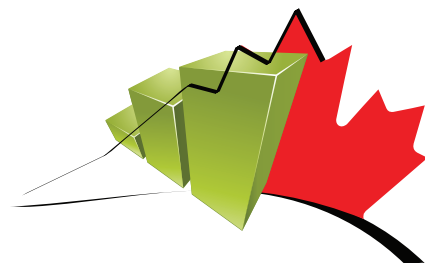


Rapports économiques et sociaux

Les répercussions des mises à pied sur les résultats sur le marché du travail des travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes

par Tahsin Mehdi et Marc Frenette

Date de diffusion : le 22 octobre 2025



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2025

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Les répercussions des mises à pied sur les résultats sur le marché du travail des travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes

par Tahsin Mehdi  et Marc Frenette 

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202501000003-fra>

Résumé

Les récentes tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis ont suscité des questions sur les répercussions des pertes d'emplois éventuelles relatives aux droits de douane. Bien que les tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis soient propres à la situation actuelle, les licenciements dans n'importe quelle industrie ne le sont pas. Étudier la façon dont les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'en sont tirés historiquement après la perte d'emploi pourrait mettre en lumière la capacité d'adaptation des travailleurs dans ces industries. La majorité des employés âgés de 25 à 54 ans qui ont été mis à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes au cours de la période allant de 2013 à 2016 ont été réemployés dans d'autres industries dans les années qui ont suivi la perte d'emploi. Toutefois, ils ont obtenu de moins bons résultats sur le plan financier au cours des trois premières années au moins, comparativement à leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, en termes relatifs et absolus. Les résultats indiquent également que même si des emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus susceptibles d'être syndiqués ou de comporter des régimes de retraite parrainés par l'employeur que les emplois dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, les hommes déplacés d'industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient moins susceptibles d'obtenir des emplois ayant ces caractéristiques dans les années qui ont suivi les licenciements que les hommes des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale.

Auteurs

Tahsin Mehdi et Marc Frenette travaillent à la Division de l'analyse économique et sociale et de la modélisation, au sein de la Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier René Morissette, Ping Ching Winnie Chan, Amélie Lafrance-Cooke et André Bernard pour leurs commentaires et suggestions utiles.

Introduction

Les droits de douane récemment imposés sur les exportations canadiennes par les États-Unis pourraient réduire la demande américaine de produits canadiens et, par conséquent, entraîner des pertes d'emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes¹.

Bien que les tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis soient propres à la situation actuelle, les licenciements dans n'importe quelle industrie ne le sont pas. Étudier la façon dont les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'en sont tirés historiquement après la perte d'emploi pourrait mettre en lumière la capacité d'adaptation des travailleurs dans ces industries. Bon nombre des emplois potentiellement touchés sont de grande qualité, selon plusieurs mesures (Frenette et coll., 2025). Les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes sont généralement bien rémunérés et sont plus susceptibles d'être à temps plein, permanents ou les deux (c.-à-d. des emplois permanents à temps plein) et d'être à long terme (10 ans ou plus au service du même employeur) comparativement à ceux dans les industries qui ne dépendent pas de la demande américaine pour les exportations canadiennes. En outre, les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes sont plus susceptibles d'être syndiqués ou de comporter un régime de retraite parrainé par l'employeur qui leur est associé, comparativement à ceux des industries qui ne dépendent pas de la demande américaine pour les exportations canadiennes, à l'exclusion des administrations publiques, des services d'enseignement et des soins de santé et de l'assistance sociale. Ainsi, les mises à pied potentielles dans des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes concerneraient souvent des emplois de grande qualité qui pourraient être difficiles à remplacer.

Les travailleurs des industries touchées peuvent passer par une période d'ajustement après la perte d'emploi, comme c'est souvent le cas (Bonikowska et Morissette, 2013; Morissette et Chen, 2020). Les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'être employés dans des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, tout comme les travailleurs plus âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes, et les travailleurs moins scolarisés par rapport aux travailleurs plus scolarisés (Frenette et Mehdi, 2025). Les résultats sur le marché du travail des travailleurs touchés peuvent dépendre en partie de ces caractéristiques. Seul le temps nous dira dans quelle mesure ils s'adaptent aux pertes d'emplois si leur industrie est touchée.

Bien qu'il soit trop tôt pour savoir dans quelle mesure les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes pourraient s'adapter à des pertes d'emploi potentielles, le présent article a pour objet d'examiner les tendances historiques de leurs résultats sur le marché du travail après le déplacement, lesquelles pourraient fournir de précieux renseignements.

1. Selon une analyse récente, 8,8 % des travailleurs canadiens (ce qui correspond à environ 1,8 million d'emplois) étaient employés dans des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes en 2024, directement ou indirectement. Il s'agit d'industries où 35 % des emplois ou plus dépendaient de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Le degré de dépendance de ces industries à l'égard de la demande américaine est demeuré en grande partie inchangé au cours des 10 dernières années au moins.

Données et méthodes

Le présent article est fondé sur les données administratives du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) de Statistique Canada, qui est une base de données employeur-employé appariée regroupant tous les travailleurs au Canada qui ont reçu un feuillet T4 – État de la rémunération payée. Le FDLMO intègre l'information provenant de quatre sources de données distinctes : les fichiers T4 et T1 de l'Agence du revenu du Canada, les dossiers du relevé d'emploi (RE) d'Emploi et Développement social Canada et le dossier du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi de Statistique Canada. Le FDLMO actuel contient des données de 1989 à 2022.

Le FDLMO possède plusieurs caractéristiques qui le rendent bien adapté à l'analyse des suppressions d'emploi. Il établit une distinction entre divers types de cessations d'emploi, ce qui permet de faire des distinctions entre les mises à pied, les congédiements, les démissions et d'autres cessations d'emploi². Cela se fait au moyen du RE, qui précise la raison de l'interruption du travail ou de la cessation d'emploi². Par conséquent, le FDLMO peut permettre de cerner directement tous les travailleurs mis à pied et autoriser l'exclusion des travailleurs mettant fin à leur emploi pour d'autres raisons. Le FDLMO facilite également la distinction entre les mises à pied temporaires et permanentes. Une mise à pied temporaire est définie comme une situation où l'employé retourne chez le même employeur pendant l'année de la mise à pied ou l'année suivante. Lorsqu'un tel retour ne se produit pas, la mise à pied est considérée comme permanente. Le présent article porte sur ce dernier point (c.-à-d. les mises à pied permanentes).

Cet article permet de comparer les gains réels ainsi que d'autres résultats sur le marché du travail, des travailleurs déplacés (le groupe de traitement) avec ceux de leurs homologues non déplacés (le groupe de contrôle) qui satisfont à un ensemble semblable de restrictions dans les années précédant la mise à pied³.

L'accent est mis sur les travailleurs rémunérés qui 1) ont été mis à pied pendant la période allant de 2013 à 2016 (inclusivement)⁴; 2) étaient âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; 3) étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; 4) étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; 5) avaient au moins deux

-
2. La *Loi sur l'assurance-emploi* et le Règlement sur l'assurance-emploi connexe exigent de chaque employeur qu'il délivre un relevé d'emploi (RE) lorsqu'un employé occupant un emploi assurable subit une interruption de rémunération. Les renseignements contenus dans le RE servent à déterminer si une personne est admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE), ainsi que le taux de prestations et la durée de sa demande dans de tels cas. Le RE doit être délivré même si l'employé n'a pas l'intention de présenter une demande de prestations d'AE. Plus important encore, le RE indique la raison de l'interruption du travail ou de la fin d'emploi. Le RE peut ainsi être utilisé pour cerner les travailleurs qui sont mis à pied, les travailleurs qui démissionnent et les travailleurs qui quittent leurs employeurs pour d'autres raisons (Bonikowska et Morissette, 2013).
 3. La détermination claire d'un lien de causalité entre les mises à pied et les résultats ultérieurs sur le marché du travail exige idéalement que la suppression d'emploi ne soit pas corrélée avec les capacités (non observées) des travailleurs. Pour cette raison, les ouvrages publiés portant sur l'économie sont généralement axés sur les travailleurs déplacés à la suite de mises à pied **massives**, qui sont communément définis comme une réduction de l'emploi d'au moins 30 % au sein d'une entreprise (OCDE, 2024b). Cela permet en quelque sorte de s'assurer que les pertes d'emploi sont quelque peu exogènes et ne sont pas nécessairement inhérentes au rendement individuel des employés. Toutefois, les mises à pied massives ne sont peut-être pas complètement exogènes parce que certaines entreprises les utilisent comme moyen de restructurer la composition des compétences de leur main-d'œuvre en éliminant sélectivement certains emplois (Bockerman et coll., 2024; Chhinzer, 2023; Margolis et Montana, 2024). Pour cette raison, la présente étude porte sur **toutes les** mises à pied permanentes, quelle que soit l'ampleur des mises à pied dans une entreprise.
 4. Au cours de cette période, le climat économique du Canada a été façonné par certains événements notables, comme la forte baisse des prix mondiaux du pétrole à partir de 2014, qui a eu des répercussions négatives sur le secteur des ressources naturelles du Canada, et l'escalade du différend canado-américain sur le bois d'œuvre vers 2016, ce qui a accru l'incertitude pour les industries canadiennes dépendantes de la demande des États-Unis.

années de service chez le même employeur au moment de leur mise à pied; et 6) avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Les gains sont exprimés en dollars constants de 2024 tout au long du présent article. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul le travail principal de chaque travailleur a été pris en considération (c.-à-d. le poste dans lequel il a gagné le plus pendant une année donnée). Les résultats ont été suivis longitudinalement pendant 10 ans, soit six ans après les mises à pied et trois ans avant les mises à pied, ce qui a permis d'observer jusqu'en 2022 (l'année la plus récente des données disponibles dans le FDLMO actuel) les résultats de la plus récente cohorte de travailleurs mis à pied dans l'échantillon (ceux mis à pied en 2016).

Le présent article repose sur un cadre d'analyse d'études d'événements semblables à celui de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2024a, OCDE, 2024b) et de Illing et coll. (2024), entre autres, mais il comporte une légère modification. La stratégie d'estimation a commencé par une procédure d'appariement en deux étapes pour corroborer l'hypothèse des « tendances parallèles », qui consiste à rendre l'échantillon de travailleurs déplacés et non déplacés comparable avant l'événement (c.-à-d. l'année de licenciement). D'abord, l'échantillon a été divisé en industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et en industries qui ne dépendaient pas de la demande américaine pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale; en outre, l'appariement exact a été utilisé dans ces sous-échantillons pour appairer les travailleurs déplacés avec les travailleurs non déplacés du même sexe, de la même année (c.-à-d. 2013, 2014, 2015 et 2016), et de la même industrie à deux chiffres classifiée par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Ensuite, dans chacun de ces échantillons appariés, les scores de propension ont été estimés en utilisant un modèle probit de déplacement d'emploi sur le logarithme naturel des gains annuels au cours des trois années précédant la perte d'emploi, la taille de l'entreprise, l'âge du travailleur et sa durée d'emploi. D'après les scores de propension, un appariement un à un par la méthode du plus proche voisin sans remplacement a été appliqué pour faire correspondre chaque travailleur déplacé à un travailleur non déplacé unique⁵. Ensuite, plutôt que d'estimer un modèle de régression à effets fixes bidirectionnel habituellement utilisé dans les analyses d'études d'événements (p. ex. OCDE, 2024a; OCDE, 2024b; Illing et coll., 2024), l'article s'est appuyé sur l'estimateur pondéré de Sun et Abraham (2021), ce qui équivaut à estimer le modèle de régression suivant sur l'échantillon apparié de travailleurs déplacés et non déplacés de la première étape⁶ :

5. Les travailleurs non déplacés sont ceux qui n'ont jamais été mis à pied au cours de la période d'étude de 10 ans; ces personnes pourraient être des collègues de travailleurs déplacés et qui pourraient quitter leur employeur au cours des années suivantes, c'est-à-dire dans les six années suivant la mise à pied d'une cohorte de traitement donnée, pour toute autre raison que la mise à pied. Cela évite les « comparaisons interdites » d'unités traitées qui ont été traitées dans des périodes antérieures et évite de surestimer les effets de déplacement lorsqu'il s'agit de restreindre le groupe de contrôle aux travailleurs qui restent au service du même employeur (OCDE, 2024a). Pour les hommes, la procédure d'appariement a donné lieu à une taille d'échantillon combinée pour les cohortes d'environ 385 000 travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et de 2,6 millions d'employés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. L'échantillon de femmes était composé d'environ 188 000 travailleuses des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et de 1,4 million d'employées des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Exactement la moitié de chaque échantillon était constituée de travailleurs qui ont été mis à pied au cours de la période allant de 2013 à 2016, tandis que les travailleurs de l'autre moitié de chaque échantillon n'ont jamais été mis à pied pendant toute la période visée par l'étude.
6. Sun et Abraham (2021) montrent que l'échéancier à traitement échelonné (c.-à-d. que les travailleurs sont mis à pied au cours de différentes années) peut donner lieu à des estimations partielles du modèle standard à effets fixes bidirectionnels. Dans la présente étude, le modèle à effets fixes bidirectionnels a produit des résultats semblables à ceux de l'estimateur de Sun et Abraham (2021).

$$y_{itc} = \alpha_i + \lambda_t + \sum_{k=-3}^6 \gamma_k I(t=c+k) + \sum_{j=2013}^{2016} \sum_{k=-3}^6 \delta_{jk} D_i I(t=c+k) I(c=j) + X'_{it} \beta + u_{itc}$$

où y_{itc} est un quelconque résultat d'intérêt pour le travailleur i appartenant à la cohorte $c \in \{2013, 2014, 2015, 2016\}$ des travailleurs déplacés et leurs homologues non déplacés appariés de l'année t ; α_i est un effet fixe du travailleur;⁷ λ_t est un effet fixé à l'année; γ_k est l'effet fixe par rapport du déplacement de l'année de sorte que $k = 1$ est la première année complète suivant le déplacement; δ_{jk} mesure l'évolution des résultats des travailleurs déplacés ($D_i = 1$) de la cohorte $j \in c$ par rapport à l'année du déplacement et par rapport aux trajectoires des résultats de leurs homologues qui n'ont jamais été déplacés au cours de la période d'étude de 10 ans ($D_i = 0$); X_{it} contient l'âge, l'âge au carré et l'âge au cube du travailleur i pendant l'année t ; u_{itc} est l'erreur latente; et $I(\cdot)$ est une fonction indicatrice, qui est égale à 1 si son argument est vrai et 0 autrement⁸. Le modèle a été estimé séparément pour les hommes et les femmes dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, et les erreurs-types étaient regroupées au niveau individuel. Les principales mesures d'intérêt ont été calculées comme la moyenne pondérée des effets estimés propres à la cohorte,

$$\delta_k = \sum_{j=2013}^{2016} w_{jk} \delta_{jk}$$

pour $k = -3$ à 6 , où $w_{jk} \in [0,1]$ est la part des travailleurs déplacés de la cohorte j dans l'échantillon d'estimation de sorte que $w_{2013,k} + w_{2014,k} + w_{2015,k} + w_{2016,k} = 1$.

Cinq résultats pour y_{itc} ont été pris en considération : 1) les gains relatifs, qui, dans le présent article, désignent le rapport entre les gains de l'année t et les gains deux ans avant le déplacement; 2) les niveaux de rémunération⁹; 3) les avantages salariaux des entreprises mesurés par les effets fixes de l'entreprise du modèle d'Abowd et coll. (1999)¹⁰; 4) la probabilité d'occuper un emploi associé à un régime de pension parrainé par l'employeur; 5) la probabilité d'occuper un emploi syndiqué. Lorsque le résultat est 4) ou 5), la régression devient un modèle de probabilité linéaire, auquel cas ($\delta_k \times 100$) peut être interprété comme une différence **approximative** observée en points de pourcentage entre les travailleurs déplacés et non déplacés.

-
7. Bien que des renseignements sur le niveau de scolarité des travailleurs ne peuvent être tirés des données fiscales, l'effet fixe du travailleur contribue à atténuer cette préoccupation puisqu'il saisit les caractéristiques invisibles de chaque travailleur (p. ex. la capacité innée).
 8. Prenons par exemple la cohorte de travailleurs déplacés ($D_i = 1$) de 2016 (c.-à-d. $c = 2016$). Ensuite, $t = 2017$ serait leur première année complète après le déplacement. Ainsi, $I(t = c + k) = 1$ quand $k = 1$ (c.-à-d., $c + k = 2016 + 1 = 2017$), et $I(c = j) = 1$ quand $j = 2016$.
 9. Comme le résultat 1) est un ratio, il a l'avantage distinct de permettre à δ_k d'être interprété en pourcentage (p. ex. la rémunération des travailleurs mis en disponibilité varie de [$\delta_k \times 100$] %, en moyenne, k années depuis la perte d'emploi par rapport à leur rémunération avant le déplacement). Toutefois, il est également important d'exprimer l'incidence de la perte d'emploi sur les niveaux de rémunération.
 10. Cela nécessite une régression du logarithme naturel de la rémunération selon l'âge, l'âge au carré, l'âge au cube et les effets fixes de l'entreprise, du travailleur et de l'année. Les effets fixes de l'entreprise estimés sont ensuite récupérés et la moyenne est calculée pour chaque entreprise. Ces effets fixes de l'entreprise mesurent les avantages salariaux de l'entreprise ou la qualité de l'entreprise après avoir tenu compte des effets de la composition de la main-d'œuvre au sein des entreprises.

La majorité des travailleurs mis à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes au cours de la période allant de 2013 à 2016 sont passés à d'autres industries dans l'année qui a suivi la perte d'emploi

En moyenne, plus de 75 % des hommes et 70 % des femmes ont trouvé un emploi rémunéré dans l'année qui a suivi les mises à pied, peu importe qu'ils aient été déplacés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ou des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale¹¹. Plus précisément, 64 % des hommes et des femmes faisant partie de ce groupe de travailleurs réemployés qui ont été licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes au cours de la période allant de 2013 à 2016 avaient obtenu un emploi dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Un autre 5 % de ces hommes et 12 % de ces femmes ont été réemployés dans les administrations publiques, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale (qui sont aussi des industries qui ne dépendent pas de la demande américaine pour les exportations canadiennes). Les 31 % restants des hommes et 24 % des femmes étaient réemployés dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes.

À l'inverse, 9 % des hommes réemployés et 6 % des femmes réemployées qui ont été mises à pied par des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au cours de la période allant de 2013 à 2016, sont passés aux industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes dans l'année qui a suivi la perte d'emploi.

Les taux de transition à plus long terme étaient semblables au cours des six années qui ont suivi le déplacement. La façon dont les travailleurs s'adaptent pendant cette période, y compris leur capacité de changer d'industrie, peut influencer leur potentiel de rémunération futur, et d'autres résultats, comme la qualité de l'entreprise dans laquelle ils sont réemployés et le fait que leur emploi soit syndiqué ou associé à un régime de retraite parrainé par l'employeur.

11. Environ 10 % des hommes et des femmes mis à pied sont devenus des travailleurs autonomes dans l'année qui a suivi la perte d'emploi, peu importe qu'ils aient déjà été employés dans des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ou dans des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale.

Les mises à pied étaient associées à des pertes de gains plus importantes pour les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes comparativement à leurs homologues d'autres industries

Globalement, les hommes et les femmes ayant subi un licenciement permanent des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ont gagné 42 % et 50 % de moins un an après le licenciement que deux ans avant. Ces pertes étaient considérablement plus importantes que celles enregistrées chez les travailleurs licenciés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes (32 % et 37 % respectivement). Cependant, ces résultats ne tiennent pas compte des pertes subies par les travailleurs par ailleurs similaires qui n'ont pas été licenciés (c.a.d. le groupe de comparaison).

Pour ce faire, l'analyse (dans cette section et les suivantes) utilise l'approche multivariée décrite dans la section « Données et méthodes », qui exprime les pertes de revenus (et autres résultats) des personnes licenciées par rapport à leurs homologues non licenciées. Sur la base de cette approche, les gains des hommes mis à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient inférieurs de 71 % dans l'année suivant la perte d'emploi à leurs gains avant déplacement observés deux ans avant la perte d'emploi. Cela se compare à une diminution de 64 % pour leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale (graphique 1)¹². Les gains relatifs des femmes licenciées des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ont été inférieurs de 82 % dans l'année suivant la perte d'emploi, comparativement à 70 % pour leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale (graphique 2)¹³. Ce n'est que la deuxième année après la perte d'emploi que les travailleurs déplacés ont commencé à récupérer une partie de leurs pertes de gains. Mais peu importe le sexe, ceux qui ont été licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes se sont retrouvés dans une situation économique plus difficile, de façon statistiquement significative, pendant une période maximale de trois ans après la perte d'emploi, par rapport à leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Trois ans après le licenciement, les salaires des travailleurs déplacés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient encore 39 % plus faibles pour les hommes et 46 % moins élevés pour les femmes que leurs gains respectifs avant le déplacement, comparativement à 35 % plus faibles pour leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les

12. Tous les graphiques présentés dans le présent article tracent simplement les estimations δ_k pour $k = -3$ à 6 (axe horizontal), comme le montre la section des données et des méthodes.

13. En moyenne, les hommes représentaient environ 74 % de la main-d'œuvre des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et 58 % de la main-d'œuvre des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au cours des trois dernières décennies.

exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale¹⁴.

En termes absolus, les hommes licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes gagnaient environ 55 000 \$ (dollars constants de 2024) de moins que leurs homologues non déplacés dans l'année suivant la perte de leur emploi, tandis que les hommes licenciés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, gagnaient environ 43 000 \$ de moins. Les femmes licenciées des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes gagnaient environ 46 000 \$ de moins que leurs homologues non déplacés, tandis que les femmes licenciées des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, gagnaient environ 32 000 \$ de moins. Six ans après leur mise à pied, les hommes des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes gagnaient 25 000 \$ de moins que leurs homologues non déplacés, tandis que les hommes des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, gagnaient 21 000 \$ de moins. De même, les femmes licenciées des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes gagnaient 19 000 \$ de moins, tandis que les femmes licenciées des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, gagnaient 14 000 \$ de moins. Ces écarts absolus de rémunération entre les travailleurs déplacés et les travailleurs non déplacés sont demeurés statistiquement significatifs tout au long de la période de six ans qui a suivi les mises à pied.

Il n'est pas étonnant que les pertes de gains absolus aient été plus élevées pour les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étant donné que les gains tendent à être plus élevés, en moyenne, dans ces industries que dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale (Frenette et coll., 2025). En 2022, la rémunération annuelle moyenne des hommes dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'élevait à environ 92 000 \$, alors qu'elle s'élevait à environ 85 000 \$ dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Les femmes des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes (70 000 \$) avaient également gagné plus que leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des

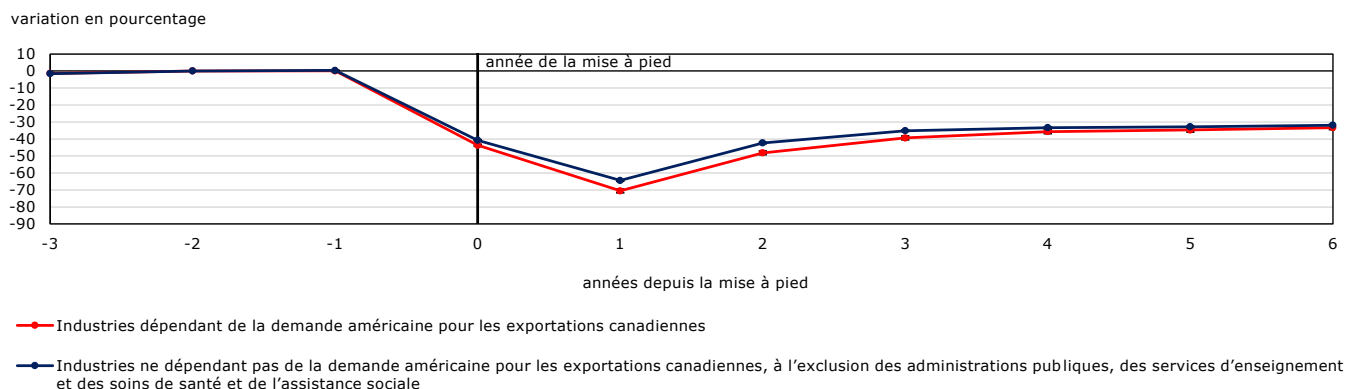
14. Le taux de licenciement permanent (le nombre de travailleurs licenciés en permanence en proportion de tous les travailleurs) variait d'environ 1,0 % à 4,5 % dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au cours des trois dernières décennies. En outre, les tendances étaient semblables pour les hommes et les femmes. Les taux de mises à pied dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ont atteint un sommet durant la crise financière mondiale de 2009, s'établissant à 3,4 % pour les hommes et à 4,3 % pour les femmes. Au cours de cette année, ces taux se sont élevés à 2,8 % pour les hommes et à 2,0 % pour les femmes dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Les taux de licenciement dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale ont atteint un sommet en 2020, s'établissant à environ 3,5 % pour les hommes et les femmes. Cette année-là, les taux étaient de 2,1 % pour les hommes et de 2,7 % pour les femmes occupant des emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes.

États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale (58 000 \$). Les gains ont historiquement été plus élevés dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes que dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, datant au moins des années 1990.

L'avantage sur le plan de la rémunération que possédaient les hommes des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes avant la perte d'emploi a été éliminé six ans après le déplacement, ce qui indique une baisse plus marquée par rapport à leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Bien que les personnes mises à pied par les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes aient eu des gains avant déplacement plus élevés que leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, les deux groupes avaient en moyenne des gains annuels d'environ 63 000 \$ six ans après les licenciements, si l'on considère le groupe d'hommes qui ont perdu leur emploi au cours de la période allant de 2013 à 2016. Pour les femmes, cependant, l'écart de rémunération après le déplacement s'est maintenu entre les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, bien qu'il soit plus faible qu'avant le déplacement. Les femmes qui ont initialement été mises à pied dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes avaient encore des gains moyens plus élevés (48 000 \$) six ans plus tard comparativement à leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale (43 000 \$).

Graphique 1

Variation en pourcentage des gains réels des hommes qui ont été mis à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 par rapport à leurs gains deux ans avant d'être mis à pied



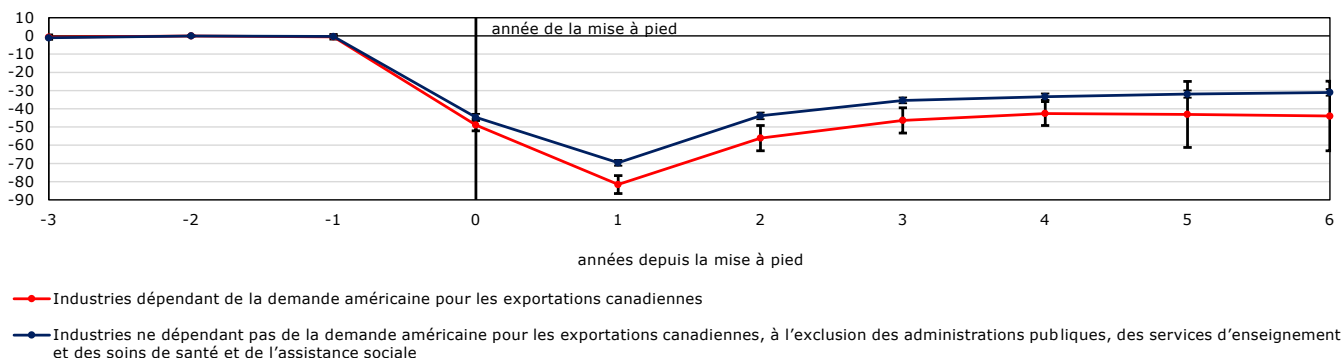
Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied, qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les variations en pourcentage des gains relatifs réels des employés mis à pied présentées dans ce tableau ont été estimées par rapport aux gains relatifs réels de leurs homologues non déplacés. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Graphique 2

Variation en pourcentage des gains réels des femmes qui ont été mises à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 par rapport à leurs gains deux ans avant d'être mises à pied

variation en pourcentage



Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les variations en pourcentage des gains relatifs réels des employés mis à pied présentées dans ce tableau ont été estimées par rapport aux gains relatifs réels de leurs homologues non déplacés. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Les travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus susceptibles d'être réemployés dans des entreprises où le salaire moyen était plus faible que dans les entreprises de leurs homologues non déplacés

L'une des sources de pertes de gains après la perte d'emploi est la transition d'entreprises à salaire élevé vers des entreprises à bas salaire, quelle que soit la composition de la main-d'œuvre (Lachowska et coll., 2020; Raposo et coll., 2021; Bertheau et coll., 2023). Les salaires plus élevés des travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'expliquent en partie par des avantages salariaux des entreprises relativement plus élevées dans ces industries, c'est-à-dire les employeurs qui paient des salaires de base plus élevés. Toutefois, les travailleurs ont tendance à être réemployés par des entreprises moins bien rémunérées pendant la période de transition qui suit les mises à pied. Le même modèle s'applique aux travailleurs licenciés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, mais l'écart dans les avantages salariaux des entreprises entre les des travailleurs déplacés et non déplacés était plus élevé dans les emplois des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes.

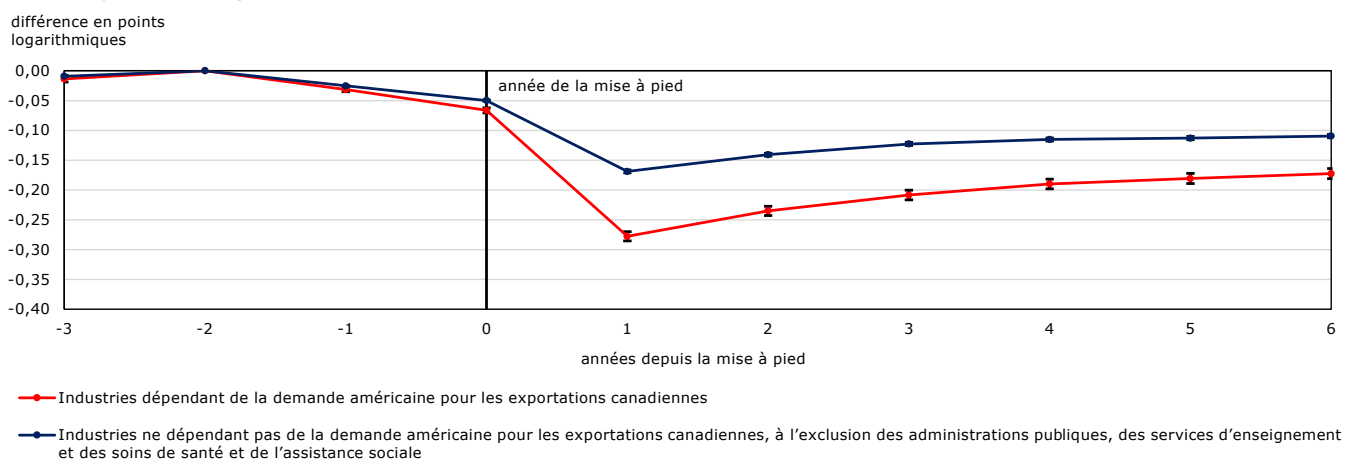
Si l'on tient compte des hommes qui ont été mis à pied au cours de la période allant de 2013 à 2016 et réemployés l'année suivante, les gains moyens dans l'ensemble des entreprises qui les ont embauchés étaient d'environ 0,28 point logarithmique, soit environ $100 \times (1 - \exp[-0,28]) = 24 \%$, un niveau inférieur à celui des entreprises où leurs homologues non déplacés étaient employés (graphique 3). Cet écart dans les avantages salariaux des entreprises était d'environ 16 % dans les industries qui ne dépendaient

pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Six ans après les licenciements, les avantages salariaux des entreprises étaient encore 16 % plus faibles dans les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, comparativement à 10 % plus faibles dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale.

Parmi les femmes déplacées qui ont été réemployées pendant l'année suivant les licenciements, les gains moyens dans l'ensemble des entreprises qui les ont embauchées était d'environ 0,37 point logarithmique, soit environ 31 %, un niveau inférieur à celui des entreprises où leurs homologues non déplacés travaillaient (graphique 4). Cet écart dans les avantages salariaux des entreprises était d'environ 12 % dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Six ans après les licenciements, les avantages salariaux des entreprises étaient encore 19 % plus faibles dans les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, comparativement à 7 % plus faibles dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale.

L'écart dans les avantages salariaux des entreprises des travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, est resté statistiquement significatif tout au long de la période de six ans suivant le déplacement.

Graphique 3
Différences dans les avantages salariaux entre les entreprises qui employaient des hommes qui ont été mis à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 et les entreprises qui employaient leurs homologues non déplacés

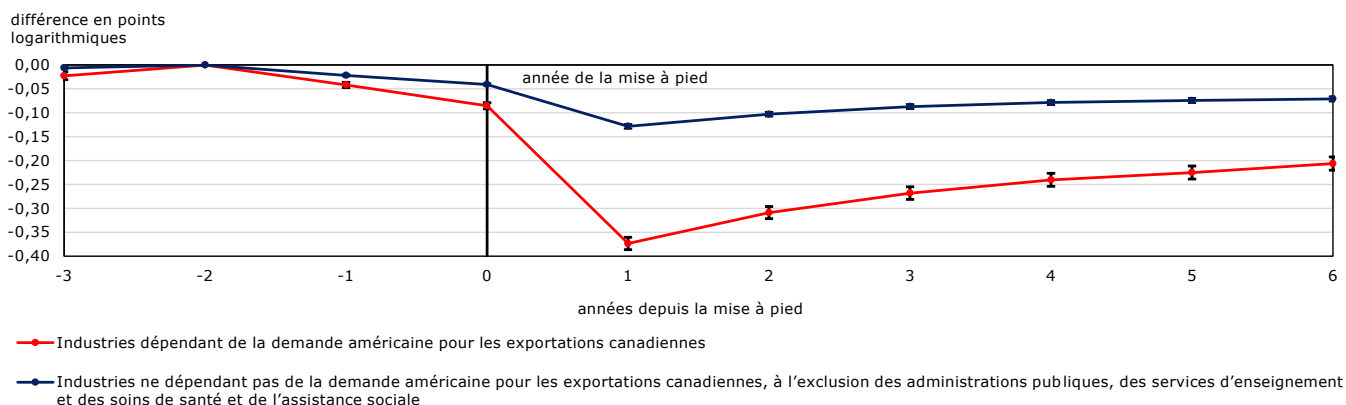


Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Graphique 4

Différences dans les avantages salariaux entre les entreprises qui employaient des femmes qui ont été mises à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 et les entreprises qui employaient leurs homologues non déplacés



Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Les travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient moins susceptibles d'être réemployés dans des emplois comportant un régime de retraite parrainé par l'employeur dans les années qui ont suivi les mises à pied comparativement à leurs homologues non déplacés

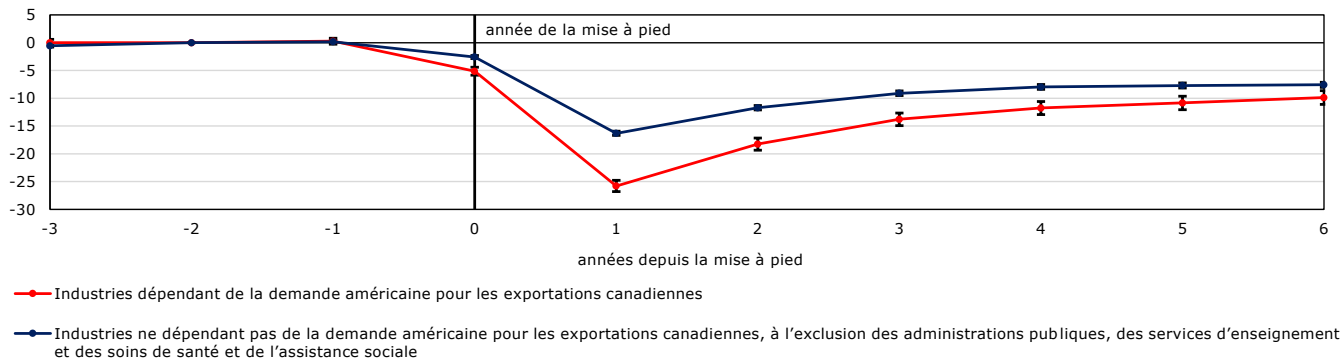
Les hommes qui ont été mis à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes au cours de la période allant de 2013 à 2016 étaient moins susceptibles de 26 points de pourcentage que leurs homologues non déplacés d'avoir un emploi comportant un régime de retraite parrainé par l'employeur au cours de l'année suivant les mises à pied (graphique 5). Les hommes qui ont été mis à pied par des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, étaient moins susceptibles de 16 points de pourcentage que leurs homologues non déplacés d'avoir un emploi comportant un régime de retraite parrainé par l'employeur dans l'année qui a suivi la perte d'emploi. Des tendances similaires ont été observées pour les femmes (graphique 6). Bien que cet écart dans la probabilité d'avoir un régime de retraite parrainé par l'employeur se rétrécisse entre les travailleurs déplacés et les travailleurs non déplacés au fil du temps, la différence en points de pourcentage est demeurée plus grande de façon statistiquement significative pour les travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes que leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, pendant la période de six ans suivant le déplacement.

La perte d'un régime de retraite parrainé par l'employeur pourrait avoir des répercussions importantes en matière de planification de la retraite, en particulier pour les travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, puisque ceux-ci ont tendance à être plus âgés que les travailleurs d'autres industries.

Graphique 5

Différence en points de pourcentage quant à la probabilité d'avoir un emploi comportant un régime de retraite parrainé par l'employeur entre les hommes qui ont été mis à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 et leurs homologues non déplacés

différence en points de pourcentage



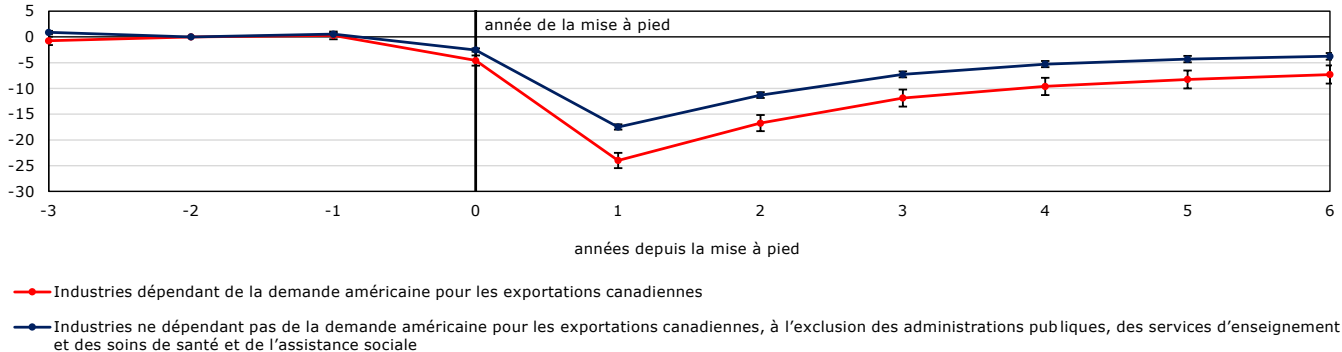
Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Graphique 6

Différence en points de pourcentage quant à la probabilité d'avoir un emploi comportant un régime de retraite parrainé par l'employeur entre les femmes qui ont été mises à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 et leurs homologues non déplacées

différence en points de pourcentage



Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Les hommes mis à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient moins susceptibles d'occuper des emplois syndiqués dans les années qui ont suivi les licenciements que leurs homologues non déplacés

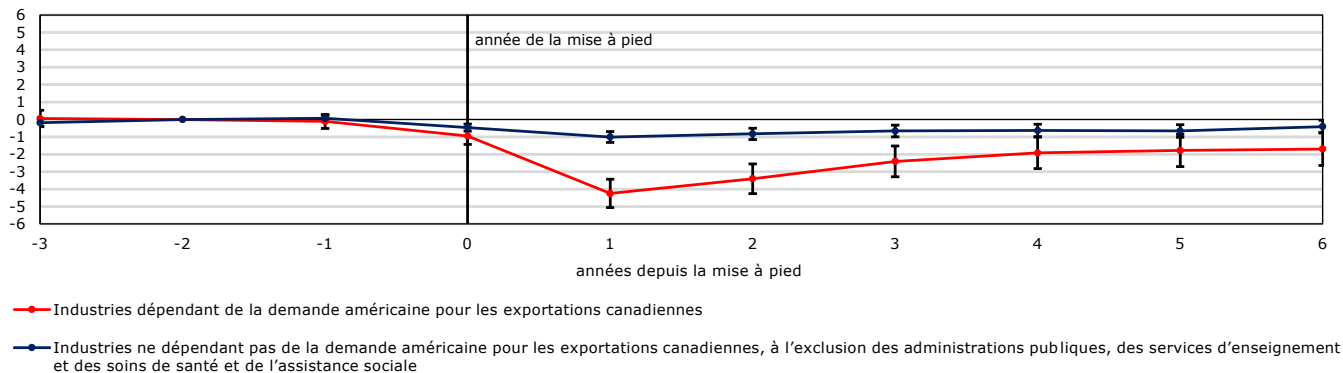
Parmi les hommes qui ont été mis à pied au cours de la période allant de 2013 à 2016, ceux des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient moins susceptibles d'environ 4 points de pourcentage que leurs homologues non déplacés d'occuper un emploi syndiqué dans l'année qui a suivi les licenciements. Les hommes qui ont été mis à pied par des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, étaient moins susceptibles de 1 point de pourcentage que leurs homologues non déplacés d'occuper un emploi syndiqué pendant la période de six ans suivant le déplacement (graphique 7). Cet écart dans la probabilité d'obtenir un emploi syndiqué entre les travailleurs déplacés et non déplacés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'est rétréci au fil du temps, mais la différence est restée statistiquement significative pendant trois ans après les licenciements.

À l'inverse, les femmes déplacées, qu'elles aient été licenciées par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ou par des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, étaient plus susceptibles d'avoir un emploi syndiqué dans les années qui ont suivi les licenciements. Les femmes qui ont été mises à pied par des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus susceptibles de 1 à 3 points de pourcentage que leurs homologues non déplacés d'occuper un emploi syndiqué au cours des six années qui ont suivi le déplacement. Les femmes déplacées des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, étaient plus susceptibles d'environ 4,5 points de pourcentage que leurs homologues non déplacées d'occuper un emploi syndiqué pendant la même période (graphique 8). Cela s'explique en partie par les taux plus élevés de transition des femmes déplacées vers les administrations publiques, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale, où les emplois syndiqués sont plus fréquents que dans d'autres industries. Mais comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, les femmes déplacées (et les hommes) étaient moins susceptibles que leurs homologues non déplacés d'occuper des emplois comportant des régimes de retraite parrainés par l'employeur. Bien que les régimes de retraite parrainés par l'employeur soient également une caractéristique commune dans les secteurs des administrations publiques, des services d'enseignement et des soins de santé et de l'assistance sociale, certaines industries du secteur commercial, comme la fabrication et la finance et les assurances, ont des parts relativement élevées d'emplois associés à des régimes de retraite parrainés par l'employeur où des travailleurs non déplacés pourraient être employés. En outre, les travailleurs déplacés pourraient travailler à temps partiel pendant la période de transition après les licenciements, et les emplois à temps partiel sont moins susceptibles d'être associés à des régimes de retraite parrainés par l'employeur.

Graphique 7

Différence en points de pourcentage quant à la probabilité d'avoir un emploi syndiqué entre les hommes qui ont été mis à pied de façon permanente au cours de la période allant de 2013 à 2016 et leurs homologues non déplacés

différence en points de pourcentage



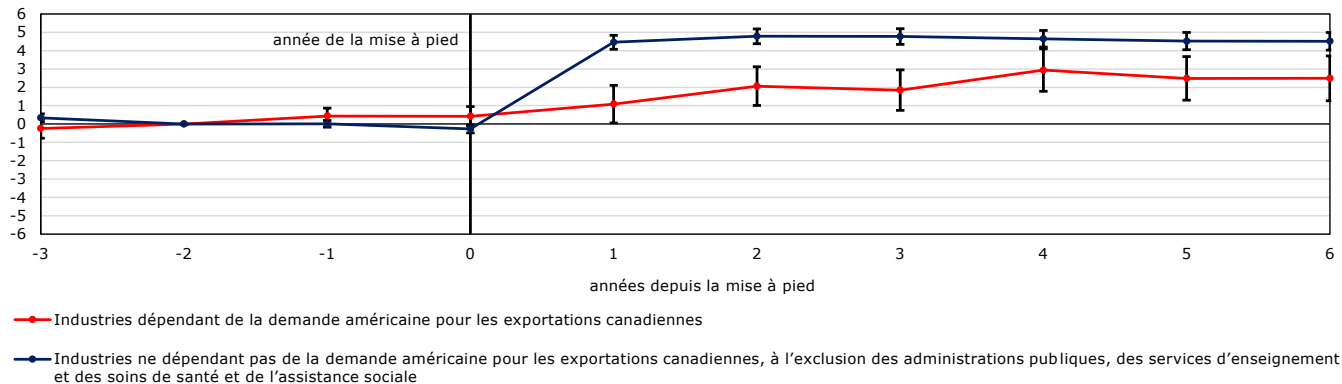
Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Graphique 8

Différence en points de pourcentage quant à la probabilité d'avoir un emploi syndiqué entre les femmes qui ont été mises à pied de façon permanente entre 2013 et 2016 et leurs homologues non déplacées

différence en points de pourcentage



Notes : Une régression de l'étude d'événements a été estimée à l'aide d'un échantillon tiré d'un panel de travailleurs déplacés et non déplacés ayant des caractéristiques similaires à l'approche de l'année de la mise à pied. L'échantillon est composé de travailleurs rémunérés âgés de 25 à 54 ans au moment de leur mise à pied; qui étaient employés dans des entreprises excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale au moment de leur mise à pied; étaient employés dans des entreprises comptant au moins 20 employés au moment de leur mise à pied; avaient au moins deux années de service chez le même employeur; et avaient une rémunération annuelle supérieure à 1 000 \$ (en dollars constants de 2024) et inférieure à 1 000 000 \$ lorsqu'ils ont été mis à pied. Aux fins de la définition d'une mise à pied, seul l'emploi principal de chaque travailleur a été pris en considération. Les industries qui dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes sont celles dans lesquelles au moins 35 % des emplois dépendent de la demande américaine pour les exportations canadiennes (Statistique Canada, 2024). Les lignes verticales superposées sur les lignes indiquent l'intervalle de confiance de 95 %.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre, 2010 à 2022.

Conclusion

Les récentes tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis ont suscité des préoccupations au sujet de la possibilité de licenciements, en particulier dans les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes. Bien qu'il soit trop tôt pour connaître l'ampleur des pertes d'emplois dans ces secteurs, il est possible de déterminer des indicateurs clés qui pourraient éclairer les stratégies futures pour faire face aux déplacements d'emplois à grande échelle. Un premier article a permis d'examiner les indicateurs de la qualité des emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes. Un article de suivi visait à examiner les caractéristiques socioéconomiques des employés dans ces secteurs, qui pourraient être liées à leur adaptabilité potentielle en cas de perte d'emploi. Le présent article porte sur la façon dont les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes s'en sont sortis historiquement sur le plan économique après les licenciements.

Les résultats indiquent que la majorité des hommes et des femmes âgés de 25 à 54 ans qui ont été licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes au cours de la période allant de 2013 à 2016 ont trouvé un emploi rémunéré dans d'autres industries dans l'année qui a suivi la perte d'emploi. Toutefois, ils s'en sont moins bien sortis sur le plan économique pendant au moins les trois premières années qui ont suivi la perte d'emploi que leurs homologues licenciés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. En moyenne, les travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ont historiquement gagné plus que leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Par conséquent, les gains avant le déplacement des travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus élevés que ceux de leurs homologues dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Toutefois, six ans après la perte d'emploi, les hommes licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes et des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale réalisaient en moyenne des gains semblables, tandis que les femmes déplacées des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes avaient en moyenne des gains un peu plus élevés que leurs homologues des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Mais les gains des travailleurs déplacés étaient encore plus faibles par rapport à leurs niveaux avant le déplacement pendant les trois premières années suivant les licenciements, et les pertes de gains absolus étaient plus importantes dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes pendant au moins six ans après les licenciements. Une des raisons de cela est que les travailleurs licenciés des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus susceptibles d'être réemployés dans des entreprises moins bien rémunérées après la perte d'emploi. Les résultats indiquent également que même si les emplois dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient plus susceptibles d'être syndiqués ou de comporter des régimes de retraite parrainés par l'employeur associés à ces emplois que les emplois dans les industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, les hommes déplacés d'industries

dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes étaient moins susceptibles d'obtenir des emplois ayant ces caractéristiques dans les années qui ont suivi les licenciements que les hommes déplacés des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale. Il en va de même pour les femmes, mais celles-ci étaient plus susceptibles de décrocher un emploi syndiqué après le déplacement, peu importe qu'elles aient été licenciées des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes ou des industries qui ne dépendaient pas de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, en excluant les administrations publiques, les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale¹⁵.

Des pertes de gains plus importantes, combinées à la possibilité de perdre des caractéristiques liées à la qualité de l'emploi comme des régimes de retraite parrainés par l'employeur, pourraient avoir des répercussions importantes sur les travailleurs déplacés, en particulier ceux des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes, qui ont tendance à être plus âgés et moins scolarisés que ceux d'autres industries. Seul le temps nous dira dans quelle mesure ces travailleurs s'adaptent aux pertes d'emploi lorsque leurs industries sont touchées.

Bibliographie

Abowd, J. M., F. Kramarz et D. N. Margolis. 1999. [High Wage Workers and High Wage Firms](#) (en anglais seulement). *Econometrica*, vol. 67, no 2 : p. 251 à 333.

Bertheau, A., E. M. Acabbi, C. Barcelo, A. Gulyas, S. Lombardi et R. Saggio. 2023. [The Unequal Consequences of Job Loss across Countries](#) (en anglais seulement). *American Economic Review : Insights*, vol. 5, no 3 : p. 393 à 408.

Bockerman, P., M. Haapanen et E. Johansson. 2024. [Lost mind, lost job? Unequal effects of corporate downsizings on employees](#). *German Journal of Human Resource Management*, vol. 38, no 4 : p. 413 à 429.

Bonikowska, A. et R. Morissette. 2013. [Pertes de gains des travailleurs déplacés ayant une participation stable au marché du travail : données récentes pour le Canada](#). Document de recherche de la Direction des études analytiques, no 346. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Chhinzer, N. 2023. [Are layoffs an industry norm? Exploring how industry-level job decline or growth impacts firm-level layoff implementation](#) (en anglais seulement). *Human Resource Management Journal* vol. 34, no 4 : p. 1042 à 1062.

15. L'analyse a été répétée pour les travailleurs qui ont été mis à pied au cours de la période allant de 1998 à 2001 pour offrir une perspective historique. L'analyse a révélé des constatations semblables, en indiquant que les effets néfastes des mises à pied dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes se sont produits dans différentes cohortes par le passé. Toutefois, même si ces parallèles historiques indiquent un certain degré de robustesse dans les résultats, il convient de faire preuve de prudence lorsqu'il s'agit de tirer des conclusions sur les événements futurs, étant donné que l'évolution de la conjoncture économique et des contextes politiques peut donner lieu à des résultats différents dans les vagues futures de licenciements.

Frenette, M., T. Mehdi et R. Morissette. 2025. [Qualité de l'emploi dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes](#). Rapports économiques et sociaux (mai). Ottawa : Statistique Canada.

Frenette, M. et T. Mehdi. 2025. [Caractéristiques socioéconomiques des travailleurs des industries dépendantes de la demande des États-Unis pour les exportations canadiennes](#). Rapports économiques et sociaux (juillet). Ottawa : Statistique Canada.

Illing, H., J. Schmieder et S. Trenkle. 2024. [The Gender Gap in Earnings Losses After Job Displacement](#) (en anglais seulement). Journal of the European Economic Association, vol. 22, no 5 : p. 2108 à 2147.

Lachowska, M., A. Mas et S. A. Woodbury. 2020. [Sources of Displaced Workers' Long-Term Earnings Losses](#) (en anglais seulement). American Economic Review, vol. 110, no 10 : p. 3231 à 3266.

Margolis, D. N. et J. Montana. 2024. [Who Gets to Stay? How Mass Layoffs Reshape Firms' Skills Structure](#) (en anglais seulement). Série de documents de recherche d'IZA no 17426.

Morissette, R. et W.-H. Chen. 2020. [Comment les travailleurs des secteurs de production d'énergie traditionnels s'en sortent-ils après avoir perdu leur emploi? Données de l'industrie de l'extraction de charbon](#). Aperçus économiques. Ottawa : Statistique Canada.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2024a. [The "clean energy transition" and the cost of job displacement in energy-intensive industries](#) (en anglais seulement). Paris : Éditions OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2024b. [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : Transition vers la neutralité carbone et marché du travail](#). Paris : Éditions OCDE.

Raposo, P., P. Portugal et A. Carneiro. 2021. [The Sources of Wage Losses of Displaced Workers](#) (en anglais seulement). Journal of Human Resources, vol. 56, no 3 : p. 786 à 820.

Statistique Canada. 2024. [Enquête sur la population active, décembre 2024](#). Ottawa : Statistique Canada.

Sun, L. et S. Abraham. 2021. [Estimating dynamic treatment effects in event studies with heterogeneous treatment effects](#) (en anglais seulement). Journal of Econometrics, vol. 225, no 2 : p. 175 à 199.