

Postes vacants, deuxième trimestre de 2018

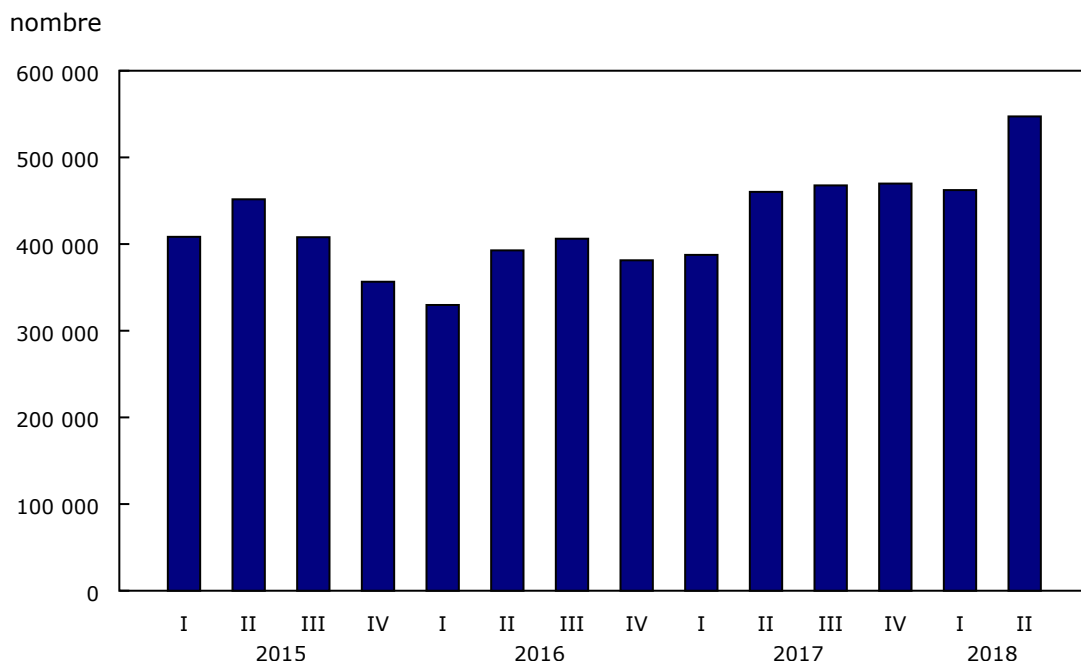
Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans *Le Quotidien*, le jeudi 11 octobre 2018

Le nombre de postes vacants s'est élevé à 547 300 au deuxième trimestre, en hausse de 87 100 (+18,9 %) par rapport au deuxième trimestre de 2017. La majeure partie de l'augmentation concernait les postes vacants à temps plein (+74 800 ou +23,2 %). Au même moment, le taux de postes vacants a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 3,4 %, soit le taux national de postes vacants le plus élevé depuis le début de la série en 2015. Cela s'ajoute à une série d'augmentations d'une année à l'autre du nombre de postes vacants et du taux de postes vacants, qui a commencé au quatrième trimestre de 2016.

Le taux de postes vacants désigne le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire la somme de tous les postes occupés et vacants.

Graphique 1

Le nombre de postes vacants au deuxième trimestre de 2018 est le plus élevé depuis le début de la série



Source(s) : Tableau [14-10-0325-01](#) (anciennement tableau CANSIM 285-0001).

Le nombre de postes vacants au Canada (non désaisonnalisé) a augmenté de 18,4 % entre le premier et le deuxième trimestre de 2018. En comparaison, les postes vacants ont augmenté de 18,8 % entre le premier trimestre et le deuxième trimestre de 2017 et de 19,1 % entre le premier et le deuxième trimestre de 2016. Cette situation correspond à la tendance saisonnière observée pendant cette période dans les données sur l'emploi non désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

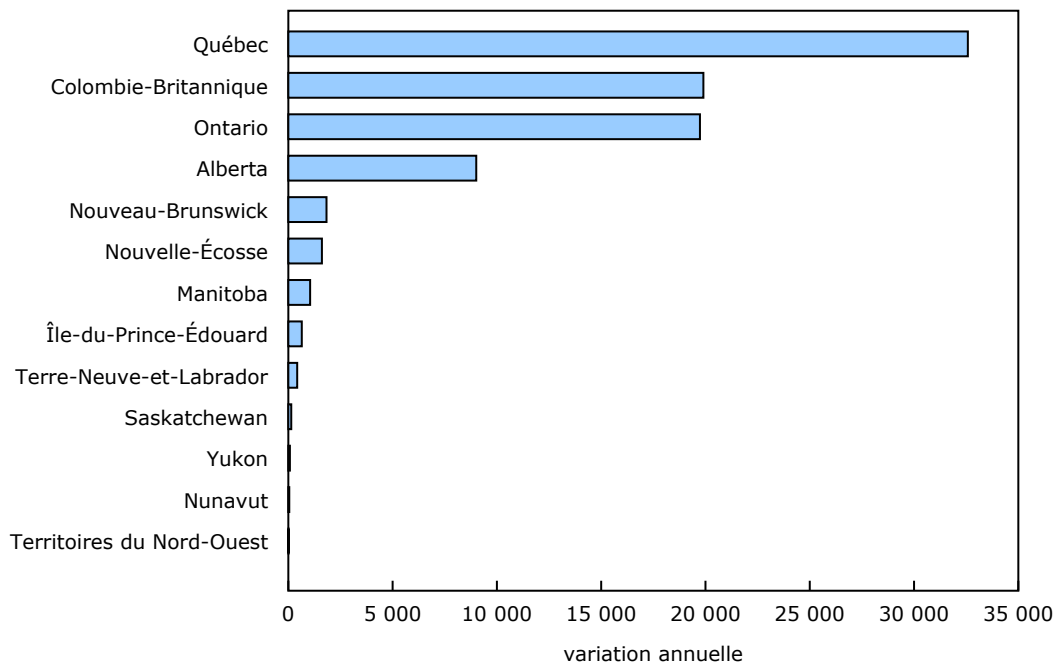


Le Québec et la Colombie-Britannique enregistrent les hausses les plus marquées du nombre de postes vacants

Au deuxième trimestre, le nombre de postes vacants et le taux de postes vacants ont augmenté dans neuf provinces, le Québec et la Colombie-Britannique venant en tête. Le taux de postes vacants a atteint son niveau le plus élevé depuis le début de la série dans six provinces, soit l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Québec et le Manitoba. Parallèlement, le nombre de postes vacants et le taux de postes vacants ont peu varié en Saskatchewan et dans les territoires.

Graphique 2

Au deuxième trimestre de 2018, le Québec et la Colombie-Britannique ont enregistré les hausses de postes vacants les plus fortes



Source(s) : Tableau 14-10-0325-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0001).

Le nombre de postes vacants a augmenté de 32 600 (+38,9 %) au Québec comparativement au deuxième trimestre de 2017. Il s'agit du huitième trimestre consécutif au cours duquel il y a eu une hausse d'une année à l'autre du nombre de postes vacants dans la province. Les augmentations ont été réparties dans presque tous les secteurs, et ce sont les soins de santé et l'aide sociale (+5 100 ou +60,3 %) et la fabrication (+5 100 ou +44,0 %) qui ont le plus contribué à la hausse. Parallèlement, le taux de postes vacants s'est accru de 0,8 point de pourcentage pour s'établir à 3,2 %.

Les employeurs de la Colombie-Britannique ont déclaré 19 900 (+23,2 %) postes vacants de plus qu'au deuxième trimestre de 2017. Les secteurs des services d'hébergement et de restauration (+3 900 ou +24,9 %), de la construction (+3 700 ou +45,8 %) et du commerce de détail (+2 900 ou +28,5 %) ont affiché les plus fortes hausses. Au cours de la même période, le taux de postes vacants a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 4,7 %, ce qui place la province à égalité avec l'Île-du-Prince-Édouard parmi les provinces à avoir affiché le taux le plus élevé pour le trimestre.

On comptait en Ontario 19 700 (+10,6 %) postes vacants de plus qu'au cours du même trimestre un an plus tôt. Les groupes des soins de santé et de l'assistance sociale (+7 800 ou +46,0 %) et des services administratifs et de soutien (+4 500 ou +27,7 %) ont été les principaux secteurs à l'origine de cette augmentation. Parallèlement, le nombre de postes vacants a diminué de façon marquée dans les services d'hébergement et de restauration (-3 500 ou -13,8 %) et dans la finance et les assurances (-1 400 ou -11,3 %). Entre le deuxième trimestre de 2017 et le deuxième trimestre de 2018, le taux de postes vacants a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 3,3 % en Ontario.

Les postes vacants ont augmenté de 9 000 (+17,7 %) en Alberta au deuxième trimestre, sous l'effet des hausses observées dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (+2 500 ou +67,6 %) ainsi que du transport et de l'entreposage (+2 200 ou +103,8 %). Le taux de postes vacants a augmenté de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 3,0 %. Il s'agit du sixième trimestre consécutif au cours duquel le taux de postes vacants a progressé d'une année à l'autre.

Parmi les plus petites provinces, le Nouveau-Brunswick a enregistré une augmentation de 1 800 (+20,8 %) postes vacants au deuxième trimestre, attribuable entièrement à l'augmentation des postes vacants à temps plein. L'augmentation est survenue principalement dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (+700 ou +71,4 %) et celui de la fabrication (+400 ou +23,6 %). Au cours de la même période, le taux de postes vacants dans la province s'est accru de 0,6 point de pourcentage pour se chiffrer à 3,6 %. Selon l'EPA, le taux de chômage au Nouveau-Brunswick a diminué de 0,6 point de pourcentage pour s'établir à 7,6 % entre le deuxième trimestre de 2017 et le deuxième trimestre de 2018.

Le nombre de postes vacants a augmenté de 600 (+28,5 %) à l'Île-du-Prince-Édouard, et le taux de postes vacants dans la province s'est accru d'un point de pourcentage pour s'établir à 4,7 %. Avec celui de la Colombie-Britannique, il s'agit du taux de postes vacants le plus élevé parmi les provinces pour le trimestre.

Gros plan sur les régions économiques

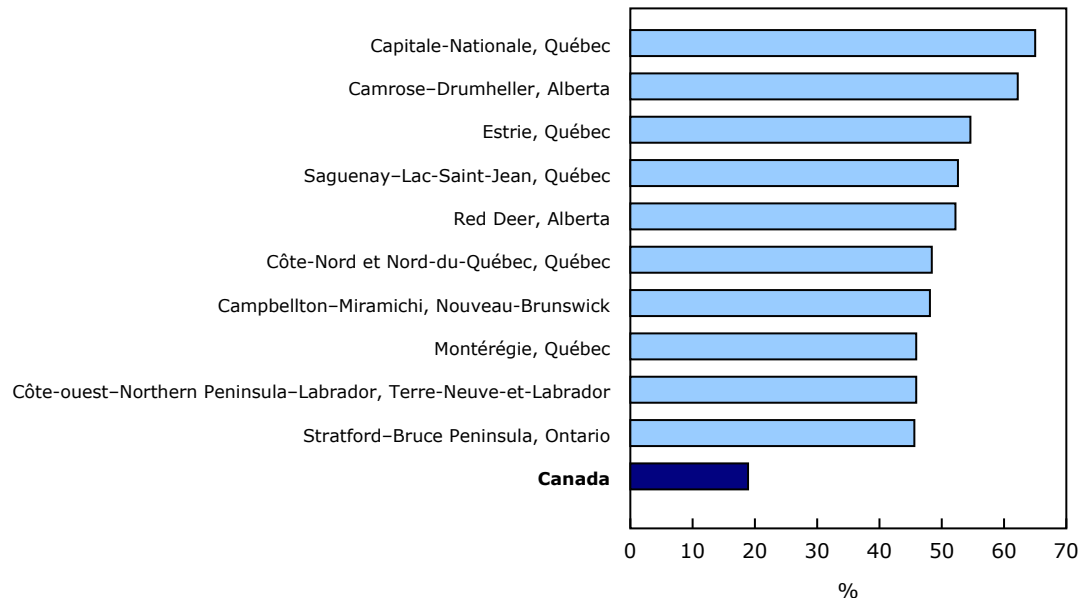
Les données sur les régions économiques mettent en évidence la diversité des marchés du travail régionaux au Canada.

Au deuxième trimestre, 46 des 69 régions économiques ont enregistré une croissance du nombre de postes vacants d'une année à l'autre. La région de la Capitale-Nationale, au Québec (+65,0 % ou +5 100), la région de Camrose–Drumheller, en Alberta (+62,2 % ou +1 100), et celle de l'Estrie, au Québec (+54,6 % ou +1 600), ont enregistré les taux de croissance les plus marqués. Tant dans la région de la Capitale-Nationale qu'en Estrie, les professions de la vente et des services ainsi que les métiers, le transport et la machinerie ont contribué le plus à l'augmentation. La croissance dans Camrose–Drumheller est principalement survenue dans les professions des métiers, du transport et de la machinerie. Au cours du même trimestre de l'année précédente, 43 régions économiques ont enregistré une croissance d'une année à l'autre du nombre de postes vacants.

En revanche, le nombre de postes vacants a diminué dans deux régions économiques au cours de la même période. La baisse observée dans la région d'Annapolis Valley, en Nouvelle-Écosse (-25,3 % ou -400), est principalement attribuable aux professions de la vente et des services. Le nombre de postes vacants a également diminué dans la région de Sud-est, au Manitoba (-20,6 % ou -200).

Graphique 3

Le Québec comptait 5 des 10 régions économiques ayant le taux de croissance des postes vacants le plus élevé entre le deuxième trimestre de 2017 et le deuxième trimestre de 2018



Source(s) : Tableau 14-10-0325-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0001).

Postes vacants à temps plein et à temps partiel

Au deuxième trimestre, 32 régions économiques affichaient une proportion de postes vacants à temps plein supérieure à la moyenne nationale (72,5 %). La Côte-Nord et le Nord-du-Québec, au Québec, ont enregistré la plus forte proportion de postes vacants à temps plein (86,6 %), suivis de Banff-Jasper-Rocky Mountain House et d'Athabasca-Grande Prairie-Peace River, en Alberta (84,8 %), de Chaudière-Appalaches, au Québec (83,5 %), et de Nord-est, en Colombie-Britannique (82,7 %).

Par ailleurs, la proportion la plus faible de postes vacants à temps plein se trouvait dans la région de Sud-ouest, au Manitoba (54,7 %), suivi de Camrose-Drumheller, en Alberta (55,9 %), et de Kingston-Pembroke, en Ontario (56,5 %).

Niveau de scolarité recherché

Au deuxième trimestre, la proportion nationale moyenne de postes vacants pour lesquels le niveau de scolarité minimal recherché était un niveau postsecondaire inférieur au baccalauréat (tel qu'un diplôme ou certificat de collège, de cégep ou d'apprenti ou un diplôme ou certificat professionnel) s'établissait à 21,7 %. Toutefois, la proportion était de 36,6 % dans la région de Sud-ouest, au Manitoba, la plus élevée de toutes les régions économiques, suivie de la Côte-Nord et Nechako, en Colombie-Britannique (34,4 %), du Centre-du-Québec, au Québec (32,0 %), et de la Mauricie, au Québec (31,6 %).

Au deuxième trimestre, la proportion de postes vacants pour lesquels le niveau de scolarité minimal recherché était un diplôme ou un certificat universitaire égal, ou supérieur, au niveau du baccalauréat s'établissait à 14,2 % au Canada. La proportion la plus élevée a été observée à Montréal, au Québec (25,1 %), suivie de Toronto, en Ontario (23,3 %), et d'Avalon Peninsula, à Terre-Neuve-et-Labrador (21,1 %).

Moyenne du salaire horaire offert

La moyenne du salaire horaire offert pour les postes vacants au deuxième trimestre a été la plus élevée à Wood Buffalo–Cold Lake, en Alberta, s'établissant à 28,65 \$, suivie de la région de Nord-est, en Colombie-Britannique (26,75 \$), du Nunavut (26,20 \$) et de Toronto (23,50 \$). Selon le volet sur les salaires de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, Wood Buffalo–Cold Lake était également la région économique où le salaire horaire des employés à temps plein était le plus élevé en 2016 et 2017.

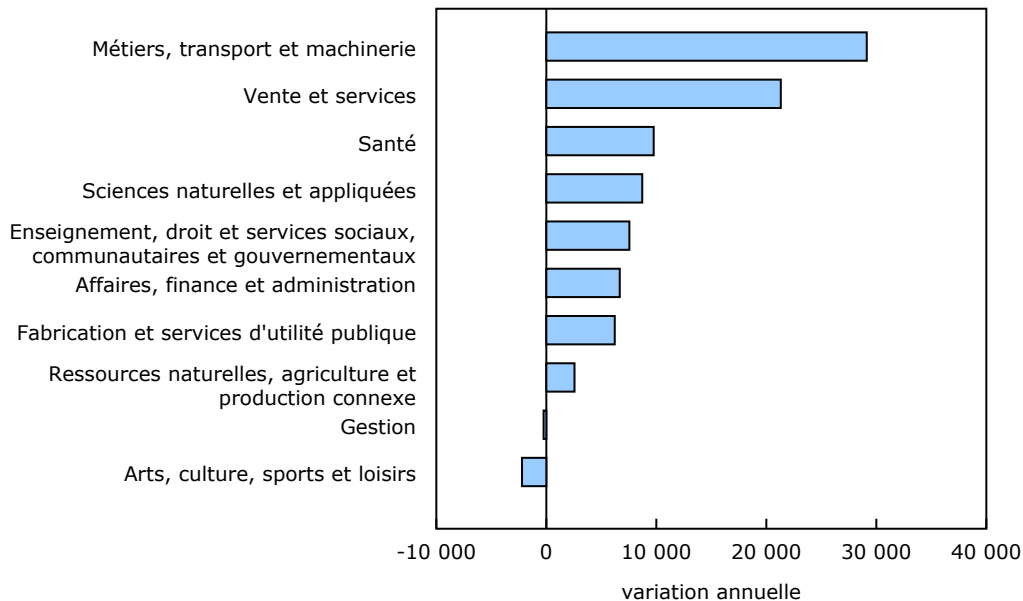
À l'opposé, les salaires horaires moyens les plus bas pour les postes vacants ont été observés à l'Île-du-Prince-Édouard (14,40 \$), à Annapolis Valley, en Nouvelle-Écosse (14,95 \$), à Moncton–Richibucto, au Nouveau-Brunswick (15,40 \$) et à Cape Breton, en Nouvelle-Écosse (15,70 \$). Parmi les régions économiques où la moyenne du salaire horaire offert pour les postes vacants est la plus basse, la plupart se trouvaient dans les Maritimes.

Le nombre de postes vacants connaît une hausse dans la plupart des grandes catégories professionnelles

Les postes vacants étaient en hausse dans 8 des 10 grandes catégories professionnelles au deuxième trimestre. La plus forte augmentation a été observée dans les métiers, le transport et la machinerie, suivie de la vente et des services. Au cours de la même période, le nombre de postes vacants a diminué dans les professions des arts, de la culture, des sports et des loisirs et a peu varié dans les professions de gestion.

Graphique 4

Les postes vacants ont augmenté dans 8 des 10 grandes catégories professionnelles¹ au deuxième trimestre de 2018



1. Grande catégorie professionnelle de la Classification nationale des professions de 2016.
 Source(s) : Tableau 14-10-0356-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0003).

Les postes vacants dans les métiers, le transport et la machinerie ont augmenté de 29 100 (+39,7 %) d'une année à l'autre. Les postes vacants à temps plein représentaient 94,7 % de la hausse. Des augmentations ont été observées dans plusieurs des groupes professionnels de cette grande catégorie, principalement chez les conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun (+8 500 ou +48,0 %)

et le personnel de soutien des métiers et les manœuvres (+3 800 ou +39,1 %). Les postes vacants dans les métiers, le transport et la machinerie étaient en hausse dans neuf provinces, la Colombie-Britannique et le Québec venant en tête.

Il y avait 21 300 postes vacants (+12,8 %) de plus dans les professions liées à la vente et aux services comparativement au deuxième trimestre de 2017, et la hausse était concentrée au Québec et en Colombie-Britannique. Les postes vacants à temps plein représentaient 86,6 % de l'augmentation. Des hausses notables du nombre de postes vacants ont été observées chez les vendeurs/vendeuses au détail (+6 400 ou +29,4 %) et les serveurs/serveuses au comptoir, les aides de cuisine et le personnel de soutien assimilé (+4 100 ou +14,2 %). Parallèlement, une diminution notable des postes vacants pour les caissiers/caissières (-3 000 ou -33,7 %) a tempéré l'augmentation globale observée dans ce grand groupe professionnel.

Le salaire horaire moyen offert pour les postes vacants de la catégorie de la vente et des services a augmenté de 9,2 % pour atteindre 14,80 \$. Parmi les provinces, le plus haut taux de croissance du salaire horaire moyen offert pour ce grand groupe professionnel a été observé en Ontario (+16,7 % pour s'établir à 15,70 \$). Cette augmentation a coïncidé avec une hausse notable du salaire minimum de l'Ontario au début de 2018.

En revanche, les postes vacants étaient en baisse de 2 200 (-15,4 %) dans les professions des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Il s'agissait de la première diminution d'une année à l'autre des postes vacants dans ce grand groupe professionnel depuis le deuxième trimestre de 2016. Cette diminution est principalement attribuable à la baisse du nombre de postes vacants pour les athlètes, les entraîneurs/entraîneuses, les arbitres et le personnel connexe survenue en Ontario.

Note aux lecteurs

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) est une enquête trimestrielle qui fournit des données exhaustives sur les postes vacants selon le secteur d'activité, les professions détaillées et le niveau de compétence recherché pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions économiques. Les données sur les postes vacants et les salaires offerts sont diffusées trimestriellement. Les données annuelles sur les salaires de 2017 ont été diffusées le 26 juin 2018.

La collecte du volet sur les salaires a été interrompue en janvier 2018. Une étude cherchant à trouver une manière de fournir de l'information plus détaillée par région et profession est en cours. La collecte de renseignements sur les salaires reprendra sur la base des résultats de l'étude.

Les données de l'EPVS ne sont pas désaisonnalisées. Une certaine prudence est donc de mise dans l'interprétation des comparaisons d'un trimestre à l'autre, puisque celles-ci pourraient refléter des mouvements saisonniers.

Cette analyse porte sur les différences entre les estimations qui sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 68 %.

Les statistiques sommaires relatives aux séries chronologiques sur les postes vacants tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail sont disponibles dans les tableaux [14-10-0224-01](#), [14-10-0225-01](#), [14-10-0226-01](#), et [14-10-0227-01](#).

La Classification nationale des professions (CNP) est une structure hiérarchique à quatre niveaux de groupes de professions, comportant des niveaux successifs de désagrégation. La structure est la suivante : 1) 10 grandes catégories professionnelles (CNP à un chiffre); 2) 40 grands groupes (CNP à deux chiffres); 3) 140 groupes intermédiaires (CNP à trois chiffres); 4) 500 groupes de base (CNP à quatre chiffres).

Des améliorations ont été apportées aux procédures de codage des professions à partir du deuxième trimestre de 2017. Ces changements ont fait baisser le nombre de postes pour lesquels la profession n'est pas classifiée. Les nouvelles procédures de codage n'ont aucune incidence sur le nombre total de postes vacants, mais elles pourraient en avoir sur les estimations selon la profession.

À partir de la diffusion de données pour le premier trimestre de 2018, la classification géographique a été remplacée par la [Classification géographique type 2016](#). Les estimations du premier trimestre de 2015 au premier trimestre de 2018 sont fondées sur la Classification géographique type de 2011.

À compter de la diffusion des données pour le deuxième trimestre de 2018, l'EPVS commencera à utiliser le [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) Canada 2017 version 2.0](#). Les estimations au niveau des secteurs d'activité datant d'avant le deuxième trimestre de 2018 utilisent le SCIAN 2012. Le SCIAN compte 20 secteurs d'activité au niveau à deux chiffres dans les deux versions de la classification industrielle.

Qualité des données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires

La population cible de l'enquête comprend tous les emplacements commerciaux au Canada, à l'exclusion de ceux dont l'activité principale relève des secteurs des organismes religieux et des ménages privés. Bien que les administrations publiques fédérale, provinciales et territoriales soient également exclues de l'enquête à l'heure actuelle, elles seront intégrées à une date ultérieure.

Prochaine diffusion

Les données sur les postes vacants de l'EPVS pour le troisième trimestre seront diffusées le 9 janvier 2019.

Tableau 1

Les 10 régions économiques ayant la proportion la plus élevée de postes vacants à temps plein, deuxième trimestre de 2018

	Proportion de postes vacants à temps plein
	%
Canada	72,5
Côte-Nord et Nord-du-Québec, Québec	86,6
Banff-Jasper-Rocky Mountain House et Athabasca-Grande Prairie-Peace River, Alberta	84,8
Chaudière-Appalaches, Québec	83,5
Nord-est, Colombie-Britannique	82,7
Centre-du-Québec, Québec	82,6
Edmundston-Woodstock, Nouveau-Brunswick	82,3
Yukon	81,8
Wood Buffalo-Cold Lake, Alberta	81,1
Campbellton-Miramichi, Nouveau-Brunswick	80,8
Fredericton-Oromocto, Nouveau-Brunswick	80,4

Source(s) : Enquête sur les postes vacants et les salaires, totalisations personnalisées.

Tableau 2

Les 10 régions économiques ayant la proportion la moins élevée de postes vacants à temps plein, deuxième trimestre de 2018

	Proportion de postes vacants à temps plein
	%
Canada	72,5
Sud-ouest, Manitoba	54,7
Camrose-Drumheller, Alberta	55,9
Kingston-Pembroke, Ontario	56,5
Côte-sud-Burin Peninsula et Notre Dame-Central Bonavista Bay, Terre-Neuve-et-Labrador	57,0
Côte-nord et Nechako, Colombie-Britannique	57,8
Regina-Moose Mountain, Saskatchewan	60,1
Avalon Peninsula, Terre-Neuve-et-Labrador	61,2
Nord-ouest, Ontario	62,6
Interlake, Manitoba	62,9
Red Deer, Alberta	63,6

Source(s) : Enquête sur les postes vacants et les salaires, totalisations personnalisées.

Tableau 3

Les 10 régions économiques ayant la proportion la plus élevée de postes vacants dont le niveau de scolarité minimal recherché était un certificat ou diplôme non universitaire ou un certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, deuxième trimestre de 2018

	Proportion
	%
Canada	21,7
Sud-ouest, Manitoba	36,6
Côte-nord et Nechako, Colombie-Britannique	34,4
Centre-du-Québec, Québec	32,0
Mauricie, Québec	31,6
Côte-Nord et Nord-du-Québec, Québec	31,5
Côte-sud-Burin Peninsula et Notre Dame-Central Bonavista Bay, Terre-Neuve-et-Labrador	30,8
Montréal, Québec	30,5
Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec	30,5
Abitibi-Témiscamingue, Québec	29,9
Capitale-Nationale, Québec	28,5

Source(s) : Enquête sur les postes vacants et les salaires, totalisations personnalisées.

Tableau 4

Les 10 régions économiques ayant la proportion la plus élevée de postes vacants dont le niveau de scolarité minimal recherché était un baccalauréat ou un diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat, deuxième trimestre de 2018

	Proportion
	%
Canada	14,2
Montréal, Québec	25,1
Toronto, Ontario	23,3
Avalon Peninsula, Terre-Neuve-et-Labrador	21,1
Ottawa, Ontario	19,0
Côte-ouest–Northern Peninsula–Labrador, Terre-Neuve-et-Labrador	16,5
Calgary, Alberta	15,8
Côte-sud-Burin Peninsula et Notre Dame-Central Bonavista Bay, Terre-Neuve-et-Labrador	15,6
Regina–Moose Mountain, Saskatchewan	15,5
Winnipeg, Manitoba	15,0
Halifax, Nouvelle-Écosse	14,9

Source(s) : Enquête sur les postes vacants et les salaires, totalisations personnalisées.

Tableaux disponibles : [14-10-0325-01](#), [14-10-0326-01](#), [14-10-0328-01](#) et [14-10-0356-01](#).

Définitions, source de données et méthodes : numéro d'enquête [5217](#).

Il est possible d'obtenir plus d'information en ligne sur les concepts et l'utilisation des données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires dans le *Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires* ([75-514-G](#)).

Le produit *Indicateurs du marché du travail, selon la province, le territoire et la région économique, données non désaisonnalisées* ([71-607-X2017002](#)) est également disponible. Cette application Web dynamique donne accès aux indicateurs du marché du travail de Statistique Canada, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions économiques et permet aux utilisateurs d'obtenir un aperçu des indicateurs clés du marché du travail, de consulter le classement géographique pour chaque indicateur en utilisant une carte et un tableau interactifs, ainsi que d'insérer facilement les données dans d'autres programmes.

Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca).

Pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec Dominique Dionne-Simard au 613-618-9411 (dominique.dionne-simard@canada.ca) ou le Service à la clientèle, sans frais au 1-866-873-8788 (statcan.labour-travail.statcan@canada.ca), Division de la statistique du travail.