

# Postes à pourvoir

## Les postes vacants dans le secteur privé au T2 2020

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

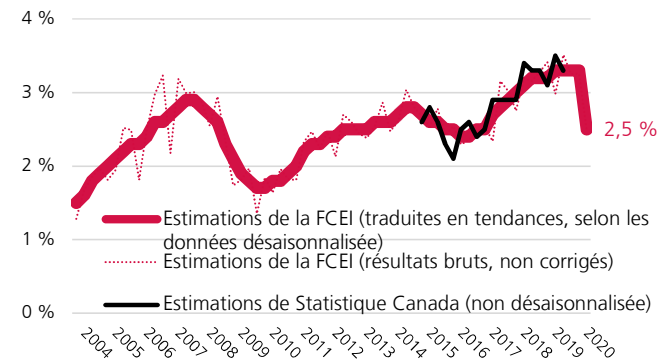
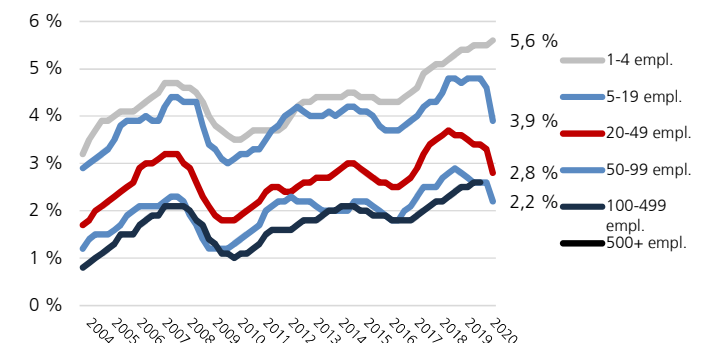
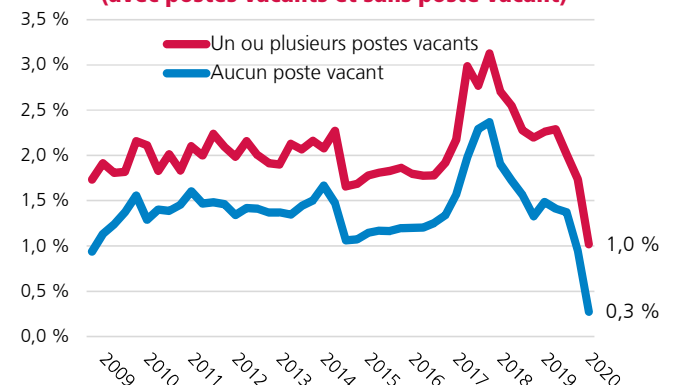
Au T2 de 2020, le taux de postes vacants dans le secteur privé au Canada a enregistré une baisse considérable. Le taux moyen est passé à 2,5 %, alors qu'il se situait à 3,3 % en moyenne pour la majeure partie de 2019 et le début de 2020. La crise de la COVID-19 et l'arrêt de l'économie en découlant ont provoqué une forte baisse de 14 % pour les emplois du secteur privé au dernier trimestre ainsi qu'une baisse encore plus marquée de 39 % pour les postes vacants tandis que les entreprises ont tenté de rééquilibrer leurs activités. Le total estimatif de postes vacants est passé de 439 500 au T1 à 270 100 au T2.

Les résultats étaient similaires dans toutes les provinces et tous les secteurs d'activité. Ceux qui affichaient les taux de postes vacants les plus élevés dans le passé sont ceux qui ont généralement enregistré les plus fortes baisses. Les taux de postes vacants du Québec, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ont enregistré des réductions de taux de près de 1 %. Les réductions étaient inférieures dans les provinces des Prairies où les marchés du travail étaient déjà plus fragiles. Les taux de postes vacants qui restent les plus élevés sont ceux du Québec (3,3 %), de la Colombie-Britannique (2,8 %) et du Nouveau-Brunswick (2,7 %).

Les déclin sectoriels les plus importants touchent les transports, les services personnels et le commerce de gros. Les secteurs qui comptent le plus grand nombre de micro-entreprises ont toujours tendance à afficher des taux de postes vacants plus élevés que la moyenne.

Il faut noter que ces données ont pour but de refléter le nombre total de postes vacants à long terme qui ont persisté pendant au moins quatre mois dans chaque entreprise. Par conséquent, elles ne tiennent pas compte des effets nuisibles à court terme de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

En fait, 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 à plus long terme. Le taux de postes vacants 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 1,0 % au T2, contre 0,3 % 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 T2 2020**

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	2,5 %	-0,8 %	270 100
Terre-Neuve-et-Labr.	1,6 %	-0,7 %	1 900
Île-du-Prince-Édouard	2,3 %	-0,4 %	900
Nouvelle-Écosse	2,0 %	-0,9 %	5 100
Nouveau-Brunswick	2,7 %	-0,7 %	5 600
Québec	3,3 %	-1,0 %	82 300
Ontario	2,2 %	-1,0 %	97 800
Manitoba	2,2 %	-0,5 %	8 500
Saskatchewan	1,7 %	-0,5 %	4 900
Alberta	1,7 %	-0,4 %	22 100
Colombie-Britannique	2,8 %	-0,7 %	41 000

\*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

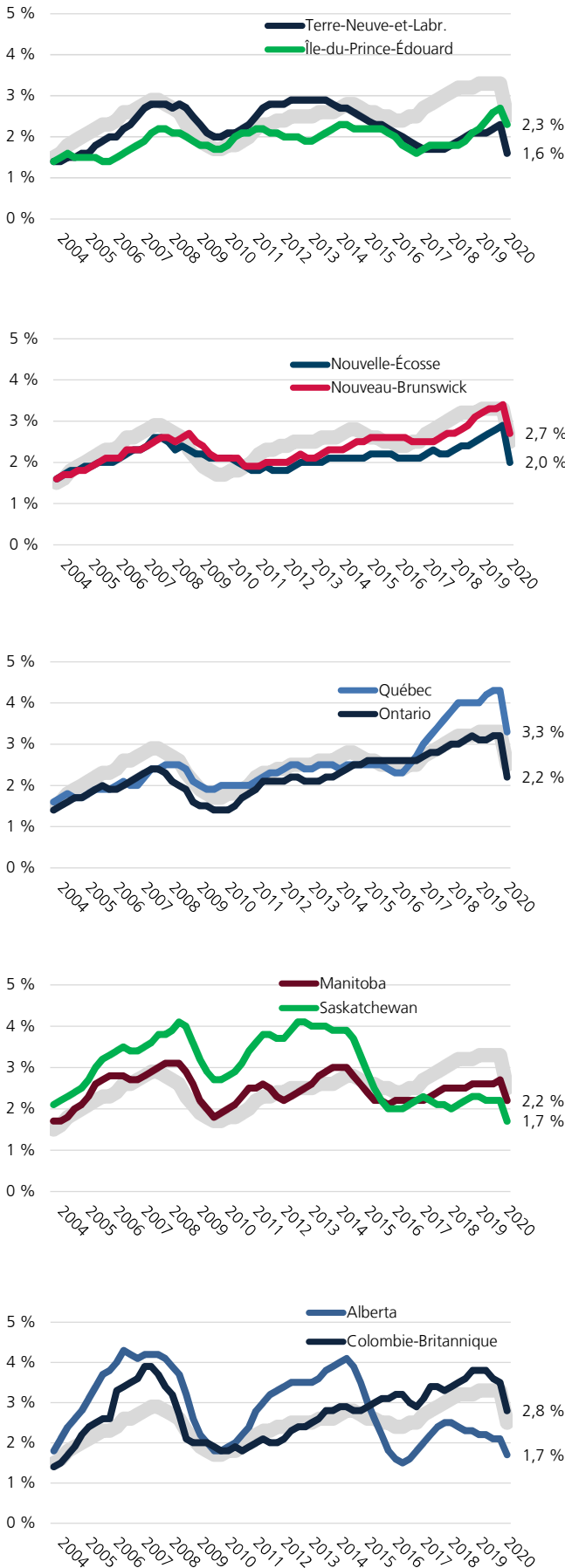
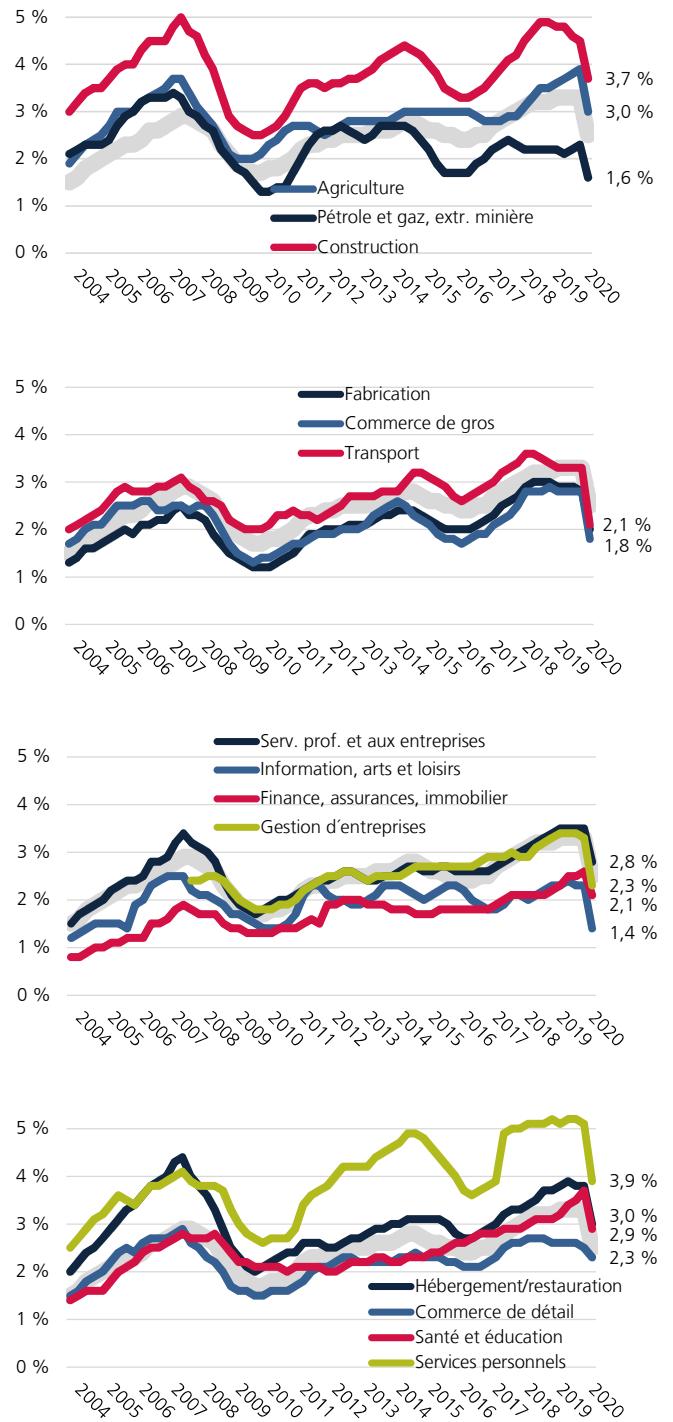
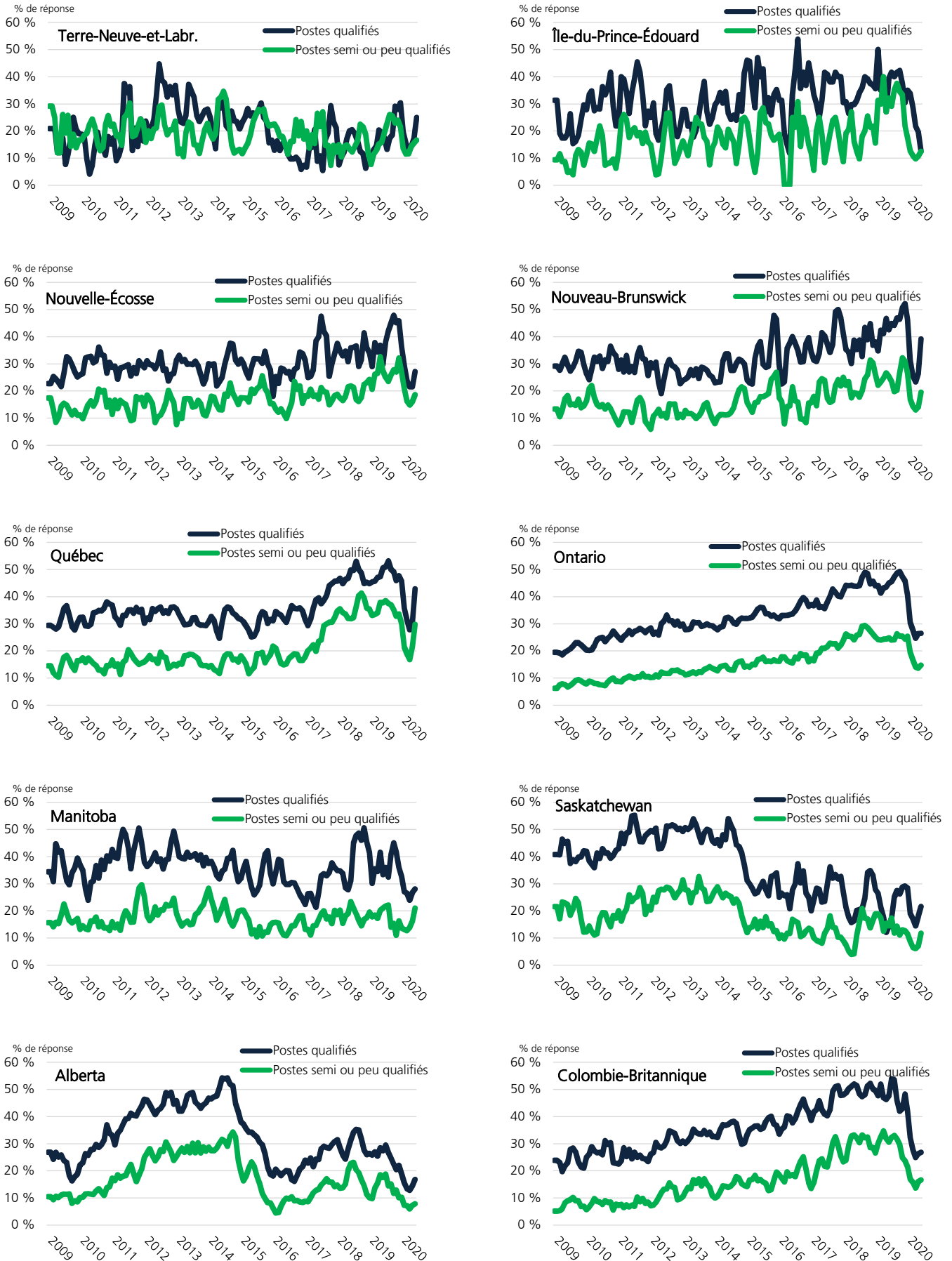


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



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<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. Le nombre important de réponses obtenues au T2 de 2020 nous a toutefois permis de présenter des données brutes pour ce trimestre afin de refléter plus exactement les bouleversements entraînés par la COVID-19 sur l'emploi.

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

**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/191217/dq191217b-fra.htm>