

# Postes à pourvoir

## Les postes vacants dans le secteur privé au T1 2018

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Après une hausse marquée tout au long de l'année en 2017, le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada est resté inchangé au premier trimestre de 2018. Estimé à 3,0 % comme au trimestre précédent, il est quand même sensiblement plus fort qu'il y a tout juste un an (2,6 %). Au total, environ 407 000 emplois sont restés vacants pendant au moins quatre mois parce que les employeurs n'ont pas trouvé de candidats qui leur convenaient.

Ce portrait du niveau de postes vacants est comparable à l'évaluation de Statistique Canada qui établit le taux à 2,9 % (pour le quatrième trimestre de 2017) et aux données de l'Enquête sur la population active qui montre que le taux de chômage n'a pas varié ces deux derniers trimestres.

C'est en Colombie-Britannique et au Québec que la pénurie de main-d'œuvre est la plus sévère de tout le pays, leurs taux de postes vacants ayant encore augmenté (3,8 % et 3,7 % respectivement). On constate des hausses modérées en Ontario (3,2 %) et au Manitoba (2,7 %), mais aucune évolution au Nouveau-Brunswick (2,7 %), en Alberta et en Nouvelle-Écosse (toutes deux à 2,4 %). La demande du marché du travail semble s'être encore affaiblie à Terre-Neuve-et-Labrador (1,6 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (1,1 %) et en Saskatchewan (2,1 %), le nombre de postes vacants étant en légère baisse dans ces trois provinces.

Du côté des industries, les taux de postes vacants sont également plutôt équilibrés : ils ont grimpé dans 7 secteurs et diminué ou stagné dans 6 autres. Les pressions sur les salaires qu'imposent les postes vacants se sont encore intensifiées. Les employeurs qui ont au moins un poste vacant prévoient une hausse moyenne globale des salaires de 3,1 %, contre 2,4 % pour ceux qui n'en ont aucun.

Figure 1 : Taux de postes vacants

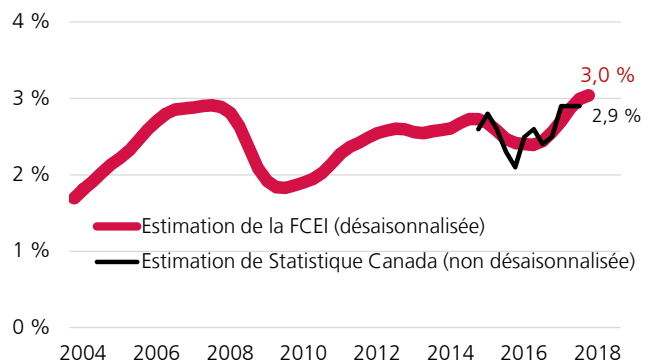


Figure 2 : Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise

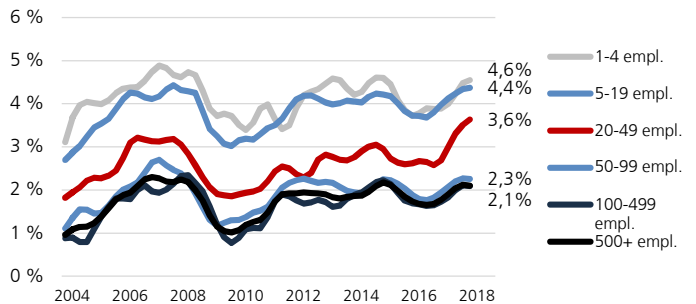


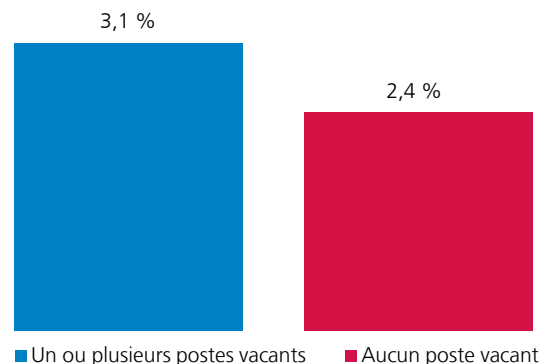
Tableau 1 : Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T1 2018

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,0 %		407 300
Terre-Neuve-et-Labr.	1,6 %	-0,1 %	2 400
Île-du-Prince-Édouard	1,1 %	-0,3 %	500
Nouvelle-Écosse	2,4 %		7 100
Nouveau-Brunswick	2,7 %		6 300
Québec	3,7 %	+0,2 %	103 100
Ontario	3,2 %	+0,1 %	163 100
Manitoba	2,7 %	+0,2 %	11 500
Saskatchewan	2,1 %	-0,1 %	7 200
Alberta	2,4 %		38 000
Colombie-Britannique	3,8 %	+0,1 %	68 100

\*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 3 : Hausses de salaire moyennes prévues, T1 2018



■ Un ou plusieurs postes vacants ■ Aucun poste vacant

Figure 4 : Taux de postes vacants par province

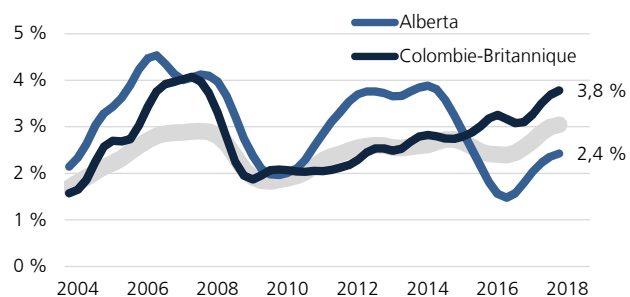
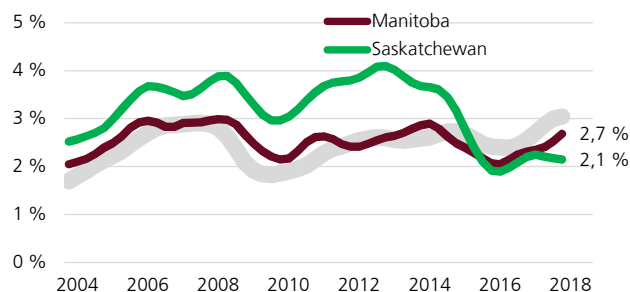
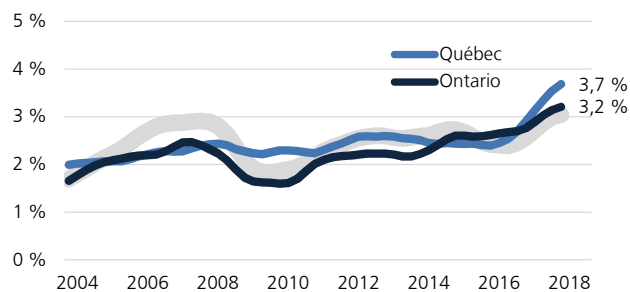
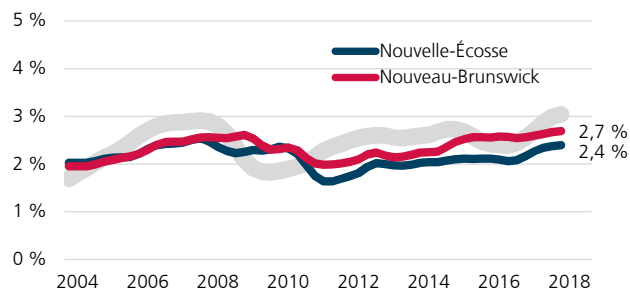
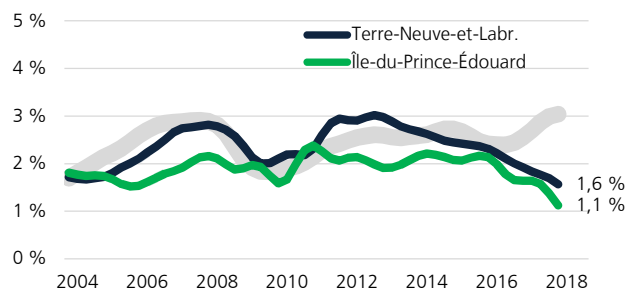
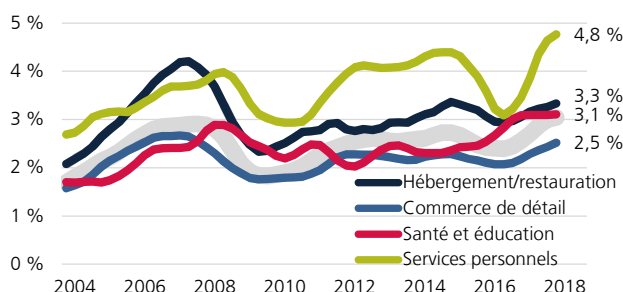
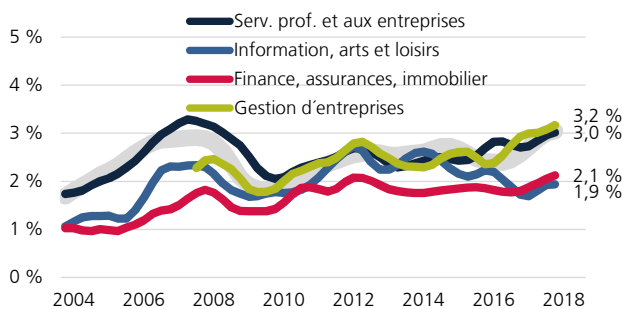
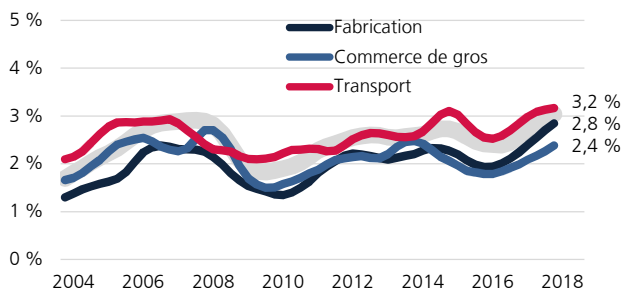
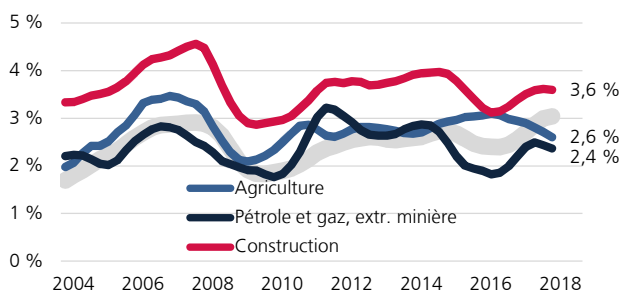


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



**Remarques : Méthodologie et qualité des données**

Les résultats actuels sont basés sur 2 304 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<sup>e</sup> 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*<sup>1</sup> (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. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180412/dq180412a-fra.htm>