit introduite pour les 64 ans en 2016. C'est plutôt le taux d'emploi chez les 55 à 59 ans, qui ne sont pas concernés par cette mesure, qui bondissent après 2016. Notons également que le pic observé en 2014 pourrait être plutôt lié aux modifications du RRQ concernant les gains de travail dans la première année suivant le début des prestations (Onel-Mézil, 2019).

Au vu des analyses des différences de différences et du coût du CIPC, qui s'élève à 1 G\$ de 2012 à 2019, le coût par emploi créé apparaît très élevé avec la mesure actuelle. Ces résultats nous amènent à être prudents quant au ratio coût-bénéfice des mesures similaires au CIPC qui visent à augmenter le taux d'emploi des travailleurs expérimentés<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Cousineau et Tircher (2021) trouvent des effets plus importants de ce crédit dans la deuxième portion de sa période de mise en œuvre (2016-2020), mais ayant répliqué ces analyses, nous notons que les résultats sont très sensibles à plusieurs hypothèses (en

Figure 7. Différence dans la croissance des taux d'emploi chez les 55 à 64 ans entre le Québec et l'Ontario selon la méthode des différences de différences, et crédit maximum du CIPC pour les personnes de 64 ans



Source : Statistique Canada (2021) et calculs des auteurs.  
Note : CIPC = crédit d'impôt pour la prolongation de carrière.

## D'AUTRES MOYENS D'Y PARVENIR

Malgré les résultats jusqu'ici mitigés du CIPC, il existe des alternatives pour accroître l'offre ou la demande d'emplois chez les travailleurs expérimentés. Trois mesures nous semblent d'un intérêt particulier.

La première est tout simplement d'améliorer le CIPC, soit en le transformant en prime au travail, comme le suggérait la recommandation 43 de la Commission d'examen de la fiscalité du Québec<sup>5</sup>, ou en rendant ce crédit d'impôt remboursable, tel que proposé par Godbout (2021). Pour l'instant, les personnes à faible revenu qui ne paient pas d'impôt ne sont pas incitées à rester sur le marché du travail, puisqu'elles ne touchent pas le CIPC. Le changement de statut de ce crédit d'impôt permettrait, de plus, d'augmenter la saillance de celui-ci et la probabilité qu'il soit pris en compte dans la décision de rester sur le marché du travail. En effet, les crédits d'impôt remboursables peuvent être versés de manière anticipée sous forme d'un paiement mensuel ou trimestriel, plutôt que d'être dilué dans une multitude de crédits lors de la déclaration de revenus.

Le CIPC agit sur les motivations financières des travailleurs, mais plusieurs autres raisons motivent la retraite hâtive (Lefebvre et al., 2011). Dans le rapport de Deslauriers et al.

particulier concernant des tendances parallèles, les effets temps et le modèle économétrique utilisé).

<sup>5</sup> Le rapport contenant les recommandations peut être consulté à : [https://www.grouper.finances.gouv.qc.ca/examenfiscalite/uploads/media/Volume1\\_RapportCEFQ\\_01.pdf](https://www.grouper.finances.gouv.qc.ca/examenfiscalite/uploads/media/Volume1_RapportCEFQ_01.pdf)





(2021), les auteurs prônent la mise en place de mesures actives telles que des semaines réduites, des congés additionnels, des vacances payées supplémentaires, des horaires compressés ou des primes. Les auteurs montrent qu'il conviendrait d'agir sur les conventions collectives des grandes entreprises du secteur privé et celles du secteur public, car très peu d'entre elles incluent ce type de mesures de maintien des travailleurs expérimentés en emploi. Nous ajoutons également aux propositions des auteurs la nécessité de lutter contre l'âgisme dont les employeurs font preuve vis-à-vis des travailleurs âgés<sup>6</sup>. Ainsi, une manière d'attaquer ces deux enjeux simultanément serait d'offrir la possibilité aux employeurs de ne pas verser de cotisations d'employeur au RRQ pour un employé de 60 ans et plus, si ceux-ci mettent en place une politique d'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs expérimentés comme décrit précédemment. Un mécanisme comparable existe pour les cotisations à la CNESST.

Une dernière mesure vise plus particulièrement les femmes. Malgré une forte réduction de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et femmes au cours des dernières décennies, l'écart chez les 60 à 69 ans est stable à environ 10 points de pourcentage depuis 2007. De plus, plusieurs auteurs (Van Houtven et al., 2013; Jacobs et al., 2017; Fischer et Müller, 2020) ont démontré que les aspirations professionnelles des femmes étaient limitées en fin de carrière par leur place en première ligne comme aidantes familiales. Or, cette aide est bien souvent expliquée par le coût financier important de la prise en charge de la perte d'autonomie par des services professionnels. Une solution facilitant le maintien en emploi des femmes serait donc d'accroître la prise en charge publique des personnes en perte d'autonomie. Dans une précédente étude (Clavet et al., 2021c), nous proposons justement d'améliorer la prise en charge publique des personnes en perte d'autonomie – tout en réduisant le coût pour le gouvernement – grâce à un virage important vers le soutien à domicile.

## RÉFÉRENCES

Angrist J.D. et A.B. Krueger (1999). "Empirical strategies in labor economics," in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), *Handbook of*

*Labor Economics*, édition 1, volume 3, chapter 23, pages 1277-1366, Elsevier.

Bissonnette L., D. Boisclair, F. Laliberté-Auger, S. Marchand, P.-C. Michaud et C. Vincent (2016). Projecting the Impact of Population Aging on the Quebec Labour Market. *Canadian Public Policy*. Vol. 42(4):431-441.

Clavet N.-J., P.-C. Michaud et J. Navaux (2021a). Vieillesse de la population et finances publiques. Note d'analyse CREEi n° 2021-01.

Clavet N.-J., P.-C. Michaud et J. Navaux (2021b). La revanche des berceaux ? Une bonne idée au mauvais moment. Note d'analyse CREEi n° 2021-02.

Clavet N.-J., R. Hébert, P.-C. Michaud et J. Navaux (2021c). Les impacts financiers d'un virage vers le soutien à domicile au Québec. Cahier CREEi n° 21-04.

Cousineau J.-M. et P. Tircher (2021). Une évaluation de l'effet du crédit d'impôt pour la prolongation de carrière. Cahier CFFP 2021-06.

Deslauriers J., R. Gagné et J. Paré (2021). Vieillesse démographique : solutions pour un Québec mal préparé. Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal. Octobre.

Fischer B. et K-U. Müller (2000). Time to care? The effects of retirement on informal care provision. *Journal of Health Economics*. Vol. 73(C).

Godbout L. (2021). Travailler au-delà de l'âge de la retraite : est-ce que ça vaut le coût ? Analyse des mesures fiscales visant à favoriser la participation des travailleuses et travailleurs expérimentés au marché du travail. Rapport de recherche réalisé pour le Comité consultatif 45+.

Jacobs J.C., C.H. Van Houtven, A. Laporte et P.C. Coyte (2017). The impact of informal caregiving intensity on women's retirement in the United States. *Journal of Population Ageing*. 10(2):159-180.

Lefebvre P., P. Merrigan et P.-C. Michaud (2011). [The Recent Evolution of Retirement Patterns in Canada. IZA Discussion Papers](#) 5979, Institute of Labor Economics (IZA).

Onel-Mézil J. (2019). « Les effets de l'abolition des conditions d'accès à la prestation de retraite dans le RRQ sur la participation au marché du travail et les décisions de retraite des travailleurs expérimentés », mémoire de maîtrise, HEC Montréal <https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/m2019a612804.pdf>

Statistique Canada (2021). Enquête sur la population active, 2005-2021 [Fichier de microdonnées à grande diffusion].

Van Houtven C.H., Coe N.B. et M.M. Skira (2013). The effect of informal care on work and wages. *Journal of Health Economics*. 32:240–252.

<sup>6</sup> Voir à ce sujet l'article de Francis Vaillès publié dans La Presse le 7 octobre 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2021-10-07/l-âgisme-et-les-impôts.php>

