

ÉCONOMIE

Novembre 2019

Postes à pourvoir

Les postes vacants dans le secteur privé au T3 2019

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

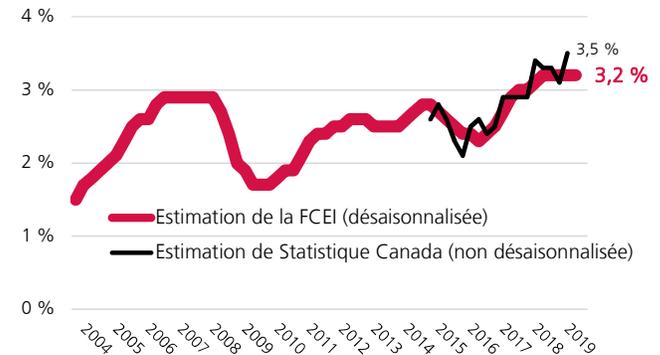
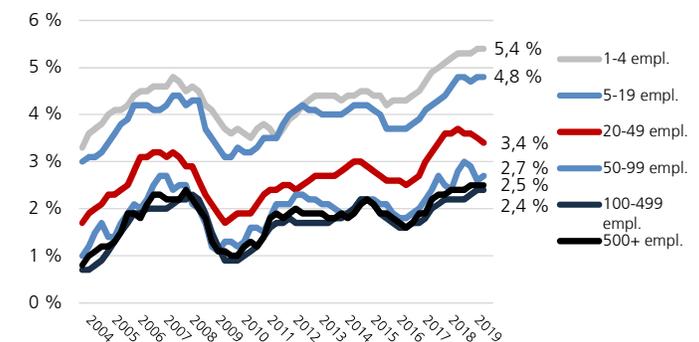
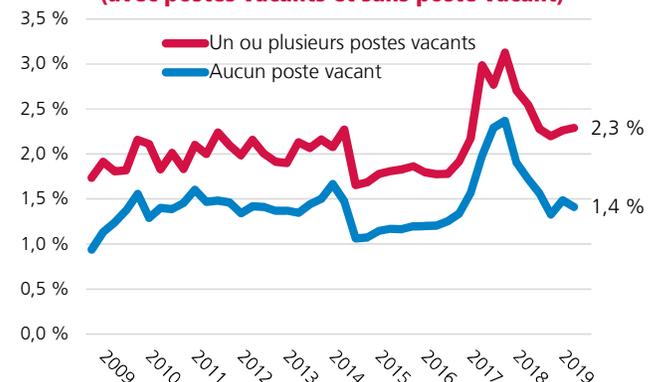
Le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada s'est stabilisé au cours de l'année écoulée, mais il reste à un sommet historique. Il s'est maintenu à 3,2 % au T3 2019, et ce, pour le cinquième trimestre de suite. Selon les dernières statistiques de la FCEI, cela représente environ 433 000 postes vacants dans le secteur privé, soit à peu près 1 500 de plus qu'au T2 de 2019 et 15 000 de plus qu'un an auparavant.

On observe relativement peu de changement sur le plan régional, mais les écarts considérables entre les régions persistent, reflet de la grande diversité des conditions du marché du travail au pays. Dans les Prairies et à Terre-Neuve-et-Labrador, deux régions particulièrement touchées par les difficultés du secteur des ressources, le taux de postes vacants a gagné un dixième de point, mais demeure un point sous la moyenne nationale. La situation est stable partout ailleurs.

C'est encore au Québec et en Colombie-Britannique qu'il y a le plus de postes vacants (4 % et 3,8 %, respectivement). En Ontario, le taux est conforme à la moyenne nationale (3,2 %) et il oscille entre 1,9 % et 3,0 % dans les Maritimes.

Les statistiques montrent également de fortes variations sectorielles, de même que des écarts dans certains secteurs. En effet, le taux de postes vacants a tendance à être plus élevé dans les secteurs où prévalent les petites entreprises que dans ceux qui sont dominés par les grandes. Par ailleurs, malgré la stabilité globale des 12 derniers mois, on constate une augmentation graduelle du taux de postes vacants dans les secteurs de l'agriculture, de l'information, de l'hébergement/la restauration, et une baisse dans les secteurs de la fabrication, des transports, du commerce de gros et du commerce de détail.

Bien que la géographie et le secteur soient des facteurs déterminants, ce sont surtout les perspectives d'avenir, les intentions de croître, la taille de l'entreprise et les caractéristiques des emplois dans les entreprises qui expliquent les taux de postes vacants. Un impact important sur les salaires se fait également ressentir : les employeurs qui ont au moins un poste vacant prévoient une hausse moyenne globale des salaires de 2,3 % au T3, contre 1,4 % 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

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 T3 2019

| | Taux* | Variation** | Nombre |
|-----------------------|-------|-------------|---------|
| Canada | 3,2 % | | 432 700 |
| Terre-Neuve-et-Labr. | 2,3 % | 0.2 % | 3 300 |
| Île-du-Prince-Édouard | 1,9 % | | 900 |
| Nouvelle-Écosse | 2,4 % | | 7 500 |
| Nouveau-Brunswick | 3,0 % | | 7 200 |
| Québec | 4,0 % | | 119 800 |
| Ontario | 3,2 % | | 168 000 |
| Manitoba | 2,6 % | 0.1 % | 11 400 |
| Saskatchewan | 2,3 % | 0.1 % | 7 900 |
| Alberta | 2,2 % | 0.1 % | 35 300 |
| Colombie-Britannique | 3,8 % | | 71 400 |

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

**Évolution du taux par rapport au trimestre précédent.

Postes à pourvoir

Figure 4 : Taux de postes vacants par province

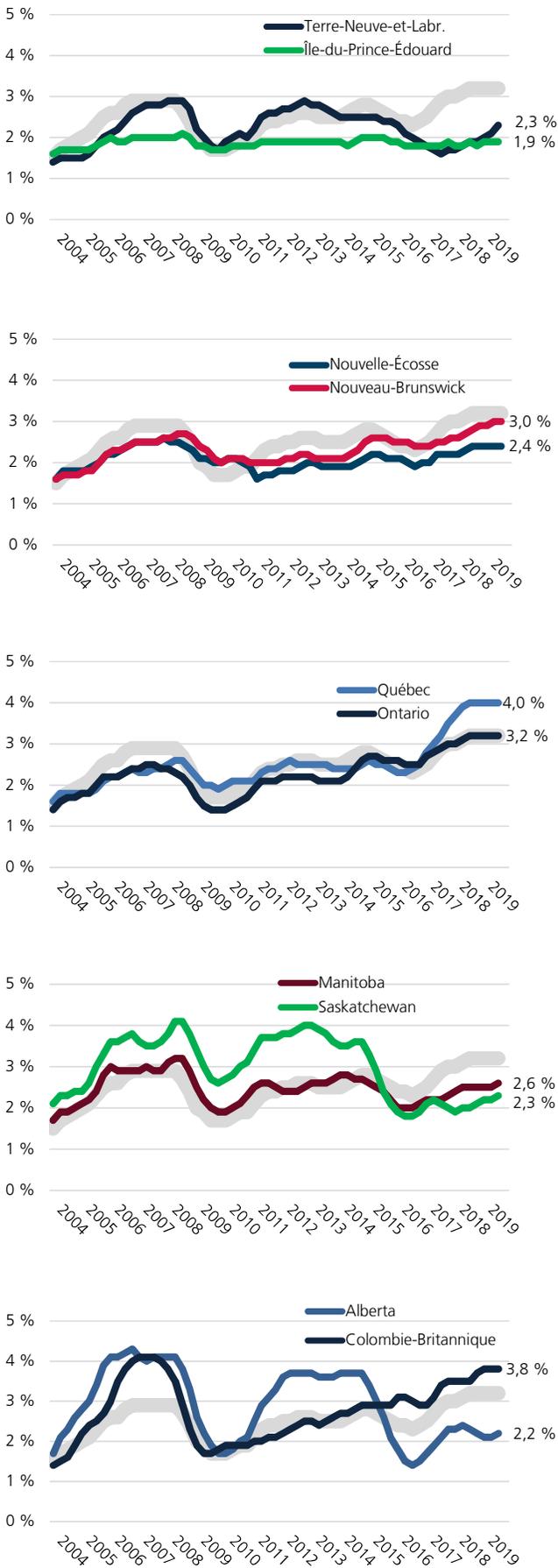
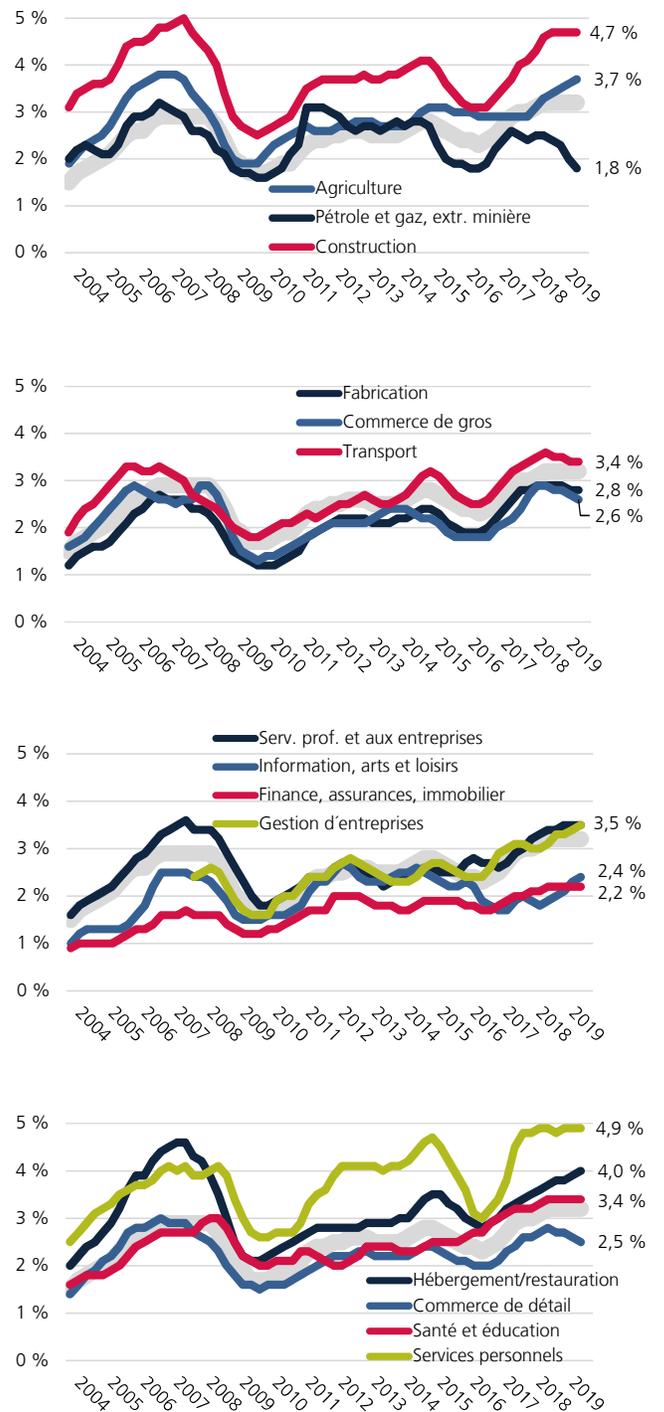
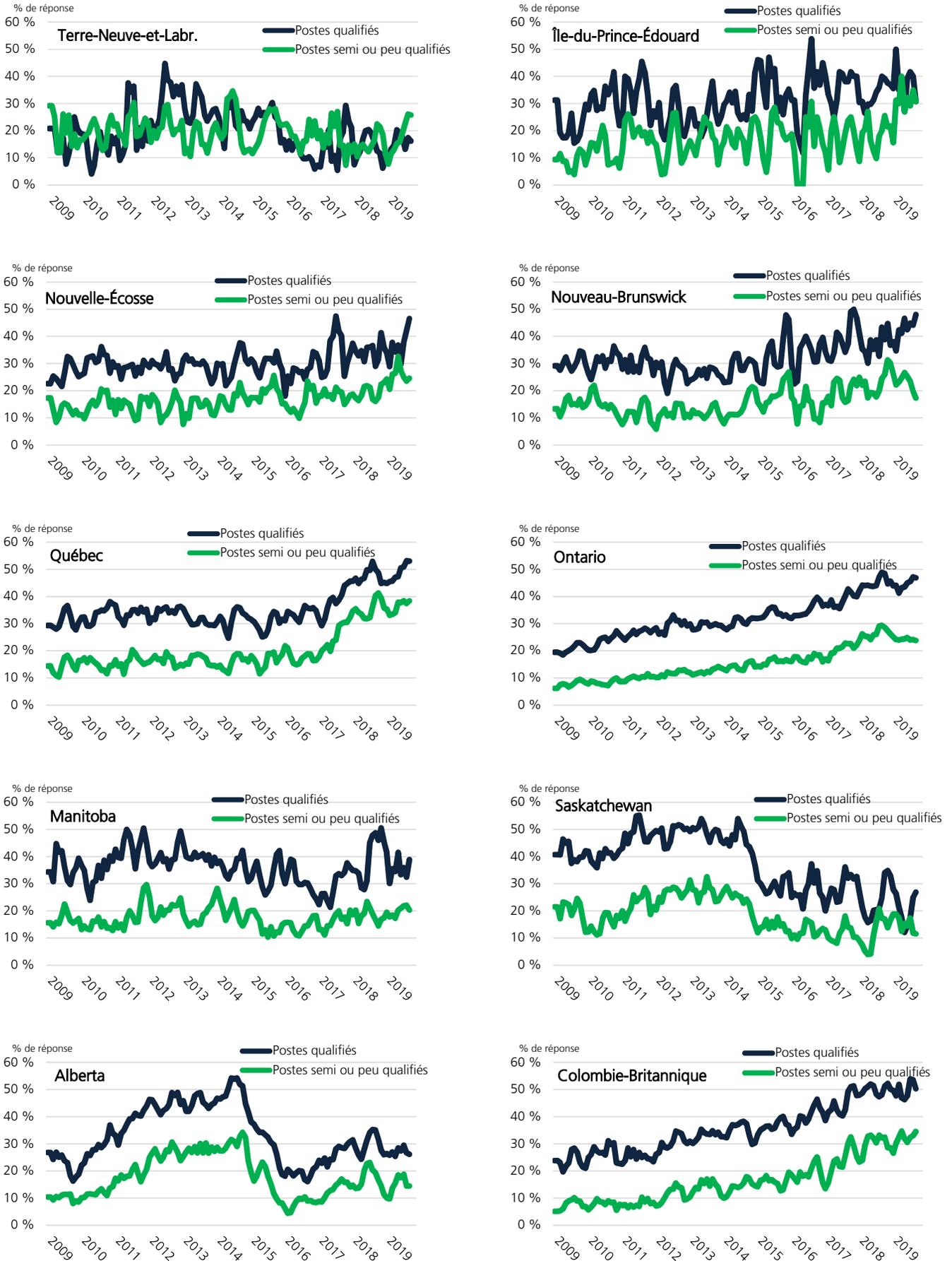


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



Postes à pourvoir

Figure 6: **Pénurie de main-d'œuvre par niveau de compétences (moyennes mobiles sur 3 mois)**



Remarques : Méthodologie et qualité des données

Les résultats actuels sont basés sur 1 937 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/190920/dq190920b-fra.htm>