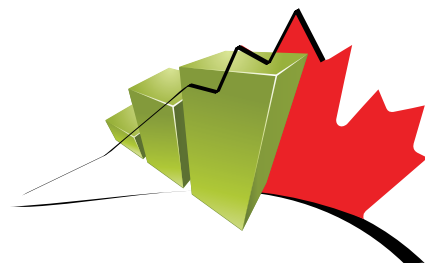


Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre



par René Morissette

Date de diffusion : le 27 juillet 2022



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre

par René Morissette

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202200700001-fra>

Résumé

La présente étude rend compte des stratégies que les entreprises du secteur privé s'attendant à une pénurie de main-d'œuvre au début de 2022 prévoient utiliser au cours de l'année pour gérer le recrutement de personnel, le maintien en poste et la formation. Les entreprises qui s'attendaient à une pénurie de main-d'œuvre au début de 2022 étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer qu'elles commenceraient à augmenter les salaires des employés nouveaux et actuels au cours de la même année, comparativement à celles qui ont indiqué ne pas s'attendre à une telle pénurie. Elles étaient également plus susceptibles de déclarer qu'elles offriraient des modalités de travail souples et augmenteraient le capital humain de leur effectif. Compte tenu de ces différences, la croissance des salaires moyens prévue en 2022 pour les établissements s'attendant à une pénurie de main-d'œuvre est plus élevée (6,1 %) en moyenne que pour les autres établissements (3,6 %).

Mots clés : croissance des salaires, pénurie de main-d'œuvre, postes vacants, télétravail

Auteur

René Morissette travaille à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Direction des études analytiques et de la modélisation, de Statistique Canada.

Introduction

Au cours des derniers trimestres, les taux de postes vacants ont atteint des niveaux records au Canada¹. Le vieillissement de la population, la baisse de l'immigration pendant la pandémie de COVID-19 et la réorientation professionnelle de certaines personnes qui occupaient un emploi dans des secteurs durement touchés par les mesures de confinement économique ont été mentionnés comme facteurs potentiels à l'origine de l'augmentation du nombre de postes vacants.

À mesure que le marché du travail se remet de la pandémie de COVID-19, il est impératif d'évaluer les stratégies que les employeurs canadiens prévoient utiliser au cours des prochains mois pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Ces stratégies ont d'importantes répercussions sur les coûts et la rentabilité des entreprises, les taux de rémunération, les conditions de travail et les possibilités de formation des travailleurs canadiens, ainsi que sur les boucles prix-salaires qui alimentent l'inflation. La présente étude porte sur les données de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE), recueillies au cours du premier trimestre de 2022 (ci-après l'ECSE T1 2022), afin de mettre en évidence les stratégies que les entreprises canadiennes prévoient adopter en 2022 pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre. L'ECSE T1 2022 a permis de cibler les entreprises pour lesquelles on s'attend à ce que la pénurie de main-d'œuvre constitue un obstacle à court terme et de recueillir un riche ensemble de renseignements concernant les mesures qu'elles prévoient commencer à appliquer au cours des 12 prochains mois. Ces renseignements permettent de réaliser une analyse détaillée des marges auxquelles les employeurs doivent s'adapter en 2022 pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre.

L'une des stratégies évidentes consiste à augmenter les salaires et les avantages sociaux des employés nouveaux et actuels. Parmi les autres stratégies figurent la mise en place de modalités de travail souples, comme des horaires flexibles ou la possibilité de faire du télétravail, et l'adoption de mesures qui augmentent le capital humain des nouveaux employés. Par exemple, les entreprises peuvent inciter les nouveaux employés à suivre une formation en cours d'emploi ou à acquérir des microcertifications. Elles peuvent également offrir du soutien pour les frais de scolarité liés à des cours ou à des programmes. La mesure dans laquelle les employeurs canadiens s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre prévoient adopter des stratégies particulières plus souvent que les autres employeurs est actuellement inconnue et elle exige une enquête. L'objectif de la présente étude consiste à fournir cette évaluation.

La fréquence accrue de l'adoption d'une stratégie donnée par les employeurs qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre peut varier d'une industrie à l'autre. Par exemple, la possibilité d'attirer de nouveaux candidats en offrant plus fréquemment l'option de télétravail est considérable pour les employeurs qui œuvrent dans des industries de service à concentration élevée de savoir, mais est presque inexistante dans les secteurs du commerce de détail ainsi que des services d'hébergement et de restauration. De même, la capacité d'offrir des horaires flexibles pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre pourrait être plus limitée dans le secteur de la fabrication que dans certaines industries de services. La présente étude vise à déterminer si c'est le cas.

Après avoir donné un aperçu des questions d'enquête utilisées pour effectuer l'analyse, l'étude présente une comparaison de la mesure dans laquelle les entreprises prévoient commencer à adopter des mesures particulières en 2022, selon qu'elles s'attendent ou non à devoir faire face à une pénurie de main-d'œuvre à court terme. Quinze stratégies sont envisagées. La section suivante est axée sur deux stratégies importantes hors du circuit monétaire, soit le télétravail et les horaires flexibles, et montre que la plus grande fréquence d'adoption d'une stratégie donnée par les employeurs s'attendant à une pénurie de main-d'œuvre varie considérablement d'une industrie à l'autre. Les quatrième et cinquième sections de la présente étude permettent d'évaluer dans quelle mesure a) la croissance des salaires moyens

1. *Le Quotidien* — Postes vacants, quatrième trimestre de 2021.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220322/dq220322a-fra.htm>

prévue en 2022 pour les entreprises qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre dépasse celle des autres entreprises, et b) les augmentations du salaire réel peuvent potentiellement accroître l'activité sur le marché du travail. Le tout est suivi d'une conclusion.

Données et échantillons

La présente étude repose sur les trois questions suivantes de l'ECSE, lesquelles ont été posées aux employeurs au début de 2022² :

Q5. Au cours des trois prochains mois, lesquels des enjeux suivants pourraient constituer des obstacles pour cette entreprise ou cet organisme? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Pénurie de main-d'œuvre
- Recrutement d'employés qualifiés
- Maintien en poste des employés qualifiés
- ...
- Difficulté à acquérir des intrants, des produits ou des fournitures provenant du Canada
- Demande insuffisante pour les biens ou les services offerts
- ...

Q16. Au cours des 12 prochains mois, cette entreprise ou cet organisme prévoit-il commencer à faire ce qui suit? (Sélectionnez tout ce qui s'applique.)

- Augmenter les salaires offerts aux nouveaux employés
- Augmenter les salaires offerts aux employés actuels
- Augmenter les avantages sociaux offerts aux nouveaux employés
- Augmenter les avantages sociaux offerts aux employés actuels
- Offrir des primes à la signature ou des incitatifs aux nouveaux employés
- Offrir l'option de travailler à distance
- Offrir un horaire flexible
- Présenter une demande aux programmes d'apprentissage et de perfectionnement offerts par les gouvernements afin de perfectionner ou de recycler les employés actuels
- Travailler avec les établissements d'enseignement et de formation pour offrir des programmes d'apprentissage intégré au travail, comme des programmes coopératifs, des stages et des stages pour apprentis
- Offrir un soutien pour les frais de scolarité aux employés qui suivent des cours ou des programmes
- Accorder aux employés du temps rémunéré pour participer à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement

2. L'ECSE T1 2022 a été menée du 4 janvier et au 7 février 2022. Au cours de cette période, certaines entreprises dans certaines provinces (p. ex. au Québec et en Ontario) étaient temporairement fermées ou exploitées de façon limitée en raison des restrictions liées à la COVID-19, ce qui a pu influencer leurs réponses à l'enquête.

- Offrir de la formation aux employés afin qu'ils puissent assumer d'autres postes au sein de cette entreprise ou de cet organisme
- Encourager les employés à participer à une formation en cours d'emploi
- Encourager les employés à acquérir des microcertifications qui aident les personnes à acquérir des compétences liées à l'emploi

Q21. Au cours des 12 prochains mois, cette entreprise ou cet organisme planifie-t-il d'adopter des technologies numériques nouvelles ou supplémentaires? Par exemple, les logiciels ou le matériel utilisant l'intelligence artificielle, la robotique, l'automatisation, les services d'infonuagique, les outils de collaboration, les logiciels de sécurité, les logiciels ou bases de données pour des fins autres que le télétravail et les ventes en ligne.

Les employeurs qui ont indiqué que la « pénurie de main-d'œuvre » est un obstacle à la question 5 s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre à court terme³. La question 16 présente 14 stratégies que les employeurs peuvent utiliser pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre. La question 21 met en évidence une 15^e stratégie qui pourrait être envisagée pour atténuer la pénurie de main-d'œuvre⁴. Ces trois questions ont été analysées pour un échantillon de 15 500 entreprises du secteur privé qui, au début de 2022, n'avaient pas l'intention de fermer leurs portes au cours des trois prochains mois.

Les entreprises prévoient utiliser plusieurs stratégies en 2022 pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre

Parmi toutes les entreprises du secteur privé prises en compte dans la présente étude au début de 2022, 38 % s'attendaient à ce que la pénurie de main-d'œuvre représente un obstacle au cours des trois prochains mois⁵.

Ces entreprises prévoient adopter plusieurs mesures pour gérer le recrutement, le maintien en poste et la formation du personnel en 2022. Près de la moitié d'entre elles (46 %) prévoient augmenter les salaires des nouveaux employés, soit quatre fois le taux de 11 % déclaré parmi les autres entreprises (tableau 1). Près des deux tiers (64 %) prévoient augmenter les salaires des employés actuels, comparativement à 34 % des autres entreprises. Au total, 12 % prévoient offrir des primes à la signature ou des incitatifs aux nouveaux employés, soit quatre fois le taux de 3 % déclaré parmi les autres entreprises.

3. Cela sous-estime probablement le pourcentage réel d'employeurs qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre, car pour certains, une telle pénurie pourrait ne pas représenter un obstacle.

4. Cette liste de stratégies est loin d'être exhaustive. Les employeurs peuvent également restreindre les heures pendant lesquelles l'entreprise est ouverte aux clients, exercer des pressions sur les gouvernements pour accroître l'arrivée d'immigrants et créer des subventions salariales qui les aideraient à faire face aux coûts croissants de la main-d'œuvre.

5. Les établissements les plus susceptibles de déclarer que la pénurie de main-d'œuvre représente un obstacle étaient ceux des secteurs de la construction, de la fabrication, du commerce de détail, et des services d'hébergement et de restauration. Les estimations pondérées de l'ECSE indiquent que les établissements qui déclarent une pénurie de main-d'œuvre comme obstacle représentaient 60 % de l'emploi rémunéré total des établissements pris en compte dans la présente étude.

Tableau 1
Pourcentage d'entreprises qui prévoient adopter des mesures précises au cours des 12 prochains mois

Au cours des 12 prochains mois, cette entreprise ou cet organisme prévoit-il commencer à faire ce qui suit?	La pénurie de main-d'œuvre sera un obstacle au cours des trois prochains mois		
	Non	Oui	Différence
	pourcentage		
Augmenter les salaires et les avantages sociaux			
Augmenter les salaires offerts aux nouveaux employés	11,0	45,9	34,9
Augmenter les salaires offerts aux employés actuels	33,6	64,4	30,8
Augmenter les avantages sociaux offerts aux nouveaux employés	4,1	17,5	13,4
Augmenter les avantages sociaux offerts aux employés actuels	8,9	20,7	11,8
Offrir des primes à la signature ou des incitatifs aux nouveaux employés	2,8	12,0	9,2
Mettre en place des modalités de travail souples			
Offrir l'option de travailler à distance	9,6	13,7	4,1
Offrir un horaire flexible	16,5	33,8	17,3
Accroître le capital humain de l'effectif			
Présenter une demande aux programmes d'apprentissage et de perfectionnement offerts par les gouvernements afin de perfectionner ou de recycler les employés actuels	4,3	13,5	9,2
d'apprentissage intégré au travail, comme des programmes coopératifs, des stages et des stages pour apprentis	4,9	17,7	12,8
Offrir un soutien pour les frais de scolarité aux employés qui suivent des cours ou des programmes	7,2	12,6	5,4
Accorder aux employés du temps rémunéré pour participer à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement	8,7	15,2	6,5
Offrir de la formation aux employés afin qu'ils puissent occuper d'autres postes au sein de cette entreprise ou de cet organisme	7,0	23,2	16,2
Encourager les employés à participer à une formation en cours d'emploi	13,2	31,1	17,9
Encourager les employés à acquérir des microcertifications qui aident les personnes à acquérir des compétences liées à l'emploi	5,6	14,8	9,2
Adopter des technologies numériques nouvelles ou supplémentaires	4,1	9,3	5,2

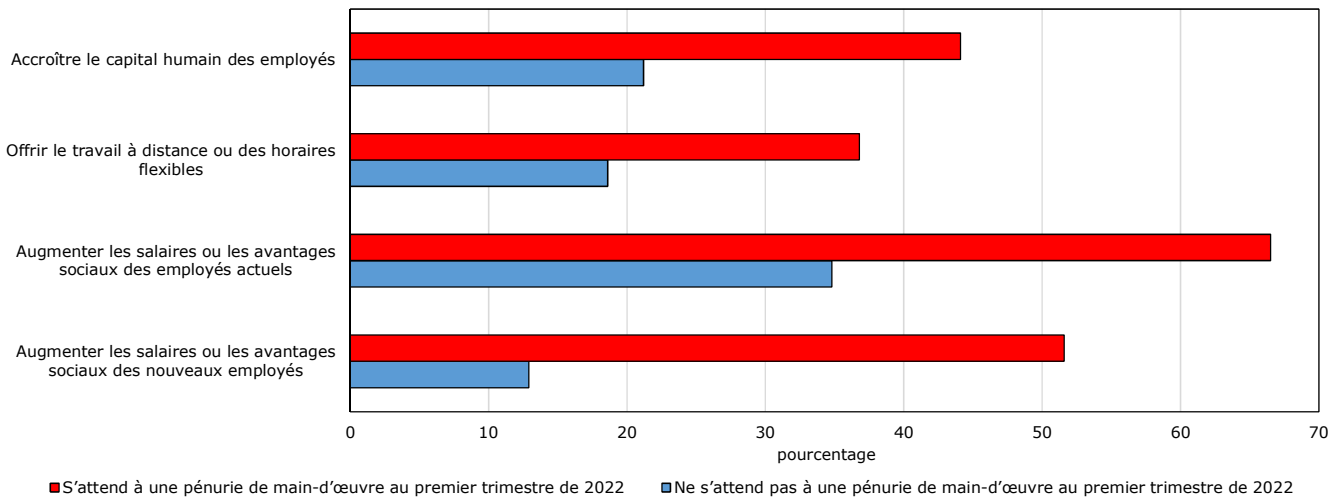
Note : L'échantillon (N = 15 500) est composé d'entreprises du secteur privé qui ne prévoient pas fermer leurs portes au cours des trois prochains mois.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la situation des entreprises, premier trimestre de 2022.

Les établissements qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre envisagent également de proposer des modalités de travail souples ou d'augmenter le capital humain de leur effectif (graphique 1)⁶. Dans l'ensemble, 34 % de ces entreprises prévoient commencer à offrir des horaires flexibles au cours des 12 prochains mois, comparativement à 17 % des autres entreprises (tableau 1). Aussi, 14 % prévoient offrir la possibilité de travailler à distance, une proportion légèrement plus élevée que celle déclarée parmi les autres entreprises (10 %). Ensuite, 3 entreprises sur 10 (31 %) prévoient encourager les employés à suivre une formation en cours d'emploi, comparativement à 13 % des autres entreprises. Puis, 23 % prévoient offrir de la formation aux employés pour qu'ils puissent occuper d'autres postes au sein de l'entreprise, soit plus de trois fois le taux de 7 % déclaré parmi les autres entreprises. Enfin, 18 % prévoient offrir des programmes coopératifs, des stages et des stages pour apprentis, soit plus du triple du taux de 5 % déclaré par les autres entreprises.

6. L'augmentation du capital humain de l'effectif se rapporte à l'utilisation de l'une des sept dernières stratégies décrites à la question 16. Il convient de souligner que, peu importe l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre, certains établissements ont peut-être déjà offert des modalités de travail souples en réponse à la pandémie de COVID-19 et ne prévoient peut-être pas le faire en 2022.

Graphique 1
Stratégies sélectionnées que les entreprises prévoient adopter en 2022



Note : Entreprises du secteur privé qui ne prévoient pas fermer leurs portes au cours des trois prochains mois.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la situation des entreprises, premier trimestre de 2022.

Les entreprises qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre sont également plus susceptibles (9 %) de planifier l'adoption de technologies numériques nouvelles ou supplémentaires que les autres entreprises (4 %).

Pour chacune des 15 stratégies énumérées dans le tableau 1, la plupart des différences entre les taux d'adoption observés dans les données brutes (entre les entreprises faisant face à une pénurie de main-d'œuvre et les autres) demeurent dans les analyses multivariées⁷.

En somme, les entreprises canadiennes qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre prévoient adopter une vaste gamme de stratégies pour y faire face en 2022.

Les réponses relatives au télétravail et aux horaires flexibles en cas de pénurie de main-d'œuvre varient d'une industrie à l'autre

Les chiffres présentés dans les trois dernières colonnes du tableau 1 soulignent la plus grande fréquence d'adoption d'une stratégie donnée par les employeurs qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre, comparativement aux autres entreprises. Ces chiffres sont des moyennes, et par conséquent, peuvent cacher une hétérogénéité considérable dans les réponses des employeurs à la pénurie de main-d'œuvre.

Le tableau 2 souligne cette hétérogénéité pour deux stratégies non salariales importantes : offrir la possibilité de travailler à distance et offrir des horaires flexibles.

7. Les analyses multivariées sont fondées sur des modèles logistiques estimés séparément pour chaque stratégie. Ces modèles logistiques comprennent des indicateurs binaires pour l'industrie (deux chiffres), la taille de l'établissement, la province, les importateurs, les exportateurs, les entreprises appartenant à des femmes, la question visant à déterminer si les entreprises n'ont pas l'argent ou les réserves nécessaires pour mener leurs activités au cours des trois prochains mois et si les entreprises s'attendent, au cours des trois prochains mois, à ce que a) les ventes, les profits et les réserves de caisse augmentent ou diminuent, b) la demande insuffisante constitue un obstacle, c) le maintien d'un flux de trésorerie suffisant ou la gestion de la dette constituent un obstacle, ou d) la pénurie de main-d'œuvre constitue un obstacle.

Tableau 2
Pourcentage d'établissements qui prévoient offrir le travail à distance ou des horaires flexibles en 2022, selon l'industrie, et présence d'une pénurie de main-d'œuvre

	Mesure envisagée					
	Offrir l'option de travailler à distance			Offrir un horaire de travail flexible		
	La pénurie de main-d'œuvre sera un obstacle au cours des trois prochains mois					
	Non	Oui	Différence	Non	Oui	Différence
	pourcentage					
Tous	9,6	13,7	4,1	16,5	33,8	17,3
Industrie						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,5	2,9	1,3	14,1	27,9	13,7
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	5,5	18,3	12,9	6,7	38,0	31,3
Construction	1,4	8,3	6,9	7,4	25,3	17,9
Fabrication	7,7	12,2	4,5	21,2	30,5	9,3
Commerce de gros	13,5	23,0	9,5	19,1	30,5	11,4
Commerce de détail	1,3	6,5	5,2	20,4	34,7	14,3
Transport et entreposage	4,8	10,9	6,0	7,7	27,5	19,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	25,8	63,9	38,1	21,9	63,0	41,2
Finance et assurances	16,9	44,8	27,8	18,2	45,9	27,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	12,0	13,1	1,1	14,2	21,5	7,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	25,4	52,2	26,9	26,7	57,6	30,9
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	9,5	15,2	5,7	12,5	30,6	18,1
Services d'enseignement	7,1	9,3	2,2	13,8	34,9	21,2
Arts, spectacles et loisirs	9,0	22,7	13,7	27,0	36,5	9,4
Services d'hébergement et de restauration	0,4	3,7	3,3	20,7	37,5	16,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	1,9	6,4	4,4	8,6	34,2	25,6

Note : L'échantillon (N = 15 500) est composé d'entreprises du secteur privé qui ne prévoient pas fermer leurs portes au cours des trois prochains mois.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la situation des entreprises, premier trimestre de 2022.

Comme on le voit ci-dessus, les entreprises qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre à court terme sont, en moyenne, 4 points de pourcentage (c.-à-d. 13,7 % moins 9,6 %) plus susceptibles que les autres entreprises d'offrir la possibilité de travailler à distance au cours des 12 prochains mois⁸. Toutefois, la différence entre les deux groupes d'employeurs varie considérablement d'une industrie à l'autre. Dans les secteurs de l'information et de la culture, de la finance et des assurances ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques, les établissements qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre sont plus susceptibles de 27 à 38 points de pourcentage de proposer le télétravail que les autres établissements. Dans les secteurs de la fabrication, du commerce de détail ainsi que des services d'hébergement et de restauration, qui représentent trois secteurs où la plupart des emplois ne peuvent être effectués à domicile⁹, la différence correspondante s'élève à 5 points de pourcentage au maximum.

On observe également d'importantes différences intersectorielles en ce qui concerne l'offre d'horaires flexibles. Dans les secteurs de l'information et de la culture, de la finance et des assurances ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques, les établissements qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre sont plus susceptibles de 28 à 41 points de pourcentage d'offrir des horaires flexibles

8. Comme il est mentionné ci-dessus, certaines entreprises qui offrent des emplois propices au télétravail ont peut-être proposé ce mode de travail avant le premier trimestre de 2022 en réponse à la pandémie de COVID-19. Voir : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210804/dq210804b-fra.htm>.

9. Voir Deng et coll. (2020), Morissette et coll. (2021) et Statistique Canada (2021).

que les autres établissements. En revanche, la différence observée dans le secteur de la fabrication s'élève à 9 points de pourcentage. Les différences observées entre les entreprises de fabrication et les employeurs dans les industries de services mentionnées ci-dessus pourraient découler en partie des contraintes d'ordonnement auxquelles les premières doivent faire face lorsqu'elles essaient d'optimiser l'utilisation des machines et du matériel.

Les entreprises s'attendant à une pénurie de main-d'œuvre prévoient une plus forte croissance des salaires en 2022

Comme les entreprises qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'envisager une augmentation des salaires des employés nouveaux ou actuels, la croissance des salaires en 2022 devrait être plus élevée dans le premier groupe que dans le second. Et c'est effectivement le cas. La croissance des salaires moyens attendus en 2022 s'élève en moyenne à 6,1 % parmi les établissements s'attendant à une pénurie de main-d'œuvre à court terme, soit 2,5 points de pourcentage de plus que la croissance salariale de 3,6 % prévue dans les autres établissements (tableau 3)¹⁰. La croissance supplémentaire des salaires prévue dans les établissements qui doivent composer avec une pénurie de main-d'œuvre, par rapport aux autres établissements, est inférieure à 1,0 point de pourcentage dans les secteurs du commerce de détail, de la finance et des assurances ainsi que des arts, des spectacles et des loisirs, mais varie de 4,0 à 5,3 points de pourcentage dans les industries de l'extraction minière et de l'extraction pétrolière et gazière, de l'information et de la culture ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques. Étant donné que les réponses à l'enquête auprès des employeurs ont été recueillies au début de 2022, ces résultats pourraient changer au fil du temps si les taux d'inflation subséquents continuent de dépasser les niveaux observés à ce moment.

10. Ce résultat se vérifie dans les analyses multivariées qui tiennent compte de l'industrie (au niveau à deux chiffres) et de la taille de l'établissement. Pour obtenir des estimations de la croissance des salaires, on suppose une croissance des salaires égale à zéro pour les établissements qui s'attendent à ce que les salaires moyens demeurent « à peu près les mêmes ».

Tableau 3
Croissance moyenne des salaires moyens prévus en 2022 pour les établissements, selon l'industrie, et présence d'une pénurie de main-d'œuvre

	La pénurie de main-d'œuvre sera un obstacle au cours des trois prochains mois		
	Non	Oui	Différence
	pourcentage		
Tous	3,6	6,1	2,5
Industrie			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,5	6,6	3,1
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1,9	6,6	4,7
Construction	2,9	5,2	2,3
Fabrication	3,2	4,9	1,8
Commerce de gros	3,1	5,7	2,6
Commerce de détail	4,7	5,5	0,8
Transport et entreposage	3,3	5,9	2,6
Industrie de l'information et industrie culturelle	3,0	7,0	4,0
Finance et assurances	4,1	4,2	0,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,4	5,9	3,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,3	9,6	5,3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3,9	7,1	3,2
Services d'enseignement	3,7	6,1	2,4
Arts, spectacles et loisirs	4,9	5,0	0,1
Services d'hébergement et de restauration	4,8	7,5	2,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	2,3	4,6	2,3

Note : L'échantillon est composé d'entreprises du secteur privé qui ne prévoient pas fermer leurs portes au cours des trois prochains mois.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur la situation des entreprises, premier trimestre de 2022.

Stratégies d'adaptation et activité sur le marché du travail

Dans le contexte actuel du taux record de postes vacants, la mesure dans laquelle les diverses stratégies d'adaptation documentées jusqu'à maintenant peuvent accroître l'activité sur le marché du travail en général est une question importante. Par exemple, l'augmentation des salaires réels peut accroître l'activité des jeunes sur le marché du travail. Offrir la possibilité de travailler à domicile pourrait inciter certains travailleurs âgés à reporter leur retraite. Des horaires flexibles ou à temps partiel pourraient attirer sur le marché du travail certaines personnes qui composent avec des contraintes de temps en raison de responsabilités familiales liées à la garde d'enfants ou aux soins de parents âgés.

Bien que les augmentations potentielles de l'activité sur le marché du travail découlant de la possibilité de travailler à domicile ou d'avoir un horaire flexible n'aient pas encore été évaluées au Canada, on a récemment quantifié la mesure dans laquelle la croissance des salaires réels pourrait accroître l'activité des jeunes sur le marché du travail. En utilisant les fluctuations des prix du pétrole observés dans le monde au cours des années 2000 comme source exogène de variation des salaires réels, Morissette et coll. (2015) estiment qu'une augmentation de 10 % du salaire horaire réel après impôt rehausse de 3,5 à 4,7 points de pourcentage le taux d'activité sur le marché du travail des hommes canadiens âgés de 17 à 24 ans et réduit le pourcentage de jeunes hommes qui ne sont ni employés ni aux études de 1,4 à

1,7 point de pourcentage. Si l'on suppose que les paramètres pour les jeunes femmes sont semblables¹¹, et si l'on tient compte que la population de jeunes hommes et de jeunes femmes âgés de 17 à 24 ans a été estimée (lors de l'Enquête sur la population active) à 3,7 millions en avril 2022, ces paramètres indiquent qu'une augmentation de 10 % du salaire horaire réel après impôt pourrait faire augmenter d'environ 146 000 le nombre de jeunes hommes et de jeunes femmes qui participent au marché du travail. Cela représente environ les trois quarts des postes vacants observés dans les secteurs du commerce de détail ainsi que des services d'hébergement et de restauration en février 2022 (194 800)¹². De façon peut-être plus réaliste, une augmentation de 5 % du salaire horaire réel après impôt pourrait accroître la participation des jeunes d'environ 73 000 personnes.

Observations finales

En plus d'augmenter les salaires et les avantages sociaux des employés nouveaux et actuels, les entreprises qui s'attendaient à une pénurie de main-d'œuvre au début de 2022 prévoient adopter plusieurs mesures au cours de l'année pour gérer le recrutement de personnel, le maintien en poste et la formation. Leur capacité à utiliser des stratégies particulières, comme le télétravail ou les horaires flexibles, n'est pas uniforme et dépend plutôt de la nature des emplois qu'elles offrent ainsi que des contraintes technologiques et budgétaires auxquelles elles font face. Par exemple, les entreprises de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle étaient beaucoup plus susceptibles de commencer à offrir des possibilités de télétravail que celles du commerce de détail, et elles étaient beaucoup plus susceptibles d'offrir des horaires flexibles que celles de la fabrication.

Conformément au fait que les entreprises qui s'attendent à une pénurie de main-d'œuvre sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'envisager l'augmentation des salaires des employés nouveaux ou actuels en 2022, la croissance salariale prévue en 2022 pour ces entreprises est plus élevée que celle prévue pour les autres. Enfin, de récentes données canadiennes indiquent que l'augmentation des salaires réels a le potentiel d'attirer plus de jeunes sur le marché du travail et d'atténuer certaines pénuries de main-d'œuvre que les employeurs canadiens déclarent vivre.

11. Morissette et coll. (2015) présentent une estimation de la réactivité de l'activité sur le marché du travail selon les salaires, en fonction de variables instrumentales pour les jeunes hommes, mais pas pour les jeunes femmes. Par souci de simplicité, on suppose ici que la réactivité est la même pour les jeunes hommes et les jeunes femmes.

12. Selon l'hypothèse présentée ici, une augmentation de 10 % du salaire horaire réel après impôt augmenterait de 4,0 points de pourcentage le taux d'activité sur le marché du travail des jeunes hommes et des jeunes femmes âgés de 17 à 24 ans. L'estimation de 194 800 postes vacants provient du tableau 3 disponible au lien suivant : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220428/dq220428a-fra.htm>. Comme les derniers mois ont montré que les emplois dans les secteurs du commerce de détail, ainsi que des services d'hébergement et de restauration, sont susceptibles d'être interrompus pendant une pandémie, l'augmentation de l'activité des jeunes sur le marché du travail, même si elle se concrétisait, ne serait pas nécessairement orientée vers ces secteurs.

Bibliographie

Deng, Z., Messacar, D. et Morissette, R. (2020). Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19. *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, n° 26. Produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>

Morissette, R., Chan, P.C.W. et Lu, Y. (2015). Salaires, emploi des jeunes et inscription dans un établissement d'enseignement : données récentes liées aux augmentations des prix mondiaux du pétrole. *Journal of Human Resources*, 50(1), 222-253.

Morissette, R., Deng, Z. et Messacar, D. (2021). Travail à domicile : répercussions possibles sur le transport en commun et les émissions de gaz à effet de serre. *Rapports économiques et sociaux*, 1(4). Produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021004/article/00005-fra.htm>

Statistique Canada. (2021, 4 août). Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210804/dq210804b-fra.htm>