

Postes à pourvoir

Les postes vacants dans le secteur privé au T4 2018

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada a légèrement baissé au quatrième trimestre de 2018. Selon les dernières estimations, il a perdu 0,1 point par rapport à l'estimation révisée du trimestre précédent (3,1 % contre 3,2 %). C'est la première fois qu'il baisse depuis le 2^e trimestre de 2016.

La FCEI estime qu'il y avait environ 409 000 emplois vacants dans le secteur privé au dernier trimestre de 2018, soit à peu près autant qu'au 3^e trimestre, mais quasiment 41 000 de plus qu'un an auparavant. Malgré le fléchissement du taux, la tendance montre que les marchés de l'emploi demeurent restreints par rapport aux normes historiques.

C'est encore au Québec, et de loin, que la pénurie de main-d'œuvre est la plus sévère au pays, le taux de postes vacants persistant à 3,9 %. Le marché de l'emploi est presque aussi serré en Colombie-Britannique où le taux s'est stabilisé à 3,5 %. En Ontario, le taux est lui aussi resté inchangé à 3,1 %, au même niveau que la moyenne nationale.

On observe une baisse du taux dans quatre provinces. Au Manitoba, il a reculé à 2,4 % et en Alberta à 2,3 %. Dans l'est du Canada, il est tombé à 2,2 % en Nouvelle-Écosse et à 1,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador, le plus bas de tous. La situation est inchangée au Nouveau-Brunswick (2,7 %), en Saskatchewan (1,9 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (1,8 %).

Du côté des industries, certains écarts se dessinent. Les taux ont légèrement augmenté dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et du commerce de gros, tandis qu'ils ont baissé dans les secteurs des ressources naturelles, de la fabrication, des services professionnels et des services personnels. Ils sont restés invariables dans les autres secteurs.

La pénurie de main-d'œuvre continue de faire pression sur les salaires, mais pas autant que les trimestres précédents. Les entreprises qui ont au moins un poste vacant prévoient une hausse moyenne globale des salaires de 2,3 %, contre 1,6 % pour ceux qui n'en ont aucun.

Figure 1 : Taux de postes vacants

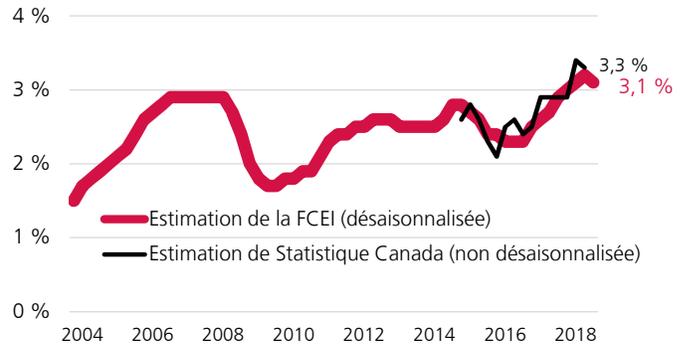


Figure 2 : Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise

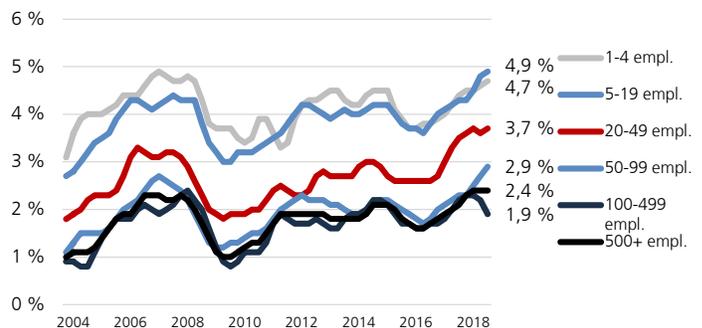


Figure 3 : Augmentation moyenne projetée, sur 12 mois, des salaires au sein des entreprises (avec postes vacants et sans poste vacant)

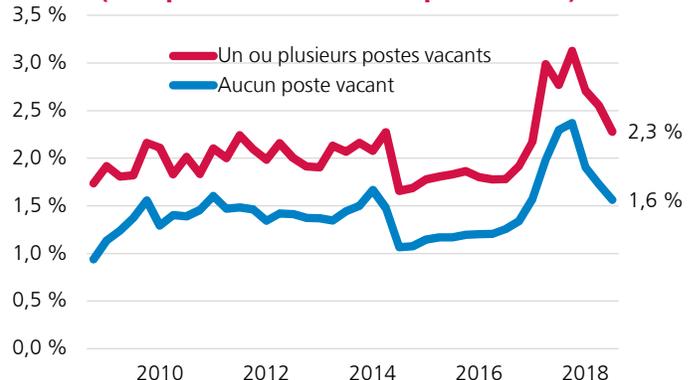


Tableau 1 : Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T4 2018

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,1 %	-0,1 %	409 300
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5 %	-0,1 %	2 200
Île-du-Prince-Édouard	1,8 %		800
Nouvelle-Écosse	2,2 %	-0,1 %	6 700
Nouveau-Brunswick	2,7 %		6 200
Québec	3,9 %		112 000
Ontario	3,1 %		160 600
Manitoba	2,4 %	-0,1 %	10 500
Saskatchewan	1,9 %		6 600
Alberta	2,3 %	-0,1 %	37 100
Colombie-Britannique	3,5 %		66 600

*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

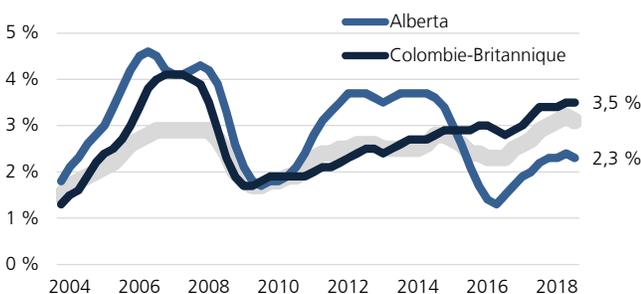
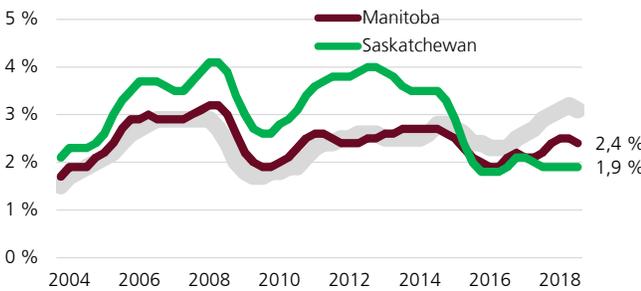
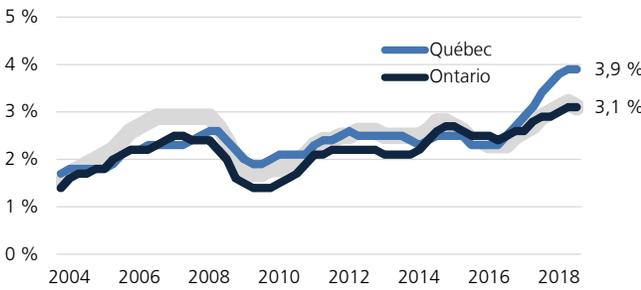
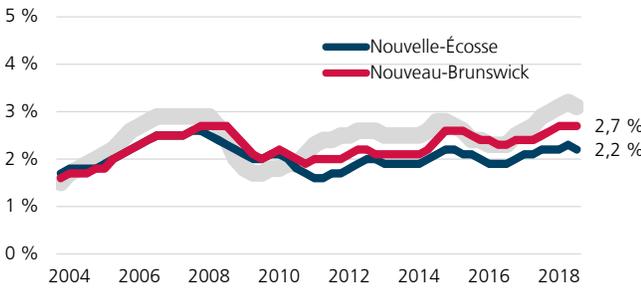
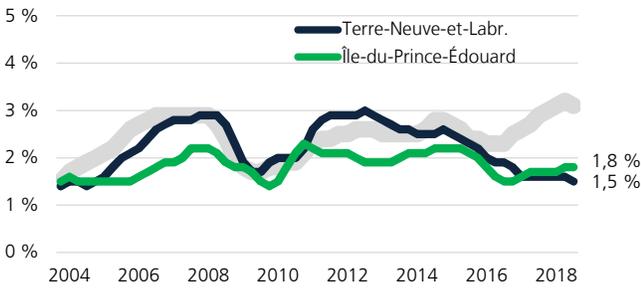
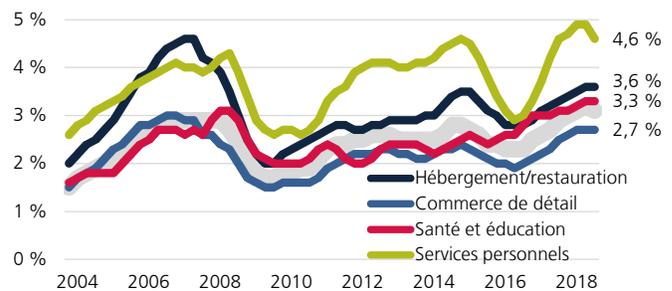
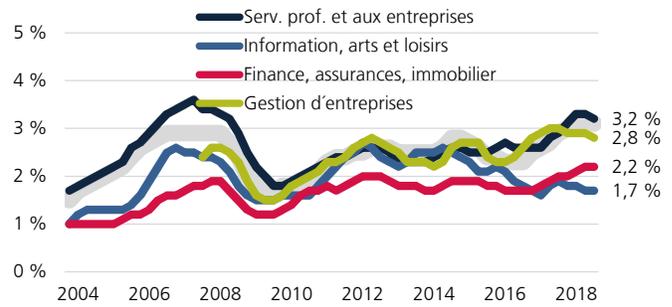
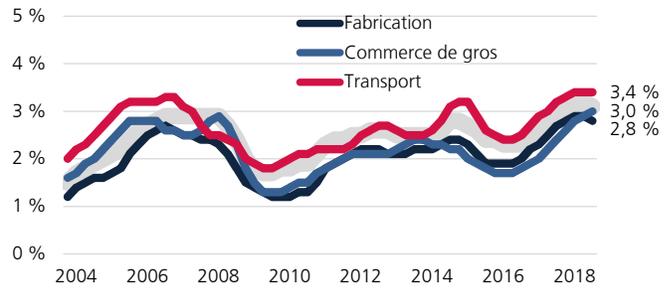
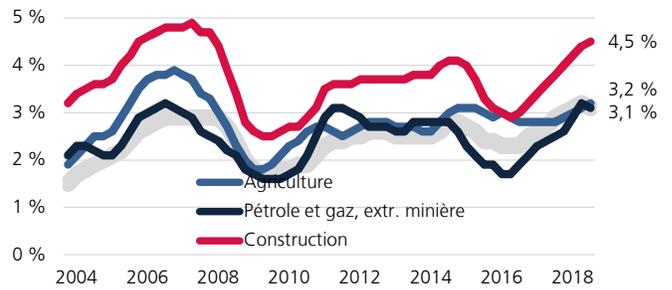


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



Remarques : Méthodologie et qualité des données

Les résultats actuels sont basés sur 2 121 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. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190109/dq190109a-fra.htm>