Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

New hirings and permanent separations

Vol. 4, No. 3

Last issue

Statistics Canada Statistique Canada

Canada

How to obtain more information

Specific inquiries about this product and related statistics or services should be directed to: Jeannine Usalcas, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4720).

For information on the wide range of data available from Statistics Canada, you can contact us by calling one of our toll-free numbers. You can also contact us by e-mail or by visiting our Web site.

National inquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Depository Services Program inquiries	1 800 700-1033
Fax line for Depository Services Program	1 800 889-9734
E-mail inquiries	infostats@statcan.ca
Web site	www.statcan.ca

Ordering and subscription information

This product, Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly as a standard printed publication at a price of CDN $29.00 per issue and CDN $96.00 for a one-year subscription. The following additional shipping charges apply for delivery outside Canada:

	Single issue	Annual subscription
United States	CDN $ 6.00	CDN $24.00
Other countries	CDN $ 10.00	CDN $40.00

All prices exclude sales taxes.

This product can be ordered by

- Phone (Canada and United States) **1 800 267-6677**
- Fax (Canada and United States) **1 877 287-4369**
- E-mail **order@statcan.ca**
- Mail Statistics Canada
  Dissemination Division
  Circulation Management
  120 Parkdale Avenue
  Ottawa, Ontario K1A 0T6
- And, in person at the Statistics Canada Regional Centre nearest you, or from authorised agents and bookstores.

When notifying us of a change in your address, please provide both old and new addresses.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the Agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact Statistics Canada toll free at 1 800 263-1136.

Statistics Canada
Labour Statistics Division

Labour Force Update

New hirings and permanent separations

Vol. 4, No. 3

Last issue

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 2000

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

October 2000

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Assistant Chief Statistician, Social Institutions and Labour Statistics (613) 951-9480

Sange De Silva, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-2131

Deborah Sunter, Director, Labour Statistics Division (613) 951-4740

Geoff Neideck, Assistant Director, Labour Force Survey (613) 951-4855

Geoff Bowlby, Head of Analysis, Labour Force Survey (613) 951-3325

Maureen Whittaker, Head of Data Processing, Labour Force Survey (613) 951-1956

Jeannine Usalcas, Publication Coordinator, Labour Force Survey (613) 951-4720

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Program.

Desktop publishing was coordinated by Diane Joanisse and Ann Trépanier, Labour and Household Surveys Analysis Division and with the assistance of Claudette Saumure, Labour Statistics Division.

For information regarding the contents of the analysis please contact:

Martin Tabi
Phone: (613) 951-5269
Fax: (613) 951-2869
Email: tabimar@statcan.ca

Geoff Bowlby
Phone: (613) 951-3325
Fax: (613) 951-2869
Email: bowlgeo@statcan.ca

The following symbols are used in this publication:

- nil or zero.
– amount too small to be expressed.

1999 Labour Force Survey data available on CD-ROM

The *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* is an easy-to-use tool that lets you discover labour market patterns or trends in seconds. Thousands of cross-classified data series, spanning from 1976 to 1999, are available at the click of a mouse. Included in this annual package is an easy to use data browser, a tutorial, the Labour Force Survey Questionnaire, a comprehensive guide to the survey, a coefficient of variation calculator and more.

The *Labour Force Historical Review on CD-ROM* (Catalogue no. 71F0004XCB) is available now for only $195 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US $195 outside Canada.

1999 Labour Force Survey data available soon in print

Historical Labour Force Statistics, 1999 provides you with a handy print reference tool to the seasonally adjusted employment and unemployment statistics presented each month in the press. This annual publication presents data on general labour market characteristics for Canada, the provinces and metropolitan cities, with data going back 10 to 20 years. Each year, the series are updated and revised according to the latest information on seasonal models and factors.

The *Historical Labour Force Statistics, 1999* (Catalogue no. 71-201-XPB) will be available in March for only $114 (plus GST/HST and applicable PST) in Canada and US $114 outside Canada.

- To order the CD-ROM or the publication, CALL toll free 1 800 267-6677, FAX toll free 1 800 889-9734 or MAIL your order to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management,120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6. You may also order via internet at order@statcan.ca or contact the nearest Statistics Canada reference centre listed on the inside cover of this publication.
- To learn more about the *1999 Labour Force Historical Review on CD-ROM* or the *Historical Labour Force Statistics, 1999*, contact Marc Lévesque at (613) 951-2793.

Introduction, Highlights and Contents

Introduction

Data from the Labour Force Survey (LFS) have always been invaluable to those following the evolution of the Canadian labour market. This important survey is the source of the unemployment rate, employment rate and monthly change in the level of employment, which are so often quoted in the media and studied by labour market analysts. These and other data from the LFS paint a comprehensive, but static, picture of the labour market each month.

To address the need for monthly, current data on the dynamics of the labour market, the LFS recently began collecting new hirings and permanent separations information. These new data provide a better understanding of the degree to which people flow into and out of jobs or businesses.

Labour market analysts could use these new data to better understand the different regional labour markets in Canada. For example, it will help policy makers understand the role of hirings, quits and layoffs as they relate to employment trends. After all, employment growth could slow because fewer employers are hiring or because more people are quitting their jobs to retire or go to school. A different policy response would be warranted depending on which scenario occurs.

This publication gives an overview of new hirings and permanent separations. With time, more in-depth analysis will be possible. For example, a study comparing starting wages with average wages by industry would be interesting as would research on hiring by firm size and union coverage. When there is a sufficiently long time series available, it will be possible to analyse rates of hiring and separation over time to see the effect of economic cycles.

Highlights

A considerable number of hirings and separations occur over the course of a year in Canada. On average over 1998 and 1999, 707,000 people per month moved into and/or out of a job. This represents approximately 5% of the labour force in Canada.

In fact, about five and half million new hirings took place in Canada in each of 1998 and 1999. For the same period, there were a little over five million permanent separations per year. The number of quits (2.8 million) was slightly higher then the number of layoffs (2.3 million).

The hiring rate, like the separation rate, was similar in both 1998 and 1999. The hiring rate stood at 29% in 1998 and 28% in 1999 while the separation rate was 26% in both years.

Youths set the tone for a very dynamic labour market. About 2.6 million hirings of youths took place in both 1998 and 1999, resulting in hiring rates of 57% in 1998 and 55% in 1999. In 1998, there were 2.1 million permanent separations among youths, a number that increased slightly to 2.2 million in 1999. The annual separation rate for youths was 47% in both 1998 and 1999.

Provincially, the largest turnover rates in the labour force in 1999 occurred in the Atlantic. Newfoundland had the highest hiring rate (46%) while Prince Edward Island had the highest separation rate, 45%. The high rates of hiring and separation in the Atlantic provinces reflect the contingent nature of worker in these provinces. Because employment in the four Atlantic provinces tends to be more temporary in nature, workers change employers more frequently.

By industry, hiring rates were highest in some services industries, primary industries and in construction. The hiring rate in food and accommodation reached 42 % in 1999. Hiring in this industry tends to peak in the summer months as restaurants, hotels and motels gear up to meet the increased demand of vacationing travellers. Hiring rates in construction (38%) and in retail trade (30%) were also above average.

Individuals with greater formal education are less likely to be laid-off than those who possess a high school education or less. The annual permanent layoff-rate for 1998 and 1999 was 12% for people with high school education or less while it was 6% for people with Master's or PhD's.

Contents

- An overview of new hirings and permanent separations
- New hirings and permanent separations by level of education
- New hirings by industry
- New hirings and permanent separations by province
- Measuring and assessing the LFS new hirings and permanent separations data
- Definitions, data sources and survey methodology
- Data appendix

An overview of new hirings and permanent separations

The new Labour Force Survey hirings and separations data[1] show that there are vast numbers of people who move in and out of jobs or businesses over the course of a year.

- In 1998, 5.5 million new hirings took place in Canada while in 1999, there were 5.4 million.
- In both 1998 and 1999, there were 5.1 million permanent separations from work.

The hiring rate (see box below), like the separation rate, was similar in both 1998 and 1999. The hiring rate stood at 29% in 1998 and 28% in 1999 while the separation rate was 26% in both years.

1 New hires are people who started a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week. Permanent separations are people who left a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week. Please note that the term "new hire" is used to describe both employees hired by a company and people that started their own businesses.

The hiring and separation rates of men and women were very similar to each other in both 1998 and 1999.

- In both 1998 and 1999 the hiring rate for men was 28%. For women the hiring rate was 29% in 1998, slightly more than the previous year, 27%. The separation rate for men and women was 26% in both years.

Youths set the tone for a dynamic labour market

Looking at hirings and separations by age, it is clear that there are major differences between youths (aged 15 to 24), the core-age group (aged 25 to 54) and older people (55 and over). Not surprisingly, the degree to which youths move into or out of jobs is much greater than the churning which takes place in the labour market for adults.

- About 2.6 million hirings of youths took place in both 1998 and 1999, resulting in hiring rates of 57% in 1998 and 55% in 1999.

A note on the LFS new hires and permanent separations data

The LFS new hires and permanent separations data are intended to be a measure of labour market dynamics. However, the data are not the gross flows that make up the net change in employment from one month to the next. Although one might expect new hires minus permanent separations in month B to equal the change in employment between month A and month B, there are a number of reasons why this is not so.

First of all, the permanent separations data exclude the people on temporary layoff. Similarly, those recalled to a job from which they were laid-off are not counted as new hires. Since people on temporary layoff are not considered employed, they can affect the change in employment but not the hiring or separation data. In 1998, there were an average of 97,000 people per month on temporary layoff, a number which fell to 86,000 the next year.

The fact that people on temporary layoff cannot be considered as a new hire when they go back to work explains why the term "new" hire is used. People on temporary layoff would be considered as rehired.

Second, like people on temporary layoff, casual workers are classified as not employed if they did not work during the survey reference week. Although the date that casual workers start their jobs should be updated each time they return to work, this is known to not be the case (presumably because they may feel a strong sense of job attachment). As a result, they tend to give "old" start dates and are not counted among the newly hired, even though they affect the change in employment.

These and other conceptual differences help one understand why it is possible for the net increase in employment to be bigger in 1999 than 1998 at the same time that hirings are slowing relative to separations.

For more explanation as to why new hires minus permanent separations does not equal the change in employment, please see the section *Measuring and assessing the LFS new hirings and separations data* at the end of this document.

Table 1
Rates and number of hirings and separations by age and sex for 1998 and 1999

		Hiring rate*	Separation rate*	Number of hirings	Number of separations
		%		'000	
1998					
Both sexes	15+	28.6	26.2	5,538.0	5,079.1
	15-24	56.7	47.1	2,577.1	2,140.5
	25-54	20.6	19.6	2,728.3	2,590.2
	55+	14.5	21.7	232.6	348.4
Men	15+	28.2	26.4	2,951.7	2,766.4
	15-24	57.0	48.0	1,350.1	1,138.8
	25-54	20.4	19.9	1,452.3	1,415.3
	55+	15.1	21.5	149.2	212.4
Women	15+	29.0	25.9	2,586.3	2,312.7
	15-24	56.5	46.1	1,227.0	1,001.7
	25-54	20.8	19.1	1,276.0	1,174.9
	55+	13.6	22.2	83.4	136.0
1999					
Both sexes	15+	27.6	25.8	5,412.1	5,061.1
	15-24	55.0	46.7	2,558.1	2,173.5
	25-54	19.8	19.0	2,642.1	2,542.4
	55+	13.0	21.2	211.9	345.1
Men	15+	27.8	26.0	2,937.1	2,742.6
	15-24	57.0	48.6	1,387.4	1,183.2
	25-54	19.8	18.9	1,413.6	1,353.3
	55+	13.8	20.9	136.0	206.1
Women	15+	27.3	25.6	2,475.0	2,318.5
	15-24	52.8	44.7	1,170.7	990.4
	25-54	19.8	19.1	1,228.5	1,189.1
	55+	11.8	21.6	75.9	139.0

Source: Labour Force Survey

* *The denominator of these rates is calculated by adding the employment level at the end of the preceeding year (December) to the number of hirings for the year studied. The numerator is the number of hirings or separations, for the year, depending on the rate calculated.*

- In 1998, there were 2.1 million permanent separations youths from their jobs, a number that increased slightly to 2.2 million in 1999. The annual separation rate for youths was 47% in both 1998 and 1999.

While the absolute number of adults who were hired or who permanently separated from their jobs was higher than it was for youths, a much larger number of adults worked in 1998 and 1999. As a result, the hiring and separation rates are much lower among core-age and older people.

- The hiring rate among the core-age group was about 21% in 1998 and 20% in 1999. This translates into over 2.7 million hirings of core-age people in 1998 and 2.6 million in 1999.
- The separation rate for core-age workers was 20% in 1998 and 19% the following year. In 1998, there were 2.6 million separations among core age workers, dropping to 2.5 million in 1999.
- For older persons, hiring rates in 1998 and 1999 were 15% and 13% respectively. Their separation rate in 1999 was 21%, just one percentage point lower than in 1998. There were only about 200,000 hirings of older workers in both years while close to 350,000 separations occurred among this group.

In general, individuals in these respective age groups are at different stages in their advance through the labour market. Typically, one might expect to see young people change jobs more often, since they are just entering the labour market. Individuals in the core age group tend to hold a job over a longer period. After the unstable period of transition between school and the labour market, job changes become less frequent. Among older persons, the largest flow is into retirement although some persons aged 55 and over start a new job. For example, after holding the same job for a relatively long period, a person might opt for semi-retirement and begin a new job or start a business.

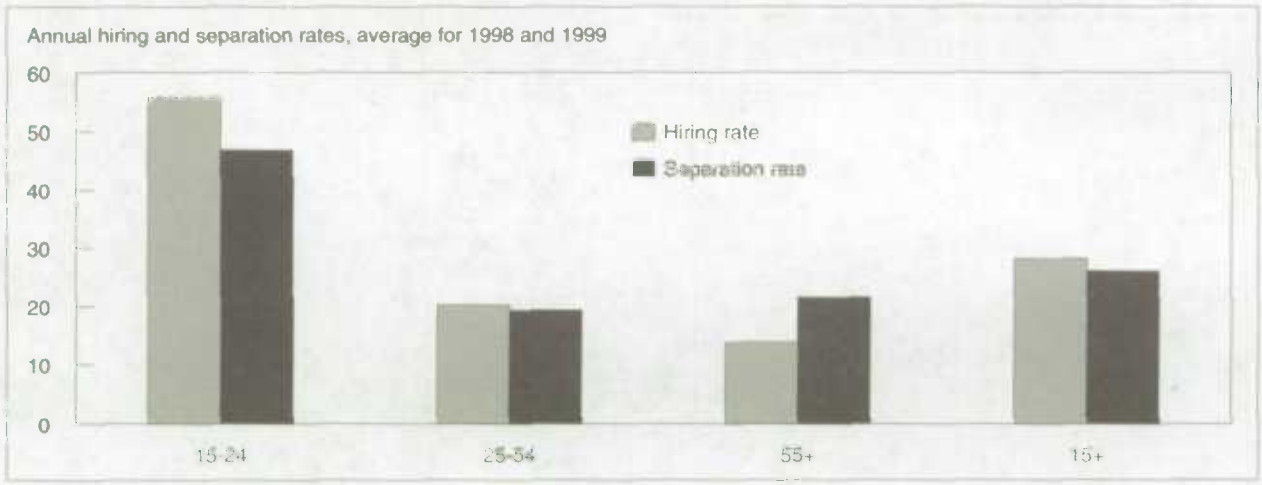
How the annual hiring and separation rates are calculated

In order to have a relative measure, annual hiring and separation rates are calculated. To obtain the denominator for these ratios, it is necessary to add all new hirings that took place during the current period to the employment level at the end of the previous period. The numerator consists of the total number of either hirings or separations in the current period, depending on the ratio calculated.

For an annual ratio, all persons who were hired during the year are added to the number of persons who held a job at the end of the preceding year. This gives us a good picture of the number of "person-jobs" per year. Thus, for example, the annual separation rate will be represented by the number of persons who left a job during the year, divided by the number of person-jobs during that same year. The monthly rate will have as its denominator the employment level for the previous month plus the number of hirings for the current month.

Note that the type of ratio used in this publication does not include the change in temporary layoffs and in casual workers.

Chart 1
Youths are in and out of jobs at a more rapid rate.



Source: Labour Force Survey

Layoffs versus quits

The distinction between a quit and a permanent layoff is of great importance. An analysis of these two types of separations can tell us a great deal about the economic situation. In a period of recession, employed individuals are less likely to quit a job than in a period of expansion and job opportunities. (Picot and Heisz, April 2000).

Quits more common than permanent layoffs

During the period studied, the Canadian economy has been in expansion. In 1998, Gross Domestic Product increased 3.0%, jumping another 4.2% in 1999. Perhaps because of this expansion, over these two years, the quit rate (14%) was slightly higher than the layoff rate (12%). In fact, for both years, there were approximately a half million more quits than layoffs.

- Of the estimated 5.1 million separations in 1998 and 1999, about 2.8 million were quits, compared to 2.3 million which were employer initiated permanent layoffs.

There is a noteworthy difference in the quit and layoff rates by age group. Twice as many youths quit their jobs than were laid-off. Core-age workers had a layoff rate which was higher than their quit rate. Among older people, the quit rate was slightly higher than the layoff rate.

- Youths posted quit rates in the order of 30% and layoff rates of 16%. The return of students to school in the fall is the main reason why there are close to twice as many quits as there are layoffs.
- For persons in the core age group, quit rates (9%) were just slightly lower than layoff rates (11% in 1998 and 10% in 1999).
- In 1998, the quit rate for older workers was 12%, dropping slightly to 11% in 1999. In both 1998 and 1999, the layoff rate was 10%.

While one could expect that retirement is the only or most important event causing older people to separate from their jobs, there is more to the story.

- On average for 1998 and 1999, half of older workers who quit their jobs quit to retire. This represents 29% of all separations among this group.
- About 18% of separations among older workers were because of seasonal layoffs. For another 12% the layoff was the result of a temporary, term or contract position that finished.
- There were also another 13% who quit or lost their job and began another.

Monthly analysis

From month to month, there is a distinct seasonal pattern to hirings and separations. In January, separations exceed hirings. This is probably linked to the end of the period of intense economic activity brought on by the holiday season. For example, for retail businesses and restaurants, December is one of the busiest periods in the year, and it is therefore necessary to add extra staff.

Table 2
Rates and number of quits and layoffs by age and sex for 1998 and 1999

		Quit rate	Layoff rate	Number of quits	Number of layoffs
		%		'000	
1998					
Both	15+	14.2	12.0	2,757.3	2,321.8
sexes	15-24	30.7	16.4	1,394.5	746.0
	25-54	8.9	10.7	1,176.0	1,414.2
	55+	11.7	10.1	186.8	161.7
Men	15+	13.5	12.9	1,413.8	1,352.6
	15-24	29.6	18.4	702.1	436.7
	25-54	8.5	11.5	601.5	813.8
	55+	11.1	10.3	110.2	102.2
Women	15+	15.1	10.9	1,343.5	969.2
	15-24	31.9	14.2	692.5	309.3
	25-54	9.4	9.8	574.5	600.4
	55+	12.5	9.7	76.5	59.5
1999					
Both	15+	14.2	11.5	2,795.0	2,266.1
sexes	15-24	30.3	16.4	1,409.5	764.0
	25-54	9.0	10.0	1,200.9	1,341.5
	55+	11.3	9.9	184.5	160.6
Men	15+	13.5	12.5	1,422.5	1,320.1
	15-24	29.2	19.4	711.6	471.5
	25-54	8.4	10.5	601.2	752.1
	55+	11.1	9.8	109.7	96.5
Women	15+	15.1	10.4	1,372.5	946.0
	15-24	31.5	13.2	697.9	292.5
	25-54	9.7	9.5	599.8	589.4
	55+	11.7	10.0	74.9	64.1

Source: Labour Force Survey

On the supply side of the labour equation, individuals may choose to offer their services for this period. Students, for example, may want to take advantage of their winter holidays to work a little before going back to school.

In May, June and July, hirings greatly outnumber separations. Students' summer jobs largely explain this pattern. In some sectors of the economy, for example, students are hired to supplement existing staff, while in other sectors, there is a need for extra staff to make up for the absence of employees on summer holidays. Another factor to consider is the increased activity in some seasonal industries, such as construction, agriculture and those related to tourism; which attract both students adult seasonal workers.

September busy month for hirings and separations

In September, while the number of hirings stays almost the same as in summer months, the number of separations rises substantially, making it the most dynamic time of year for the labour market. Students leave their summer jobs, and some seasonal jobs come to an end. In some companies, summer may be a calmer period when hiring is put off due to employee vacations. In these cases, some employers may undertake hiring processes at the end of the summer vacation season. Finally, hiring in the education sector is particularly high in September as schools bring on new teachers and other staff.

- In the past two years, the number of new hirings ranged between 293,000 (January 1999) and 672,000 (June 1999), for a monthly average of 456,000. The number of separations ranged between 248,000 (March 1998) and 930,000 (September 1998), for a monthly average of 423,000.
- This works out to monthly hiring rates that range from a little above 2% in the winter months to over 4% in the summer. Separation rates range from slightly below 2% in March to 5% or 6% in September.

What are "quits" and what are "layoffs"?

Included among the quits are people who left their main job for the following reasons:

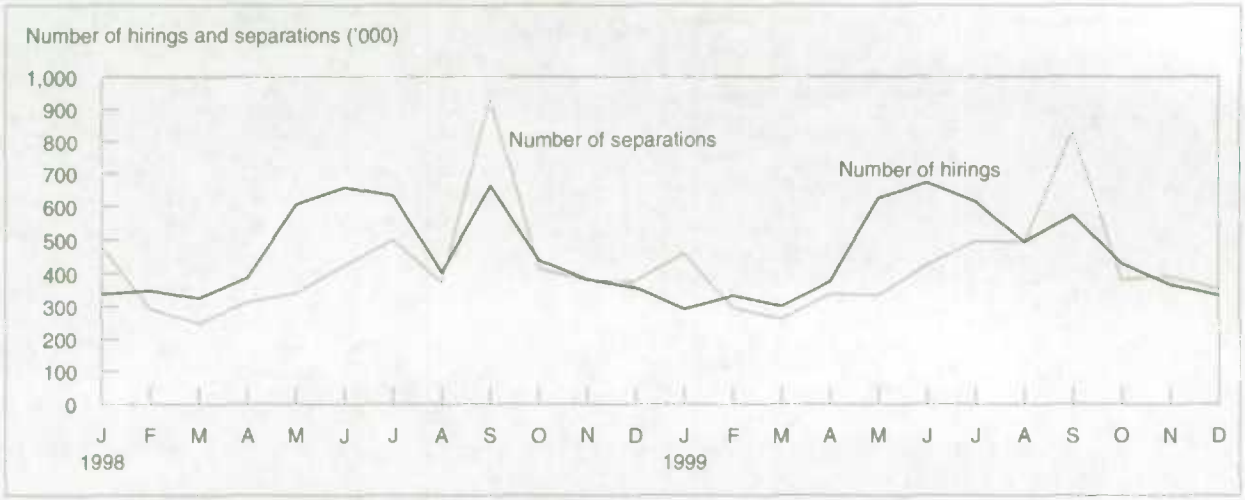
a) own illness or disability;
b) to care for children, elder relative;
c) pregnancy;
d) other personal or family responsibilities;
e) to attend school;
f) decided to sell or close down their own business;
g) to move;
h) unhappy with job;
i) retirement.

Considered as permanent layoff are people who separated from their main jobs because:

a) a seasonal job ended;
b) a temporary, term or contract job that is non-seasonal ended;
c) a casual job ended;
d) the company moved;
e) the company went out of business;
f) of poor business conditions;
g) dismissed by employer.

Please note that the distinction between "quits" and "layoffs" is based on who ultimately made the decision for the work separation. If the person decided to separate, it is a "quit", otherwise the separation is considered a "layoff". Despite the fact that quits are worker-initiated, not all quits are voluntary since the person may be forced by external circumstances to quit his job.

Chart 2
Hiring increases in summer months while separations are much higher in September.



Source: Labour Force Survey

Much of the monthly variation due to youths

There are large differences in the monthly pattern of hirings and separations between youths and adults.

- For the core age group and older persons, monthly flows into and out of employment are relatively low, with monthly hiring and separation rates varying between less than 1% and 3%.

Among the young, monthly rates show much greater variation. Because most youths are busy with school in other months, youths tend to work primarily in the summer, leading to hiring rates that rise substantially in May, June and July.

- It is not surprising that during the summer period, hiring rates reach their peak for the year (between 13% and 15%), whereas the September separation rates stand out sharply from those for other months of the year, reaching 22% and 20% for 1998 and 1999 respectively.

The youth hiring rate in September remains relatively high in relation to the average for all months.

- The youth hiring rate in September was 10% in 1998 and 9% in 1999, second only to the summer months.

A number of factors may explain this. First, the phenomenon may simply be related to students changing jobs. Some students may hold one type of job when they are on summer break and another type of job when they go back to school. There are also students who must find a new job when they move away to continue their studies or start an educational program. Lastly, for some youths who have completed their schooling earlier in the year, September may be the month when they finally start a job in the industry or occupation of their choice.

Table 3
Monthly rates and number of hirings and separations for 1998 and 1999

	Hiring rate*	Separation rate*	Number of hirings	Number of separations
	%		'000	
1998				
January	2.4	3.4	338.7	480.1
February	2.5	2.1	349.3	294.8
March	2.3	1.8	324.9	247.8
April	2.8	2.2	388.8	313.7
May	4.2	2.4	605.5	341.0
June	4.4	2.9	656.1	424.5
July	4.2	3.3	631.6	499.7
August	2.7	2.5	403.1	374.3
September	4.3	6.1	661.5	930.3
October	3.0	2.8	438.5	414.6
November	2.6	2.6	381.9	379.7
December	2.4	2.6	357.9	378.5
1999				
January	2.0	3.2	292.5	459.1
February	2.3	2.1	332.8	296.9
March	2.1	1.8	301.0	260.8
April	2.6	2.3	376.7	338.2
May	4.2	2.3	624.3	335.1
June	4.4	2.8	672.2	424.4
July	4.0	3.2	614.5	495.8
August	3.2	3.2	493.8	493.8
September	3.7	5.4	573.1	829.1
October	2.8	2.5	429.3	381.9
November	2.4	2.6	367.2	392.5
December	2.2	2.4	334.7	353.4
Average 1998/1999	3.1	2.8	456.2	422.5

Source: Labour Force Survey

* *The denominator of the two monthly rates is obtained by adding the employment level from the preceding month to the sum of the hirings for the month studied. The numerator is either the number of hirings or the number of separations for that month, depending on the rate calculated.*

Large number of quits among youths in September as they return to school

While the quit and layoff rates are fairly similar to each other and change little from month to month for persons aged 25 and over, this is not the case for the youths.

- Among youths, there were an average of 117,000 quits and 63,000 layoffs per month. Among adults, there were an average 115,000 quits and 128,000 layoffs per month.
- In September of each year as youth finished their summer jobs and returned to school, there were more than 400,000 quits[2], one third of all the quits for youths in the year. Although they did not occur with the same frequency as quits, layoffs in September were higher than average, hitting 124,000 in 1998 and 105,000 in 1999.

In fact, the large number of separations corresponds quite closely to the hiring period extending over the previous months of May, June and July. While the dates of the end of classes may vary from one student to another, depending on the level of education, the dates of return to classes in the fall are similar, regardless of education level.

2 Most of these separations probabaly occurred during the last two weeks of August, but show up as September LFS data because that is when the data were collected.

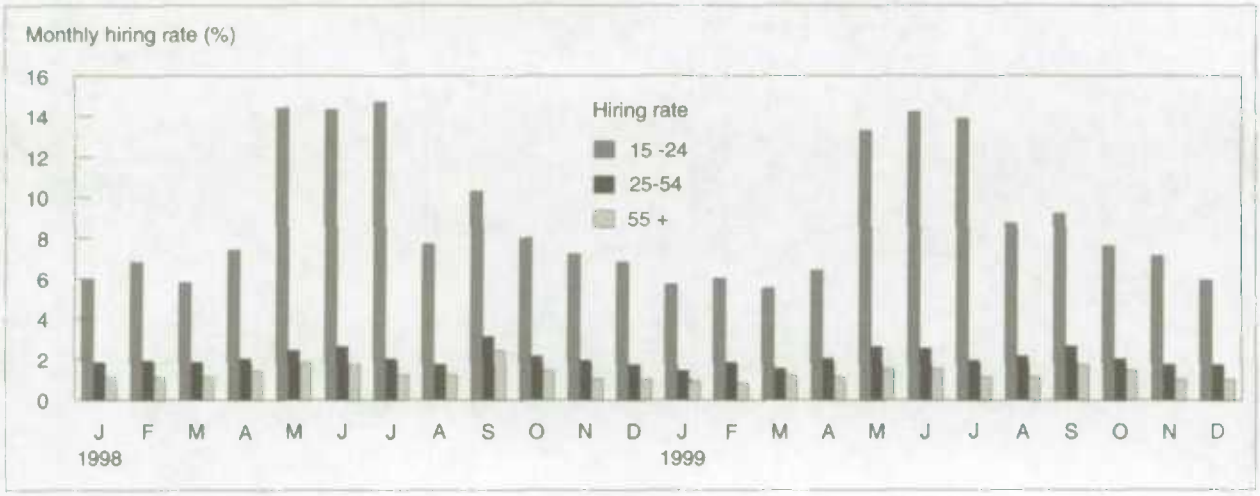
Table 4
Monthly hiring and separation rates by age for 1998 and 1999

	Hiring rate			Separation rate		
	15-24	25-54	55 +	15-24	25-54	55 +
			%			
1998						
January	6.0	1.8	1.1	8.3	2.5	2.8
February	6.8	1.9	1.1	4.7	1.7	1.8
March	5.8	1.8	1.1	4.2	1.4	1.2
April	7.4	2.0	1.4	5.0	1.7	1.9
May	14.4	2.4	1.8	6.1	1.7	1.5
June	14.3	2.6	1.7	7.0	2.1	1.9
July	14.7	2.0	1.2	6.9	2.5	3.1
August	7.7	1.7	1.2	6.8	1.6	1.4
September	10.3	3.1	2.4	22.0	2.7	2.2
October	8.0	2.1	1.4	7.0	2.0	2.5
November	7.2	1.9	1.0	5.9	2.0	2.3
December	6.8	1.7	1.0	5.3	2.1	2.0
1999						
January	5.7	1.4	0.9	7.5	2.3	2.8
February	6.0	1.8	0.8	4.9	1.6	1.4
March	5.5	1.5	1.2	4.1	1.4	1.4
April	6.4	2.0	1.1	5.8	1.7	1.8
May	13.3	2.6	1.5	5.7	1.6	1.7
June	14.2	2.5	1.5	6.4	2.1	1.7
July	13.9	1.9	1.1	6.4	2.5	2.8
August	8.7	2.1	1.1	9.3	1.8	1.7
September	9.2	2.6	1.7	19.7	2.3	1.7
October	7.6	2.0	1.4	6.1	1.8	1.9
November	7.1	1.7	1.0	6.2	1.9	2.3
December	5.9	1.7	1.0	4.9	1.9	1.9

Source: Labour Force Survey

Chart 3

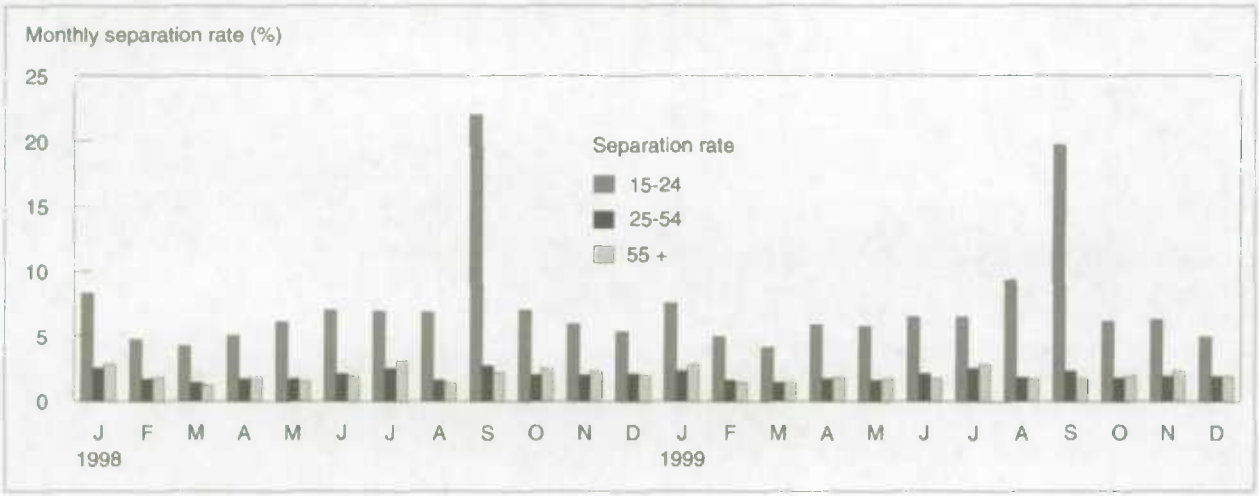
Youth hiring rates are much higher and more seasonal.



Source: Labour Force Survey

Chart 4

Separation rates highest in September as youths go back to school.



Source: Labour Force Survey

Table 5
Monthly number of hirings, quits and layoffs by age

	Number of hirings			Number of quits			Number of layoffs		
	15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+
					'000				
1998									
January	125.1	197.9	15.8	99.2	109.7	20.6	74.7	157.8	18.1
February	136.0	199.0	14.3	57.6	80.6	14.6	36.6	96.1	9.2
March	116.5	193.7	14.7	50.9	63.3	9.4	34.2	83.4	6.5
April	153.0	216.7	19.1	58.5	86.5	14.0	44.4	98.2	12.2
May	322.7	258.1	24.7	86.6	90.0	14.3	49.9	93.5	6.7
June	350.7	282.0	23.5	111.9	115.0	14.9	60.0	110.9	11.9
July	390.8	223.3	17.5	112.4	111.2	22.9	70.1	161.3	21.8
August	205.6	179.9	17.6	104.1	94.0	12.2	77.2	79.0	7.8
September	282.5	344.7	34.4	480.6	160.8	18.5	123.7	133.9	12.9
October	182.4	235.1	21.1	99.4	98.7	21.4	58.3	120.8	16.0
November	160.4	206.7	14.8	68.2	79.0	13.0	63.0	136.1	20.3
December	151.5	191.3	15.2	65.1	87.1	10.9	53.9	143.3	18.2
1999									
January	126.6	153.3	12.6	90.0	103.5	20.2	75.9	149.5	20.1
February	128.7	192.8	11.3	65.9	72.8	9.4	37.7	100.6	10.5
March	117.4	166.5	17.1	47.3	77.3	8.2	40.3	75.1	12.6
April	139.7	221.2	15.8	63.0	99.2	15.9	62.6	87.5	9.9
May	311.3	290.1	22.9	89.2	92.2	15.2	45.6	82.6	10.2
June	366.3	283.3	22.6	111.2	124.2	16.6	52.9	111.1	8.4
July	387.7	210.7	16.1	106.2	111.7	24.3	71.4	164.6	17.7
August	246.5	231.3	16.0	165.6	104.8	14.9	99.4	98.0	11.2
September	255.7	291.7	25.7	442.7	144.7	14.8	105.3	111.1	10.4
October	179.4	228.6	21.4	86.8	103.2	15.8	57.4	104.6	14.2
November	164.5	187.6	15.1	80.3	90.0	16.0	63.4	122.8	20.1
December	134.3	185.1	15.3	61.4	77.3	13.2	52.1	134.1	15.3

Source: Labour Force Survey

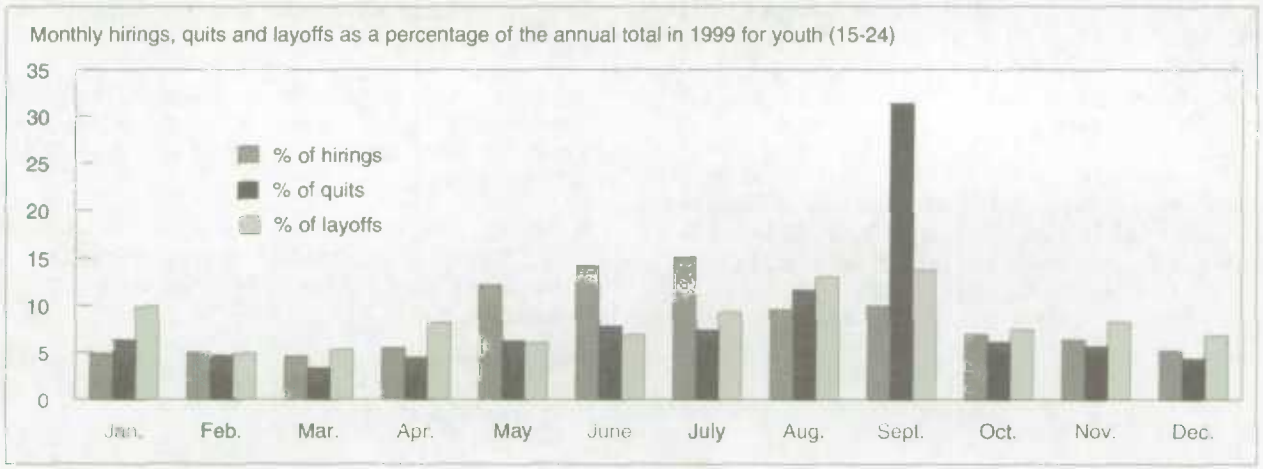
The volume of people flowing into or out of employment very high each month

Since some people may experience a new hiring and a new separation during the same month (for example, persons who change jobs), the number of new hirings and the number of new separations cannot be summed to determine the total number of persons who found, lost or left a job.

- If the persons identified as both a new hiring and a new separation in the same month are counted only once, it is estimated that an average 707,000 people per month make a transition into or out of a job. This represents approximately 5% of the labour force in Canada.
- On average during 1998 and 1999, of all the individuals who experienced a change, 20% were hired and separated from a job in the same month while 43% on average were only hired and 37% lost or quit their jobs without being hired to another job.

Chart 5

For youths in 1999, more than half of new hirings occurred during summer months and nearly one-third of new separations happened in September.



Source: Labour Force Survey

New hirings and permanent separations by level of education

A worker's education can have an impact on the degree to which they flow into and out of jobs. A lack of education, for example, could pre-dispose someone to temporary or seasonal work and lead to more frequent job changes.

To get a grasp of the effect of education on hirings and separations, it is necessary to focus the analysis on those who have finished their schooling. Research has shown that in general, the initial transition from school to work is over before age 25 (Statistics Canada, 1999), so the following looks at hirings and separations of people 25 years of age or older.

The more education, the less movement into and out of jobs

In general, the higher the level of education, the lower are the rates of hiring and separation. For those 25 and older, the hiring and separation rates were, on average for 1998 and 1999, 20%.

- Among people 25 years of age and older without any education beyond a high school diploma, the hiring and separation rates were, on average for 1998 and 1999, 21%.
- For those holding a university degree, the average annual hiring rate was 17%, almost identical to the rate of separation (16%).

Table 6
Number, distribution and rates of hirings, separations, quits and layoffs for adults (25 years and over), average for 1998 and 1999

	Hirings	Separations	Quits	Layoffs
			'000	
Average number				
0 to 8 years	168.4	190.6	63.2	127.3
Some secondary	412.4	426.8	172.8	254.1
High school graduate	532.9	542.8	250.1	292.7
Some post-secondary	266.4	258.5	134.9	123.6
Post-secondary certificate	1,020.0	997.8	473.7	524.2
Bachelor's degree	369.8	360.3	200.3	160.0
Above bachelor's degree	137.7	136.2	79.1	57.1
Total	**2,907.4**	**2,913.1**	**1,374.1**	**1,539.0**
			%	
Distribution				
0 to 8 years	5.8	6.5	4.6	8.3
Some secondary	14.2	14.7	12.6	16.5
High school graduate	18.3	18.6	18.2	19.0
Some post-secondary	9.2	8.9	9.8	8.0
Post-secondary certificate	35.1	34.3	34.5	34.1
Bachelor's degree	12.7	12.4	14.6	10.4
Above bachelor's degree	4.7	4.7	5.8	3.7
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
			%	
Rates				
0 to 8 years	23.2	26.3	8.7	17.6
Some secondary	23.3	24.1	9.8	14.4
High school graduate	18.1	18.5	8.5	10.0
Some post-secondary	22.4	21.8	11.4	10.4
Post-secondary certificate	19.5	19.1	9.1	10.0
Bachelor's degree	17.7	17.2	9.6	7.7
Above bachelor's degree	14.1	14.0	8.1	5.9

Source: Labour Force Survey

Statistics Canada - Catalogue no. 71-005-XPB

Much higher layoff rate for those with the least formal education

The annual layoff rate for 1998 and 1999 was 12% for people with high school or less while it was 6% for people with Master's or PhD's.

It is interesting to compare the proportion of hirings, quits or layoffs to the total number of workers in the same groups.

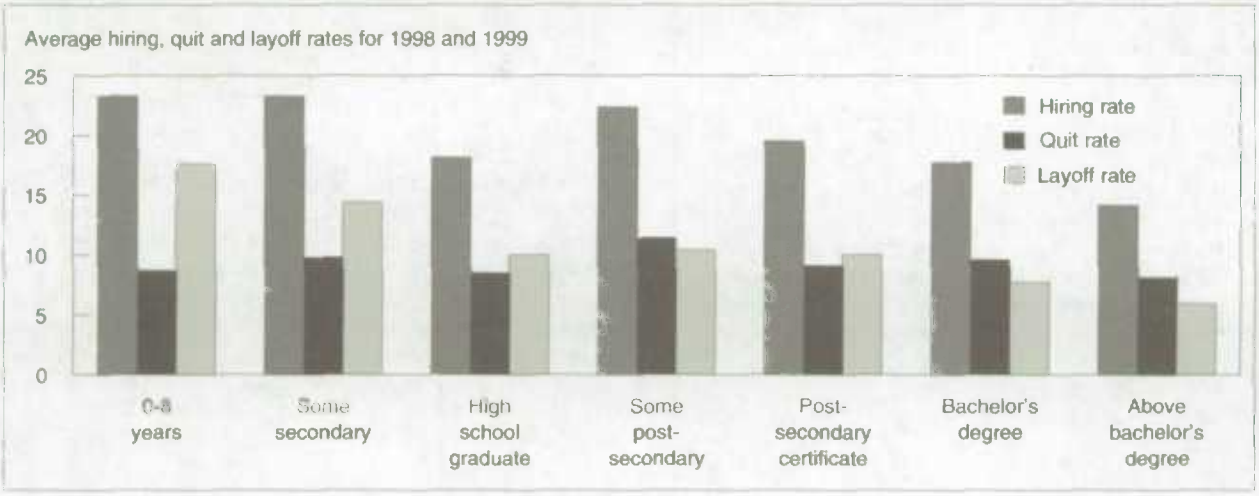
- Around 14% of workers 25 years of age or older had a Master's or a Doctorate degree but this group accounted for only 3.7% of layoffs.
- At the other end of the scale, 36% of workers 25 years of age or older had a high school diploma or less but they comprise 44% of permanent layoffs.
- Around 35% of workers 25 years of age or older had a non-university post-secondary diploma or certificate. This group accounted for 35% of hirings, quits and layoffs.

Only people who had some post-secondary education, or a university degree had layoff rates that were lower than their quit rates.

For people with a university degree, the lower hiring rate, and the fact that there are more quits than layoffs probably indicates greater job stability. Furthermore, high quit rates signal greater labour market opportunities for those with university degrees, a situation where workers more often change jobs by choice than by force.

Chart 6

As the level of education increases, the quit rate becomes higher than the layoff rate.



Source: Labour Force Survey

New hirings by industry

Average job duration is historically high (Picot and Heisz, April 2000), suggesting that job stability today is stronger than it was in the past. Not all sectors of the economy have the same degree of stability, however. Heisz and Côté (1998) looked at job duration in the primary, secondary, and tertiary sectors of the economy and found that jobs in the tertiary, or services sector of the economy were, in general, less stable. They also found that employment stability varied considerably from one industry to another within the same sector with relatively little stability in consumer services, primary industries and in construction.

With stability or long job duration typically comes low rates of hiring, so given the findings of Heisz and Côté, one should expect hiring to be greater in many service-related industries as well as primary and construction noted above.

Why no separations by industry?

In this section, no analysis of the number or rate of separations by industry is provided. Why is this?

The Labour Force Survey can determine the industry in which all new hirings took place. However, this is not possible with all permanent separations. Some respondents to the LFS have separated from a job, but then were hired into a new one and were working at that new job during the reference week. In these cases, job description information is collected for the current job but not on the job from which the person separated.

For the same reason separation rates cannot be calculated by class of worker or occupation.

Large number of hirings in 1999 in trade, manufacturing and accommodation and food....

Due largely to the size of these industries, the largest number of hirings in 1999 took place in retail and wholesale trade and manufacturing.

- In 1999, there were 888,000 hirings in retail and wholesale trade, the industy employing the largest number of people in the country. In the second largest industry, manufacturing, employers hired 664,000 times.
- There were also a large number of hirings in accommodation and food services, 647,000.

Together, these three industries accounted for two out of every five new hirings in Canada in 1999.

...but hiring rate in manufacturing below-average

Despite the large number of hirings that occur in manufacturing and trade, the hiring rates in these industries are at or below the overall rate.

- The hiring rate in manufacturing was 24% in 1999, below the overall rate of 28%. The hiring rate in trade was the same as the rate for all industries.

In food and accommodation, on the other hand, hiring rates are well above the average for all industries. Hiring in this industry tends to peak in the summer months as restaurants, hotels and motels gear up to meet the increased demand of vacationing travelers. However, businesses in this industry also encounter high turnover and low job tenure in other months of the year requiring them to hire at a greater frequency.

- In food and accommodation, the rate of hiring was 42%.

Statistics Canada - Catalogue no. 71-005-XPB

Table 7
Rate and number of hirings by industry

	1998		1999	
	Hiring rate	Number of hirings	Hiring rate	Number of hirings
	%	'000	%	'000
All industries	**28.6**	**5,538.0**	**27.6**	**5,412.1**
Agriculture, forestry, fishing and hunting	37.2	297.1	35.6	273.8
Mining and oil and gas extraction	22.2	52.8	23.9	54.9
Utilities	13.9	18.3	12.6	17.1
Construction	38.7	447.4	37.8	451.1
Manufacturing	24.3	656.9	23.9	664.5
Wholesale trade	22.2	130.7	23.1	134.2
Retail trade	31.6	787.2	29.6	754.3
Transportation and warehousing	22.9	210.2	23.1	214.7
Information and cultural industries	23.7	112.3	22.5	110.9
Finance and insurance	13.9	102.7	15.5	109.9
Real estate and rental and leasing	28.9	90.6	20.4	65.5
Professional, scientific and technical services	26.4	284.1	21.7	244.1
Management of companies and enterprises	--	--	--	--
Administrative and support, waste management and remediation services	43.5	338.9	44.2	363.2
Educational services	22.8	280.4	20.1	249.3
Health care and social assistance	21.8	389.1	18.2	324.9
Arts, entertainment and recreation	40.7	165.7	46.5	197.2
Accommodation and food services	41.2	625.4	41.7	647.7
Other services	31.7	325.9	32.3	339.7
Public administration	22.1	221.3	20.6	194.8

Source: Labour Force Survey

Hiring rates highest in arts, entertainment and recreation

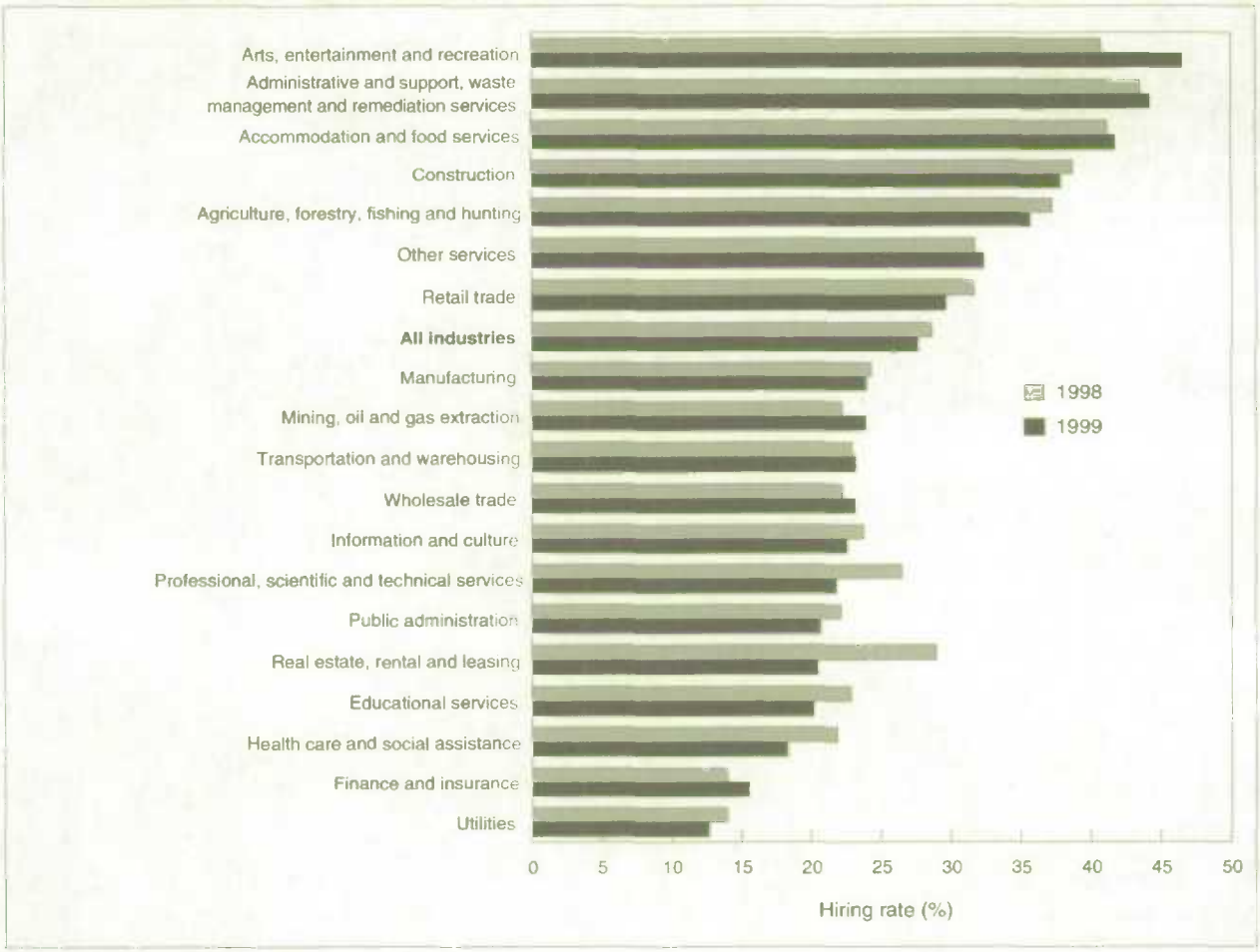
While hiring rates were relatively high in food and accommodation, there were some other industries with higher rates. Like food and accommodation, the majority of these industries are seasonal.

- The arts, entertainment and recreation industry had the highest hiring rate in 1999 at 47%.

Most of the added hiring in this industry occurs at summer day camps, swimming pools, golf courses and other sporting facilities where employment picks up dramatically in the summer, especially for young people.

New hirings by industry

Chart 7
Many of the industries with high hiring rates are subject to seasonal peaks.



Source: Labour Force Survey

- At 44% hiring in the administrative and business support services industry[1] was second-highest.

Included in this industry are landscapers, employment placement agencies, temporary help agencies and companies such as telephone call centres that provide services to business. While hiring by landscaping firms is very seasonal, the hiring pattern in the rest of the industry is less so. Given this, the hiring in employment and business service is likely a reflection of growth in this sector of the economy.

Construction, and natural resources (agriculture, forestry, fishing and hunting) are two industries which also pick-up in the warmer months and whose hiring rate was higher than the overall rate.

- Aided by strong hiring over the summer, the hiring rate in construction and natural resources were 38% and 36% respectively.

At the other end of the scale, hiring was relatively low in finance and insurance and in utilities.

1 The official North America Industry Classification System (NAICS) title for this industry is "Administration and support, waste management and remediation services". For brevity, the main components of this group are used to describe this industry in this text.

- The finance, insurance, real estate and leasing industry and the utilities industry were the only two industries with hiring rates below 20% in both 1998 and 1999.

In general, industries with low hiring rates have high job tenure. In other words, industries that hire at a low rate tend to also keep employees for longer-term. Certainly, this is the case in the utilities industry. With the lowest hiring rate in the country, average job tenure in utilities is 14 years, 6 more than the overall average.

A monthly profile of three industries

By month, trends in three industries were compared over 1998 and 1999. The economic activity in retail trade is not concentrated during the summer like it is for arts, entertainment and recreation. The third industry, administrative and business support services, was chosen because of its diversity.

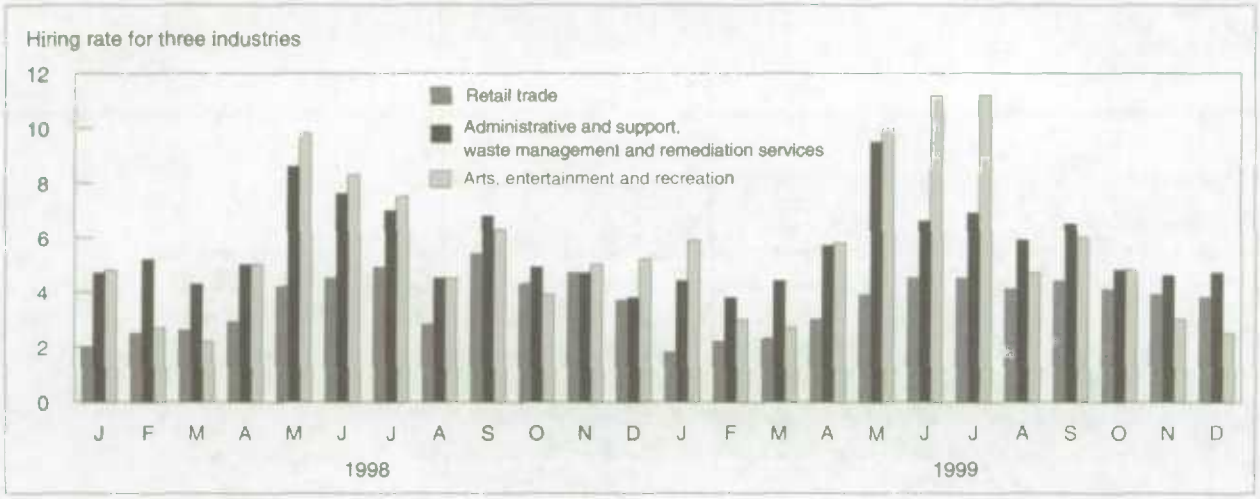
The three industries analyzed on a monthly basis had greater hiring during the summer months, mostly because of added summer employment for students.

However, retail trade does not take a sudden leap when summer arrives. In fact, this industry has a tendency to hire throughout the year. Still, in January, after the Christmas blitz, hiring rates and levels are at their lowest.

In contrast to retail trade, the arts, entertainment and recreation industry has greater fluctuation from one month to the next. The spring is a calmer period with rates approaching three percent in March while during the summer, hiring rates in this industry are higher than 10% (11% in June and July 1999).

While the average monthly hiring rate in administrative and business support services is the same as in arts, entertainment and recreation (6%), hirings are more evenly distributed throughout the year, falling below 4% only twice and leaving lower summer hiring peaks. This suggests that hirings are less seasonal in administrative and business support services.

Chart 8
Summer months have high hiring rates, no matter which industry.



Source: Labour Force Survey

New hirings and permanent separations by province

By many measures, labour market conditions vary across the country. As is well known, unemployment tends to be high in many of the regions in the eastern part of Canada, while in Ontario and westward, job opportunities are more plentiful.

Like unemployment and employment conditions, there is much variety in the degree to which people flow into and out of jobs.

Hiring and separation rates highest in the East, lowest in Ontario

In 1999, there were about 160,000 hirings that took place in Newfoundland. In absolute terms this is low compared to larger provinces such as Ontario or Quebec, where well over a million hirings take place each year.

However, employment in Newfoundland began 1999 at approximately 192,000, leaving a hiring rate for 1999 of 46%.

- While the hiring rate in Newfoundland was highest in the country, its separation rate of 41% was also relatively high. Over 1999, 144,000 permanent separations from a job or a business took place in Newfoundland.
- Prince Edward Island had the highest separation rate. In 1999, both the hiring and separation rate was 45% in Prince Edward Island.

Table 8
Annual rate and number of hirings and separations by province, 1999

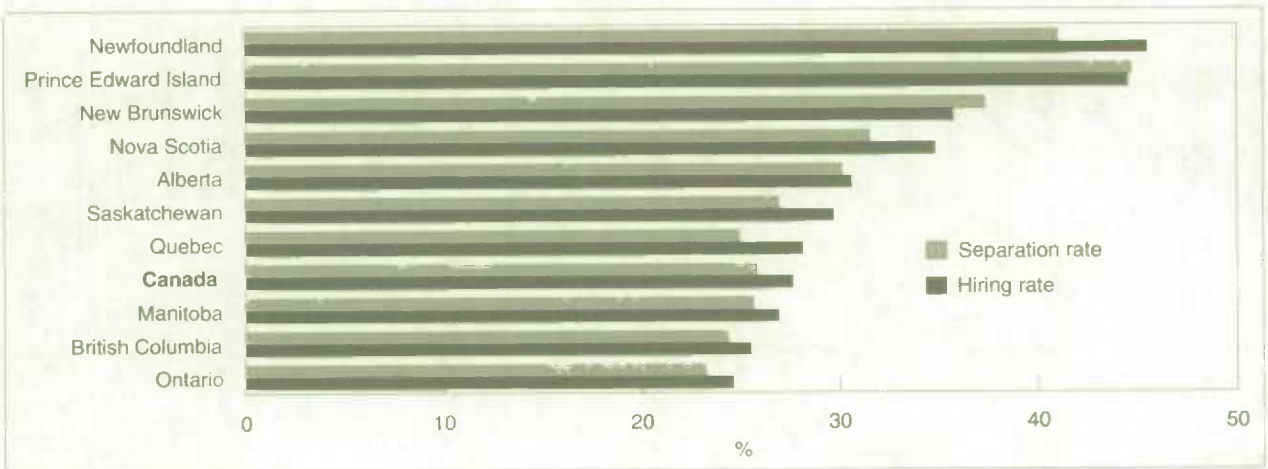
	Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
	%		'000	
Newfoundland	45.5	41.0	160.1	144.3
Prince Edward Island	44.5	44.7	45.3	45.3
Nova Scotia	34.8	31.5	212.7	192.4
New Brunswick	35.7	37.3	177.5	185.5
Quebec	28.1	24.9	1,291.2	1,143.4
Ontario	24.6	23.2	1,818.5	1,711.2
Manitoba	26.9	25.6	197.4	187.5
Saskatchewan	29.7	26.9	200.0	181.0
Alberta	30.6	30.1	672.1	661.5
British Columbia	25.5	24.3	637.5	608.9
Canada	28.0	26.0	5,412.3	5,061.0

Source: Labour Force Survey

Compared to the East, in Ontario and British Columbia new hirings and separations were relatively low

- In 1999, there were 1.8 million new hirings that took place in Ontario. With employment beginning the year at 5.6 million, this leaves a hiring rate of 25%, lower than any other province and close to half that in Newfoundland. With 1.7 million permanent separations, the separation rate in Ontario was 23%, also the lowest in the country.

Chart 9
Annual hiring and separation rates highest in the east, lowest in Ontario in 1999.



Source: Labour Force Survey

- Hiring and separation rates were also low in British Columbia. In British Columbia, there were 638,000 new hirings and 609,000 permanent separations in 1999, resulting in a hiring rate of 26% and a separation rate of 24%.

Quit rates similar from province to province, more variety in layoffs

Of the 5 million separations that occurred in 1999 across Canada, a little over half (55%) were due to people quitting their jobs. The annual quit rate was 14% while the annual layoff rate was 12%.

- From one province to the next, there was moderate variation in the quit rate, ranging from 12% in Newfoundland and Quebec to 18% in Prince Edward Island and Alberta.

The layoff rate, on the other hand was very different from one region to another and clearly it is layoffs that drive regional differences in separation rates.

- In 1999, the highest permanent layoff rate was in Newfoundland, at 29%, followed closely by Prince Edward Island at 27%.
- At the other end of the scale, the permanent layoff rate in Ontario and Manitoba was 9% and 10% respectively.

In contrast to the national numbers, the provincial data show that permanent layoffs are more common than quits in most parts of Atlantic Canada.

- Of the 144,000 permanent separations that occurred in Newfoundland in 1999, 102,000 were permanent layoffs while the other 43,000 were because people quit their jobs.
- Similarly, in Prince Edward Island and New Brunswick, layoffs outnumbered quits. In PEI in 1999 there were 27,000 layoffs and 18,000 quits while in New Brunswick there were 107,000 layoffs and 79,000 quits.

Why are rates of hiring and separation highest in the East?

To a large degree, the high rates of hiring and separation in the Atlantic provinces reflect the contingent nature of work in these provinces. Because employment in the four Atlantic provinces tends to be more temporary in nature, workers change employers more frequently.

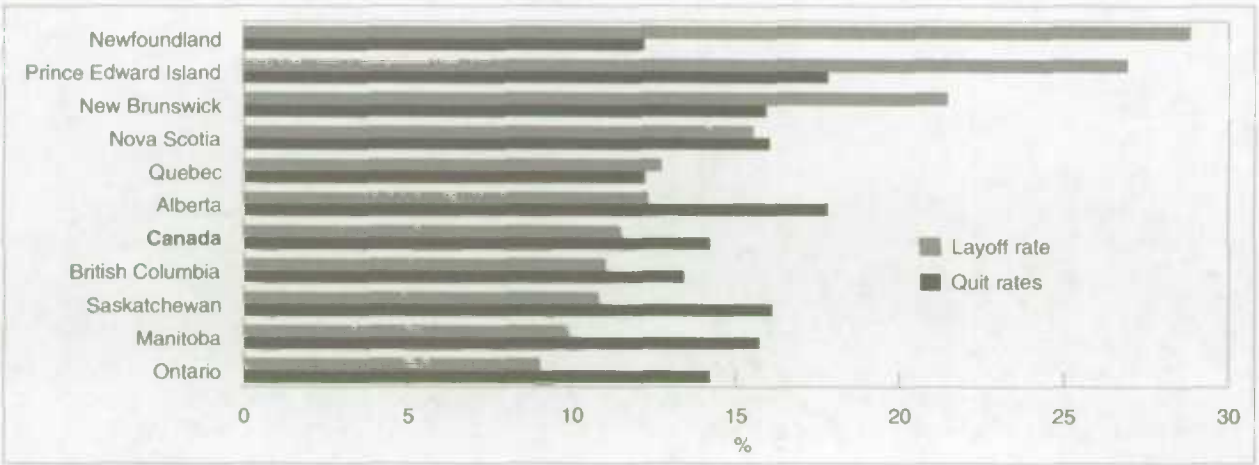
As expected, there is a very close connection between the degree of temporary work and the degree of hiring and separation in the province.

- In Newfoundland, where hiring and separation are high, so too is the proportion of employees who are employed only temporarily, 28%.
- Again in contrast to Newfoundland is Ontario, where hiring and separation rates are lowest but only 10% of employees work in jobs which they consider to be temporary.

One major reason why there is more temporary work in the Atlantic provinces is because work there tends to be more seasonal than in other parts of the country. The seasonality of work, therefore, has an effect on the degree of hiring and separation by province.

Chart 10

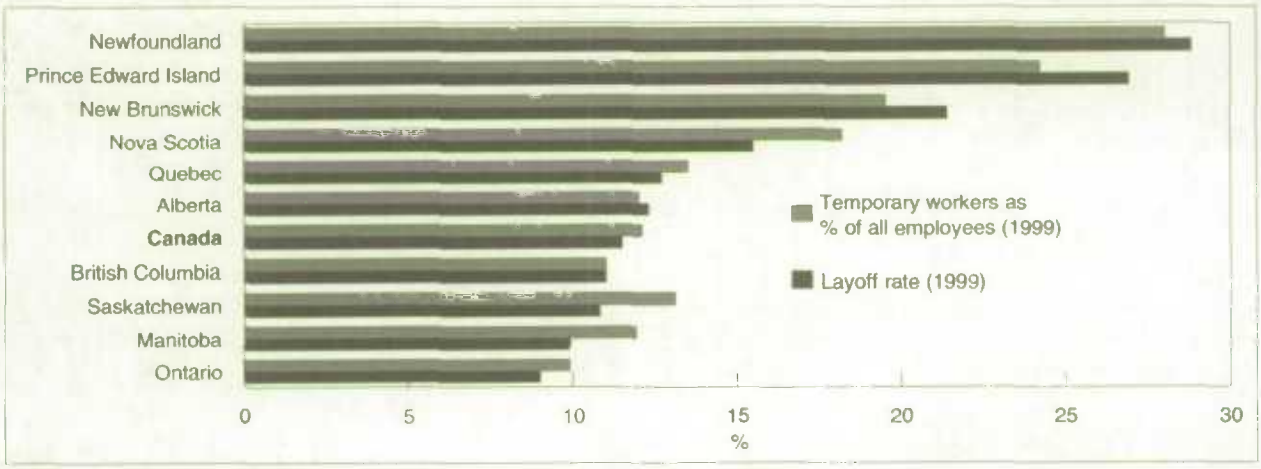
In 1999, quit rates were relatively stable but lots of variety in permanent layoff rates across the country.



Source: Labour Force Survey

Chart 11

In provinces where temporary work is more common, layoffs are more common.



Source: Labour Force Survey

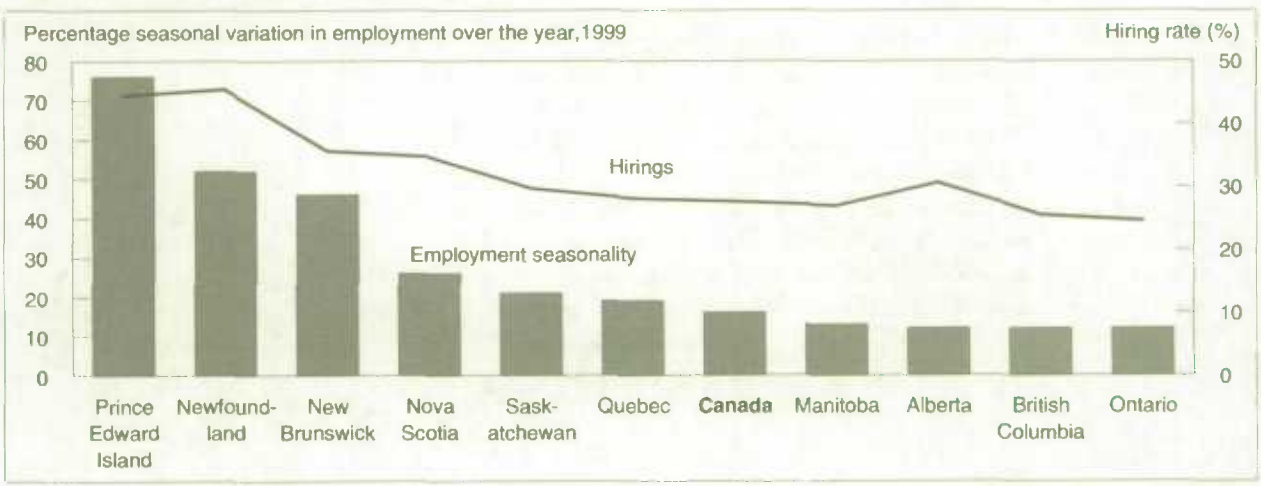
Marshall (1999) has developed a way of measuring the seasonality of employment. By taking the annual average of the absolute value of the difference in seasonally adjusted and non-seasonally adjusted LFS estimates and dividing that by the annual average of employment, one gets the percentage seasonal variation in employment over the year.

From Chart 12, one can see that the high degree of hiring in the east reflects the seasonal nature of employment in those provinces. This seasonality measure also helps explain the nature of hirings in Saskatchewan.

- While employment seasonality was highest in Prince Edward Island and Newfoundland, so too were hirings and separation rates. In contrast, in Ontario and British Columbia, where seasonality is lowest, so too are the hiring and separation rates.
- Probably due to the importance of agriculture in the province, employment tends to be rather seasonal in Saskatchewan, resulting in hiring and separation rates in that province that are greater than the national rates.

Chart 12

Higher seasonality leads to larger hiring rates.



Source: Labour Force Survey

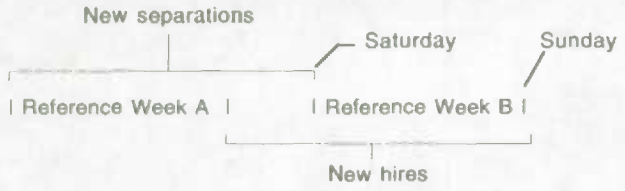
Measuring and assessing the LFS new hirings and permanent separations

New questions added in 1998 to measure new hires and permanent separations

New questions were added to the Labour Force Survey (LFS) in January 1998. As a result, for all people 15 years of age or older, it is now possible to measure the number of new hires and the number of people who have permanently quit or lost their jobs (new, permanent separations).

Many of the key questions on the LFS refer to the week containing the 15th day of the month, or the reference week. New hires are people who started a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week. Permanent separations are people who left at a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week.

Figure 1
Reference periods for new hires and permanent separations



It is possible for a person to be identified as both a hiring and a separation. As an example, a person can start working at a job after the end of the reference week of the previous month, and stop working at that job before the start of the reference week of the current month. Or, persons newly hired to their current job may have left a previous job since the start of the last reference week. With the LFS, a maximum of one new hire and one new separation per person per month can be recorded.

Also, note that in the specific case where people end jobs to start new ones during the current reference week, they are considered as new separations for that reference period. Otherwise in the following reference period one would find people being employed and newly separated without being a new hire.

Assessing the new LFS data

One might expect the difference between the number of new hires and new separations in any given month to be equal to the change in employment from one month to the next.

New hires in month B - New separations in month B = Change in employment, from month A to month B

As an evaluation tool, one could ask, how close to both sides of the identity match?

However, there are some conceptual differences between new hires, new separations and the change in employment that makes this equation an inadequate tool for assessing the new hires and separations data.

As mentioned earlier, the separations data exclude people on temporary layoff. Similarly, those recalled to a job from which they were laid-off are not counted as new hires. Since people on temporary layoff are not considered employed, they can affect the change in employment but not the hiring or separation data.

As a result, conceptually, new hires minus new separations is more like the change in employment plus the change in temporary layoffs.

One other group necessitates a further addition to the evaluation identity. That group is casual workers. Like people on temporary layoff, casual workers are classified as not employed if they did not work during the survey reference week. Although the date that casual workers start their jobs should be updated each time they return to work, this is known to not be the case (presumably because they may feel a strong sense of job attachment). As a result, they tend to give "old" start dates and are not counted among the newly hired, even though they may be newly employed.

Accordingly, the identity should be modified to include the change in the number of casual workers who did not work during the survey reference week with the change in employment and the change in temporary layoffs.

New hires in month B - New separations in month B = Change in employment, temporary layoffs and casual employees not working from month A to month B

Even with these adjustments one cannot expect both sides of the identity to match exactly. In particular, hirings and separation estimates are derived from a single survey period, while the change in employment is collected during two consecutive survey months (with a slightly different sample and population). Also, persons joining the LFS because they have reached the age of 15 or because they are recent immigrants may not be identified as new hirings, even though they may be contributing to the increase in the change in the employment level.[1] Despite some differences, Chart 13 shows that new hirings minus permanent separations tracks the net change in employment (adapted for the change in temporary layoffs and casual workers) fairly closely.

On average in 1999, there were 451,000 hirings and 421,000 separations each month, a difference of 30,000. This compares closely with the average change in employment, temporary layoffs and non-employed casual employees of 32,000.

The LFS data also compare favourably to other sources

While the comparison of the hirings and separations data with other LFS variables suggests high data quality, it was appropriate to compare the results with those from other sources, in particular, the Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) and the Longitudinal Worker File (LWF). The 1998 LFS data are compared with the 1997 SLID data and the 1994/95 LWF data (the most current data from these sources at the time this report was written).

From Charts 14 and 15, it is clear that the LFS and SLID new hirings and permanent separations are very similar in most months. However, there are some minor differences. Hirings, for example, are generally slightly higher in the LFS. The most obvious reason for this is that two different years of data are compared. 1998 was a better year then 1997 in terms of employment and this may help explain the generally higher level of LFS hirings.

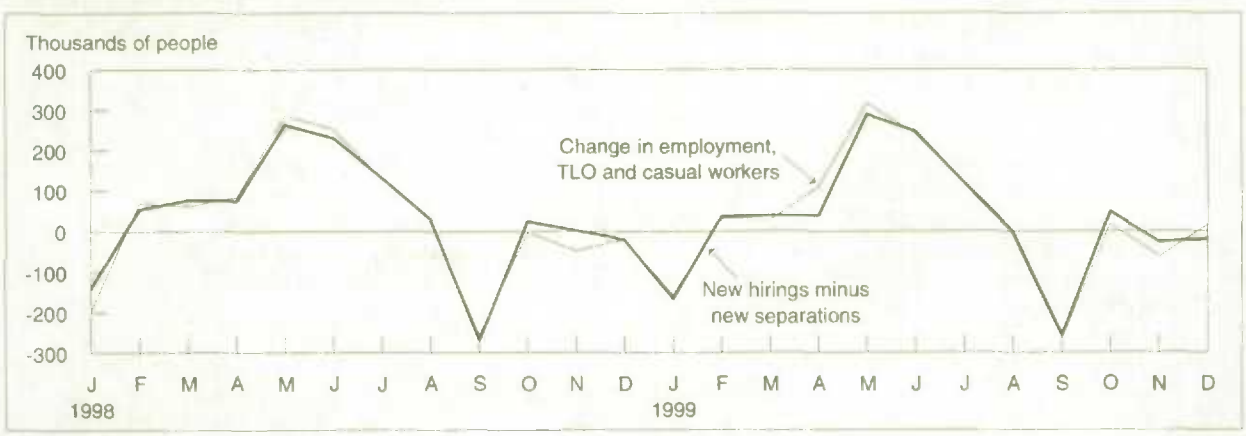
Because the SLID interview takes place once a year with events recalled from the previous year while the LFS is conducted every month, some very short-term jobs might be easier for LFS respondents to recall. This might also explain why the LFS new hires data are slightly higher than those from SLID.

In the month of January, LFS new hires are much lower while LFS permanent separations are much higher than SLID. The ice storm of January 1998, which left some people in Quebec and Ontario without employment according to the LFS is, naturally, not reflected in the 1997 SLID data. This might also explain some of the January differences.

1 If for example, a fourteen-year-old with a job turned 15, she would now be considered in the labour force and impact the level of employment. However, this person would not be identified as a new hired.

Chart 13

Over time, new hirings minus new separations is close to the change in employment plus the temporary layoffs (TLO) and non-employed casual workers.



Source: Labour Force Survey

More importantly, in SLID, new jobs which started prior to the reference year but which were not reported previously are given a January start date (seam factor). To add to this, some respondents may have a tendency to report a January start date for jobs that started early in the reference year (telescoping).

In Chart 15, the end of summer separation peak occurs in the September LFS data but in August according to SLID. Anyone who had a permanent separation in the last week of August would be recorded as having a separation in September according to the LFS but in August according to SLID which captures more precise separation dates.

Comparing the Longitudinal Worker File (LWF) annual hiring rates to those from the LFS, one notices a similar pattern in hiring and separation rates by province. That is, hiring and separation rates tend to be highest in the eastern provinces according to both the LFS and LWF. However, the LFS measure is consistently higher than LWF.

In 1998, the annual hiring rate according to the LFS was 29%, much higher than the 21% recorded by LWF in 1996. Similarly, the annual LFS separation rate, at 26% was much higher than the annual LWF separation rate of 20% in 1995.

One can speculate on why the LFS measure is higher than that of LWF. It is unlikely that the different reference periods of the two data sources are the cause of the gap. The LWF separation and hiring rates have never been as high as those of the LFS.

There are a couple of likely causes for the gap in the separation rates. Firstly, the LWF is constructed from Record of Employment (ROE) statements filed to Human Resources Development Canada. ROE's are only issued for employees who have separated from jobs for which their earnings were insurable under the Employment Insurance (EI) program. Because not all workers are EI insurable, the number of permanent separations according to the LWF should be less than that in the LFS, which includes all types of people permanently separated (including self-employed).

Secondly, to be considered a "permanent" separation, the LFS definition is less restrictive. Included among permanent separations are permanent layoffs. According to the LFS, a layoff is permanent if the employee is not expecting to be recalled and there is no condition on the length of the layoff. In the LWF, a separation is permanent if it is long-term (i.e. only if the employee has not been recalled within a year).

Hirings are calculated in the LWF based on the number of permanent separations plus the annual employment change. As a result, the explanations given above for the relatively low LWF separation rate extend to the relatively low LWF hiring rate.

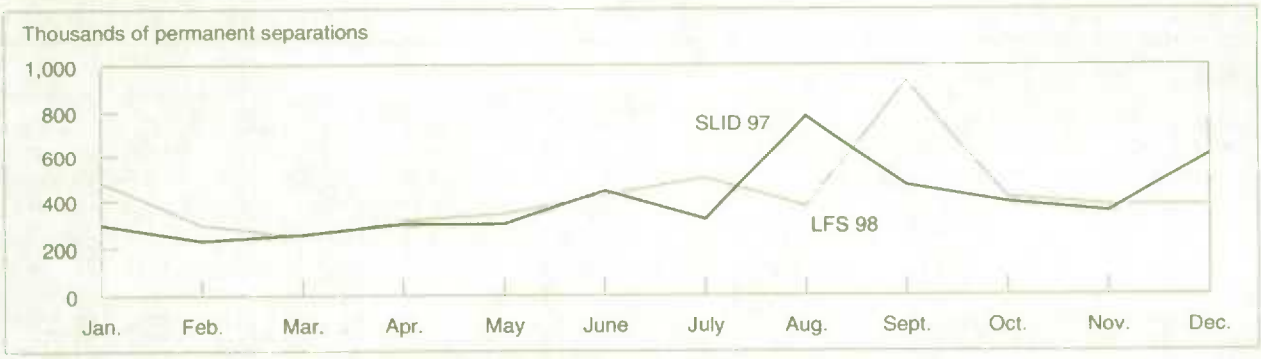
Chart 14

Except in January, LFS and SLID hirings data are very similar.

Sources: Labour Force Survey (LFS), Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Chart 15

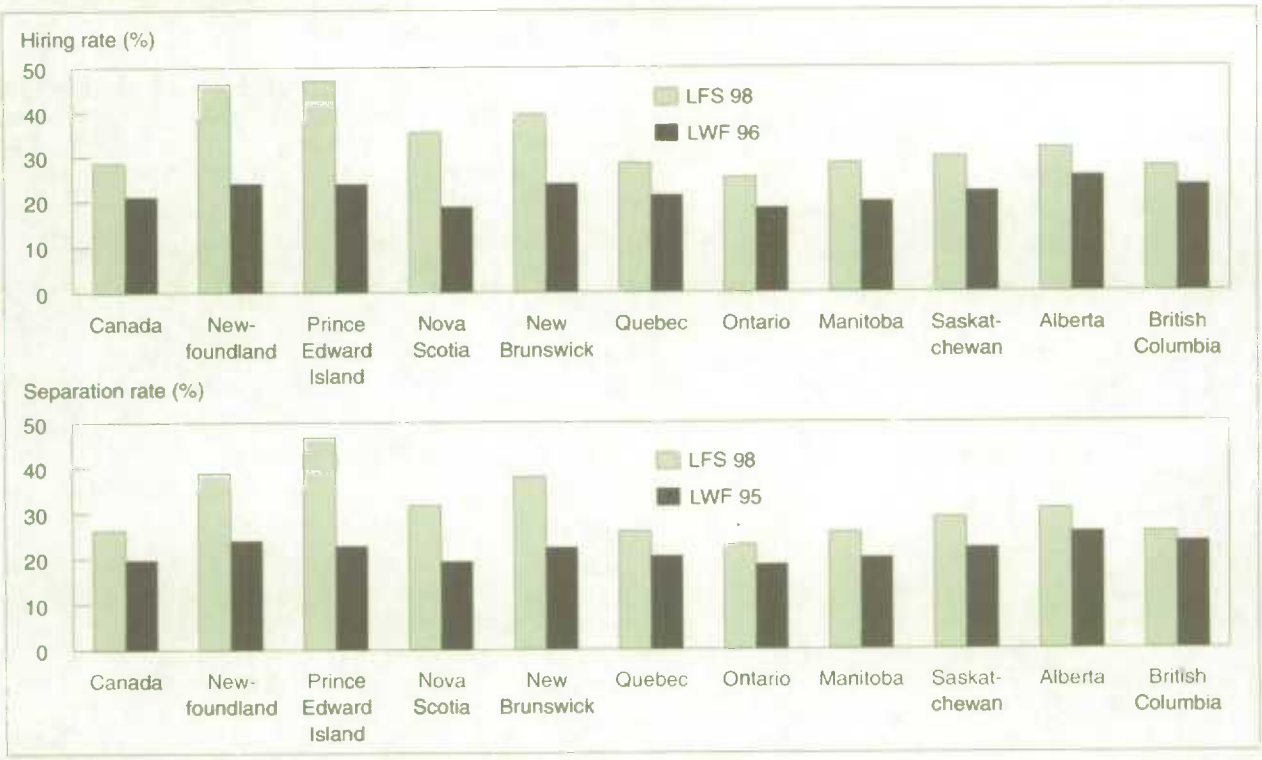
While again the data are similar, the end of summer separations occur in September in the LFS and in August in SLID.



Sources: Labour Force Survey (LFS), Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

Chart 16

The LFS annual hiring and separation rate patterns by province are similar to those of the LWF, although higher with the LFS.



Sources: Labour Force Survey (LFS) and Longitudinal Worker File (LWF)

Definitions, data sources and survey methodology

Visit the Internet at http://www.statcan.ca/english/concepts/labour/index.htm for a more complete *Guide to the Labour Force Survey* (Catalogue no. 71-543-GIE)

- Background and objectives
- Determining labour force status
- Concepts (including notes on changes introduced in 1997)
- Data collection
- Survey methodology
- Data processing
- Data quality
- Information products and services
- Sub-provincial geography description
- Questionnaire

The Guide is also available in the *Labour Force Historical Review* on CD-ROM (Catalogue no. 71F0004XCB).

Definitions

Adult – People 25 years of age and over.

Average Usual Hours Worked – Average number of usual hours worked per week is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Class of Worker – There are two broad categories of workers: those who work for others and those who work for themselves. See Employees and Self-Employed.

Core-age – People 25 to 54 years of age.

Employees – Are those who work as employees of a private firm or business and those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Full-Time Employment – Consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Gross Domestic Product (GDP) – The unduplicated value of production (output) originating within a country's boundaries, regardless of the ownership of the factors of production. GDP can be expenditure or income based or calculated at market price or at factor cost, and can be expressed in current or constant (deflated) dollars.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Job Tenure – The number of consecutive months or years a person has worked for the current (or, if employed within the previous twelve months, the most recent) employer. The employee may have worked in one or more

occupations or in one or more locations, or have experienced periods of temporary layoff with recall and still be considered to have continuous tenure if the employer has not changed. But if a person has worked for the same employer over different periods of time, job tenure measures the most recent period of uninterrupted work.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Labour Force Status – Designates the status of the respondent vis-B-vis the labour market: a member of the non-institutional population 15 years of age and over is either **employed, unemployed,** or **not in the labour force.**

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Multiple Jobholders – Persons who, during the reference week, were employed in two or more jobs simultaneously. This group is sometimes referred to as "Moonlighters".

New Hire – New hires are people who start a new job or business between the end of the previous LFS reference week and the end of the current reference week.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Older Workers – People 55 years of age and over.

Part-Time Employment – Consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, women aged 25 years and over) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Permanent Separation – Permanent separations are people who left a job or a business between the start of the previous reference week and the start of the current reference week.

Public/private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions such as schools (including universities), hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses. The definition was changed in January 1999 in order to harmonize LFS data for the public and private sectors to the System of National Accounts standard. Prior to January 1999, "ownership" rules were used as the basis for classification of health care institutions and universities to the public sector by the LFS. Since January 1999, "funding" rules are used. As a result, all employees in universities and hospitals are now classified in the public sector. All historical data were revised to reflect this new definition.

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program that differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-Employed – Are all those who are working owners of either incorporated or unincorporated business, regardless of whether or not they have paid help, and unpaid family workers. It also includes those self-employed who do not have a business like newspaper carriers and babysitters.

Temporary Work – A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Unemployment – Unemployed persons are those who, during reference week, did not have a job but were available for work and were either on temporary layoff, had looked for work in the past four weeks or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Youth – Are those who are between the ages of 15 to 24 years.

Data Sources

Labour Force Survey (LFS) – Canada
This publication draws heavily on LFS data that is available on the *Labour Force Historical Review on CD-ROM, 1999* (Catalogue no. 71F0004XCB), *Labour Force Information* (Catalogue no. 71-001-PPB or 71-001-PIB) and *Historical Labour Force Statistics* (Catalogue no. 71-201-XPB). Unpublished data are available on a cost-recovery basis.

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)
SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey, are interviewed once or twice per year for six years, and are asked information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993. For further information about SLID, contact Phil Giles at (613) 951-2891, e-mail: giles@statcan.ca.

Longitudinal Worker File (LWF)
The LWF uses administrative records from Human Resources Development of Canada's Record of Employment (ROE), and Revenue Canada's T4 supplementary file. By law, a ROE must be issued by an employer to every employee working in insurable employment who has an interruption in earnings. The ROE indicates among other things, the reason for the work interruption or separation. Revenue Canada files provide information on the total number of person employed. Thus, the total number of persons at risk of a separation and the number who actually separate is known from these two data sources. This data is longitudinal in that there is information on the same workers over a number of years. These sources, together with additional information from a longitudinal file on businesses, have been combined by the Business and Labour Market Analysis Division at Statistics Canada to create a longitudinal file of workers. For more information, contact Richard Dupuy at (613) 951-3611, e-mail: dupuy@statcan.ca.

There are a number of other sources of labour market data available at Statistics Canada:

The Census of Population
Every five years since 1971, the Census has collected labour market information from a one in five sample of the entire population. For more information, contact Michel Côté at (613) 951-6896, e-mail: cotemic@statcan.ca.

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)
SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees. For more information, contact client services at 613-951-4090, e-mail: labour@statcan.ca.

Small Area and Administrative Data Division (SAAD)
From the income tax forms submitted each year by Canadians, SAAD produces a wealth of economic and demographic information. Over twenty million records representing 96% of the population are processed each year to provide the most detailed and accurate data possible. These data are matched to a number of geographic files providing clients the opportunity to request data for areas as small as a letter carrier's walk. A variety of databanks have been designed to allow for quick retrieval of information based on specific client needs. For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, email: paul@statcan.ca.

References

Perspectives on Labour and Income (Catalogue no. 75-001-XPE).

This is a quarterly Statistics Canada publication that covers a variety of topics on labour and income. For more information, contact Cynthia Fortura at (613) 951-0525, e-mail: fortcyn@statcan.ca. Here are some articles in this publication related to hirings and separations:

An overview of permanent layoffs by Garnett Picot, Zhengxi Lin and Wendy Pyper, Autumn 1997.

Job-related moves by Mary Sue Devereaux and Georges Lemaître, Winter 1992

Workers on the move: Quits by René Morissette, Garnett Picot and Wendy Pyper, Autumn 1992

Workers on the move: Permanent layoffs by Garnett Picot, Autumn 1992

Workers on the move: An overview of labour turnover by George Lemaître, Garnett Picot and Scott Murray, Summer 1992

Workers on the move: Hirings by Diane Galarneau, Summer 1992

Other references

Burgess, S., Lane, J. and Stevens, D., "Job Flows and Worker Flows: Issues and Evidence from a Panel of US Firms", in *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Heisz, A. and Côté, S., "Are jobs less stable in the services sector?" in *Services indicators*, Statistics Canada, Catalogue no. 63-016-XPB, Vol. 5, no. 2, 1998.

Marshall, K., "Seasonality in employment" in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE, Spring 1999.

Picot, G.and Baldwin, J., "Patterns of Quits and Layoffs in the Canadian Economy" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, October 1990.

Picot, G.and Baldwin, J., "Patterns of Quits and Layoffs in the Canadian Economy-Part II" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, December 1990.

Picot, G. and Heisz, A., *The performance of the 1990s labour market*, Research Paper no. 148, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Catalogue no. 11F0019MIE00148, 2000.

Picot, G., Lemaître, G. and Kuhn, "Labour markets and layoffs in the last two recessions" in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Catalogue no. 11-010-XPB, March 1994.

Picot, G. and Pyper, W., *Permanent Layoffs and Displaced Workers: Cyclical Sensitivity, Concentration, and Experience Following the Layoff*, Research Paper no. 55, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Ottawa, 1993.

Picot, G., Lin, Z. and Pyper, W., *Permanent Layoffs in Canada: Overview and Longitudinal Analysis*, Research Paper no. 103, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Catalogue no. 11F0010MIE97103, 1997.

Schettkat, Ronald, "Flows in Labour Markets : Concepts and International Comparative Results", in *The flow analysis of labour markets*, Routledge,1996.

Statistics Canada, *Labour Force Update: Youths and the Labour Market 1998-99*, Catalogue no. 71-005-XPB, Autumn 1999.

Statistics Canada, *Worker Turnover in the Canadian Economy: Separations and Hirings, 1978-1989*, Catalogue no. 71-539, 1992.

Statistics Canada, *Permanent Layoffs, Quits and Hirings in the Canadian Economy, 1978-1995*, Catalogue no. 71-539-XPB or 71-539-XIB, June 1998.

Strobl, E .A ., Walsh, P.P. and Barry, F., "Aggregate Job Creation, Job Destruction and Job Turnover in the Irish Manufacturing Sector", in *The Economic and Social Review*, Vol. 29, no. 1, January 1998.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutional population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Rather, each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in survey design. The sample size has around 53,000 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable

estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large urban centres), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. Rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province

		Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
		%		'000	
Newfoundland					
1998	January	4.2	7.3	8.1	14.1
	February	4.5	2.8	8.4	5.3
	March	4.3	3.5	8.0	6.5
	April	4.7	3.7	8.8	7.0
	May	8.5	3.6	16.7	7.1
	June	11.6	4.0	25.1	8.6
	July	10.4	5.7	24.0	13.1
	August	4.3	5.5	9.6	12.5
	September	8.5	12.0	19.3	27.0
	October	6.6	4.8	14.1	10.3
	November	4.8	6.0	10.3	12.7
	December	4.4	5.2	9.3	10.8
1999	January	4.9	6.1	9.9	12.3
	February	4.7	3.8	9.1	7.4
	March	3.6	4.0	7.0	7.7
	April	5.0	4.0	9.8	7.8
	May	10.7	3.5	22.1	7.2
	June	11.1	3.9	25.7	9.1
	July	10.1	4.7	24.4	11.4
	August	5.1	6.3	12.4	15.4
	September	5.6	10.4	13.1	24.2
	October	4.1	6.6	9.2	14.9
	November	3.9	5.1	8.6	11.2
	December	3.9	7.2	8.7	15.8
Prince Edward Island					
1998	January	3.4	5.8	2.0	3.4
	February	4.6	3.6	2.6	2.1
	March	5.2	3.1	3.0	1.8
	April	5.2	4.9	3.0	2.9
	May	15.5	3.5	10.1	2.3
	June	8.8	5.3	6.2	3.7
	July	9.3	8.7	6.9	6.5
	August	3.8	3.5	2.7	2.4
	September	8.0	14.0	5.9	10.3
	October	4.6	7.4	3.1	4.9
	November	3.9	8.3	2.5	5.4
	December	3.5	6.7	2.1	4.0
1999	January	3.1	5.7	1.8	3.3
	February	3.3	2.6	1.9	1.5
	March	3.7	3.2	2.1	1.8
	April	4.5	2.9	2.6	1.7
	May	13.6	4.6	8.9	3.0
	June	10.4	4.6	7.3	3.3
	July	6.7	6.8	4.9	5.0
	August	5.3	5.5	3.8	4.0
	September	5.7	11.4	4.1	8.2
	October	5.6	7.6	3.8	5.2
	November	3.3	7.8	2.2	5.2
	December	2.7	5.3	1.7	3.3

Statistics Canada - Catalogue no. 71-005-XPB

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

		Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
			%		'000
Nova Scotia					
1998	January	2.8	4.0	11.4	15.9
	February	3.8	3.6	15.1	14.1
	March	3.1	2.6	12.3	10.3
	April	3.3	3.2	13.1	12.6
	May	6.1	3.3	24.9	13.7
	June	6.9	3.2	29.8	13.9
	July	5.2	3.7	22.8	16.3
	August	3.7	3.0	16.1	13.2
	September	5.2	8.2	23.0	36.2
	October	3.3	3.4	13.8	14.4
	November	3.7	3.6	15.5	15.2
	December	3.8	3.4	15.7	14.1
1999	January	2.7	4.4	11.2	17.9
	February	2.6	2.9	10.5	11.5
	March	2.4	1.8	9.5	7.2
	April	4.1	2.9	16.5	11.8
	May	5.7	3.1	24.0	13.1
	June	6.8	3.8	29.9	16.8
	July	5.9	3.8	26.6	17.1
	August	3.8	3.4	16.9	15.0
	September	4.9	8.0	22.1	36.1
	October	3.4	3.7	14.8	15.8
	November	3.4	3.8	14.3	16.3
	December	3.8	3.2	16.3	13.5
New Brunswick					
1998	January	3.1	5.6	9.7	17.5
	February	3.6	3.0	10.9	9.1
	March	3.7	3.3	11.3	9.9
	April	4.5	3.5	13.9	10.8
	May	8.5	3.3	27.6	10.7
	June	8.2	4.6	28.5	16.0
	July	6.7	5.1	24.1	18.4
	August	4.4	4.4	15.7	15.5
	September	6.8	9.7	24.7	35.6
	October	3.6	4.7	12.3	16.1
	November	3.3	5.0	11.3	16.9
	December	3.2	4.6	10.8	15.2
1999	January	2.9	4.6	9.6	15.1
	February	2.9	2.8	9.1	9.0
	March	2.8	2.5	9.0	8.1
	April	3.7	3.3	12.0	10.6
	May	8.1	2.8	27.3	9.4
	June	7.2	4.6	26.0	16.5
	July	5.6	4.5	20.7	16.6
	August	4.2	4.3	15.3	15.7
	September	5.6	9.3	21.1	34.7
	October	2.9	5.2	10.0	18.1
	November	2.3	4.4	8.0	15.1
	December	2.8	4.9	9.6	16.7

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

		Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
		%		'000	
Quebec					
1998	January	1.9	3.3	62.2	108.7
	February	2.4	1.9	74.9	59.4
	March	2.2	1.4	71.0	46.5
	April	2.7	2.1	89.1	69.6
	May	3.7	1.9	123.0	63.9
	June	5.2	3.0	181.0	103.7
	July	4.4	3.4	155.1	118.3
	August	2.7	2.6	95.3	89.4
	September	4.2	5.9	148.4	210.9
	October	2.7	2.6	93.3	88.0
	November	2.5	2.7	84.2	91.9
	December	2.7	3.0	91.4	102.5
1999	January	1.8	3.0	61.8	99.7
	February	2.6	2.1	86.9	69.5
	March	2.0	1.6	66.9	53.2
	April	2.7	2.6	89.1	85.5
	May	4.2	2.1	144.6	71.1
	June	5.2	2.8	186.0	99.6
	July	3.9	3.0	140.6	105.9
	August	3.0	3.8	108.3	138.0
	September	3.8	4.7	134.4	166.0
	October	2.9	2.3	102.7	80.0
	November	2.4	2.7	85.0	96.1
	December	2.4	2.3	84.9	78.8
Ontario					
1998	January	2.3	3.0	124.3	163.1
	February	2.2	1.9	117.3	100.9
	March	1.7	1.4	94.0	77.0
	April	2.2	1.7	117.7	92.4
	May	3.7	2.1	207.4	119.6
	June	3.5	2.4	199.9	136.7
	July	3.5	2.6	204.5	152.9
	August	2.3	2.1	129.7	120.6
	September	3.7	5.4	217.1	317.0
	October	2.8	2.3	159.4	131.9
	November	2.3	2.1	133.7	116.8
	December	2.1	2.1	118.4	122.1
1999	January	1.8	3.0	102.2	172.7
	February	1.9	1.8	107.5	100.7
	March	1.7	1.5	98.1	82.6
	April	2.2	1.8	126.5	103.2
	May	3.7	2.0	213.0	117.4
	June	3.5	2.4	210.1	142.1
	July	3.4	2.9	204.3	175.3
	August	2.9	2.6	171.0	153.3
	September	3.2	5.2	193.6	315.8
	October	2.7	2.1	161.1	122.5
	November	2.2	2.1	130.9	120.9
	December	1.7	1.8	99.9	104.9

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (continued)

		Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
		%		'000	
Manitoba					
1998	January	2.1	2.9	11.3	15.7
	February	2.7	1.9	14.6	10.4
	March	2.3	1.9	12.5	10.1
	April	3.5	2.4	18.8	12.9
	May	4.2	2.7	23.1	14.8
	June	4.1	2.7	23.0	15.0
	July	3.7	3.7	21.1	21.0
	August	2.9	2.4	16.2	13.5
	September	5.1	5.9	29.4	34.1
	October	2.6	2.6	14.4	14.5
	November	2.7	2.8	14.9	15.5
	December	2.1	2.2	11.8	12.2
1999	January	1.9	2.7	10.4	14.7
	February	2.3	1.4	12.2	7.6
	March	2.1	1.8	11.4	9.8
	April	2.5	2.4	13.7	12.9
	May	4.0	2.5	22.3	14.0
	June	4.1	2.7	23.3	15.2
	July	4.0	3.6	23.1	20.8
	August	2.5	2.9	14.4	16.6
	September	3.4	5.0	19.4	28.8
	October	3.4	3.0	19.4	17.2
	November	2.4	2.8	13.4	15.6
	December	2.6	2.6	14.5	14.4
Saskatchewan					
1998	January	2.3	3.1	11.3	15.0
	February	2.6	2.0	12.2	9.6
	March	2.4	2.2	11.4	10.3
	April	3.5	2.9	16.6	14.2
	May	5.2	2.8	25.4	13.7
	June	4.4	3.2	22.4	15.8
	July	4.2	3.7	21.3	18.8
	August	3.2	2.9	16.1	14.8
	September	5.2	7.8	26.9	40.4
	October	3.2	3.2	16.2	15.8
	November	2.5	2.8	12.4	13.8
	December	2.1	2.5	9.9	12.3
1999	January	2.3	3.3	11.2	16.2
	February	2.5	2.0	11.8	9.4
	March	2.2	1.9	10.4	9.1
	April	3.2	2.4	15.5	11.4
	May	4.9	3.0	23.9	14.6
	June	4.9	3.0	24.9	15.0
	July	4.0	3.4	20.5	17.3
	August	3.8	3.5	19.5	18.2
	September	4.3	5.6	22.3	29.0
	October	2.7	2.8	13.5	14.2
	November	2.6	2.9	13.0	14.6
	December	2.7	2.4	13.3	11.9

Table 9
Monthly rate and number of hirings and separations by province (concluded)

		Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
		%		'000	
Alberta					
1998	January	3.4	3.8	52.2	58.3
	February	3.0	2.9	45.2	43.4
	March	2.9	2.8	43.8	42.0
	April	3.1	2.6	47.6	39.1
	May	4.5	3.0	69.8	47.0
	June	3.9	3.1	62.4	49.3
	July	4.4	4.0	71.1	64.9
	August	3.2	2.9	52.0	47.3
	September	5.3	7.1	87.6	116.1
	October	3.8	4.1	61.0	65.4
	November	3.3	3.1	52.8	48.8
	December	3.0	2.7	47.3	43.0
1999	January	2.1	3.5	33.0	54.4
	February	2.7	2.4	41.8	37.8
	March	2.6	2.8	41.1	43.4
	April	2.6	2.8	40.0	44.5
	May	4.6	3.1	72.6	49.5
	June	4.5	3.2	74.2	52.8
	July	4.7	3.9	79.0	65.8
	August	3.8	3.9	63.4	65.0
	September	4.5	6.0	75.1	100.3
	October	3.4	3.1	55.0	49.8
	November	3.2	3.3	51.1	53.1
	December	2.8	2.8	45.7	45.1
British Columbia					
1998	January	2.4	3.6	46.4	68.4
	February	2.6	2.2	48.0	40.6
	March	3.1	1.8	57.7	33.5
	April	3.2	2.8	60.1	52.3
	May	4.0	2.5	77.5	48.3
	June	4.0	3.2	77.9	61.6
	July	4.1	3.5	80.7	69.4
	August	2.5	2.3	49.6	45.0
	September	4.0	5.2	79.3	102.7
	October	2.6	2.7	50.9	53.5
	November	2.3	2.2	44.4	42.8
	December	2.1	2.2	41.3	42.2
1999	January	2.2	2.8	41.5	52.9
	February	2.2	2.2	41.9	42.5
	March	2.4	2.0	45.5	38.0
	April	2.6	2.5	50.9	48.7
	May	3.4	1.8	65.7	35.8
	June	3.3	2.7	64.7	54.0
	July	3.5	3.0	70.3	60.9
	August	3.4	2.6	68.7	52.6
	September	3.4	4.3	67.7	86.0
	October	2.0	2.2	39.8	44.3
	November	2.1	2.3	40.7	44.3
	December	2.1	2.5	40.1	48.9

Source: Labour Force Survey

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry

	1998		1999	
	Hiring rate	Number of hirings	Hiring rate	Number of hirings
	%	'000	%	'000
Canada				
Total	**28.6**	**5,538.0**	**27.6**	**5,412.1**
Agriculture	31.3	179.7	31.4	180.0
Forestry, fishing, mining, oil and gas	36.8	170.2	35.0	148.7
Utilities	13.9	18.3	12.6	17.1
Construction	38.7	447.4	37.8	451.1
Manufacturing	24.3	656.9	23.9	664.5
Trade	29.8	917.8	28.4	888.5
Transportation and warehousing	22.9	210.2	23.1	214.7
Finance, insurance, real estate and leasing	18.3	193.3	17.0	175.4
Professional, scientific and technical services	26.4	284.1	21.7	244.1
Management of companies and administrative and other support services	43.5	340.0	44.0	363.4
Educational services	22.8	280.4	20.1	249.3
Health care and social assistance	21.8	389.1	18.2	324.9
Information, culture and recreation	31.5	278.0	33.6	308.1
Accommodation and food services	41.2	625.4	41.7	647.7
Other services	31.7	325.9	32.3	339.7
Public administration	22.1	221.3	20.6	194.8
Newfoundland				
Total	**46.5**	**161.7**	**45.5**	**160.2**
Agriculture	62.6	1.6	59.8	1.2
Forestry, fishing, mining, oil and gas	48.7	13.8	45.5	11.8
Utilities	23.5	0.6	25.7	0.6
Construction	70.0	17.0	67.5	19.9
Manufacturing	66.1	28.7	64.3	23.4
Trade	40.5	23.6	35.0	18.8
Transportation and warehousing	39.7	6.5	44.1	7.2
Finance, insurance, real estate and leasing	22.4	2.3	23.3	2.3
Professional, scientific and technical services	53.5	5.1	42.9	4.4
Management of companies and administrative and other support services	54.2	4.6	67.0	6.7
Educational services	39.9	11.2	29.8	8.0
Health care and social assistance	29.3	11.5	26.3	9.9
Information, culture and recreation	41.6	4.4	49.2	5.3
Accommodation and food services	51.6	10.0	55.2	14.3
Other services	51.8	10.2	53.8	13.6
Public administration	40.2	10.6	43.3	12.7
Prince Edward Island				
Total	47.2	49.9	44.5	45.1
Agriculture	52.3	4.2	55.9	4.8
Forestry, fishing, mining, oil and gas	65.0	4.2	58.3	3.4
Utilities	--	--	-	-
Construction	59.7	4.9	51.1	3.6
Manufacturing	50.1	5.0	50.9	5.0
Trade	40.9	6.1	36.9	5.7
Transportation and warehousing	41.2	1.6	47.1	1.7
Finance, insurance, real estate and leasing	34.1	0.9	28.1	0.7
Professional, scientific and technical services	35.7	1.0	43.2	1.5
Management of companies and administrative and other support services	61.2	1.8	51.6	1.7
Educational services	36.2	2.6	33.6	2.2
Health care and social assistance	35.7	3.7	21.9	2.0
Information, culture and recreation	54.9	2.4	53.2	1.9
Accommodation and food services	57.5	5.1	64.0	5.6
Other services	48.3	3.5	49.9	3.4
Public administration	36.5	2.8	28.6	2.1

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (continued)

	1998		1999	
	Hiring rate	Number of hirings	Hiring rate	Number of hirings
	%	'000	%	'000
Nova Scotia				
Total	**35.5**	**213.6**	**34.8**	**212.6**
Agriculture	59.1	9.6	62.8	9.9
Forestry, fishing, mining, oil and gas	50.2	15.1	43.8	12.6
Utilities	--	--	25.0	0.5
Construction	48.6	19.5	47.5	20.4
Manufacturing	34.2	20.6	33.6	19.8
Trade	31.3	31.4	30.7	32.0
Transportation and warehousing	26.9	6.5	30.0	8.0
Finance, insurance, real estate and leasing	26.4	7.8	19.7	5.8
Professional, scientific and technical services	38.5	10.0	26.3	6.4
Management of companies and administrative and other support services	43.6	9.1	56.8	14.8
Educational services	26.1	10.6	23.3	9.4
Health care and social assistance	26.5	16.9	19.5	12.1
Information, culture and recreation	34.4	8.5	46.9	12.9
Accommodation and food services	46.3	21.7	47.8	24.3
Other services	44.2	17.0	44.6	16.1
Public administration	25.2	9.1	21.9	7.7
New Brunswick				
Total	**39.6**	**200.7**	**35.7**	**177.6**
Agriculture	60.9	9.6	51.7	5.2
Forestry, fishing, mining, oil and gas	52.6	11.6	50.5	10.9
Utilities	22.3	0.9	19.9	0.8
Construction	56.3	22.2	47.2	17.9
Manufacturing	40.9	25.2	37.0	21.4
Trade	33.0	25.6	31.4	25.4
Transportation and warehousing	31.2	8.2	33.3	8.8
Finance, insurance, real estate and leasing	23.2	3.9	14.2	2.3
Professional, scientific and technical services	37.9	6.3	26.6	4.2
Management of companies and administrative and other support services	53.0	10.7	54.6	11.2
Educational services	30.9	10.2	34.8	12.2
Health care and social assistance	33.2	18.7	19.5	10.0
Information, culture and recreation	41.9	7.2	46.3	9.0
Accommodation and food services	45.9	16.0	41.2	14.6
Other services	39.6	12.5	39.6	12.7
Public administration	36.1	11.8	34.1	10.9
Quebec				
Total	**28.5**	**1,269.1**	**28.1**	**1,291.3**
Agriculture	36.5	33.5	40.0	38.2
Forestry, fishing, mining, oil and gas	48.0	36.0	39.1	26.2
Utilities	8.3	2.9	8.0	2.7
Construction	43.7	85.5	36.9	76.1
Manufacturing	26.6	211.0	27.2	228.9
Trade	29.3	209.2	29.3	213.2
Transportation and warehousing	22.0	44.6	24.7	52.3
Finance, insurance, real estate and leasing	19.1	45.2	18.1	37.9
Professional, scientific and technical services	29.6	69.4	22.7	57.3
Management of companies and administrative and other support services	42.5	66.7	41.0	74.2
Educational services	19.9	58.9	17.6	52.1
Health care and social assistance	19.8	79.7	18.9	79.4
Information, culture and recreation	34.5	67.5	33.8	67.2
Accommodation and food services	39.0	125.6	43.9	152.1
Other services	28.0	65.0	29.6	73.9
Public administration	25.0	68.4	23.6	59.5

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (continued)

	1998		1999	
	Hiring rate	Number of hirings	Hiring rate	Number of hirings
	%	'000	%	'000
Ontario				
Total	**25.3**	**1,823.3**	**24.6**	**1,818.4**
Agriculture	35.5	51.9	38.0	64.7
Forestry, fishing, mining, oil and gas	28.8	14.7	22.2	10.9
Utilities	12.0	6.2	12.7	7.4
Construction	31.3	128.4	31.0	130.4
Manufacturing	19.2	227.1	19.2	237.2
Trade	26.8	300.7	27.3	318.4
Transportation and warehousing	21.5	70.5	20.2	65.3
Finance, insurance, real estate and leasing	16.7	75.0	16.3	75.1
Professional, scientific and technical services	23.7	111.3	20.6	98.0
Management of companies and administrative and other support services	41.6	139.4	42.6	150.9
Educational services	20.6	92.0	17.7	78.9
Health care and social assistance	20.3	129.4	17.4	110.8
Information, culture and recreation	28.1	96.3	31.2	110.8
Accommodation and food services	39.3	207.0	38.2	204.0
Other services	30.1	111.0	27.9	102.6
Public administration	18.2	62.4	16.1	53.1
Manitoba				
Total	**28.5**	**211.0**	**26.9**	**197.5**
Agriculture	18.8	9.0	19.4	8.8
Forestry, fishing, mining, oil and gas	37.9	6.0	21.6	2.5
Utilities	9.2	0.5	8.7	0.5
Construction	42.9	19.0	37.7	15.3
Manufacturing	24.0	19.0	25.0	20.4
Trade	30.1	34.3	27.8	32.4
Transportation and warehousing	23.7	10.3	20.1	8.3
Finance, insurance, real estate and leasing	18.1	6.1	19.0	6.7
Professional, scientific and technical services	23.5	7.4	20.3	6.5
Management of companies and administrative and other support services	48.4	14.2	41.7	12.3
Educational services	24.9	12.5	24.2	12.8
Health care and social assistance	21.0	16.9	21.2	16.6
Information, culture and recreation	30.8	8.1	35.9	10.3
Accommodation and food services	43.2	24.8	44.7	24.9
Other services	37.1	13.7	28.7	10.5
Public administration	20.7	9.1	21.2	8.6
Saskatchewan				
Total	**29.9**	**202.1**	**29.7**	**200.0**
Agriculture	19.1	15.7	15.2	12.3
Forestry, fishing, mining, oil and gas	18.1	4.0	32.7	7.2
Utilities	--	--	17.4	0.7
Construction	44.1	18.9	44.2	16.5
Manufacturing	29.7	12.4	27.8	11.2
Trade	31.8	35.5	31.2	33.8
Transportation and warehousing	30.8	10.3	27.9	8.9
Finance, insurance, real estate and leasing	20.4	6.5	14.7	4.3
Professional, scientific and technical services	33.9	6.8	25.5	5.4
Management of companies and administrative and other support services	47.6	7.7	52.6	11.5
Educational services	28.2	13.3	28.1	14.4
Health care and social assistance	24.2	16.5	20.4	13.3
Information, culture and recreation	37.5	9.7	34.4	10.8
Accommodation and food services	46.0	25.3	50.8	28.6
Other services	30.3	10.9	36.0	13.3
Public administration	22.4	8.1	21.9	7.8

Table 10
Annual rate and number of hirings by province and industry (concluded)

	1998		1999	
	Hiring rate	Number of hirings	Hiring rate	Number of hirings
	%	'000	%	'000
Alberta				
Total	**32.0**	**692.9**	**30.6**	**672.0**
Agriculture	19.9	21.4	18.9	20.3
Forestry, fishing, mining, oil and gas	24.2	29.7	29.2	35.1
Utilities	22.0	2.5	27.4	3.6
Construction	44.2	77.2	44.4	84.2
Manufacturing	28.7	50.8	27.1	48.1
Trade	37.8	131.2	31.6	112.3
Transportation and warehousing	24.0	25.5	24.1	26.9
Finance, insurance, real estate and leasing	21.3	20.3	23.4	23.1
Professional, scientific and technical services	27.2	32.0	24.1	30.9
Management of companies and administrative and other support services	46.6	39.8	51.7	42.9
Educational services	27.9	35.3	20.2	26.7
Health care and social assistance	24.1	44.9	18.0	32.4
Information, culture and recreation	35.6	36.9	37.0	41.9
Accommodation and food services	45.1	89.5	46.6	91.4
Other services	31.5	38.1	33.3	37.2
Public administration	20.6	17.8	19.1	15.1
British Columbia				
Total	**27.7**	**713.8**	**25.5**	**637.5**
Agriculture	41.4	23.3	38.5	14.8
Forestry, fishing, mining, oil and gas	39.3	35.1	38.4	28.2
Utilities	29.1	4.1	--	--
Construction	31.0	54.9	36.6	66.9
Manufacturing	22.2	56.9	20.5	49.1
Trade	28.8	120.3	24.4	96.3
Transportation and warehousing	19.3	26.2	20.2	27.1
Finance, insurance, real estate and leasing	17.0	25.3	12.3	17.1
Professional, scientific and technical services	23.4	34.7	18.3	29.5
Management of companies and administrative and other support services	43.0	46.0	38.9	37.1
Educational services	21.4	33.7	20.9	32.6
Health care and social assistance	20.9	50.9	15.6	38.5
Information, culture and recreation	28.5	37.0	29.8	38.1
Accommodation and food services	40.6	100.4	36.1	87.9
Other services	32.5	44.0	37.7	56.5
Public administration	18.6	21.2	16.8	17.4

Source: Labour Force Survey

Table 11
Annual rate and number of hirings and separations by province and age

	1998				1999			
	Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations	Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
	%		'000		%		'000	
Canada								
Total	**28.6**	**26.2**	**5,538.0**	**5,079.1**	**27.6**	**25.8**	**5,412.1**	**5,061.1**
15-24	56.7	47.1	2,577.1	2,140.5	55.0	46.7	2,558.1	2,173.5
25-54	20.6	19.6	2,728.3	2,590.2	19.8	19.0	2,642.1	2,542.4
55+	14.5	21.7	232.6	348.4	13.0	21.2	211.9	345.1
Newfoundland								
Total	**46.5**	**38.9**	**161.7**	**135.1**	**45.5**	**41.0**	**160.2**	**144.4**
15-24	70.1	59.0	55.6	46.9	70.6	59.9	57.1	48.5
25-54	40.4	33.4	100.0	82.7	37.6	34.6	93.5	86.1
55+	29.3	26.5	6.1	5.5	42.1	43.5	9.6	9.9
Prince Edward Island								
Total	**47.2**	**46.8**	**49.9**	**49.5**	**44.5**	**44.7**	**45.1**	**45.3**
15-24	69.3	61.2	20.6	18.2	68.7	61.3	20.0	17.8
25-54	38.8	40.2	25.9	26.9	35.4	37.4	22.7	24.0
55+	36.8	48.3	3.4	4.4	29.5	42.9	2.3	3.4
Nova Scotia								
Total	**35.5**	**31.6**	**213.6**	**189.8**	**34.8**	**31.5**	**212.6**	**192.2**
15-24	62.8	50.1	94.4	75.3	62.5	48.3	96.1	74.2
25-54	26.7	25.7	107.9	103.9	25.9	25.4	105.4	103.3
55+	24.5	23.1	11.3	10.6	22.1	29.1	11.1	14.6
New Brunswick								
Total	**39.6**	**37.9**	**200.7**	**191.9**	**35.7**	**37.3**	**177.6**	**185.4**
15-24	66.3	54.0	86.1	70.2	59.6	54.7	74.7	68.5
25-54	30.6	31.6	103.6	106.9	27.9	30.7	93.5	102.8
55+	29.2	39.4	11.0	14.8	25.9	38.7	9.4	14.1
Quebec								
Total	**28.5**	**25.9**	**1,269.1**	**1,152.7**	**28.1**	**24.9**	**1,291.3**	**1,143.5**
15-24	58.2	46.0	568.8	449.6	56.5	46.1	612.3	500.0
25-54	20.5	19.7	641.5	615.0	20.0	18.1	630.5	571.7
55+	16.7	25.1	58.8	88.1	14.0	20.7	48.4	71.8
Ontario								
Total	**25.3**	**22.9**	**1,823.3**	**1,651.2**	**24.6**	**23.2**	**1,818.4**	**1,711.4**
15-24	53.2	44.7	865.8	727.2	52.7	44.5	887.9	750.7
25-54	17.9	16.4	892.4	818.9	17.2	16.6	871.2	841.0
55+	10.7	17.4	65.0	105.1	9.5	19.2	59.3	119.7
Manitoba								
Total	**28.5**	**25.6**	**211.0**	**189.7**	**26.9**	**25.6**	**197.5**	**187.6**
15-24	53.5	46.2	101.4	87.6	52.4	46.4	100.3	88.7
25-54	20.7	18.3	100.4	88.7	18.5	18.0	87.8	85.3
55+	14.2	20.9	9.1	13.4	13.7	19.7	9.4	13.5
Saskatchewan								
Total	**29.9**	**28.8**	**202.1**	**194.3**	**29.7**	**26.9**	**200.0**	**180.9**
15-24	55.7	50.9	104.3	95.3	58.1	49.2	107.3	90.9
25-54	20.7	20.0	85.3	82.7	19.7	18.7	81.3	77.3
55+	16.5	21.7	12.5	16.3	15.2	17.0	11.4	12.8
Alberta								
Total	**32.0**	**30.7**	**692.9**	**664.6**	**30.6**	**30.1**	**672.0**	**661.5**
15-24	58.9	52.9	345.2	310.0	57.1	51.4	337.6	303.9
25-54	22.7	22.2	321.9	313.8	22.1	22.4	317.4	322.3
55+	15.6	24.7	25.8	40.9	10.0	21.0	17.0	35.4
British Columbia								
Total	**27.7**	**25.6**	**713.8**	**660.3**	**25.5**	**24.3**	**637.5**	**608.9**
15-24	57.1	44.5	334.7	260.3	50.6	44.1	264.8	230.4
25-54	19.8	19.9	349.4	350.6	19.4	18.8	338.8	328.6
55+	13.0	21.6	29.7	49.3	14.9	21.9	33.9	49.9

Source: Labour Force Survey

Table 12
Annual hirings and separations rate and number by province and sex

	1998				1999			
	Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations	Hiring rate	Separation rate	Number of hirings	Number of separations
	%		'000		%		'000	
Canada								
Both sexes	**28.6**	**26.2**	**5,538.0**	**5,079.1**	**27.6**	**25.8**	**5,412.1**	**5,061.1**
Men	28.2	26.4	2,951.7	2,766.4	27.8	26.0	2,937.1	2,742.6
Women	29.0	25.9	2,586.3	2,312.7	27.3	25.6	2,475.0	2,318.5
Newfoundland								
Both sexes	**46.5**	**38.9**	**161.7**	**135.1**	**45.5**	**41.0**	**160.2**	**144.4**
Men	48.4	40.6	92.8	77.9	47.2	45.7	90.8	88.0
Women	44.3	36.8	69.0	57.2	43.4	35.3	69.4	56.4
Prince Edward Island								
Both sexes	**47.2**	**46.8**	**49.9**	**49.5**	**44.5**	**44.7**	**45.1**	**45.3**
Men	46.5	47.4	25.4	25.8	44.7	45.6	23.6	24.1
Women	47.9	46.3	24.6	23.7	44.2	43.8	21.4	21.2
Nova Scotia								
Both sexes	**35.5**	**31.6**	**213.6**	**189.8**	**34.8**	**31.5**	**212.6**	**192.2**
Men	36.6	33.9	118.5	109.9	35.8	32.1	117.9	105.8
Women	34.3	28.8	95.0	79.9	33.7	30.7	94.6	86.4
New Brunswick								
Both sexes	**39.6**	**37.9**	**200.7**	**191.9**	**35.7**	**37.3**	**177.6**	**185.4**
Men	39.4	39.4	104.6	104.5	36.7	37.7	96.7	99.5
Women	39.9	36.3	96.1	87.4	34.7	36.8	80.9	85.9
Quebec								
Both sexes	**28.5**	**25.9**	**1,269.1**	**1,152.7**	**28.1**	**24.9**	**1,291.3**	**1,143.5**
Men	28.5	26.4	694.4	645.0	28.8	25.3	724.7	638.0
Women	28.5	25.2	574.7	507.8	27.4	24.4	566.6	505.5
Ontario								
Both sexes	**25.3**	**22.9**	**1,823.3**	**1,651.2**	**24.6**	**23.2**	**1,818.4**	**1,711.4**
Men	24.4	22.1	942.0	855.4	24.3	22.7	949.9	887.4
Women	26.3	23.7	881.3	795.7	25.0	23.8	868.5	824.0
Manitoba								
Both sexes	**28.5**	**25.6**	**211.0**	**189.7**	**26.9**	**25.6**	**197.5**	**187.6**
Men	28.7	25.0	115.7	100.8	26.7	25.9	103.5	100.6
Women	28.4	26.5	95.2	88.9	27.2	25.2	94.0	87.0
Saskatchewan								
Both sexes	**29.9**	**28.8**	**202.1**	**194.3**	**29.7**	**26.9**	**200.0**	**180.9**
Men	29.5	28.8	107.9	105.4	29.0	27.7	104.7	100.0
Women	30.5	28.8	94.1	88.9	30.5	25.9	95.3	80.9
Alberta								
Both sexes	**32.0**	**30.7**	**692.9**	**664.6**	**30.6**	**30.1**	**672.0**	**661.5**
Men	31.7	32.2	375.6	381.0	31.3	30.9	377.6	372.3
Women	32.3	28.9	317.3	283.7	29.7	29.2	294.4	289.2
British Columbia								
Both sexes	**27.7**	**25.6**	**713.8**	**660.3**	**25.5**	**24.3**	**637.5**	**608.9**
Men	27.3	26.3	374.8	360.9	26.0	24.5	347.7	326.8
Women	28.2	24.9	339.0	299.4	24.9	24.2	289.8	282.1

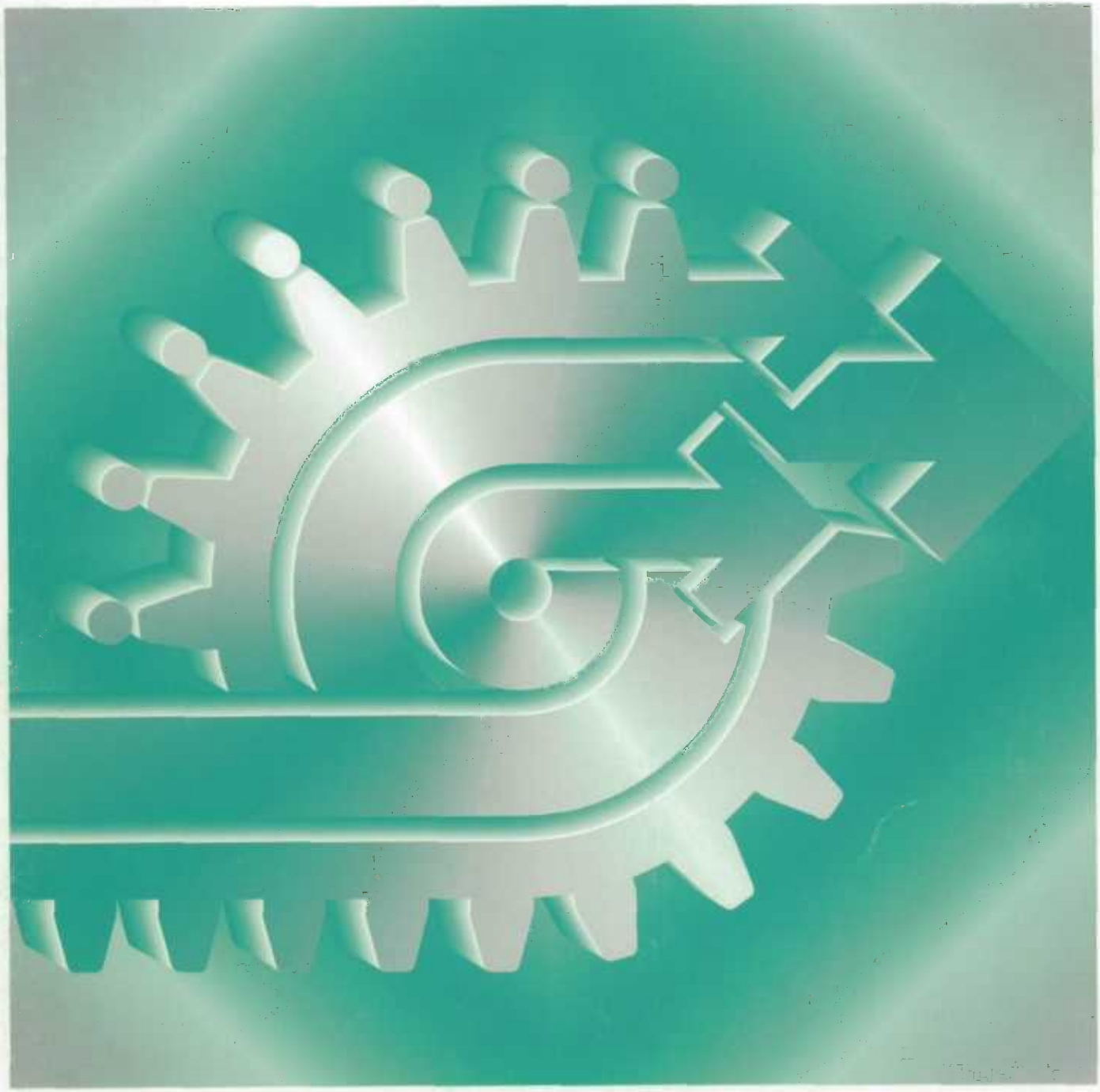
Source: Labour Force Survey

N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes

Vol. 4, n° 3 Dernière édition



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Jeannine Usalcas, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4720).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement en version imprimée standard et est offert au prix de 29 $ CA l'exemplaire et de 96 $ CA pour un abonnement annuel. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

	Exemplaire	Abonnement annuel
États-Unis	6 $ CA	24 $ CA
Autres pays	10 $ CA	40 $ CA

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Ce produit peut être commandé par

- Téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- Télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- Courriel **order@statcan.ca**
- Poste Statistique Canada
  Division de la diffusion
  Gestion de la circulation
  120, avenue Parkdale
  Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité ou auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

10103117 30
STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada
Division de la statistique du travail

Le point sur la population active

Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes

Vol. 4, nº 3 (Dernière édition)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2000

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Octobre 2000

Nº 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

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

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Statisticien en chef adjoint, Statistique sociale des institutions et du travail, (613) 951-9480

Sange DeSilva, Directeur général, Enquêtes auprès des ménages et sur le travail, (613) 951-2131

Deborah Sunter, Directrice, Division de la statistique du travail, (613) 951-4740

Geoff Neideck, Directeur adjoint, Enquête sur la population active, (613) 951-4855

Geoff Bowlby, Chef de l'analyse, Enquête sur la population active, (613) 951-2301

Maureen Whittaker, Chef du traitement des données, Enquête sur la population active, (613) 951-1956

Jeannine Usalcas, Coordonnatrice de la publication, Enquête sur la population active, (613) 951-4720

avec l'aide du personnel du programme de l'Enquête sur la population active.

L'éditique a été réalisée par Diane Joanisse et Ann Trépanier, de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages et avec l'aide de Claudette Saumure, Division de la statistique du travail.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec :

Martin Tabi
Téléphone : (613) 951-5269
Télécopieur : (613) 951-2869
Courrier électronique : tabimar@statcan.ca

Les signes suivants sont utilisés dans cette publication :

- néant ou zéro.
-- nombres infimes.

Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur CD-ROM

Le *CD-ROM de la Revue chronologique de la population active 1999* est un outil facile à utiliser qui vous permet de découvrir les tendances du marché du travail en quelques secondes. Des milliers de séries croisées allant de 1976 à 1999 sont disponibles en cliquant votre souris. Ce produit annuel comprend un fureteur (browser) de données facile à utiliser, un tutoriel, le questionnaire de l'Enquête sur la population active, un guide détaillé sur l'enquête, un calculateur de coefficients de variation et encore davantage.

Le *CD-ROM de la Revue chronologique de la population active* (n° 71F0004XCB au catalogue) est disponible maintenant pour seulement 195 $ (plus la TPS et la TVP en vigueur) au Canada et 195 $ US à l'extérieur du Canada.

Données de l'Enquête sur la population active pour 1999 disponibles sur papier

La publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1999* constitue un ouvrage de référence utile en ce qui a trait aux données désaisonnalisées de l'emploi et du chômage présentées mensuellement dans la presse. Cette publication annuelle comprend des données sur les caractéristiques générales du marché du travail pour le Canada, les provinces et les villes métropolitaines qui couvrent une période de 10 à 20 ans. Chaque année, les séries sont mises à jour et révisées en fonction des renseignements les plus récents sur les modèles et facteurs saisonniers.

Statistiques chronologiques sur la population active 1999 (n° 71-201-XPB au catalogue) sera disponible en mars pour seulement 114 $ (plus la TPS et la TVP en vigueur) au Canada et 114 $ US à l'extérieur du Canada.

- Vous pouvez commander le CD-ROM ou la publication par téléphone au 1-800-267-6677, par télécopieur au 1-800-889-9734 ou par courrier à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Vous pouvez également commander par le biais d'Internet à order@statcan.ca ou en contactant le bureau régional de Statistique Canada le plus près de chez vous (voir la liste au verso de la page couverture de cette publication).
- Pour en savoir davantage au sujet du *CD-ROM de la Revue chronologique de la population active* ou de la publication *Statistiques chronologiques sur la population active 1998*, veuillez communiquer avec Marc Lévesque au (613) 951-2793.

Introduction, faits saillants et contenu

Introduction

L'Enquête sur la population active (EPA) a toujours été une source de données inestimable pour suivre l'évolution du marché du travail canadien. Cette importante enquête est la source du taux de chômage, du taux d'emploi et de la variation mensuelle du niveau de l'emploi qui sont si souvent mentionnés dans les médias et étudiés par les analystes du marché du travail. Ces données ainsi que d'autres données de l'EPA décrivent un portrait détaillé, mais statique, du marché du travail à chaque mois.

Afin de combler le besoin de données mensuelles et actuelles sur la dynamique du marché du travail, l'EPA a récemment commencé à recueillir de l'information sur les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes. Ces données permettent de mieux comprendre le degré auquel les personnes changent d'emploi.

Les analystes du marché du travail pourront, à l'aide de ces nouvelles données, mieux comprendre les différents types de marché du travail régionaux au pays. Par exemple, elles aideront les décideurs à mieux comprendre le rôle des embauches, des démissions et des mises à pied en rapport avec la tendance de l'emploi. Après tout, la croissance de l'emploi pourrait être lente parce que moins d'employeurs embauchent ou parce que davantage de personnes quittent leur emploi pour prendre leur retraite ou pour aller à l'école. Il serait ainsi justifié d'utiliser différentes mesures, selon le scénario qui survient.

Cette publication se veut un aperçu qui sert à présenter ces deux nouvelles données. Il sera éventuellement possible de développer des analyses plus en profondeur. Notamment, il serait intéressant de faire une étude sur les salaires de départ des nouveaux employés comparativement aux salaires moyens de l'industrie ainsi qu'une étude sur les embauches selon la taille des firmes et selon la couverture syndicale. Lorsque les séries seront suffisamment longues, il sera possible de réaliser une analyse chronologique des taux d'embauche et de cessation d'emploi selon les cycles économiques.

Faits saillants

Un nombre considérable d'embauches et de cessations d'emploi surviennent au cours d'une année. Au cours de 1998 et 1999 au Canada, une moyenne mensuelle de 707 000 personnes étaient embauchées, quittaient et/ou perdaient un emploi. Ceci représente environ 5 % de la population active du Canada.

Ceci signifie qu'on dénombrait environ cinq millions et demi de nouvelles embauches par année au Canada en 1998 et en 1999. Il y avait, pour la même période, un peu plus de cinq millions de cessations d'emploi permanentes par année. Le nombre de démissions (2,8 millions) étaient légèrement supérieur au nombre de mises à pied (2,3 millions).

Le taux d'embauche, tout comme le taux de cessation, était similaire en 1998 et 1999. Le taux d'embauche était de 29 % en 1998 et de 28 % en 1999 alors que le taux de cessation est demeuré à 26 % au cours de ces deux années.

Les jeunes donnent le ton au dynamisme du marché du travail. Environ 2,6 millions de jeunes ont été embauchés annuellement en 1998 et en 1999, portant ainsi le taux d'embauche à 57 % en 1998 et à 55 % en 1999. Il y a eu 2,1 millions de cessations d'emploi permanentes chez les jeunes en 1998 et ce nombre était passé à 2,2 millions en 1999. Le taux de cessation d'emploi annuel des jeunes s'élevait à 47 %, tant en 1998 qu'en 1999.

En 1999, le taux roulement de la main-d'œuvre dans les provinces de l'Atlantique était plus important qu'ailleurs au pays. Terre-Neuve affichait le taux d'embauche le plus élevé (46 %) alors que l'Île-du-Prince-Édouard enregistrait le taux de cessation d'emploi le plus haut (45 %). Le caractère atypique du travail dans les provinces de l'Atlantique explique en grande partie pourquoi les taux d'embauche et de cessation d'emploi y sont plus élevés. Comme l'emploi tend davantage à être temporaire dans ces provinces, les travailleurs sont plus souvent appelés à changer d'employeur.

Du point de vue de l'industrie, les taux d'embauche les plus hauts se retrouvaient dans certains secteurs des services, dans le secteur primaire et dans la construction. Le taux d'embauche dans l'hébergement et les services de restauration atteignait 42 % en 1999. L'embauche dans cette industrie tend à augmenter au cours de la période estivale alors que les restaurants, les hôtels et les motels se préparent à faire face à la demande croissante des vacanciers. Les taux d'embauche de la construction (38 %) et du commerce de détail (30 %) se situaient également au-dessus du taux de l'ensemble des industries.

Les travailleurs les plus scolarisés étaient moins susceptibles d'être mis à pied que les travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires ou moins. Le taux annuel de mise à pied était, en moyenne pour 1998 et 1999, de 12 % pour les personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou moins alors qu'il était de 6 % pour les personnes détenant un diplôme de maîtrise ou de doctorat.

Contenu

- Aperçu des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi
- Les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes selon le niveau de scolarité
- Nouvelles embauches selon l'industrie
- Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes par province
- Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations permanentes d'emploi
- Définitions, sources de données et méthodologie d'enquête
- Annexe

Aperçu des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi

Les nouvelles données de l'EPA sur les embauches et les cessations d'emploi[1] démontrent qu'un vaste nombre d'individus trouvent, perdent ou quittent un emploi au cours d'une année.

- En 1998, on dénombrait 5,5 millions de personnes nouvellement embauchées au Canada alors qu'en 1999 ce nombre s'établissait à 5,4 millions.

1 Les personnes nouvellement embauchées sont ceux qui ont débuté un emploi ou une entreprise entre la fin de la période de référence précédente et la fin de la période de référence actuelle. Les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle sont considérées comme des cessations d'emploi permanentes. Veuillez noter que le terme «nouvelle embauche» est utilisé pour décrire autant les employés embauchés par une entreprise que les personnes qui ont démarré leur propre entreprise.

- En 1998, tout comme en 1999, il y a eu 5,1 millions de nouvelles cessations.

Tant le taux d'embauche (voir boîte page suivante) que le taux de cessation étaient similaires en 1998 et 1999. Le taux d'embauche était de 29 % en 1998 et de 28 % en 1999 alors que le taux de cessation est demeuré à 26 % au cours de ces deux années.

Les taux d'embauche et de cessation des hommes et des femmes étaient très similaires entre eux au cours des années 1998 et 1999.

- Autant en 1998 qu'en 1999, le taux d'embauche des hommes était de 28 %. Pour les femmes, le taux d'embauche était de 29 % en 1998, une très légère hausse par rapport au taux de 27 % atteint l'année précédente. Le taux de cessation d'emploi des hommes et des femmes s'élevait à 27 % au cours des deux années.

Note sur les données des nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi de l'EPA

Les données sur les nouvelles embauches et cessations permanentes d'emploi de l'EPA sont destinées à mesurer la dynamique du marché du travail. Cependant, les données ne sont pas un flux brut permettant d'expliquer la variation du niveau de l'emploi d'un mois à l'autre. Bien que l'on puisse s'attendre à ce que le nombre de nouvelles embauches moins le nombre de nouvelles cessations permanentes au mois B soit égal à la variation de l'emploi entre le mois A et le mois B, il y a plusieurs raisons pouvant justifier pourquoi ce n'est pas le cas.

D'abord, les cessations d'emploi permanentes excluent les personnes qui sont en mise à pied temporaire. De la même façon, les personnes rappelées au travail à l'emploi où elles avaient été mises à pied temporairement ne sont pas comptées dans les nouvelles embauches. Puisque les personnes en mise à pied temporaire ne sont pas considérées comme occupées, elles peuvent affecter le niveau de l'emploi mais ne peuvent pas affecter les données sur les nouvelles embauches et cessations. En 1998, il y avait en moyenne 97 000 personnes par mois en mise à pied temporaire. L'année suivante, cette moyenne diminuait à 86 000.

Le fait que les personnes en mise à pied temporaire ne puissent être considérées comme nouvellement embauchées lorsqu'elles retournent à leur emploi explique pourquoi le terme «nouvelle» embauche est utilisé. Les personnes en mise à pied temporaire retournant à leur emploi seraient considérées comme réembauchées.

Deuxièmement, tout comme les personnes en mise à pied temporaire, les travailleurs occasionnels ne sont pas considérés comme occupant un emploi si elles ne travaillaient pas durant la semaine de référence. Bien que la date à laquelle les travailleurs occasionnels débutent leur emploi devrait être mise à jour à chaque fois qu'ils retournent à leur emploi, nous savons pertinemment que ce n'est pas le cas (probablement parce que ces personnes ont un fort sentiment d'attachement à leur emploi). Puisqu'il en est ainsi, ils ont tendance à donner leur ancienne date de début d'emploi et ne sont pas comptés parmi les nouvelles embauches même si certains d'entre eux affectent la variation de l'emploi.

Ces différences conceptuelles ainsi que certaines autres aident à comprendre pourquoi l'augmentation de l'emploi a été plus grande en 1999 qu'en 1998 alors que les embauches ont ralenti par rapport aux cessations d'emploi.

Pour plus d'explications sur les raisons expliquant pourquoi le nombre de nouvelles embauches moins le nombre de cessations permanentes n'est pas identique à la variation du niveau de l'emploi, veuillez consulter la section «Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes» à la fin de ce document.

Tableau 1
Taux et nombre annuels d'embauches et de cessations d'emploi, selon l'âge et le sexe pour 1998 et 1999

		Taux d'embauche*	Taux de cessation*	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
		%		'000	
1998					
Les deux sexes	15+	28,6	26,2	5 538,0	5 079,1
	15-24	56,7	47,1	2 577,1	2 140,5
	25-54	20,6	19,6	2 728,3	2 590,2
	55+	14,5	21,7	232,6	348,4
Hommes	15+	28,2	26,4	2 951,7	2 766,4
	15-24	57,0	48,0	1 350,1	1 138,8
	25-54	20,4	19,9	1 452,3	1 415,3
	55+	15,1	21,5	149,2	212,4
Femmes	15+	29,0	25,9	2 586,3	2 312,7
	15-24	56,5	46,1	1 227,0	1 001,7
	25-54	20,8	19,1	1 276,0	1 174,9
	55+	13,6	22,2	83,4	136,0
1999					
Les deux sexes	15+	27,6	25,8	5 412,1	5 061,1
	15-24	55,0	46,7	2 558,1	2 173,5
	25-54	19,8	19,0	2 642,1	2 542,4
	55+	13,0	21,2	211,9	345,1
Hommes	15+	27,8	26,0	2 937,1	2 742,6
	15-24	57,0	48,6	1 387,4	1 183,2
	25-54	19,8	18,9	1 413,6	1 353,3
	55+	13,8	20,9	136,0	206,1
Femmes	15+	27,3	25,6	2 475,0	2 318,5
	15-24	52,8	44,7	1 170,7	990,4
	25-54	19,8	19,1	1 228,5	1 189,1
	55+	11,8	21,6	75,9	139,0

Source : Enquête sur la population active

* *Le dénominateur de ces taux est obtenu en additionnant le niveau d'emploi de la fin de l'année précédente à la somme des embauches pour l'année étudiée. Le numérateur est soit le nombre d'embauches ou le nombre de cessations, selon le taux calculé.*

Les jeunes donnent le ton au dynamisme du marché du travail

Lorsque l'on s'attarde uniquement à l'âge, on remarque bien sûr qu'il existe de grandes différences entre les jeunes (15 à 24 ans), le groupe d'âge principal (25 à 54 ans) et les personnes plus âgées (55 ans et plus). Il n'est pas surprenant de constater que le degré auquel les jeunes changent d'emploi est plus important que les mouvements observés chez les adultes.

- Chez les jeunes, il y a eu 2,6 millions de nouvelles embauches pour chacune des années portant ainsi les taux d'embauche annuels à 57 % en 1998 et à 55 % en 1999.
- Il y a eu 2,1 millions de cessations d'emploi pour les jeunes en 1998 et ce nombre était passé à 2,2 millions en 1999. Le taux de cessation d'emploi annuel des jeunes s'élevait à 47 %, tant en 1998 qu'en 1999.

Alors que le nombre absolu d'adultes qui ont connu une embauche ou une cessation d'emploi était supérieur à celui des jeunes, une plus forte proportion d'adultes travaillaient en 1998 et 1999. Ceci fait en sorte que les taux d'embauche et de cessation sont beaucoup plus faibles pour les personnes du groupe d'âge principal et pour les personnes plus âgées.

- Le taux d'embauche pour le groupe d'âge principal était de 21 % en 1998 et de 20 % en 1999. Ceci se traduisait par 2,7 millions de nouvelles embauches chez ce groupe en 1998 et 2,6 millions en 1999.
- Le taux de cessation d'emploi pour les personnes du groupe d'âge principal était de 20 % en 1998 et de 19 % en 1999. En 1998, le nombre de cessations s'élevait à 2,6 millions alors qu'ils avait baissé à 2,5 millions en 1999.
- Pour les personnes plus âgées, en 1998 et 1999, les taux d'embauche étaient respectivement de 15 % et 13 %. Leur taux de cessation d'emploi en 1999 était de 21 %, seulement un point centésimal plus bas qu'en 1998. Il y a eu seulement environ 200 000 nouvelles

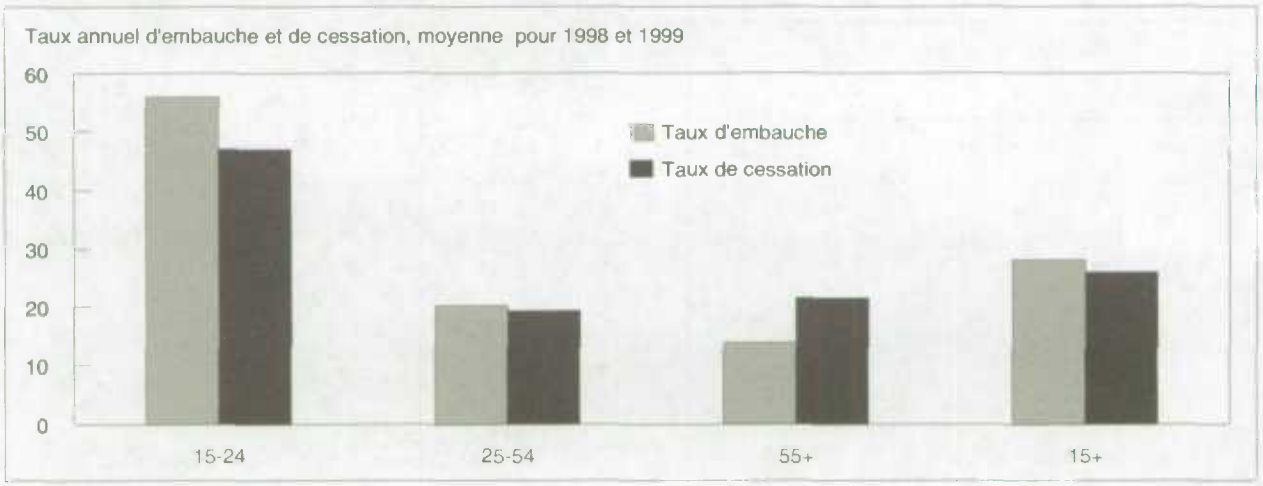
Comment les taux d'embauche et de cessation sont calculés

Afin d'utiliser une mesure relative, des taux d'embauche et de cessation d'emploi sont calculés. Pour obtenir le dénominateur de ces taux, il faut additionner au niveau d'emploi de la fin de la période précédente toutes les nouvelles embauches qui ont eu lieu au cours de la période courante. Le numérateur se trouve être le nombre total d'embauches ou de cessations de la période courante, selon le taux calculé.

En fait, pour un taux annuel, on additionne au nombre de personnes qui occupaient un emploi à la fin de l'année précédente, toutes les personnes qui ont été embauchées au cours de l'année. Ceci nous donne un bon aperçu du nombre de personnes-emplois par année. Ainsi, par exemple, le taux annuel de cessation d'emploi sera représenté par le nombre de personnes ayant quitté ou perdu un emploi au cours de l'année divisé par le nombre de personnes-emplois au cours de cette année-là. Le taux mensuel utilisera comme dénominateur le niveau d'emploi du mois précédent auquel on ajoutera le nombre d'embauches du mois courant.

Veuillez noter que les taux utilisés dans la présente publication n'incluent pas les variations des mises à pied temporaire et des travailleurs occasionnels.

Graphique 1
Les jeunes changent d'emploi à un rythme plus rapide.



Source : Enquête sur la population active

embauches pour les personnes plus âgées pour chacune de ces années et environ 350 000 nouvelles cessations d'emploi.

De façon générale, les individus de ces groupes d'âge respectifs sont à des stades différents dans leur progression au sein du marché du travail. Typiquement, on pourrait s'attendre à voir les jeunes changer d'emploi plus souvent puisqu'ils font leur entrée sur le marché du travail. Dans le cas des individus du groupe d'âge principal, ils ont tendance à occuper un emploi pour une période plus longue. Après avoir passé une période plus instable ou transitoire entre les études et le marché du travail, les changements d'emplois sont moins fréquents. Chez les personnes plus âgées, une proportion importante se dirige vers la retraite. Il n'est cependant pas exclu que des personnes de 55 ans et plus commencent un nouvel emploi. Par exemple, après avoir occupé le même emploi pour une période de temps relativement longue, une personne pourrait décider de prendre une semi-retraite et commencer un nouvel emploi ou démarrer une entreprise.

Mises à pied *vs* démissions

La distinction entre une démission et une mise à pied revêt une grande importance. L'analyse de ces deux types de cessation d'emploi peut nous renseigner beaucoup sur la conjoncture économique. En effet, en période de récession, les individus qui ont un emploi sont moins susceptibles de quitter leur emploi qu'en période d'expansion où les opportunités d'emplois sont meilleures (voir Picot et Heisz, avril 2000).

Plus de démissions que de mises à pied permanentes

Au cours de la période étudiée, l'économie canadienne connaissait une période d'expansion. Le PIB (Produit Intérieur Brut) a connu une croissance de 3,0 % en 1998 et de 4,2 % en 1999. Probablement à cause de cette expansion, au cours de ces deux années, le taux de démission (14 %) était légèrement supérieur au taux de mise à pied (12 %). En fait, il y a eu, pour chacune des années, environ un demi million de démissions de plus que de mises à pied.

- Parmi le nombre de cessations d'emploi, estimé à 5,1 millions en 1998 et en 1999, environ 2,8 millions étaient des démissions alors que 2,3 millions étaient des mises à pied permanentes.

Les différences dans les taux de démission et de mise à pied par groupe d'âge sont assez remarquables. Les jeunes connaissent deux fois plus de démissions que de mises à pied. Les travailleurs du groupe d'âge principal, pour leur part, affichent un taux de mise à pied plus élevé que le taux de démission. Pour ce qui est des personnes plus âgées, leur taux de démission était légèrement supérieur au taux de mise à pied.

- Les jeunes affichaient des taux de démission de l'ordre de 30 % et des taux de mise à pied de 16 %. Le retour en classe des étudiants à l'automne est le facteur expliquant le fait qu'il y ait près du double de démissions que de mises à pied.
- Chez les personnes du groupe d'âge principal, les taux de démission (9 %) étaient très légèrement inférieurs aux taux de mise à pied (11 % en 1998 et 10 % en 1999).

Tableau 2
Taux et nombre de démissions et de mises à pied, selon l'âge et le sexe pour 1998 et 1999

		Taux de démission	Taux de mise à pied	Nombre de démissions	Nombre de mises à pied
		%		'000	
1998					
Les deux sexes	15+	14,2	12,0	2 757,3	2 321,8
	15-24	30,7	16,4	1 394,5	746,0
	25-54	8,9	10,7	1 176,0	1 414,2
	55+	11,7	10,1	186,8	161,7
Hommes	15+	13,5	12,9	1 413,8	1 352,6
	15-24	29,6	18,4	702,1	436,7
	25-54	8,5	11,5	601,5	813,8
	55+	11,1	10,3	110,2	102,2
Femmes	15+	15,1	10,9	1 343,5	969,2
	15-24	31,9	14,2	692,5	309,3
	25-54	9,4	9,8	574,5	600,4
	55+	12,5	9,7	76,5	59,5
1999					
Les deux sexes	15+	14,2	11,5	2 795,0	2 266,1
	15-24	30,3	16,4	1 409,5	764,0
	25-54	9,0	10,0	1 200,9	1 341,5
	55+	11,3	9,9	184,5	160,6
Hommes	15+	13,5	12,5	1 422,5	1 320,1
	15-24	29,2	19,4	711,6	471,5
	25-54	8,4	10,5	601,2	752,1
	55+	11,1	9,8	109,7	96,5
Femmes	15+	15,1	10,4	1 372,5	946,0
	15-24	31,5	13,2	697,9	292,5
	25-54	9,7	9,5	599,8	589,4
	55+	11,7	10,0	74,9	64,1

Source : Enquête sur la population active

- En 1998, le taux de démission des personnes plus âgées était de 12 % alors qu'il avait baissé légèrement à 11 % en 1999. Le taux de mise à pied était, autant en 1998 qu'en 1999, de 10 %.

Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que la retraite soit le seul ou le plus important des événements causant les cessations d'emploi chez les personnes de 55 ans et plus, en analysant les raisons des cessations d'emploi, on s'aperçoit qu'il n'y a pas que cela.

- En moyenne pour 1998 et1999, la moitié des personnes de 55 ans et plus quittant un emploi le faisaient pour prendre leur retraite. Ceci représentait 29 % de toutes les cessations d'emploi.
- Par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi chez les personnes plus âgées, en moyenne pour 1998 et 1999, 18 % perdaient leur emploi saisonnier tandis que pour un autre 12 %, la mise à pied était causée par la fin d'un emploi temporaire, à terme ou à contrat.
- Il y avait aussi 13 % des personnes de ce groupe d'âge qui avaient quitté ou perdu un emploi mais en avaient retrouvé un autre au cours de la même période.

Qu'est-ce qu'une démission et une mise à pied?

Les personnes ayant quitté leur emploi pour les raisons suivantes sont incluses dans les démissions :

a) Maladie ou incapacité
b) Pour prendre soin des enfants ou d'une personne âgée apparentée
c) Grossesse
d) Autres obligations personnelles ou familiales
e) Pour aller à l'école
f) Parce qu'ils ont décidé de vendre ou de fermer leur propre entreprise
g) Déménagement
h) Insatisfait de son emploi
i) Retraite.

Les personnes considérées en mise à pied permanente le sont pour l'une des raisons suivantes :

a) Fin d'un emploi saisonnier
b) Fin d'un emploi temporaire, à terme ou à contrat qui n'est pas saisonnier
c) Fin d'un emploi occasionnel
d) L'entreprise a déménagé
e) L'entreprise a cessé ses activités
f) Conjoncture économique
g) Congédié par l'employeur.

Veuillez noter que la distinction entre une démission et une mise à pied est basée sur qui prend la décision finale de mettre fin à l'emploi. Si une personne décide de quitter son emploi c'est une démission; autrement, la cessation d'emploi est une mise à pied. Malgré le fait qu'une démission soit une initiative du travailleur, elle n'est pas nécessairement toujours volontaire puisque des circonstances externes peuvent forcer une personne à démissionner.

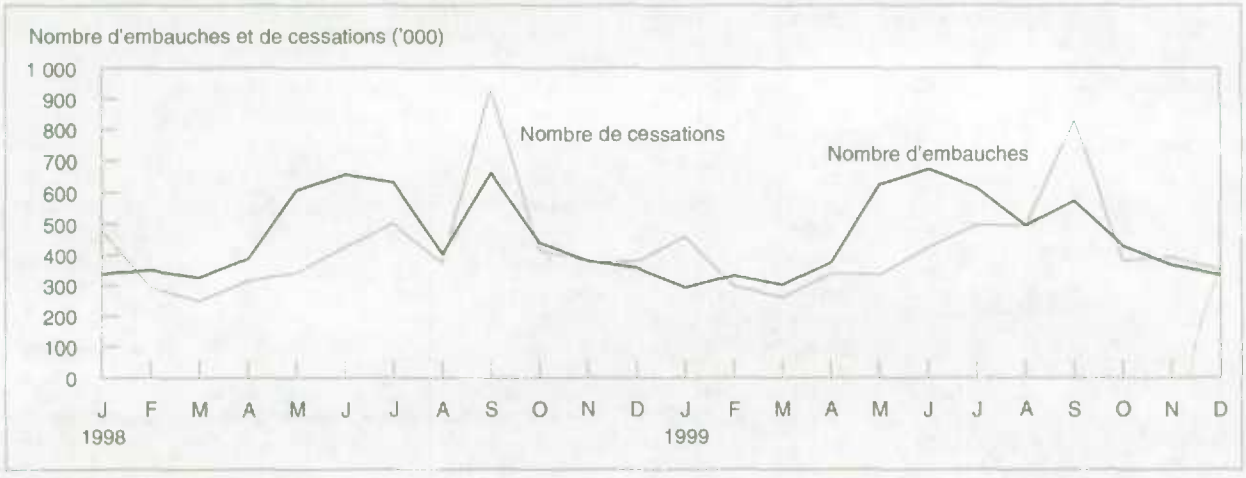
Analyse mensuelle

Au niveau mensuel, il existe très certainement un schéma saisonnier pour les embauches et les cessations. Au cours des mois de janvier, le nombre de cessations était supérieur au nombre d'embauches. Ceci est probablement relié à la fin de la période d'intense activité occasionnée par la période des Fêtes. À titre d'exemple, les commerces de détail et les restaurants connaissent en décembre une de leur forte période de l'année et il est alors nécessaire d'ajouter du personnel supplémentaire. Du côté de l'offre de travail, des individus peuvent choisir d'offrir leurs services pour cette période sachant que ce sera pour une période déterminée. Les étudiants, par exemple, peuvent vouloir profiter de leur vacances hivernales pour travailler un peu plus avant le retour en classe.

Statistique Canada - N° 71-005-XPB au catalogue

Graphique 2

Le nombre d'embauches augmente en été alors qu'en septembre les cessations d'emploi sont fortement à la hausse.



Source : Enquête sur la population active

En mai, juin et juillet le nombre d'embauches est considérablement supérieur au nombre de cessations. Les emplois d'été des étudiants expliquent en grande partie ce mouvement. Dans certains secteurs, par exemple, on engage des étudiants pour ajouter au personnel régulier déjà en place alors que dans d'autres secteurs, on a besoin de force supplémentaire pour pallier aux absences des employés en vacances estivales. Il faut ainsi considérer la hausse de l'activité dans certaines industries saisonnières, notamment celles de la construction, de l'agriculture et celles reliés au tourisme qui attirent des étudiants et des travailleurs saisonniers.

Septembre, le mois le plus occupé pour les embauches et les cessations

En septembre, bien que le nombre d'embauches demeure presque au même niveau qu'au cours de l'été, le nombre de cessations d'emploi augmente considérablement. Les étudiants quittent leur emploi d'été et certains emplois saisonniers arrivent à terme. Dans certains secteurs non reliés directement à l'activité touristique, la période estivale peut représenter une période plus calme, où les vacances font en sorte que le processus d'embauche est mis de côté. Lors de la fin de la période des vacances, certains employeurs entreprennent alors des processus d'embauche. Enfin, l'embauche dans le secteur de l'éducation est particulièrement élevé en septembre alors que les écoles engagent de nouveaux professeurs ainsi que d'autres membres du personnel.

- Au cours des deux dernières années, le nombre de nouvelles embauches s'élevait entre 293 000 (janvier 1999) et 672 000 (juin 1999), soit une moyenne mensuelle de 456 000. Le nombre de cessations d'emploi, pour sa part, variait entre 248 000 (mars 1998) et 930 000 (septembre 1998), pour une moyenne mensuelle de 423 000.
- Ceci fait en sorte que les taux mensuel d'embauche varient d'aussi peu que 2 % au cours des mois d'hiver à plus de 4 % au cours de l'été. Les taux mensuels de cessations d'emploi varient d'un peu moins que 2 % en mars à 5 % ou 6 % en septembre.

Variation mensuelle principalement causée par les jeunes

C'est lorsque l'information mensuelle est analysée que les différences entre les groupes d'âge ressortent davantage.

- Pour le groupe d'âge principal et les personnes plus âgées, les variations mensuelles sont très faibles, les taux mensuels d'embauche et de cessation variaient entre moins de 1% et 3%.

Chez les jeunes, les taux mensuels varient beaucoup plus. Plusieurs jeunes ont tendances à travailler surtout l'été, leur activité principale étant leurs études, faisant ainsi grimper les taux d'embauche en mai, juin et juillet.

Tableau 3
Taux et nombre mensuels d'embauches et de cessations d'emploi pour 1998, 1999

	Taux d'embauche*	Taux de cessation*	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
	%		'000	
1998				
Janvier	2,4	3,4	338,7	480,1
Février	2,5	2,1	349,3	294,8
Mars	2,3	1,8	324,9	247,8
Avril	2,8	2,2	388,8	313,7
Mai	4,2	2,4	605,5	341,0
Juin	4,4	2,9	656,1	424,5
Juillet	4,2	3,3	631,6	499,7
Août	2,7	2,5	403,1	374,3
Septembre	4,3	6,1	661,5	930,3
Octobre	3,0	2,8	438,5	414,6
Novembre	2,6	2,6	381,9	379,7
Décembre	2,4	2,6	357,9	378,5
1999				
Janvier	2,0	3,2	292,5	459,1
Février	2,3	2,1	332,8	296,9
Mars	2,1	1,8	301,0	260,8
Avril	2,6	2,3	376,7	338,2
Mai	4,2	2,3	624,3	335,1
Juin	4,4	2,8	672,2	424,4
Juillet	4,0	3,2	614,5	495,8
Août	3,2	3,2	493,8	493,8
Septembre	3,7	5,4	573,1	829,1
Octobre	2,8	2,5	429,3	381,9
Novembre	2,4	2,6	367,2	392,5
Décembre	2,2	2,4	334,7	353,4
Moyenne mensuelle au cours des 2 dernières années	3,1	2,8	456,2	422,5

Source : Enquête sur la population active

* *Le dénominateur de ces taux est obtenu en additionnant le niveau d'emploi de la fin de la période précédente à la somme des embauches pour la période étudiée. Le numérateur est soit la somme des embauches ou des cessations d'emploi pour le mois étudié, selon le taux calculé.*

- C'est sans surprise qu'en période estivale, autant en 1998 qu'en 1999, les taux d'embauche atteignaient les plus hauts sommets de l'année (entre 13 et 15 %) tandis que les taux de cessation d'emploi de septembre se démarquaient fortement des autres mois de l'année atteignant respectivement 22 % et 20 % pour 1998 et 1999.

Toujours chez les jeunes, on remarque que leur taux d'embauche en septembre demeure relativement élevé par rapport à la moyenne de tous les mois.

- Le taux d'embauche chez les jeunes en septembre était de 10 % en 1998 et de 9 % en 1999, les taux les plus hauts à l'exception de ceux des mois d'été.

Ceci peut s'expliquer par plusieurs facteurs. D'abord, cela peut tout simplement être relié à un changement d'emploi chez les étudiants. Certains étudiants peuvent occuper un type d'emploi lorsqu'ils sont en congé scolaire et un autre type d'emploi lorsqu'ils recommencent à étudier. Aussi, il est possible que les étudiants ayant trouvé, pour l'été, un emploi relié à leur champs d'études doivent quitter cet emploi pour en occuper un autre pendant leurs études. C'est également le cas des étudiants qui doivent changer de ville pour poursuivre ou entreprendre leurs études. Finalement, pour certains jeunes ayant complètement terminé leurs études, septembre peut s'avérer le mois ou ils débuteront un emploi dans la branche et la profession de leur choix.

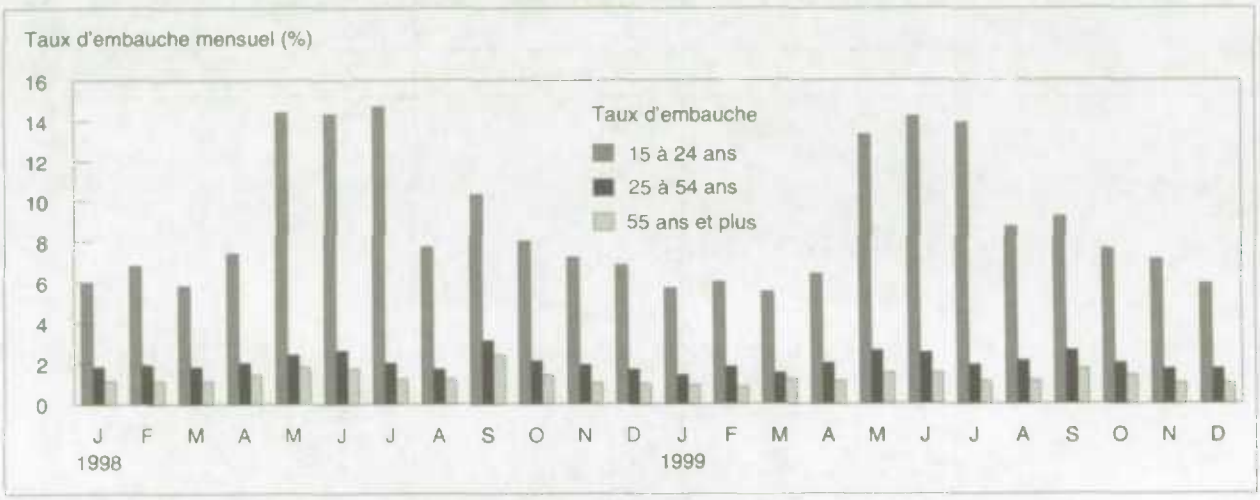
Tableau 4
Taux d'embauche et de cessation d'emploi mensuels selon l'âge pour 1998 et 1999

	Taux d'embauche			Taux de cessation		
	15-24	25-54	55 +	15-24	25-54	55 +
			%			
1998						
Janvier	6,0	1,8	1,1	8,3	2,5	2,8
Février	6,8	1,9	1,1	4,7	1,7	1,8
Mars	5,8	1,8	1,1	4,2	1,4	1,2
Avril	7,4	2,0	1,4	5,0	1,7	1,9
Mai	14,4	2,4	1,8	6,1	1,7	1,5
Juin	14,3	2,6	1,7	7,0	2,1	1,9
Juillet	14,7	2,0	1,2	6,9	2,5	3,1
Août	7,7	1,7	1,2	6,8	1,6	1,4
Septembre	10,3	3,1	2,4	22,0	2,7	2,2
Octobre	8,0	2,1	1,4	7,0	2,0	2,5
Novembre	7,2	1,9	1,0	5,9	2,0	2,3
Décembre	6,8	1,7	1,0	5,3	2,1	2,0
1999						
Janvier	5,7	1,4	0,9	7,5	2,3	2,8
Février	6,0	1,8	0,8	4,9	1,6	1,4
Mars	5,5	1,5	1,2	4,1	1,4	1,4
Avril	6,4	2,0	1,1	5,8	1,7	1,8
Mai	13,3	2,6	1,5	5,7	1,6	1,7
Juin	14,2	2,5	1,5	6,4	2,1	1,7
Juillet	13,9	1,9	1,1	6,4	2,5	2,8
August	8,7	2,1	1,1	9,3	1,8	1,7
Septembre	9,2	2,6	1,7	19,7	2,3	1,7
Octobre	7,6	2,0	1,4	6,1	1,8	1,9
Novembre	7,1	1,7	1,0	6,2	1,9	2,3
Décembre	5,9	1,7	1,0	4,9	1,9	1,9

Source : Enquête sur la population active

Graphique 3

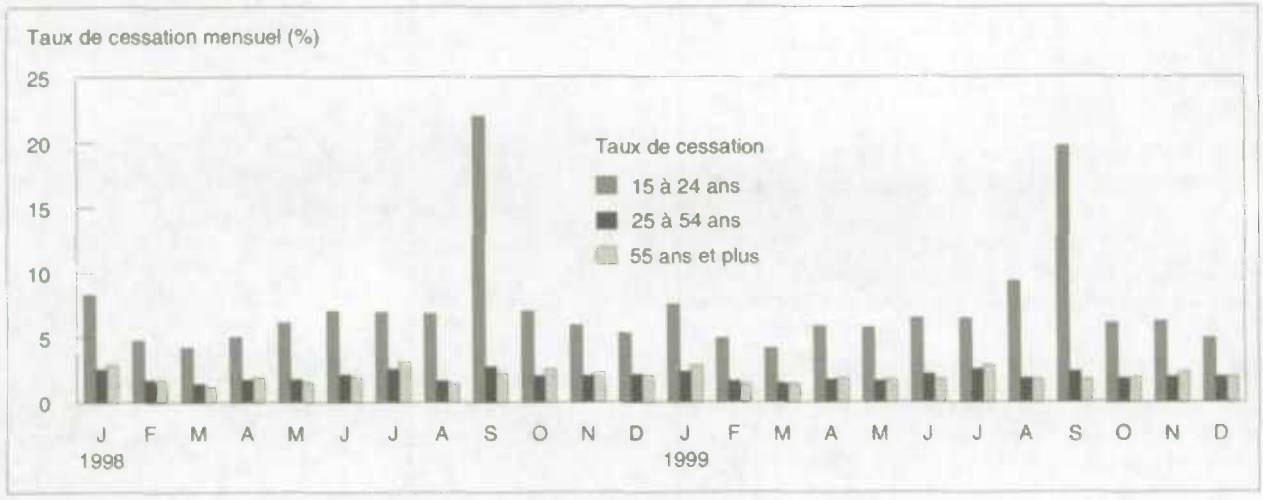
Les taux d'embauche des jeunes sont beaucoup plus élevés et davantage affectés par l'effet des saisons.



Source : Enquête sur la population active

Graphique 4

Les taux de cessation sont plus hauts en septembre alors que les jeunes retournent en classe.



Source : Enquête sur la population active

Tableau 5
Nombre d'embauches, de démissions et de mises à pied mensuels selon l'âge

	Nombre d'embauches			Nombre de démissions			Nombre de mises à pied		
	15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+
					'000				
1998									
Janvier	125,1	197,9	15,8	99,2	109,7	20,6	74,7	157,8	18,1
Février	136,0	199,0	14,3	57,6	80,6	14,6	36,6	96,1	9,2
Mars	116,5	193,7	14,7	50,9	63,3	9,4	34,2	83,4	6,5
Avril	153,0	216,7	19,1	58,5	86,5	14,0	44,4	98,2	12,2
Mai	322,7	258,1	24,7	86,6	90,0	14,3	49,9	93,5	6,7
Juin	350,7	282,0	23,5	111,9	115,0	14,9	60,0	110,9	11,9
Juillet	390,8	223,3	17,5	112,4	111,2	22,9	70,1	161,3	21,8
Août	205,6	179,9	17,6	104,1	94,0	12,2	77,2	79,0	7,8
Septembre	282,5	344,7	34,4	480,6	160,8	18,5	123,7	133,9	12,9
Octobre	182,4	235,1	21,1	99,4	98,7	21,4	58,3	120,8	16,0
Novembre	160,4	206,7	14,8	68,2	79,0	13,0	63,0	136,1	20,3
Décembre	151,5	191,3	15,2	65,1	87,1	10,9	53,9	143,3	18,2
1999									
Janvier	126,6	153,3	12,6	90,0	103,5	20,2	75,9	149,5	20,1
Février	128,7	192,8	11,3	65,9	72,8	9,4	37,7	100,6	10,5
Mars	117,4	166,5	17,1	47,3	77,3	8,2	40,3	75,1	12,6
Avril	139,7	221,2	15,8	63,0	99,2	15,9	62,6	87,5	9,9
Mai	311,3	290,1	22,9	89,2	92,2	15,2	45,6	82,6	10,2
Juin	366,3	283,3	22,6	111,2	124,2	16,6	52,9	111,1	8,4
Juillet	387,7	210,7	16,1	106,2	111,7	24,3	71,4	164,6	17,7
Août	246,5	231,3	16,0	165,6	104,8	14,9	99,4	98,0	11,2
Septembre	255,7	291,7	25,7	442,7	144,7	14,8	105,3	111,1	10,4
Octobre	179,4	228,6	21,4	86,8	103,2	15,8	57,4	104,6	14,2
Novembre	164,5	187,6	15,1	80,3	90,0	16,0	63,4	122,8	20,1
Décembre	134,3	185,1	15,3	61,4	77,3	13,2	52,1	134,1	15,3

Source : Enquête sur la population active

Nombre de démissions à la hausse chez les jeunes en septembre alors qu'ils retournent à l'école

Alors que les taux de démission et de mise à pied sont assez similaires entre eux et d'un mois à l'autre pour les personnes de 25 ans et plus, il en est tout autrement pour les jeunes.

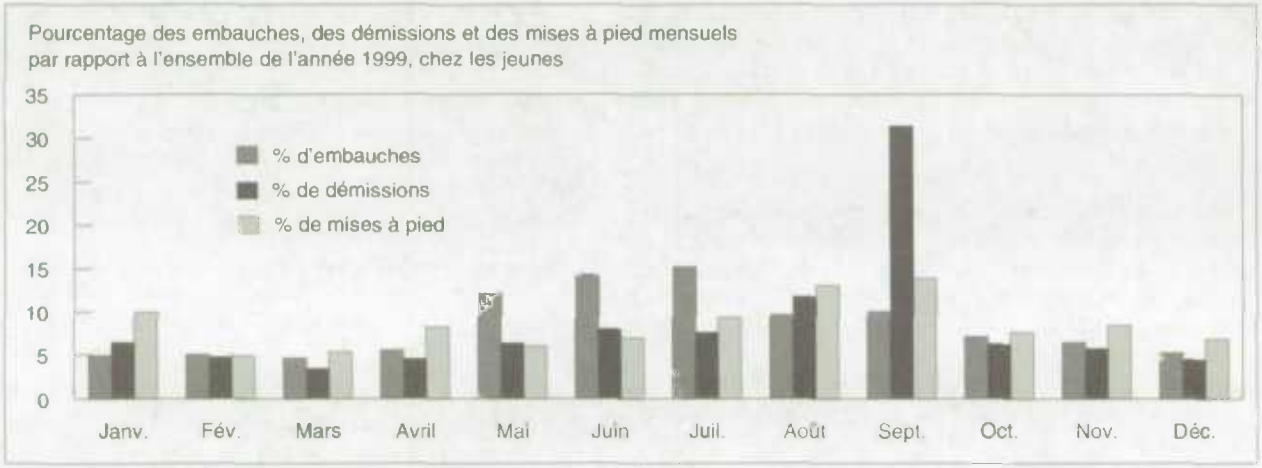
- Chez les jeunes, il y avait en moyenne 117 000 démissions et 63 000 mises à pied par mois. Chez les personnes de 25 ans et plus, il y avait, en moyenne, 115 000 démissions et 128 000 mises à pied par mois.
- En septembre de chaque année, les démissions chez les jeunes dépassaient le seuil des 400 000[2], soit un tiers de toutes les démissions de l'année chez les jeunes. Sans atteindre les mêmes sommets, les mises à pied en septembre demeuraient supérieures à la moyenne mensuelle avec 124 000 en 1998 et 105 000 en 1999.

En fait, cette période intense en terme de cessation d'emploi correspond assez bien à la période d'embauche des mois de mai, juin et juillet précédente. La date de fin des classes peut varier d'un étudiant à l'autre, selon le niveau d'études alors que la date de retour en classe à l'automne est similaire, indépendamment du niveau.

2 La majorité de ces cessations d'emploi ayant probablement eu lieu à la fin du mois d'août sont comptabilisées dans les résultats de septembre.

Graphique 5

Pour les jeunes en 1999, plus de la moitié des nouvelles embauches avaient lieu au cours de l'été et près du tiers des démisions survenaient en septembre.



Source : Enquête sur la population active

Important dynamisme du marché du travail à chaque mois

Puisque certaines personnes peuvent expérimenter une nouvelle embauche et une nouvelle cessation d'emploi au cours d'un même mois (par exemple les personnes qui changent d'emploi), on ne peut pas additionner le nombre de nouvelles embauches et de cessations permanentes pour connaître le nombre total de personne ayant trouvé, quitté ou perdu un emploi.

- En comptant seulement une fois le nombre de personnes identifiées comme nouvelle embauche et nouvelle cessation au cours de la même période, on estime qu'une moyenne mensuelle de 707 000 personnes sont embauchées, quittent et/ou perdent un emploi. Ceci représente environ 5 % de la population active du Canada.
- En moyenne au cours de 1998 et 1999, de tous les individus qui ont connu un changement, 20 % ont connu une embauche et une cessation au cours du même mois alors que 43 %, en moyenne, ont été embauchés seulement et 37 % ont perdu ou quitté leur emploi sans être embauchés à un nouvel emploi par la suite.

Les nouvelles embauches et les cessations d'emploi permanentes selon le niveau de scolarité

Le niveau de scolarité peut avoir un impact sur la fréquence des changements d'emploi. Les personnes ayant un niveau de scolarité plus faible, par exemple, pourrait être plus susceptible d'occuper des emplois temporaires ou saisonniers et ainsi changer plus fréquemment d'emploi.

Afin de comprendre l'impact de la scolarité sur les embauches et les cessations d'emploi, il est nécessaire de porter notre attention sur ceux qui ont terminé leurs études. Des recherches ont démontré qu'en général, la transition des études vers le marché du travail se faisait avant l'âge de 25 ans (Statistique Canada, 1999). Ainsi, dans cette section, nous étudierons les embauches et les cessations selon le niveau de scolarité des personnes de 25 ans et plus.

Moins de mouvements d'emploi chez les personnes plus scolarisées

Dans l'ensemble, plus le niveau de scolarité atteint augmente, plus les taux d'embauche et de cessation diminuent. Pour l'ensemble des 25 ans et plus, les taux d'embauche et de cessation étaient, en moyenne pour 1998 et 1999, de 20 %.

- Chez les personnes de 25 ans et plus détenant au plus un diplôme d'études secondaires, le taux d'embauche et de cessation était, en moyenne annuelle pour 1998 et 1999, de 21 %.
- Pour ceux détenant un diplôme universitaire, le taux annuel d'embauche moyen était de 17 % alors que le taux de cessation était de 16 %.

Tableau 6
Nombre, répartition et taux d'embauche, de cessation, de démission et de mise à pied pour les adultes (25 ans et plus), en moyenne pour 1998 et 1999

	Embauches	Cessations	Démissions	Mises à pied
Nombre en moyenne				
0 à 8 années	168,4	190,6	63,2	127,3
Études secondaires partielles	412,4	426,8	172,8	254,1
Études secondaires complétées	532,9	542,8	250,1	292,7
Études posisecondaires partielles	266,4	258,5	134,9	123,6
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	1020,0	997,8	473,7	524,2
Baccalauréat	369,8	360,3	200,3	160,0
Maîtrise ou doctorat	137,7	136,2	79,1	57,1
Total	**2 907,4**	**2 913,1**	**1 374,1**	**1 539,0**
Répartition				
0 à 8 années	5,8	6,5	4,6	8,3
Études secondaires partielles	14,2	14,7	12,6	16,5
Études secondaires complétées	18,3	18,6	18,2	19,0
Études postsecondaires partielles	9,2	8,9	9,8	8,0
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	35,1	34,3	34,5	34,1
Baccalauréat	12,7	12,4	14,6	10,4
Maîtrise ou doctorat	4,7	4,7	5,8	3,7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Les taux				
0 à 8 années	23,3	26,3	8,7	17,6
Études secondaires partielles	23,3	24,1	9,8	14,4
Études secondaires complétées	18,1	18,5	8,5	10,0
Études postsecondaires partielles	22,4	21,8	11,4	10,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	19,5	19,1	9,1	10,0
Baccalauréat	17,7	17,2	9,6	7,7
Maîtrise ou doctorat	14,1	14,0	8,1	5,9

Source : Enquête sur la population active

Taux de mise à pied plus élevé chez les personnes ayant un plus bas niveau de scolarité

Le taux annuel de mise à pied était, en moyenne pour 1998 et 1999, de 12 % pour les personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou moins alors qu'il était de 6 % pour les personnes détenant un diplôme de maîtrise ou de doctorat.

Il peut être intéressant de comparer la proportion du nombre d'embauches, de démissions ou de mises à pied par rapport au total en relation avec la répartition des emplois selon ces mêmes groupes.

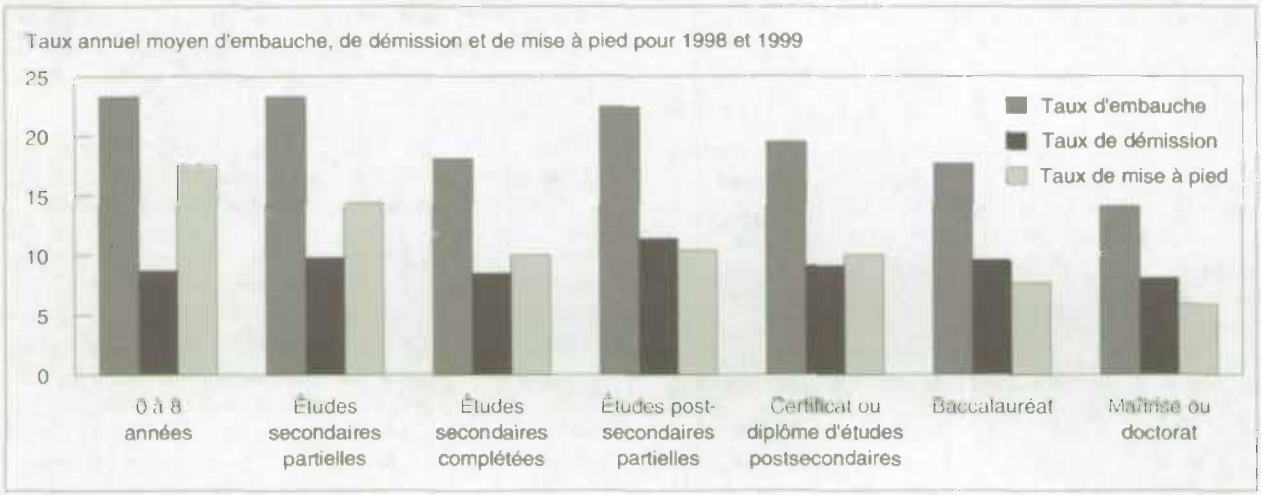
- Ainsi, environ 14 % des emplois chez les personnes de 25 ans et plus sont occupés par des gens détenant une maîtrise ou un doctorat alors que seulement 3,7 % des mises à pied pour les personnes de 25 ans et plus étaient subies par les détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat.
- À l'opposé, 36 % des personnes de 25 ans et plus occupant un emploi avaient un diplôme d'études secondaires ou moins mais, ces derniers subissaient 44 % de toutes les mises à pied vécues par les gens de ce groupe d'âge.
- Environ 35 % des emplois chez les 25 ans et plus étaient occupés par des personnes ayant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Ce groupe obtenait environ 35 % des embauches, des démissions et des mises à pied.

Seules les personnes ayant complété des études postsecondaires partielles ou ayant obtenu un diplôme universitaire affichaient des taux de mises à pied moindres que les taux de démissions.

Pour les personnes détenant un diplôme universitaire, des taux d'embauche plus bas et plus de démissions que de mises à pied pourraient être un indicateur d'une plus grande stabilité d'emploi. De plus, de hauts taux de démission indiquent davantage d'opportunités sur le marché du travail pour ceux détenant un diplôme universitaire, une situation qui fait en sorte que les travailleurs changent d'emploi plus souvent par choix que par obligation.

Graphique 6

Lorsque le niveau de scolarité augmente, le taux de démission devient plus élevé que le taux de mise à pied.



Source : Enquête sur la population active

Nouvelles embauches selon l'industrie

La durée moyenne d'occupation d'un d'emploi a atteint des sommets historiques (Picot et Heisz, avril 2000) suggérant que la stabilité d'emploi aujourd'hui est plus importante que par le passé. Cependant, ce ne sont pas tous les secteurs de l'économie qui ont la même stabilité. Heisz et Côté (1998) se sont intéressés à la durée d'occupation d'emploi dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire et ont trouvé que les emplois dans le secteur tertiaire, ou les services, semblent moins stables en général. Ils ont aussi établi que la stabilité d'emploi variait considérablement d'une branche à l'autre d'un même secteur, affichant entre autre une stabilité plus faible dans les services aux consommateurs, dans l'industrie primaire et dans la construction.

De faibles taux d'embauche vont de pair avec la stabilité et une longue période d'occupation d'emploi. Ainsi, selon les résultats de Heisz et Côté, on devrait s'attendre à retrouver de plus hauts taux d'embauche dans plusieurs branches des services ainsi que dans le secteur primaire et la construction.

Pourquoi pas de cessations d'emploi selon l'industrie?

Dans cette section, aucune analyse n'est faite pour les nombres et taux de cessations d'emploi selon l'industrie. Pourquoi est-ce ainsi?

L'Enquête sur la population active peut déterminer dans quelles industries les nouvelles embauches ont eu lieu. Cependant, c'est impossible de le faire pour les cessations d'emploi définitives. Dans la cas où un répondant de l'EPA quittant ou perdant un emploi se trouve un nouvel emploi pendant la période étudiée, l'information obtenue concernera l'emploi le plus récent et rien ne nous permet de conclure que le nouvel emploi et le précédent ont les mêmes caractéristiques.

Pour la même raison, les taux de cessation d'emploi ne peuvent être calculés selon la situation vis-à-vis de l'emploi (employés ou travailleurs indépendants) ou selon la profession.

Grand nombre d'embauches en 1999 dans le commerce, la fabrication et dans l'hébergement et les services de restauration...

En raison principalement de la taille de ces industries, c'est dans le commerce de gros et de détail et dans la fabrication qu'il y a eu le plus grand nombre d'embauches en 1999.

- En 1999, il y a eu 888 000 embauches dans le commerce de gros et de détail, la branche d'activité employant le plus grand nombre de personnes au pays. Dans la deuxième industrie en importance en terme de nombre d'emplois, la fabrication, les employeurs ont embauché 664 000 personnes.
- Il y a aussi eu un nombre important d'embauches dans l'hébergement et les services de restauration, soit 647 000.

Dans l'ensemble au Canada en 1999, deux nouvelles embauches sur cinq étaient attribuables à l'une de ces trois branches d'activité.

... mais le taux d'embauche dans la fabrication est sous la moyenne

Malgré le grand nombre d'embauches survenues dans la fabrication et le commerce, les taux d'embauche dans ces industries sont similaires au taux de l'ensemble des branches d'activité, même que le taux d'embauche de la fabrication est quelque peu inférieur à celui de l'ensemble.

- Le taux d'embauche dans la fabrication était de 24 % en 1999, inférieur au taux d'ensemble de 28 %. Le taux du commerce était identique au taux d'ensemble.

À l'opposé, la branche de l'hébergement et des services de restauration affichaient un taux d'embauche supérieur à celui de l'ensemble des industries. L'embauche dans cette branche d'activité tend à augmenter au cours de la période estivale alors que les restaurants, les hôtels et les motels se préparent à faire face à la demande croissante des vacanciers. Cependant, les entreprises de cette industrie font face à de hauts taux de roulement de main-d'œuvre et à de faibles durées d'occupation d'emploi au cours des autres mois de l'année nécessitant des embauches à un rythme plus fréquent.

- Pour l'hébergement et les services de restauration, le taux d'embauche était de 42 %.

Tableau 7
Taux et nombre d'embauches selon l'industrie

	1998		1999	
	Taux d'embauche	Nombre d'embauches	Taux d'embauche	Nombre d'embauches
	%	'000	%	'000
Toutes les industries	**28,6**	**5 538,0**	**27,6**	**5 412,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	37,2	297,1	35,6	273,8
Extraxtion minière et extraction de pétrole et de gaz	22,2	52,8	23,9	54,9
Services publics	13,9	18,3	12,6	17,1
Construction	38,7	447,4	37,8	451,1
Fabrication	24,3	656,9	23,9	664,5
Commerce de gros	22,2	130,7	23,1	134,2
Commerce de détail	31,6	787,2	29,6	754,3
Transport et entreposage	22,9	210,2	23,1	214,7
Industrie de l'information et industrie culturelle	23,7	112,3	22,5	110,9
Finance et assurances	13,9	102,7	15,5	109,9
Services immobilier et services de location et de location à bail	28,9	90,6	20,4	65,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	26,4	284,1	21,7	244,1
Gestion de sociétés et d'entreprises	--	--	--	--
Services administratifs, servies de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	43,5	338,9	44,2	363,2
Services d'enseignement	22,8	280,4	20,1	249,3
Soins de santé et assistance sociale	21,8	389,1	18,2	324,9
Arts, spectacles et loisirs	40,7	165,7	46,5	197,2
Hébergement et services de restauration	41,2	625,4	41,7	647,7
Autres services	31,7	325,9	32,3	339,7
Administrations publiques	22,1	221,3	20,6	194,8

Source : Enquête sur la population active

Plus haut taux d'embauche dans les arts, les spectacles et les loisirs

Bien que les taux d'embauche dans l'hébergement et les services de restauration soient relativement hauts, quelques autres branches d'activité affichaient des taux aussi élevés. Tout comme la branche de l'hébergement et de la restauration, la majorité de ces industries sont saisonnières.

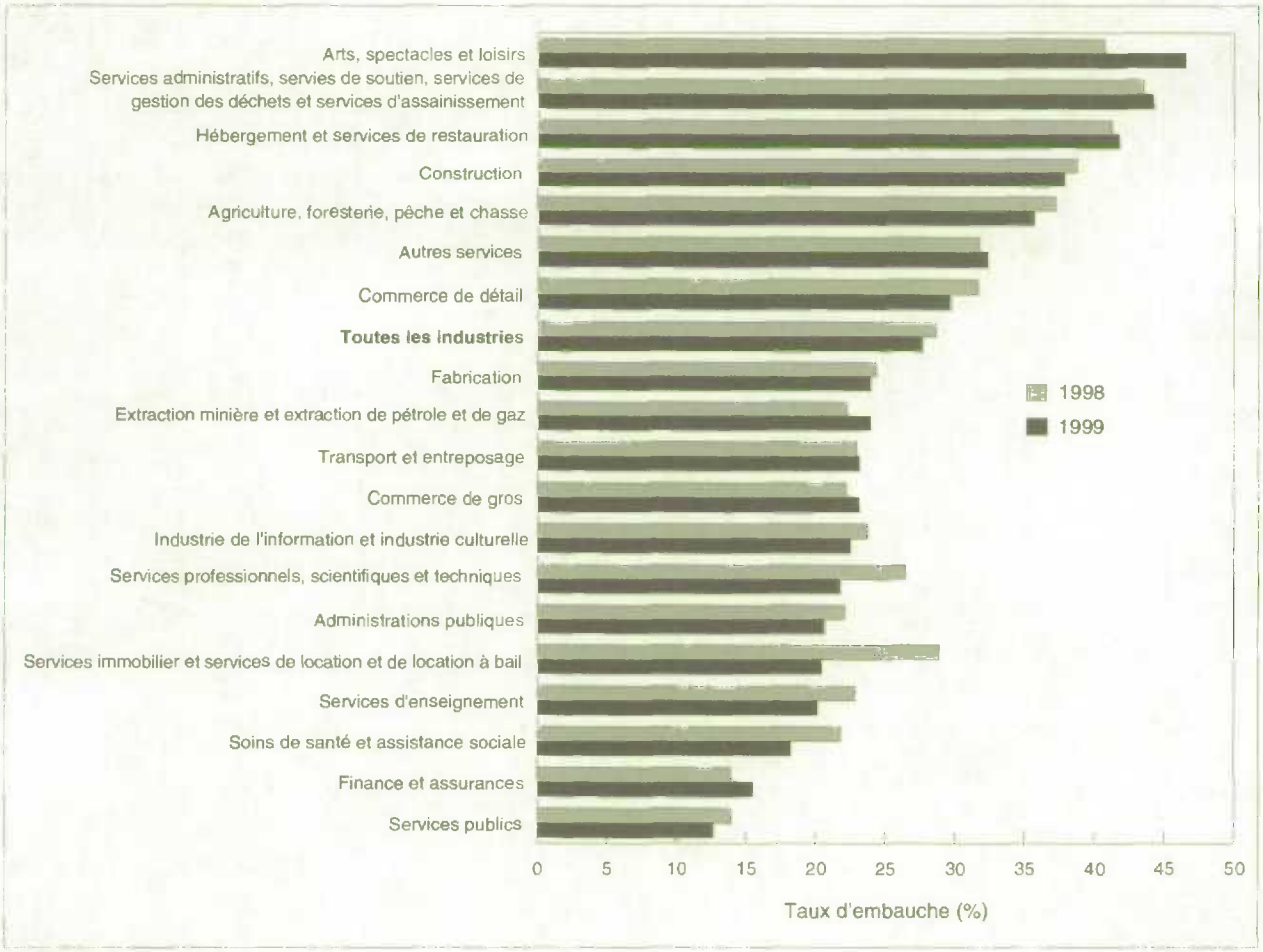
- En 1999, la branche des arts, des spectacles et des loisirs obtenait le taux d'embauche le plus élevé, soit 47 %.

La plupart des embauches supplémentaires de cette branche d'activité surviennent dans les camps de vacances, les piscines, les terrains de golf et les autres aménagements sportifs où l'emploi augmente abruptement au cours de l'été et ce, tout particulièrement pour les jeunes.

- C'est la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises[1] qui obtenaient le second taux le plus élevé en 1999 avec 44 %.

1 Le nom officiel de cette branche d'activité selon Système de la classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est Services administratifs, services de soutien, services de gestion de déchets et services d'assainissement. Afin d'alléger le texte nous avons conservé les deux composantes principales de ce groupe.

Graphique 7
Plusieurs industries affichant un haut taux d'embauche sont sujettes à des périodes de pointe saisonnières.



Source : Enquête sur la population active

Les paysagistes, les agences de placement et les services de prestation de personnel intérimaire ainsi que les compagnies procurant des services à d'autres entreprises telles que les centres d'appels téléphoniques composent la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises.

Alors que l'embauche dans les firmes d'aménagement paysager est très saisonnière, l'embauche dans le reste de cette industrie n'affiche pas une tendance saisonnière aussi prononcée. L'embauche dans les services de placement et dans les services aux entreprises reflète probablement davantage une croissance dans ce secteur de l'économie.

La construction ainsi que les ressources naturelles (l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse) sont aussi deux industries qui sont généralement en pleine effervescence au cours des mois plus chauds et leur taux d'embauche était parmi les plus élevé dans l'ensemble des industries.

- Étant donné l'embauche massive au cours de l'été, les taux d'embauche de la construction et des ressources naturelles étaient respectivement de 38 % et de 36 %.

À l'autre extrémité du spectre, les taux d'embauche étaient relativement faibles dans les branches de la finance et des assurances ainsi que dans les services publics.

- L'industrie de la finance et des assurances et celle des services publics sont les deux seules à afficher des taux d'embauche annuels sous les 20 % au cours des deux années.

En général, dans les industries affichant de faibles taux d'embauche, la durée d'occupation d'emploi est plus longue. En d'autres mots, les industries qui embauchent à un faible taux ont aussi tendance à garder leurs employés à plus long terme. C'est très certainement le cas pour les services publics. Avec le taux d'embauche le plus bas au pays, les travailleurs de cette branche d'activité occupent leur emploi pour une période moyenne de 14 ans, soit environ 6 ans de plus que la moyenne de l'ensemble des industries.

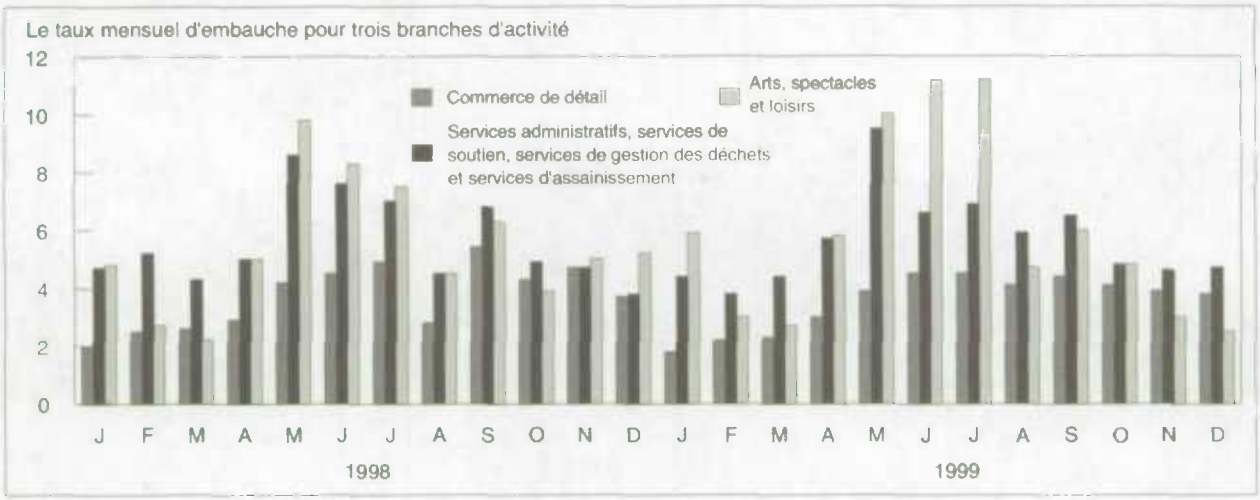
Un profil mensuel pour trois branches d'activité

Au niveau mensuel, nous avons choisi trois des industries pour comparer leur tendance au cours des deux années. Les activités économiques du commerce de détail ne sont pas concentrées pendant la période estivale alors que celles des arts, spectacles et loisirs semblent l'être davantage. La troisième industrie choisie, celle des services administratifs et des services de soutien aux entreprises, mérite d'être étudiée étant donné sa grande diversité.

Les trois industries analysées au niveau mensuel connaissent des périodes estivales plus intenses en ce qui a trait aux embauches, principalement en raison de l'addition des emplois d'été pour les étudiants.

Graphique 8

La période estivale demeure une période de fortes embauches, peu importe la branche d'activité.



Source : Enquête sur la population active

Cependant, le commerce de détail ne connaît pas un aussi grand soubresaut lorsque l'été arrive. En fait, cette industrie tend à embaucher tout au long de l'année. Bien sûr, janvier, après le blitz de Noël, s'avère le mois où l'embauche est à son plus bas taux (et niveau).

Contrairement au commerce de détail, les arts, les spectacles et les loisirs ont une tendance qui fluctue davantage d'un mois à l'autre. Le printemps semble être la période la plus calme avec des taux avoisinant les trois pourcent en mars alors qu'au cours de l'été cette branche a atteint des taux mensuels d'embauche supérieurs à 10 % (11 % en juin et juillet 1999).

Bien que le taux d'embauche mensuel moyen des services administratifs et des services de soutien aux entreprises soit identique à celui des arts, spectacles et loisirs (6 %), les embauches sont réparties plus équitablement au cours de l'année faisant en sorte que cette branche atteint de moins hauts sommets au cours de l'été en terme de taux d'embauche pour, par contre, ne baisser que deux fois sous les 4 % au cours des deux années étudiées. Ceci nous laisse donc croire que la branche des services administratifs et des services de soutien aux entreprises serait moins affectée par des phénomènes saisonniers.

Nouvelles embauches et cessations d'emploi permanentes par province

De nombreuses mesures indiquent que les conditions du marché du travail varient selon la région du pays. Il est notoire que le chômage est généralement élevé dans beaucoup de régions de l'est du Canada et que les possibilités d'emploi abondent en Ontario et dans l'Ouest.

À l'instar du chômage et de l'emploi, le degré auquel les personnes commencent et terminent un emploi diffère sensiblement selon la province.

Embauches et cessations d'emploi : l'Est affiche les taux les plus élevés et l'Ontario, les taux les plus bas

En 1999, le nombre d'embauches à Terre-Neuve s'est chiffré à environ 160 000. En termes absolus, ce chiffre est peu élevé comparativement à ceux enregistrés dans de plus grandes provinces telles que l'Ontario et le Québec, où le nombre d'embauches dépasse largement un million chaque année.

Toutefois, le nombre d'emplois à Terre-Neuve au début de 1999 était d'environ 192 000, faisant en sorte que le taux d'embauche dans cette province en 1999 s'est établi à 46 %.

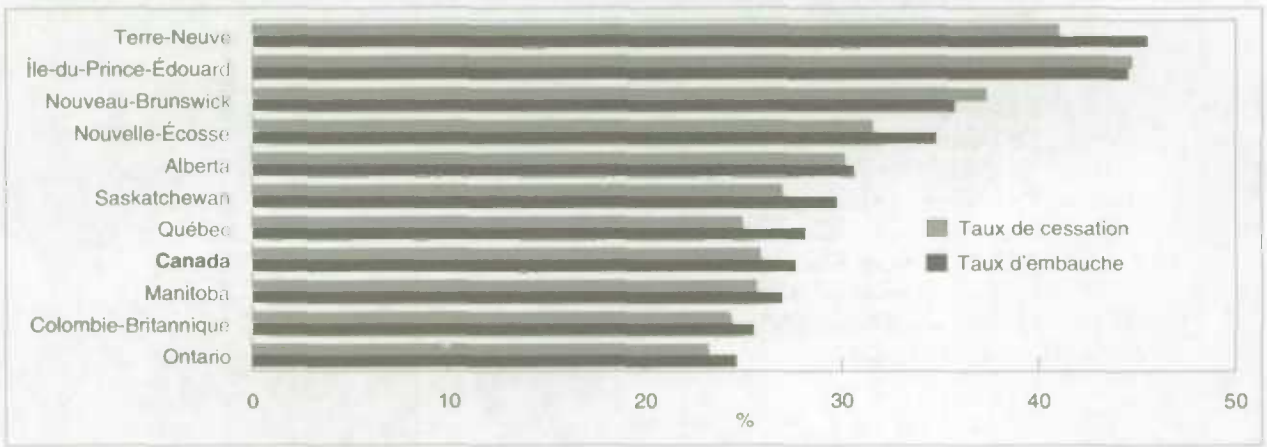
- Alors que Terre-Neuve affichait le taux d'embauche le plus haut au pays, cette province présentait aussi un taux de cessation d'emploi relativement élevé (41 %). En 1999, on a enregistré 144 000 cessations d'emploi définitives à Terre-Neuve.
- C'est l'Île-du-Prince-Édouard qui a enregistré le taux de cessation d'emploi le plus élevé. En 1999, le taux d'embauche et le taux de cessation d'emploi étaient identiques (45 %) dans cette province.

Tableau 8
Taux et nombre annuels d'embauches et de cessations selon la province, 1999

	Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
	%		'000	
Terre-Neuve	45.5	41.0	160.1	144.3
Île-du-Prince-Édouard	44.5	44.7	45.3	45.3
Nouvelle-Écosse	34.8	31.5	212.7	192.4
Nouveau-Brunswick	35.7	37.3	177.5	185.5
Québec	28.1	24.9	1,291.2	1,143.4
Ontario	24.6	23.2	1,818.5	1,711.2
Manitoba	26.9	25.6	197.4	187.5
Saskatchewan	29.7	26.9	200.0	181.0
Alberta	30.6	30.1	672.1	661.5
Colombie-Britannique	25.5	24.3	637.5	608.9
Canada	28.0	26.0	5,412.3	5,061.0

Source : Enquête sur la population active

Graphique 9
En 1999, les taux de cessation d'emploi et les taux d'embauche annuels étaient plus élevés dans l'Est, et plus faible en Ontario.



Source : Enquête sur la population active

Comparativement à l'Est, les nouvelles embauches et cessations d'emploi en Ontario et en Colombie-Britannique étaient relativement plus faibles

- En 1999, le nombre de nouvelles embauches en Ontario s'est chiffré à 1,8 million. Comme le nombre d'emplois s'établissait à 5,6 millions au début de l'année, le taux d'embauche en 1999 s'est établi à 25 %, soit le taux le plus faible parmi les diverses provinces; ce taux équivaut à peu près à la moitié de celui enregistré à Terre-Neuve. Avec 1,7 million de cessations d'emploi permanentes en 1999, l'Ontario obtenait un taux de cessation d'emploi de 23 %, soit le taux le plus bas au pays.
- Les taux d'embauche et de cessation d'emploi étaient aussi bas en Colombie-Britannique. Dans cette province, il y a eu 638 000 nouvelles embauches et 609 000 nouvelles cessations d'emploi permanentes en 1999. Le taux d'embauche s'établissait alors à 26 % tandis que le taux de cessation d'emploi était de 24 %.

Contrairement aux taux de mise à pied, les taux de démission ont été similaires d'une province à l'autre

Sur les 5 millions de cessations d'emploi permanentes survenues au Canada en 1999, un peu plus de la moitié (55 %) étaient des démissions. Le taux annuel de démissions s'établissait ainsi à 14 % alors que le taux annuel de mise à pied était de 12 %.

- Le taux de démission variait peu d'une province à l'autre, allant de 12 % à Terre-Neuve et au Québec ou jusqu'à 18 % à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta.

Par contre, le taux de mise à pied différait beaucoup d'une région à l'autre. De toute évidence, ce sont surtout les mises à pied qui expliquent les écarts entre régions en ce qui concerne les taux de cessation d'emploi.

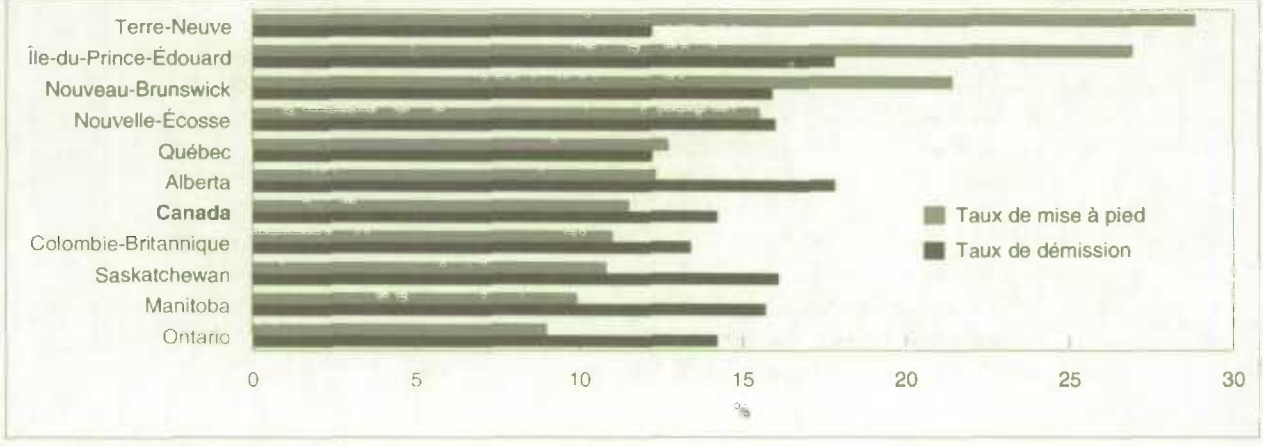
- En 1999, c'est Terre-Neuve qui affichait le taux de mise à pied permanente le plus élevé (29 %). L'Île-du-Prince-Édouard suivait de près avec 27 %.
- À l'opposé, l'Ontario et le Manitoba sont les provinces qui ont enregistré les taux les plus bas en ce qui concerne les mises à pied (9 % et 10 % respectivement).

Contrairement à ce qui est observé au niveau national, les mises à pied sont plus fréquentes que les démissions dans la plupart des provinces de l'Atlantique.

- Sur les 144 000 cessations d'emploi survenues à Terre-Neuve en 1999, 102 000 étaient des mises à pied alors que dans les 43 000 autres cas, il s'agissait d'une démission.
- De même, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick, on a enregistré plus de mises à pied que de démissions. En 1999, on a dénombré 27 000 mises à pied et 18 000 démissions à l'Île-du-Prince-Édouard alors qu'il y a eu 107 000 mises à pied et 79 000 démissions au Nouveau-Brunswick.

Graphique 10

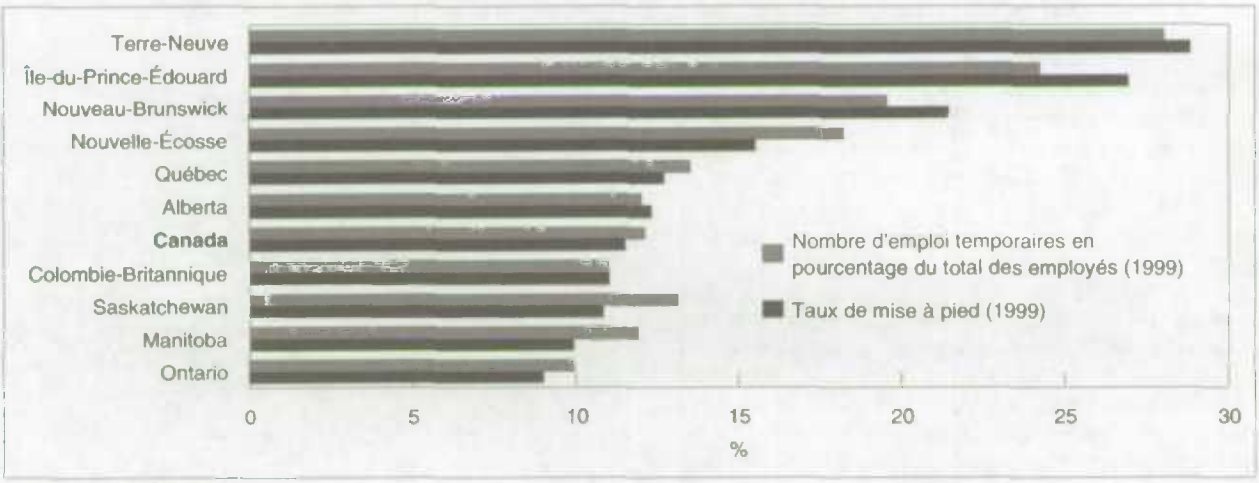
En 1999, les taux de démission sont relativement stables mais les taux de mise à pied varient beaucoup d'une province à l'autre.



Source : Enquête sur la population active

Graphique 11

Dans les provinces où les emplois sont davantage temporaires, les mises à pied sont plus fréquentes.



Source : Enquête sur la population active

Pourquoi l'Est affiche-t-il les taux d'embauche et de cessation d'emploi les plus élevés?

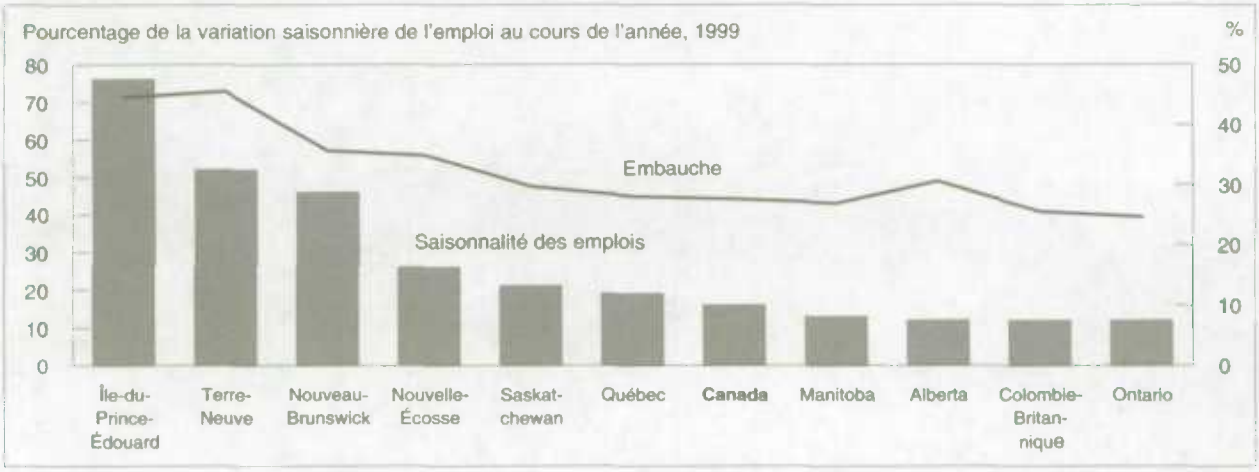
Dans une large mesure, les taux élevés d'embauche et de cessation d'emploi dans les provinces de l'Atlantique s'expliquent par le caractère atypique du travail dans ces provinces. Comme l'emploi tend davantage à être temporaire dans les quatre provinces de l'Atlantique, les travailleurs sont plus souvent appelés à changer d'employeur.

Comme on peut s'y attendre, il existe un lien très étroit entre l'ampleur du phénomène du travail temporaire et le taux d'embauche ou de cessation d'emploi dans une province donnée.

- À Terre-Neuve, où les taux d'embauche et de cessation d'emploi sont hauts, le pourcentage des employés qui occupent un emploi temporaire est lui aussi élevé (28 %).

Graphique 12

Une plus haute saisonnalité entraine de plus hauts taux d'embauche.



Source : Enquête sur la population active

- Une fois de plus, l'Ontario, où les taux d'embauche et de cessation d'emploi sont les plus faibles et où seulement 10 % des employés occupent un emploi qu'ils considèrent temporaire, se distingue de Terre-Neuve.

Si le nombre d'emplois temporaires est particulièrement élevé dans les provinces de l'Atlantique, c'est principalement parce que le travail y revêt un caractère plus saisonnier que dans les autres provinces. Par conséquent, le caractère saisonnier du travail a une influence sur les taux d'embauche et de cessation d'emploi par province.

Marshall (1999) a conçu une façon de mesurer le caractère saisonnier de l'emploi. Une fois qu'on a calculé la moyenne annuelle de la valeur absolue de l'écart entre l'estimation désaisonnalisée et l'estimation non désaisonnalisée de l'EPA, on divise ce résultat par l'estimation annuelle moyenne de l'emploi afin de déterminer le taux annuel de variation saisonnière.

Au graphique 12, on peut constater que le haut degré d'embauches dans l'Est se reflète dans le caractère saisonnier de l'emploi dans ces provinces. Cette mesure du caractère saisonnier aide aussi à expliquer la nature des embauches en Saskatchewan.

- Alors que le caractère saisonnier de l'emploi était élevé à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, on retrouvait aussi des taux d'embauche et de cessation élevés. À l'opposé, l'Ontario et la Colombie-Britannique, où le caractère saisonnier de l'emploi était faible, les taux d'embauche et de cessation étaient faible.

- Probablement à cause de l'importance de l'agriculture dans cette province, l'emploi tend à être plutôt saisonnier en Saskatchewan, résultant ainsi en des taux d'embauche et de cessation supérieurs aux taux nationaux

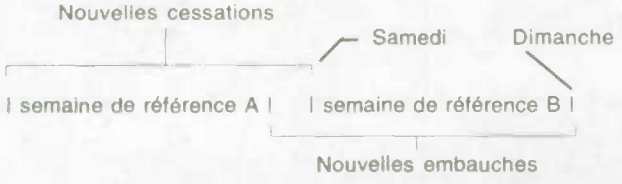
Mesure et évaluation des données de l'EPA sur les nouvelles embauches et les cessations permanentes d'emploi

Comment sont recueillies les données d'embauches et de cessations d'emploi

De nouvelles questions de l'Enquête sur la population active (EPA) ont été implantées en janvier 1998. Pour toutes les personnes de 15 ans et plus, une variable nous indique si la personne est nouvellement engagée (nouvelle embauche) et une variable nous indique si la personne a quitté ou perdu son emploi (nouvelle cessation d'emploi permanente) et ce, depuis la dernière période de référence.

Plusieurs questions clés de l'EPA font référence à la semaine incluant le 15ième jour du mois, soit la semaine de référence. Pour les personnes nouvellement embauchées, la période doit s'étendre de la fin de la période de référence précédente à la fin de la période de référence actuelle. Les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle sont considérées comme des nouvelles cessations d'emploi.

Figure 1
Définition des périodes de temps des nouvelles embauches et des cessations d'emploi permanentes



Il est possible qu'une même personne soit identifiée comme nouvelle embauche et nouvelle cessation au cours de la même période de référence. Par exemple, une personne peut commencer à travailler à un nouvel emploi après la fin de la période de référence précédente et le quitter ou le perdre avant le début de la semaine de référence actuelle ou une personne nouvellement embauchée pourrait avoir quitté ou perdu un emploi depuis le début de la semaine de référence précédente. Cependant, bien qu'en réalité une personne puisse être embauchée plus d'une fois au cours d'un même mois, l'EPA n'enregistre qu'un seul épisode pour les embauches tout comme pour les cessations.

Également, il est à noter que dans le cas spécifique des personnes cessant un emploi pour en occuper un autre au cours la période de référence actuelle, elles sont considérées comme nouvelles cessations à cette période. Autrement, l'ordre chronologique des évènements ne serait pas respecté et à la période de référence suivante la personne serait identifiée à la fois comme occupant un emploi et comme ayant quitté ou perdu un emploi sans être identifiée comme une nouvelle embauche.

Évaluation des nouvelles données de l'EPA

Il serait légitime de croire que la différence entre les nouvelles embauches et les nouvelles cessations d'un mois donné devrait être égale à la variation du niveau de l'emploi d'un mois à l'autre.

Nouvelles embauches au mois B - Nouvelles cessations au mois B	=	Variation du niveau de l'emploi entre le mois A et le mois B

Simplement à titre d'outil d'évaluation, on pourrait vouloir savoir dans quelle mesure les deux côtés de l'identité sont égaux ?

Cependant, des différences conceptuelles entre les nouvelles embauches, les nouvelles cessations d'emploi et la variation du niveau de l'emploi font en sorte que cette équation ne constitue pas un outil de comparaison adéquat pour évaluer les données sur les nouvelles embauches et les nouvelles cessations.

Tel qu'il a été mentionné antérieurement, les données sur les cessations d'emploi excluent les mises à pied temporaire. De la même façon, les personnes rappelées au travail suite à une mise à pied ne sont pas considérées dans les nouvelles embauches. Puisque les personnes en mise à pied temporaire ne sont pas considérées comme occupant un emploi, elles peuvent avoir un impact sur la variation du niveau de l'emploi, mais pas sur les nouvelles embauches ou cessations.

Ainsi, conceptuellement, la différence entre les nouvelles embauches et les nouvelles cessations permanentes d'emploi serait davantage comparable à la variation du niveau de l'emploi plus la variation du nombre de mises à pied temporaire.

Il est aussi nécessaire d'ajouter un autre groupe à cette identité, celui des travailleurs occasionnels. Tout comme pour les personnes en mise à pied temporaire, les travailleurs occasionnels n'ayant pas travaillé au cours de la semaine de référence ne sont pas considérées comme occupant un emploi. Bien que la date de début d'emploi

des travailleurs occasionnels devrait être mise à jour à chaque fois qu'ils retournent au travail, il est connu que ce n'est pas le cas (probablement parce qu'ils ont un fort sentiment d'appartenance à cet emploi). Ainsi, ils tendent davantage à donner une «vieille» date de départ et ne sont donc pas comptés parmi les nouvelles embauches, même s'ils sont peut-être vraiment des personnes nouvellement embauchées.

Par conséquent, l'identité doit être encore modifiée pour inclure la variation du nombre de travailleurs occasionnels qui n'ont pas travaillé au cours de la période de référence à la variation du niveau de l'emploi et à la variation du nombre de mises à pied temporaire.

Nouvelles embauches au mois B		Variations du niveau de l'emploi, du nombre de travailleurs occasionnels qui n'ont pas travaillé et du nombre de mises à pied temporaires entre le mois A le mois B
- Nouvelles cessations au mois B	=	

Malgré ces ajustements, quelques différences entre les deux types de calcul font en sorte qu'on ne doit pas s'attendre à obtenir exactement les mêmes résultats. Notamment, les embauches et les cessations d'emploi utilisent des estimations d'une seule période de référence alors que la variation du niveau de l'emploi utilise des estimations de deux périodes subséquentes (ayant un échantillon et une population légèrement différents). Aussi, les personnes intégrant l'EPA parce qu'elles atteignent l'âge de 15 ans ou parce qu'elles sont immigrantes récentes pourraient ne pas être identifiées comme de nouvelles embauches bien qu'il est possible qu'elles contribuent à l'augmentation de la variation du niveau de l'emploi[1]. Malgré certaines différences, on constate au graphique 13 que les embauches moins les cessations d'emploi suivent d'assez près la changement d'emploi net (ajusté pour les variations du nombre de mises à pied temporaires et de travailleurs occasionnels).

En moyenne mensuelle pour 1999, il y avait 451 000 embauches et 421 000 cessations d'emploi à chaque mois, pour une différence de 30 000. Ceci se compare avantageusement avec la variation mensuelle moyenne de 32 000 de l'emploi.

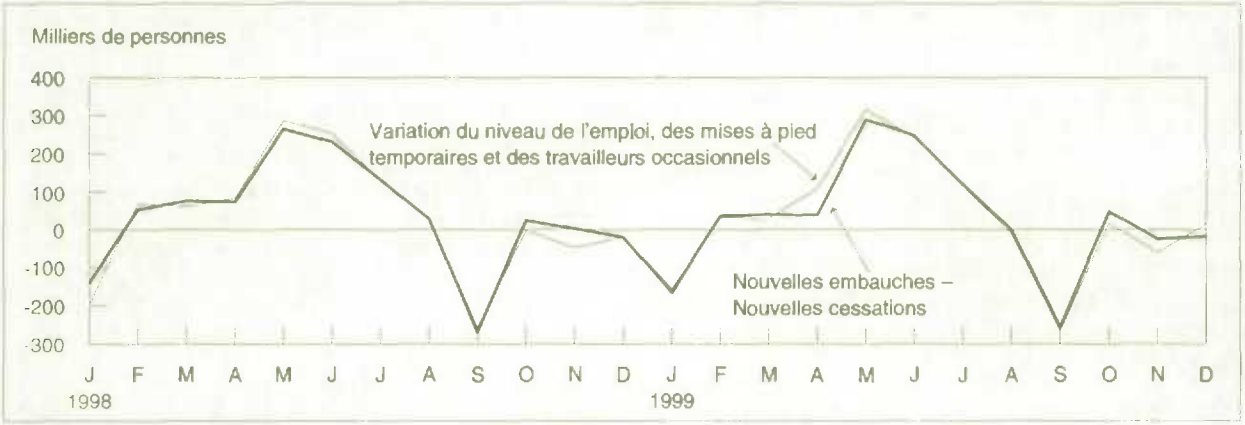
Les données de l'EPA se comparent aussi avantageusement à celles des autres sources

Bien que la comparaison à d'autres variables de l'EPA soit concluante, il était approprié de comparer les résultats avec ceux de d'autres sources de données. Les données de l'EPA ont été comparées aux données de deux autres enquêtes offrant de l'information sur les nouvelles

1 Par exemple, une personne occupant un emploi à l'âge de 14 ans et atteignant l'âge de 15 ans fera désormais partie de la population active et aura un impact sur le niveau de l'emploi. Toutefois, puisqu'elle occupait déjà l'emploi, cette personne ne sera pas identifiée comme nouvelle embauche.

Graphique 13

Au cours des deux dernières années, les nouvelles embauches moins les nouvelles cessations étaient très similaires à la variation du niveau de l'emploi, des mises à pied et des travailleurs occasionnels.



Source : Enquête sur la population active

embauches et les nouvelles cessations, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM). Nous avons comparé les données de 1998 de l'EPA aux données de l'EDTR de 1997 et aux données du FDLM de 1994-95 (il s'agissait des données les plus récentes de ces deux sources au moment de la rédaction de ce rapport).

Selon les graphiques 14 et 15, il est évident que les nouvelles embauches et les nouvelles cessations d'emploi de l'EPA et de l'EDTR sont très similaires pour la plupart des mois analysés. Cependant, il existe quelques différences mineures. Le nombre d'embauches, par exemple, est généralement légèrement plus élevé pour l'EPA. Le fait que deux années différentes de données soient utilisées pourrait aider à expliquer la différence. L'année 1998 était une meilleure année que 1997 en terme d'emploi, ce qui justifie pourquoi les embauches sont plus élevées pour l'EPA.

Puisque l'entrevue de l'EDTR a lieu une fois par année et exige que l'on se remémore des événements de l'année précédente alors que celle de l'EPA a lieu à tous les mois, il est probablement plus facile pour les répondants de l'EPA de se remémorer des emplois de très courte durée. Ceci pourrait ainsi aussi expliquer pourquoi les nouvelles embauches de l'EPA sont légèrement plus élevées que celles de l'EDTR.

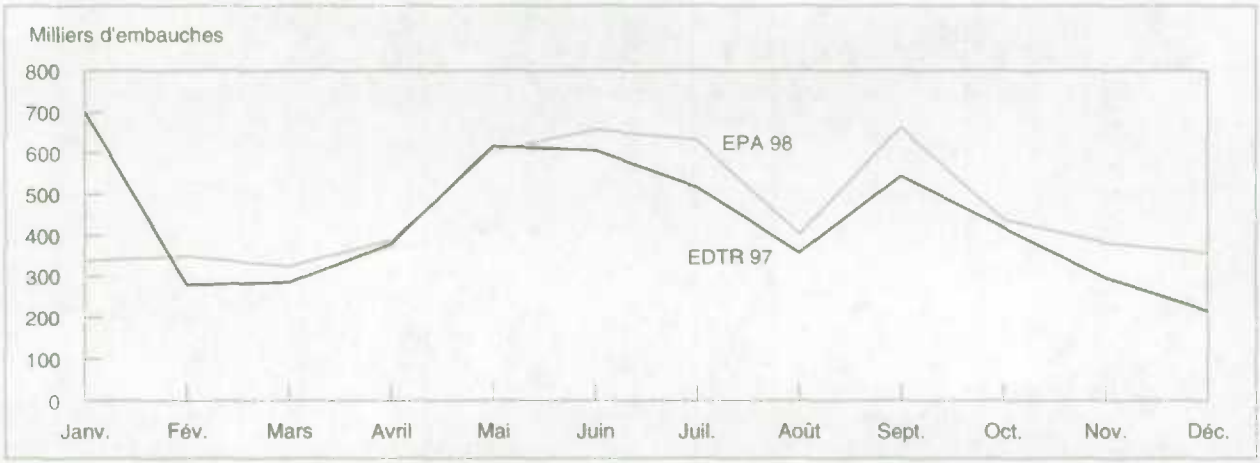
Au mois de janvier, le nombre de nouvelles embauches de l'EPA était bien plus faible alors que le nombre de cessations d'emploi permanentes était plus élevé que pour l'EDTR. La tempête de verglas en janvier 1998, qui a laissé plusieurs personnes au Québec et en Ontario sans emploi, selon l'EPA, n'est évidemment pas reflétée dans les résultats de l'EDTR de 1997.

Plus important encore, pour l'EDTR, on attribue une date de début d'emploi en janvier aux nouveaux emplois ayant commencé avant l'année de référence et n'ayant pas été identifiés précédemment (problème à la lisière). De plus, certains répondants peuvent avoir tendance à identifier janvier comme date de début pour des emplois qui ont en fait commencé à un moment donné au début de l'année de référence (téléscopage).

Au graphique 15, à la fin de l'été, la période de pointe des nouvelles cessations d'emploi survient en septembre pour l'EPA et en août pour l'EDTR. Pour les personnes ayant connu une cessation d'emploi au cours des deux dernières semaines du mois d'août, l'EPA les comptabilise dans les cessations d'emploi de la période de référence du mois de septembre alors que l'EDTR les considère pour le mois d'août puisque cette enquête saisit plus précisément les dates de cessations d'emploi.

Graphique 14

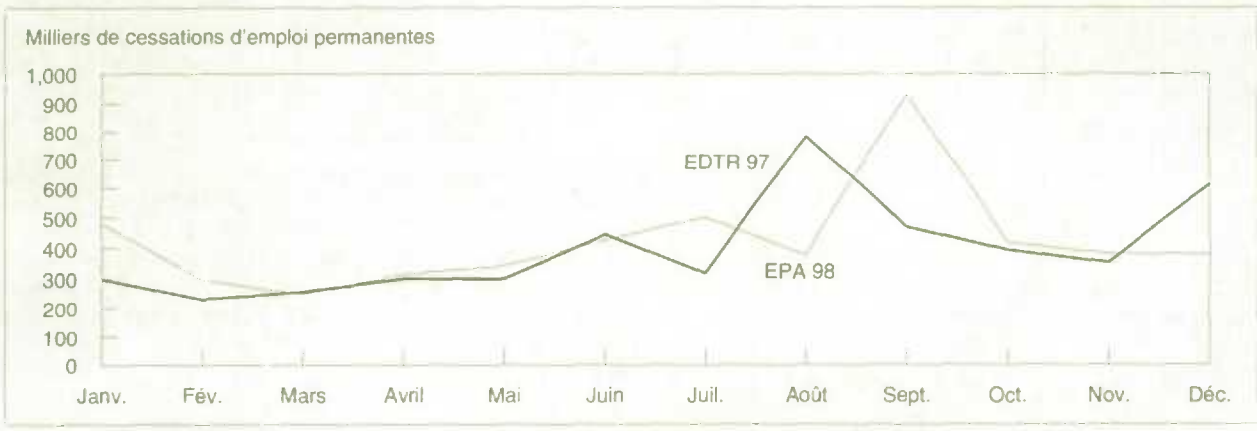
Outre en janvier, les données sur les nouvelles embauches de l'EPA et de l'EDTR sont très similaires.



Sources : Enquête sur la population active (EPA) et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

Graphique 15

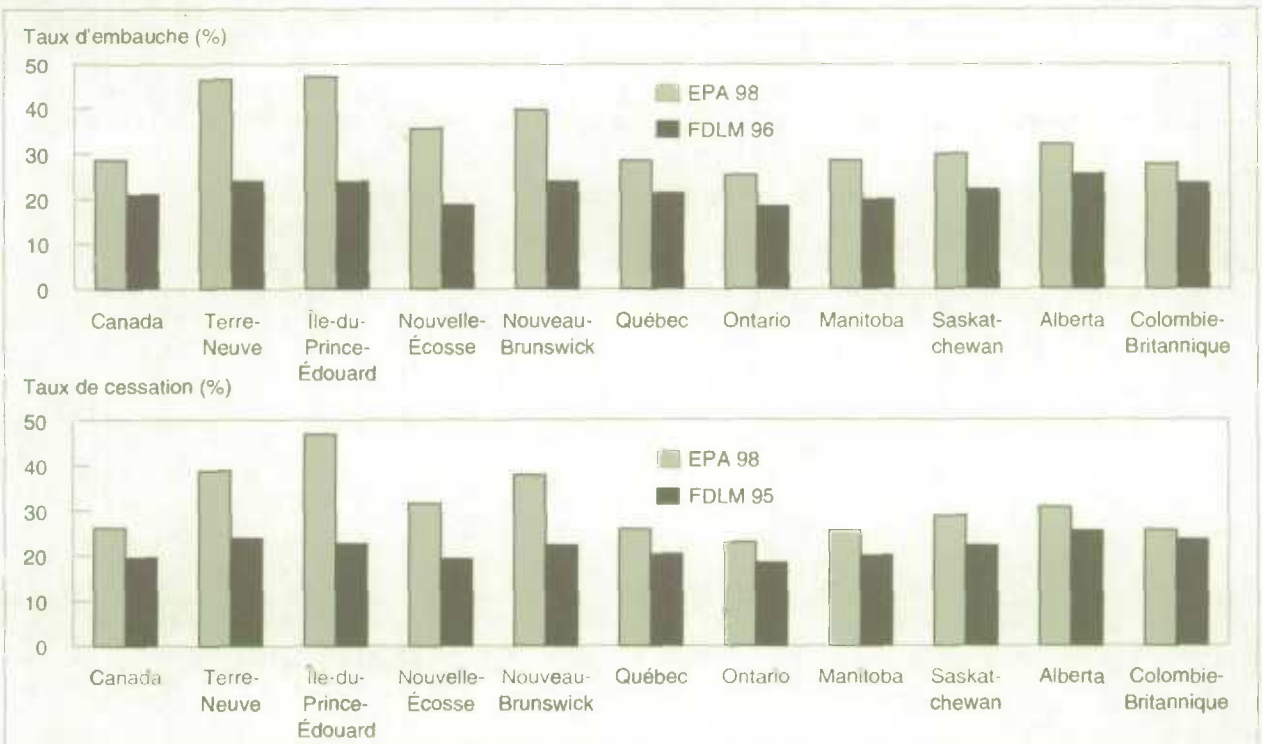
Alors que les données sont encore similaires, les cessations d'emploi de la fin de l'été surviennent en septembre pour l'EPA et en août pour l'EDTR.



Sources : Enquête sur la population active (EPA) et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

Graphique 16

La tendance des taux annuels d'embauche et de cessation par province de l'EPA sont similaires à ceux du FDLM bien que les taux de l'EPA soient supérieurs.



Sources : Enquête sur la population active (EPA) et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM)

Comparativement aux taux d'embauche et de cessation d'emploi obtenus du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLM), ceux obtenus à partir de l'EPA suivent sensiblement le même schéma au niveau provincial. Ceci étant, les taux d'embauche et de séparation tendent à être plus élevés dans l'Est et ce, selon les deux sources de données. Cependant, les taux de l'EPA sont constamment plus hauts que ceux du FDLM.

En 1998, le taux d'embauche annuel selon l'EPA était de 29 %, soit bien plus élevé que celui de 21 % enregistré par le FDLM en 1996. De la même manière, le taux de cessation d'emploi annuel de l'EPA était de 26 % en 1998 alors qu'il était de 20 % pour le FDLM en 1995.

Plusieurs hypothèses peuvent être émises sur les raisons expliquant le fait que les résultats de l'EPA soient plus élevés. Les périodes de référence différentes constituent sans aucun doute l'une des causes principales expliquant l'écart. Par contre, les taux d'embauche et de cessation d'emploi n'ont jamais été aussi hauts que ceux de l'EPA.

Il existe quelques autres raisons pouvant expliquer l'écart dans les taux de cessation d'emploi. D'abord, le FDLM est construit à l'aide des relevés d'emploi de Développement des ressources humaines Canada. Ces relevés d'emploi sont émis uniquement dans le cas des employés terminant un emploi pour lequel ils touchaient des gains assurables selon le programme d'assurance-emploi. Parce que tous les travailleurs ne sont pas couverts par le programme d'assurance-emploi, le nombre de cessations d'emploi selon le FDLM devrait être inférieur à celui de l'EPA, lequel inclut toutes les personnes quittant ou perdant un emploi (incluant également les travailleurs indépendants).

Deuxièmement, en ce qui a trait aux cessations «permanentes», la définition de l'EPA est moins restrictive. Selon l'EPA, une mise à pied est permanente si l'employé ne s'attend pas à être rappelé et s'il n'y a pas de conditions concernant la durée de la mise à pied. En ce qui concerne le FDLM, une cessation d'emploi est permanente uniquement si elle est de long terme (par exemple, seulement si l'employé n'a pas été rappelé à son emploi depuis un an).

Le calcul des embauches dans le FDLM est basé sur le nombre de cessations permanentes plus la variation annuelle du niveau de l'emploi. Par conséquent, l'explication donnée concernant le fait que les taux de cessation d'emploi du FDLM soient relativement plus bas que ceux de l'EPA s'applique aussi aux taux d'embauche relativement plus bas du FDLM.

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Le *Guide de l'Enquête sur la population active* (nº 71-543-GIF au catalogue) peut être consulté sur notre site Internet : http://www.statcan.ca/francais/concepts/labour/index_f.htm

- Contexte et objectifs
- Détermination de la situation vis-à-vis de l'activité
- Concepts et définitions (incluant des notes sur les changements apportés en 1997)
- Collecte des données
- Méthodologie de l'enquête
- Traitement des données
- Qualité des données
- Produits et services d'information
- Description géographique des régions infraprovinciales
- Questionnaire

Le guide est également disponible sur le CD-ROM de la *Revue chronologique de la population active* (nº 71F0004XCB au catalogue).

Définitions

Adultes – Personnes âgées de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Cessation d'emploi permanente – On compte parmi les cessations d'emploi permanentes les personnes ayant cessé de travailler à un emploi ou à une entreprise au cours de la période qui s'étend du début de la période de référence précédente au début de la période de référence actuelle.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui étaient sans emploi au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, à moins d'avoir été mis à pied temporairement ou de commencer un nouvel emploi dans les quatre prochaines semaines.

Désaisonnalisation – Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents eu égard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Durée de l'emploi – Nombre de mois ou d'années consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquêté a travaillé au cours des douze derniers mois, le plus récent employeur). Peu importe que l'employé ait occupé plus d'un emploi ou travaillé à plus d'un endroit, si l'employeur est demeuré le même, on considère que la période d'emploi est ininterrompue. Cependant, si une personne a travaillé pour le

même employeur pendant différentes périodes, la durée d'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquêté a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés – Personnes qui travaillent à titre d'employés dans une firme ou une entreprise et les personnes qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement de propriété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Emplois des secteurs public et privé – Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les sociétés d'État, les Régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés et travailleurs indépendants propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs indépendants qui ne possèdent pas une entreprise. La définition a été modifiée en janvier 1999 afin d'harmoniser les données de l'EPA pour les secteurs public et privé à la norme du Système de comptabilité nationale. Avant janvier 1999, le concept de «propriété» était utilisé à titre de base de classification pour les institutions de soins de santé et les universités dans le secteur public aux fins de l'EPA. Depuis janvier 1999, le concept de «financement» est utilisé. En conséquence, tous les employés d'hôpitaux et d'universités sont maintenant classés dans le secteur public. Les données historiques ont été révisées afin de refléter cette nouvelle définition.

Groupe d'âge principal – Personnes âgées de 25 à 54 ans.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures habituellement travaillées – Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine est obtenu en divisant le nombre total des heures habituellement travaillées par le nombre total de personnes occupées.

Nouvelle embauche – Les personnes nouvellement embauchées sont ceux qui débuté un emploi ou une entreprise entre la fin de la période de référence précédente et la fin de la période de référence actuelle.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, occupaient deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population active – Population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Produit intérieur brut (PIB) – Valeur sans double compte de la production réalisée à l'intérieur des frontières du Canada, sans égard à la propriété des facteurs de production. Le produit intérieur brut peut être en termes de dépenses ou en termes de revenus et évalué au coût des facteurs ou aux prix du marché.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquêté n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Situation vis-à-vis de l'emploi – Il existe deux grandes catégories de travailleurs, soit ceux qui travaillent pour autrui et ceux qui travaillent à leur propre compte. Voir Employés et Travailleurs indépendants.

Situation vis-à-vis de l'activité – Désigne la situation de l'enquêté sur le marché du travail : un membre de la population active âgé de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) est soit occupé, soit en chômage, soit inactif.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple, les femmes âgées de 55 à 64 ans) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi/population) – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps plein – L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Travailleurs âgés – Travailleurs âgés 55 ans et plus.

Travailleurs autonomes – Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non en société, avec ou sans aide rémunérée, et les travailleurs familiaux non rémunérés . Comprend également les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux).

Sources des données

Enquête sur la population active (EPA)
La présente publication utilise principalement les données de l'EPA qui est disponibles dans la *Revue chronologique de la population active sur CD-ROM, 1999* (nº 71F0004XCB au catalogue), Information population active (nº 71-001-PPB au catalogue) et Statistiques chronologiques sur la population active, 1999 (nº 71-201-XPB au catalogue). Les données non publiées peuvent être obtenues contre recouvrement des coûts.

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)
L'EDTR, conduite par Statistique Canada, est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993. Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Réjean Lasnier au (613) 951- 5266, sans frais au 1-888-297-7355 ou par courrier électronique à dynamics@statcan.ca.

Fichier de données longitudinals sur la main-d'œuvre (FDLM)
Le FDLM provient des relevés d'emploi de Développement des ressources humaines Canada et des feuillets T4 Supplémentaire de Revenu Canada. La loi exige qu'un relevé d'emploi (RE) soit délivré par l'employeur à tout salarié occupant un emploi assurable et dont la rémunération est interrompue. Les données RE indiquent entre autres la raison de l'interruption ou de la cessation de l'emploi. Les dossiers de Revenu Canada renseignent sur le nombre total de personnes occupées. En puisant à ces deux sources de données, on peut connaître le nombre de personnes qui s'exposent à une cessation d'emploi et le nombre de celles qui sont effectivement mises en cessation. Ajoutons que ce sont des données longitudinales, c'est-à-dire qui décrivent les mêmes travailleurs sur un certain nombre d'années. La Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada a combiné ces sources avec une source d'information longitudinale sur les entreprises pour créer un «fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre». Pour plus de renseignements au sujet de ce fichier, veuillez communiquer avec Richard Dupuy au (613) 951-3611 ou par courrier électronique à dupuy@statcan.ca.

Voici d'autres sources de données concernant le marché du travail à Statistique Canada :

Recensement de la population
Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Michel Côté au (613) 951-6896, ou par courrier électronique à cotemic@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH)
L'EERH recueille des renseignements auprès des entreprises, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salariés inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens, ainsi que

les heures hebdomadaires moyennes sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, selon des niveaux détaillés d'industrie. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplémentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure et la semaine normale de travail est disponible pour les employés. Les heures moyennes sont calculées en divisant le nombre total d'heures par le nombre d'employés. Pour plus de renseignements, communiquez avec le service à la clientèle par téléphone au (613) 951-4090 ou par courrier électronique à labour@statcan.can.

Division des données régionales et administratives (DDRA)

À partir des déclarations de revenus remplies chaque année par les Canadiens, la Division des données régionales et administratives produit des données économiques et démographiques. Plus de vingt millions de fichiers sont traités chaque année pour offrir les données les plus détaillées et les plus précises possible. De fait, ces renseignements couvrent approximativement 96 % de la population canadienne. Les données sont jumelées à un certain nombre de fichiers géographiques ce qui permet aux clients d'obtenir des données pour des régions aussi petites que des itinéraires de facteur. Diverses banques de données ont été conçues afin d'extraire rapidement des renseignements selon les besoins particuliers des utilisateurs. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Paul Francoeur au (613) 951-4743 ou par courrier électronique à paul@statcan.ca.

Références

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue)

Cette publication analytique trimestrielle couvre un vaste éventail de sujets reliés au marché du travail et au revenu. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Cynthia Fortura au (613) 951-0525, e-mail : fortcyn@statcan.ca. Voici certains articles de *L'emploi et le revenu en perspective* traitant des embauches et des cessations d'emploi :

Les mise à pied permanentes, par Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper, Automne 1997

La mobilité de la main-d'œuvre par Mary Sue Devereaux et Georges Lemaître, Hiver 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les démissions par René Morissette, Garnett Picot et Wendy Pyper, Automne 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les mises à pieds par Garnett Picot, Automne 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : une vue d'ensemble par George Lemaître, Garnett Picot et Scott Murray, Été 1992

Le roulement de la main-d'œuvre : les embauches par Diane Galarneau, Été 1992.

Autres références

Burgess, S., Lane, J. et Stevens, D., «Job Flows and Worker Flows : Issues and evidence from a panel of US firms», dans *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Heisz, A. et Côté, S., «Les emplois sont-ils moins stables dans le secteur tertiaire?» dans *Indicateurs des services*, nº 63-016-XPB au catalogue, Statistique Canada, Vol. 5, nº 2, 2ième trimestre 1998.

Marshall, K., "La saisonnlité de l'emploi" dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, nº 75-001-XPF au catalogue, Printemps 1999.

Picot, G.et Baldwin, J., «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada, 1er partie», dans *L'Observateur économique canadien*, nº 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Octobre 1990.

Picot, G.et Baldwin, J., «Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada, 2ième partie», dans *L'Observateur économique canadien*, nº 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Décembre 1990.

Picot, G. et Heisz, A., *The performance of the 1990s Labour Market*, Documents de recherche nº 148, Direction des études analytiques, nº 11F0019MIF00148 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 2000.

Picot, G., Lemaître, G. et Kuhn, «Les marchés du travail et les mises à pied au cours des deux dernières récessions», dans *L'Observateur économique canadien*, nº 11-010-XPB au catalogue, Statistique Canada, Mars 1994.

Picot, G. et Pyper, W., *Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expérience après le licenciement*, Documents de recherche nº 55, Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

Picot, G., Lin, Z. et Pyper, W., *Les mises à pied permanentes au Canada : vue d'ensemble et analyse longitudinale*, Documents de recherche nº 103, Direction des études analytiques, nº 11F0010MIF97103 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

Schettkat, Ronald, «Flows in Labour Markets: Concepts and International comparative results», dans *The flow analysis of labour markets*, Routledge, 1996.

Statistique Canada, *Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail 1998-99,* nº 71-005-XPB au catalogue, Automne 1999.

Statistique Canada, *Les mouvements de la main-d'œuvre dans l'économie canadienne: Embauches et cessations d'emploi, 1978 à 1989,* nº 71-539 au catalogue, 1992.

Statistique Canada, *Mises à pied permanentes, déminssions et embauches dans l'économie canadienne, 1978-1995,* nº 71-539-XPB ou 71-539-X1B au catalogue, Juin 1998.

Strobl, E.A ., Walsh, P.P. et Barry, F., «Aggregate Job Creation, Job Destruction and Job Turnover in the Irish Manufacturing Sector», dans *The Economic and Social Review,* Vol. 29, nº 1, Janvier 1998.

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélevé de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est environ 53,000 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquêté en réutilisant les réponses données à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Note sur le changement apporté aux données selon les secteurs public et privé ainsi qu'aux données selon la profession

Afin d'harmoniser ses concepts à ceux des autres sources de Statistique Canada, l'EPA a récemment adopté une nouvelle définition des secteurs public et privé. Au lieu d'être basée uniquement sur la propriété, la nouvelle définition se fonde également sur le financement public ou privé du lieu de travail. Les individus travaillant dans les hôpitaux et les universités ont été les plus touchés par ce changement conceptuel. Afin de conserver, autant que possible, une cohérence chronologique, les travailleurs de ces industries ont été reclassés du secteur privé au secteur public, en remontant jusqu'à 1976.

Toutefois, il n'a pas été possible d'effectuer une révision pour tous les travailleurs affectés par ce changement de concept. Ainsi, les estimations de l'emploi public antérieures à juin 1999 (alors que le changement a été totalement appliqué) qui ne sont pas désaisonnalisées sont quelque peu inférieures. Afin de mieux refléter les changements réels dans l'emploi des secteurs public et privé et afin d'éviter un bris dans les séries, les séries chronologiques désaisonnalisées ont été modifiées. De

plus, les données annuelles moyennes ont été calculées en utilisant les données désaisonnalisées «ajustées» plutôt que les données désaisonnalisées normalement utilisées.

Également, l'harmonisation aux concepts des professions du Recensement a affecté la comparabilité dans le temps des données actuelles selon la profession avec les données antérieures à juin 1999. Le groupe de la «gestion» a été le plus touché, alors qu'une portion des travailleurs auparavant classés dans la gestion sont maintenant codés le plus vraisemblablement dans les catégories «affaires, finance et administration» et «ventes et services».

Annexe

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province

		Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
			%		'000
Terre-Neuve					
1998	Janvier	4,2	7,3	8,1	14,1
	Février	4,5	2,8	8,4	5,3
	Mars	4,3	3,5	8,0	6,5
	Avril	4,7	3,7	8,8	7,0
	Mai	8,5	3,6	16,7	7,1
	Juin	11,6	4,0	25,1	8,6
	Juillet	10,4	5,7	24,0	13,1
	Août	4,3	5,5	9,6	12,5
	Septembre	8,5	12,0	19,3	27,0
	Octobre	6,6	4,8	14,1	10,3
	Novembre	4,8	6,0	10,3	12,7
	Décembre	4,4	5,2	9,3	10,8
1999	Janvier	4,9	6,1	9,9	12,3
	Février	4,7	3,8	9,1	7,4
	Mars	3,6	4,0	7,0	7,7
	Avril	5,0	4,0	9,8	7,8
	Mai	10,7	3,5	22,1	7,2
	Juin	11,1	3,9	25,7	9,1
	Juillet	10,1	4,7	24,4	11,4
	Août	5,1	6,3	12,4	15,4
	Septembre	5,6	10,4	13,1	24,2
	Octobre	4,1	6,6	9,2	14,9
	Novembre	3,9	5,1	8,6	11,2
	Décembre	3,9	7,2	8,7	15,8
Île-du-Prince -Édouard					
1998	Janvier	3,4	5,8	2,0	3,4
	Février	4,6	3,6	2,6	2,1
	Mars	5,2	3,1	3,0	1,8
	Avril	5,2	4,9	3,0	2,9
	Mai	15,5	3,5	10,1	2,3
	Juin	8,8	5,3	6,2	3,7
	Juillet	9,3	8,7	6,9	6,5
	Août	3,8	3,5	2,7	2,4
	Septembre	8,0	14,0	5,9	10,3
	Octobre	4,6	7,4	3,1	4,9
	Novembre	3,9	8,3	2,5	5,4
	Décembre	3,5	6,7	2,1	4,0
1999	Janvier	3,1	5,7	1,8	3,3
	Février	3,3	2,6	1,9	1,5
	Mars	3,7	3,2	2,1	1,8
	Avril	4,5	2,9	2,6	1,7
	Mai	13,6	4,6	8,9	3,0
	Juin	10,4	4,6	7,3	3,3
	Juillet	6,7	6,8	4,9	5,0
	Août	5,3	5,5	3,8	4,0
	Septembre	5,7	11,4	4,1	8,2
	Octobre	5,6	7,6	3,8	5,2
	Novembre	3,3	7,8	2,2	5,2
	Décembre	2,7	5,3	1,7	3,3

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

		Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
			%		'000
Nouvelle-Écosse					
1998	Janvier	2,8	4,0	11,4	15,9
	Février	3,8	3,6	15,1	14,1
	Mars	3,1	2,6	12,3	10,3
	Avril	3,3	3,2	13,1	12,6
	Mai	6,1	3,3	24,9	13,7
	Juin	6,9	3,2	29,8	13,9
	Juillet	5,2	3,7	22,8	16,3
	Août	3,7	3,0	16,1	13,2
	Septembre	5,2	8,2	23,0	36,2
	Octobre	3,3	3,4	13,8	14,4
	Novembre	3,7	3,6	15,5	15,2
	Décembre	3,8	3,4	15,7	14,1
1999	Janvier	2,7	4,4	11,2	17,9
	Février	2,6	2,9	10,5	11,5
	Mars	2,4	1,8	9,5	7,2
	Avril	4,1	2,9	16,5	11,8
	Mai	5,7	3,1	24,0	13,1
	Juin	6,8	3,8	29,9	16,8
	Juillet	5,9	3,8	26,6	17,1
	Août	3,8	3,4	16,9	15,0
	Septembre	4,9	8,0	22,1	36,1
	Octobre	3,4	3,7	14,8	15,8
	Novembre	3,4	3,8	14,3	16,3
	Décembre	3,8	3,2	16,3	13,5
Nouveau-Brunswick					
1998	Janvier	3,1	5,6	9,7	17,5
	Février	3,6	3,0	10,9	9,1
	Mars	3,7	3,3	11,3	9,9
	Avril	4,5	3,5	13,9	10,8
	Mai	8,5	3,3	27,6	10,7
	Juin	8,2	4,6	28,5	16,0
	Juillet	6,7	5,1	24,1	18,4
	Août	4,4	4,4	15,7	15,5
	Septembre	6,8	9,7	24,7	35,6
	Octobre	3,6	4,7	12,3	16,1
	Novembre	3,3	5,0	11,3	16,9
	Décembre	3,2	4,6	10,8	15,2
1999	Janvier	2,9	4,6	9,6	15,1
	Février	2,9	2,8	9,1	9,0
	Mars	2,8	2,5	9,0	8,1
	Avril	3,7	3,3	12,0	10,6
	Mai	8,1	2,8	27,3	9,4
	Juin	7,2	4,6	26,0	16,5
	Juillet	5,6	4,5	20,7	16,6
	Août	4,2	4,3	15,3	15,7
	Septembre	5,6	9,3	21,1	34,7
	Octobre	2,9	5,2	10,0	18,1
	Novembre	2,3	4,4	8,0	15,1
	Décembre	2,8	4,9	9,6	16,7

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

		Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
			%		'000
Québec					
1998	Janvier	1,9	3,3	62,2	108,7
	Février	2,4	1,9	74,9	59,4
	Mars	2,2	1,4	71,0	46,5
	Avril	2,7	2,1	89,1	69,6
	Mai	3,7	1,9	123,0	63,9
	Juin	5,2	3,0	181,0	103,7
	Juillet	4,4	3,4	155,1	118,3
	Août	2,7	2,6	95,3	89,4
	Septembre	4,2	5,9	148,4	210,9
	Octobre	2,7	2,6	93,3	88,0
	Novembre	2,5	2,7	84,2	91,9
	Décembre	2,7	3,0	91,4	102,5
1999	Janvier	1,8	3,0	61,8	99,7
	Février	2,6	2,1	86,9	69,5
	Mars	2,0	1,6	66,9	53,2
	Avril	2,7	2,6	89,1	85,5
	Mai	4,2	2,1	144,6	71,1
	Juin	5,2	2,8	186,0	99,6
	Juillet	3,9	3,0	140,6	105,9
	Août	3,0	3,8	108,3	138,0
	Septembre	3,8	4,7	134,4	166,0
	Octobre	2,9	2,3	102,7	80,0
	Novembre	2,4	2,7	85,0	96,1
	Décembre	2,4	2,3	84,9	78,8
Ontario					
1998	Janvier	2,3	3,0	124,3	163,1
	Février	2,2	1,9	117,3	100,9
	Mars	1,7	1,4	94,0	77,0
	Avril	2,2	1,7	117,7	92,4
	Mai	3,7	2,1	207,4	119,6
	Juin	3,5	2,4	199,9	136,7
	Juillet	3,5	2,6	204,5	152,9
	Août	2,3	2,1	129,7	120,6
	Septembre	3,7	5,4	217,1	317,0
	Octobre	2,8	2,3	159,4	131,9
	Novembre	2,3	2,1	133,7	116,8
	Décembre	2,1	2,1	118,4	122,1
1999	Janvier	1,8	3,0	102,2	172,7
	Février	1,9	1,8	107,5	100,7
	Mars	1,7	1,5	98,1	82,6
	Avril	2,2	1,8	126,5	103,2
	Mai	3,7	2,0	213,0	117,4
	Juin	3,5	2,4	210,1	142,1
	Juillet	3,4	2,9	204,3	175,3
	Août	2,9	2,6	171,0	153,3
	Septembre	3,2	5,2	193,6	315,8
	Octobre	2,7	2,1	161,1	122,5
	Novembre	2,2	2,1	130,9	120,9
	Décembre	1,7	1,8	99,9	104,9

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (suite)

		Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
			%		'000
Manitoba					
1998	Janvier	2,1	2,9	11,3	15,7
	Février	2,7	1,9	14,6	10,4
	Mars	2,3	1,9	12,5	10,1
	Avril	3,5	2,4	18,8	12,9
	Mai	4,2	2,7	23,1	14,8
	Juin	4,1	2,7	23,0	15,0
	Juillet	3,7	3,7	21,1	21,0
	Août	2,9	2,4	16,2	13,5
	Septembre	5,1	5,9	29,4	34,1
	Octobre	2,6	2,6	14,4	14,5
	Novembre	2,7	2,8	14,9	15,5
	Décembre	2,1	2,2	11,8	12,2
1999	Janvier	1,9	2,7	10,4	14,7
	Février	2,3	1,4	12,2	7,6
	Mars	2,1	1,8	11,4	9,8
	Avril	2,5	2,4	13,7	12,9
	Mai	4,0	2,5	22,3	14,0
	Juin	4,1	2,7	23,3	15,2
	Juillet	4,0	3,6	23,1	20,8
	Août	2,5	2,9	14,4	16,6
	Septembre	3,4	5,0	19,4	28,8
	Octobre	3,4	3,0	19,4	17,2
	Novembre	2,4	2,8	13,4	15,6
	Décembre	2,6	2,6	14,5	14,4
Saskatchewan					
1998	Janvier	2,3	3,1	11,3	15,0
	Février	2,6	2,0	12,2	9,6
	Mars	2,4	2,2	11,4	10,3
	Avril	3,5	2,9	16,6	14,2
	Mai	5,2	2,8	25,4	13,7
	Juin	4,4	3,2	22,4	15,8
	Juillet	4,2	3,7	21,3	18,8
	Août	3,2	2,9	16,1	14,8
	Septembre	5,2	7,8	26,9	40,4
	Octobre	3,2	3,2	16,2	15,8
	Novembre	2,5	2,8	12,4	13,8
	Décembre	2,1	2,5	9,9	12,3
1999	Janvier	2,3	3,3	11,2	16,2
	Février	2,5	2,0	11,8	9,4
	Mars	2,2	1,9	10,4	9,1
	Avril	3,2	2,4	15,5	11,4
	Mai	4,9	3,0	23,9	14,6
	Juin	4,9	3,0	24,9	15,0
	Juillet	4,0	3,4	20,5	17,3
	Août	3,8	3,5	19,5	18,2
	Septembre	4,3	5,6	22,3	29,0
	Octobre	2,7	2,8	13,5	14,2
	Novembre	2,6	2,9	13,0	14,6
	Décembre	2,7	2,4	13,3	11,9

Tableau 9
Nombre et taux d'embauches et de cessations d'emploi mensuels, selon la province (fin)

		Taux d'embauche	Taux de cessation	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
			%		'000
Alberta					
1998	Janvier	3,4	3,8	52,2	58,3
	Février	3,0	2,9	45,2	43,4
	Mars	2,9	2,8	43,8	42,0
	Avril	3,1	2,6	47,6	39,1
	Mai	4,5	3,0	69,8	47,0
	Juin	3,9	3,1	62,4	49,3
	Juillet	4,4	4,0	71,1	64,9
	Août	3,2	2,9	52,0	47,3
	Septembre	5,3	7,1	87,6	116,1
	Octobre	3,8	4,1	61,0	65,4
	Novembre	3,3	3,1	52,8	48,8
	Décembre	3,0	2,7	47,3	43,0
1999	Janvier	2,1	3,5	33,0	54,4
	Février	2,7	2,4	41,8	37,8
	Mars	2,6	2,8	41,1	43,4
	Avril	2,6	2,8	40,0	44,5
	Mai	4,6	3,1	72,6	49,5
	Juin	4,5	3,2	74,2	52,8
	Juillet	4,7	3,9	79,0	65,8
	Août	3,8	3,9	63,4	65,0
	Septembre	4,5	6,0	75,1	100,3
	Octobre	3,4	3,1	55,0	49,8
	Novembre	3,2	3,3	51,1	53,1
	Décembre	2,8	2,8	45,7	45,1
Colombie-Britannique					
1998	Janvier	2,4	3,6	46,4	68,4
	Février	2,6	2,2	48,0	40,6
	Mars	3,1	1,8	57,7	33,5
	Avril	3,2	2,8	60,1	52,3
	Mai	4,0	2,5	77,5	48,3
	Juin	4,0	3,2	77,9	61,6
	Juillet	4,1	3,5	80,7	69,4
	Août	2,5	2,3	49,6	45,0
	Septembre	4,0	5,2	79,3	102,7
	Octobre	2,6	2,7	50,9	53,5
	Novembre	2,3	2,2	44,4	42,8
	Décembre	2,1	2,2	41,3	42,2
1999	Janvier	2,2	2,8	41,5	52,9
	Février	2,2	2,2	41,9	42,5
	Mars	2,4	2,0	45,5	38,0
	Avril	2,6	2,5	50,9	48,7
	Mai	3,4	1,8	65,7	35,8
	Juin	3,3	2,7	64,7	54,0
	Juillet	3,5	3,0	70,3	60,9
	Août	3,4	2,6	68,7	52,6
	Septembre	3,4	4,3	67,7	86,0
	Octobre	2,0	2,2	39,8	44,3
	Novembre	2,1	2,3	40,7	44,3
	Décembre	2,1	2,5	40,1	48,9

Source : Enquête sur la population active

Tableau 10
Nombre et taux d'embauches annuels, selon la province et l'industrie

	1998		1999	
	Taux d'embauche	Nombre d'embauches	Taux d'embauche	Nombre d'embauches
	%	'000	%	'000
Canada				
Total	**28,6**	**5 538,0**	**27,6**	**5 412,1**
Agriculture	31,3	179,7	31,4	180,0
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	36,8	170,2	35,0	148,7
Services publics	13,9	18,3	12,6	17,1
Construction	38,7	447,4	37,8	451,1
Fabrication	24,3	656,9	23,9	664,5
Commerce	29,8	917,8	28,4	888,5
Transport et entreposage	22,9	210,2	23,1	214,7
Finance, assurances, immobilier et location	18,3	193,3	17,0	175,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	26,4	284,1	21,7	244,1
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	43,5	340,0	44,0	363,4
Services d'enseignement	22,8	280,4	20,1	249,3
Soins de santé et assistance sociale	21,8	389,1	18,2	324,9
Information, culture et loisirs	31,5	278,0	33,6	308,1
Hébergement et services de restauration	41,2	625,4	41,7	647,7
Autres services	31,7	325,9	32,3	339,7
Administrations publiques	22,1	221,3	20,6	194,8
Terre-Neuve				
Total	**46,5**	**161,7**	**45,5**	**160,2**
Agriculture	62,6	1,6	59,8	1,2
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	48,7	13,8	45,5	11,8
Services publics	23,5	0,6	25,7	0,6
Construction	70,0	17,0	67,5	19,9
Fabrication	66,1	28,7	64,3	23,4
Commerce	40,5	23,6	35,0	18,8
Transport et entreposage	39,7	6,5	44,1	7,2
Finance, assurances, immobilier et location	22,4	2,3	23,3	2,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	53,5	5,1	42,9	4,4
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	54,2	4,6	67,0	6,7
Services d'enseignement	39,9	11,2	29,8	8,0
Soins de santé et assistance sociale	29,3	11,5	26,3	9,9
Information, culture et loisirs	41,6	4,4	49,2	5,3
Hébergement et services de restauration	51,6	10,0	55,2	14,3
Autres services	51,8	10,2	53,8	13,6
Administrations publiques	40,2	10,6	43,3	12,7
Île-du-Prince -Édouard				
Total	**47,2**	**49,9**	**44,5**	**45,1**
Agriculture	52,3	4,2	55,9	4,8
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	65,0	4,2	58,3	3,4
Services publics	--	--	--	--
Construction	59,7	4,9	51,1	3,6
Fabrication	50,1	5,0	50,9	5,0
Commerce	40,9	6,1	36,9	5,7
Transport et entreposage	41,2	1,6	47,1	1,7
Finance, assurances, immobilier et location	34,1	0,9	28,1	0,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	35,7	1,0	43,2	1,5
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	61,2	1,8	51,6	1,7
Services d'enseignement	36,2	2,6	33,6	2,2
Soins de santé et assistance sociale	35,7	3,7	21,9	2,0
Information, culture et loisirs	54,9	2,4	53,2	1,9
Hébergement et services de restauration	57,5	5,1	64,0	5,6
Autres services	48,3	3,5	49,9	3,4
Administrations publiques	36,5	2,8	28,6	2,1

Tableau 10
Nombre et taux d'embauches annuels, selon la province et l'industrie (suite)

	1998		1999	
	Taux d'embauche	Nombre d'embauches	Taux d'embauche	Nombre d'embauches
	%	'000	%	'000
Nouvelle-Écosse				
Total	**35,5**	**213,6**	**34,8**	**212,6**
Agriculture	59,1	9,6	62,8	9,9
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	50,2	15,1	43,8	12,6
Services publics	--	--	25,0	0,5
Construction	48,6	19,5	47,5	20,4
Fabrication	34,2	20,6	33,6	19,8
Commerce	31,3	31,4	30,7	32,0
Transport et entreposage	26,9	6,5	30,0	8,0
Finance, assurances, immobilier et location	26,4	7,8	19,7	5,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,5	10,0	26,3	6,4
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	43,6	9,1	56,8	14,8
Services d'enseignement	26,1	10,6	23,3	9,4
Soins de santé et assistance sociale	26,5	16,9	19,5	12,1
Information, culture et loisirs	34,4	8,5	46,9	12,9
Hébergement et services de restauration	46,3	21,7	47,8	24,3
Autres services	44,2	17,0	44,6	16,1
Administrations publiques	25,2	9,1	21,9	7,7
Nouveau-Brunswick				
Total	**39,6**	**200,7**	**35,7**	**177,6**
Agriculture	60,9	9,6	51,7	5,2
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	52,6	11,6	50,5	10,9
Services publics	22,3	0,9	19,9	0,8
Construction	56,3	22,2	47,2	17,9
Fabrication	40,9	25,2	37,0	21,4
Commerce	33,0	25,6	31,4	25,4
Transport et entreposage	31,2	8,2	33,3	8,8
Finance, assurances, immobilier et location	23,2	3,9	14,2	2,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,9	6,3	26,6	4,2
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	53,0	10,7	54,6	11,2
Services d'enseignement	30,9	10,2	34,8	12,2
Soins de santé et assistance sociale	33,2	18,7	19,5	10,0
Information, culture et loisirs	41,9	7,2	46,3	9,0
Hébergement et services de restauration	45,9	16,0	41,2	14,6
Autres services	39,6	12,5	39,6	12,7
Administrations publiques	36,1	11,8	34,1	10,9
Québec				
Total	**28,5**	**1 269,1**	**28,1**	**1 291,3**
Agriculture	36,5	33,5	40,0	38,2
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	48,0	36,0	39,1	26,2
Services publics	8,3	2,9	8,0	2,7
Construction	43,7	85,5	36,9	76,1
Fabrication	26,6	211,0	27,2	228,9
Commerce	29,3	209,2	29,3	213,2
Transport et entreposage	22,0	44,6	24,7	52,3
Finance, assurances, immobilier et location	19,1	45,2	18,1	37,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	29,6	69,4	22,7	57,3
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	42,5	66,7	41,0	74,2
Services d'enseignement	19,9	58,9	17,6	52,1
Soins de santé et assistance sociale	19,8	79,7	18,9	79,4
Information, culture et loisirs	34,5	67,5	33,8	67,2
Hébergement et services de restauration	39,0	125,6	43,9	152,1
Autres services	28,0	65,0	29,6	73,9
Administrations publiques	25,0	68,4	23,6	59,5

Tableau 10
Nombre et taux d'embauches annuels, selon la province et l'industrie (suite)

	1998		1999	
	Taux d'embauche	Nombre d'embauches	Taux d'embauche	Nombre d'embauches
	%	'000	%	'000
Ontario				
Total	**25,3**	**1 823,3**	**24,6**	**1 818,4**
Agriculture	35,5	51,9	38,0	64,7
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	28,8	14,7	22,2	10,9
Services publics	12,0	6,2	12,7	7,4
Construction	31,3	128,4	31,0	130,4
Fabrication	19,2	227,1	19,2	237,2
Commerce	26,8	300,7	27,3	318,4
Transport et entreposage	21,5	70,5	20,2	65,3
Finance, assurances, immobilier et location	16,7	75,0	16,3	75,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	23,7	111,3	20,6	98,0
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	41,6	139,4	42,6	150,9
Services d'enseignement	20,6	92,0	17,7	78,9
Soins de santé et assistance sociale	20,3	129,4	17,4	110,8
Information, culture et loisirs	28,1	96,3	31,2	110,8
Hébergement et services de restauration	39,3	207,0	38,2	204,0
Autres services	30,1	111,0	27,9	102,6
Administrations publiques	18,2	62,4	16,1	53,1
Manitoba				
Total	**28,5**	**211,0**	**26,9**	**197,5**
Agriculture	18,8	9,0	19,4	8,8
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	37,9	6,0	21,6	2,5
Services publics	9,2	0,5	8,7	0,5
Construction	42,9	19,0	37,7	15,3
Fabrication	24,0	19,0	25,0	20,4
Commerce	30,1	34,3	27,8	32,4
Transport et entreposage	23,7	10,3	20,1	8,3
Finance, assurances, immobilier et location	18,1	6,1	19,0	6,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	23,5	7,4	20,3	6,5
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	48,4	14,2	41,7	12,3
Services d'enseignement	24,9	12,5	24,2	12,8
Soins de santé et assistance sociale	21,0	16,9	21,2	16,6
Information, culture et loisirs	30,8	8,1	35,9	10,3
Hébergement et services de restauration	43,2	24,8	44,7	24,9
Autres services	37,1	13,7	28,7	10,5
Administrations publiques	20,7	9,1	21,2	8,6
Saskatchewan				
Total	**29,9**	**202,1**	**29,7**	**200,0**
Agriculture	19,1	15,7	15,2	12,3
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	18,1	4,0	32,7	7,2
Services publics	--	--	17,4	0,7
Construction	44,1	18,9	44,2	16,5
Fabrication	29,7	12,4	27,8	11,2
Commerce	31,8	35,5	31,2	33,8
Transport et entreposage	30,8	10,3	27,9	8,9
Finance, assurances, immobilier et location	20,4	6,5	14,7	4,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,9	6,8	25,5	5,4
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	47,6	7,7	52,6	11,5
Services d'enseignement	28,2	13,3	28,1	14,4
Soins de santé et assistance sociale	24,2	16,5	20,4	13,3
Information, culture et loisirs	37,5	9,7	34,4	10,8
Hébergement et services de restauration	46,0	25,3	50,8	28,6
Autres services	30,3	10,9	36,0	13,3
Administrations publiques	22,4	8,1	21,9	7,8

Tableau 10
Nombre et taux d'embauches annuels, selon la province et l'industrie (fin)

	1998		1999	
	Taux d'embauche	Nombre d'embauches	Taux d'embauche	Nombre d'embauches
	%	'000	%	'000
Alberta				
Total	**32,0**	**692,9**	**30,6**	**672,0**
Agriculture	19,9	21,4	18,9	20,3
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	24,2	29,7	29,2	35,1
Services publics	22,0	2,5	27,4	3,6
Construction	44,2	77,2	44,4	84,2
Fabrication	28,7	50,8	27,1	48,1
Commerce	37,8	131,2	31,6	112,3
Transport et entreposage	24,0	25,5	24,1	26,9
Finance, assurances, immobilier et location	21,3	20,3	23,4	23,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	27,2	32,0	24,1	30,9
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	46,6	39,8	51,7	42,9
Services d'enseignement	27,9	35,3	20,2	26,7
Soins de santé et assistance sociale	24,1	44,9	18,0	32,4
Information, culture et loisirs	35,6	36,9	37,0	41,9
Hébergement et services de restauration	45,1	89,5	46,6	91,4
Autres services	31,5	38,1	33,3	37,2
Administrations publiques	20,6	17,8	19,1	15,1
Colombie-Britannique				
Total	**27,7**	**713,8**	**25,5**	**637,5**
Agriculture	41,4	23,3	38,5	14,8
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	39,3	35,1	38,4	28,2
Services publics	29,1	4,1	--	--
Construction	31,0	54,9	36,6	66,9
Fabrication	22,2	56,9	20,5	49,1
Commerce	28,8	120,3	24,4	96,3
Transport et entreposage	19,3	26,2	20,2	27,1
Finance, assurances, immobilier et location	17,0	25,3	12,3	17,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	23,4	34,7	18,3	29,5
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	43,0	46,0	38,9	37,1
Services d'enseignement	21,4	33,7	20,9	32,6
Soins de santé et assistance sociale	20,9	50,9	15,6	38,5
Information, culture et loisirs	28,5	37,0	29,8	38,1
Hébergement et services de restauration	40,6	100,4	36,1	87,9
Autres services	32,5	44,0	37,7	56,5
Administrations publiques	18,6	21,2	16,8	17,4

Source : Enquête sur la population active

Tableau 11
Taux d'embauche et de cessation d'emploi annuels selon la province et l'âge

	1998				1999			
	Taux d'embauche	Taux de cessation d'emploi	Nombre d'embauches	Nombre de cessations	Taux d'embauche	Taux de cessation d'emploi	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000
Canada								
Total	**28,6**	**26,2**	**5 538,0**	**5 079,1**	**27,6**	**25,8**	**5 412,1**	**5 061,1**
15-24	56,7	47,1	2 577,1	2 140,5	55,0	46,7	2 558,1	2 173,5
25-54	20,6	19,6	2 728,3	2 590,2	19,8	19,0	2 642,1	2 542,4
55+	14,5	21,7	232,6	348,4	13,0	21,2	211,9	345,1
Terre-Neuve								
Total	**46,5**	**38,9**	**161,7**	**135,1**	**45,5**	**41,0**	**160,2**	**144,4**
15-24	70,1	59,0	55,6	46,9	70,6	59,9	57,1	48,5
25-54	40,4	33,4	100,0	82,7	37,6	34,6	93,5	86,1
55+	29,3	26,5	6,1	5,5	42,1	43,5	9,6	9,9
Île-du-Prince -Édouard								
Total	**47,2**	**46,8**	**49,9**	**49,5**	**44,5**	**44,7**	**45,1**	**45,3**
15-24	69,3	61,2	20,6	18,2	68,7	61,3	20,0	17,8
25-54	38,8	40,2	25,9	26,9	35,4	37,4	22,7	24,0
55+	36,8	48,3	3,4	4,4	29,5	42,9	2,3	3,4
Nouvelle-Écosse								
Total	**35,5**	**31,6**	**213,6**	**189,8**	**34,8**	**31,5**	**212,6**	**192,2**
15-24	62,8	50,1	94,4	75,3	62,5	48,3	96,1	74,2
25-54	26,7	25,7	107,9	103,9	25,9	25,4	105,4	103,3
55+	24,5	23,1	11,3	10,6	22,1	29,1	11,1	14,6
Nouveau-Brunswick								
Total	**39,6**	**37,9**	**200,7**	**191,9**	**35,7**	**37,3**	**177,6**	**185,4**
15-24	66,3	54,0	86,1	70,2	59,6	54,7	74,7	68,5
25-54	30,6	31,6	103,6	106,9	27,9	30,7	93,5	102,8
55+	29,2	39,4	11,0	14,8	25,9	38,7	9,4	14,1
Québec								
Total	**28,5**	**25,9**	**1 269,1**	**1 152,7**	**28,1**	**24,9**	**1 291,3**	**1 143,5**
15-24	58,2	46,0	568,8	449,6	56,5	46,1	612,3	500,0
25-54	20,5	19,7	641,5	615,0	20,0	18,1	630,5	571,7
55+	16,7	25,1	58,8	88,1	14,0	20,7	48,4	71,8
Ontario								
Total	**25,3**	**22,9**	**1 823,3**	**1 651,2**	**24,6**	**23,2**	**1 818,4**	**1 711,4**
15-24	53,2	44,7	865,8	727,2	52,7	44,5	887,9	750,7
25-54	17,9	16,4	892,4	818,9	17,2	16,6	871,2	841,0
55+	10,7	17,4	65,0	105,1	9,5	19,2	59,3	119,7
Manitoba								
Total	**28,5**	**25,6**	**211,0**	**189,7**	**26,9**	**25,6**	**197,5**	**187,6**
15-24	53,5	46,2	101,4	87,6	52,4	46,4	100,3	88,7
25-54	20,7	18,3	100,4	88,7	18,5	18,0	87,8	85,3
55+	14,2	20,9	9,1	13,4	13,7	19,7	9,4	13,5
Saskatchewan								
Total	**29,9**	**28,8**	**202,1**	**194,3**	**29,7**	**26,9**	**200,0**	**180,9**
15-24	55,7	50,9	104,3	95,3	58,1	49,2	107,3	90,9
25-54	20,7	20,0	85,3	82,7	19,7	18,7	81,3	77,3
55+	16,5	21,7	12,5	16,3	15,2	17,0	11,4	12,8
Alberta								
Total	**32,0**	**30,7**	**692,9**	**664,6**	**30,6**	**30,1**	**672,0**	**661,5**
15-24	58,9	52,9	345,2	310,0	57,1	51,4	337,6	303,9
25-54	22,7	22,2	321,9	313,8	22,1	22,4	317,4	322,3
55+	15,6	24,7	25,8	40,9	10,0	21,0	17,0	35,4
Colombie-Britannique								
Total	**27,7**	**25,6**	**713,8**	**660,3**	**25,5**	**24,3**	**637,5**	**608,9**
15-24	57,1	44,5	334,7	260,3	50,6	44,1	264,8	230,4
25-54	19,8	19,9	349,4	350,6	19,4	18,8	338,8	328,6
55+	13,0	21,6	29,7	49,3	14,9	21,9	33,9	49,9

Source : Enquête sur la population active

Tableau 12
Taux d'embauche et de cessation d'emploi annuels selon la province et le sexe

	1998				1999			
	Taux d'embauche	Taux de cessation d'emploi	Nombre d'embauches	Nombre de cessations	Taux d'embauche	Taux de cessation d'emploi	Nombre d'embauches	Nombre de cessations
	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000
Canada								
Les deux sexes	**28,6**	**26,2**	**5 538,0**	**5 079,1**	**27,6**	**25,8**	**5 412,1**	**5 061,1**
Hommes	28,2	26,4	2 951,7	2 766,4	27,8	26,0	2 937,1	2 742,6
Femmes	29,0	25,9	2 586,3	2 312,7	27,3	25,6	2 475,0	2 318,5
Terre-Neuve								
Les deux sexes	**46,5**	**38,9**	**161,7**	**135,1**	**45,5**	**41,0**	**160,2**	**144,4**
Hommes	48,4	40,6	92,8	77,9	47,2	45,7	90,8	88,0
Femmes	44,3	36,8	69,0	57,2	43,4	35,3	69,4	56,4
Île-du-Prince -Édouard								
Les deux sexes	**47,2**	**46,8**	**49,9**	**49,5**	**44,5**	**44,7**	**45,1**	**45,3**
Hommes	46,5	47,4	25,4	25,8	44,7	45,6	23,6	24,1
Femmes	47,9	46,3	24,6	23,7	44,2	43,8	21,4	21,2
Nouvelle-Écosse								
Les deux sexes	**35,5**	**31,6**	**213,6**	**189,8**	**34,8**	**31,5**	**212,6**	**192,2**
Hommes	36,6	33,9	118,5	109,9	35,8	32,1	117,9	105,8
Femmes	34,3	28,8	95,0	79,9	33,7	30,7	94,6	86,4
Nouveau-Brunswick								
Les deux sexes	**39,6**	**37,9**	**200,7**	**191,9**	**35,7**	**37,3**	**177,6**	**185,4**
Hommes	39,4	39,4	104,6	104,5	36,7	37,7	96,7	99,5
Femmes	39,9	36,3	96,1	87,4	34,7	36,8	80,9	85,9
Québec								
Les deux sexes	**28,5**	**25,9**	**1 269,1**	**1 152,7**	**28,1**	**24,9**	**1 291,3**	**1 143,5**
Hommes	28,5	26,4	694,4	645,0	28,8	25,3	724,7	638,0
Femmes	28,5	25,2	574,7	507,8	27,4	24,4	566,6	505,5
Ontario								
Les deux sexes	**25,3**	**22,9**	**1 823,3**	**1 651,2**	**24,6**	**23,2**	**1 818,4**	**1 711,4**
Hommes	24,4	22,1	942,0	855,4	24,3	22,7	949,9	887,4
Femmes	26,3	23,7	881,3	795,7	25,0	23,8	868,5	824,0
Manitoba								
Les deux sexes	**28,5**	**25,6**	**211,0**	**189,7**	**26,9**	**25,6**	**197,5**	**187,6**
Hommes	28,7	25,0	115,7	100,8	26,7	25,9	103,5	100,6
Femmes	28,4	26,5	95,2	88,9	27,2	25,2	94,0	87,0
Saskatchewan								
Les deux sexes	**29,9**	**28,8**	**202,1**	**194,3**	**29,7**	**26,9**	**200,0**	**180,9**
Hommes	29,5	28,8	107,9	105,4	29,0	27,7	104,7	100,0
Femmes	30,5	28,8	94,1	88,9	30,5	25,9	95,3	80,9
Alberta								
Les deux sexes	**32,0**	**30,7**	**692,9**	**664,6**	**30,6**	**30,1**	**672,0**	**661,5**
Hommes	31,7	32,2	375,6	381,0	31,3	30,9	377,6	372,3
Femmes	32,3	28,9	317,3	283,7	29,7	29,2	294,4	289,2
Colombie-Britannique								
Les deux sexes	**27,7**	**25,6**	**713,8**	**660,3**	**25,5**	**24,3**	**637,5**	**608,9**
Hommes	27,3	26,3	374,8	360,9	26,0	24,5	347,7	326,8
Femmes	28,2	24,9	339,0	299,4	24,9	24,2	289,8	282,1

Source : Enquête sur la population active