

N° 11-626-X au catalogue — 2020006- N° 108
ISSN 1927-5048
ISBN 978-0-660-35243-5

Aperçus économiques

Taux de mises à pied permanentes au Canada, 1978 à 2016

par René Morissette et Hanqing Qiu

Date de diffusion : le 23 juin 2020



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

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.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à 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 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 2020

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.

Taux de mises à pied permanentes au Canada, 1978 à 2016

par René Morissette et Hanqing Qiu

Le présent article porte sur l'évolution des taux de mises à pied au Canada de 1978 à 2016, la dernière année pour laquelle des données sur les mises à pied permanentes sont actuellement disponibles. L'analyse repose sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de Statistique Canada et est axée sur les employés âgés de 25 à 64 ans. L'étude révèle que, avant la pandémie de COVID-19, les taux de mises à pied permanentes n'affichaient pas de tendance à la hausse au Canada. L'étude révèle aussi que, au cours d'une année donnée, la majorité des mises à pied permanentes dans le secteur commercial ne sont pas faites dans le contexte de mises à pied massives. Il faudra se souvenir de cette constatation lorsque des pertes d'emploi seront annoncées pendant et après la pandémie de COVID-19.

Introduction

Le marché de l'emploi canadien a connu des changements importants depuis la fin des années 1970. En raison des progrès technologiques et de la mondialisation, l'emploi s'est déplacé de la fabrication vers des emplois tant peu rémunérés que bien rémunérés du secteur des services. Dans plusieurs secteurs, les exigences au chapitre des compétences ont augmenté, ce qui a entraîné une demande accrue de travailleurs qui sont titulaires d'un grade universitaire. Les technologies informatiques ont réduit la demande de main-d'œuvre dans certains segments de l'économie et ont également engendré de nouvelles professions (p. ex. analystes en sécurité Web, développeurs de logiciels et développeurs d'applications). De nouvelles formes d'emploi sont apparues, comme les emplois temporaires et le travail à la demande, ce qui témoigne des changements dans la relation employeur-employé. Des diminutions des taux de syndicalisation ont été observées chez plusieurs groupes de travailleurs et ont déplacé le pouvoir de négociation entre les employeurs et les employés. Les employeurs ont offert des régimes de pension agréés à prestations déterminées traditionnels moins souvent que dans le passé. Étant donné l'augmentation de l'espérance de vie et les rendements relativement faibles sur les marchés financiers, une proportion grandissante de Canadiens âgés sont demeurés actifs, par choix ou par nécessité, sur le marché du travail depuis le milieu des années 1990. En raison du vieillissement de la population, l'emploi dans les professions liées aux soins de santé a augmenté de façon marquée depuis le début des années 2000. Depuis la mi-mars 2020, la pandémie de COVID-19 a entraîné un nombre sans précédent d'interruptions de travail et de mises à pied.

Avant la COVID-19, les progrès technologiques découlant de l'augmentation de la puissance informatique et du recours accru à l'intelligence artificielle ont entraîné des préoccupations concernant la capacité des économies avancées à créer suffisamment d'emplois au cours des prochaines années. Des préoccupations sont aussi apparues concernant l'effet potentiellement perturbateur de ces technologies sur le contenu des tâches liées aux emplois (Brynjolfsson et McAfee, 2014; Acemoglu et Restrepo, 2019).

Ces préoccupations sont devenues de plus en plus pertinentes dans la foulée de la COVID-19. À titre d'exemple, il est concevable que, en réponse à la pandémie de COVID-19, les entreprises accélèrent l'automatisation des tâches codifiables pour les emplois qui **ne se prêtent pas au télétravail**.

Parallèlement, les pressions de plus en plus grandes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre ont amené certaines administrations nationales à réduire leur dépendance économique aux secteurs de production d'énergie traditionnels, comme l'exploitation de mines de charbon et l'extraction de pétrole et de gaz. Par conséquent, un peu comme l'abandon de la fabrication dans le passé a entraîné des déplacements de l'emploi dans le secteur de la fabrication, l'abandon des secteurs de production d'énergie traditionnels ou des emplois qui ne se prêtent pas au télétravail pourrait entraîner des déplacements de l'emploi vers de nouveaux secteurs et de nouvelles professions dans l'avenir.

Qu'ils soient attribuables à la mondialisation, aux progrès technologiques, aux pressions environnementales ou au repli du marché du travail provoqué par la pandémie, les déplacements de l'emploi entre les secteurs et les professions poseront des défis pour les travailleurs qui sont directement touchés et pour les politiques qui aident les travailleurs à s'adapter au déplacement de l'emploi. Il en va de même des changements futurs dans le contenu des tâches liées aux emplois. À titre d'exemple, les économistes s'entendent généralement pour dire que les employés dont les tâches peuvent être facilement codifiées risqueront davantage de subir une perte d'emploi et une transformation de l'emploi que les autres employés (Frenette et Frank, 2020) et que les habiletés interpersonnelles et les aptitudes à résoudre des problèmes vont probablement accroître la résilience des travailleurs face aux chocs négatifs de la demande de main-d'œuvre.

Dans ce contexte, une question importante qui se pose est de savoir dans quelle mesure les programmes de formation, d'aide à la recherche d'emploi et de transfert actuels, dont certains ont été conçus il y a plusieurs années, répondront le mieux aux besoins des cohortes futures de travailleurs déplacés.

Pour bien situer cette question, il importe d'adopter une vision à long terme et d'évaluer comment l'ampleur du déplacement de l'emploi a évolué au cours des dernières décennies au Canada. À l'aide du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) de Statistique Canada, la présente étude fournit cette perspective à long terme en documentant l'évolution des taux de mises à pied permanentes au Canada de 1978 à 2016, la dernière année pour laquelle des données sur les mises à pied permanentes sont disponibles. On peut consulter une étude plus détaillée du déplacement de l'emploi pendant cette période dans Morissette et Qiu (2020).

Taux de mises à pied permanentes, 1978 à 2016

Pour évaluer comment le risque de perte d'emploi a évolué de 1978 à 2016, trois vagues du FDLMO sont regroupées : le FDLMO de 1978 à 1989, le FDLMO de 1983 à 2010 et le FDLMO de 1989 à 2017. Les deux premières vagues représentent un échantillon aléatoire de 10 % de tous les employés au Canada, tandis que la vague de 1989 à 2017 couvre tous les employés. Pour produire des chiffres comparables, la version de 10 % du FDLMO de 1989 à 2017 est également utilisée. Ces trois vagues du FDLMO permettent de mener des analyses fondées sur des définitions uniformes des mises à pied et des résultats après le déplacement et de répartir les statistiques selon l'âge, le sexe, la durée de l'emploi et la province des travailleurs. Étant donné que les classifications des industries ont changé au fil du temps, de la Classification type des industries de 1980 utilisée pendant les années 1980 au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord utilisé depuis 1991, il n'est pas possible de produire des codes d'industrie uniformes à un niveau détaillé. Néanmoins, il est possible de produire des statistiques sur le déplacement pour le secteur de la fabrication et les secteurs autres que la fabrication pour la période allant de 1978 à 2016.

Les taux de mises à pied sont mesurés à l'aide du concept de mise à pied permanente. Une mise à pied permanente survient lorsqu'un travailleur mis à pied ne retourne pas travailler pour son employeur au

Taux de mise à pied permanente au Canada, 1978 à 2016

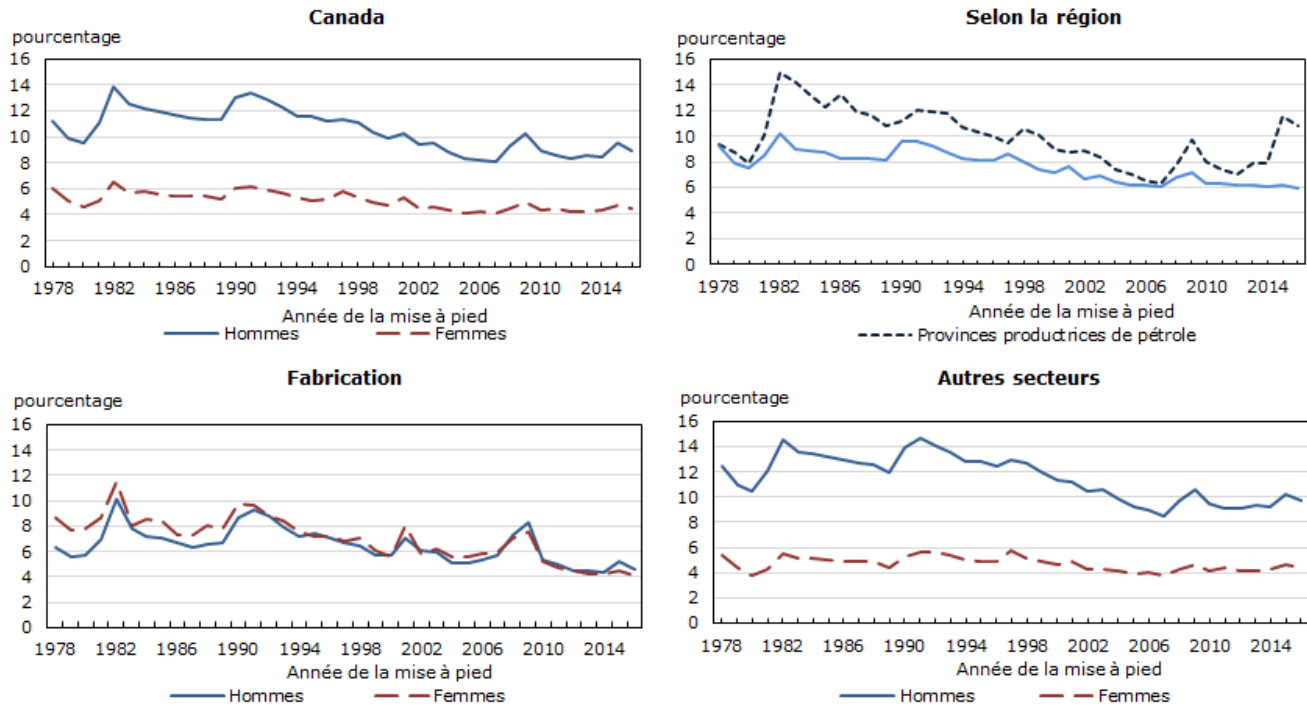
cours de l'année de la mise à pied ou de l'année suivante¹. Autrement, une mise à pied est considérée comme temporaire. Comme la troisième vague du FDLMO se termine en 2017, et étant donné qu'une année supplémentaire de données est nécessaire pour déterminer si une mise à pied est permanente, la période d'observation considérée dans cette étude se termine en 2016².

Le graphique 1 et le tableau 1 présentent les taux de mises à pied chez les employés canadiens âgés de 25 à 64 ans de 1978 à 2016. Comme on pouvait s'y attendre, les taux de mises à pied ont augmenté pendant les récessions de 1981 à 1982, de 1990 à 1992 et de 2008 à 2009, et ils ont diminué pendant les années d'expansion qui ont suivi. Cependant, malgré ces changements dans l'environnement économique, les taux de mises à pied n'ont pas affiché de tendance à la hausse au Canada depuis la fin des années 1970. En 2007, avant la dernière récession, les taux de mises à pied étaient inférieurs de plus de 2 points de pourcentage à ceux observés en 1989, qui correspond au point culminant de l'expansion économique survenue pendant la deuxième moitié des années 1980. Bien que les taux de mises à pied aient augmenté de 2007 à 2009, dès 2010, ils ont atteint des niveaux inférieurs à ceux observés pendant la fin des années 1970 ou la deuxième moitié des années 1980. En conséquence, les taux de mises à pied ont été en moyenne de 6,6 % de 2010 à 2016, environ 1,7 point de pourcentage de moins que la valeur moyenne de 8,3 % observée pendant la période allant de 1978 à 1980. Les taux de mises à pied n'ont pas affiché de tendance à la hausse de 1978 à 2016 chez les hommes et chez les femmes³, dans le secteur de la fabrication et les secteurs autres que la fabrication (graphique 1).

-
1. Les mises à pied sont indiquées dans le relevé d'emploi au moyen du code A, qui renvoie à un « manque de travail ». Lorsque des contrats liés à des emplois temporaires occupés par des travailleurs rémunérés se terminent, le code A est aussi utilisé.
 2. Par souci de simplicité, le terme « taux de mise à pied » est utilisé dans le reste de l'étude pour désigner les « taux de mises à pied permanentes ».
 3. Les taux de mises à pied sont moins élevés chez les femmes que chez les hommes dans les secteurs autres que la fabrication. Morissette, Lu et Qiu (2013) révèlent qu'environ 80 % de cette différence entre les sexes témoigne de la surreprésentation des femmes dans les industries à quatre chiffres, qui ont généralement de faibles taux de mises à pied.

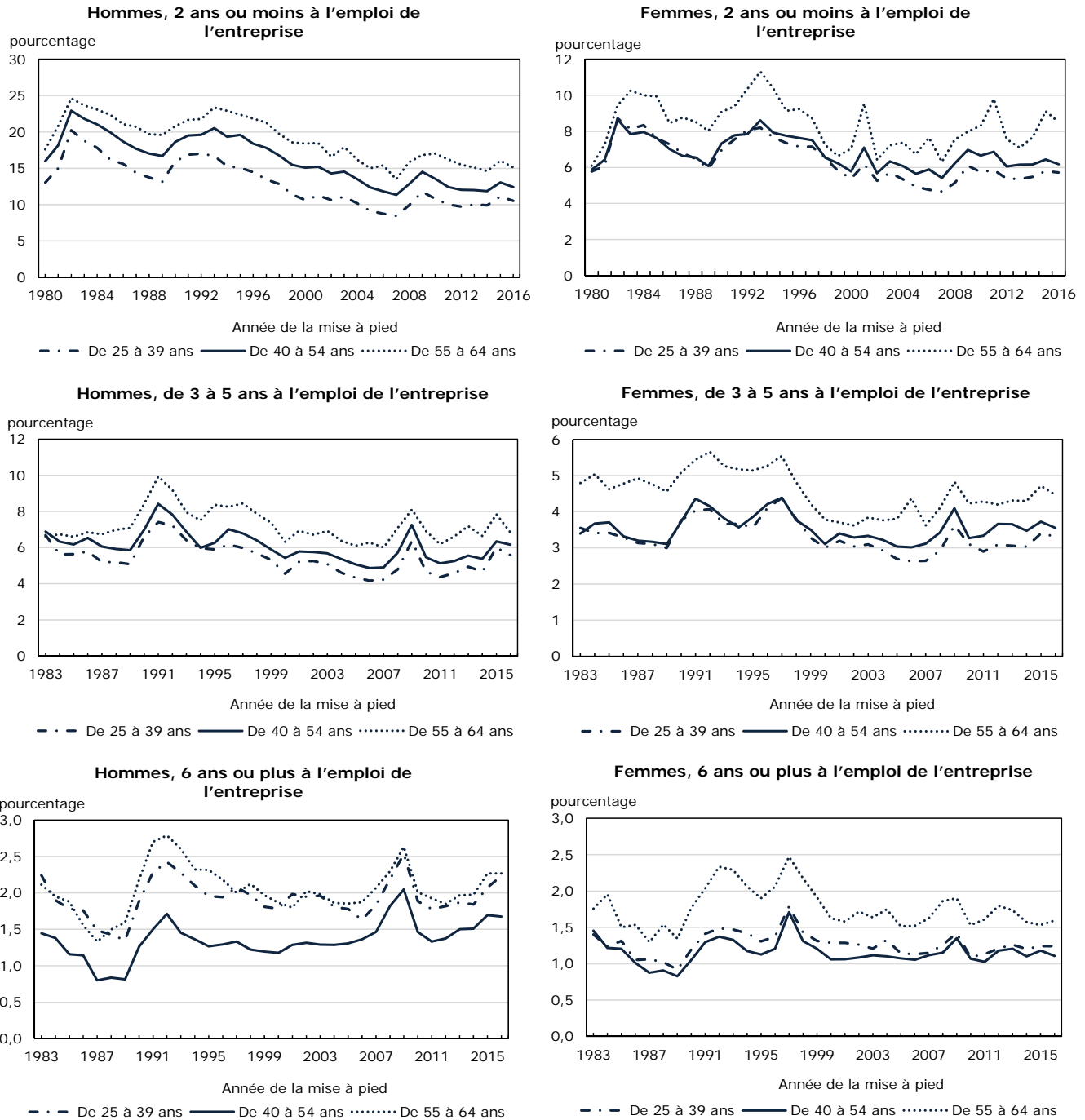
Taux de mise à pied permanente au Canada, 1978 à 2016

Graphique 1
Taux de mises à pied des employés canadiens âgés de 25 à 64 ans, 1978 à 2016



Note : Les provinces productrices de pétrole comprennent de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Saskatchewan et de l'Alberta.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Graphique 2
Taux de mises à pied des employés canadiens âgés de 25 à 64 ans, selon l'âge, le sexe et la durée de l'emploi



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

L'absence d'augmentation des taux de mises à pied dans le secteur de la fabrication de 2000 à 2016 peut sembler surprenante, étant donné que l'emploi dans ce secteur a diminué d'environ un demi-million pendant cette période. Les taux de mises à pied dans le secteur de la fabrication n'ont pas augmenté pendant cette période parce que les entreprises de fabrication se sont adaptées à la demande de main-d'œuvre réduite, dans une large mesure, en réduisant les taux d'embauche (Morissette, Lu et Qiu, 2013).

Les données indiquent également que, bien que les taux de mises à pied dans les provinces productrices de pétrole de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador aient considérablement augmenté en 2015 et en 2016 compte tenu des baisses du prix du pétrole, les taux de mises à pied dans les autres provinces ont été assez stables de 2010 à 2016 (tableau 2)⁴.

L'absence de tendance à la hausse des taux de mises à pied peut être observée à l'échelle nationale. Lorsque les données sont réparties selon l'âge, le sexe et la durée de l'emploi des travailleurs, rien n'indique de façon générale de tendance à la hausse (graphique 2)⁵. La seule exception peut être observée chez les hommes ayant beaucoup d'ancienneté (hommes à l'emploi de la même entreprise pendant six ans ou plus). Chez ce groupe, la probabilité de perte d'emploi était de 0,5 à 0,7 point de pourcentage plus élevée pendant les années 2010 qu'elle l'était pendant les années 1980. Pour toutes les autres combinaisons âge-sexe-durée de l'emploi, rien n'indique que le risque de perte d'emploi a augmenté au cours des dernières décennies⁶.

Mises à pied massives

Bien que le risque de perte d'emploi n'ait pas augmenté au Canada en général depuis la fin des années 1970, les reportages des médias soulignent souvent des mises à pied massives qui surviennent dans certaines villes ou régions. En règle générale, on porte très peu d'attention aux pertes d'emploi qui ne surviennent pas dans le contexte de mises à pied massives. Cela soulève la question suivante : de toutes les pertes d'emploi qui surviennent au cours d'une année donnée au Canada, quel pourcentage s'inscrit dans le contexte de mises à pied massives?

Le tableau 3 répond à cette question en quantifiant, pour certaines années, la part des mises à pied qui s'inscrivaient dans le contexte de mises à pied massives dans le secteur commercial (c.-à-d. dans toutes les industries à l'exception de l'administration publique, des services d'enseignement, des soins de santé et de l'assistance sociale)⁷. Les résultats sont présentés chez les employés âgés de 25 à 64 ans. Les mises à pied massives désignent les mises à pied qui sont survenues dans les entreprises qui comptaient au moins 50 employés au cours de l'année t-1 (l'année avant la perte d'emploi), qui avaient un effectif

-
4. Les deux tiers de l'augmentation des taux de mises à pied à l'Île-du-Prince-Édouard de 1995 à 1996 peuvent être attribuables aux augmentations des mises à pied dans le secteur de la construction dans cette province pendant cette période, une tendance qui coïncide avec la fin de la construction du pont de la Confédération en 1996.
 5. Le graphique 2 indique aussi que les taux de mises à pied affichent une corrélation négative avec la durée de l'emploi et que — en fonction de la durée de l'emploi — les travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont plus susceptibles que ceux âgés de 25 à 39 ans de perdre leur emploi. Le premier point témoigne probablement du fait que, dans de nombreuses entreprises, les mises à pied sont effectuées selon la politique du « dernier entré, premier sorti ». On pourrait étudier le second point dans des analyses empiriques futures.
 6. Des analyses des taux de mises à pied selon le grand groupe d'industries, défini à l'aide du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2012, ne révèlent pas non plus de tendance à la hausse des taux de mises à pied à partir du début des années 1990 (ou de la fin des années 1990).
 7. Le but ici est de répondre à la question suivante : « De tous les travailleurs **mis à pied** au cours d'une année donnée, quel pourcentage ont été mis à pied dans le contexte de mises à pied massives par rapport à des mises à pied non massives? » Une question connexe est la suivante : « Pour chaque travailleur qui est mis à pied dans le contexte d'une mise à pied massive, combien de travailleurs quittent de façon préventive, c.-à-d. peu de temps avant la mise à pied massive, comme mesure de précaution? » Cette seconde question dépasse la portée de la présente étude.

positif au cours de l'année t-1 et de l'année t, dont les mises à pied permanentes totales au cours de l'année t représentaient 10 % ou plus de l'emploi au cours de l'année t-1 et dont la masse salariale a diminué d'au moins 10 % de l'année t-1 à l'année t+1⁸.

Une limite du FDLMO est que les mises à pied sont mesurées à l'échelle de l'entreprise plutôt qu'à l'échelle de l'établissement. La distinction est importante, car si une entreprise compte plusieurs établissements au Canada, la fermeture d'un établissement ne fera pas nécessairement en sorte que l'entreprise procède à des mises à pied qui représentent 10 % ou plus de son emploi total au cours de l'année t-1. Par conséquent, la fermeture d'un établissement n'entraînera pas nécessairement une mise à pied massive, selon la définition donnée ci-dessus. Idéalement, les mises à pied massives seraient mesurées à l'échelle de l'établissement plutôt qu'à l'échelle de l'entreprise. Étant donné que ce n'est pas possible avec le FDLMO, la méthodologie suivante est utilisée.

Les mises à pied qui ne surviennent pas dans un contexte de mises à pied massives (selon la définition donnée ci-dessus) sont réparties en mises à pied qui surviennent dans les entreprises comptant moins de 50 employés et en mises à pied qui surviennent dans les grandes entreprises (c.-à-d. les entreprises comptant 50 employés ou plus). Étant donné que les mises à pied qui surviennent dans les entreprises comptant moins de 50 employés sont, par définition, des mises à pied non massives, le calcul de la part de toutes les mises à pied qui surviennent dans ces entreprises fournit une borne inférieure de la part des mises à pied qui seraient qualifiées de mises à pied non massives si le FDLMO comportait des données à l'échelle de l'établissement.

À l'inverse, étant donné que certaines des mises à pied non massives qui surviennent dans les grandes entreprises cachent certaines mises à pied massives à l'échelle de l'établissement, ces pertes d'emploi seraient qualifiées de mises à pied massives si le FDLMO comportait des données à l'échelle de l'établissement. En conséquence, l'ajout des mises à pied non massives qui surviennent dans les grandes entreprises à celles qui surviennent dans les petites entreprises fournit une borne supérieure de la part réelle des mises à pied qui ne surviennent pas dans le contexte de mises à pied massives (c.-à-d. que les mises à pied seraient qualifiées de mises à pied non massives si le FDLMO comportait des données à l'échelle de l'établissement).

Le tableau 3 indique que, de toutes les mises à pied subies par les hommes et les femmes âgés de 25 à 64 ans en 2015, 44 % ont été des mises à pied non massives qui sont survenues dans des entreprises comptant moins de 50 employés et 32 % ont été des mises à pied non massives qui sont survenues dans les grandes entreprises. Par conséquent, en 2015, entre 44 % et 76 % (44 % plus 32 %) de toutes les mises à pied qui sont survenues dans le secteur commercial chez ces employés ont été des mises à pied non massives. Les pourcentages correspondants pour 1995 donnent à croire qu'entre 61 % et 92 % des mises à pied subies par ces employés au cours de cette année ont été des mises à pied non massives. La moyenne de ces gammes d'estimations, des bornes supérieures et des bornes inférieures, pour la période complète allant de 1995 à 2015 indique qu'entre 53 % et 87 % des mises à pied dans le secteur commercial de 1995 à 2015 ont été des mises à pied non massives⁹. La gamme des estimations moyennes correspondantes chez les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté, ceux qui étaient à l'emploi du même employeur pendant six ans ou plus, équivaut à environ 45 % à 80 %. Cette constatation est importante : elle indique que les politiques d'aide qui cibleraient uniquement les employés déplacés dans le contexte de mises à pied massives négligeraient une partie importante des travailleurs canadiens déplacés.

8. La définition de mise à pied massive provient de Jacobson, Lalonde et Sullivan (1993), mais se limite aux entreprises comptant au moins 50 employés.

9. Ces pourcentages augmenteraient de toute évidence si les mises à pied massives sont définies comme mettant en jeu, par exemple, au moins 20 % du niveau d'emploi initial d'une entreprise, plutôt qu'au moins 10 %.

Sommaire

Compte tenu des préoccupations récentes concernant de futures vagues d'automatisation, il faut absolument que les analystes et les responsables des politiques soient bien informés des déplacements de l'emploi au Canada et il faut évaluer la capacité des politiques actuelles à aider les cohortes futures de travailleurs déplacés. À l'aide du FDLMO, la présente étude contribue à la première tâche en documentant l'évolution des taux de mises à pied au Canada depuis la fin des années 1970.

Conformément à Morissette, Qiu et Chan (2013), l'étude n'indique en rien que la probabilité de perte d'emploi a affiché une tendance à la hausse avant la pandémie de COVID-19. Cette constatation vaut pour les hommes et les femmes, pour les employés du secteur de la fabrication ou des secteurs autres que la fabrication.

Cette étude présente plusieurs limites. Si les taux de mise à pied n'ont pas affiché de tendance à la hausse de 1978 à 2016, il est loin d'être clair que cette tendance demeurera après la fin de la pandémie de COVID-19. Plus précisément, la mesure dans laquelle le repli du marché du travail provoqué par la COVID-19 entraînera des pertes d'emploi à long terme demeure à ce jour inconnu. Il est loin d'être clair, également, que les secteurs qui ont été les plus affectés durant les replis précédents du marché du travail le seront durant le présent repli.

Étant donné que le FDLMO ne comporte pas de renseignements sur le niveau de scolarité des travailleurs, il ne permet pas d'évaluer comment les taux de mises à pied ont évolué selon les niveaux de scolarité depuis la fin des années 1970. Il convient de souligner cette limite, car la main-d'œuvre canadienne est devenue plus scolarisée au cours des quatre dernières décennies et parce que les travailleurs très scolarisés ont tendance à avoir des taux de mises à pied plus faibles que la moyenne. Le fait que les taux de mises à pied n'aient pas affiché de tendance à la hausse dans les différents groupes d'âge n'exclut pas la possibilité qu'ils puissent avoir affiché une tendance à la hausse dans certaines cellules âge-niveau de scolarité. Autrement dit, l'absence de tendance à la hausse des taux de mise à pied dans les différents groupes d'âge pourrait cacher une augmentation des taux de mise à pied chez certains groupes de travailleurs moins scolarisés.

Une troisième limite se rapporte au fait que les taux de mises à pied sont uniquement mesurés pour les travailleurs rémunérés et, par conséquent, ils fournissent une mesure de la sécurité d'emploi pour ce groupe de travailleurs seulement. Les données de l'Enquête sur la population active indiquent que les travailleurs rémunérés représentaient 84,7 % de tous les Canadiens employés en 2016, en baisse par rapport à 87,6 % en 1978. Par conséquent, les taux de mises à pied fournissent une mesure de la probabilité de perte d'emploi pour un segment un peu plus petit de la main-d'œuvre aujourd'hui comparativement à il y a quatre décennies. Les taux de mises à pied n'indiquent pas la mesure dans laquelle la sécurité d'emploi des travailleurs autonomes, dont bon nombre font du travail à la demande (Jeon, Lu et Ostrovsky, 2019), a évolué au fil du temps.

Malgré ces limites, l'étude confirme certaines grandes constatations d'études canadiennes précédentes et apporte de nouvelles perspectives. Elle confirme que, tant pendant les récessions que les périodes d'expansion, la probabilité de perte d'emploi est beaucoup plus faible chez les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté que chez les autres travailleurs. Elle souligne aussi le fait que, au cours d'une année donnée, plus de la moitié des mises à pied dans le secteur commercial ne sont pas faites dans le contexte de mises à pied massives. Par conséquent, si les mises à pied massives reçoivent souvent beaucoup d'attention des médias, elles ne représentent pas la majorité des pertes d'emploi au Canada. Il faudra se souvenir de cette constatation tandis que des pertes d'emploi seront annoncées pendant et après la pandémie de COVID-19.

Taux de mise à pied permanente au Canada, 1978 à 2016
Tableau 1
Taux de mises à pied chez les employés canadiens âgés de 25 à 64 ans,
de 1978 à 2016

Année	Les deux sexes		Les deux sexes		Fabrication		Autres secteurs		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Provinces		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
				productrices de pétrole	Autres provinces				
1978	9,3	11,2	6,1	9,4	9,3	6,3	8,7	12,5	5,4
1979	8,0	9,9	5,0	8,7	7,9	5,6	7,6	11,0	4,3
1980	7,6	9,5	4,5	7,9	7,5	5,7	7,8	10,5	3,8
1981	8,7	11,1	5,1	10,1	8,5	7,0	8,6	12,1	4,3
1982	10,8	13,9	6,5	14,9	10,2	10,1	11,6	14,6	5,5
1983	9,7	12,6	5,7	14,2	8,9	7,8	8,0	13,5	5,1
1984	9,5	12,2	5,8	13,2	8,9	7,2	8,5	13,4	5,2
1985	9,2	11,9	5,6	12,2	8,7	7,1	8,4	13,2	5,0
1986	8,9	11,7	5,4	13,2	8,2	6,7	7,3	13,0	4,9
1987	8,7	11,4	5,4	11,9	8,2	6,3	7,3	12,7	4,9
1988	8,7	11,4	5,4	11,7	8,2	6,6	8,0	12,6	4,9
1989	8,5	11,3	5,2	10,8	8,2	6,7	7,8	12,0	4,4
1990	9,8	13,0	6,0	11,2	9,6	8,6	9,8	13,9	5,2
1991	10,0	13,4	6,1	12,0	9,6	9,2	9,7	14,7	5,6
1992	9,6	12,8	6,0	11,9	9,2	8,7	8,8	14,0	5,6
1993	9,1	12,3	5,7	11,8	8,7	7,9	8,4	13,5	5,4
1994	8,6	11,5	5,3	10,6	8,3	7,2	7,5	12,8	5,1
1995	8,5	11,5	5,1	10,4	8,2	7,5	7,2	12,8	4,9
1996	8,3	11,2	5,2	9,9	8,1	7,1	7,1	12,5	4,9
1997	8,7	11,4	5,8	9,5	8,6	6,7	6,8	12,9	5,7
1998	8,4	11,1	5,3	10,5	8,0	6,5	7,0	12,7	5,1
1999	7,8	10,4	5,0	10,0	7,4	5,7	6,0	12,0	4,8
2000	7,4	9,9	4,7	9,0	7,2	5,7	5,6	11,4	4,6
2001	7,8	10,2	5,3	8,8	7,7	7,0	8,1	11,2	4,9
2002	7,0	9,4	4,4	8,9	6,7	6,1	5,8	10,5	4,2
2003	7,1	9,5	4,5	8,3	6,9	6,0	6,1	10,6	4,3
2004	6,6	8,8	4,3	7,4	6,5	5,1	5,6	9,9	4,2
2005	6,3	8,3	4,1	7,0	6,1	5,1	5,6	9,3	3,9
2006	6,2	8,2	4,2	6,6	6,2	5,3	5,8	8,9	4,0
2007	6,1	8,0	4,1	6,3	6,0	5,7	5,9	8,5	3,8
2008	6,9	9,3	4,5	7,7	6,8	7,3	7,1	9,7	4,2
2009	7,6	10,3	4,9	9,7	7,2	8,3	7,5	10,6	4,6
2010	6,6	9,0	4,3	8,0	6,4	5,4	5,2	9,5	4,1
2011	6,5	8,5	4,5	7,4	6,3	5,0	4,7	9,1	4,4
2012	6,3	8,4	4,3	7,1	6,2	4,4	4,5	9,1	4,2
2013	6,4	8,6	4,2	7,9	6,1	4,4	4,2	9,4	4,2
2014	6,4	8,5	4,3	7,9	6,1	4,4	4,2	9,2	4,2
2015	7,1	9,5	4,7	11,6	6,2	5,3	4,5	10,3	4,6
2016	6,7	9,0	4,5	10,8	5,9	4,6	4,1	9,7	4,4

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Taux de mise à pied permanente au Canada, 1978 à 2016
Tableau 2
Taux de mises à pied chez les employés âgés de 25 à 64 ans, selon la province, de 1978 à 2016

Année	Terre-Neuve- et-Labrador	Île-du-			Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Colombie-	
		Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick					Alberta	Britannique
pourcentage										
1978	24,4	13,1	12,7	17,0	11,0	6,7	6,4	5,9	7,8	12,4
1979	22,1	12,6	11,6	16,8	8,8	6,0	5,3	5,6	7,3	10,6
1980	18,9	13,2	9,9	14,8	8,6	5,7	5,5	5,2	6,8	9,4
1981	23,0	16,5	11,6	16,2	10,0	6,2	5,7	6,1	9,0	10,9
1982	23,6	17,1	11,3	18,3	11,4	7,8	7,3	7,5	15,1	14,4
1983	25,8	17,9	11,6	17,0	9,9	6,7	6,4	7,6	13,9	12,7
1984	28,0	18,9	12,3	17,2	10,4	6,2	6,4	7,3	12,3	12,7
1985	29,8	19,5	12,9	16,4	10,2	5,9	6,4	7,2	10,7	12,8
1986	28,3	18,2	12,2	17,0	9,3	5,5	6,6	7,5	12,2	12,8
1987	29,9	17,9	12,1	16,9	9,8	5,6	6,4	7,8	10,0	11,8
1988	28,5	19,7	12,0	15,9	10,3	5,3	6,4	8,4	9,7	11,8
1989	28,3	21,3	12,3	17,5	9,8	5,5	5,8	7,0	8,9	11,3
1990	28,5	19,2	13,3	18,2	11,0	7,3	6,7	7,1	9,4	12,5
1991	31,0	22,7	12,2	17,6	10,9	7,5	6,5	8,5	9,9	12,4
1992	29,7	20,3	12,8	17,1	10,7	7,0	6,2	9,1	9,9	11,5
1993	29,2	19,0	13,0	17,9	9,9	6,4	6,4	7,3	10,3	11,3
1994	24,5	21,6	11,6	16,2	9,7	5,8	5,7	6,8	9,6	10,9
1995	22,0	21,4	12,7	17,0	9,5	5,8	5,6	6,8	9,6	10,4
1996	25,2	28,9	10,9	17,2	9,4	5,9	5,8	7,0	8,5	10,0
1997	19,2	24,3	11,3	16,8	10,7	6,3	5,8	7,6	8,6	10,1
1998	23,6	22,1	11,0	16,4	9,4	5,9	5,7	7,6	9,4	10,0
1999	23,6	23,1	11,8	16,5	8,6	5,3	5,8	7,2	8,8	9,1
2000	20,2	19,4	11,2	17,6	8,3	5,1	4,9	7,2	7,9	8,9
2001	19,7	19,7	11,0	13,6	8,6	6,0	5,3	6,1	7,9	9,4
2002	17,5	18,5	10,2	12,5	7,2	5,2	5,3	6,5	8,4	8,5
2003	17,1	20,0	9,7	13,3	7,7	5,4	4,8	5,7	7,8	8,4
2004	15,9	15,7	9,5	12,6	7,3	5,1	4,5	5,6	6,7	7,5
2005	16,9	13,8	8,6	10,9	7,1	4,9	4,4	5,7	6,0	7,0
2006	13,1	13,9	8,0	11,7	7,0	5,2	4,4	5,5	6,0	6,7
2007	13,1	14,9	7,4	10,4	7,1	5,1	3,8	4,6	5,9	6,2
2008	11,7	12,2	7,6	10,5	7,5	5,9	4,8	4,7	8,0	7,6
2009	13,2	12,6	7,9	10,1	7,5	6,4	5,0	6,2	10,2	8,7
2010	11,9	13,0	7,2	10,6	6,7	5,4	4,5	5,6	8,2	7,9
2011	12,7	12,0	7,8	10,3	7,0	5,5	4,5	5,8	7,1	7,3
2012	12,2	11,6	7,2	9,8	6,9	5,3	4,3	5,9	6,7	7,0
2013	12,1	11,1	6,8	9,1	6,8	5,4	4,3	6,3	7,7	6,8
2014	11,9	10,5	6,6	9,5	7,1	5,3	4,4	5,8	7,9	6,5
2015	13,7	10,8	7,3	9,1	6,7	5,5	5,0	7,9	12,2	7,0
2016	15,7	10,3	6,8	9,1	6,7	5,1	5,0	7,2	11,1	6,3

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 3
Part des mises à pied faites dans le contexte de mises à pied massives et de mises à pied non massives, certaines années — employés âgés de 25 à 64 ans dans toutes les industries à l'exception des services publics

	Nombre de mises à pied numero	Mises à pied massives	Part des mises à pied dans le contexte de :	
			Mises à pied non massives dans les entreprises comptant moins de 50 employés pourcentage	Mises à pied non massives dans les entreprises comptant 50 employés ou plus
Hommes et femmes âgés de 25 à 64 ans				
1995	716 172	8,2	61,0	30,8
2000	687 080	12,8	54,8	32,4
2005	630 042	9,7	54,9	35,4
2007	618 924	12,0	51,9	36,1
2009	780 761	18,6	49,3	32,1
2010	688 737	9,9	52,0	38,1
2011	659 319	8,5	52,4	39,1
2014	698 151	15,2	46,8	38,0
2015	786 013	24,1	44,1	31,8

Note : Les cessations d'emploi en raison de mises à pied faites dans le contexte de mises à pied massives sont des cessations d'emploi découlant de mises à pied permanentes survenues au cours de l'année t dans les entreprises : a) qui comptaient au moins 50 employés au cours de l'année $t-1$; b) qui avaient un effectif positif au cours de l'année $t-1$ et de l'année t ; c) dont les mises à pied permanentes totales au cours de l'année t représentaient 10 % ou plus de l'emploi au cours de l'année $t-1$; et d) dont l'effectif total a diminué d'au moins 10 % de l'année $t-1$ à l'année $t+1$. L'échantillon est constitué des employés âgés de 25 à 64 ans dans toutes les industries à l'exception des services publics.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Références

Acemoglu, D. et P. Restrepo. 2019. « Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor ». *Journal of Economic Perspectives* 33 (2) : 3 à 30.

Brynjolfsson, E. et A. McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York : W. W. Norton & Company Publishers.

Frenette, M. et K. Frank. 2020. *Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque?* Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 448. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada. À paraître.

Jacobson, L.S., R.J. Lalonde et D.G. Sullivan. 1993. « Earnings losses of displaced workers ». *American Economic Review* 83 (4) : 685 à 709.

Jeon, S., H. Lu et Y. Ostrovsky. 2019. *Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives*. Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 437. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Morissette, R., Y. Lu et T. Qiu. 2013. *Réallocation des travailleurs au Canada*. Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 348. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Morissette, R., H. Qiu et P.C.W. Chan. 2013. « Le risque et le coût des pertes d'emploi au Canada, 1978–2008 ». *Revue canadienne d'économie* 46 (4) : 1480 à 1509.

Morissette, R. and H. Qiu. 2020. *Turbulence or Steady Course? Permanent Layoffs in Canada, 1978-2016*. Étude n° 76 de l'IRPP. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques.