

Montréal, le 22 juillet 2025

M. Jean Boulet, ministre du Travail

Mme Kateri Champagne Jourdain, ministre de l'Emploi

Mme Christine Fréchette, ministre de l'Économie, de l'Innovation et de
 l'Énergie et ministre responsable du Développement économique régional

M. Eric Girard, ministre des Finances

Objet : La fin du crédit d'impôt pour les 60-64 ans, le début d'un recul

Mesdames et messieurs les ministres,

En abolissant le crédit d'impôt pour le maintien en emploi des travailleurs d'expérience, le gouvernement du Québec tourne le dos à deux réalités bien tangibles : les besoins criants des PME et le potentiel immense des 60–64 ans qui souhaitent encore contribuer à la société.

Depuis le 12 mars 2024, ce crédit — qui permettait aux employeurs de récupérer jusqu'à 50 % des cotisations payées pour les travailleurs de 60 à 64 ans — n'est plus en vigueur. Seules les cotisations versées avant cette date sont encore admissibles dans la déclaration fiscale. Cette décision marque la fin d'un levier économique précieux pour les petites et moyennes entreprises québécoises et pourrait miner une progression sociale majeure : celle de la valorisation du travail des aînés.

Un outil efficace... qu'on vient de retirer

Le crédit, instauré en 2019 et bonifié en 2022, avait pour but de rendre plus attrayante l'embauche et le maintien en poste des travailleurs expérimentés, à la fois pour les employeurs et les employés.

Du point de vue des PME, c'était un incitatif clair : un allègement fiscal direct, représentant en moyenne 973 \$ par travailleur de 60–64 ans, selon les données gouvernementales.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre chronique, particulièrement en région, cette mesure avait du sens. Elle permettait aux entreprises — souvent moins bien outillées financièrement que les grandes — de retenir une main-d'œuvre qualifiée, fiable et déjà formée, tout en atténuant les coûts salariaux.

Président du conseil

Me Olivier Lessard
 LJT Avocats

Vice-présidente

Patricia M. Lachance
 Aceco Solutions

Trésorier

Samuel Nadeau, CPA
 Couture
 TIMBER MART

Secrétaire

Stéphanie Descombes
 RONA Deslongchamps

Isabelle Cormier
 J.Albert Cormier et fils
 BMR

Charles Brisebois
 Goodfellow

David Forgues
 Banque Nationale

Diego Mazzone
 JRTech Solutions

Anick Rousseau
 Rénomax
 Home Hardware

Guillaume Villemure
 Soleno

Une contribution bien réelle des 60–64 ans

Les chiffres parlent d’eux-mêmes. Selon l’Institut de la statistique du Québec, le taux d’emploi des 60–64 ans a doublé en 20 ans, passant de 28 % en 2001 à 56 % récemment. Le taux d’activité, qui inclut aussi les personnes à la recherche d’un emploi, a suivi la même tendance : 29,6 % en 2001 contre 53,6 % en 2021. Chez les hommes, ce taux atteignait même 62 %, contre 46 % chez les femmes.

Il ne fait aucun doute que cette croissance est attribuable à plusieurs facteurs : allongement de la vie active, meilleures conditions de santé, besoin de revenus supplémentaires. Mais on ne peut ignorer le rôle du crédit d’impôt comme amplificateur de cette dynamique. Il réduisait le coût pour l’employeur et augmentait le revenu net du travailleur.

L’impact pour les PME : concret et préoccupant

La suppression du crédit a un effet immédiat : le coût salarial net augmente pour chaque employé de 60–64 ans. Cela met davantage de pression sur les marges des PME, qui doivent composer avec des ressources humaines limitées, des hausses de coûts, et une concurrence toujours plus féroce pour attirer des travailleurs.

Les conséquences commencent à émerger :

- moins d’incitatifs à embaucher ou à conserver des travailleurs expérimentés;
- frein à la transmission du savoir, car ces employés formaient souvent les jeunes recrues;
- déséquilibre intergénérationnel au sein des équipes de travail;
- décalage dans les plans de relève, alors que de nombreux dirigeants de PME approchent la retraite.

Les effets de la décision de votre gouvernement commencent à se faire sentir, nos petits marchands estimant à 5000 \$ le manque à gagner pour leur permettre d’embaucher du personnel dans cette tranche d’âge.

Les deux côtés de la médaille des accidents de travail

Est-il raisonnable de supposer que les 60-64 ans au travail sont plus susceptibles aux accidents de travail et donc, peuvent représenter pour les employeurs un fardeau financier supplémentaire en termes de charges payées à la CNESST?

La réponse demande de faire la part des choses entre perception et réalité statistique. Voici une analyse équilibrée fondée sur les données disponibles.

Oui, les 60–64 ans sont statistiquement un peu plus susceptibles de subir un accident de travail. Des données de la CNESST et de Statistique Canada montrent que le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents par 100 travailleurs) a tendance à augmenter légèrement avec l'âge après 55 ans, notamment parce que :

- la récupération physique est plus lente ;
- la mobilité ou les réflexes peuvent diminuer ;
- certains postes physiques sont moins adaptés à l'âge avancé.

En revanche, les travailleurs âgés sont généralement plus prudents, font moins d'erreurs liées à l'impatience ou à l'inexpérience, et sont plus stables dans leurs postes.

Selon l'IRSST, les travailleurs plus âgés sont impliqués dans moins d'accidents liés à des comportements imprudents. Ils ont moins d'accidents évitables (ex. distraction, mauvaise évaluation d'un risque), car ils ont souvent plus de formation et de connaissance du poste.

En conséquence, puisque les employeurs paient des cotisations à la CNESST en fonction du secteur d'activité et de leur propre historique d'accidents, l'embauche d'un travailleur de 60–64 ans n'augmente pas automatiquement les primes. Mais si cette personne subit un accident avec arrêt prolongé (ce qui est plus probable en raison de la récupération plus lente), cela peut alourdir l'historique de l'employeur, ce qui fera monter la cotisation l'année suivante.

C'est donc moins une question d'âge en soi que de durée de l'indemnisation en cas d'accident, qui tend à être plus longue pour des blessures similaires, ce qui augmente les coûts pour l'entreprise et la société.

D'où une autre raison d'avoir un crédit d'impôt pour amortir ce risque supplémentaire.

Une société qui se prive d'une richesse

Au-delà de l'impact sur les finances des PME, il faut réfléchir au message que cette abolition envoie aux travailleurs de 60 à 64 ans. Alors que ces personnes représentent encore une force vive sur le marché de l'emploi, qu'elles sont encore aptes, expérimentées, motivées, voilà qu'on leur retire une reconnaissance fiscale de leur utilité.

Pour beaucoup de ces travailleurs, rester en emploi ne relève pas seulement du besoin, mais aussi du désir de contribuer, de transmettre, de continuer à se sentir utile. Les retirer prématurément du marché du travail, ou leur faire sentir qu'ils ne sont plus « rentables », c'est porter atteinte à leur dignité et nuire à la cohésion sociale.

Que reste-t-il?

Un crédit subsiste pour les 65 ans et plus, mais dans une forme moins généreuse et soumise à des plafonds. Les PME peuvent aussi miser sur d'autres mesures : incitatifs non financiers, flexibilité, mentorat, ajustements salariaux. Mais aucune de ces mesures ne remplace l'effet structurant d'un crédit d'impôt ciblé.

Appel à la responsabilité politique

En choisissant d'abolir ce crédit, le gouvernement fait un pari risqué : celui que les entreprises et les travailleurs s'adapteront, sans heurts. Mais dans la réalité des PME — souvent celles qui forment l'épine dorsale des régions — ce genre de changement se traduit par des pertes humaines, financières et organisationnelles.

Nous invitons donc le gouvernement du Québec à réévaluer cette décision à la lumière des données concrètes, des besoins du marché du travail, et du vieillissement de la population active. Plutôt que de freiner la participation des travailleurs expérimentés, le Québec aurait tout à gagner à la soutenir.



Richard Darveau
Président
514-984-2183