



Automne 1992 (Vol. 4, N° 3) numéro d'article 2

Le roulement de la main-d'œuvre : les mises à pied

Garnett Picot

En 1982, au plus creux de la pire récession depuis la Seconde Guerre mondiale, le produit intérieur brut (PIB) a chuté de 3,2 %, le niveau global de l'emploi a diminué de 3,5 % et le taux de chômage annuel a atteint 11 %. En outre, pendant cette année de faible rendement économique, 1,2 million de travailleurs ont été licenciés - c'est-à-dire mis à pied de façon permanente par leur employeur. En 1988, le Canada était presque au sommet du cycle économique et n'avait pas encore subi les avatars de la récession de 1990-1991. Le PIB avait grimpé de 4,7 % et le niveau d'emploi, de 3,2 %, tandis que le taux de chômage passait à 7,8 % et continuait de baisser à mesure que l'expansion économique se poursuivait. Pourtant, même pendant cette année de croissance, pas moins d'un million de travailleurs ont été mis à pied. Le taux de licenciement était alors de 7,1 %, ce qui n'est pas négligeable puisque le plus haut niveau de la décennie, établi en 1982, s'élevait à 8,7 %.

Que l'année soit bonne ou mauvaise, ces taux élevés de licenciement font partie des caractéristiques particulières de l'économie canadienne [▼1](#). Ils témoignent du roulement considérable et continu de la main-d'œuvre alors que les pertes d'emploi dans certaines entreprises sont compensées par les gains d'emploi dans d'autres naissantes ou en expansion. Lors d'une année semblable à 1988, les gains d'emploi dans les entreprises naissantes ou en expansion (avec 14 % de l'emploi total cette année-là) plus que compensent les pertes d'emploi dans les entreprises disparues ou fléchissantes [▼2](#) (11 % de l'emploi total). Le tout s'est traduit par un gain net d'emploi de 3 % en 1988 (voir [Définitions](#)). Ce gain net fait généralement l'objet des analyses traitant de l'emploi. Il masque cependant le roulement considérable de la main-d'œuvre mentionné plus haut.

L'année 1982 a connu, par contre, une situation différente : les pertes d'emploi subies dans un grand nombre d'entreprises n'ont pu être compensées à cause du nombre inférieur d'entreprises en expansion cette année-là. Le résultat fut une baisse nette de l'emploi [▼3](#), une diminution de 50 % du nombre

d'embauches et une hausse du chômage attribuable aux mises à pied. Ainsi donc, que l'économie soit en récession ou non, le nombre de licenciements demeure élevé.

Le but de cet article est de faire ressortir les caractéristiques des travailleurs licenciés ainsi que les industries et le genre d'entreprises qui les emploient. Il y a licenciement lorsque l'employeur n'a pas rappelé les travailleurs au cours des 12 mois qui ont suivi leur mise à pied. L'analyse est fondée sur les données de l'Enquête sur l'activité de 1988 et sur les résultats du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi pour 1988 et les années antérieures (voir [Appendice](#)). Les données de 1988 ont été choisies pour bien montrer l'ampleur des licenciements même dans les meilleures années du cycle économique. La structure des licenciements observée vaut probablement pour la plupart des années, à l'exception peut-être des périodes difficiles de forte récession.

Les licenciements, plus nombreux dans la construction et dans l'exploitation forestière et minière

Les taux de licenciement varient grandement d'une industrie à l'autre. En 1988, une personne sur cinq a été licenciée dans le secteur de la construction et une sur six, dans celui de l'exploitation forestière et minière. Dans les services publics, seulement une personne sur 75 a subi le même sort ([tableau 1](#)).



Tableau 1 Licenciements selon l'industrie, 1988

Source : Enquête sur l'activité

Un contraste aussi frappant s'explique par la présence d'entreprises au sein de ces industries connaissent traditionnellement un roulement élevé de leur main-d'œuvre. Par exemple, dans la construction, les pertes d'emploi dans les entreprises fléchissantes ou disparues ont représenté 17,3 % de l'emploi de cette industrie en 1988; dans les services publics, la proportion correspondante n'a été que de 1,6 %.

Cependant, la réduction des effectifs ne se fait pas uniquement par voie de licenciement. Elle peut aussi se faire par des mises à la retraite ou des départs volontaires (c'est ce que l'on appelle l'attrition). La façon dont les entreprises gèrent leur niveau de main-d'œuvre peut donc expliquer l'écart entre les taux de licenciement. Dans le secteur de la construction, où les salaires sont relativement élevés et le travail est très saisonnier et cyclique, les taux de départ volontaire sont bas, ce qui oblige les employeurs à réduire leurs effectifs en recourant à des licenciements plutôt qu'à l'attrition. Dans une industrie comme celle des services immobiliers où les taux de départ volontaire sont élevés, le réaménagement de la main-d'œuvre se fait en grande partie par attrition. Ainsi, le taux de licenciement dans cette industrie a été inférieur à 4 % en 1988, même si beaucoup d'entreprises ont connu de fortes diminutions de l'emploi ▼⁴. Dans les

services publics, les taux de départ volontaire sont faibles et il y a relativement peu de pertes d'emplois en raison d'une redistribution de la part de marché entre les entreprises ou pour d'autres raisons. Les licenciements y sont, par conséquent, plutôt rares.

Lors d'une récession, le nombre de mises à pied augmente en général plus rapidement dans le secteur manufacturier que dans les autres industries (Picot et Baldwin, 1990a/b). Toutefois, en période de croissance, il semble que les travailleurs des industries manufacturières soient moins susceptibles de perdre leur emploi que les autres travailleurs. En 1988, le taux de licenciement dans les industries manufacturières a été de 6 %, ce qui est bien inférieur à la moyenne globale.

Les licenciements, surtout dans les petites entreprises

La taille d'une entreprise est un facteur important à considérer dans le calcul de la probabilité de licenciement. Quand il est question de mises à pied dans les médias, l'accent est souvent mis sur les réductions substantielles d'emploi dans les grandes entreprises et du déplacement des travailleurs qu'elles provoquent. On mentionnera, par exemple, un important fabricant d'équipement agricole qui réduit sa main-d'œuvre en mettant à pied des centaines de salariés; un grand fabricant d'automobiles qui ferme certaines de ses usines, déplaçant ainsi de nombreux travailleurs, ou encore une des principales compagnies aériennes qui licencie une forte proportion de ses employés afin de réduire ses coûts. De telles nouvelles donnent l'impression qu'il y a d'importantes pertes d'emplois dans les grandes entreprises. Or, la réalité est tout autre, à tout le moins pour les années 80.

La plupart du temps, ce sont dans les petites et moyennes entreprises qu'ont lieu la majorité des licenciements. En 1988, on attribuait aux petites entreprises (celles ayant moins de 20 employés) 20 % de l'emploi, mais 41 % des mises à pied. Les entreprises employant 500 personnes et plus représentaient 40 % de l'emploi, et seulement 17 % des licenciements ([tableau 2](#)). Dans les petites entreprises, près d'une personne sur huit a été licenciée en 1988, comparativement à seulement une sur 29 dans les grandes entreprises. Il s'agit d'un écart énorme qui a d'importantes implications. Tout d'abord pour les travailleurs qui prévoient trouver un emploi dans une petite entreprise, puis pour les dirigeants d'entreprises qui aimeraient savoir pourquoi cet écart est si considérable et, enfin, pour les économistes qui voudraient mieux comprendre le processus de réaffectation de la main-d'œuvre.



Tableau 2 Licenciements selon la taille de l'entreprise et le taux de salaire, 1988

Source : Enquête sur l'activité

Un certain nombre d'explications sont possibles. La première a trait à la répartition des grandes et petites entreprises par activité économique. Si les petites entreprises étaient concentrées dans les industries caractérisées par des structures d'emploi variables et des taux de licenciement élevés, on y observerait naturellement de forts taux de licenciement. Il s'agirait avant tout d'une caractéristique de l'industrie et non de la taille de l'entreprise. Cependant, dans tous les grands groupes industriels, on observe un écart entre les taux de licenciement selon la taille des entreprises ([graphique A](#)). Les données de l'analyse multivariée présentée dans le [tableau 3](#) le confirment.



Tableau 3 **Probabilité relative de licenciement en 1988, calculée au moyen d'un modèle de régression logistique**

Source : Enquête sur l'activité

Nota : La probabilité relative est la probabilité qui existe dans une catégorie comparativement à une catégorie de référence. La probabilité de licenciement pour n'importe quelle variable (par exemple, les divers groupes d'âge) est calculée en prenant la valeur moyenne pour toutes les autres variables. Dans le cas d'une variable discrète (comme le niveau d'instruction, qui comporte cinq catégories distinctes), on utilise la moyenne pondérée, où le poids est la proportion de l'ensemble des travailleurs dans chaque catégorie de la variable.



Graphique A **En 1988, le taux de licenciement était nettement plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes.***

Source : Enquête sur l'activité

** Petites entreprises : de 1 à 19 employés; grandes entreprises : 500 employés ou plus.*

Une deuxième explication plausible traite des différences entre les caractéristiques des travailleurs des petites entreprises et celles des travailleurs des grandes entreprises. Si on les compare aux travailleurs des petites entreprises, en général, ceux des grandes entreprises ont un niveau d'instruction plus élevé, sont membres d'un syndicat et sont plus âgés ([Morissette](#), 1991). Toutes ces caractéristiques sont associées à de faibles taux de licenciement. Si, dans une analyse de régression, on tient compte des valeurs ayant trait à ces caractéristiques et à d'autres variables semblables, l'écart entre les taux diminue, mais ne disparaît pas : la probabilité de licenciement dans une petite entreprise comparativement à celle dans une grande

entreprise passe d'environ 3,5:1 à 2:1 (tableaux [2](#) et [3](#)).

Enfin, la troisième explication possible a trait à la stabilité des petites et des grandes entreprises. Le secteur des petites entreprises est très instable : celles-ci sont plus susceptibles de disparaître et d'être remplacées par d'autres, ce qui de toute évidence influe sur les mises à pied. En 1988, l'emploi dans les petites entreprises a chuté de 5,3 % parce que certaines d'entre elles ont disparu et de 11,6 % additionnel parce que d'autres ont réduit leurs effectifs en raison de la diminution (mais non l'arrêt complet) de leurs activités. Par conséquent, dans les petites entreprises, il y a eu une perte de 16,9 % de l'emploi total, attribuable aux entreprises fléchissantes ou disparues ([tableau 4](#)). Dans les grandes entreprises, les proportions correspondantes ont été de 0,9 % (puisque peu d'entre elles disparaissent) et de 4,7 %. Par conséquent, seulement 5,6 % de l'emploi total a été perdu dans les grandes entreprises fléchissantes ou disparues. Avec un taux de perte d'emploi trois fois plus grand que celui des grandes entreprises, il n'est pas étonnant de constater que les petites entreprises enregistrent un taux de licenciement quatre fois plus élevé.



Tableau 4 Taux de perte d'emploi et taux de gain d'emploi, selon la taille de l'entreprise, 1988

Source : Programme d'analyse longitudinale de l'emploi

Il convient de noter que la création d'emplois est également élevée dans les petites entreprises, de sorte que le nombre des embauches est tout aussi disproportionné que celui des mises à pied. Étant donné ce niveau d'activité, l'emploi y est moins stable et la durée d'emploi, plus courte. En 1986, la durée d'emploi était en moyenne environ deux fois et demie plus longue dans les grandes entreprises que dans les petites ([Morissette](#), 1991).

La différence des taux de licenciement entre les petites et les grandes entreprises persiste tout au long du cycle économique. Pendant les années 80, la probabilité d'être licencié par une grande entreprise - même pendant une grave récession comme celle de 1981-1982 - a été nettement inférieure à ce qu'elle était au sein d'une petite entreprise durant les meilleures périodes économiques [▼5](#) ([graphique B](#)). Reste à savoir si ce scénario s'est reproduit au cours de la récession de 1990-1991. Ces observations confirment que, pour un travailleur, la conjoncture économique n'est pas le facteur dominant en matière de licenciement. D'autres facteurs comme la redistribution de la part de marché entre les entreprises d'une industrie ou d'un secteur donné, l'effet des changements structurels dans l'économie et l'évolution des niveaux de productivité semblent avoir une plus grande influence. Le réaménagement des emplois entre les entreprises d'une industrie joue un rôle particulièrement important. Ces facteurs entraînent de fortes pertes d'emploi dans un certain nombre d'entreprises et d'importants gains d'emploi dans d'autres (Davis et Haltiwanger, 1991; Baldwin et Gorecki, 1990).



Graphique B **Le taux de licenciement dans les petites entreprises était plus élevé lors du cycle économique des années 80.***

Source : *Fichier longitudinal des travailleurs*

* *Petites entreprises : de 1 à 19 employés; grandes entreprises : 500 employés ou plus.*

Les taux de licenciement, plus élevés chez les travailleurs à faible salaire

Lorsqu'une entreprise fait face à une récession, ce sont les travailleurs faiblement rémunérés qui subissent les plus hauts taux de licenciement. Les emplois plus rémunérateurs sont généralement occupés par des personnes dont les niveaux d'instruction et de compétence sont plus élevés; peut-être, ont-elles également une formation et des connaissances davantage axées sur les activités de l'entreprise. Les dirigeants d'entreprise ont intérêt à maintenir un faible niveau de roulement chez ces travailleurs, puisque dans leurs cas, les coûts élevés de recrutement et de formation sont à considérer. Par conséquent, les taux de licenciement de ces emplois sont plus bas : en 1988, ils variaient entre 10 % environ pour les postes offrant de 5,00 \$ à 6,99 \$ l'heure et près de 4 % chez ceux payant 20,00 \$ l'heure ou plus, soit un écart correspondant à un rapport d'environ 2,5:1 ([tableau 2](#)).



Tableau 5 **Licenciements selon l'âge, 1988**

Source : *Enquête sur l'activité*

Bien entendu, ces emplois rémunérateurs comportent d'autres caractéristiques permettant d'expliquer l'écart. On les retrouve surtout dans les grandes entreprises et ils sont occupés par des travailleurs plus âgés, deux caractéristiques associées à des faibles taux de licenciement. En tenant compte des valeurs de ces caractéristiques et d'autres variables, l'écart entre le taux de licenciement des emplois bien rémunérés et celui des emplois à faible salaire est réduit et le rapport devient inférieur à 2:1 ([tableau 3](#)). Bien que le taux de licenciement soit supérieur parmi les emplois peu rémunérés, cette situation est dans une certaine mesure attribuable à d'autres caractéristiques liées aux emplois, notamment la taille de l'entreprise, l'âge, le niveau d'instruction et l'ancienneté du titulaire de l'emploi.

... et chez les jeunes travailleurs

Le taux de licenciement chez les personnes âgées de 16 à 24 ans (10 %) est environ deux fois plus élevé que celui enregistré chez les personnes de 25 ans et plus. Alors que les 16 à 24 ans ont occupé seulement 17 % des emplois en 1988, ils ont subi 41% des licenciements. Cette situation est vraisemblablement liée aux dispositions (officielles et officieuses) relatives à l'ancienneté existant dans de nombreuses entreprises ainsi qu'aux faibles sommes dépensées en investissement en capital humain - particulièrement pour les jeunes travailleurs - en matière de formation et de connaissances axées sur l'entreprise.

Conclusion

En 1988, en période d'expansion économique, près d'un million de travailleurs ont été licenciés. Ces licenciements sont liés aux pressions économiques continues auxquelles sont soumises de nombreuses entreprises. Ils découlent du fléchissement ou de la disparition de certaines entreprises et du réaménagement subséquent des parts de marché au profit soit de nouvelles entreprises ou de celles en expansion, des changements dans la structure de la demande de certains produits, ou encore des gains ou pertes de productivité dans certaines entreprises. De toute évidence, 1988 n'était pas une année de déclin économique. D'autres recherches suggèrent que le fléchissement au sein de toute une industrie causé par un changement structurel (de long terme), même s'il est important, peut ne pas être le facteur dominant dans le processus de licenciement [▼ 6](#).

Les licenciements observés en 1988 ont fortement touché certains secteurs de l'économie. Le domaine de l'exploitation forestière et minière et celui de la construction ont enregistré les plus forts taux de licenciement. Il y a eu une concentration assez marquée dans les petites entreprises, celles-ci comptant pour 41 % des mises à pied, alors que seulement 20 % de l'emploi total leur revient. Les grandes entreprises ont joué un rôle relativement moins important puisqu'elles ne sont responsables que de 17 % de l'ensemble des mises à pied. Également, les jeunes travailleurs ont subi plus que leur part des licenciements.

Quelle proportion du chômage est liée à ces mises à pied? Cela risque de varier considérablement d'un groupe d'âge à un autre, par exemple, pour les travailleurs plus âgés ayant plus de difficulté à trouver un nouvel emploi. Ce lien risque également d'être différent selon l'étape du cycle économique, puisque la fréquence et la durée du chômage qui suivent un licenciement sont généralement plus élevées lors d'une récession.

Définitions

Pertes et gains d'emploi

Les pertes d'emploi correspondent simplement à la variation du niveau de l'emploi d'une année à l'autre dans l'ensemble des entreprises ayant réduit leurs effectifs ou ayant disparu pendant la deuxième année. On obtient le taux de perte d'emploi en divisant les pertes d'emploi par l'emploi total au cours de l'année de base (on peut calculer ce taux pour l'ensemble de l'économie, une industrie ou tout autre groupe d'intérêt). Les gains d'emploi correspondent à une variation semblable de l'emploi (sur deux ans) dans toutes les entreprises ayant augmenté leurs effectifs ou ayant été créées pendant la deuxième année. Le taux de gain d'emploi s'obtient en divisant les gains d'emploi par l'emploi total au cours de l'année de base.

Licenciements

On parle de licenciement lorsqu'un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans les 12 mois suivants. Le taux de licenciement d'une entreprise est le nombre total de licenciements dans l'année (1988) divisé par le nombre de personnes qui ont travaillé dans cette entreprise à n'importe quel moment durant l'année (nombre cumulatif de travailleurs pour l'année), c'est-à-dire le nombre de personnes susceptibles d'être licenciées pendant l'année. Ce taux correspond donc à la proportion de travailleurs qui ont occupé un emploi dans l'entreprise pendant l'année et qui ont été licenciés. Le taux de licenciement pour une industrie, par exemple, est simplement le nombre total de licenciements dans l'industrie divisé par le nombre cumulatif de travailleurs dans toutes les entreprises de cette industrie. Il s'agit du taux moyen de licenciement pour l'ensemble des entreprises de l'industrie. Il se peut que certaines personnes soient comptées deux fois dans le nombre cumulatif de travailleurs, puisqu'une personne peut travailler pour plus d'une entreprise au cours d'une année.

Services de distribution, aux entreprises, aux consommateurs et services publics

Le secteur des services de distribution comprend le transport et l'entreposage, les communications et autres services publics, ainsi que le commerce de gros. Les services aux entreprises englobent : les services intermédiaires financiers et des assurances; les services immobiliers et agences d'assurances; les services aux entreprises. Les services aux consommateurs incluent les services de l'hébergement et de la restauration, le commerce de détail, et les autres services. Les services publics comprennent les services de l'enseignement, les services de soins de santé et les services sociaux, les organismes religieux, les administrations fédérale, provinciales et municipales de même que les autres services gouvernementaux.

La régression logistique

La probabilité de licenciement en 1988 a été calculée au moyen d'une régression logistique dans laquelle les variables indépendantes sont celles énumérées au [tableau 3](#), plus les suivantes : l'affiliation syndicale,

la région, le régime de travail (temps partiel, temps plein) et le taux de chômage. La variable dépendante est un indicateur de licenciement, qui prend la valeur 1 dans le cas d'un licenciement en 1988 et 0 dans le cas contraire. L'échantillon inclut tous les emplois observés en 1988, que les titulaires de ces emplois aient été licenciés ou non. (Une autre méthode possible consiste à estimer la probabilité de licenciement selon la durée d'emploi en se servant de modèles de hasards proportionnels. Cette méthode sera utilisée dans des travaux ultérieurs.) Dans la présente régression logistique, la probabilité de licenciement pour n'importe quelle variable (par exemple les divers groupes d'âge) est calculée en prenant la valeur moyenne pour toutes les autres variables. Dans le cas de variables discrètes (par exemple le niveau d'instruction, qui comporte cinq catégories distinctes), on utilise la moyenne pondérée, où les poids correspondent à la proportion de l'ensemble des travailleurs dans chaque catégorie.

Notes

Note 1

Les licenciements s'inscrivent dans le phénomène du roulement de la main-d'œuvre. Ce roulement est d'une ampleur considérable puisque presque chaque année, un travailleur sur cinq quitte son emploi soit parce qu'il démissionne, qu'il est mis à pied, ou pour une autre raison. Si le taux global de cessation permanente d'emploi, qui s'élève à 20 %, ne change presque pas au cours du cycle économique, la proportion de démissions et de licenciements, en revanche, varie. Le nombre de démissions et d'embauches diminue en période de récession, tandis que celui des licenciements augmente, mais pas de façon dramatique ([Picot et Baldwin](#), 1990a/b).

Note 2

Les entreprises fléchissantes sont celles qui ont réduit leurs effectifs entre la première et la deuxième année. Ces entreprises ne sont pas nécessairement «en déclin», puisqu'elles peuvent avoir enregistré des gains de productivité.

Note 3

Entre 1981 et 1982, les pertes d'emploi dans les entreprises fléchissantes ou dans les entreprises en train de disparaître représentaient 11 % de l'emploi total en 1981 et les gains d'emploi dans les nouvelles entreprises ou dans les entreprises en expansion, 8 %, ce qui donne une variation nette de l'emploi d'environ -3 %.

Note 4

Les pertes d'emploi dans les entreprises fléchissantes ou en train de disparaître ont représenté 15 % de l'emploi total dans l'industrie des services immobiliers.

Note 5

Bien entendu, sur le plan du chômage, un licenciement en période de récession a des répercussions beaucoup plus importantes étant donné le très faible taux d'embauche.

Note 6

Selon des études récentes réalisées au Canada et aux États-Unis, on ne peut imputer qu'une faible proportion des pertes d'emploi observées ces dernières années aux tendances globales de l'emploi dans l'économie en général et aux changements structurels au sein des industries (alors que certaines industries sont en expansion tandis que d'autres déclinent). La majeure partie des pertes découlent d'événements qui se produisent à l'échelle des entreprises. [Davis et Haltiwanger](#) (1991) ont observé qu'aux États-Unis, la variation des pertes d'emploi dans les industries manufacturières était liée au réaménagement de la main-d'œuvre dans les entreprises d'une industrie, et non à un fléchissement de l'activité dans l'industrie ou l'ensemble de l'économie. [Baldwin et Gorecki](#) (1990), qui se sont penchés sur les pertes et les gains d'emploi dans le secteur manufacturier canadien, ont également conclu que la nouvelle répartition de la main-d'œuvre était en majeure partie liée aux déplacements des travailleurs entre les entreprises de la même industrie. Donc, on pourrait en conclure que des forces économiques, comme la concurrence entre entreprises d'une même industrie, seraient à l'origine de la plupart des licenciements.

Documents consultés

- BALDWIN, J.R. et P.K. GORECKI. *Changement structurel et adaptation : croissance des entreprises et rotation de la main-d'œuvre*, Ottawa, Statistique Canada et le Conseil économique du Canada, 1990, catalogue no MAS EC22-166/1990F.
- DAVIS, S.J. et J. HALTIWANGER. «*Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation*», Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, June 1991, document de travail n° 3728.
- MORISSETTE, R. «*Emploi et taille des entreprises au Canada : les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?*», Ottawa, Statistique Canada, 1991, Division d'analyse des entreprises et du marché du travail, Direction des études analytiques, document de recherche n° 35.
- PICOT, G. et J. BALDWIN. «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada», dans *L'observateur économique canadien*, Ottawa, Statistique Canada, octobre 1990, catalogue 11-010, mensuel, p. 4.1-4.28.
- ---. «Le comportement des démissions et des mises à pied au sein de l'économie canadienne - partie II», dans *L'observateur économique canadien*, Ottawa, Statistique Canada, décembre 1990, catalogue 11-010, mensuel, p. 5.1-5.21.
- ROBERTSON, M. «Analyse de l'adaptation de la main-d'œuvre dans l'économie canadienne», dans *Bulletin du marché du travail*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, juin 1987, vol. 4, n° 5, p. 5-14.

Appendice

Sources des données sur les embauches et les cessations d'emploi

Pour les articles de ce numéro de Perspective qui traitent du roulement de la main-d'œuvre, trois sources de données ont été utilisées : l'Enquête sur l'activité, le Fichier longitudinal des travailleurs et le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi.

L'enquête sur l'activité (EA)

C'est une enquête longitudinale annuelle qui a été menée auprès de deux groupes de 40 000 ménages : le premier a été suivi en 1986 et 1987 et le second, de 1988 à 1990. Cette enquête recueille des données sur tous les emplois occupés par les répondants pendant l'année de référence, y compris sur les dates de début et de fin d'emploi, l'industrie, la profession, les absences, l'avancement, les activités de recherche d'emploi, la rémunération et les raisons des absences et des cessations d'emploi. L'enquête a été abandonnée après l'année de référence 1990, mais elle sera remplacée pour l'année de référence 1993 par l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), qui est une enquête longitudinale continue dont la période d'observation sera de six ans (selon les prévisions actuelles). Cette nouvelle enquête reprendra le contenu de l'EA et recueillera en outre des renseignements sur le revenu et comportera des données démographiques supplémentaires.

À l'exception de la ventilation des emplois en emplois permanents et en emplois temporaires, laquelle est fondée sur l'enquête de 1986, les estimations des embauches et des cessations d'emploi pour cet article ont été produites à partir des données de l'enquête de 1988. Actuellement, les totalisations relatives aux embauches et aux cessations d'emploi peuvent être obtenues pour 1988 seulement. En raison de la complexité du questionnaire et du fichier de données, les utilisateurs qui souhaiteraient reproduire les estimations présentées dans ces articles, à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion, pourraient avoir de la difficulté à le faire. On peut obtenir sur demande un algorithme du Système d'analyse statistique (SAS), permettant de repérer les embauches et les cessations d'emploi et de classer ces dernières en cinq catégories : cessations permanentes, cessations temporaires, démissions, mises à pied ou autres types de cessations d'emploi.

En raison de la foule de caractéristiques qu'elle comprend, l'Enquête sur l'activité est sans aucun doute la plus importante source de données sur les embauches et les cessations d'emploi. En effet, en plus des

données sur la rémunération, elle fournit des renseignements sur la syndicalisation, la taille de l'entreprise, les heures de travail et les prestations d'Assurance-chômage reçues.

Une cessation temporaire d'emploi (mise en disponibilité) selon la définition de l'EA, existe lorsqu'une personne reprend son emploi chez son ancien employeur, moins d'un an après avoir quitté cet emploi. Ainsi, une mise à pied liée à un emploi saisonnier qui est suivie d'un retour chez l'employeur précédent après la saison morte est considérée comme une cessation temporaire d'emploi (mise en disponibilité). Cependant, pour assurer l'uniformité des concepts, ces retours chez le même employeur ne sont pas considérés comme des embauches. En effet, on émet l'hypothèse que lorsque l'absence est de courte durée (moins d'un an), il y a existence d'un lien entre l'employé et l'employeur, tout en admettant qu'en pratique, il peut n'y avoir jamais eu de garantie de réembauche.

Comme un emploi récurrent, c'est-à-dire régulièrement quitté et repris chez le même employeur, est considéré comme un seul emploi continuellement occupé, l'emploi temporaire doit absolument répondre aux critères suivants (EA de 1986) : l'emploi a cessé, c'est-à-dire que l'employé ne retournera pas travailler pour le même employeur, ou il s'agit d'un emploi d'été occupé par un étudiant, ou d'un emploi décrit comme saisonnier ou temporaire par le répondant, au moment de la cessation, et dont la durée a été inférieure à un an.

Cela signifie qu'un emploi saisonnier n'est pas considéré comme temporaire si l'employé le reprend l'année suivante. Cette façon de voir n'est pas entièrement satisfaisante, parce que les emplois saisonniers sont normalement considérés comme des emplois «temporaires», qu'il y ait retour ou non du titulaire. Il semble toutefois que le phénomène de l'emploi récurrent chez un même employeur soit si courant au Canada, qu'il ne serait pas non plus tout à fait juste de considérer chaque retour saisonnier comme une embauche. Des analyses subséquentes pourraient devoir examiner la relation entre la durée de la période d'emploi et la nature d'un lien entre l'employeur et l'employé. (Pour toute demande spéciale, prière de contacter Richard Veevers au (613) 951-4617.)

Fichier longitudinal des travailleurs (Incluant le Relevé d'emploi et les données de Revenu Canada - Impôt)

La loi oblige l'employeur à délivrer un Relevé d'emploi à toute personne qui occupe chez lui un emploi assurable et qui cesse d'être rémunérée. La plupart des personnes employées en vertu d'un contrat de travail, c'est-à-dire dans le cadre d'une relation employeur/employé, occupent un emploi assurable. Les personnes exclues de l'emploi assurable sont les employés âgés de 65 ans ou plus, les personnes à charge de l'employeur ou son conjoint, les personnes qui gagnent moins que le minimum de la rémunération hebdomadaire assurable (113 \$ en 1988) ou les personnes qui travaillent moins de 15 heures par semaine. Les renseignements qui figurent dans le Relevé d'emploi servent à déterminer si une personne est admissible aux prestations d'Assurance-chômage, le montant des prestations auxquelles elle a droit et la durée des versements. Le Relevé d'emploi indique, entre autres renseignements, le premier et le dernier jour d'emploi, la raison de l'interruption de la rémunération ou de la cessation et le montant des gains assurables.

Il est donc possible d'utiliser le fichier administratif des Relevés d'emploi pour produire des statistiques de cessations selon le motif. Revenu Canada fournit aussi des renseignements sur tous les emplois occupés pendant l'année. À partir de ces données et des données contenues dans un fichier longitudinal sur les entreprises, on a constitué le Fichier longitudinal des travailleurs qui comprend des renseignements sur le nombre et le genre de cessations d'emploi ayant eu lieu dans l'année, sur le revenu annuel, sur des caractéristiques individuelles comme l'âge et le sexe et sur certaines caractéristiques de l'entreprise où travaillait l'employé, par exemple sa taille et son industrie.

La nature temporaire ou permanente de toute cessation d'emploi peut être déterminée grâce aux données de ce fichier, en vérifiant si l'employé a repris son travail chez le même employeur avant la fin de la période d'un an ayant suivi la cessation.

Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE)

La troisième source de données est un fichier longitudinal d'entreprises connu sous l'acronyme PALE. Le Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada est responsable de cette banque de données qui regroupe l'information tirée des fichiers de Revenu Canada et du Registre des entreprises. Il s'agit d'une banque de microdonnées de toutes les entreprises au Canada contenant une estimation des emplois au sein de chaque entreprise. Le fichier contient des données pour la période allant de 1978 à 1988. Il a été utilisé dans l'étude des variations du niveau de l'emploi des entreprises. Les estimations des pertes et gains d'emploi au niveau de l'entreprise sont tirées de cette banque de données. Pour plus de détails, consulter *Construction d'une base de données longitudinales sur les entreprises canadiennes* (n° 18-501 au catalogue).

Auteur

Garnett Picot est au service de Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada.

Source

L'emploi et le revenu en perspective, Automne 1992, Vol. 4, n° 3 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



Tableau 1

Licenciements selon l'industrie, 1988

	Taux de licenciement	Répartition des licenciements	Répartition de l'emploi total*
		%	
Toutes les industries	7,1	100,0	100,0
Exploitation forestière et minière	15,5	5,4	2,7
Construction	21,5	18,2	5,3
Industries manufacturières	6,0	15,1	21,2
Transport et entreposage	5,7	2,9	4,3
Communications	2,2	0,7	2,8
Autres services publics	1,4	0,2	1,5
Commerce de gros	5,8	3,7	4,8
Intermédiaires financiers	1,4	0,5	3,2
Assurances	4,6	0,8	1,4
Services immobiliers et agences d'assurances	3,8	0,8	1,6
Services aux entreprises	6,2	4,3	4,7
Commerce de détail	7,4	14,6	11,6
Services aux consommateurs**	8,9	17,4	9,4
Soins de santé et services sociaux	2,8	3,4	8,6
Enseignement	3,9	4,3	8,4
Services gouvernementaux	7,1	7,6	8,4

Source : *Enquête sur l'activité*

* *L'emploi est calculé selon le nombre d'heures travaillées.*

** *Services liés à l'hébergement, à la restauration et autres industries de services.*

Tableau 2

Licenciements selon la taille de l'entreprise et le taux de salaire, 1988

	Taux de licenciement	Répartition des licenciements	Répartition de l'emploi*
	%		
Total	7,1	100,0	100,0
Taille de l'entreprise			
1 à 19 employés	12,0	41,4	19,9
20 à 99 employés	7,6	17,0	15,6
100 à 499 employés	5,7	9,7	13,0
500 employés ou plus	3,4	16,6	40,0
Taille inconnue	8,4	15,2	11,6
Taux de salaire horaire			
Moins de 5 \$	11,5	20,0	6,4
De 5 \$ à 6,99 \$	9,5	21,2	10,9
De 7 \$ à 8,99 \$	8,6	17,0	12,5
De 9 \$ à 11,99 \$	6,0	17,3	22,2
De 12 \$ à 15,99 \$	5,2	12,7	21,3
De 16 \$ à 19,99 \$	4,5	6,9	14,6
20 \$ ou plus	3,7	4,9	12,2

Source : Enquête sur l'activité

* L'emploi est calculé selon le nombre d'heures travaillées.

Tableau 3

Probabilité relative de licenciement en 1988, calculée au moyen d'un modèle de régression logistique

Catégorie	Probabilité relative	Catégorie	Probabilité relative
Âge		Taille de l'entreprise	
(probabilité de licenciement par rapport à celle que présentent les personnes âgées de 16 à 24, en tenant compte des effets des autres variables)		(par rapport à une entreprise de 500 employés ou plus)	
16 à 24 ans	1,0	De 1 à 19 employés	2,1
25 à 34 ans	0,8	De 20 à 99 employés	1,6
35 à 44 ans	0,7	De 100 à 499 employés	1,4
45 à 54 ans	0,7	500 employés ou plus	1,0
55 à 64 ans	0,8	Taille inconnue	1,7
Niveau d'instruction		Taux de salaire horaire	
(par rapport aux personnes possédant un diplôme universitaire)		(par rapport à un taux de 25 \$ l'heure)	
Études primaires seulement	1,2	5 \$	1,7
Études secondaires partielles	1,1*	10 \$	1,5
Études secondaires complétées seulement ou études postsecondaires partielles	0,9*	15 \$	1,3
Certificat ou diplôme	1,0*	20 \$	1,1
Diplôme universitaire	1,0	25 \$	1,0
Industrie		Profession	
(par rapport à l'industrie des services aux entreprises)		(par rapport à la catégorie administration ou professions libérales)	
Exploitation forestière et minière	2,3	Direction et professions libérales	1,0
Construction	2,6	Sciences naturelles et sociales	1,1*
Industries manufacturières	1,0*	Travail de bureau	1,6

Services de distribution**	0,9*	Vente	1,3
Services aux entreprises**	1,0	Services	1,3
Services aux consommateurs**	1,2	Secteur primaire et traitement des matières premières	2,4
Services publics**	1,2	Construction	2,7
		Autre	1,7

Source : Enquête sur l'activité

Nota : La probabilité relative est la probabilité qui existe dans une catégorie comparativement à une catégorie de référence. La probabilité de licenciement pour n'importe quelle variable (par exemple, les divers groupes d'âge)

est calculée en prenant la valeur moyenne pour toutes les autres variables. Dans le cas d'une variable discrète (comme le niveau d'instruction, qui comporte cinq catégories distinctes),

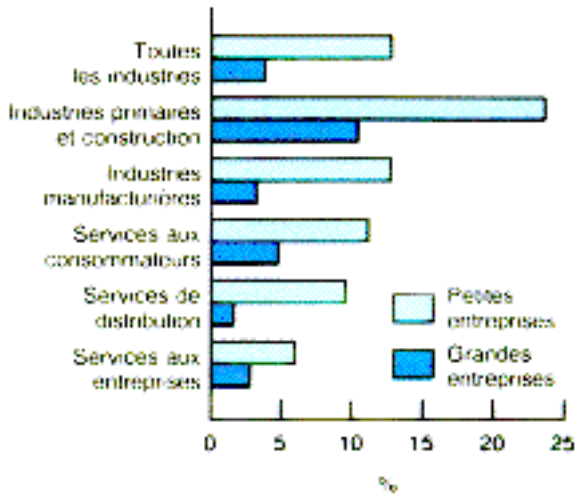
on utilise la moyenne pondérée, où le poids est la proportion de l'ensemble des travailleurs dans chaque catégorie de la variable.

** Ne diffère pas significativement de 1,0 au niveau de 5 %.*

*** Voir Définitions.*

Graphique A

En 1988, le taux de licenciement était nettement plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes.*



Source : Enquête sur l'activité
* Petites entreprises : de 1 à 19 employés,
grandes entreprises : 500 employés ou plus

Tableau 4

Taux de perte d'emploi et taux de gain d'emploi, selon la taille de l'entreprise, 1988

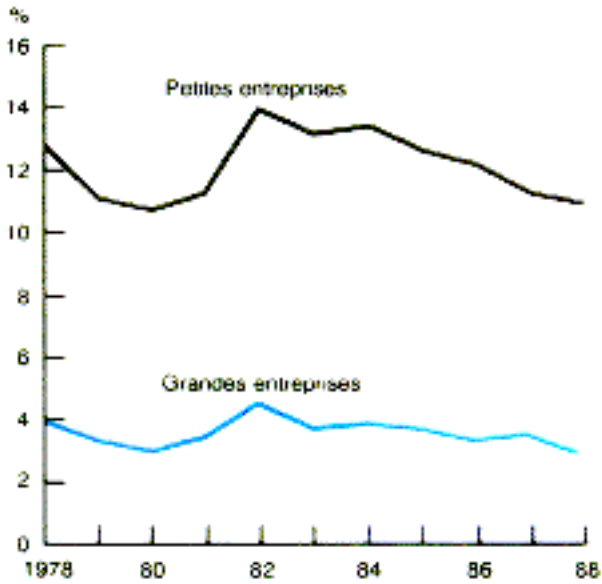
	Taux de perte d'emploi due aux :			Taux de gain d'emploi dû à :		
	Taux de perte d'emploi total	entreprises disparues	entreprises fléchissantes	Taux de gain d'emploi total	la création d'entreprises	l'expansion de l'entreprise
%						
Total*	10,8	2,8	8,0	13,9	2,8	11,1
De 1 à 19 employés	16,9	5,3	11,6	26,5	6,5	20,0
De 20 à 99 employés	12,5	3,0	9,5	16,6	3,6	13,1
De 100 à 499 employés	11,8	3,1	8,8	12,6	2,3	10,3
500 employés ou plus	5,6	0,9	4,7	5,3	0,3	5,0

Source : Programme d'analyse longitudinale de l'emploi

** Uniquement le secteur commercial privé pour 1988-1989. Exclut les soins de santé, l'enseignement et les services gouvernementaux.*

Graphique B

Le taux de licenciement dans les petites entreprises était plus élevé lors du cycle économique des années 80.*



Source : Fichier longitudinal des travailleurs

* Petites entreprises : de 1 à 19 employés;

grandes entreprises : 500 employés ou plus

Tableau 5

Licenciements selon l'âge, 1988

	Taux de licenciement	Répartition des licenciements	Répartition de l'emploi*
	%		
Total	7,1	100,0	100,0
16 à 24 ans	10,2	40,9	17,3
25 à 34 ans	6,4	27,6	32,4
35 à 44 ans	5,3	16,3	26,0
45 à 54 ans	5,4	9,6	16,2
55 à 64 ans	6,1	5,6	8,1

Source : Enquête sur l'activité

** L'emploi est calculé selon le nombre d'heures travaillées.*