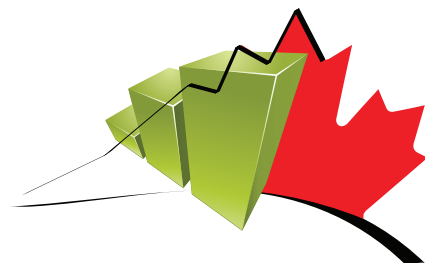


## Rapports économiques et sociaux

# Réactions des travailleurs à la perte d'un emploi lorsque les possibilités d'emploi sont rares



par René Morissette et Hanqing Qiu

Date de diffusion : le 24 février 2021

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

### Programme des services de dépôt

- |                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur               | 1-800-565-7757 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2021

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

# ***Réactions des travailleurs à la perte d'un emploi lorsque les possibilités d'emploi sont rares***

*par René Morissette et Hanqing Qiu*

DOI: <https://doi.org/10.25318/36280001202100200002-fra>

## **Résumé**

Le présent article d'*Aperçus* porte sur la mesure dans laquelle les travailleurs qui ont perdu leur emploi en 2009 ont démarré une entreprise, ont changé de région, sont retournés aux études ou ont entamé un programme de formation des apprentis inscrits en 2010, l'année suivant la perte d'emploi. L'analyse combine les données du Recensement de la population de 2001 à celles du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et du Système d'information sur les apprentis inscrits de Statistique Canada. L'étude révèle qu'environ 1 travailleur déplacé sur 6 a opté pour au moins une de ces stratégies d'adaptation en 2010. Les travailleurs déplacés qui n'avaient pas trouvé un nouvel emploi rémunéré en 2010 étaient plus susceptibles d'adopter une telle stratégie que leurs homologues qui avaient trouvé un nouvel emploi rémunéré cette année-là. Pourtant, les trois quarts des travailleurs déplacés qui n'avaient pas d'emploi rémunéré en 2010 n'ont adopté aucune de ces quatre stratégies.

## **Auteurs**

René Morissette et Hanqing Qiu travaillent à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Direction des études analytiques, de Statistique Canada.

## Introduction

En raison de la pandémie de COVID-19, des milliers de travailleurs canadiens ont été mis à pied, de façon permanente pour bon nombre d'entre eux. Ces pertes d'emploi soulèvent plusieurs questions. Quelles stratégies ces travailleurs déplacés adopteront-ils pour composer avec une perte d'emploi? De façon plus générale, comment les travailleurs déplacés réagissent-ils à une perte d'emploi lorsque les possibilités d'emploi sont relativement rares? Combien d'entre eux démarrent une entreprise, déménagent dans une autre région, retournent aux études ou entament un programme de formation des apprentis inscrits? Les réponses à ces questions sont pertinentes pour les discussions concernant l'élaboration de politiques adéquates, le cas échéant, pour aider les travailleurs déplacés au Canada.

Au moyen d'un ensemble de données issu du couplage des données du Recensement de la population de 2001 avec celles du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et du Système d'information sur les apprentis inscrits de Statistique Canada, cette étude documente la façon dont les travailleurs déplacés réagissent à une perte d'emploi lorsque les possibilités d'emploi se font rares. L'étude porte sur les travailleurs qui ont été mis à pied de façon permanente en 2009, c.-à-d. au milieu de la récession de 2008-2009. Elle a pour objet quatre stratégies d'adaptation utilisées en réaction à une perte d'emploi : changer de région, faire du travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société, entreprendre des études postsecondaires et entamer un programme de formation des apprentis inscrits<sup>1</sup>. L'accent est mis sur les travailleurs qui étaient âgés de 25 à 44 ans en 2001 et, par conséquent, qui étaient âgés de 33 à 52 ans lorsqu'ils ont perdu leur emploi en 2009<sup>2</sup>. La version complète de l'étude a été publiée par l'Institut de recherche en politiques publiques (Morissette et Qiu, 2021).

Bien qu'on ne puisse pas nécessairement généraliser les constatations de cette étude aux années de croissance économique, ces constatations nous renseignent sur la manière dont les travailleurs canadiens se sont adaptés à une perte d'emploi pendant la dernière récession, avant la pandémie de COVID-19. Autrement dit, ces constatations soulignent les réactions relativement récentes des travailleurs canadiens à une perte d'emploi pendant une période de relâchement du marché du travail. Ces renseignements sont utiles, car les travailleurs canadiens subissent le choc économique sans précédent engendré par la COVID-19.

### **Environ un travailleur déplacé sur six en 2009 a adopté au moins une stratégie d'adaptation en 2010**

Le graphique 1 présente la mesure dans laquelle les hommes et les femmes mis à pied en 2009 ont adopté des stratégies d'adaptation précises en 2010, l'année suivant la perte d'emploi.

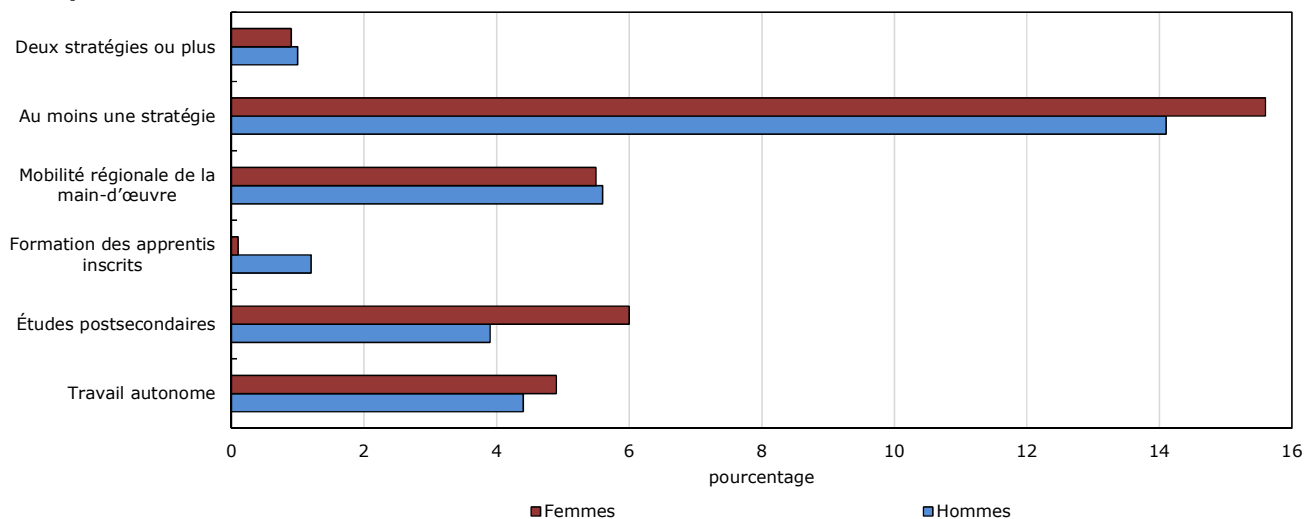
La première tendance qui se dégage est que les travailleurs mis à pied ont eu recours aux transitions vers les études postsecondaires, aux transitions vers le travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société et à la mobilité régionale à peu près dans la même mesure pour composer avec une perte d'emploi à court terme. De 4 % à 6 % des hommes et des femmes mis à pied ont entrepris des études postsecondaires en 2010. Une proportion semblable d'entre eux (près de 6 %) ont changé de région économique de l'année précédant la perte d'emploi (2008) à l'année suivant la perte d'emploi (2010). Légèrement plus de 4 % sont passés au travail autonome au sein d'une entreprise non constituée

- 
1. Pour leur part, les études précédentes ont généralement porté sur une seule stratégie d'adaptation prise isolément, soit la mobilité régionale (Huttunen, Moen et Salvanes, 2018), les transitions vers le travail autonome (Von Greiff, 2009) ou les transitions vers les études postsecondaires (Frenette, Upward et Wright, 2011; Ci, Frenette et Morissette, 2017).
  2. Au moment de la mise à pied, la grande majorité de ces travailleurs avaient achevé leur transition entre les études et le travail et la plupart d'entre eux étaient trop jeunes pour envisager une retraite anticipée.

en société en 2010. En revanche, tout au plus 1 % d'entre eux ont entamé un programme de formation des apprentis inscrits.

Dans l'ensemble, de 14 % à 16 % des travailleurs mis à pied ont adopté au moins une de ces quatre stratégies d'adaptation<sup>3</sup>. Cela suppose qu'au moins 8 travailleurs déplacés sur 10 n'ont adopté aucune de ces stratégies à court terme. Cette proportion est très semblable à la proportion globale des travailleurs déplacés qui, de 2000 à 2007, ont trouvé un nouvel emploi au cours de l'année suivant la perte d'emploi (80 %). Cela donne à penser que bon nombre des travailleurs déplacés qui n'ont adopté aucune stratégie d'adaptation peuvent avoir trouvé un emploi en 2010. Seule une minorité de travailleurs déplacés en 2009 (environ 1 %) ont adopté plus d'une stratégie.

**Graphique 1**  
**Stratégies d'adaptation utilisées un an après la perte d'emploi, selon le sexe, hommes et femmes mis à pied en 2009**



**Note :** L'échantillon inclut les travailleurs âgés de 25 à 44 ans en 2001, mis à pied en 2009, qui a) n'étaient pas travailleur autonome (entreprise non constituée en société) en 2009, b) ne poursuivaient pas des études postsecondaires en 2009 et c) n'étaient pas inscrits à un programme de formation des apprentis inscrits en 2009.

**Sources :** Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, Recensement de la population de 2001 et Système d'information sur les apprentis inscrits.

### Les travailleurs déplacés qui n'avaient pas d'emploi en 2010 étaient près de deux fois plus susceptibles que les autres travailleurs déplacés d'adopter au moins une stratégie d'adaptation cette année-là

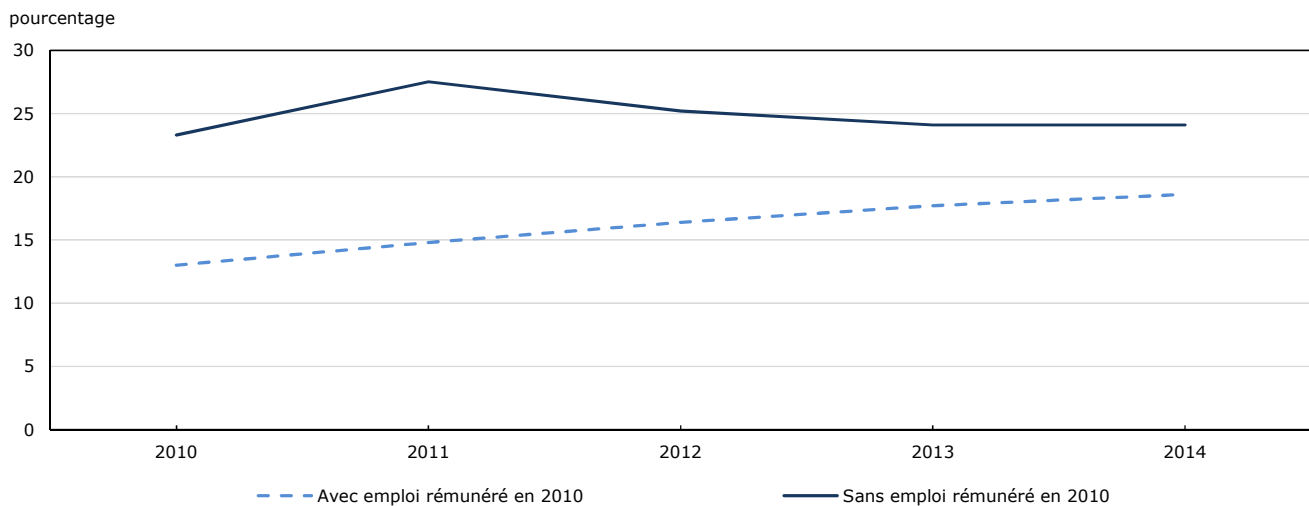
Les travailleurs déplacés qui n'avaient pas d'emploi rémunéré au cours de l'année suivant la perte d'emploi étaient plus susceptibles d'adopter au moins une stratégie d'adaptation que les autres travailleurs déplacés. Cette différence était principalement attribuable à la plus grande propension du premier groupe à faire des transitions vers le travail autonome ou les études postsecondaires. Cependant, les différences au chapitre de la propension des deux groupes à adopter au moins une stratégie d'adaptation diminuaient au fil du temps. Par exemple, 23 % des travailleurs mis à pied en 2009 qui n'avaient pas d'emploi rémunéré en 2010 ont adopté au moins une stratégie d'adaptation cette année-là (graphique 2). Cette proportion était supérieure de 10 points de pourcentage à la proportion correspondante (13 %) chez leurs homologues qui avaient un nouvel emploi en 2010. Cinq ans après la

3. Certaines de ces transitions vers de nouvelles régions, des études postsecondaires, le travail autonome ou un programme de formation des apprentis inscrits pourraient avoir eu lieu en l'absence d'une perte d'emploi. Cette question est abordée par Morissette et Qiu (2021), qui quantifient dans leur étude l'effet de la perte d'emploi sur l'adoption par les travailleurs de stratégies d'adaptation en utilisant un groupe de référence de travailleurs non déplacés en 2009.

perte d'emploi, la propension des deux groupes à adopter au moins une stratégie était différente de cinq points de pourcentage, s'établissant à 24 % et à 19 %, respectivement.

Étonnamment, les trois quarts des travailleurs déplacés qui n'ont **pas** trouvé d'emploi rémunéré en 2010 n'ont adopté aucune stratégie d'adaptation cette année-là. Certains d'entre eux, par exemple les travailleurs déplacés ayant beaucoup d'ancienneté, pourraient avoir attendu d'obtenir des offres liées à des emplois qui étaient aussi bien rémunérés que leur emploi précédent et avoir grossi les rangs des chômeurs de longue durée. D'autres pourraient avoir quitté temporairement la population active et avoir contribué à l'augmentation du nombre de travailleurs déplacés<sup>4</sup>.

**Graphique 2**  
**Pourcentage des travailleurs déplacés ayant utilisé au moins une stratégie d'adaptation, selon le statut d'emploi en 2010**



**Note :** L'échantillon inclut les travailleurs âgés de 25 à 44 ans en 2001, mis à pied en 2009, qui a) n'étaient pas travailleur autonome (entreprise non constituée en société) en 2009, b) ne poursuivaient pas des études postsecondaires (EPS) en 2009 et c) n'étaient pas inscrits à un programme de formation des apprentis inscrits (AI) en 2009.

**Sources :** Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, Recensement de la population de 2001 et Système d'information sur les apprentis inscrits.

Les tendances présentées dans le graphique 2 doivent être interprétées avec prudence. Une des interprétations qu'on peut donner est que les travailleurs qui ont été durement touchés par une perte d'emploi, c.-à-d. qui ont eu plus de difficulté que la moyenne à trouver un emploi rémunéré au cours de l'année suivant la perte d'emploi, étaient plus susceptibles de faire la transition vers le travail autonome ou les études postsecondaires que les autres travailleurs mis à pied. Une autre interprétation est que les travailleurs mis à pied qui ont **choisi** de devenir travailleur autonome ou de retourner aux études après avoir perdu leur emploi avaient moins de temps pour trouver un emploi rémunéré et que, par conséquent, ils étaient moins susceptibles d'avoir un emploi rémunéré au cours de l'année suivant la perte d'emploi.

Quelle que soit l'interprétation, les travailleurs mis à pied qui n'avaient pas d'emploi rémunéré au cours de l'année suivant la perte d'emploi semblent en avoir fait davantage pour s'adapter à la perte d'emploi que les autres travailleurs mis à pied. C'est le cas tant chez les hommes que chez les femmes.

4. L'examen plus approfondi de cette question nécessite d'autres travaux de recherche.

## Des groupes de travailleurs déplacés différents ont réagi différemment à la perte d'emploi

Les travailleurs déplacés n'ont pas tous réagi de la même façon à la perte d'emploi. Par exemple, 4,7 % des femmes mises à pied âgées de 48 à 52 ans fréquentaient un établissement d'enseignement postsecondaire en 2010, comparativement à 8,0 % des femmes âgées de 33 à 37 ans (tableau 1). De même, 4,5 % des hommes âgés de 48 à 52 ans ont changé de région de 2008 à 2010, comparativement à 7,6 % des hommes âgés de 33 à 37 ans. Les différences d'âge au chapitre de la propension à faire une transition vers les études postsecondaires témoignent probablement — au moins en partie — du fait que les retombées futures (escomptées) des investissements dans des études supplémentaires sont généralement moins grandes chez les travailleurs déplacés âgés que chez leurs homologues plus jeunes. Les différences d'âge au chapitre de la mobilité régionale peuvent être attribuables à divers facteurs, comme des différences dans les taux de mariage, dans l'attachement à la famille et aux amis et dans les taux de propriété, qui peuvent tous avoir tendance à réduire les taux de mobilité de la main-d'œuvre.

Si la mobilité régionale et les transitions vers les études postsecondaires diminuaient avec l'âge, les transitions des travailleurs déplacés vers le travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société et les études postsecondaires augmentaient avec le niveau de scolarité. Par exemple, environ 7,5 % des hommes mis à pied qui avaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur sont passés au travail autonome ou ont fréquenté un établissement d'enseignement postsecondaire en 2010, environ deux fois plus que la proportion observée chez leurs homologues qui avaient un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur.

L'adoption de stratégies variait selon d'autres caractéristiques des travailleurs. Par exemple, les immigrantes qui ont été mises à pied en 2009 étaient deux fois moins susceptibles que les femmes mises à pied nées au Canada de changer de région économique de 2008 à 2010. Les hommes mis à pied qui avaient au moins six années d'ancienneté dans leur emploi précédent avaient tendance à changer de région dans une moindre mesure que leurs homologues qui, avant de perdre leur emploi, avaient été embauchés au cours des deux dernières années.

En somme, l'étude a révélé que, au cours de l'année suivant la perte d'emploi :

- 1) la mobilité régionale était relativement faible chez les travailleurs âgés, les travailleurs immigrants et les hommes ayant beaucoup d'ancienneté (ceux qui avaient travaillé pour le même employeur pendant au moins six ans avant la perte d'emploi);
- 2) les transitions vers les études postsecondaires étaient relativement peu fréquentes chez les travailleurs âgés, les travailleurs moins scolarisés et les hommes employés dans le secteur des ressources;
- 3) les transitions vers le travail autonome au sein d'une entreprise non constituée en société étaient relativement rares chez les travailleurs moins scolarisés, les hommes ayant des limitations d'activités et les hommes et les femmes mis à pied dans des entreprises comptant 500 employés ou plus;
- 4) les transitions vers un programme de formation des apprentis inscrits variaient généralement peu selon les différentes caractéristiques socioéconomiques.

**Tableau 1**  
**Stratégies d'adaptation utilisées au cours de l'année suivant la perte d'emploi, travailleurs mis à pied en 2009**

Stratégies d'adaptation	Hommes				Femmes			
	Travail autonome	EPS	AI	ΔRE	Travail autonome	EPS	AI	ΔRE
	pourcentage							
<b>Tous</b>	<b>4,4</b>	<b>3,9</b>	<b>1,2</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>6,0</b>	<b>0,1</b>	<b>5,5</b>
<b>Âge en 2009</b>								
33 à 37 ans	4,8	5,3	1,8	7,6	5,7	8,0	0,1	6,9
38 à 42 ans	4,3	4,3	1,2	6,1	5,2	6,6	0,0	5,4
43 à 47 ans	4,1	3,9	1,3	5,0	4,6	5,2	0,1	5,0
48 à 52 ans	4,3	2,5	0,7	4,5	4,4	4,7	0,1	5,1
<b>Niveau de scolarité en 2001</b>								
Diplôme d'études secondaires ou moins	4,1	3,2	1,1	5,4	4,3	4,9	0,1	5,5
Certificat d'une école de métiers	2,9	3,2	1,7	5,7	3,7	6,6	0,0	5,3
Diplôme d'EPS inférieur au baccalauréat	5,4	4,9	1,2	5,8	5,3	6,5	0,2	5,4
Baccalauréat ou diplôme supérieur	7,7	7,5	0,2	6,6	7,5	8,8	0,0	5,9
<b>Ancienneté dans l'emploi précédent</b>								
2 ans ou moins	4,1	3,4	1,2	6,4	5,1	5,8	0,1	6,0
3 à 5 ans	5,1	3,7	1,1	5,3	5,3	5,9	0,1	5,4
6 ans ou plus	4,3	5,4	1,2	4,1	4,0	6,6	0,1	4,7
<b>Statut d'immigrant</b>								
Né au Canada	4,0	3,6	1,3	6,0	4,4	5,9	0,1	6,4
Admis au cours des 10 dernières années	7,0	6,3	0,3	4,1	7,0	6,8	0,0	3,2
Admis il y a plus de 10 ans	4,9	3,7	0,6	3,6	5,5	5,7	0,1	3,1
Résident non permanent	9,5	10,5	2,2	13,5	4,6	8,4	0,0	3,1
<b>Situation vis-à-vis de l'incapacité en 2001</b>								
Sans incapacité	4,5	3,9	1,2	5,5	4,8	5,9	0,1	5,4
Oui, parfois	3,7	4,5	0,5	8,7	6,2	8,1	0,0	6,5
Oui, souvent	2,3	3,9	0,7	4,5	3,8	4,7	0,1	7,4
Non déclarée	2,5	0,0	0,0	7,8	9,4	7,2	0,0	6,9
<b>Industrie de l'emploi précédent</b>								
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	4,2	2,3	2,3	9,6	2,9	5,3	0,0	9,0
Construction	2,7	2,3	1,9	5,1	3,9	4,8	0,2	6,7
Fabrication	4,1	5,7	1,2	4,6	3,6	6,2	0,1	4,7
Services peu spécialisés	6,1	4,4	0,6	6,5	5,5	7,1	0,0	5,7
Services hautement spécialisés	4,3	3,3	0,4	5,6	4,4	4,2	0,1	5,2
Services publics	5,0	5,3	1,0	8,9	4,5	7,1	0,1	6,1
Autre	5,3	4,1	0,9	5,2	6,1	5,5	0,1	5,2
Inconnue	4,1	1,2	0,5	5,9	7,0	3,1	0,0	7,0
<b>Taille de l'entreprise de l'emploi précédent</b>								
Moins de 20 employés	5,1	3,4	1,1	5,2	5,7	5,0	0,1	4,9
20 à 99 employés	4,8	3,6	0,9	5,3	4,3	6,2	0,1	6,1
100 à 499 employés	3,8	4,5	1,3	5,0	4,3	6,9	0,1	6,2
500 employés ou plus	3,3	4,4	1,4	6,9	4,6	6,7	0,1	5,6

**Note** : L'échantillon inclut les travailleurs âgés de 25 à 44 ans en 2001, mis à pied en 2009, qui a) n'étaient pas travailleur autonome (entreprise non constituée en société) en 2009, b) ne poursuivaient pas des études postsecondaires (EPS) en 2009 et c) n'étaient pas inscrits à un programme de formation des apprentis inscrits (AI) en 2009. ΔRE signifie le changement de région économique de 2008 à 2010.

**Sources** : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, Recensement de la population de 2001 et Système d'information sur les apprentis inscrits.



## Conclusion

Une préoccupation importante ayant surgi depuis le début de la pandémie de COVID-19 est la question de savoir si les politiques en matière de recyclage et d'éducation et le filet de sécurité sociale actuels sont adéquats pour aider les Canadiens qui ont été déplacés depuis la mi-mars 2020 et qui seront déplacés au cours des prochains mois. S'il est important de répondre à cette préoccupation, il est également essentiel de connaître les stratégies d'adaptation que les travailleurs déplacés adoptent pour composer avec une perte d'emploi lorsque les possibilités d'emploi se font rares. La présente étude avait pour but de fournir ces renseignements.

Au moyen d'un ensemble de données couplées combinant des données administratives et des données du recensement, l'étude a documenté la mesure dans laquelle les travailleurs canadiens qui ont été déplacés en 2009 ont démarré une entreprise, ont changé de région, sont retournés aux études ou ont entamé un programme de formation des apprentis inscrits à la suite d'une perte d'emploi.

Les chiffres donnent à penser que, parce qu'il est plus facile pour eux de s'adapter ou parce que l'adaptation est plus avantageuse financièrement, les travailleurs déplacés relativement plus jeunes et plus scolarisés ont souvent davantage adopté des stratégies d'adaptation que les autres travailleurs déplacés. Le fait que les travailleurs moins scolarisés aient passablement moins adopté des stratégies d'adaptation est important. Il soulève la possibilité que, dans un contexte où ces travailleurs ont été touchés de façon disproportionnée par la COVID-19, les études et les programmes de recyclage pourraient les avantager ou les rejoindre dans une moindre mesure que les travailleurs plus scolarisés.

Néanmoins, l'étude indique clairement que la probabilité d'adopter une stratégie d'adaptation donnée varie non seulement selon l'âge et le niveau de scolarité, mais également selon plusieurs autres dimensions. Par exemple, on a constaté que la mobilité régionale varie selon le statut d'immigrant. Ces différences au chapitre de la mobilité régionale donnent à penser que des facteurs sociaux (p. ex. les considérations relatives à la famille) pourraient jouer un rôle important dans la disposition des personnes à déménager dans d'autres régions pour trouver un emploi (Morissette, 2017).

Enfin, l'étude a révélé que la grande majorité — les trois quarts — des travailleurs déplacés qui n'avaient **pas** trouvé un emploi rémunéré l'année suivant la perte d'emploi n'ont adopté aucune des quatre stratégies analysées dans cette étude à court terme. La détermination de ces travailleurs, des raisons pour lesquelles ils n'ont adopté aucune de ces stratégies pour composer avec une perte d'emploi et des politiques, le cas échéant, qui pourraient les aider à mieux s'en sortir sur le marché du travail constituent d'importantes questions à examiner dans les travaux futurs.

## Références

Ci, W., M. Frenette et R. Morissette. 2017. *Les mises à pied augmentent-elles les transitions aux études postsecondaires chez les adultes?* Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 380. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Frenette, M., R. Upward et P.W. Wright. 2011. *L'incidence à long terme sur le revenu des études postsecondaires après la perte d'un emploi.* Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 334. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Huttunen, K., J. Moen et K.G. Salvanes. 2018. « Job loss and regional mobility ». *Journal of Labor Economics* 36 (2) : 479 à 509.

Morissette, R. 2017. *Obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada : données probantes fondées sur des enquêtes.* Aperçus économiques, n° 76. Produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Morissette, R. et T.H. Qiu. 2021. *Adjusting to Job Loss When Times Are Tough.* Étude n° 82 de l'IRPP. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques.

Von Greiff, J. 2009. « Displacement and self-employment entry ». *Labour Economics* 16 : 556 à 565.