

Postes à pourvoir

Les postes vacants dans le secteur privé au T4 2017

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada a continué d'augmenter au dernier trimestre de 2017. Estimé à 3,0 %, il est en très nette hausse par rapport à ce qu'il était un an plus tôt (2,4 %) et dépasse son sommet du début de 2008, avant la récession. Au total, environ 399 000 emplois sont restés vacants pendant au moins quatre mois parce que les employeurs n'ont pas trouvé de candidats qui leur convenaient.

La hausse du taux de postes vacants est un signe de croissance ou de mutation économique. Dans un tel contexte, la baisse du taux de chômage ou de l'évolution des besoins en compétences fait que les employeurs ont plus de mal à trouver les bons candidats et à les retenir.

C'est encore en Colombie-Britannique, où la pénurie de main-d'œuvre est déjà la plus sévère de tout le pays, que le taux de postes vacants (3,9 %) a enregistré le gain le plus important (+0,3 point). On constate des hausses plus modérées dans plusieurs autres provinces. Au Québec et en Ontario, par exemple, les taux ont gagné 0,1 point et sont passés à 3,4 % et 3,2 % respectivement. Au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Alberta, ils ont légèrement augmenté et se tiennent dans une fourchette de 2,3 % à 2,7 %.

Les taux de postes vacants sont inchangés à Terre-Neuve-et-Labrador et en Saskatchewan où ils restent en dessous des normes historiques. Ils ont un peu baissé à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse (-0,1 point), passant à 1,6 % et 2,0 % respectivement.

Du côté des industries, les taux de postes vacants ont grimpé dans 8 secteurs sur 14, en particulier dans les secteurs des services personnels, de l'information, des arts et des spectacles, du commerce de détail et de la fabrication. Les pressions sur les salaires se sont aussi intensifiées. En effet, les employeurs ayant des postes vacants prévoient une hausse moyenne globale des salaires d'un demi-point de plus que ceux qui n'ont pas de postes vacants.

Figure 1 : Taux de postes vacants

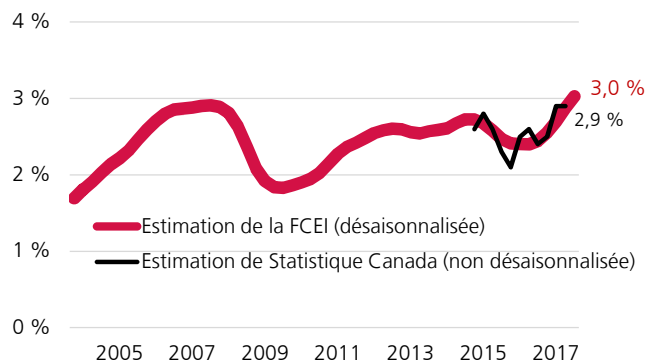


Figure 2 : Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise

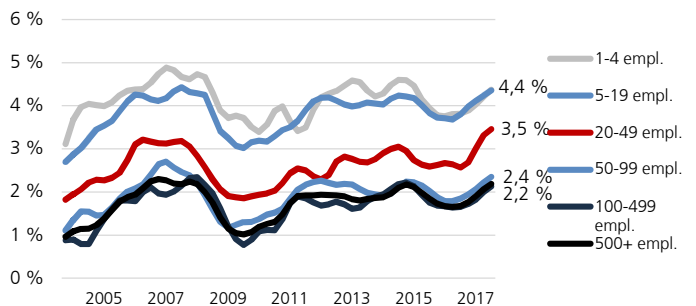


Figure 3 : Hausses de salaire moyennes prévues, T4 2017

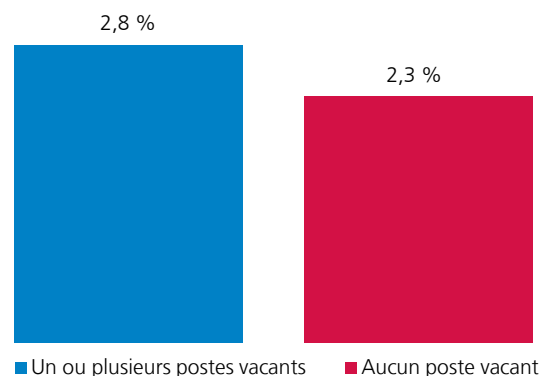


Tableau 1 : Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T4 2017

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,0 %	+0.1 %	399 200
Terre-Neuve-et-Labr.	1,8 %		2 800
Île-du-Prince-Édouard	1,6 %	-0.1 %	700
Nouvelle-Écosse	2,0 %	-0.1 %	6 000
Nouveau-Brunswick	2,7 %	+0.1 %	6 300
Québec	3,4 %	+0.1 %	94 700
Ontario	3,2 %	+0.1 %	164 000
Manitoba	2,3 %	+0.1 %	9 900
Saskatchewan	2,3 %		7 700
Alberta	2,4 %	+0.1 %	37 600
Colombie-Britannique	3,9 %	+0.3 %	69 500

*Nombre de postes vacants par rapport au nombre total de postes occupés et de postes vacants.

**Évolution du taux par rapport au trimestre précédent.

Figure 4 : Taux de postes vacants par province

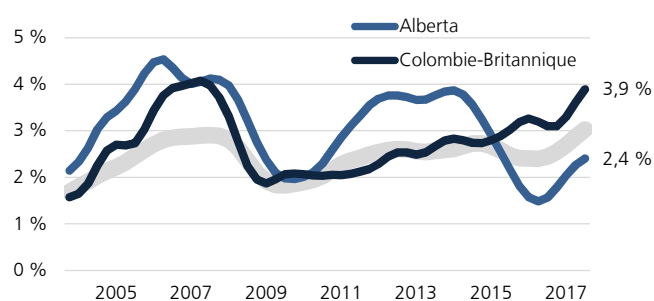
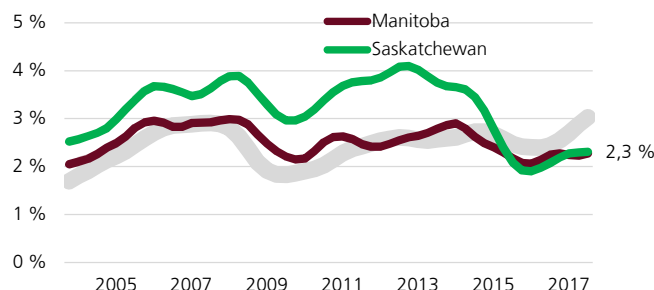
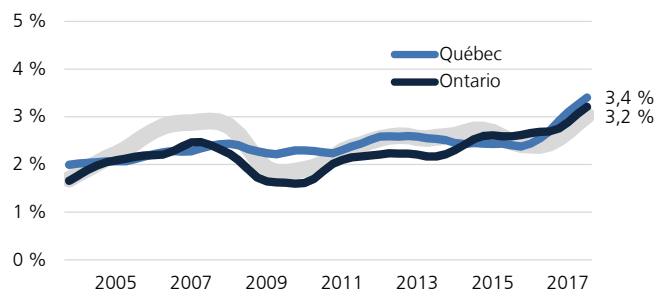
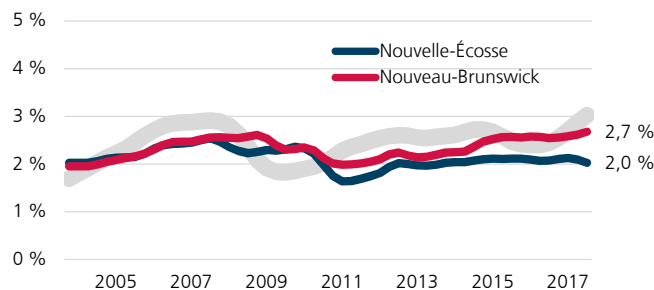
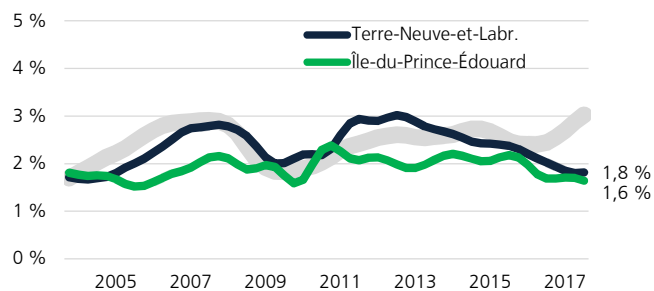
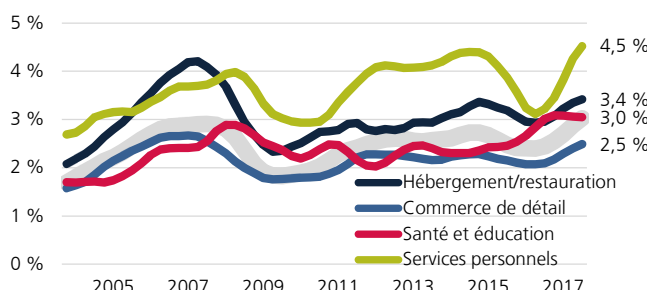
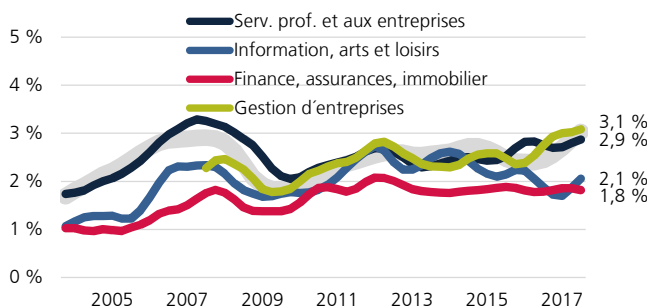
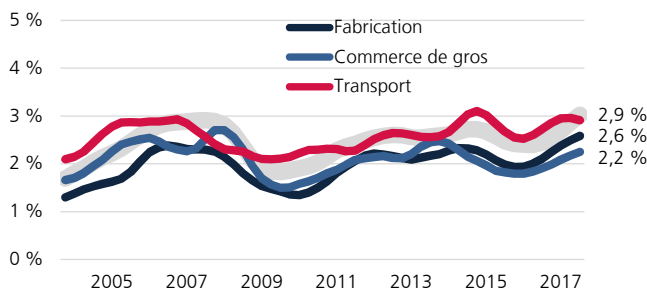
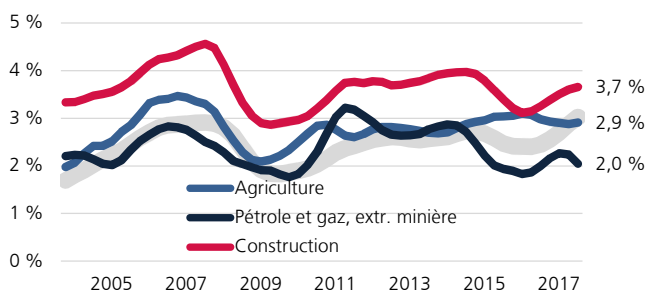


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



Remarques : Méthodologie et qualité des données

Les résultats actuels sont basés sur 2 039 réponses recueillies au tout dernier trimestre. Ils sont extraits du sondage de la FCEI *Les perspectives de votre entreprise*, réalisé tous les mois auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de propriétaires-exploitants membres de la FCEI dont l'identité a été validée.

Dans le sondage, les répondants indiquent le nombre total d'employés qui travaillent à l'heure actuelle dans leur entreprise à temps plein et à temps partiel. Ils doivent aussi répondre à la question suivante : « Combien de postes sont vacants dans votre entreprise depuis au moins 4 mois parce que vous n'êtes pas en mesure de trouver des employés qualifiés? » L'absence de réponse est traitée comme une absence de postes vacants. Le taux de postes vacants correspond au nombre total de postes vacants divisé par la somme des postes occupés et des postes vacants. Le traitement des valeurs aberrantes repérées par une analyse de régression se fait en plafonnant ces postes vacants au 90^e percentile, selon les catégories de taille de l'entreprise.

Pour tenir compte des échantillons trimestriels de petite taille, les données relatives au groupe des employeurs de 500 employés ou plus sont imputées à l'aide des ratios historiques globaux par rapport aux autres catégories de tailles d'entreprise de 2004 à aujourd'hui. Les chiffres totaux des postes occupés et des postes vacants sont ensuite repondérés par province et par industrie selon les données trimestrielles extraites de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) de Statistique Canada. Les postes occupés au sein du secteur agricole sont ajoutés et les postes occupés dans le secteur public sont soustraits sur la base des totalisations personnalisées de la FCEI qui sont tirées de *l'Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada.

Les séries de données de chaque composante sont désaisonnalisées et traduites en tendances à l'aide de la méthode x-12. Pour prendre en considération les points de données qui manquent à l'occasion, les données des provinces et des industries font l'objet d'un ajustement additionnel avant d'être désaisonnalisées, puis elles sont rajustées par la suite pour correspondre, au total, aux chiffres nationaux.

En raison de l'utilisation de moyennes mobiles centralisées et de la désaisonnalisation, les nouvelles données trimestrielles peuvent entraîner des révisions des estimations passées. C'est la raison pour laquelle les marges d'erreur statistiques déterminées de façon empirique qui accompagnent normalement les sondages ne s'appliquent pas.

Comparaison avec les estimations de postes vacants de Statistique Canada

Depuis le premier trimestre de 2015, la nouvelle *Enquête sur les postes vacants et les salaires*¹ (EPVS) de Statistique Canada fournit des estimations des taux de postes vacants au pays. Ces taux sont près de deux fois plus élevés que ceux tirés précédemment de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Les données initiales de l'EPVS sont à présent presque identiques aux données trimestrielles de la FCEI. Cela tient principalement au fait que les méthodologies utilisées sont plus comparables. Il faut souligner que Statistique Canada sonde maintenant les propriétaires d'entreprise et les responsables du recrutement dans les emplacements commerciaux, plutôt que les services de la paie des sièges sociaux. Les autres principales différences méthodologiques sont l'échantillon plus grand de l'EPVS et la désaisonnalisation des données de la FCEI.

1. <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/180111/dq180111a-fra.htm>