

Chapitre 1

Les pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences au Canada

Le présent chapitre analyse la fréquence et les conséquences des pertes d'emploi pour raison économique au Canada. Globalement, la situation du marché du travail était relativement bonne, ces dernières années, au Canada, ce qui s'explique à la fois par une amélioration tendancielle à long terme et par une plus grande résilience face à la crise financière mondiale. Néanmoins, les pressions dues à l'ajustement structurel sont fortes sur le marché du travail, comme en témoigne le fait que, chaque année au cours de la période 2000-10, 2,2 % des travailleurs justifiant d'au moins un an d'ancienneté ont perdu leur emploi pour raison économique. Bien que les travailleurs licenciés forment un groupe très hétérogène, certaines catégories de la population active sont surreprésentées au sein de ce groupe – notamment les hommes, les salariés peu qualifiés et les ouvriers. D'importants coûts d'ajustement sont associés au licenciement économique, notamment une perte de revenu d'activité due au temps nécessaire pour retrouver un emploi, et au salaire inférieur en moyenne de l'emploi précédent. Ces pertes sont particulièrement élevées pour les travailleurs âgés et ceux qui avaient une longue ancienneté dans leur poste. Elles tiennent notamment à ce que les travailleurs licenciés économiques retrouvent parfois un emploi dans une autre profession, dans le cadre de laquelle ils n'exploitent pas pleinement leurs compétences.

Comme point de départ à l'analyse des politiques présentée dans les chapitres suivants, ce chapitre examine la fréquence et les conséquences des licenciements économiques au Canada, définis comme une perte involontaire d'emploi due à des raisons économiques, comme une fermeture d'entreprise ou une réduction d'effectifs. Il est organisé comme suit : la prochaine section retrace l'évolution récente du marché du travail au Canada. La section suivante fournit des informations sur la fréquence de ces licenciements. La troisième section porte sur les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs licenciés économiques, tandis que la section suivante examine les coûts auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils retrouvent un poste, en termes de perte de salaire et de qualité de l'emploi. La dernière partie est consacrée aux changements de profession et des compétences utilisées dans l'emploi.

Situation du marché du travail canadien

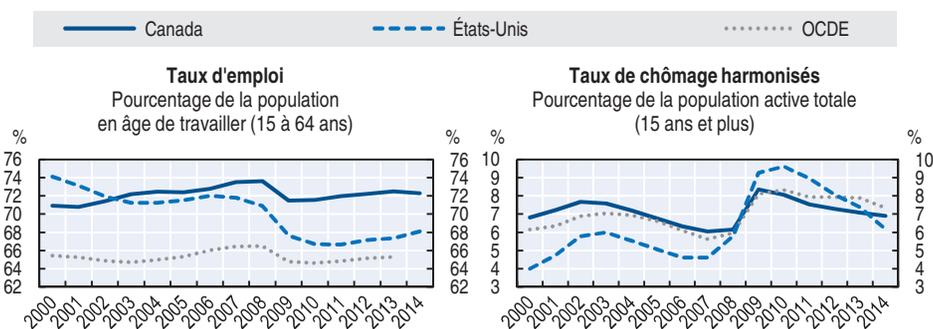
Ces dernières années, la situation du marché du travail a été meilleure au Canada que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE

La situation du marché du travail est relativement bonne depuis quelques années, en raison, notamment, d'une forte hausse des exportations de ressources naturelles¹. Depuis 2000, le taux d'emploi canadien, qui se situait entre la moyenne de l'OCDE et le taux d'emploi des États-Unis, a progressé pour devenir nettement supérieur à ces deux niveaux (graphique 1.1). Dans le même temps, le taux de chômage canadien qui était supérieur à celui des États-Unis et à la moyenne de l'OCDE, a diminué jusqu'à devenir inférieur à ces deux références pendant la crise financière globale (CFG) et jusqu'en 2013. La croissance des salaires réels a également été relativement forte (graphique 1.2). Malgré cette situation globalement positive, l'appréciation de la monnaie de 2007 à 2014 a accru le besoin structurel de restructurations dans certains secteurs, en particulier dans le secteur manufacturier, faisant naître des inquiétudes concernant les travailleurs licenciés pour raison économique.

En outre, le marché du travail canadien a manifesté une plus forte résilience en 2009 que durant la récession du début années 90². Néanmoins, la CFG a induit un nombre important de pertes d'emploi et le taux de chômage demeure légèrement supérieur à ce qu'il était avant la crise. Le taux de chômage (au sens du BIT) s'établissait à 7.0 % au deuxième trimestre de 2014 (légèrement inférieur à la moyenne de l'OCDE de 7.5 %), contre 8.5 %, le point haut atteint au troisième trimestre de 2009. Selon l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, la reprise devrait se poursuivre au Canada et ramener le taux de chômage à 6.5 % avant fin 2015, soit un niveau encore supérieur à celui d'avant crise, qui s'établissait à 5.9 %.

Si le taux de chômage canadien a nettement reflué par rapport au sommet atteint durant la récession fin 2009, la proportion de chômeurs sans emploi depuis au moins un an reste beaucoup plus élevée qu'avant la CFG (elle s'établissait à 12,7 % en 2013 contre 7,4 % en 2007), bien qu'inférieure au niveau observé aux États-Unis et dans la plupart des pays européens et le nombre de chômeurs de longue durée a plus que doublé³. L'expérience de plusieurs pays de l'OCDE montre que cette catégorie de chômeurs, dont les travailleurs licenciés pour raison économique peuvent représenter une forte proportion, a souvent besoin d'un accompagnement supplémentaire pour pouvoir tirer profit de l'amélioration de la situation du marché du travail (OCDE, 2013a).

Graphique 1.1. Taux d'emploi et de chômage au Canada, aux États-Unis et dans la zone OCDE, 2000-14



Note : Pour des informations complémentaires sur les taux de chômage harmonisés, voir <http://www.oecd.org/fr/emploi/stats-travail/44743435.pdf>.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques à court terme sur le marché du travail, www.oecd.org/fr/statistiques/ pour les taux de chômage harmonisés ; et Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm pour les taux d'emploi.

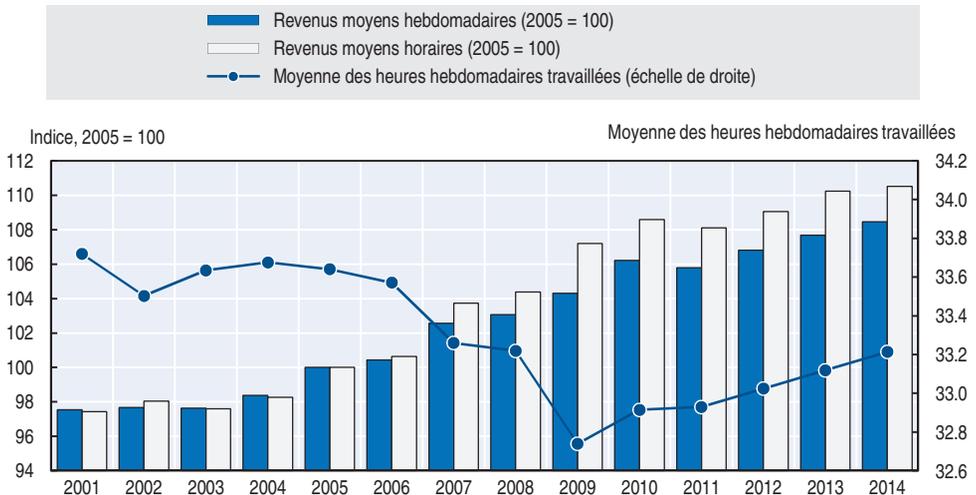
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256914>

Plusieurs facteurs concourent à expliquer la résilience relativement forte dont ont fait preuve l'économie et le marché du travail canadiens dans le sillage de la CFG⁴. En outre, les mesures de soutien en faveur de secteurs durement touchés par la crise, comme celui de l'automobile⁵, ainsi que d'importants investissements privés dans des projets énergétiques et miniers et des investissements fédéraux dans les infrastructures ont également contribué à atténuer le choc négatif sur la demande⁶.

Les politiques du marché du travail, comme par exemple le programme fédéral Travail partagé, ont également contribué à limiter les pertes d'emploi liées à la faiblesse temporaire de la production. La durée hebdomadaire

moyenne de travail a diminué d'environ 30 minutes entre 2007 et 2009 (résultant d'une baisse des heures supplémentaires⁷ et du programme Travail partagé, voir graphique 1.2), ce qui a réduit la pression sur les licenciements. Comme discuté dans le chapitre 3, il ressort des travaux de l'OCDE que durant la crise financière mondiale, les dispositifs de chômage partiel ont permis de sauver un nombre important d'emplois dans certains pays de l'OCDE. C'est probablement le cas au Canada, même si le programme Travail partagé a été beaucoup moins utilisé que *Kurzarbeit*, dispositif de chômage partiel allemand qui a donné lieu à de nombreuses études.

Graphique 1.2. **Variation des revenus réels^a et des heures travaillées^b des salariés^c au Canada, 2001-14**



- a) Les données sur les revenus, qui incluent le paiement des heures supplémentaires et sont basées sur les revenus bruts imposables avant déductions à la source, sont déflatées en utilisant l'indice des prix à la consommation (IPC). Les revenus hebdomadaires moyens sont obtenus en divisant l'ensemble des revenus hebdomadaires par le nombre total d'employés et les revenus horaires moyens en divisant les revenus hebdomadaires moyens par le nombre moyen d'heures travaillées.
- b) Le nombre moyen d'heures travaillées est la moyenne des heures effectivement travaillées (y compris les heures supplémentaires) durant la semaine de référence dans l'ensemble des emplois par les employés déclarant travailler.
- c) Les données couvrent l'ensemble des secteurs industriels hormis ceux dont les activités relèvent principalement des secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la chasse, des services aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense. Les travailleurs employés par des entreprises auxquelles ne peuvent être attribué un code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ont été exclus des calculs.

Source : Estimations de l'OCDE d'après l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2612.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256929>

Les employeurs canadiens, y compris ceux qui n'ont pas participé au programme Travail partagé, ont déployé des efforts exceptionnels pour préserver l'emploi durant la récession. Ainsi, nombre d'entre eux ont pu anticiper de possibles pénuries de main-d'œuvre après la crise (Burleton et al., 2013) et préférer maintenir leurs meilleurs salariés en poste pendant la crise, plutôt que de les licencier et de rencontrer des difficultés de recrutement après la crise. De fait, certaines régions et certains secteurs ont été confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, y compris durant la crise (c'est par exemple le cas des secteurs de l'extraction minière et de l'énergie dans l'Alberta). De plus, la population canadienne vieillissant rapidement, une forte proportion de travailleurs âgés prendront leur retraite au cours de la décennie à venir, si bien que l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions (par exemple les professions d'encadrement) et certains secteurs (comme ceux de l'administration publique et de l'éducation). Il est possible que les employeurs aient anticipé cette évolution démographique, ce qui a pu également aider à limiter la baisse de l'emploi au Canada durant la crise.

Les pressions à l'ajustement structurel sont fortes sur le marché du travail canadien

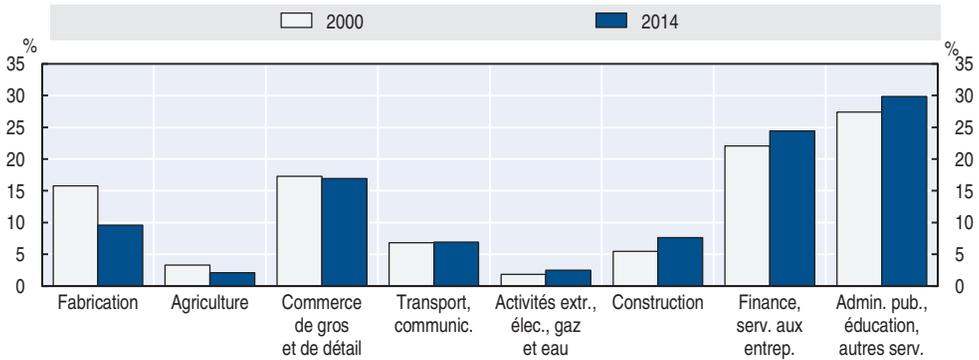
Au Canada, l'emploi total est passé de 14.8 millions d'emplois en 2000 à 17.8 millions en 2014, mais cette croissance n'a pas été répartie de manière égale entre les différents secteurs d'activité ; en réalité, l'industrie manufacturière a perdu 615 000 postes durant les 14 années considérées (graphique 1.3, partie A) et, plus de la moitié de ces pertes, ont eu lieu depuis 2007. De ce fait, l'emploi manufacturier représente désormais moins de 10 % de l'emploi total contre près de 16 % en 2000. Plusieurs facteurs concourent à expliquer ce recul, dont l'explosion de la bulle Internet, survenue aux États-Unis au début des années 2000, la forte appréciation du dollar canadien (CAD) en 2003, l'intensification de la concurrence de pays à bas salaires comme la Chine et la faiblesse de la croissance mondiale depuis la crise financière. L'emploi agricole a également régressé entre 2000 et 2014 (d'un peu plus de 115 000 emplois).

En revanche, des emplois ont été créés en relativement grand nombre dans les secteurs de la construction et de l'extraction minière et le secteur qui a créé le plus d'emplois est celui des services (3.0 millions au cours de la période considérée). Néanmoins, la croissance de l'emploi dans les secteurs de la construction et de l'extraction minière a joué un rôle particulièrement important pour les ouvriers licenciés du secteur manufacturier, en raison des similitudes de compétences demandées et de conditions d'emploi existantes entre ces différents secteurs. L'emploi dans l'extraction minière et les secteurs des énergies a progressé de près de 170 000 emplois entre 2000 et 2014⁸, quand le secteur de la construction a crû de plus de 550 000 emplois.

Graphique 1.3. **Emploi par grands secteurs d'activité**

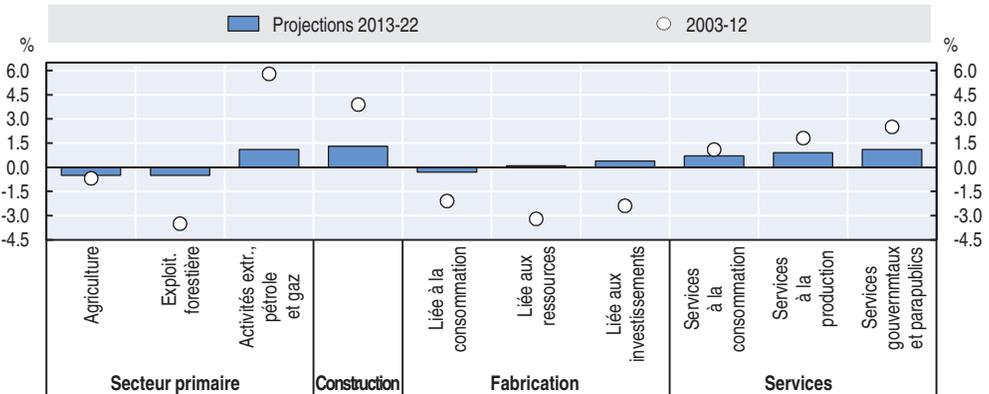
A. Niveaux d'emploi par secteurs d'activité^a, 2000 et 2014

Pourcentage de l'emploi total^b



B. Croissance de l'emploi par secteurs d'activité^c, 2003-22

Taux de croissance annuel moyen, pourcentages



- a) Les secteurs d'activité économique se réfèrent à la Classification internationale type, par industrie (CITI), Rév. 3. Les chiffres diffèrent de ceux publiés par Statistique Canada, qui utilise le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) plutôt que celui de la CITI.
- b) Les secteurs sont classés par ordre croissant de la variation dans l'emploi total entre 2000 et 2014.
- c) La classification des secteurs d'activité utilisée correspond au SCIAN.

Source : Ensemble de données de l'OCDE « *Emploi par activité et statut (ALFS)* », un sous-ensemble de la Base de données de l'OCDE des Statistiques de population active annuelles (ALFS), stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP pour la partie A ; et EDSC – Emploi et Développement Social Canada (2013), *Système de projection des professions au Canada (SPPC) – Scénario sectoriel (2013-22)*, professions.edsc.gc.ca/sppc-cops/content.jsp?cid=50&lang=fr&preview=1#fig1 pour la partie B.

Selon le Système de projection des professions au Canada (EDSC, 2013), la création d'emplois devrait ralentir au cours de la prochaine décennie (2013-22) dans les secteurs primaire, de la construction et des services, tandis que l'emploi dans le secteur manufacturier devrait se stabiliser (graphique 1.3, partie B). Par conséquent, la répartition de l'emploi devrait se déplacer un peu plus vers les secteurs des services et de la construction. L'évolution de la composition sectorielle de l'emploi ne constitue que la partie visible du processus global de réallocation de la main-d'œuvre, les flux bruts de main-d'œuvre entre entreprises étant énormes comparativement à ces variations nettes des stocks (Riddell, 2009). Au Canada et au Royaume-Uni, chaque année, environ 10 % des emplois sont détruits et créés d'autant (Davis et Haltiwanger, 1999 ; et Baldwin et al., 1998). Bien que la réallocation des emplois liée aux mutations sectorielles soit limitée comparativement à la réallocation intra-sectorielle (Balakrishnan, 2008), les licenciements dus à l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi sont souvent source de difficultés d'insertion plus grandes pour les travailleurs concernés et revêtent, par conséquent, une importance particulière pour les politiques du marché du travail.

Les travailleurs licenciés économiques : Incidence et caractéristiques

Depuis la fin des années 70 au moins, chaque année, les licenciements économiques – pertes d'emploi involontaires liées à des motifs économiques tels que la fermeture de l'entreprise ou la réduction des effectifs – ont concerné un nombre important de travailleurs et beaucoup d'entre eux, en particulier ceux qui avaient une longue ancienneté, ont subi des pertes de revenu d'activité importantes et durables suite à leur licenciement. Le reste de ce chapitre brosse un portrait des travailleurs canadiens qui ont perdu leur emploi pour raison économique et décrit leur situation sur le marché du travail.

Définir et mesurer le phénomène des cessations d'emploi

Au Canada, deux grandes sources de données peuvent être utilisées pour étudier les cessations d'emploi. La première est le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO)⁹. La deuxième source de données, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est celle qui a été utilisée dans ce rapport¹⁰. Pour une comparaison de l'incidence des licenciements utilisant différentes sources de données, voir Morissette et Qiu (2012). Pour permettre des comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE, l'analyse empirique retient la définition harmonisée à l'échelle internationale adoptée dans la publication OCDE (2013b)¹¹.

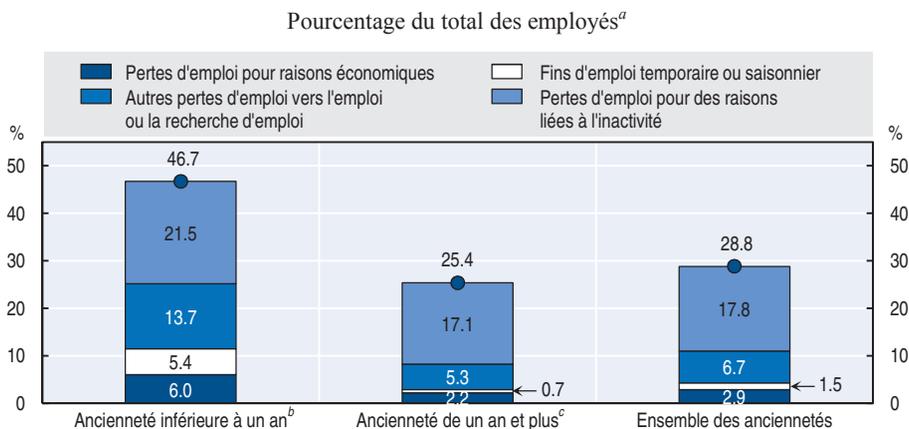
La rotation de la main-d'œuvre est importante au Canada

Dans tous les pays de l'OCDE, la rotation de la main-d'œuvre est forte, en particulier parmi les salariés recrutés depuis peu, et les licenciements pour raison économique ne représentent qu'une part modeste de l'ensemble des cessations d'emploi. Le graphique 1.4 présente des données synthétiques sur la fréquence annuelle moyenne des cessations d'emploi au Canada, au cours de la période 2000-10¹², en distinguant les travailleurs qui ont moins d'une année d'ancienneté au début de l'année de ceux qui ont une année d'ancienneté ou plus. Les nombreux motifs qui peuvent être à l'origine d'une fin d'emploi ont été répartis dans quatre catégories : i) perte d'emploi pour raison économique ou licenciement pour motif personnel (ce qui correspond à la définition du licenciement économique, examinée plus précisément ci-après, pour les travailleurs ayant plus d'un an d'ancienneté dans leur emploi précédent) ; ii) fin d'emploi temporaire ou saisonnier ; iii) fin d'emploi avec maintien d'une activité sur le marché du travail (cette catégorie regroupe principalement des travailleurs qui quittent volontairement leur emploi pour en occuper ou en rechercher un autre ou qui souhaitent changer leurs conditions de travail) ; et iv) catégorie résiduelle regroupant les autres fins d'emploi des travailleurs qui ont quitté la population active et ceux pour lesquels le motif de la perte d'emploi n'a pas été indiqué. L'analyse permet de dégager les tendances suivantes :

- Près de la moitié des travailleurs justifiant de moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi quitteront ce dernier au cours de l'année suivante (46.7 %), alors que cette proportion n'est que d'un travailleur sur quatre parmi les travailleurs qui ont un an d'ancienneté et plus (25.4 %). Cette très forte mobilité parmi les travailleurs ayant une ancienneté courte s'explique par le caractère saisonnier/temporaire de certains emplois et par les multiples raisons qui peuvent conduire un salarié ou un employeur à décider qu'une nouvelle relation de travail ne vaut pas d'être poursuivie.
- Les pertes d'emploi pour raison économique/licenciements pour motif personnel ne représentent qu'une proportion modeste de l'ensemble des cessations d'emploi, aussi bien au cours de l'année suivant le recrutement (6 points de pourcentage sur un taux de pertes d'emploi de 46.7 %) qu'après un an ou plus d'ancienneté (2.2 points de pourcentage sur 25.4 %). La fin d'emploi temporaire ou saisonnier explique une proportion presque aussi importante de cessations d'emploi chez les travailleurs nouvellement recrutés que les cessations d'emploi pour raison économique/licenciement, mais ce n'est pas une cause importante de fin d'emploi pour les travailleurs qui ont un an d'ancienneté ou plus.

Toute tentative de distinction entre pertes d'emploi pour raison économique et autres pertes d'emploi est quelque peu arbitraire. Néanmoins, il semble raisonnable de penser qu'il y a, en grande partie, correspondance entre le groupe formé par les travailleurs en poste depuis un an au moins qui perdent leur emploi pour des raisons économiques, lors de la fermeture de leur entreprise ou d'une réduction des effectifs, et le groupe formé par les travailleurs qui perdent involontairement leur emploi, par suite de l'évolution de la conjoncture et qui sont exposés à un risque important d'ajustement. Seules trois premières des quatre catégories de cessations d'emploi présentées plus haut sont prises en compte dans le reste de l'analyse. Le groupe de comparaison « autres pertes et fins d'emploi », utilisé dans le reste de cette analyse, comprend les fins d'emploi saisonnier et temporaire et les autres pertes d'emploi, comprend celui de l'emploi ou de la recherche d'emploi.

Graphique 1.4. Taux annuel de cessations d'emploi, selon la raison, 2000-10



- a) Les employés de l'administration publique, de la défense, des services collectifs, sociaux et personnels et les organisations extraterritoriales sont exclus de ces calculs.
- b) Les travailleurs salariés ayant une faible ancienneté (inférieure à un an) représentent 16 % de l'échantillon.
- c) Les travailleurs salariés ayant une ancienneté moyenne à longue (un an et plus) représentent 84 % de l'échantillon.

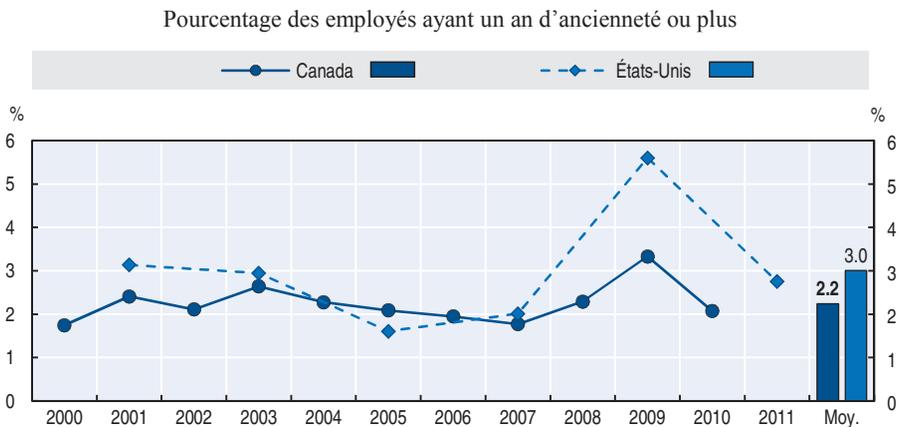
Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256944>

Les licenciements économiques ont significativement augmenté pendant la CFG

Les licenciements économiques sont définis comme les fins d'emploi pour lesquelles le motif cité pour expliquer la perte de l'emploi précédent est une raison économique (suppression de poste, mise à pied, ralentissement de l'activité, pénurie de travail, fermeture de l'entreprise, licenciement collectif, etc.) ou une raison personnelle¹³. Pour éviter la prise en compte des fins d'emploi qui surviennent peu après le recrutement et peuvent être dues au fait que l'employeur et le salarié décident qu'il n'y a pas bonne adéquation, l'analyse présentée ci-après ne porte que sur les travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi. Le graphique 1.5 présente des données annuelles sur les licenciements économiques entre 2000 et 2011, au Canada et aux États-Unis, parmi les travailleurs justifiant d'un an d'ancienneté ou plus.

Graphique 1.5. **Taux de licenciement au Canada et aux États-Unis, 2000-11**



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour le Canada, et du supplément *Displaced Worker Supplement* (DWS) à l'enquête *Current Population Survey* (Bureau d'analyses et de recensement des États-Unis).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256958>

Ces données annuelles montrent clairement que la fréquence des licenciements économiques est contra-cyclique, en ce sens qu'elle augmente en période de récession et régresse en période de forte croissance. Le taux de licenciement pour raison économique a ainsi atteint un sommet de 3.3 % en 2009 pendant la récession, ce qui représente près du double du taux de 1.8 % auquel il s'établissait en 2007. Comme indiqué précédemment, la hausse du taux de chômage enregistrée pendant la récession – en particulier

du chômage de longue durée – ne s'est inversée que progressivement par rapport au sommet atteint en 2009. À l'inverse, en 2010, le taux de licenciement avait déjà reculé pour s'établir à 2.1 %. S'agissant des autres catégories de fin d'emploi, leur évolution par rapport au cycle est fort différente. Ainsi, les fins d'emplois saisonniers ou temporaires suivent une évolution acyclique et sont restées stables depuis 2000, s'établissant en moyenne à 0.7 % par an. Les fins d'emploi motivées par d'autres raisons hors départ en inactivité (qui sont pour l'essentiel des départs volontaires) suivent une évolution pro-cyclique parce qu'il est plus facile de trouver un nouvel emploi offrant de meilleures conditions lorsque le marché du travail est relativement tendu et les recrutements nombreux. Ainsi, la proportion de salariés qui ont quitté leur emploi pour en occuper ou en rechercher un autre est passée de 5.6 % en moyenne au cours de la période 2000-08 à moins de 4 % en 2009, période durant laquelle les offres d'emploi étaient particulièrement peu nombreuses.

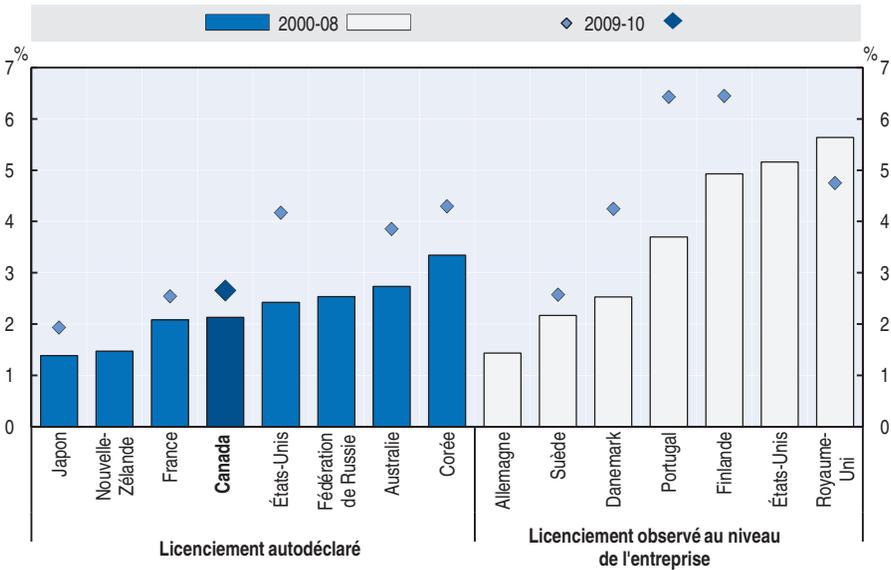
Le taux de licenciement au Canada est proche de la moyenne internationale...

Le Canada occupe une place intermédiaire dans le classement selon le taux de licenciement présenté pour sept pays de l'OCDE pour lesquels le taux de licenciement est défini comme dans la présente étude pour le Canada, sur la base de données d'enquête auprès des ménages plus ou moins comparables (voir « licenciement autodéclaré », graphique 1.6). Dans ces pays, le taux de licenciement est compris entre 1.4 % au Japon et 4.3 % en Corée. Le Canada et la France, qui affichent un taux proche de 2 %, y occupent une place intermédiaire (OCDE, 2013b). Le graphique 1.6 présente également les taux de licenciement pour sept pays calculés à partir des données d'emploi au niveau des entreprises pour estimer le pourcentage de salariés ayant perdu leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif (« licenciement observé au niveau de l'entreprise »). C'est une mesure assez différente du taux de licenciement.

Ainsi, contrairement à ce à quoi on aurait pu s'attendre, le niveau relativement faible de la protection de l'emploi au Canada (chapitre 3) ne se traduit pas par un taux de licenciement particulièrement élevé. Bien que les contraintes légales applicables au licenciement soient relativement légères, les employeurs recourent, dans une large mesure, à d'autres mécanismes d'ajustement pour réduire leurs effectifs, s'appuyant notamment sur le jeu naturel des départs¹⁴, la fin des contrats temporaires et des mises à pied

Graphique 1.6. Taux de licenciement, Canada et certains pays de l'OCDE, 2000-10

Pourcentage de salariés âgés de 20 à 64 ans ayant perdu leur emploi d'une année à l'autre



Note : Voir l'annexe 4.A1 de OCDE (2013) pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

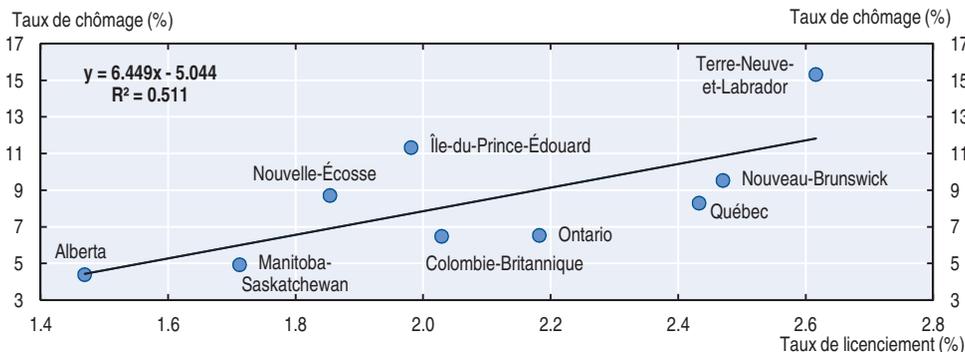
Source : OCDE (2013), « Back to work: Re-employment, earnings and skill use after job displacement », Rapport final, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Éditions OCDE, Paris, octobre, www.oecd.org/els/emp/Backtowork-report.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256965>

... et varie fortement selon les régions

D'une province à l'autre, pour la période 2000-08, un taux de chômage supérieur à la moyenne est clairement associé à un taux de licenciement également supérieur à la moyenne (graphique 1.7). Ces constatations laissent penser que les travailleurs licenciés pour raison économique vivent souvent dans des régions qui offrent relativement peu de perspectives d'emploi. Par conséquent, faciliter leur installation dans des régions où le marché du travail est plus dynamique pourrait améliorer les chances de ceux-ci de retrouver rapidement un poste qui leur convienne.

Graphique 1.7. Taux de licenciement et de chômage dans les provinces, 2000-08



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour les taux de licenciement, et la *Principale base de données socioéconomiques de Statistique Canada* (CANSIM), www5.statcan.gc.ca/cansim/a01?retrLang=fra&lang=fra pour les taux de chômage (moyenne des taux de chômage mensuels sur la période 2000-08).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256970>

Au Canada, les fortes disparités régionales du point de vue de la situation de l'emploi constituent une préoccupation ancienne, qui a récemment pris une nouvelle ampleur sous l'effet de l'essor de l'exploitation des ressources naturelles dans l'Ouest du Canada (OCDE, 2014). En 2013, le taux de chômage variait entre environ 4 % dans l'Alberta et la Saskatchewan, provinces où beaucoup d'employeurs craignent des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans les domaines de la construction et de l'extraction minière, et plus de 10 % au Nouveau-Brunswick, dans l'Île-du-Prince-Édouard et dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Les taux de chômage en Ontario et au Québec s'établissent respectivement à 7.7 % et 7.8 %, soit légèrement supérieur à la moyenne nationale de 7.5 %. Minimiser les déséquilibres sur les marchés du travail régionaux et remédier à l'inadéquation des compétences est donc un enjeu important pour les politiques du marché du travail au Canada. Ainsi, les politiques facilitant la mobilité de la main-d'œuvre entre les P/T, mais également la mobilité intra-provinciale, sont d'un intérêt majeur. Cependant, les caractéristiques de ces travailleurs, par exemple le degré d'adéquation entre leurs compétences et les emplois disponibles dans d'autres régions ou les facteurs linguistiques, culturels et institutionnels, qui jouent contre la mobilité géographique, font que la migration n'est une solution envisageable que pour certains d'entre eux.

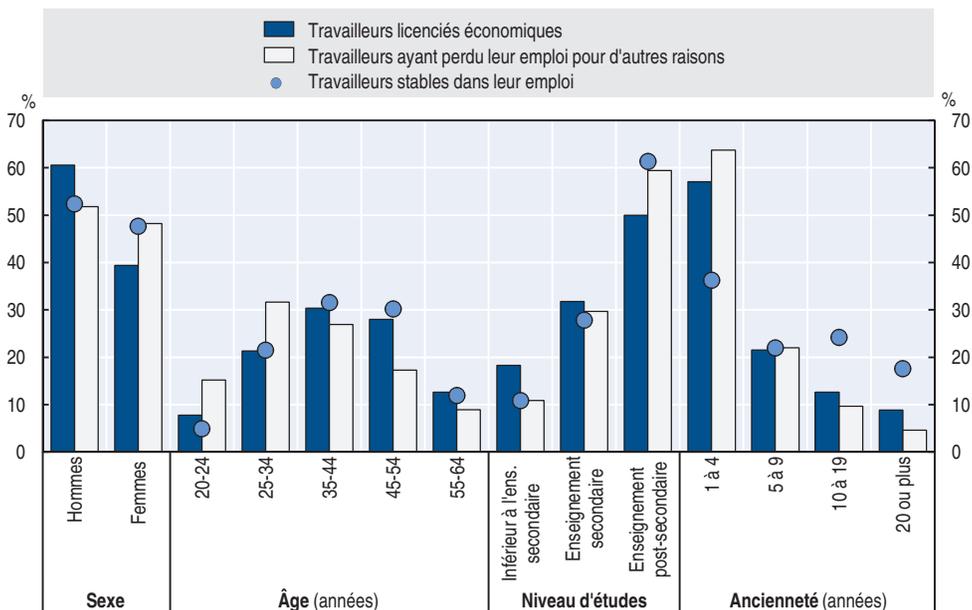
En quoi les travailleurs licenciés économiques diffèrent-ils des travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons et des travailleurs stables dans leur emploi ?

Comparés aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons, les travailleurs licenciés économiques sont proportionnellement plus souvent des hommes, sont plus âgés et ont une ancienneté plus longue dans leur ancien emploi (graphique 1.8). Ces différences au niveau de l'âge et de l'ancienneté s'expliquent par une plus grande propension des travailleurs jeunes et ayant peu d'ancienneté à démissionner de leur poste pour en accepter ou en rechercher un correspondant mieux à leurs besoins ou à leurs aspirations. Comparativement aux autres personnes qui changent d'emploi, les travailleurs licenciés ont donc beaucoup plus de capital humain spécifique à perdre dans leur entreprise. De plus, ils risquent de ne pas avoir d'expérience récente de recherche d'emploi et d'avoir besoin d'un accompagnement plus important que les autres travailleurs qui changent d'emploi. Les travailleurs stables dans leur emploi ressemblent beaucoup aux licenciés économiques sur le plan de l'âge, mais ont une ancienneté encore plus longue. Ainsi, 42 % d'entre eux justifient d'au moins dix ans d'ancienneté dans leur poste, ce qui laisse penser que le risque de licenciement tend à diminuer à mesure que l'ancienneté augmente.

Les travailleurs licenciés pour raison économique ont un niveau de formation inférieur à celui des personnes qui n'occupent plus leur emploi pour d'autres motifs ou qui sont stables dans leur emploi. Cette différence de niveau s'explique en premier lieu par la surreprésentation des travailleurs âgés et des ouvriers parmi les travailleurs licenciés économiques. Néanmoins, il ne faut pas considérer que ces travailleurs ont, dans l'ensemble, un faible niveau de formation : la moitié d'entre eux ont suivi des études postsecondaires et seulement 18 % ont un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire.

Graphique 1.8. **Caractéristiques individuelles des travailleurs licenciés économiques comparés aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons^a et aux travailleurs stables dans leur emploi, 2000-10**

En pourcentage de l'ensemble des travailleurs de chaque groupe



a) La catégorie *Travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons* inclut les fins d'emploi temporaire ou saisonnier ainsi que les autres pertes d'emploi vers l'emploi ou la recherche d'emploi.

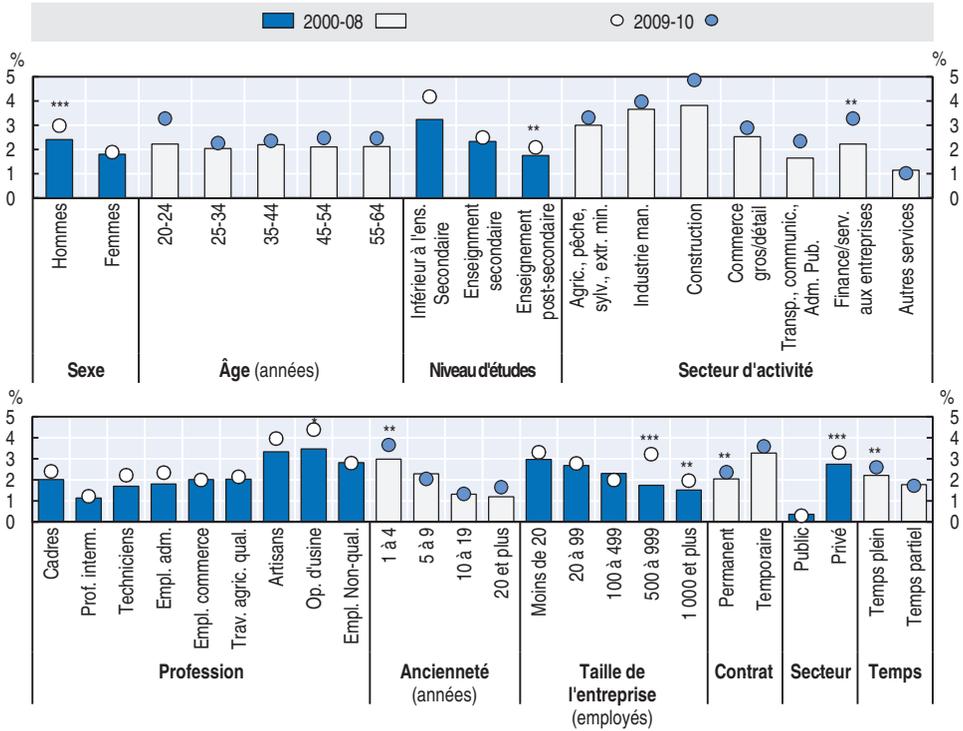
Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933256984>

Quels sont les travailleurs les plus exposés au risque de licenciement économique ?

Le taux de licenciement pour raison économique est plus élevé dans certains groupes de travailleurs que dans d'autres. Par exemple, comme le montre le graphique 1.9, il est plus élevé parmi les hommes (2,4 %) que parmi les femmes (1,8 %). Les écarts en fonction de l'âge tendent à être limités, si ce n'est que le taux de licenciement apparaît un peu plus élevé chez les jeunes adultes (20-24 ans), particulièrement durant la récession de 2009-10. Par contre, le taux de licenciement diminue nettement à mesure que le niveau d'études et l'ancienneté augmentent. Il diffère également fortement selon le secteur d'activité (il est particulièrement élevé dans le secteur de la construction et, dans une moindre mesure, de l'industrie manufacturière¹⁵) et selon la profession (il est particulièrement élevé parmi les personnes qui exercent une profession manuelle, dont les travailleurs qualifiés et les artisans).

Graphique 1.9. Taux de licenciement selon les caractéristiques personnelles et d'emploi, 2000-10



***, **, * Indique que la différence entre la période d'avant-crise (2000-08) et la période de crise (2000-10) est statistiquement significative aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933256992>

La comparaison simple des taux de licenciement, présentée par le graphique 1.9, ne donne cependant pas d'indication fiable sur les facteurs qui expliquent pourquoi telle ou telle catégorie de travailleurs est exposée à un risque de licenciement. Une analyse multivariée isolant l'effet causal de différentes caractéristiques des travailleurs et de l'emploi des effets de composition (surreprésentation des hommes dans des secteurs où le taux de licenciement est élevé, par exemple) fournit un tableau quelque peu différent (voir le graphique 1.A1.1 en annexe) : les hommes ne sont pas plus exposés que les femmes au risque de licenciement, toutes choses égales par ailleurs, pas plus que les travailleurs peu-qualifiés qui sont simplement davantage susceptibles de travailler dans un secteur à plus fort risque de licenciement.

D'un autre côté, le risque de licenciement augmente avec l'âge, au-delà de 34 ans, tandis que les travailleurs qui ont une longue ancienneté risquent moins d'être licenciés (-0.9 point de pourcentage). En principe, l'ancienneté augmente avec l'âge et influe donc à la baisse sur le taux de licenciement parmi les travailleurs âgés. Il n'en reste pas moins que les travailleurs âgés qui ont une ancienneté relativement courte sont particulièrement exposés au risque de licenciement. La nature de l'emploi occupé a également une incidence sur le risque de licenciement. Les travailleurs employés dans le secteur de l'agriculture et dans l'industrie manufacturière sont les plus exposés au risque de licenciement, de même que les salariés qui exercent dans une petite entreprise (moins de 20 salariés).

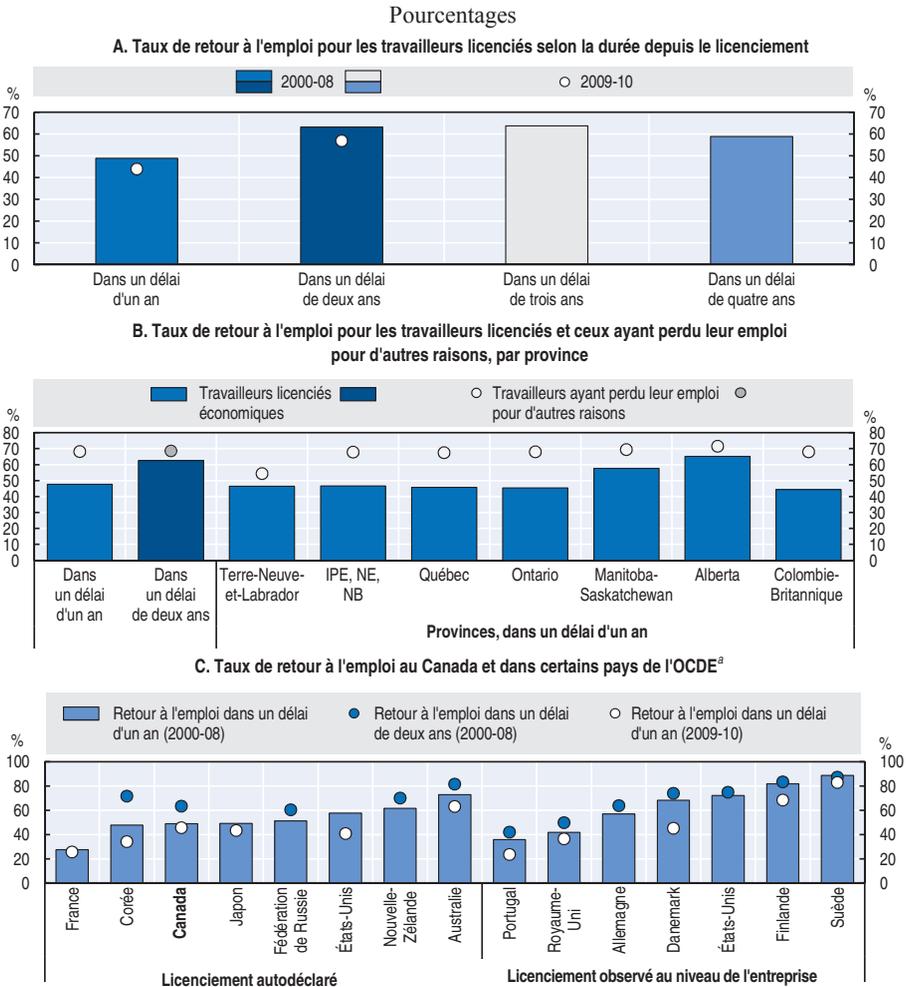
Situation sur le marché du travail après un licenciement

Un travailleur licencié sur deux retrouve un emploi dans un délai d'un an...

Au Canada, un peu moins de la moitié des travailleurs licenciés pour raison économique retrouvent un emploi dans un délai d'un an et près des deux tiers dans un délai de deux ans (graphique 1.10, partie A)¹⁶. Ce taux de retour à l'emploi tend ensuite à se stabiliser, n'augmentant plus au cours de la troisième année et régressant même légèrement durant la quatrième (pour s'établir à 60 %). Les travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons ont des perspectives de retour à l'emploi nettement meilleures (graphique 1.10, partie B), près de 70 % d'entre eux sont en emploi dans l'année suivant le licenciement, contre 48 % seulement des travailleurs licenciés économiques. Cet écart de taux de retour à l'emploi diminue à l'horizon de deux ans, passant de 21 à 6 points de pourcentage.

À noter que l'écart de taux de retour à l'emploi, constaté un an après le licenciement, est proche de la moyenne nationale dans les provinces de Colombie britannique, de l'Ontario, du Québec et dans les trois provinces Maritimes (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) ; en revanche, il est nettement plus petit dans l'Alberta et, dans une moindre mesure, dans le Manitoba où le taux de chômage est très faible et le taux de retour à l'emploi élevé pour les deux catégories de travailleurs. Cet écart est également relativement faible dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador où le taux de chômage est très élevé et où les chances de retour à l'emploi sont aussi restreintes pour les deux groupes. Cette configuration complexe laisse penser qu'il pourrait être plus utile que les mesures supplémentaires d'aide à la réinsertion prises dans le cadre des politiques du marché du travail ciblent les travailleurs licenciés vivant dans des régions où le taux de chômage est moyen, plutôt que ceux résidant dans des provinces où il est soit très faible soit très élevé.

Graphique 1.10. Taux de retour à l'emploi après un licenciement, 2000-10



Note : NB : Nouveau-Brunswick, NE : Nouvelle-Écosse, IPE : Île-du-Prince-Édouard.

a) Les données pour l'Allemagne sont celles de 2004. Il n'y a pas de données sur le retour à l'emploi dans un délai de deux ans pour la France et les États-Unis. Pour l'Australie, le Canada, la Corée, la Fédération de Russie, la France et la Nouvelle-Zélande, les données se réfèrent aux travailleurs ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique, ou licenciement par l'employeur. Pour l'Allemagne, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni, les données se réfèrent aux travailleurs ayant perdu leur emploi en raison d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise. Pour plus de détails sur les sources de données et la méthodologie, voir OCDE (2013).

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour le Canada; et OCDE (2013), « Back to work: Re-employment, earnings and skill use after job displacement », Rapport final, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Éditions OCDE, Paris, octobre, www.oecd.org/els/emp/Backtowork-report.pdf, pour tous les autres pays.

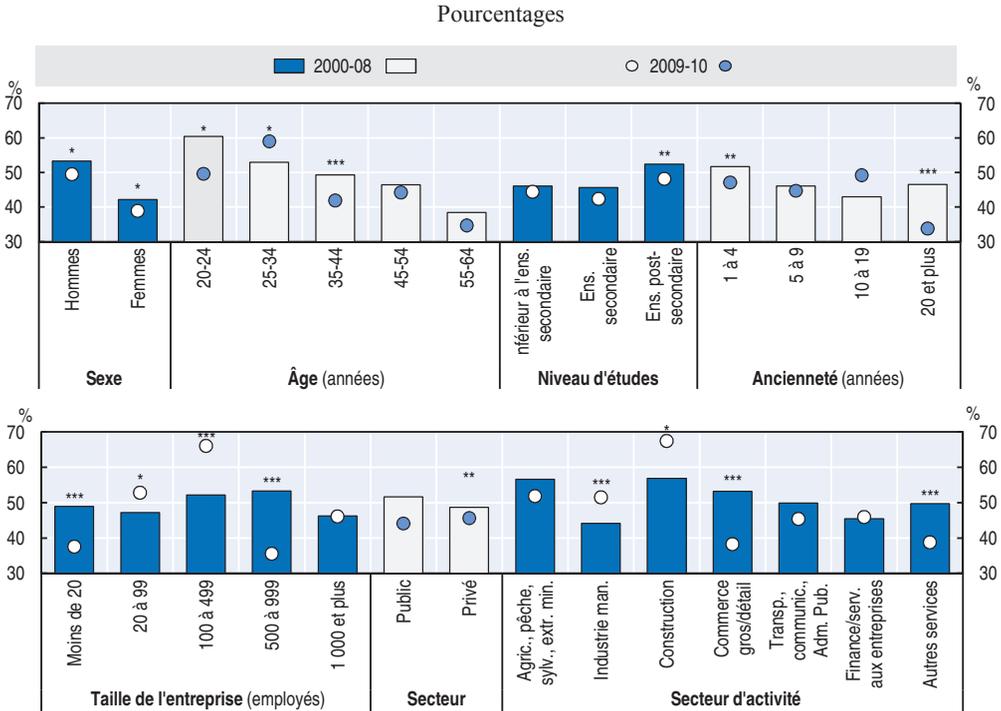
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257009>

La comparaison internationale des taux de retour à l'emploi des travailleurs licenciés suggèrent qu'une certaine marge de progression existe au Canada (graphique 1.10, partie C)¹⁷. Les taux d'emploi sont nettement plus élevés en Australie, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis et dans certains pays européens comme la Finlande et la Suède. Toutefois, les résultats sont meilleurs au Canada qu'en France. Pendant la Grande Récession, le taux de retour à l'emploi a chuté dans tous les pays dans lesquels il est possible d'effectuer une comparaison entre la situation antérieure et la situation postérieure à la crise, mais ce repli a été moins marqué au Canada. Ainsi, le taux d'emploi des travailleurs licenciés un an après leur licenciement a perdu quatre points de pourcentage durant la crise (passant de 49 % au cours de la période 2000-08 à 45 % en 2009-10), contre 17 points aux États-Unis au cours de la même période (où il est passé de 58 % à 41 %).

... mais les travailleurs âgés et ceux qui avaient une longue ancienneté éprouvent des difficultés à retrouver un emploi

La probabilité de retrouver un emploi après un licenciement varie fortement d'une catégorie de travailleurs Canadiens à l'autre. Ainsi, le taux de retour à l'emploi durant l'année qui suit le licenciement est plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes, il augmente parallèlement au niveau de formation et diminue à mesure que l'âge et l'ancienneté dans l'emploi augmentent (graphique 1.11). Les travailleurs qui avaient une longue ancienneté dans leur poste (20 ans et plus) ont été particulièrement durement frappés par la dégradation de la situation économique, leur taux de retour à l'emploi ayant reculé de 12 points de pourcentage durant la CFG (il est passé de 46 % en 2000-08 à 34 % en 2009-10). C'est pour les travailleurs qui exerçaient dans le secteur de la finance et dans l'industrie manufacturière que le retour à l'emploi est le plus difficile. Paradoxalement, le taux de retour à l'emploi des travailleurs employés dans l'industrie manufacturière et dans la construction a progressé durant la crise. La raison pourrait en être que l'essor des secteurs de la construction et de l'industrie extractive a accru les possibilités de retour à l'emploi pour les travailleurs licenciés qui exerçaient leur activité dans ces secteurs ou dans des secteurs dont les professions exigent des compétences similaires.

Graphique 1.11. Taux de retour à l'emploi des travailleurs licenciés économiques selon leurs caractéristiques, 2000-10



***, **, * Indique que la différence entre la période d'avant-crise (2000-08) et la période de crise (2009-10) est statistiquement significative aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

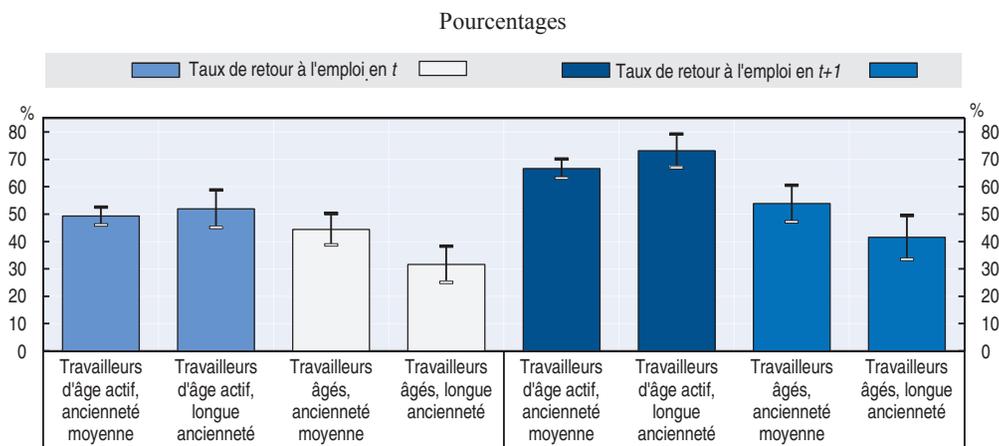
Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257010>

Les écarts des taux de retour à l'emploi peuvent masquer des effets de composition qui empêchent d'identifier clairement les facteurs de succès pour le retour à l'emploi. En contrôlant les autres caractéristiques, il apparaît que seuls le sexe et l'âge ont un impact significatif sur les probabilités de retour à l'emploi (graphique 1.A1.2). Ainsi, la probabilité des femmes de retrouver un emploi dans l'année suivant leur licenciement est inférieure d'environ dix points de pourcentage à celle des hommes et celle des travailleurs de 55 à 64 ans est inférieure de 14 points de pourcentage à celle des travailleurs de 25 à 34 ans. Pour ces deux groupes, cela peut refléter une plus grande difficulté à trouver un nouveau poste qui leur convienne, mais aussi une plus grande propension à quitter la population active.

L'écart de taux d'emploi est important entre les travailleurs d'âge actif ayant une longue ancienneté et les travailleurs âgés ayant une longue ancienneté (respectivement 52 % et 32 %), ce qui suggère que l'impact de l'ancienneté sur le retour à l'emploi varie avec l'âge (graphique 1.12). Une étude complémentaire sur les travailleurs âgés ayant épuisé leurs droits aux prestations régulières de l'Assurance Emploi dans les années 1990 a démontré que parmi les 45-59 ans (qui ne sont pas admissibles aux prestations du Régime de pensions du Canada), environ un quart a pris sa retraite dans les cinq ans suivant leur licenciement¹⁸ (Finnie et al., 2011), ce qui soulève la question de l'adéquation du soutien au revenu pour les travailleurs âgés ayant une longue expérience (voir chapitre 4).

Graphique 1.12. **Les travailleurs âgés licenciés économiques ayant une longue ancienneté ont les plus mauvaises perspectives de retour à l'emploi, 2000-10**



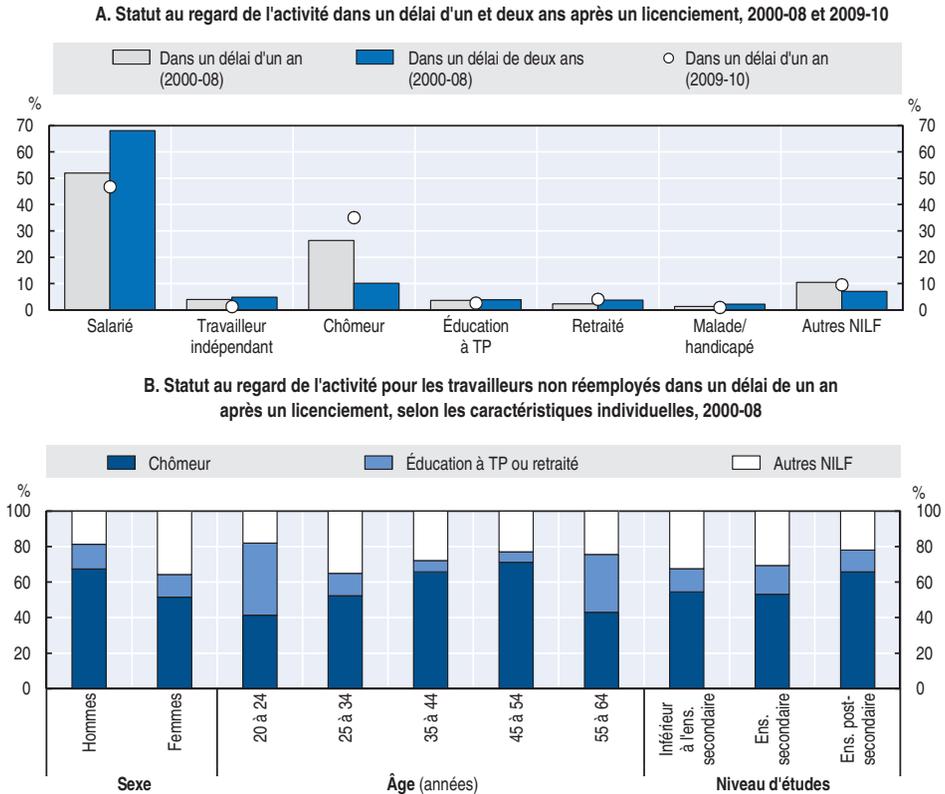
Note : t : Année du licenciement. La fine marge au sommet de chaque barre représente l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257024>

Qu'advient-il des travailleurs licenciés qui ne retrouvent pas d'emploi ?

Comprendre la situation des licenciés économiques qui ne retrouvent pas de travail pourrait faciliter la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir le chômage de longue durée et le retrait du marché du travail après un licenciement. Au cours de la première année qui suit le licenciement, 60 % des travailleurs licenciés qui n'ont pas retrouvé d'emploi sont au chômage et recherchent activement un emploi (graphique 1.13).

Graphique 1.13. **Principal statut au regard de l'activité après un licenciement économique, 2000-10**

Note : TP : temps plein; NILF : hors de la population active.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257036>

Ces travailleurs sont très peu nombreux à prendre leur retraite ou à suivre des études (Frenette et al., 2011), même s'il existe à cet égard des différences selon l'âge, les travailleurs jeunes étant plus susceptibles de suivre des études à plein temps après un licenciement tandis que les travailleurs âgés sont plus susceptibles de prendre leur retraite. Comparativement aux hommes, les femmes sont moins susceptibles de rechercher activement un emploi après avoir été licenciées et plus susceptibles de se retirer du marché du travail, mais essentiellement pas via la retraite ou la reprise des études. Le pourcentage de travailleurs licenciés en situation de chômage était plus élevé en 2009-10, lorsque la situation du marché du travail était relativement mauvaise, qu'en 2000-08. Par ailleurs, deux ans après leur licenciement, seulement un tiers des travailleurs licenciés qui n'ont pas retrouvé de travail recherchent encore activement un emploi.

Salaire et caractéristiques de l'emploi après un licenciement

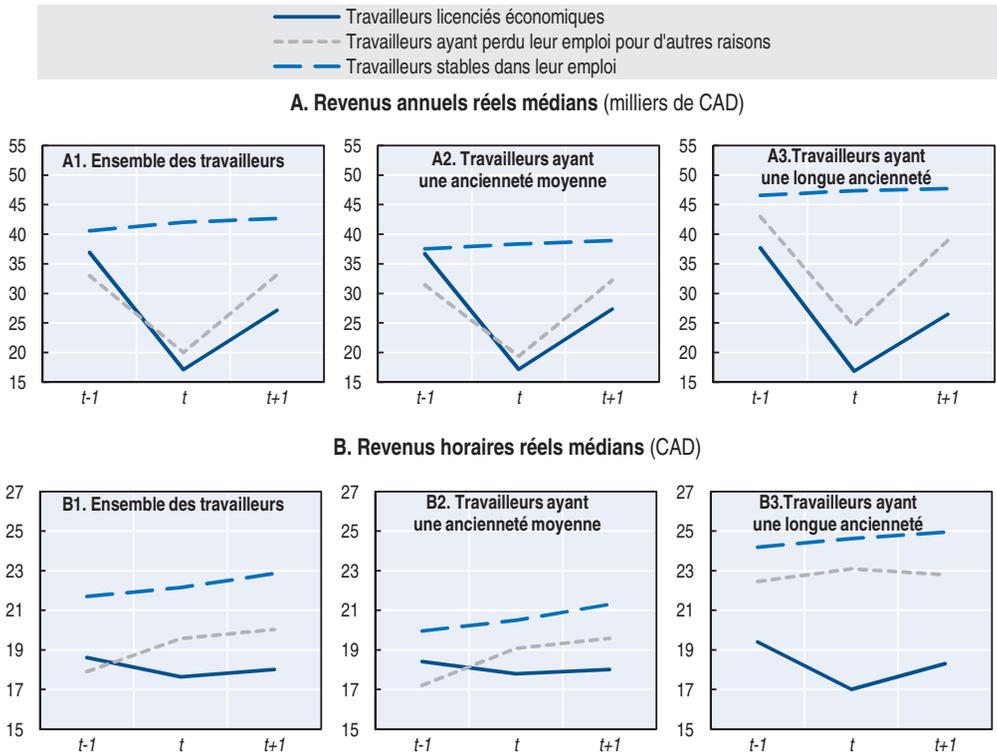
Pour la moitié des travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi dans un délai d'un an, les conditions de salaire et autres conditions d'emploi sont généralement moins bonnes dans le nouvel emploi que dans l'emploi qu'ils occupaient auparavant.

Le licenciement entraîne une forte diminution des revenus d'activité...

Selon les données de l'EDTR (2000-10), un travailleur licencié sur cinq fait face à des réductions de salaire horaire de 25 % ou plus. En moyenne, le revenu annuel réel d'activité¹⁹ baisse de 60 % dans l'année suivant le licenciement, en ne prenant pas en compte les versements de prestations d'AE (graphiques 1.14 et 1.15) et, deux ans après le licenciement, il est encore de 24 % inférieur au niveau d'avant le licenciement. Cette diminution s'explique par les effets combinés de trois éléments : un salaire horaire²⁰ perçu dans le nouvel emploi plus faible (cette baisse est de 1.9 % comparativement au salaire horaire antérieur) ; un nombre d'heures annuelles travaillées plus faible en raison de la période de chômage et moins d'heures travaillées dans le nouvel emploi. Ces deux derniers composants pris ensemble représentent l'équivalent de presque sept mois du salaire annuel de l'emploi précédent).

Le profil de revenus des travailleurs licenciés pour raison économique est notablement différent de celui des travailleurs ayant cessé d'occuper leur emploi pour d'autres raisons, et plus encore de celui des travailleurs stables dans leur emploi (graphique 1.14). À la différence des travailleurs licenciés économiques, les travailleurs qui cessent d'occuper leur emploi pour d'autres raisons enregistrent non pas une diminution mais une augmentation de leur salaire horaire de 7.6 %. Cependant, les deux groupes subissent une forte baisse de leur revenu d'activité annuel l'année qui suit la cessation d'emploi. Cette baisse s'établit à 43 % en termes réels pour les travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons, le temps passé sans travailler représentant 5.7 mois de leur salaire annuel antérieur. Même importante, cette baisse reste inférieure à celle subie par les travailleurs licenciés pour motif économique. De plus, les travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons voient leur revenu d'activité recommencer à augmenter plus rapidement que les licenciés économiques.

Graphique 1.14. **Revenus d'activité avant et après le licenciement comparé aux revenus d'activité des travailleurs ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons et des travailleurs stables dans leur emploi^a, 2000-10**



Note : CAD : Dollars canadiens. Travailleurs ayant une *ancienneté moyenne* : un à neuf ans dans l'emploi précédent. Travailleurs ayant une *longue ancienneté* : dix ans et plus.

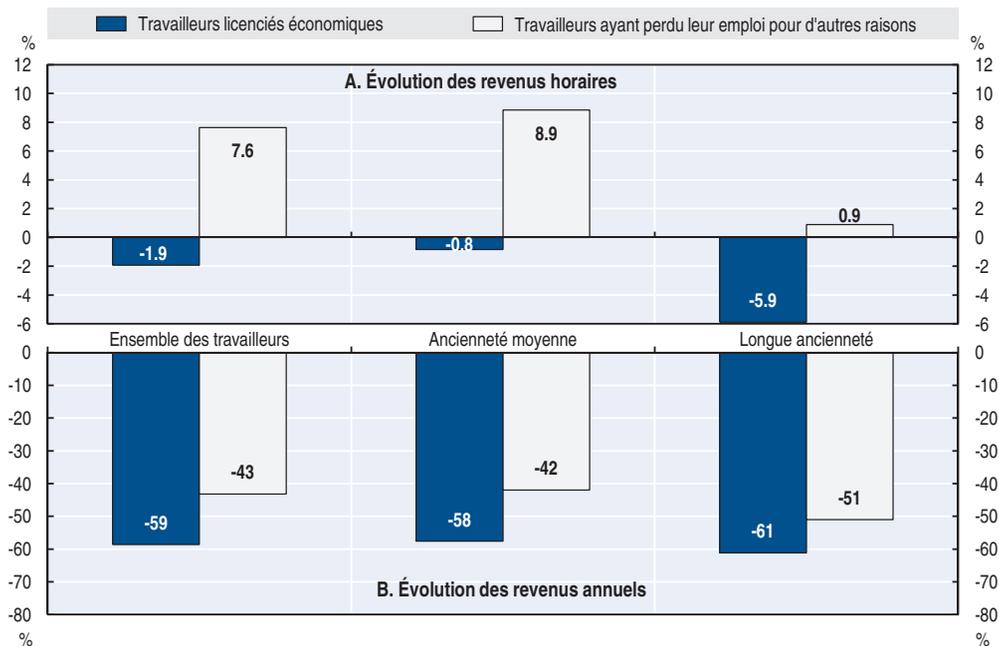
a) La période *t-1* correspond à l'année précédant le licenciement, l'année *t* à l'année du licenciement et l'année *t+1* à la première année suivant le licenciement.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257047>

Graphique 1.15. Évolution des revenus d'activité la première année pour les travailleurs licenciés économiques et ceux ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons, 2000-10

Évolution médiane des revenus horaires et annuels, en points de pourcentage



Note : Travailleurs ayant une ancienneté moyenne : un à neuf ans dans l'emploi précédent. Travailleurs ayant une longue ancienneté : dix ans et plus.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257058>

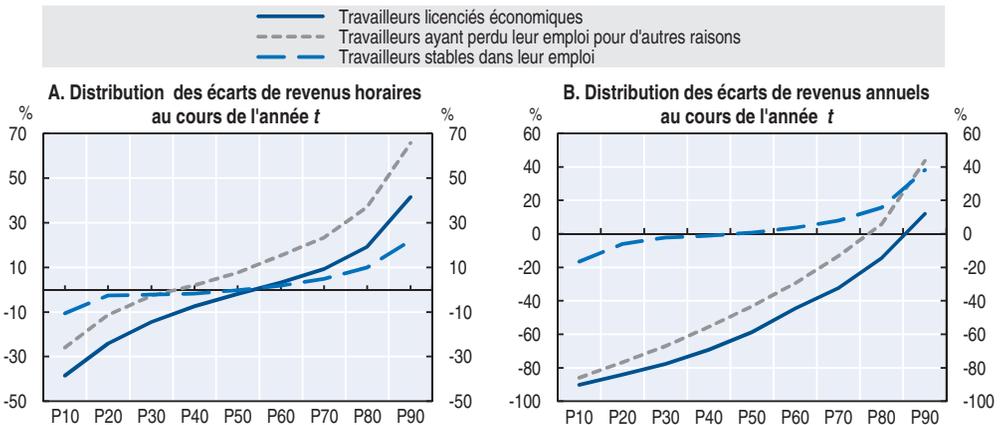
... en particulier pour les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté

Les travailleurs ayant une longue ancienneté subissent une perte de salaire significativement plus forte lorsqu'ils retrouvent un emploi que ceux ayant une ancienneté plus faible : leur perte de salaire horaire s'établissant à près de 6 % en termes réels contre 0.8 % seulement pour leurs homologues qui ont une ancienneté moyenne et leur perte de revenus d'activité annuelle s'établit à 61 %. De surcroît, cette baisse des revenus d'activité est également plus durable. Ainsi, dans une analyse du coût des licenciements au Canada portant sur les trois dernières décennies (1978-2008), Morissette, Qiu et Chan (2013) constatent que, même cinq ans après le licenciement, les travailleurs qui avaient une longue ancienneté et avaient précédemment un solide attachement au marché du travail continuent de subir une perte de revenus annuels d'activité comprise entre 10 % et 18 % par rapport à leur emploi antérieur.

Un examen plus précis de la distribution des gains et pertes de salaire individuel révèle que la quasi-totalité des travailleurs licenciés économiques voit leurs revenus d'activité annuels diminuer l'année du licenciement (graphique 1.16). Seuls 10 % d'entre eux ne subissent aucune perte de revenus annuels, alors que la proportion est de plus de 20 % pour les travailleurs ayant cessé d'occuper leur emploi pour d'autres raisons. Le premier décile en termes de variation des revenus d'activité (autrement dit les 10 % de travailleurs licenciés qui subissent la plus forte dégradation de leurs revenus) ont vu leurs revenus d'activité annuels diminuer de 90 % durant l'année de leur licenciement. L'analyse de la variation du salaire horaire montre que moins de 40 % des travailleurs ayant cessé d'occuper leur emploi pour d'autres raisons retrouvent un emploi qui leur assure un salaire horaire inférieur à celui de leur précédent emploi, alors que c'est le cas pour environ 60 % des travailleurs licenciés économiques l'année du licenciement. La majorité des travailleurs stables dans leur emploi enregistrent une légère augmentation de leurs revenus tant horaires qu'annuels.

Graphique 1.16. **Distribution des écarts de revenus au cours de la première année, par statut de mobilité au regard de l'emploi, 2000-10**

Évolution en pourcentage des revenus entre l'année $t-1$ et l'année t



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257067>

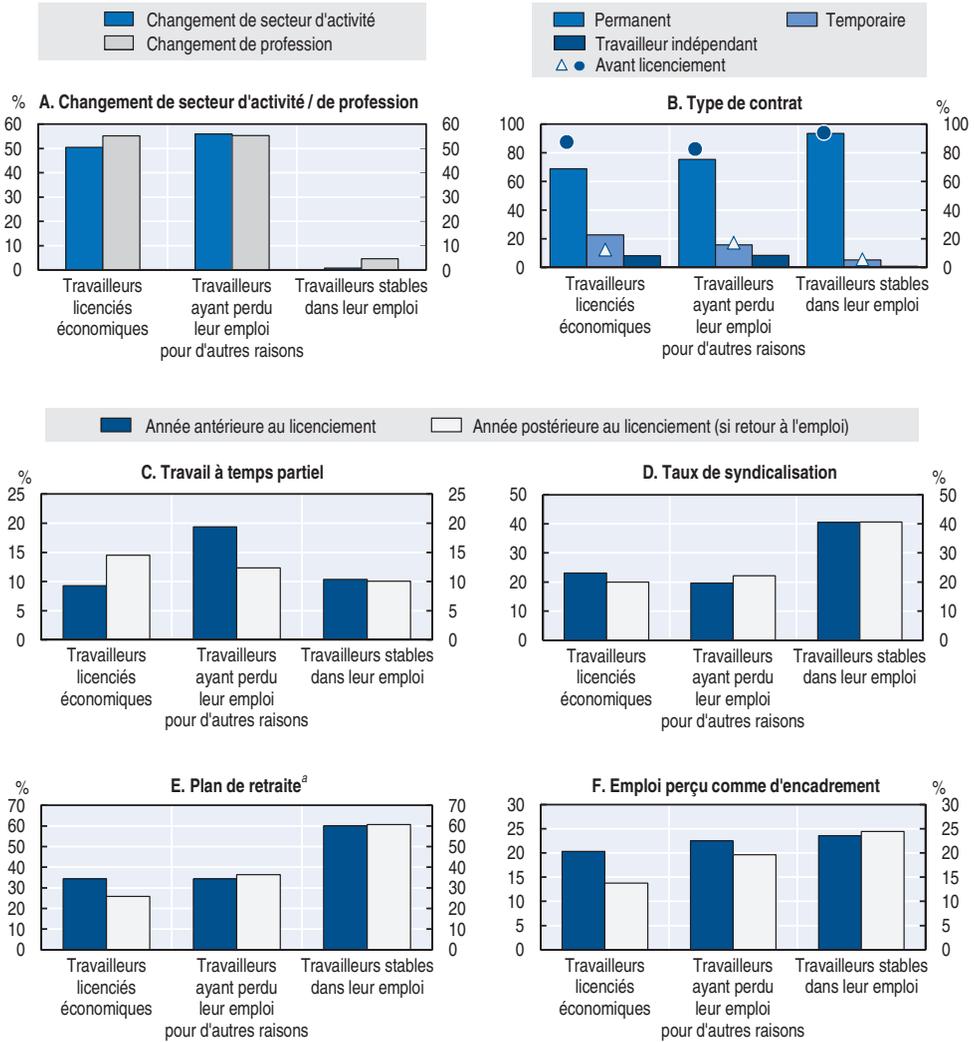
La qualité de l'emploi se dégrade après un licenciement

Comme le montre le graphique 1.17, la qualité de l'emploi tend à se dégrader après un licenciement. Les travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi ont une probabilité plus faible de travailler dans le cadre d'un contrat permanent (69 %) qu'avant leur licenciement (87 %), mais une probabilité plus forte de travailler à temps partiel (15 % contre 9 % auparavant). La proportion de travailleurs qui estiment exercer des fonctions d'encadrement est plus faible s'agissant du nouveau poste (14 %) que du poste occupé avant le licenciement (20 %) une proportion plus faible bénéficie d'un régime de pension supplémentaire dans le cadre de leur nouvel emploi par rapport à celui qu'ils occupaient précédemment (26 % comparé à 34 %) ²¹. Le licenciement est également suivi d'une légère baisse du taux de syndicalisation.

Par ailleurs, le graphique 1.17 met en évidence une forte mobilité entre secteurs d'activité et entre professions, tant parmi les travailleurs licenciés pour raison économique que pour ceux ayant perdu leur emploi pour d'autres raisons. Ainsi, 50 % des travailleurs licenciés qui ont recommencé à travailler ont retrouvé un poste dans un autre secteur d'activité et 55 % exercent un nouveau métier. Cette mobilité intersectorielle et interprofessionnelle explique probablement une part non négligeable de leur diminution de salaire, ces travailleurs licenciés perdant la prime salariale qui était attachée aux compétences spécifiques au secteur et à la profession qu'ils avaient acquises (voir aussi Morissette et al., 2013). La mobilité géographique apparaît limitée au Canada pour les licenciés économiques. Ainsi, moins de 1 % des travailleurs licenciés qui ont retrouvé un poste se sont installés dans une autre province, alors que ce pourcentage est de 3.5 % parmi les travailleurs qui cessent d'occuper leur emploi pour d'autres raisons qu'un motif économique.

Graphique 1.17. **Caractéristiques des emplois des travailleurs licenciés ayant retrouvé un emploi, 2000-10**

Pourcentages



a) *Plan de retraite* : la personne est couverte par un régime de retraite lié à cet emploi pendant l'année de référence [hors régime de pensions du Canada (RPC) et régime de rentes du Québec (RRQ), des régimes de participation différée aux bénéfices ou des régimes d'épargne-retraite personnels].

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

Quelles sont les conséquences d'un licenciement sur l'utilisation des compétences ?

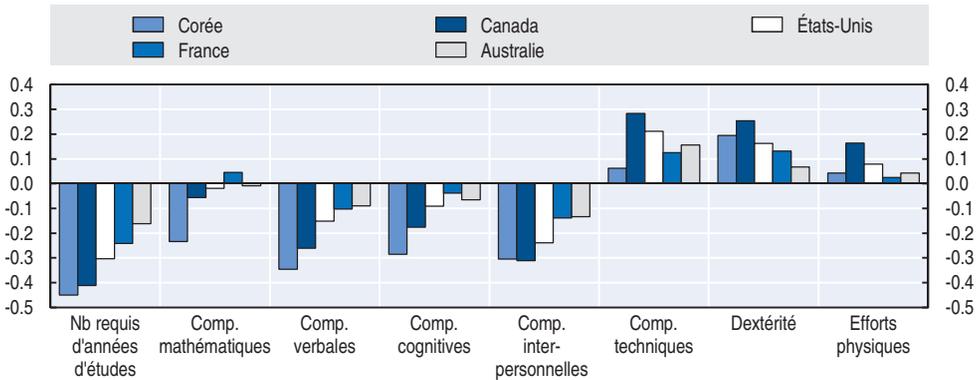
De nombreux travaux de recherche sur les licenciements économiques imputent une part importante de la perte de salaire à une perte de capital humain spécifique à l'entreprise, au secteur d'activité et à la profession. De même, Gendron (2011) constate que les travailleurs canadiens contraints de changer d'emploi subissent une pénalité salariale qui augmente avec l'écart entre les compétences exigées par leur ancien emploi et celles requises par leur nouvel emploi. Cette section analyse l'évolution de l'utilisation des compétences entre l'emploi occupé avant le licenciement et le poste retrouvé, car cela pourrait expliquer en partie les pertes de revenus associées aux licenciements et ainsi fournir une indication des besoins potentiels en formation. L'analyse qui suit est basée sur la méthodologie utilisée et expliquée en détails dans OCDE (2013a)²².

Changement de profession et évolution des compétences utilisées

L'éventail type des compétences que les travailleurs licenciés utilisaient dans le cadre de l'emploi qu'ils ont perdu est très différent de celui utilisé par le travailleur moyen (graphique 1.18). Ainsi, les travailleurs qui ont perdu leur emploi exploitent généralement moins de compétences interpersonnelles, verbales et cognitives que les autres salariés canadiens. En revanche, ils utilisent davantage de compétences manuelles et physiques. OCDE (2013a) a montré que cet écart entre les salariés en général et ceux victimes d'un licenciement existait aussi dans d'autres pays, mais le Canada (de même que la Corée) se démarque par l'ampleur de cet écart.

Graphique 1.18. **Utilisation des compétences avant le licenciement, 2000-10**

Différence dans l'utilisation des compétences avant un licenciement entre les travailleurs licenciés économiques et l'ensemble des salariés^a (unités d'écart-type)



- a) Les besoins en compétences sont mesurés par des indices de moyenne nulle et d'écart-type unitaire (voir l'encadré 4.3 dans OCDE, 2013). Ce graphique rend compte de la différence de compétences exigées entre les travailleurs licenciés économiques et l'ensemble des travailleurs.

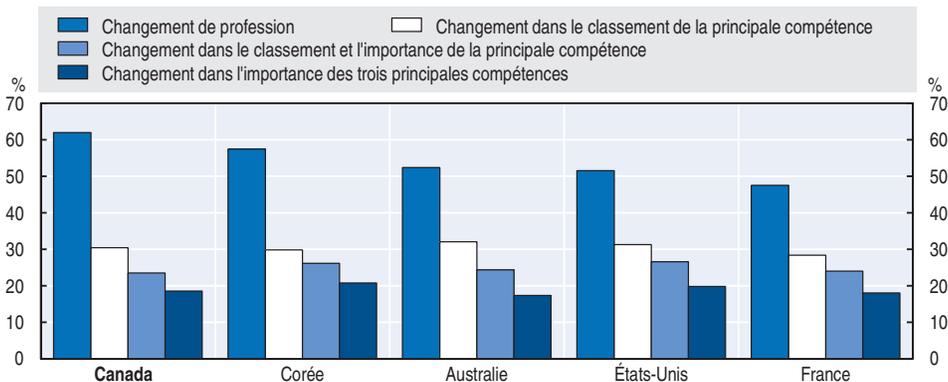
Source : Calculs de l'OCDE sur la base de données similaires à celles de OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257085>

Il ressort du graphique 1.19 qu'au Canada, 62 % des travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi changent de profession, ce qui place le Canada en tête des cinq pays étudiés dans OCDE (2013a). En supposant que le capital humain que possèdent ces travailleurs soit intégralement spécifique à la profession qu'ils exerçaient, il faudrait en déduire que le licenciement entraîne d'importantes pertes de compétences. Toutefois, la même compétence peut souvent être utilisée dans de nombreuses professions. De fait, d'après les trois indicateurs de redéploiement des compétences décrits dans OCDE (2013a) (reposant sur le changement de place dans le classement des principales compétences mobilisées au travail et sur le changement d'importance de ces principales compétences), une petite proportion seulement de travailleurs licenciés exercent ensuite une profession exigeant des compétences très différentes de celles utilisées dans leur précédent emploi²³. Ces indicateurs montrent qu'au Canada, seuls 20 % à 30 % des travailleurs licenciés voient évoluer l'éventail des compétences qu'ils utilisent. OCDE (2013a) évalue également dans quelle mesure le redéploiement des compétences peut expliquer les pertes de revenu d'activité consécutives au licenciement²⁴.

Graphique 1.19. **Changement de profession et de compétences après un licenciement, 2000-10**

Proportion de travailleurs licenciés économiques qui changent de profession^a et de compétences^b



- a) La profession est définie selon le niveau à deux chiffres de la Classification internationale type des professions (CITP-88), sauf pour le Canada et les États-Unis où elle est définie à partir de la classification par profession *US Census Occupational Classification* des États-Unis selon les niveaux à trois et deux chiffres, respectivement.
- b) Pour les changements de compétences, le classement de la principale compétence est considéré comme ayant changé s'il a reculé d'au moins deux rangs et seuls sont pris en compte les changements dans l'importance des compétences d'au moins la moitié d'un écart-type (voir l'encadré 4.3 dans OCDE, 2013).

Source : Calculs de l'OCDE sur la base de données similaires à celles de OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257094>

Déclassement professionnel après un licenciement

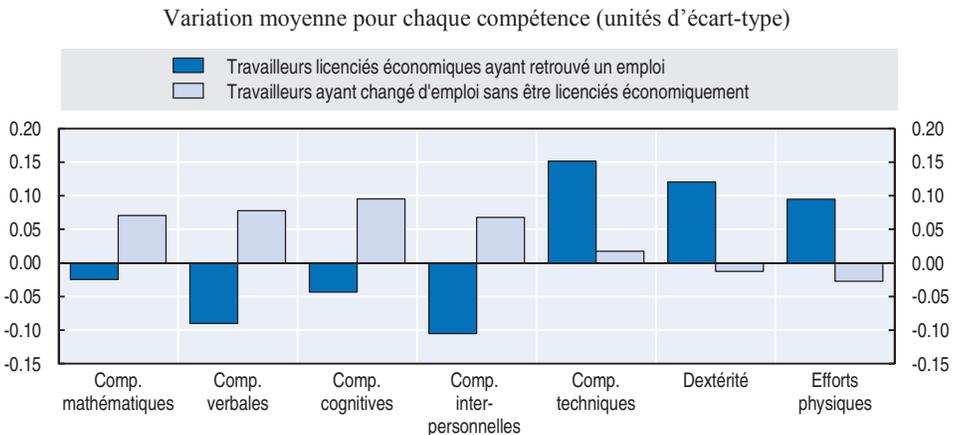
Le redéploiement des compétences ne va pas nécessairement de pair avec une dégradation du statut professionnel. Il arrive même que des travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi exigeant des compétences différentes de leur emploi précédent accèdent en réalité à un poste nécessitant des compétences plus grandes que précédemment²⁵.

Au Canada, environ 6 % des travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi voient les compétences qu'ils utilisent évoluer et leur statut professionnel se dégrader, tandis que le même pourcentage voit son statut professionnel s'améliorer. Dans les autres pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données comparables, la dégradation du statut professionnel est plus fréquente, touchant 8 % des travailleurs aux États-Unis et 12 % en Australie, tandis que l'amélioration du statut professionnel est globalement aussi fréquente qu'au Canada (OCDE, 2013a). Cela suggère

que relativement peu de travailleurs licenciés canadiens subissent d'importantes pertes de capital humain, mais que pour ceux-ci, les pertes sont réellement significatives.

En moyenne, les travailleurs licenciés économiques au Canada subissent des pertes non négligeables de compétences verbales et interpersonnelles et des pertes plus limitées des compétences mathématiques et cognitives, tandis qu'ils utilisent nettement plus les compétences manuelles et l'aptitude à faire des efforts physiques (graphique 1.20). Les tendances sont les mêmes dans tous les autres pays étudiés dans OCDE (2013b). Au contraire, les travailleurs qui changent d'emploi pour d'autres raisons qu'un licenciement économique voient toutes les catégories de compétences progresser, exception faite de la dextérité et de l'aptitude à faire des efforts physiques. En particulier, les travailleurs qui changent volontairement d'emploi (ou pour d'autres raisons qu'économiques) utilisent bien davantage leurs compétences cognitives et sociales.

Graphique 1.20. **Changement dans l'utilisation des compétences après une perte ou une fin d'emploi, 2000-10**



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

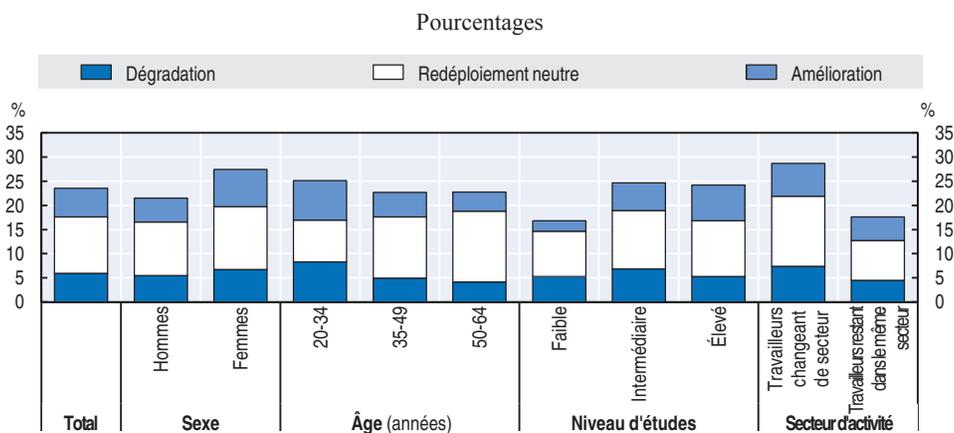
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257108>

Quels sont les travailleurs les plus touchés par les pertes de compétences après un licenciement ?

Au Canada, les femmes sont nettement plus susceptibles de voir les compétences qu'elles utilisent évoluer – tant dans le sens d'une amélioration de leur statut professionnel que d'une progression – que les hommes. Les

jeunes sont davantage exposés que les travailleurs licenciés d'âge très actif ou âgés à un risque de dégradation de leur statut professionnel. Le redéploiement des compétences, en particulier lorsqu'il s'agit d'une amélioration du statut professionnel, est moins fréquent parmi les travailleurs licenciés qui ont un faible niveau de formation. Renforcer l'aptitude des travailleurs licenciés peu qualifiés à se reconverter et à accéder à des emplois dans de nouveaux secteurs est donc un enjeu crucial pour les pouvoirs publics. En toute logique, les salariés qui changent de secteur d'activité ont un risque significativement plus élevé de dégradation de leur statut professionnel. À noter cependant qu'ils sont aussi beaucoup plus susceptibles que les autres de connaître une progression de leur statut professionnel.

Graphique 1.21. **Redéploiement des compétences des travailleurs licenciés économiques selon la nature du redéploiement^a et les caractéristiques sociodémographiques^b, 2000-10**



- a) Tous les redéploiements de compétences sont basés sur l'indicateur 2 du redéploiement. La dégradation (amélioration) du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences qui s'accompagne d'une diminution (augmentation) du nombre d'années de formation requis d'au moins un an ; les autres redéploiements des compétences sont considérés comme neutres (voir l'encadré 4.3 dans OCDE, 2013).
- b) Niveau d'études : *Faible* : Inférieur à l'enseignement secondaire; *Moyen* : Enseignement secondaire; *Élevé* : Enseignement post-secondaire.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), et OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933257119>

L'analyse présentée dans cette section confirme que parmi les licenciés économiques qui retrouvent un emploi dans un délai d'un an, environ un sur quatre trouve un emploi dans une profession qui exige l'utilisation de compétences sensiblement différentes de celles qu'il exploitait avant son licenciement. Dans certains cas, cette évolution est probablement synonyme d'importantes pertes de capital humain (ou tout du moins un emploi moindre), ce qui peut se traduire par des diminutions importantes et durables de revenus potentiels.

Conclusion

Comparativement à ce qui est observé dans la plupart des pays de l'OCDE, le marché du travail canadien a été dans une situation relativement favorable ces dernières années et a fait preuve d'une forte résilience durant la CFG de 2008-09. Néanmoins, les ajustements structurels sont une caractéristique constante, comme en témoigne le fait qu'en moyenne chaque année au cours de la période 2000-10, 2,2 % des travailleurs en poste depuis au moins une année ont été licenciés. Ce taux de licenciement est légèrement inférieur à la moyenne des sept pays que l'OCDE a étudiés en utilisant des données à peu près comparables.

Le taux de licenciement ne fait pas apparaître une tendance claire à long terme. Il évolue cependant incontestablement de manière contracyclique ; il est ainsi passé de 1,8 % en 2007 à 3,3 % en 2009, à mesure que les effets de la CFG se faisaient sentir sur le marché du travail canadien. Et le taux de licenciement était déjà retombé à 2,1 % en 2010 sous l'effet de la reprise. En revanche, de fortes disparités régionales subsistent, le taux de licenciement étant supérieur à la moyenne nationale dans les provinces où le taux de chômage est également supérieur à la moyenne. Le taux de licenciement est relativement élevé dans l'industrie manufacturière et dans les professions manuelles. Aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi qui leur convienne est donc étroitement lié au défi consistant à réduire les déséquilibres entre régions et les inadéquations dans les compétences.

Un peu moins de la moitié des travailleurs licenciés pour raison économique retrouvent un emploi dans un délai d'un an et près des deux tiers dans un délai de deux ans. Le taux de retour à l'emploi est plus faible parmi les femmes (qui se retirent plus souvent du marché du travail) que parmi les hommes et tend à diminuer avec l'âge et à augmenter avec le niveau de formation. Les travailleurs licenciés économiques âgés ayant une longue ancienneté dans leur emploi précédent éprouvent les plus grandes difficultés à entrer de nouveau sur le marché du travail et sont confrontés à des pertes de revenus nettement plus élevés et plus durables. Les travailleurs victimes d'un licenciement manifestent une grande mobilité entre

professions et entre secteurs d'activité, ²⁶mais beaucoup moins entre provinces. Au total, le taux de retour à l'emploi des travailleurs licenciés est plus faible au Canada que dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE.

Les travailleurs licenciés pour raison économique subissent d'importantes pertes de revenus d'activité, même lorsqu'ils retrouvent un emploi dans un délai d'un an. En moyenne, la baisse des revenus d'activité annuels réels est de 60 % l'année suivant le licenciement. La perte de salaire horaire étant beaucoup plus limitée, puisqu'elle ressort à 2 %, il apparaît qu'une grande partie de la perte de revenus à court terme reflète le temps passé sans travailler. La qualité de l'emploi sous d'autres dimensions tend aussi à se dégrader après un licenciement. Les travailleurs licenciés sont, dans le cadre de leur nouvel emploi, beaucoup moins susceptibles d'être titulaires d'un contrat de travail permanent, de travailler à plein temps, d'occuper un poste d'encadrement ou d'avoir accès à des avantages annexes comme l'affiliation à un régime de pensions supplémentaire. L'expérience de l'ajustement des travailleurs licenciés est très diverse, mais il est cependant possible de dégager des constantes de nature à faciliter la mise en œuvre de politiques du marché du travail ciblées sur les travailleurs qui rencontrent le plus de difficultés de réinsertion.

Dans un marché du travail flexible, il est inévitable que de nombreux travailleurs soient licenciés chaque année. En réalité, cette situation entraîne une réallocation de la main-d'œuvre depuis les entreprises et les secteurs en déclin vers les entreprises en croissance qui peut contribuer au dynamisme et à l'expansion de l'économie. Cependant, le coût peut être lourd pour les travailleurs concernés, et les gouvernements, au travers des programmes du marché du travail, doivent s'efforcer de préserver le niveau de vie des travailleurs victimes de licenciements tout en les aidant à retrouver un emploi qui leur convienne le plus rapidement possible.

Notes

1. Au Québec, l'amélioration de la situation économique est également due à d'importants investissements d'infrastructure.
2. Le chômage a atteint un sommet de 8.3 % en 2009 contre 11.4 % en 1993, alors que la contraction du produit intérieur brut (PIB) a été plus forte en 2009 (-2.8 %) qu'en 1991 (-2.1 %). Le rapport DPB (2012) a exploité des données qui couvrent une longue période, englobant plusieurs récessions, et constaté que les ralentissements économiques les plus récents avaient eu moins d'incidence sur le marché du travail canadien que les crises des années 1980 et 1990.

3. La hausse du chômage de longue durée a été inégale entre les provinces. Au Québec, le chômage de longue durée est resté assez stable entre 2007 et 2010, et a augmenté depuis 2011 pour atteindre un niveau proche de la moyenne nationale (12.1 %) en 2012/13. L'Ontario a connu depuis 2007/08 la plus importante augmentation du chômage de longue durée (7.5 points de pourcentage), atteignant le niveau le plus élevé de toutes les provinces canadiennes en 2012/13 (CAEC, 2014).
4. L'adoption de politiques budgétaire et monétaire expansionnistes a permis d'amortir la baisse de la demande totale. Il en va de même des garanties octroyées par l'État fédéral au système financier, qui ont empêché un resserrement brutal du crédit.
5. L'industrie canadienne de l'automobile est extrêmement solidaire de sa chaîne d'approvisionnement : pour 10 emplois directs dans l'assemblage d'automobiles, on compte 36 emplois dans l'industrie des pièces détachées, la fabrication ainsi que les secteurs non manufacturiers (tels que l'ingénierie, les services financiers, le commerce de gros ou le transport). Par conséquent, un choc sur les fournisseurs primaires causé par des perturbations de production dans l'un des constructeurs automobiles du Canada pourrait poser un risque systémique et avoir des conséquences négatives pour la compétitivité à long terme du secteur canadien de l'automobile. En conséquence, les gouvernements du Canada et de l'Ontario ont travaillé en partenariat avec le gouvernement des États-Unis pour soutenir le secteur automobile. Les soutiens combinés des gouvernements canadiens, fournis à General Motors et Chrysler au travers de prêts et d'autres instruments, ont totalisé environ 13.7 milliards de CAD. Le ministère des Finances a estimé qu'environ 52 000 emplois canadiens avaient été protégés par ce soutien à l'industrie automobile (Gouvernement du Canada, 2010).
6. Cet essor du secteur de la construction et du secteur minier, qui n'avait pas eu lieu durant les précédentes récessions, a conduit à la création de 675 000 emplois entre 2000 et 2013 et pourrait expliquer en partie la plus grande résilience du marché du travail canadien pendant la dernière crise. De surcroît, la forte demande enregistrée dans ces deux secteurs a offert de nombreuses possibilités de reclassement aux travailleurs licenciés du secteur manufacturier, qui ont connu 592 000 destructions d'emplois sur la même période.
7. La baisse de la durée hebdomadaire moyenne du travail au Canada a commencé avant la crise en raison d'une réduction des heures supplémentaires et, dans le cas du Québec, la baisse observée entre 2005 et 2007 était équivalente (environ 30 minutes) à celle observée au cours de la période de crise de 2007-09.
8. Cette forte croissance de l'extraction minière est concentrée dans quelques provinces dans l'Ouest du Canada (Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique) et à Terre-Neuve-et-Labrador, mais reste limitée dans les provinces de Québec et Ontario.

9. FDLMO est une base de données administratives longitudinales constituée d'un échantillon aléatoire de 10 % de l'ensemble des travailleurs canadiens. Reposant sur un échantillon de grande taille, le FDLMO est très représentatif de la population canadienne. Toutefois, les changements intervenus dans la définition des licenciements collectifs rendent difficile l'analyse cohérente et comparable dans le temps des travailleurs licenciés.
10. Il s'agit d'une enquête longitudinale auprès des ménages qui permet de suivre les travailleurs dans le temps et d'obtenir des informations sur leurs caractéristiques individuelles, ainsi que sur les caractéristiques de leur emploi et de leur entreprise. L'une des limites des données issues de l'EDTR tient à la taille relativement petite des échantillons de travailleurs licenciés. Elle permet d'étudier de grandes tendances concernant la fréquence globale des pertes d'emploi et leurs conséquences pour les travailleurs qui en sont victimes. En revanche, les estimations relatives aux variations observées au niveau de certaines catégories très précises de la population active et selon la région doivent être interprétées avec prudence. L'EDTR a été arrêtée par Statistique Canada et les estimations longitudinales ne sont disponibles que jusqu'à l'année 2010 incluse.
11. L'échantillon est limité aux salariés de 20 à 64 ans. Les travailleurs qui n'étaient pas rémunérés et ceux qui étaient pluriactifs (avant de perdre leur emploi) en ont été exclus, de même que ceux employés dans les secteurs de l'administration publique et de la défense, des services collectifs, sociaux et personnels et des organisations extraterritoriales. Comme pour les autres pays qui retiennent la définition des licenciements auto-déclarés, il n'a pas été appliqué de seuil à la taille des entreprises.
12. Ces estimations et toutes celles présentées dans ce chapitre reposent sur les données confidentielles de l'EDTR de Statistique Canada. Tous les calculs qui font appel à ces micro-données ont été effectués par Marc Gendron, d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), ainsi que par Agnès Puymoyen et Gwenn Parent, du Secrétariat de l'OCDE. Le Secrétariat de l'OCDE tient à remercier Statistique Canada de l'avoir autorisé à accéder à ces données. Il remercie également vivement Marc Gendron pour les travaux empiriques qu'il a réalisés à partir de ces données et pour son implication dans le projet. L'utilisation et l'interprétation de ces données n'engagent que la responsabilité du Secrétariat de l'OCDE.
13. En principe, les licenciements pour motif personnel ne devraient pas figurer parmi les pertes d'emploi pour raison économique. Ils ont cependant été pris en compte parce que, pour certains des pays étudiés, il n'a pas été possible de les distinguer des licenciements économiques.

14. Dans la présente analyse, les mises à pied temporaires ne sont pas considérées comme des licenciements pour raison économique dès lors que le salarié concerné est rappelé par le même employeur au cours de l'année.
15. Morissette et Qiu (2012) fournissent une analyse comparative des taux de des cessations d'emploi et de la réallocation de la main-d'œuvre en s'appuyant sur trois sources de données : le FDLMO, l'Enquête sur la Population Active (EPA) et l'EDTR. Sur la base de cette analyse détaillée, les estimations de mises à pied permanentes provenant du FDLMO sont assez similaires à celles obtenus à partir de l'EDTR en utilisant une définition de mise à pied qui comprend les fins de contrats temporaires et d'emplois saisonniers (correspondant ici à notre groupe de comparaison). Par conséquent, les résultats de Morissette, Qiu et Chan (2013) ne sont pas comparables à la présente analyse.
16. Morissette, Qiu et Chan (2013) observent des taux de retour à l'emploi significativement plus élevés, avec environ 80 % des travailleurs licenciés au cours des années 2000 ayant retrouvé un emploi rémunéré au cours de l'année suivante. Outre les raisons énumérées ci-dessus expliquant les différences entre cet article et la présente analyse, la population incluse dans cet article considère uniquement les travailleurs âgés de 25 à 54 ans, laissant de côté les travailleurs licenciés les plus âgés (55 à 64 ans) qui représentent 13 % de notre échantillon et retrouvent significativement moins souvent un emploi (38 %).
17. OCDE (2013a) décrit précisément les données et méthodes employées.
18. Dans cette étude, sont considérées comme « retraitées » les personnes pour lesquelles les pensions de retraite constituent la principale source de revenu.
19. L'analyse présentée ici repose sur le revenu d'activité annuel total en termes réels perçu au cours de l'année de référence.
20. Le salaire horaire est calculé à la fin de l'année de référence ou à la date de fin d'emploi, si la fin d'emploi est intervenue pendant l'année de référence. Il englobe les pourboires, les primes et les commissions. Lorsque les personnes interrogées ont communiqué le montant horaire du salaire perçu dans le cadre de l'emploi considéré, c'est ce montant qui a été retenu directement. Lorsqu'elles ont communiqué leur salaire sur une autre base, le montant communiqué a été converti en taux horaire « implicite » à l'aide des informations fournies, par exemple du nombre de mois de travail, de semaines de travail et de la durée hebdomadaire habituelle de travail.
21. Outre le régime public de pensions qui couvre la quasi-totalité de la main-d'œuvre – Régime de pensions du Canada (ou Régime de rentes du Québec au Québec) – les employeurs peuvent proposer un régime de pensions supplémentaire.

22. Les données de l'EDTR ne contenant pas d'indicateurs directs de l'utilisation des compétences, les données sur les professions exercées avant et après le licenciement sont rapprochées de données détaillées sur les compétences exigées dans différentes professions provenant de la base de données O*Net, qui permettent d'étudier l'utilisation des compétences et son évolution. Suivant la méthodologie utilisée et expliquée dans OCDE (2013a), chaque profession est associée à des indicateurs mesurant les compétences exigées, plus précisément les compétences mathématiques, verbales, cognitives, interpersonnelles et manuelles, l'aptitude aux efforts physiques et la dextérité, ainsi qu'à un indicateur du nombre d'années de formation requis. Une fois que les compétences exigées sont mises en rapport avec chaque profession, il est relativement simple de comparer les professions exercées avant et après le licenciement [voir OCDE (2013a) pour plus de détails sur la méthodologie et les définitions des indicateurs de redéploiement des compétences utilisés dans cette section].
23. Poletaev et Robinson (2008) constatent qu'aux États-Unis, les pertes de salaire consécutives au licenciement sont plus étroitement associées au redéploiement du portefeuille de compétences qu'au changement de secteur d'activité ou de profession.
24. L'analyse, réalisée pour quatre pays – Danemark, Finlande, Portugal et Royaume-Uni – montre que, dans tous ces pays, le redéploiement des compétences a un effet important sur les revenus. Les travailleurs licenciés qui n'utilisent pas des compétences différentes dans leur nouvel emploi (qu'ils changent ou non de secteur d'activité) sont en général également ceux qui subissent les pertes de revenu les moins élevées après leur licenciement.
25. Comme expliqué dans OCDE (2013a), les indicateurs du redéploiement des compétences présentés par le graphique 1.19 reposent sur le classement des compétences requises (compétences mathématiques, verbales, cognitives, manuelles, interpersonnelles, aptitude à faire des efforts physiques et dextérité) et sur la variation du score qui leur est attribué. L'une des méthodes utilisables pour distinguer les redéploiements de compétences qui se traduisent par une dégradation du statut professionnel de ceux qui entraînent une amélioration de ce statut consiste à comparer le niveau de formation requis pour occuper l'emploi antérieur au licenciement et celui exigé pour accéder à l'emploi retrouvé. Une augmentation (d'au moins un an) du nombre d'années de formation requis indique que le salarié a accédé à un poste de plus haut niveau, tandis qu'une diminution est synonyme de dégradation du statut professionnel.

Références

- Balakrishnan, R. (2008), « Canadian firm and job dynamics », *IMF Working Papers*, n° WP/08/31, février, www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp0831.pdf.
- Baldwin, J., T. Dunne et J. Haltiwanger (1998), « A comparison of job creation and job destruction in Canada and the United States », *Review of Economics and Statistics*, vol. 80, n° 3, pp. 347–356, août.
- Burleton, D., S. Gulati, C. Mc Donald, S. Scarfone (2013), « Jobs in Canada. Where, what and for whom? », Rapport Spécial, TD Economics, Octobre, www.td.com/document/PDF/economics/special/JobsInCanada.pdf
- CAEC – Commission de l'assurance-emploi du Canada (2014), *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013*, Emploi et Développement social Canada (EDSC), mars, www.edsc.gc.ca/fr/rapports/assurance_emploi/controle2013/index.page.
- Davis, S.J. et J. Haltiwanger (1999), « Gross job flows », dans O. Ashenfelter et D. Card (éd.), *Handbook of Labor Economics*, pp. 2711–2805, Elsevier, Amsterdam.
- DPB – Directeur Parlementaire du Budget (2014), « Évaluation de la situation du marché du travail au Canada – 2014 », Bureau du Directeur parlementaire du budget, 25 mars, www.pbo-dpb.gc.ca/files/files/Labour_Note_FR.pdf.
- DPB (2012), « Évaluation de la situation du marché du travail au Canada », Bureau du Directeur parlementaire du budget, 29 octobre, http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/dpb-pbo/YN5-44-2012-fra.pdf.
- EDSC – Emploi et Développement Social Canada (2013), *Système de projection des professions au Canada (SPPC) – Scénario sectoriel (2013-22)*, professions.edsc.gc.ca/sppc-cops/content.jsp?cid=50&lang=fr&preview=1#fig1.
- Finnie, R., D. Gray, I. Irvine et Y. Zhang (2011), « The income sources for long-term workers who exhaust employment insurance benefits », Mowat Centre Employment Insurance Task Force Background Paper, Mowat Centre for Policy Innovation, School of Public Policy and Governance, Université de Toronto, www.mowateitaskforce.ca/sites/default/files/Finnie.pdf.

- Frenette, M., R. Upward, P. Wright (2011), « L'incidence à long terme sur le revenu des études postsecondaires après la perte d'un emploi ». Statistique Canada, Direction des Études Analytiques, Document de recherche N°334. www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2011334-fra.pdf.
- Gendron, M. (2011), « The consequences of occupational mobility in Canada: How does a change of skills required by an occupation affect wages? », Note d'information, Direction de la politique du marché du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ([RHDC]).
- Gouvernement du Canada (2010), *Le plan d'action économique du Canada : Sixième rapport aux Canadiens*, septembre, www.fin.gc.ca/pub/report-rapport/2010-09-27/pdf/ceap-paec-2010-09-fra.pdf
- Morissette, R., Y. Lu et T. Qiu (2013), « Réallocation des travailleurs au Canada », Direction des études analytiques – *Documents de recherche*, Statistique Canada, Division de l'analyse sociale, catalogue n° 11F0019M, n° 348, mars.
- Morissette, R. et T. Qiu (2012), « Worker flows in the longitudinal worker file and other Canadian data sets », Statistique Canada, Division de l'analyse sociale, mimeo, 10 avril.
- Morissette, R., H. Qiu et P.C.W. Chan (2013), « The risk and cost of job loss in Canada, 1978-2008 », *Revue canadienne d'Économie*, vol. 46, n° 4, pp. 1480-1509, novembre.
- OCDE (2013a), *Perspectives de l'emploi 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2013b), « Back to work : Re-employment, earnings and skill use after job displacement », Rapport final, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Éditions OCDE, Paris, octobre, www.oecd.org/els/emp/Backtowork-report.pdf.
- Poletaev, M. et C. Robinson (2008), « Human capital specificity: Evidence from the dictionary of occupational titles and displaced worker surveys, 1984-2000 », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 3, juillet, pp. 387-420.
- Riddell, W.C. (2009), « Changement économique et suppression d'emploi au Canada : conséquences et réactions », Le Réseau Canadien de Chercheurs dans le domaine du Marché du Travail et des Compétences, *Rapports de recherche du RCCMTC*, n° 33, juillet, disponible en anglais.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

Base de données de l'OCDE sur les statistiques à court terme sur le marché du travail, data.oecd.org/fr/.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), données confidentielles, Statistique Canada, www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889.

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Statistique Canada, www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2612.

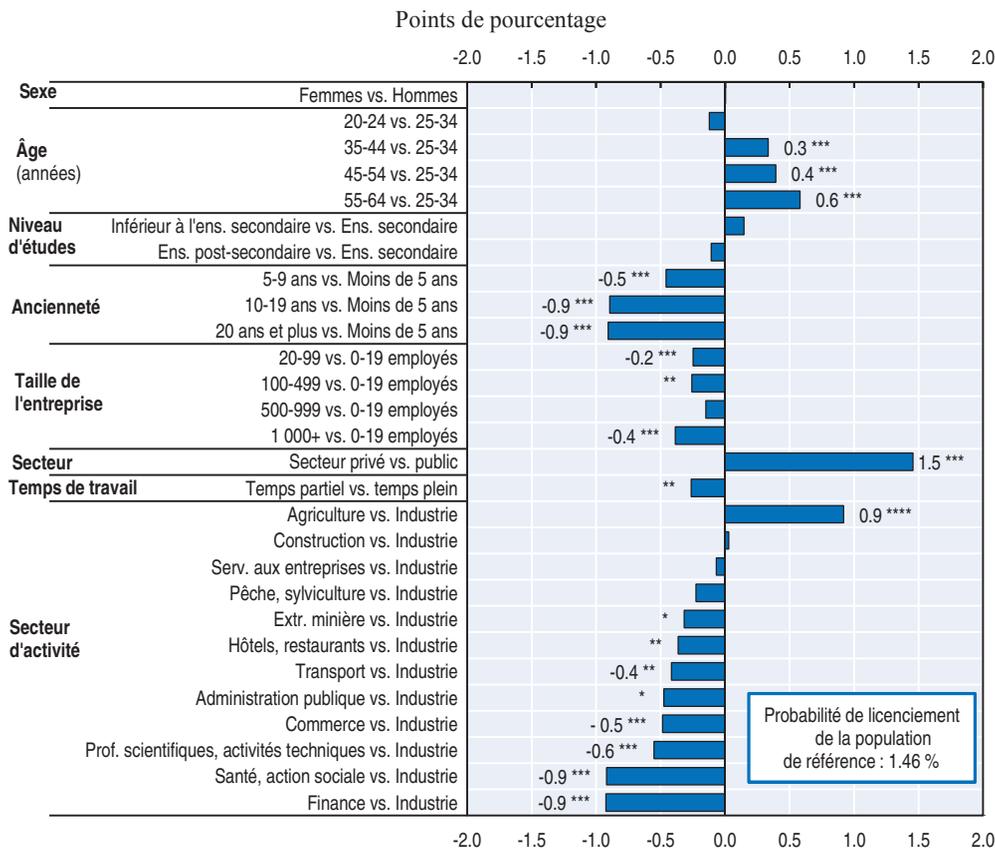
Ensemble de données de l'OCDE « *Emploi par activité et statut (ALFS)* », un sous-ensemble de la *Base de données de l'OCDE des Statistiques de population active annuelles* (ALFS), stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ALFS_EMP.

Système canadien d'information socio-économique (CANSIM), Statistique Canada, www5.statcan.gc.ca/cansim/a01?retrLang=fra&lang=fra.

Annexe 1.A1

Graphiques supplémentaires

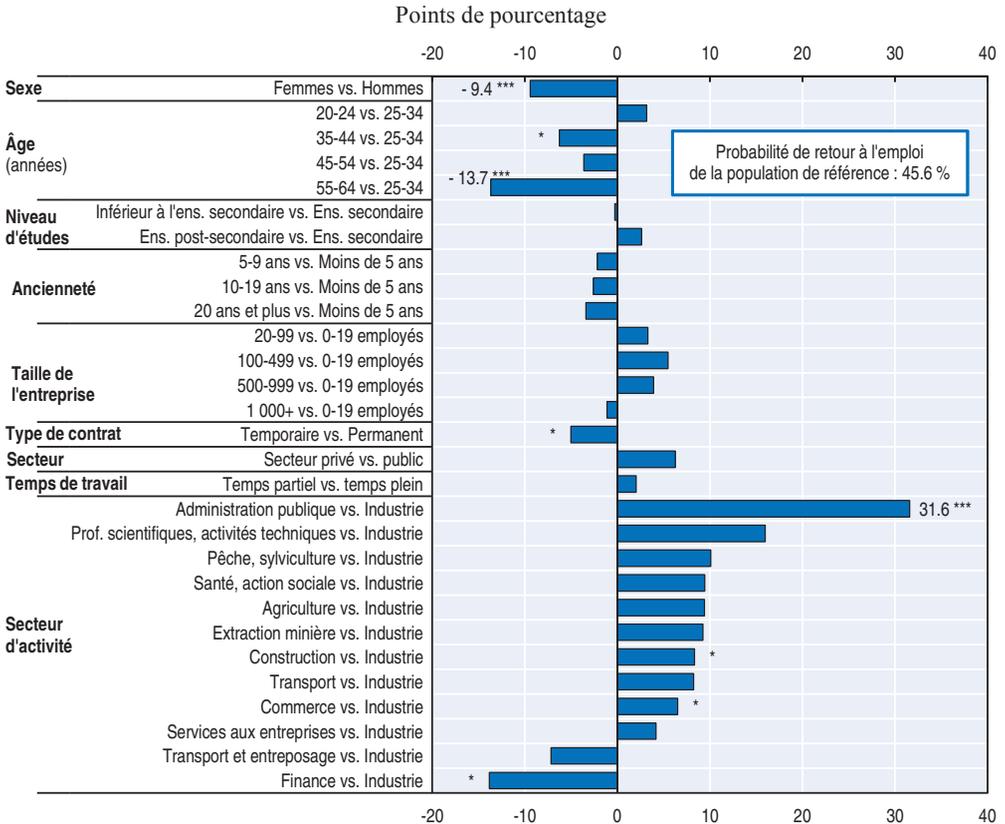
Graphique 1.A1.1. Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité d'être licencié économiquement, 2000-10



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Effets marginaux (en points de pourcentage) d'une régression logistique. Variable expliquée : licenciement économique au cours de l'année t . Variables explicatives incluses dans le modèle, mais non présentées sur le graphique : profession, zone rurale/urbaine, étudiant, type de contrat, province, variables dichotomiques des années. Un emploi non permanent peut être un emploi saisonnier, un contrat à durée déterminée, un emploi occasionnel, ou un travail par intérim obtenu via une agence de travail temporaire.

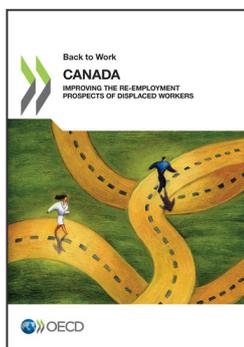
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257121>

Graphique 1.A1.2. Effets marginaux de certaines caractéristiques sur la probabilité de retour à l'emploi, 2000-10



Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Effets marginaux (en points de pourcentage) d'une régression logistique. Variable expliquée : retour à l'emploi dans l'année du licenciement. Variables explicatives incluses dans le modèle, mais non présentées sur le graphique : profession, zone rurale/urbaine, étudiant, province, variables dichotomiques des années.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933257138>



Extrait de :

Back to Work: Canada

Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264233454-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2015), « Les pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences au Canada », dans *Back to Work: Canada : Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264235496-5-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.