

Postes à pourvoir

Les postes vacants dans le secteur privé au T4 2019

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada n'a quasiment pas bougé au quatrième trimestre de 2019 et s'est maintenu à 3,2 %. Les données désaisonnalisées montrent qu'il est stable depuis six trimestres consécutifs. Selon les dernières statistiques de la FCEI, cela représente environ 434 000 postes vacants dans le secteur privé, soit environ 2 400 de plus qu'au 3^e trimestre de 2019 et 9 000 de plus qu'il y a 12 mois. Au Québec, 123 500 postes sont restés vacants au dernier trimestre de 2019, soit 3 700 de plus par rapport au trimestre précédent.

On constate également très peu de variation sur le plan régional, mais les données reflètent toujours des différences marquées au niveau du marché du travail. Les taux de postes vacants ont augmenté de 0,1 % en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador (2,5 % et 2,4 % respectivement), mais ils restent bien en dessous de la moyenne nationale. La situation est stable dans les autres provinces.

Les marchés du travail les plus dynamiques au pays sont encore une fois le Québec, avec un taux de postes vacants de 4,1 %, puis la Colombie-Britannique et l'Ontario qui ont des taux de 3,6 % et 3,2 % respectivement. La pression sur le marché du travail reste moins forte dans les Prairies, les taux allant de 2,1 % en Alberta à 2,4 % au Manitoba. Même son de cloche du côté des Maritimes où les taux varient entre 3,0 % au Nouveau-Brunswick à 1,9 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les variations sectorielles sont plus significatives. En effet, les taux ont baissé dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et du commerce de détail, mais ce recul est compensé par une hausse dans les secteurs des services professionnels, de l'information, des soins de santé et de l'hébergement/restauration.

Bien que la géographie et le secteur jouent un rôle déterminant, ce sont surtout les perspectives d'avenir, les plans de croissance, la taille de l'entreprise et les caractéristiques des emplois selon le type d'entreprise qui expliquent l'augmentation du taux de postes vacants. Ce taux a, par ailleurs, un impact important sur l'augmentation des salaires : les entreprises qui ont au moins un poste vacant prévoient une hausse moyenne globale des salaires de 2,0 % au T4, contre 1,4 % pour celles qui n'en ont aucun.

Figure 1 : **Taux de postes vacants**

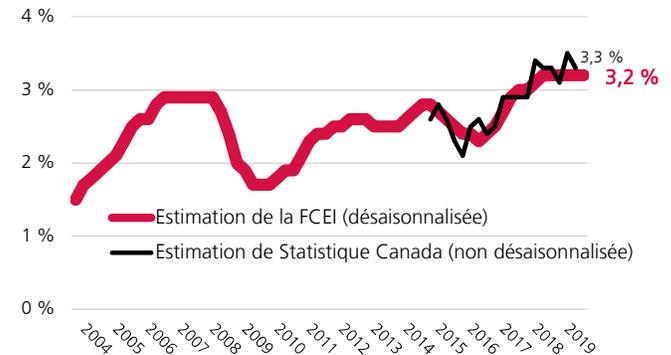


Figure 2 : **Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise**

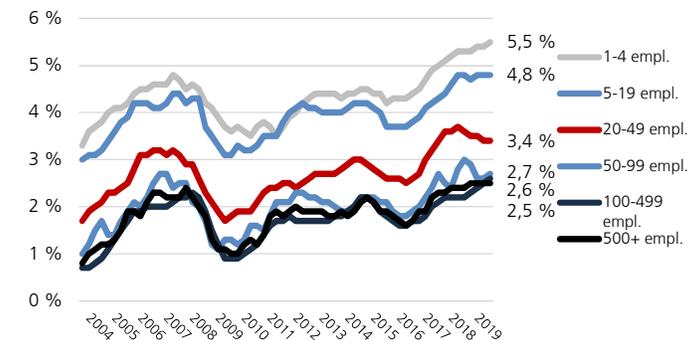


Figure 3 : **Augmentation moyenne projetée, sur 12 mois, des salaires au sein des entreprises (avec postes vacants et sans poste vacant)**

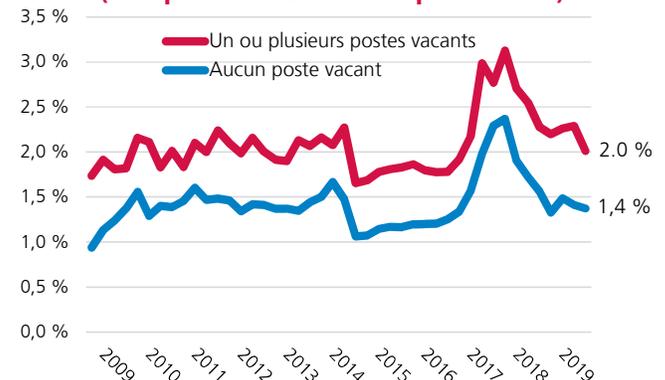


Tableau 1 : **Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T4 2019**

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,2 %		433 900
Terre-Neuve-et-Labr.	2,4 %	0,1 %	3 500
Île-du-Prince-Édouard	1,9 %		900
Nouvelle-Écosse	2,5 %	0,1 %	7 900
Nouveau-Brunswick	3,0 %		7 300
Québec	4,1 %		123 500
Ontario	3,2 %		171 500
Manitoba	2,4 %		10 600
Saskatchewan	2,2 %		7 300
Alberta	2,1 %		34 500
Colombie-Britannique	3,6 %		66 900

*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

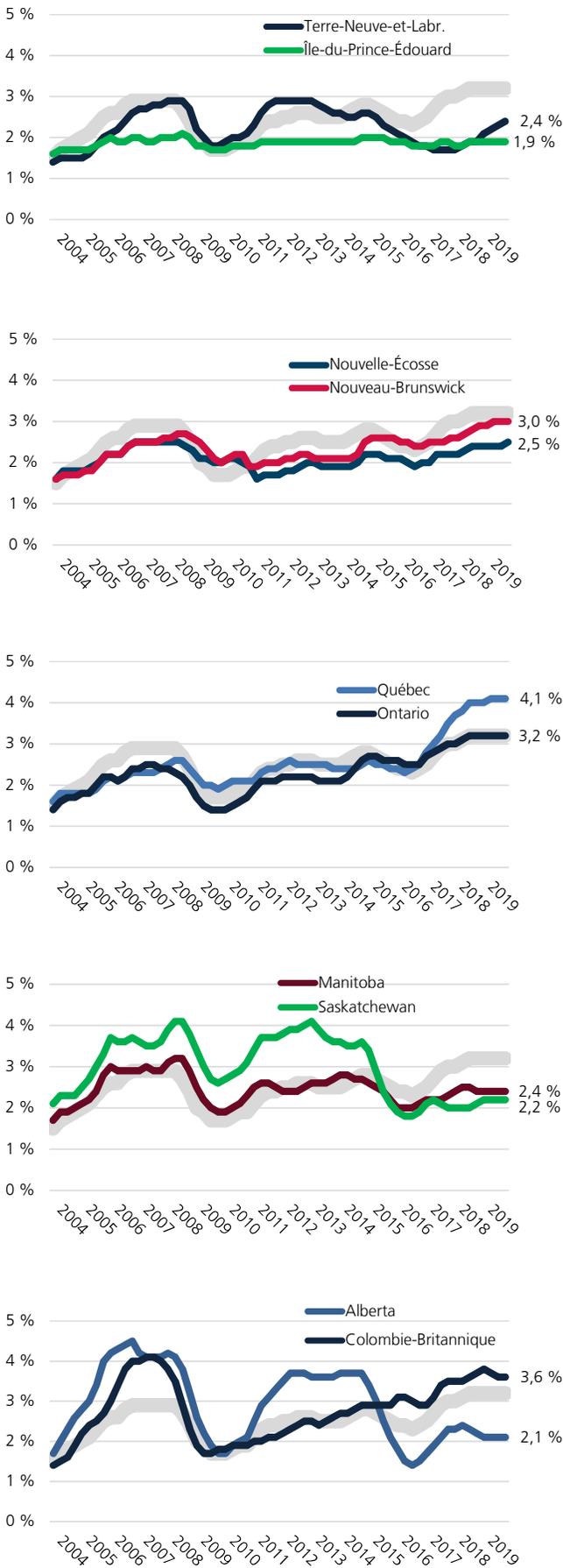
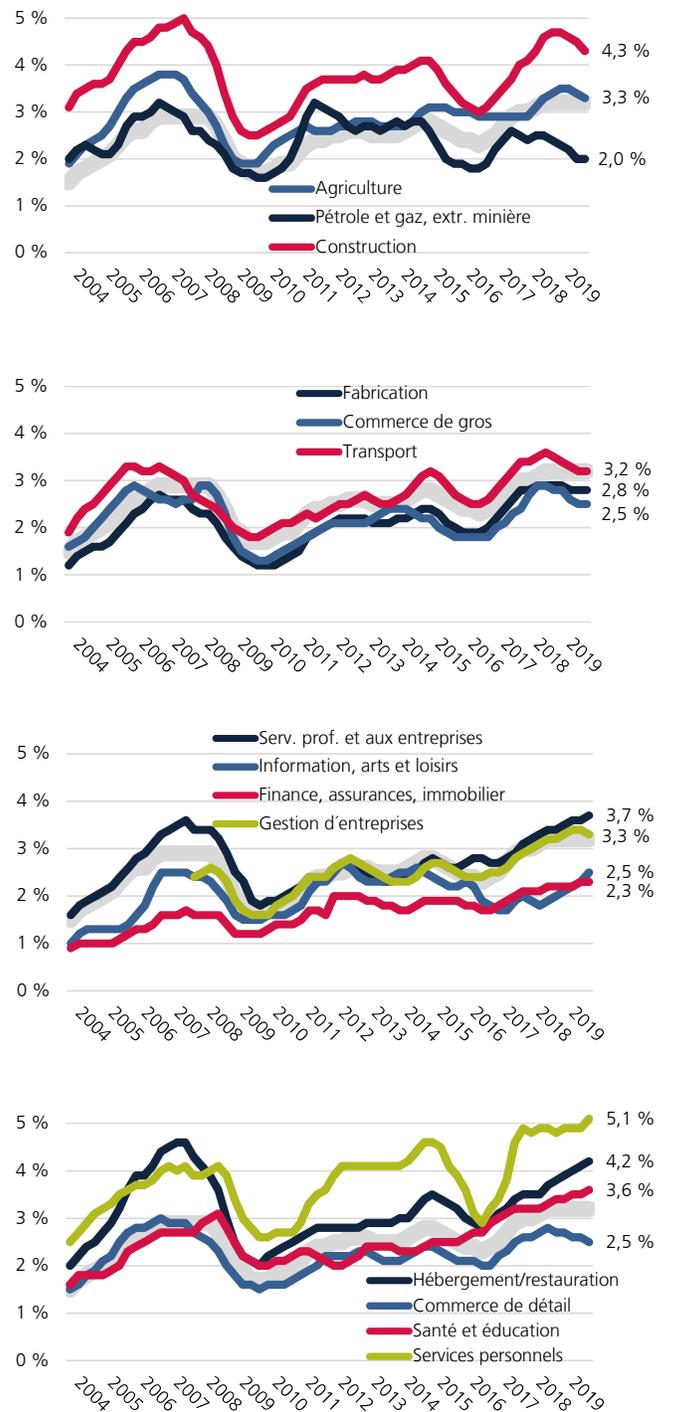
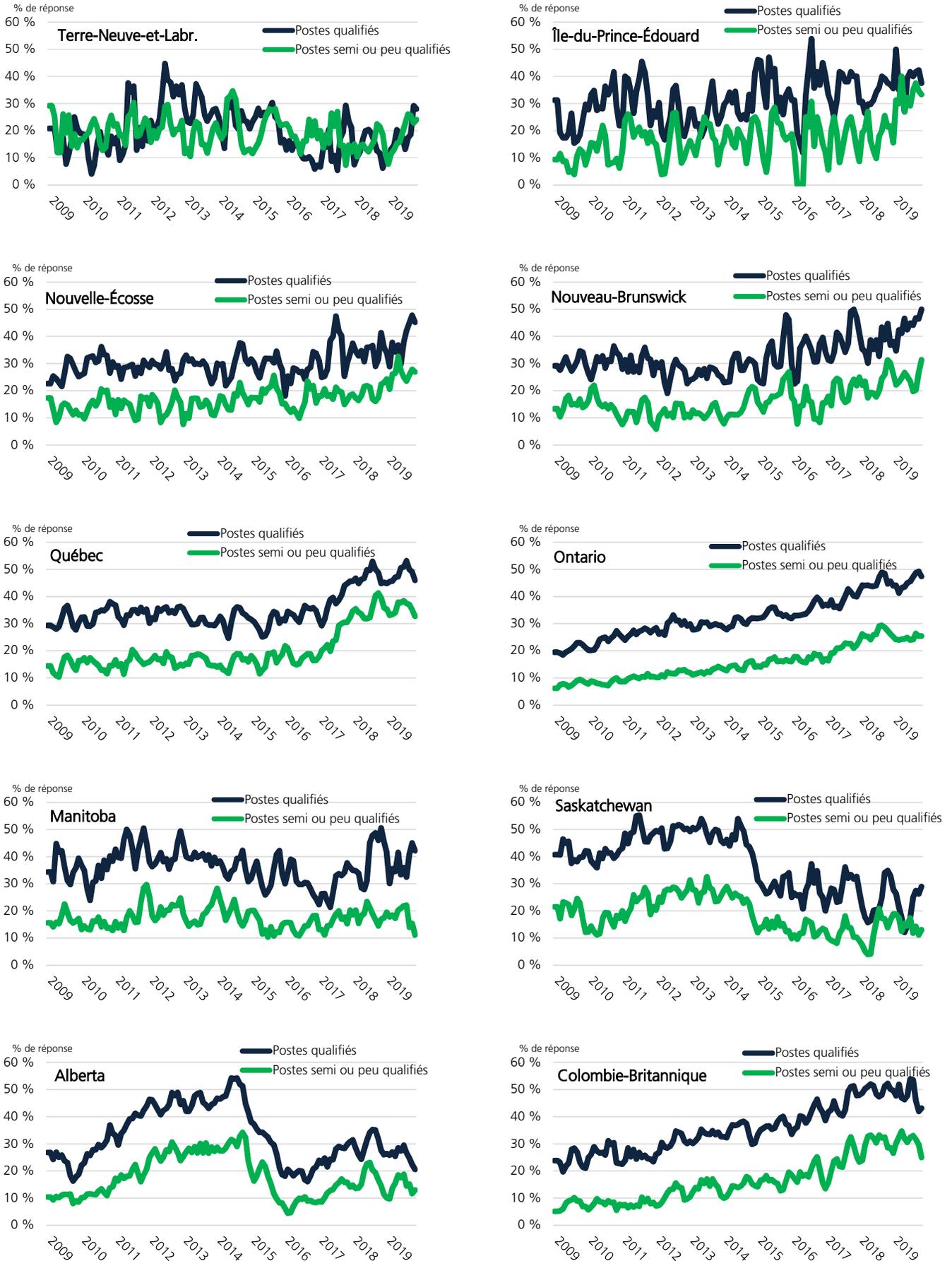


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



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 2 234 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/191217/dq191217b-fra.htm>