

Les mises à pied permanentes

Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper*

Les Canadiens sont de plus en plus préoccupés par les mises à pied permanentes. Nombre d'entre eux estiment que l'instabilité et la possibilité de perdre un emploi se sont accrues au cours des années 90. Confrontés à une multitude de mises à pied permanentes à chaque année, les gouvernements doivent réagir adéquatement pour améliorer l'adaptation des travailleurs déplacés afin que ces derniers puissent se retrouver rapidement un nouvel emploi.

Les mises à pied permanentes mènent souvent à l'assurance-emploi, voire à l'aide sociale. Aussi faut-il bien comprendre ces mises à pied et le phénomène de déplacement des travailleurs qu'elles entraînent. Pas moins de trois dimensions sont à cet égard vitales : a) la cause du déplacement – les mises à pied permanentes sont provoquées par de nombreux facteurs économiques, dont certains touchent la demande et d'autres, l'offre; b) les types de travailleurs qui sont visés – certains travailleurs déplacés ont des antécédents d'emploi stable, alors que d'autres ont été déplacés à maintes reprises; et c) les résultats sur le marché du travail – un grand nombre de travailleurs déplacés y trouvent leur avantage alors que d'autres y perdent au cours de la période suivant la mise à pied.

À l'aide d'une nouvelle source de données longitudinales sur les cessations d'emploi, le présent article

* *Adaptation d'un article paru dans L'Observateur économique canadien (n° 11-010-XPB au catalogue, vol. 10, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, février 1997, p. 3.1-3.14). Garnett Picot est le directeur de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec lui au (613) 951-8214. Zhengxi Lin et Wendy Pyper sont également au service de cette division. On peut communiquer avec eux aux numéros respectifs suivants : (613) 951-0830 et (613) 951-0381.*

Sources des données

La présente étude est basée sur le Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre (FDLMO) créé par Statistique Canada. Le FDLMO renferme un échantillon aléatoire de 10 % de tous les travailleurs canadiens. Il a été constitué au moyen de l'intégration de données provenant de trois sources : les fichiers des relevés d'emploi (RE) de Développement des ressources humaines Canada, les fichiers T4 de Revenu Canada, et le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada. Ce dernier fichier en est un d'employeurs.

Les employeurs émettent un RE pour chaque employé occupant un emploi assurable qui connaît un arrêt de rémunération. Les RE indiquent, entre autres, la raison de l'arrêt de travail ou de la cessation d'emploi. Comme ils fournissent des renseignements sur tous les travailleurs (admissibles à l'assurance-emploi) dont l'emploi a pris fin, ils peuvent être utilisés pour déterminer les différents types de cessations d'emploi. En outre, tous les employeurs remettent à chaque employé un feuillet T4 qui résume la rémunération reçue au cours de l'année.

Ainsi, ces deux sources de données permettent de déterminer chaque année tous les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi ou qui l'ont effectivement perdu. À l'aide des renseignements supplémentaires provenant du fichier PALE, Statistique Canada combine ces sources de données pour créer un fichier longitudinal sur tous les travailleurs canadiens, le FDLMO.

Dans le FDLMO, les cessations d'emploi sont classées dans trois catégories (démission, mise à pied et autre) selon le motif de cessation d'emploi indiqué sur le RE. Une mise à pied est

une cessation d'emploi attribuable à une pénurie de travail et est définie comme étant temporaire si le travailleur en cause retourne travailler pour le même employeur la même année ou l'année suivante; autrement, il s'agit d'une mise à pied permanente. Si l'on constate qu'un travailleur était au service d'une entreprise une année mais non l'année précédente, le cas est considéré comme une embauche. Cela comprend l'embauche pour remplacer des travailleurs qui ont démissionné, ainsi que l'embauche liée à une expansion.

Les taux de cessation d'emploi permanente (le taux de démission, le taux de mise à pied permanente et «autres» taux de cessation d'emploi permanente) sont calculés comme étant le nombre de cessations d'emploi permanentes divisé par le nombre total de personnes employées à tout moment de l'année (c'est-à-dire le nombre total d'emplois-personnes). Le taux d'embauche représente le nombre d'employés recrutés divisé par le nombre total d'emplois dans l'année. Toutefois, on calcule le taux de cessation d'emploi temporaire en utilisant le nombre de personnes ayant connu au moins une cessation d'emploi temporaire plutôt que le nombre total de cessations d'emploi temporaires. Étant donné la très grande taille de l'échantillon (1,8 million d'enregistrements en 1988), le FDLMO permet de procéder à une analyse très détaillée des cessations d'emploi selon le groupe d'âge ou l'industrie¹.

Des comparaisons établies avec l'Enquête sur l'activité (EA) révèlent qu'à la fin des années 80 le nombre de cessations d'emploi et de mises à pied permanentes tirés de l'EA étaient très comparables à ceux du FDLMO, même si l'un est fondé sur des données administratives et que l'autre est tiré d'une enquête-échantillon.

cherche à établir les causes sous-jacentes de la plupart des mises à pied permanentes (voir *Sources des données*). Il est notamment question du

rôle du cycle économique, des variations dans la demande industrielle – lesquelles sont souvent associées aux changements structurels – et de la

taille des entreprises. D'autres facteurs susceptibles de jouer un rôle au chapitre des mises à pied sont également considérés. Finalement, l'étude

Tableau 1
Cessations d'emploi et embauches

	Nombre de cessations d'emploi							Embauches
	Cessations permanentes			Cessations temporaires				
	Total	Mises à pied	Démis-sions	Autre	Total	Mises à pied	Autre	
	milliers							
1978	2 854,0	1 003,7	991,6	858,7	2 153,4	1 159,3	994,1	..
1979	3 038,2	902,7	1 183,5	952,0	2 174,8	1 139,2	1 035,6	3 293,7
1980	2 974,4	867,5	1 139,5	967,5	2 352,5	1 274,6	1 077,9	3 116,5
1981	3 476,4	1 042,9	1 361,4	1 072,2	2 659,8	1 518,7	1 141,1	4 192,1
1982	2 893,7	1 204,8	761,7	927,2	3 323,4	2 031,6	1 291,8	2 003,8
1983	2 640,2	1 098,7	696,8	844,7	2 598,8	1 600,5	998,3	2 992,9
1984	3 118,4	1 159,9	937,0	1 021,4	2 885,7	1 690,5	1 195,3	3 249,2
1985	3 395,5	1 152,8	1 145,4	1 097,3	2 862,8	1 626,6	1 236,2	3 966,0
1986	3 584,2	1 148,4	1 295,0	1 140,9	2 940,5	1 656,3	1 284,2	4 056,2
1987	3 893,6	1 149,4	1 539,6	1 204,5	2 860,6	1 569,6	1 291,0	4 466,5
1988	4 234,9	1 153,6	1 789,6	1 291,8	2 988,8	1 571,8	1 417,0	4 649,5
1989	4 252,6	1 137,4	1 813,0	1 302,2	3 073,5	1 624,0	1 449,4	4 761,4
1990	4 118,4	1 290,3	1 526,8	1 301,3	3 430,0	1 892,3	1 537,7	3 861,1
1991	3 537,2	1 283,8	1 070,5	1 182,9	3 479,1	2 006,3	1 472,8	3 078,6
1992	3 213,7	1 225,3	884,5	1 103,9	3 279,3	1 971,4	1 307,9	2 902,7
1993	3 074,0	1 165,2	837,3	1 071,5	3 085,5	1 840,6	1 245,0	2 952,0
1994	3 424,1
	Taux de cessation d'emploi							Taux d'embauche
	Cessations permanentes			Cessations temporaires				
	Total	Mises à pied	Démis-sions	Autre	Total	Mises à pied	Autre	
	%							
1978	20,9	7,4	7,3	6,3	12,9	7,0	6,5	..
1979	21,6	6,4	8,4	6,8	12,7	6,6	6,7	23,4
1980	21,0	6,1	8,0	6,8	13,2	7,0	6,8	22,0
1981	22,6	6,8	8,9	7,0	13,6	7,6	6,7	27,3
1982	20,8	8,7	5,5	6,7	17,8	10,8	8,1	14,4
1983	18,9	7,8	5,0	6,0	14,8	9,0	6,4	21,4
1984	21,3	7,9	6,4	7,0	15,8	9,1	7,3	22,2
1985	22,0	7,5	7,4	7,1	15,0	8,4	7,2	25,6
1986	22,2	7,1	8,0	7,1	14,7	8,1	7,2	25,2
1987	22,9	6,8	9,1	7,1	13,7	7,3	6,9	26,3
1988	23,8	6,5	10,1	7,3	13,8	7,0	7,3	26,2
1989	23,3	6,2	9,9	7,1	13,7	7,1	7,2	26,0
1990	23,0	7,2	8,5	7,3	15,3	8,3	7,7	21,6
1991	21,0	7,6	6,3	7,0	16,3	9,3	7,8	18,3
1992	19,8	7,5	5,4	6,8	16,0	9,4	7,2	17,9
1993	19,2	7,3	5,2	6,7	15,5	9,1	7,0	18,5
1994	21,0

Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre

Nota : Les taux de cessation d'emploi permanente sont calculés comme étant le nombre de cessations d'emploi permanentes divisé par le nombre total de personnes employées à tout moment de l'année. Toutefois, on calcule le taux de cessation d'emploi temporaire en utilisant le nombre de personnes ayant connu au moins une cessation d'emploi temporaire plutôt que le nombre total de cessations d'emploi temporaires.

présente une vision du processus de déplacement de la main-d'oeuvre dans l'économie canadienne.

Variations cycliques

Certaines caractéristiques fondamentales sont associées aux mises à pied permanentes. Le nombre de ces dernières demeure notamment élevé pendant toutes les phases d'un cycle économique. Leur nombre est par exemple passé de 1,2 million en 1982, au pire de la récession du début des années 80, à 1,1 million en 1989, au sommet du cycle économique. Il a par la suite atteint 1,3 million en 1991, au milieu de la plus récente récession (tableau 1). Le marché du travail se

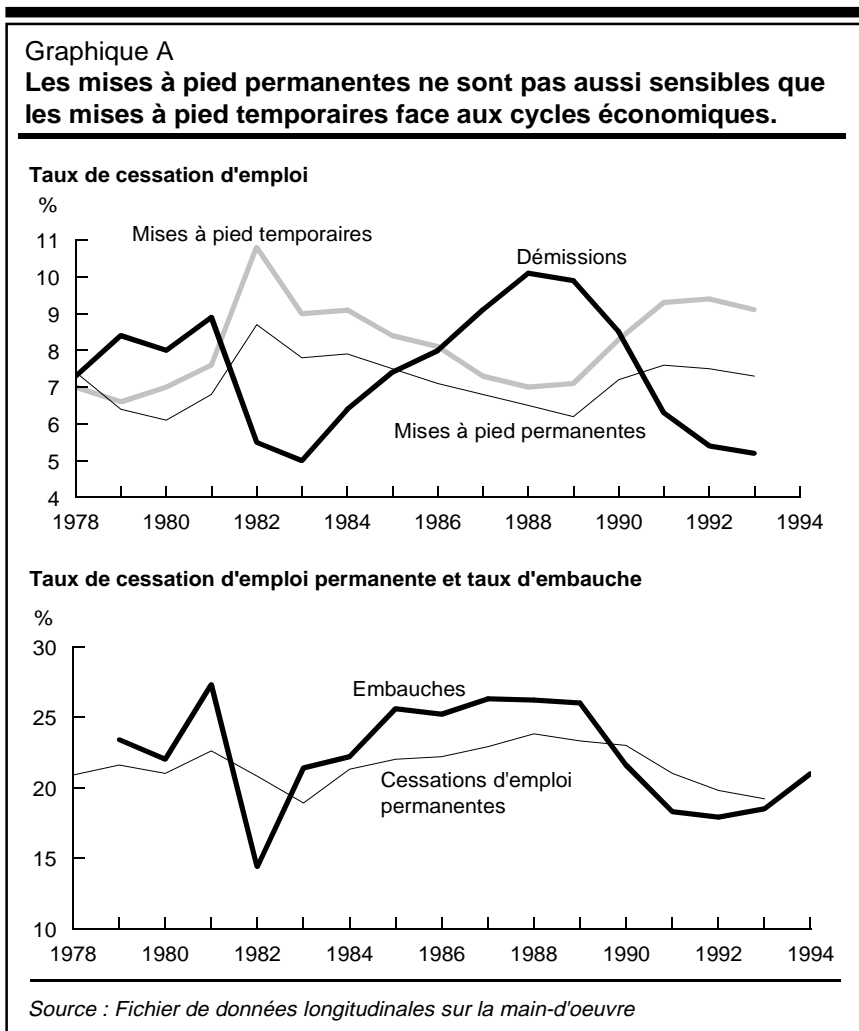
caractérise donc par la persistance des mises à pied, dont le niveau est plus ou moins stable, peu importe que l'on se trouve en période d'expansion ou de récession.

Le taux de mise à pied permanente diminue bel et bien en période d'expansion, mais non radicalement. Ce taux est passé de 8,7 % en 1982 à 6,2 % en 1989, pour ensuite s'établir à 7,6 % en 1991 (graphique A). Alors que les mises à pied temporaires ont augmenté d'une façon marquée, et que les démissions et les embauches ont chuté de façon spectaculaire pendant les récessions, les mises à pied permanentes n'étaient pas aussi vulnérables face aux cycles économiques.

Ainsi, durant la récession du début des années 80, les mises à pied temporaires ont augmenté de 78 % (passant de 1,1 à 2,0 millions), les démissions ont diminué de 35 % (passant de 1,2 à 0,8 million), les embauches ont chuté de 39 % (passant de 3,3 à 2,0 millions), tandis que les mises à pied permanentes ont augmenté de moins de 34 % (passant de 0,9 à 1,2 million). Un tableau très semblable se dégage de la dernière récession. De 1989 à 1991, les mises à pied temporaires ont augmenté de 23 % (passant de 1,6 à 2,0 millions); les démissions ont chuté de 40 % (passant de 1,8 à 1,1 million); et les embauches ont diminué de 35 % (passant de 4,8 à 3,1 millions); toutefois, les mises à pied permanentes n'ont progressé que de seulement 13 % (passant de 1,1 à 1,3 million).

Une analyse de régression a permis d'évaluer la sensibilité cyclique de ces taux. Cette technique mesure le degré de corrélation entre la variation des quatre taux (d'embauche, de démission, de mise à pied temporaire et permanente) et les variations du taux de chômage, lequel joue ici un rôle d'indicateur des conditions cycliques du marché du travail entre 1978 et 1992. Les résultats valident ceux qui ont été observés précédemment. À une hausse d'un point de pourcentage du taux de chômage correspondaient une baisse de 0,9 point de pourcentage du taux de démission, une baisse de 1,4 point de pourcentage du taux d'embauche, une hausse de 0,6 point de pourcentage du taux de mise à pied temporaire, mais seulement une hausse de 0,3 point de pourcentage du taux de mise à pied permanente. Ce dernier taux est le moins cyclique.

Même si l'on a laissé entendre qu'au cours des années 90 une plus grande proportion de pertes d'emploi était des pertes permanentes en raison de restrictions budgétaires et de restructurations plus nombreuses, les données révèlent que les récessions des années 80 et 90 ont entraîné des résultats très semblables à cet égard. Même si les mises à pied permanentes



ont connu une légère augmentation en tant que proportion de toutes les mises à pied pendant la récession de 1990-1992, le changement n'était pas significatif (Picot, Lemaitre et Kuhn, 1994). Qui plus est, ce changement n'était pas compatible avec l'opinion selon laquelle il s'était produit, à l'échelle de l'économie, de lourdes pertes d'emploi permanentes, souvent associées à des restructurations. Par rapport à l'expérience de 1981-1982, les déplacements de travailleurs durant la récession des années 90 ne semblent pas avoir été sensiblement différents.

Pourquoi les taux de mise à pied permanente demeurent-ils toujours si élevés, même en période de reprise et d'expansion, et qu'ils ne sont pas aussi vulnérables face aux cycles économiques que les mises à pied temporaires, les démissions et les embauches ? Pendant les ralentissements économiques, les taux de démission diminuent de façon marquée, car les travailleurs sont peu en demande. En outre, les employeurs peuvent réduire leurs effectifs par des moyens autres que des mises à pied permanentes. Ils peuvent notamment procéder à des mises à pied temporaires, des cessations d'emploi, ou encore réduire l'embauche. Par ailleurs, pendant les reprises économiques, les taux de démission s'accroissent car les travailleurs trouvent plus facilement un nouvel emploi, et les employeurs augmentent leurs effectifs en rappelant des travailleurs mis à pied temporairement et en embauchant davantage. Ces facteurs semblent expliquer, dans une large mesure, les fluctuations dans les mises à pied temporaires et les démissions pendant les périodes de récession et d'expansion.

Autres processus

En plus des variations cycliques, d'autres processus semblent avoir un impact sur le taux de mise à pied permanente. Ce sont le jumelage emploi-travailleur, la redistribution constante des parts de marché et de la demande

de main-d'oeuvre entre les entreprises des diverses industries, les déclin structurels dans quelques-unes, ainsi que la baisse de la demande de main-d'oeuvre en période de récession.

Tout d'abord, des individus à la recherche d'un emploi et des employeurs à la recherche de travailleurs procèdent à des jumelages qui peuvent ou non être dans le meilleur intérêt des deux parties. Au fur et à mesure que les travailleurs en apprennent davantage au sujet de l'employeur, et vice-versa, le jumelage est soit maintenu, soit terminé. Le travailleur y met fin en démissionnant; l'employeur peut y mettre fin par une mise à pied permanente. Des mises à pied permanentes provoquées par ce jumelage emploi-travailleur se produisent continuellement, aussi bien en période de récession qu'en période d'expansion. Elles sont peut-être plus courantes pendant les périodes d'expansion lorsque les embauches s'accroissent, et elles auraient tendance à frapper des travailleurs qui ont été avec l'employeur pendant une période relativement brève.

Deuxièmement, à l'intérieur de tout marché ou de toute industrie, certaines entreprises sont, à un moment quelconque, plus prospères que d'autres; elles accroissent leur part du marché, alors que d'autres perdent la leur. Cette redistribution des parts de marché et de la demande de main-d'oeuvre entre les entreprises se traduit par des gains d'emploi et des embauches dans certaines entreprises, mais par des pertes d'emploi et des mises à pied permanentes dans d'autres. Ce facteur intervient aussi constamment, et il en découle des mises à pied permanentes même si l'on enregistre, dans un marché ou une industrie, des augmentations de la demande globale de main-d'oeuvre et du nombre total d'emplois.

Ensuite, l'économie canadienne a subi, au cours des années 80, une série de changements structurels reliés à l'accroissement de la mondialisation, à l'évolution de la composition

de la main-d'oeuvre et à l'accélération des progrès technologiques. Par conséquent, la demande de main-d'oeuvre dans certaines industries et certains secteurs régresse depuis assez longtemps. Puisque ces changements structurels se poursuivent, certaines industries et certains secteurs ont continué d'enregistrer des pertes d'emploi et des mises à pied permanentes même en période de redressement et d'expansion; ce fut surtout le cas des industries de biens.

Finalement, les mises à pied permanentes peuvent également découler de réductions dans la demande en période de récession. Ces réductions ont tendance à toucher tous les secteurs de l'économie et elles sont à peu près inexistantes durant les expansions. Comme on l'a déjà indiqué, cependant, cela n'est pas la seule, ni même la cause la plus importante des mises à pied, puisque les mises à pied permanentes demeurent à un niveau élevé même pendant les expansions.

L'évaluation de l'importance de chaque facteur outrepassé les objectifs de la présente étude. Les causes sont cependant nombreuses et, collectivement, elles provoquent sans cesse un grand nombre de mises à pied permanentes. Les sections qui suivent explorent plus en détail certaines de ces causes.

Évolution des mises à pied et des pertes d'emploi sur le plan industriel

Tout comme le taux de mise à pied permanente n'est pas étroitement lié aux changements qui se produisent dans le cycle économique, il n'y a pas non plus de lien étroit entre ce taux et la performance économique globale d'une industrie. Les industries qui connaissent une croissance rapide des emplois n'ont pas nécessairement de faibles taux de mise à pied, et celles où les emplois diminuent n'accusent pas nécessairement des taux élevés. Autrement dit, les mises à pied permanentes ne sont pas inévitablement concentrées dans les industries qui

connaissent un déclin structurel à long terme, comme en témoigne la baisse du taux global de l'emploi. En 1988, le taux le plus élevé de mise à pied permanente (21,5 %) a été enregistré dans la construction – industrie à laquelle on associait cette année-là l'un des taux les plus hauts de croissance de l'emploi, c'est-à-dire 7,8 % (tableau 2). Tant en 1983 qu'en 1988 (près du retournement du cycle économique), on n'a pas constaté de corrélation statistiquement significative entre le taux de mise à pied permanente et la croissance nette des emplois. Cette constatation a été vérifiée au moyen de deux niveaux d'agrégats d'industries, soit 280 et 52 industries.

L'analyse de régression n'a révélé de corrélation statistiquement significative que pour 1988; cette corrélation, plutôt faible, a été observée uniquement dans l'analyse de 52 groupements d'industries. Les industries à croissance rapide tendaient à avoir des taux de mise à pied

légèrement plus élevés. Dans l'ensemble, au cours d'une année donnée, il y avait peu de lien entre, d'une part, la croissance et, d'autre part, les taux de mise à pied d'une industrie.

D'autres caractéristiques des industries déterminent le taux de mise à pied permanente, comme par exemple le niveau et le taux de démission dans l'industrie et la fluctuation des emplois au niveau de l'entreprise de cette même industrie. Dans les industries très élevés, la perte d'emploi peut être attribuée à une attrition constante, plutôt qu'à des mises à pied permanentes. La perte d'emploi dans une industrie est la somme du changement dans l'emploi parmi toutes les entreprises de cette industrie qui ont disparu ou qui ont enregistré une baisse d'emploi entre 1983 et 1988².

Les pertes et gains d'emploi ont été en grande partie associés à des changements particuliers à certaines

entreprises, plutôt qu'à l'évolution des conditions économiques au niveau de l'industrie (comme la restructuration de l'emploi) ou de l'économie globale (le cycle économique) (Baldwin et Gorecki, 1990; Davis et Haltiwanger, 1992). Ces pertes et gains d'emploi propres à certaines entreprises jouent un rôle prédominant dans la détermination des taux de mise à pied permanente. Aux États-Unis, on estime que 42 % de toutes les réaffectations de travailleurs permanents (y compris les démissions, les mises à pied permanentes et les embauches) sont associées à des pertes et des gains d'emploi liés à l'entreprise (Anderson et Meyer, 1994).

L'évolution des conditions économiques liées aux industries (mesurée par le changement net dans l'emploi) n'est donc pas un bon prédicteur du taux de mise à pied permanente. Les événements qui se produisent dans les entreprises constituant ces

Tableau 2
Taux de perte d'emploi et de mise à pied permanente selon l'industrie, 1988

	Taux de perte * d'emploi attribuable à :			Mises à pied permanentes			Change-ment net dans l'emploi
	Perte totale d'emplois	Disparition d'entreprises	Entreprises affichant une baisse d'emploi	Taux de mise à pied permanente	Répartition		
					Des mises à pied permanentes	Du nombre total d'emplois	
	%						
Secteur commercial	11,0	2,9	8,1	7,9	84,7	74,7	3,5
Forêts/mines	9,0	2,0	7,0	15,5	5,4	2,7	3,8
Fabrication	8,6	1,8	6,8	6,0	15,1	21,2	4,3
Construction	17,5	4,1	13,2	21,5	18,2	5,4	7,8
Transport	8,3	2,3	6,0	5,6	2,8	4,2	-0,2
Communications	1,3	0,7	0,6	2,2	0,7	2,8	-1,3
Services publics	1,6	0,6	1,0	1,4	0,2	1,5	8,7
Commerce de gros	10,9	2,3	8,6	5,9	3,7	4,9	3,9
Finances	6,7	1,7	5,0	1,4	0,5	3,2	5,1
Assurances	2,4	0,4	2,0	4,6	0,8	1,4	2,5
Affaires immobilières	15,3	3,3	12,0	3,8	0,8	1,6	4,1
Gestion des entreprises	12,8	3,3	9,5	6,2	4,3	4,7	9,4
Commerce de détail	9,6	2,9	6,7	7,4	14,6	11,6	3,2
Services de consommation	15,6	4,7	10,9	8,9	17,4	9,4	1,2

Sources : Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (pertes d'emploi) et Enquête sur l'activité (mises à pied permanentes)
* La perte d'emploi est tout simplement le changement négatif dans l'emploi qui se produit dans une entreprise entre 1987 et 1988. Une entreprise est une entité juridique.

industries sont apparemment plus importants. Certaines industries enregistrent de très fortes fluctuations de l'emploi à l'échelle des entreprises, même en période d'expansion, ce qui se traduit par des taux plus élevés de perte d'emploi et, par conséquent, des taux de mise à pied permanente peut-être plus élevés.

Taille des entreprises et mises à pied permanentes

Les variations cycliques de la demande globale et les mises à pied permanentes ne sont que très faiblement liées. De plus, les différences dans l'évolution des emplois d'une industrie à l'autre n'expliquent aucunement les différences dans les taux de mise à pied. Par contre, les différences selon la taille des entreprises sont importantes. Les médias présentent souvent les mises à pied comme de fortes réductions survenant dans de grandes entreprises. On associe alors souvent à ces mises à pied d'importants déplacements de travailleurs (p. ex. un manufacturier d'envergure fermant un certain nombre d'usines). La réalité, toutefois, est différente.

Les petites et moyennes entreprises sont celles où se produisent la plupart des mises à pied permanentes. En 1988, les petites entreprises (moins de 20 employés) ont représenté 20 % des emplois mais 41 % des mises à pied permanentes. Les entreprises de 500 employés et plus avaient 40 % des emplois mais seulement 17 % des mises à pied permanentes. Environ 1 personne sur 8 dans les petites entreprises a été mise à pied de façon permanente en 1988, comparativement à seulement 1 sur 29 dans les grandes entreprises (tableau 3).

Un certain nombre d'explications sont possibles. La première a trait à la répartition industrielle des grandes et petites entreprises. Si les petites entreprises étaient concentrées dans des industries qui ont de fortes fluctuations de l'emploi en raison de fluctuations rapides de la demande, des taux élevés de mise à pied seraient

alors à prévoir dans les petites entreprises. Il s'agirait probablement d'une caractéristique de l'industrie plutôt que de la taille de l'entreprise. Toutefois, on constate des différences dans les taux de mise à pied selon la taille des entreprises, et ce, dans toutes les principales industries.

La deuxième explication avancée tient aux différences dans les caractéristiques des travailleurs. Les travailleurs des grandes entreprises ont, en moyenne, un niveau d'instruction plus élevé, ils sont membres d'un syndicat, et ils sont plus âgés et plus expérimentés que leurs homologues des petites entreprises. Toutes ces caractéristiques sont associées à des taux plus faibles de mise à pied permanente et sont peut-être à l'origine de la différence entre petite et moyenne entreprise. Cependant, la possibilité d'être mis à pied, même après neutralisation des caractéristiques des travailleurs, est approximativement deux fois et demie plus élevée dans une petite entreprise que dans une grande.

La troisième explication touche le degré de stabilité des petites et grandes entreprises. Le secteur des petites entreprises est très instable : elles sont beaucoup plus susceptibles de disparaître et d'être remplacées par d'autres, ce qui a manifestement un

effet sur les mises à pied. En 1988, parmi les petites entreprises, l'emploi a chuté de 5 % en raison de la disparition de certaines d'entre elles, et d'un autre 12 % en raison de réductions d'effectifs dans des entreprises en recul (mais en exploitation continue). Ainsi, 17 % du total des emplois dans les petites entreprises ont été perdus dans des entreprises en recul ou en voie de disparaître (tableau 4). Parmi les grandes entreprises, seulement 6 % des emplois ont été perdus (1 % dans des sociétés en voie de disparaître et 5 % dans des sociétés en recul). Avec un taux de perte d'emploi trois fois plus élevé que celui des grandes entreprises, les petites entreprises pourraient sans surprise faire état d'un taux de mise à pied permanente de trois à quatre fois plus élevé. Ces observations ne se limitent pas à une année précise.

La différence dans les taux de mise à pied entre les petites et les grandes entreprises se maintient au cours du cycle économique. Pendant les années 80 et au début des années 90, la probabilité de faire l'objet d'un déplacement (d'être mis à pied de façon permanente) par une grande entreprise, même pendant une récession aussi grave que celle de 1981-1982, ne se rapproche pas de la probabilité

Tableau 3
Mises à pied permanentes selon la taille des entreprises, 1988

Nombre d'employés	Taux de mise à pied permanente	Répartition des mises à pied permanentes	Répartition du nombre total d'emplois *
		%	
Total	7,1	100,0	100,0
1 à 19	12,0	41,4	19,9
20 à 99	7,6	17,0	15,6
100 à 499	5,7	9,7	13,0
500 et plus	3,4	16,6	40,0
Taille inconnue	8,4	15,2	11,6

Source : Enquête sur l'activité

* Il s'agit du nombre d'heures d'emploi observé dans un groupe particulier (p. ex., les petites entreprises) en tant que pourcentage de toutes les heures d'emploi dans l'économie pour 1988. Dans ce calcul, un emploi à temps partiel a moins de poids qu'un emploi à plein temps.

Tableau 4
Taux de perte et de gain d'emploi, selon la taille des entreprises, 1988

Nombre d'employés	Taux de perte d'emploi attribuable à :			Taux de gain d'emploi attribuable à :		
	Total des pertes d'emplois	Disparition d'entreprises	Entreprises affichant une baisse des emplois	Total des gains d'emplois	Création d'entreprises	Entreprises enregistrant une hausse des emplois
	%					
Secteur commercial	10,8	2,8	8,0	13,9	2,8	11,1
1 à 19	16,9	5,3	11,6	26,5	6,5	20,0
20 à 99	12,5	3,0	9,5	16,6	3,6	13,1
100 à 499	11,8	3,1	8,8	12,6	2,3	10,3
500 et plus	5,6	0,9	4,7	5,3	0,3	5,0

Source : Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi

d'être mis à pied par une petite entreprise au cours d'une période de forte prospérité économique (graphique B).

Naturellement, les petites entreprises font la plus grande partie de l'embauche au fur et à mesure qu'elles prennent de l'expansion ou que sont créées de nouvelles compagnies. Par exemple en 1993, le taux d'embauche (le nombre de personnes nouvellement embauchées en proportion du nombre d'employés que compte l'entreprise) était d'environ 25 % dans les entreprises de moins de 100 employés et de 9 % dans les entreprises de 500 employés et plus. Ainsi, 41 % des embauches revenaient aux très petites entreprises (moins de 20 employés), même si on associait à ces dernières seulement 29 % de l'emploi (emplois-personnes). À l'opposé, les grandes entreprises (500 employés et plus) n'étaient associées qu'à 15 % des embauches, elles qui représentaient pourtant 31 % de l'emploi (emplois-personnes). Les embauches sont donc nettement concentrées dans les petites et moyennes entreprises, tout comme le sont les mises à pied permanentes.

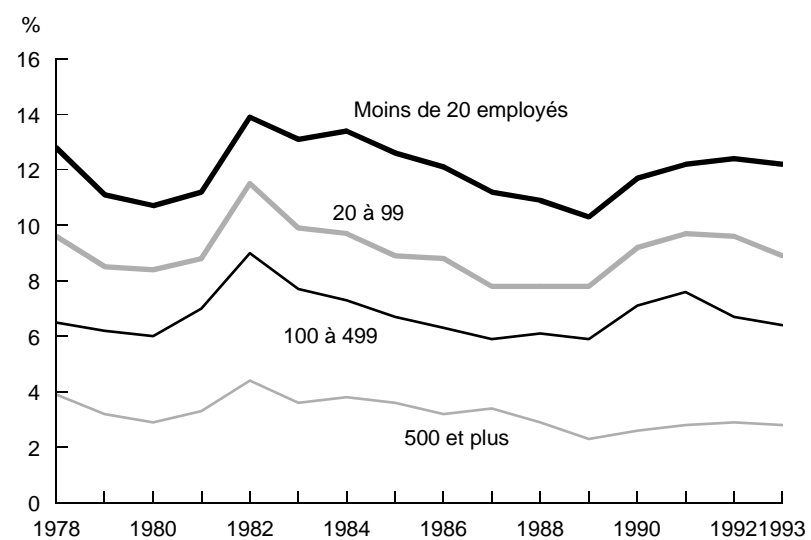
Conclusion

Les taux de mise à pied permanente ne sont pas déterminés avant tout par

des fluctuations cycliques dans la demande globale ou des facteurs qui influent sur la performance économique des industries. Le processus est plus complexe; il tient au jumelage employeur-travailleur et, en particulier, à la redistribution des parts de marché et de la demande de main-d'oeuvre parmi les entreprises qui

font partie d'une industrie. Ce processus est continu et constant, et il se traduit par une stabilité relative du niveau des mises à pied permanentes dans l'économie. Ce processus de redistribution est aussi plus évident dans les petites entreprises que dans les grandes, ce qui donne lieu à une

Graphique B
Les petites entreprises sont beaucoup plus susceptibles de procéder à des mises à pied.



Source : Fichier de données longitudinales sur la main-d'oeuvre

concentration des mises à pied permanentes dans le secteur des petites entreprises.

Les mises à pied permanentes font partie intégrante d'une économie de marché caractérisée entre autres par une «destruction créatrice». Des travailleurs sont mis à pied et embauchés en grand nombre, plus d'un million par année. L'augmentation des mises à pied permanentes ne constitue pas la caractéristique prédominante d'une récession, de la même façon que le sont une augmentation des mises à pied temporaires ou une baisse des embauches et des démissions. Les mises à pied permanentes sont moins vulnérables face aux cycles économiques que ne le sont les autres méthodes qu'utilisent les entreprises pour adapter leur main-d'oeuvre.

Les rajustements qu'ont apportés les entreprises pour faire face à l'évolution de la demande ne prouvent aucunement que les mises à pied permanentes aient été plus déterminantes que les mises à pied temporaires lors de la récession des années 90 qu'elles ne l'auraient été lors de la récession des années 80.

Ainsi, une baisse de la demande globale durant les récessions n'est pas la principale cause des mises à pied permanentes, bien qu'elle y contribue évidemment. La baisse d'emploi dans certaines industries, et

l'accroissement dans d'autres, sont d'autres facteurs souvent mentionnés. Ici encore, toutefois, peu de preuves viennent étayer l'idée voulant que le niveau des mises à pied permanentes soit relié à de tels changements dans l'emploi. Il n'y avait aucune corrélation entre les changements dans l'emploi net à l'intérieur d'une industrie et le taux de mise à pied. Certaines industries en recul accusent des taux de mise à pied plus faibles, alors que certains secteurs en croissance font état de taux plus élevés. D'autres facteurs à l'intérieur d'une industrie déterminent le taux de mise à pied. Ces facteurs sont probablement reliés au niveau des pertes et des gains bruts d'emploi à l'échelle de l'entreprise dans une industrie, indépendamment des changements de la demande globale qui se produisent dans l'industrie. □

■ Notes

1 Pour plus de détails sur le FDLMO et les définitions, voir Heath et al., 1992.

2 Le taux de perte d'emploi est le nombre de pertes d'emploi divisé par le nombre total d'emplois dans l'industrie au cours de l'année de référence. La perte d'emploi s'entend de la perte d'un emploi dans une entreprise (c'est-à-dire une baisse des niveaux d'emploi), et non du départ d'un travailleur d'une entreprise.

■ Documents consultés

ANDERSON, P.M. et B.D. MEYER. «The extent and consequences of job turnover» dans *Microeconomics 1994*, Brookings Papers on Economic Activity, publié sous la direction de M.N. Baily, P.C. Reiss et C. Winston, Washington, Brookings Institution, 1994, p. 177-236.

BALDWIN, J.R. et P.K. GORECKI. *Changement structurel et adaptation : croissance des entreprises et rotation de la main-d'oeuvre*, Statistique Canada et Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

DAVIS, S.-J. et J. HALTIWANGER. «Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation» dans *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 3, août 1992, p. 819-863.

HEATH, J. et al. *Les mouvements de la main-d'oeuvre dans l'économie canadienne, 1978 à 1989*, n° 71-539-XPB au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1992.

PICOT, G., G. LEMAITRE et P. KUHN. «Les marchés du travail et les mises à pied au cours des deux dernières récessions» dans *L'Observateur économique canadien*, n° 11-010-XPB au catalogue, vol. 7, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, mars 1994, p. 4.1-4.13.