

# Postes à pourvoir

## Les postes vacants dans le secteur privé au T2 2019

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

Au T2 de 2019, les postes vacants dans le secteur privé au Canada se sont maintenus à leurs sommets historiques. Le taux de postes vacants s'est maintenu à 3,2 %, comme lors des trois trimestres précédents. Selon les dernières statistiques de la FCEI, cela représente environ 429 000 postes vacants dans le secteur privé, soit à peu près 1 000 de plus qu'au premier trimestre de 2019 et 23 000 de plus qu'il y a 12 mois.

On pourrait penser qu'on a atteint un plafond, mais certains marchés du travail au Canada demeurent anémiques et pourraient, en théorie, faire encore augmenter le taux national moyen s'ils étaient plus actifs. Le taux de postes vacants a encore monté en Colombie-Britannique (3,9 %). Au Québec, il n'a pas bougé, ce qui correspond à un léger tassement par rapport aux estimations de plus de 4 % de la fin de l'année dernière. Il est stable en Ontario et a encore augmenté au Nouveau-Brunswick, ce qui place ces deux provinces près de la moyenne nationale. Le taux est sous la moyenne dans le reste du pays.

La tendance est à la hausse dans certaines provinces : au Manitoba (2,6 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (2,2 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (2,0 %). En revanche, le taux fait du surplace en Nouvelle-Écosse (2,3 %) et il a continué de baisser, légèrement, en Alberta et en Saskatchewan (1,9 % et 2,1 % respectivement) en raison de la faiblesse économique persistante.

On constate également d'importantes variations sectorielles, mais elles sont souvent attribuables à la taille des entreprises. En effet, de par leur structure, les petites entreprises affichent des taux de postes vacants plus élevés que ceux des grandes.

Bien que la géographie et le secteur soient des facteurs déterminants, 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 et du nombre de postes vacants. 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 2,3 % au T2, contre 1,5 % pour ceux qui n'en ont aucun.

Figure 1 : **Taux de postes vacants**

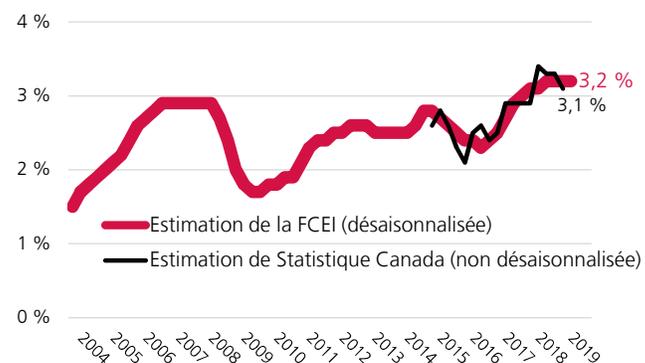


Figure 2 : **Taux de postes vacants selon la taille de l'entreprise**

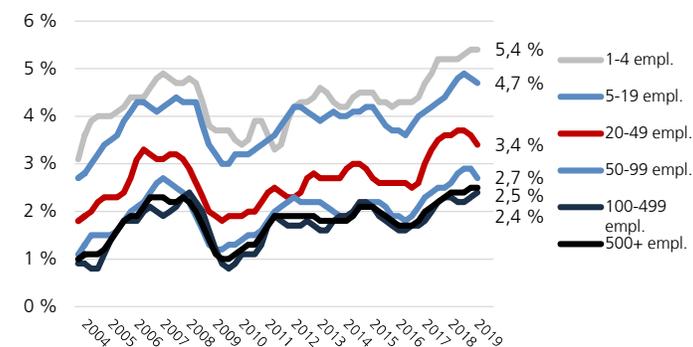


Figure 3 : **Augmentation moyenne projetée, sur 12 mois, des salaires au sein des entreprises (avec postes vacants et sans poste vacant)**

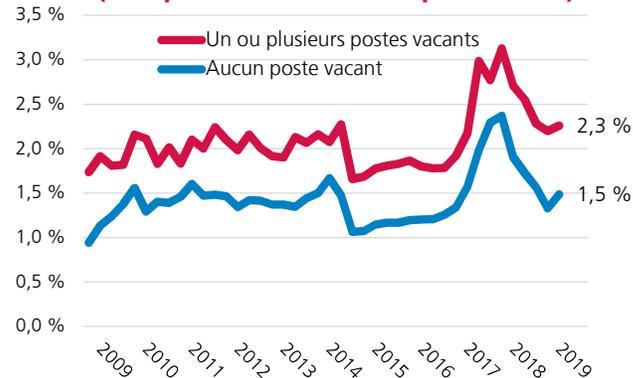


Tableau 1 : **Postes vacants dans le secteur privé, par province, au T2 2019**

	Taux*	Variation**	Nombre
Canada	3,2 %		429 300
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0 %	0,1 %	3 000
Île-du-Prince-Édouard	2,2 %	0,2 %	1 000
Nouvelle-Écosse	2,3 %		7 100
Nouveau-Brunswick	3,1 %	0,1 %	7 400
Québec	3,9 %		116 000
Ontario	3,2 %	-0,1 %	169 900
Manitoba	2,6 %	0,1 %	11 500
Saskatchewan	2,1 %	-0,1 %	7 400
Alberta	1,9 %	-0,1 %	31 300
Colombie-Britannique	3,9 %	0,1 %	74 700

\*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

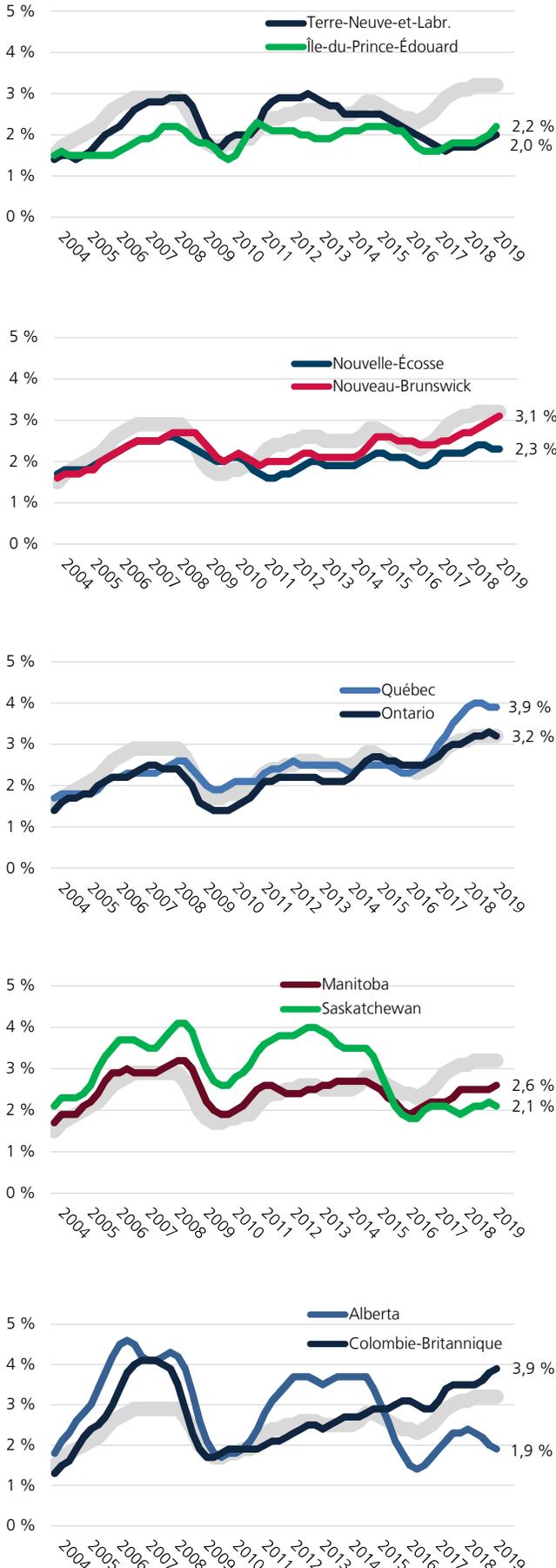
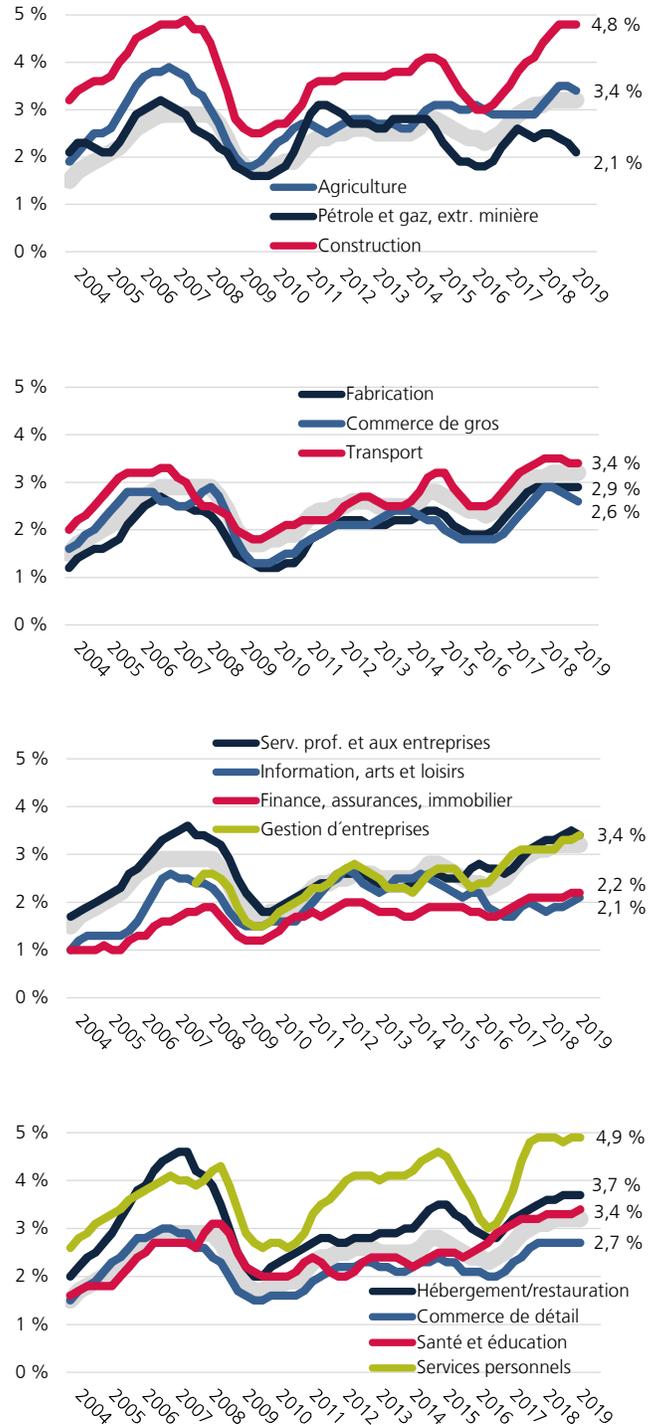
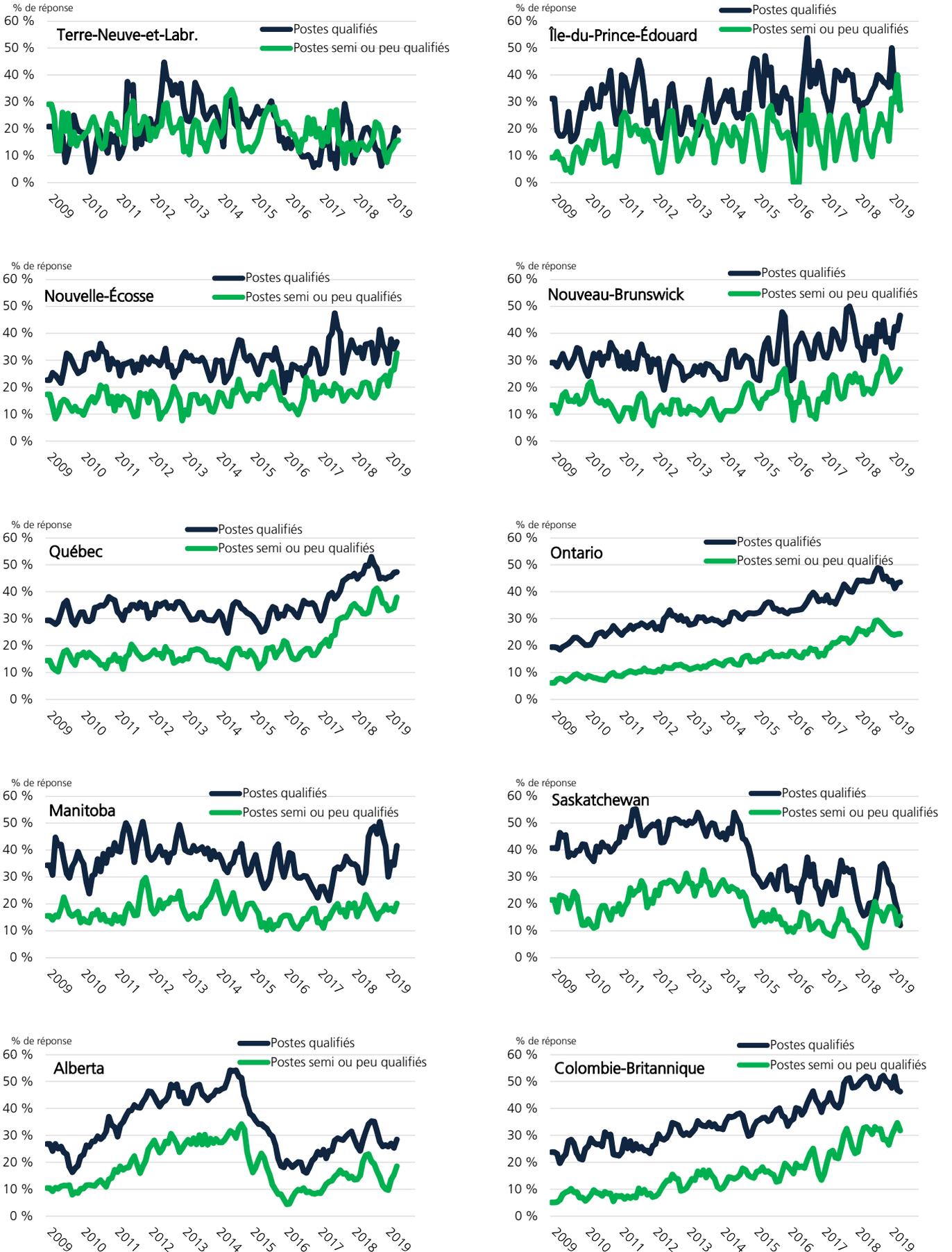


Figure 5 : Taux de postes vacants par industrie



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 2 101 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/190618/dq190618b-cansim-fra.htm>