

N° 75-514-G au catalogue  
ISBN 978-0-660-06025-5

# Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires : Volet sur les postes vacants, 2016



Date de diffusion : le 11 août 2016



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](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

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

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

### Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

## 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](http://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.

## Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0<sup>s</sup> valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- <sup>p</sup> provisoire
- <sup>r</sup> révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- <sup>E</sup> à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- \* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

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.*

---

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Section 1 : Description de l'enquête</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>Section 2 : Concepts et définitions</b> .....   | <b>4</b>  |
| 2.1. Concepts et définitions de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires –<br>Volet sur les postes vacants .....                           | 4         |
| 2.2 Développement du questionnaire .....   | 6         |
| <b>Section 3 : Méthodologie d'enquête</b> .....  | <b>6</b>  |
| 3.1 Population cible et population observée .....  | 6         |
| 3.2 Échantillon .....  | 6         |
| <b>Section 4 : Collecte des données</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>Section 5 : Traitement des données</b> .....  | <b>7</b>  |
| 5.1 Traitement de la non-réponse .....   | 7         |
| 5.2 Estimation .....   | 8         |
| <b>Section 6 : Qualité des données</b> .....   | <b>8</b>  |
| 6.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage.....  | 8         |
| 6.2 Erreurs d'échantillonnage .....  | 8         |
| 6.3 Indicateurs de qualité des données.....  | 9         |
| 6.4 Confidentialité .....  | 9         |
| <b>Section 7 : Comparaison entre l'Enquête sur les postes vacants et les salaires<br/>        et les Statistiques sur les postes vacants</b> ..... | <b>10</b> |
| <b>Section 8 : Produits et services</b> .....  | <b>10</b> |
| 8.1 Renseignements généraux .....  | 10        |
| <b>Annexe A</b> .....  | <b>11</b> |
| Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type<br>selon la province et le territoire .....                          | 11        |
| <b>Annexe B</b> .....  | <b>13</b> |
| Note concernant les estimations du premier trimestre de 2015.....  | 13        |

# Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires : Volet sur les postes vacants, 2016

## 1. Description de l'enquête

Le Volet sur les postes vacants de l'[Enquête sur les postes vacants et les salaires \(EPVS\)](#) recueille, sur une base trimestrielle, de l'information sur le nombre d'emplois vacants selon la profession dans toutes les régions économiques. D'autres informations sont également disponibles par profession, telles que la moyenne du salaire horaire offert, la proportion d'emplois vacants à temps plein et à temps partiel, la durée de la vacance des postes et le niveau de scolarité et d'expérience recherché. Cette information servira à identifier les régions et les professions du Canada subissant des pressions du marché du travail. Des informations détaillées sont recueillies sur chaque poste vacant afin d'obtenir un portrait complet de la demande de travail non comblée au Canada.

## 2. Concepts et définitions

### 2.1. Concepts et définitions de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires – Volet sur les postes vacants

Cette section fournit aux utilisateurs des définitions de variables et de termes associés à l'enquête.

**Certification professionnelle** : Désignation obtenue par une personne pour attester de sa capacité à effectuer un travail ou une tâche. Habituellement, la certification est obtenue après avoir réussi un examen visant à vérifier les connaissances et les compétences nécessaires pour effectuer un travail. La certification est généralement accordée par une association professionnelle ou un organisme de certification.

**Demande de travail** : La somme des personnes occupées (demande de travail comblée) et des postes vacants (demande de travail non comblée).

**Durée de la vacance du poste** : Nombre de jours écoulés depuis que le poste est vacant. Dans le contexte de l'EPVS, il s'agit du nombre de jours de recrutement actif.

**Emplacement** : Une unité statistique, définie comme une unité de production située en un point géographique précis où se fait l'activité économique ou à partir de laquelle elle s'exerce, et pour laquelle il est possible d'obtenir, au minimum, des données sur l'emploi.

**Employés ou employés salariés** : Le concept d'« employé » utilisé dans l'EPVS désigne les employés à temps plein, à temps partiel, ainsi que les employés permanents, occasionnels, temporaires et saisonniers. Il inclut aussi les propriétaires, administrateurs, associés et autres dirigeants actifs des entreprises constituées en société, ainsi que les employés qui travaillent à domicile ou sur la route, mais qui se rapporte à l'emplacement.

Le concept d'« employé » utilisé dans l'EPVS exclut les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société et des bureaux voués à l'exercice d'une profession libérale, les travailleurs autonomes, les sous-traitants, les consultants externes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et le personnel militaire. Sont également exclus les employés en congé non rémunéré, tel que ceux en congé prolongé de maladie recevant une indemnisation d'assurance. Les estimations de l'emploi de l'EPVS sont calibrées de manière à ce qu'elles concordent avec les estimations de l'emploi provenant de l'[Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail \(EERH\)](#).

**Estimations trimestrielles** : Dans le cadre de l'EPVS, 100 000 emplacements sont échantillonnés pour le trimestre et font l'objet d'une collecte s'étendant sur trois mois. Le nombre de postes vacants représente un stock (ou un nombre) de postes vacants distincts sur la période de trois mois, et non une moyenne pondérée des estimations mensuelles. Les utilisateurs ne devraient pas désagréger les estimations en chiffres mensuels, l'échantillon étant conçu pour être représentatif du trimestre.

**Genre de travail** : Les postes vacants sont soit à temps partiel, soit à temps plein.

Un emploi à temps plein est un emploi demandant 30 heures ou plus de travail par semaine, alors qu'un emploi à temps partiel est un emploi demandant moins de 30 heures de travail par semaine.

**Industrie** : Nature générale de l'activité que mène l'emplacement, selon le [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) 2012](#). Cette information est tirée du Registre des entreprises, une base de données qui tient la liste complète de toutes les entreprises actives au Canada qui ont un compte d'impôt sur le revenu du Canada, qui sont des employeurs ou qui ont un compte de taxe sur les produits et services. Les répondants de l'enquête sont également appelés à confirmer l'industrie dans laquelle œuvre leur entreprise au cours de l'enquête.

**Moyenne du salaire horaire offert** : La moyenne du salaire horaire offert par les employeurs pour les postes vacants. Cela **exclut** les heures supplémentaires, les pourboires, les commissions et les primes. Les salaires sont convertis en taux horaires à partir de l'information concernant la fréquence du salaire et le nombre moyen attendu d'heures travaillées par semaine. Le salaire offert peut être différent du salaire réel versé une fois que le poste a été doté.

Lorsque le salaire annoncé varie parmi les postes vacants d'une même profession, le répondant doit indiquer le salaire offert le plus bas. Lorsque le salaire annoncé pour le poste vacant prend la forme d'une fourchette salariale, le répondant doit indiquer le salaire offert correspondant à la borne inférieure de la fourchette salariale. Si le travail est rémunéré sur la base, par exemple, du nombre de pièces produites, du kilométrage ou de la fréquence des opérations effectuées, le répondant doit indiquer le salaire minimal attendu.

**Niveau d'expérience recherché** : Nombre d'années d'expérience minimal recherché pour l'emploi.

**Niveau de scolarité recherché** : Niveau de scolarité minimal recherché pour l'emploi. Cela comprend une catégorie dans laquelle sont classés les emplois n'ayant pas d'exigences en matière de scolarité.

**Postes vacants**<sup>1</sup> : Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes :

- il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois;
- il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et
- l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste.

Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tout autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés (voir **Employés ou employés salariés**).

**Profession** : Désigne le genre de travail qui doit être effectué, établi à partir du titre du poste et des activités ou fonctions les plus importantes qui se rattachent au(x) poste(s) vacant(s). La classification des professions est faite selon la [Classification nationale des professions \(CNP\) 2011](#).

La CNP 2011 est une structure hiérarchique à quatre niveaux de groupes de professions, comportant des niveaux successifs de désagrégation. Ces différents niveaux sont les grandes catégories professionnelles (10), les grands groupes (40), les groupes intermédiaires (140) et les groupes de base (500).

**Région économique** : Une région économique (RE) est constituée d'un groupe de divisions de recensement entières (sauf pour un cas en Ontario). Ces régions sont créées comme une unité géographique normalisée et servent à l'analyse de l'activité économique régionale. Le Canada compte 76 RE. La classification des RE est faite selon la [Classification géographique type 2011](#). Une liste des RE et codes de la Classification géographique type selon la province est disponible à l'**Annexe A**.

**Stratégies de recrutement** : Méthodes utilisées par l'employeur pour la dotation du poste vacant.

**Taux de postes vacants** : Le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

**Type de poste** : Les emplois vacants sont classés comme permanents, temporaires ou saisonniers.

- Un emploi **permanent** est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.
- Un emploi **temporaire** est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet particulier aura pris fin. Certains emplois temporaires sont **saisonniers** lorsqu'ils sont reliés à un événement récurrent (p. ex., les jours fériés) ou à une période de l'année (p. ex., l'été).

1. Les termes « poste vacant » et « emploi vacant » sont employés de manière interchangeable.

## 2.2 Développement du questionnaire

Le contenu et les concepts du questionnaire ont été conçus en consultation avec Emploi et développement social Canada. Une évaluation qualitative a été menée à l'aide d'une série d'entrevues en français et en anglais par le Centre de ressources en conception de questionnaire de Statistique Canada. Lors de ces entrevues, on a demandé aux participants de fournir des commentaires portant sur la terminologie, les concepts, la présentation des écrans du questionnaire électronique et la facilité à fournir des informations.

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada et des enquêtes sur les postes vacants d'autres pays ont aussi été utilisées comme sources d'information lors du développement du contenu de l'enquête.

## 3. Méthodologie d'enquête

### 3.1 Population cible et population observée

La population cible de l'EPVS comprend l'ensemble des emplacements situés au Canada, excluant les organisations religieuses (SCIAN 8131), les ménages privés (SCIAN 814), les administrations publiques fédérale, provinciales et territoriales, ainsi que les organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux (SCIAN 911, 912 et 919). Bien que les administrations publiques fédérales, provinciales et territoriales soient exclues à l'heure actuelle, elles seront intégrées dans l'enquête à une date ultérieure.

La population observée par l'EPVS provient du [Registre des entreprises](#) de la Division des registres statistiques et de la géographie de Statistique Canada. Le Registre des entreprises est mis à jour continuellement au moyen de données provenant de diverses enquêtes, de portraits d'entreprises et de données administratives.

En plus d'exclure les industries mentionnées précédemment, la population observée exclut également les emplacements qui n'ont pas déclaré de retenue salariale pour une période de plus de 17 mois, les emplacements qui ne sont pas admissibles à l'échantillonnage, ainsi que les nouveaux emplacements dont l'industrie ou la région économique est manquante dans le Registre des entreprises. De plus, afin de réduire le fardeau de réponse des petites entreprises, les emplacements avec seulement un employé ont été exclus de la population observée.

La population cible de l'EERH étant très similaire à celle de l'EPVS, les estimations de l'emploi produites à partir des données tirées de la population observée de l'EPVS ont été étalonnées de manière à ce qu'elles correspondent à celles de l'EERH. L'étalonnage des données permet d'améliorer la fiabilité des estimations (voir la sous-section intitulée **Estimation**).

### 3.2 Échantillon

L'EPVS est une enquête transversale par échantillon. La sélection de l'échantillon est réalisée auprès d'une population observée de près de 900 000 emplacements.

L'enquête est menée au moyen d'un échantillon trimestriel de 100 000 emplacements<sup>2</sup>. À partir de 2017, une partie de l'échantillon sera remplacée chaque trimestre. À l'exception de certains emplacements inclus dans l'échantillon sur une base permanente à cause de leurs caractéristiques particulières, la majorité des emplacements échantillonnés demeureront dans l'échantillon pendant deux ans, ou huit trimestres. Veuillez prendre note que les emplacements qui faisaient partie de l'échantillon en 2015 et en 2016 pourraient demeurer dans l'échantillon pendant plus de deux ans, étant donné que la rotation des emplacements s'effectue graduellement. Tous les trois mois, la base de sondage de l'EPVS est mise à jour pour tenir compte des emplacements ajoutés au Registre des entreprises et de ceux qui ont cessé d'exister.

L'échantillon de l'EPVS est stratifié par industrie (au niveau à deux chiffres du SCIAN), par géographie (région économique) et par taille (nombre d'employés par emplacement). Une méthode de répartition par puissance est utilisée afin de déterminer la taille de l'échantillon dans chaque strate. La stratification de l'échantillon et la répartition par puissance permettent d'obtenir des estimations de qualité tant pour les petites que pour les grandes régions et industries, ainsi qu'une meilleure représentativité de toutes les professions.

---

2. Les estimations du premier trimestre de 2015 sont tirées d'un échantillon d'environ 67 000 emplacements provenant de l'échantillon trimestriel régulier. Voir **Annexe B** pour plus de renseignements concernant les estimations du premier trimestre de 2015.

## 4. Collecte des données

L'EPVS est une enquête à participation obligatoire. Les données sont obtenues directement auprès des répondants à l'aide d'un questionnaire électronique. Une invitation à remplir le questionnaire électronique est transmise par courriel aux répondants pour lesquels une adresse électronique se trouve au dossier. Les entreprises sélectionnées qui n'ont pas d'adresse électronique au dossier reçoivent par la poste une lettre d'invitation à remplir le questionnaire électronique. Un questionnaire papier est mis à la disposition des répondants qui ne sont pas en mesure de remplir le questionnaire électronique. De plus, d'autres modes de collecte, comme les feuilles de calcul électroniques, peuvent être utilisés pour faciliter la tâche aux répondants ayant un grand nombre de postes vacants. L'échantillon trimestriel est divisé en trois groupes mensuels distincts, chacun ayant le premier jour du mois comme date de référence. Cette procédure permet de mesurer plus adéquatement les postes vacants pendant le trimestre. Les répondants doivent fournir l'information en s'appuyant sur la situation qui prévalait au sein de leur emplacement en date du premier jour du mois (date de référence).

Avant la période de collecte, un contact téléphonique est effectué auprès d'un sous-ensemble d'emplacements afin de recueillir les coordonnées de l'emplacement et de vérifier la couverture. Durant la collecte, un suivi est effectué par entrevue téléphonique assistée par ordinateur (ITAO) auprès des cas de non-réponse et auprès des emplacements qui ont déclaré être hors du champ de l'enquête. Pendant la période de collecte, des rappels sont envoyés aux emplacements qui n'ont pas encore rempli leur questionnaire. Après trois rappels électroniques, des appels de suivi sont effectués dans le but de recueillir les données.

Le questionnaire est disponible à l'[adresse suivante](#).

Les informations suivantes sont confirmées par le répondant :

- La dénomination sociale et le nom commercial de l'emplacement;
- Le nom et les coordonnées de la personne-ressource;
- Le nombre d'employés à l'emplacement; et
- Le principal secteur d'activité (SCIAN) de l'emplacement.

Les informations suivantes sont recueillies auprès du répondant :

- Le nombre de postes vacants pour chacune des professions au sein de l'emplacement;
- La répartition temps-plein / temps-partiel du ou des poste(s) vacant(s) dans chacune des professions;
- La répartition permanent / temporaire du ou des poste(s) vacant(s) dans chacune des professions;
- Le nombre de postes vacants saisonniers dans chacune des professions;
- Le salaire offert pour le ou les poste(s) vacant(s) à temps plein et à temps partiel dans chacune des professions;
- Le nombre de jours écoulés depuis que le ou les poste(s) est/sont vacant(s);
- Le niveau de scolarité minimal recherché pour le ou les poste(s) vacant(s);
- La certification professionnelle requise pour le ou les poste(s) vacant(s);
- Le niveau minimal d'expérience recherché pour le ou les poste(s) vacant(s); et
- La ou les stratégies de recrutement utilisées afin de pourvoir le ou les poste(s) vacant(s).

## 5. Traitement des données

### 5.1 Traitement de la non-réponse

On distingue deux types de non-réponse, qui sont traitées différemment pour cette enquête :

- La non-réponse totale (ou unitaire), lorsque le répondant n'a fourni de réponse à aucune des questions de l'enquête;
- La non-réponse partielle (ou par item), lorsque le répondant a fourni des réponses seulement à certaines questions de l'enquête.



Pour traiter la non-réponse totale, on procède à une modification du poids (ou repondération) des unités répondantes afin de tenir compte de toutes les unités non-répondantes.

Dans le cas de la non-réponse partielle, l'imputation est utilisée afin de déterminer les valeurs des questions non répondues. L'imputation permet d'obtenir une base de données complète lorsqu'il n'est pas possible de recueillir toutes les informations lors de la période de collecte. Une approche par donneur est utilisée. L'information auxiliaire de la base de sondage est utilisée pour identifier le donneur (une unité répondante) ayant les caractéristiques les plus semblables à celles de l'emplacement qui a soumis des données partielles. Les données manquantes de cette dernière sont alors remplacées par les données du donneur.

## 5.2 Estimation

Estimer les caractéristiques d'une population à partir d'une enquête repose sur l'hypothèse selon laquelle chaque emplacement échantillonné représente un certain nombre d'unités non échantillonnées dans la population. Un poids de sondage de base est assigné à chaque enregistrement pour indiquer le nombre d'unités présentes dans la population qui sont représentées par cet emplacement dans l'échantillon. On assigne un poids de « un » aux gros emplacements ainsi qu'à ceux possédant des caractéristiques uniques afin de s'assurer qu'ils ne se représentent qu'eux-mêmes.

Deux ajustements aux poids initiaux sont effectués afin d'améliorer la fiabilité des estimations. Les poids initiaux sont d'abord ajustés afin de compenser la non-réponse totale ou quasi-totale. Les poids ajustés en fonction des non-réponses sont ensuite calibrés de manière à ce que les estimations de l'emploi correspondent à l'emploi total provenant des sources administratives fournies par l'EERH. Cet étalonnage assure la cohérence entre les totaux de l'emploi par province et par secteur combinés (niveau à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) tirés de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. L'Île-du-Prince-Édouard fait exception, l'étalonnage dans cette province étant effectué par province seulement. De même, l'étalonnage dans les territoires est effectué par territoire seulement.

## 6. Qualité des données

Les estimations obtenues à partir des enquêtes par échantillon peuvent comporter à la fois des erreurs d'échantillonnage et des erreurs non dues à l'échantillonnage.

### 6.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage

Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont celles qui peuvent se produire tout au long d'une enquête pour plusieurs raisons : non-réponse, erreurs de couverture et de classification (voir la sous-section intitulée **Sous-dénombrement**), différences dans l'interprétation des questions, renseignements erronés fournis par les répondants, erreurs commises lors de la saisie, du codage et du traitement des données. Parmi les mesures permettant de réduire les erreurs non dues à l'échantillonnage se trouvent la conception méticuleuse des questionnaires, la vérification des données, le suivi, l'imputation des données pour les unités non répondantes et un contrôle rigoureux des opérations de traitement.

L'EPVS est dotée d'un programme de contrôle de la qualité qui est appliqué à la saisie des données, à la mise à jour des structures des entreprises et à la vérification des données afin de réduire au minimum les erreurs non dues à l'échantillonnage. Ce programme sert à vérifier et à contrôler l'intégralité, l'exactitude et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non-réponse.

#### 6.1.1 Sous-dénombrement

L'utilisation de bases de sondage donne lieu à des erreurs de couverture, notamment le sous-dénombrement. Le sous-dénombrement se produit lorsque l'information relative à un emplacement n'est pas complète dans le Registre des entreprises. Cette situation survient normalement dans le cas des nouveaux emplacements qui n'ont pas encore soumis de formulaires de retenues sur la paye à l'Agence du Revenu du Canada.



## 6.2 Erreurs d'échantillonnage

Les erreurs d'échantillonnage viennent du fait que les observations proviennent d'un échantillon plutôt que de l'ensemble de la population. Les estimations basées sur un échantillon peuvent différer des statistiques que l'on obtiendrait si un recensement complet était effectué au moyen des mêmes directives, intervieweurs et techniques de traitement. Cette différence s'appelle l'erreur d'échantillonnage de l'estimation.

## 6.3 Indicateurs de qualité des données

L'erreur d'échantillonnage véritable est inconnue. On peut cependant l'estimer à partir de l'échantillon en utilisant une mesure appelée erreur-type. L'erreur-type peut être utilisée pour construire un intervalle de confiance associé aux estimations. Lorsque l'erreur-type est exprimée en pourcentage de l'estimation, on l'appelle erreur-type relative ou coefficient de variation (CV).

Un indicateur de qualité est associé à la plupart des données de l'EPVS. On attribue une lettre aux estimations afin d'indiquer leur niveau de qualité. Les indicateurs de qualité tiennent compte de plusieurs facteurs susceptibles d'avoir un effet sur la qualité des données, tels que les CV, l'erreur due à la non-réponse et l'erreur due à l'imputation. Ces indicateurs sont mis à jour à chaque trimestre afin de tenir compte des estimations les plus récentes de la qualité des données.

Le taux de réponse du Volet sur les postes vacants de l'enquête tend à se situer aux environs de 80 %.

Les utilisateurs sont priés de tenir compte des indicateurs de qualité lorsqu'ils utilisent les données de l'EPVS.

Tel que montré dans le Tableau 1, les indicateurs de qualité sont :

- A – Excellent;
- B – Très bon;
- C – Bon;
- D – Acceptable;
- E – À utiliser avec prudence;
- F – Trop peu fiable pour être publié.

**Tableau 1**  
**Indicateurs de qualité pour les estimations de l'EPVS<sup>1,2</sup>**

| Coefficient de variation   | Indicateurs de qualité |
|--|------------------------|
| 0 % à 4,99 %   | A                      |
| 5 % à 9,99 %   | B                      |
| 10 % à 14,99 %   | C                      |
| 15 % à 24,99 %   | D                      |
| 25 % à 34,99 %   | E                      |
| 35 % ou plus, ou lorsqu'il y a un nombre insuffisant de répondants | F                      |

1. Sauf les estimations du premier trimestre de 2015. Voir **Annexe B** pour les indicateurs de qualité selon la variable pour les données du premier trimestre de 2015.

2. Il peut y avoir un grand éventail de valeurs dans les estimations d'emploi et du nombre de postes vacants (c.-à-d. une grande différence entre la valeur maximum et la valeur minimum) comparativement à d'autres variables de l'EPVS. Les variables ayant un grand éventail de valeurs ont tendance à avoir un niveau de qualité moindre.

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

## 6.4 Confidentialité

La Loi interdit à Statistique Canada de rendre publique toute donnée susceptible de révéler de l'information obtenue en vertu de la *Loi sur la statistique* et se rapportant à toute personne, entreprise ou organisation reconnaissable à leur insu ou sans leur consentement écrit préalable. Diverses règles de confidentialité s'appliquent à toutes les données diffusées ou publiées afin d'empêcher la publication ou la divulgation de toute information jugée confidentielle. Au besoin, des données sont supprimées pour empêcher la divulgation directe ou par recoupements de données reconnaissables.

Les résultats de l'EPVS sont soumis à un examen à l'aide des mesures de sécurité pertinentes conformément à la *Loi sur la statistique* pour assurer la protection des renseignements des répondants et pour empêcher que la diffusion des estimations ne permette d'identifier une entreprise.

## 7. Comparaison entre l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et les Statistiques sur les postes vacants

Statistique Canada a deux mesures des niveaux et des taux de postes vacants : l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) et les Statistiques sur les postes vacants (SPV), laquelle obtient la plupart de ses données de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises<sup>3</sup>.

Il existe certaines différences méthodologiques entre l'EPVS et les SPV. Les principales différences méthodologiques sont décrites dans le Tableau 2. Les utilisateurs sont invités à tenir compte des différences méthodologiques entre les deux sources lorsqu'ils comparent les estimations.

**Tableau 2**  
**Comparaison de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) et des Statistiques sur les postes vacants (SPV)**

| Comparaison par :       | EPVS   | SPV  |
|-------------------------|--|--|
| Population              | Toutes les entreprises, à l'exception des suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• ménages privés;</li> <li>• organismes religieux;</li> <li>• administration publique provinciale, territoriale et fédérale; et</li> <li>• organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux.</li> </ul>  | Toutes les entreprises, à l'exception des suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• ménages privés;</li> <li>• organismes religieux;</li> <li>• administration publique provinciale, territoriale et fédérale;</li> <li>• organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux; et</li> <li>• entreprises dont les activités principales relèvent principalement du secteur de l'agriculture, de la pêche et du piégeage.</li> </ul>                               |
| Taille de l'échantillon | L'EPVS vise environ 100 000 emplacements chaque trimestre (environ 33 000 par mois).   | Les SPV utilisent principalement les données provenant de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE). L'ERE vise environ 15 000 établissements chaque mois.  |
| Unité d'échantillonnage | Niveau de l'emplacement <ul style="list-style-type: none"> <li>• p. ex., l'emplacement commercial individuel (magasin ou restaurant) est généralement visé.</li> </ul>   | Niveau de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un établissement peut représenter un groupe d'emplacements.</li> <li>• p. ex., pour un grand détaillant ou une chaîne de restauration, le siège social est généralement visé.</li> </ul>  |
| Répondants              | Le répondant à l'EPVS est plus susceptible d'être directement responsable des ressources humaines.   | Le répondant à l'ERE est plus susceptible d'être responsable de la paie pour l'entreprise.   |
| Concept de poste vacant | Le nombre de postes vacants le premier jour du mois et ceux qui deviendront vacants au cours du mois.<br><br>Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois;</li> <li>• il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et</li> <li>• l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste.</li> </ul> | Le nombre de postes vacants le dernier jour du mois, puisque c'est la période de référence de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises.<br><br>Un poste est vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• il existe un poste précis;</li> <li>• le travail pourrait débuter dans les 30 jours; et</li> <li>• l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste en question.</li> </ul> |

Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants et l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

## 8. Produits et services

### 8.1 Renseignements généraux

Pour obtenir des renseignements sur les tableaux de données disponibles, communiquez avec le Service de renseignements statistiques de Statistique Canada au 1-800-263-1136 (sans frais); à l'international 1-514-283-8300; [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca).

3. L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE) est l'outil de collecte de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH, numéro d'enregistrement 2612). Une combinaison des résultats de l'ERE et de données administratives est utilisée afin de produire les estimations de l'EERH.

## Annexe A

### Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>         | <b>10</b> |
| Avalon Peninsula                       | 1010      |
| Côte-sud–Burin Peninsula               | 1020      |
| Côte-ouest–Northern Peninsula–Labrador | 1030      |
| Notre Dame–Central Bonavista Bay       | 1040      |
| <b>Île-du-Prince-Édouard</b>           | <b>11</b> |
| Île-du-Prince-Édouard                  | 1110      |
| <b>Nouvelle-Écosse</b>                 | <b>12</b> |
| Cape Breton                            | 1210      |
| Côte-nord                              | 1220      |
| Annapolis Valley                       | 1230      |
| Sud                                    | 1240      |
| Halifax                                | 1250      |
| <b>Nouveau-Brunswick</b>               | <b>13</b> |
| Campbellton–Miramichi                  | 1310      |
| Moncton–Richibucto                     | 1320      |
| Saint John–St. Stephen                 | 1330      |
| Fredericton–Oromocto                   | 1340      |
| Edmundston–Woodstock                   | 1350      |
| <b>Québec</b>                          | <b>24</b> |
| Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine          | 2410      |
| Bas-Saint-Laurent                      | 2415      |
| Capitale-Nationale                     | 2420      |
| Chaudière-Appalaches                   | 2425      |
| Estrie                                 | 2430      |
| Centre-du-Québec                       | 2433      |
| Montérégie                             | 2435      |
| Montréal                               | 2440      |
| Laval                                  | 2445      |
| Lanaudière                             | 2450      |
| Laurentides                            | 2455      |
| Outaouais                              | 2460      |
| Abitibi-Témiscamingue                  | 2465      |
| Mauricie                               | 2470      |
| Saguenay–Lac-Saint-Jean                | 2475      |
| Côte-Nord                              | 2480      |
| Nord-du-Québec                         | 2490      |

**Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire (suite)**

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Ontario</b>                      | <b>35</b> |
| Ottawa                              | 3510      |
| Kingston–Pembroke                   | 3515      |
| Muskoka–Kawarthas                   | 3520      |
| Toronto                             | 3530      |
| Kitchener–Waterloo–Barrie           | 3540      |
| Hamilton–Niagara Peninsula          | 3550      |
| London                              | 3560      |
| Windsor–Sarnia                      | 3570      |
| Stratford–Bruce Peninsula           | 3580      |
| Nord-est                            | 3590      |
| Nord-ouest                          | 3595      |
| <b>Manitoba</b>                     | <b>46</b> |
| Sud-est                             | 4610      |
| Centre sud                          | 4620      |
| Sud-ouest                           | 4630      |
| Centre nord                         | 4640      |
| Winnipeg                            | 4650      |
| Interlake                           | 4660      |
| Parklands                           | 4670      |
| Nord                                | 4680      |
| <b>Saskatchewan</b>                 | <b>47</b> |
| Regina–Moose Mountain               | 4710      |
| Swift Current–Moose Jaw             | 4720      |
| Saskatoon–Biggar                    | 4730      |
| Yorkton–Melville                    | 4740      |
| Prince Albert                       | 4750      |
| Nord                                | 4760      |
| <b>Alberta</b>                      | <b>48</b> |
| Lethbridge–Medicine Hat             | 4810      |
| Camrose–Drumheller                  | 4820      |
| Calgary                             | 4830      |
| Banff–Jasper–Rocky Mountain House   | 4840      |
| Red Deer                            | 4850      |
| Edmonton                            | 4860      |
| Athabasca–Grand Prairie–Peace River | 4870      |
| Wood Buffalo–Cold Lake              | 4880      |

**Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire (fin)**

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Colombie-Britannique</b>      | <b>59</b> |
| Île de Vancouver et la côte      | 5910      |
| Lower Mainland–Southwest         | 5920      |
| Thompson–Okanagan                | 5930      |
| Kootenay                         | 5940      |
| Cariboo                          | 5950      |
| Côte-nord                        | 5960      |
| Nechako                          | 5970      |
| Nord-est                         | 5980      |
| <b>Yukon</b>                     | <b>60</b> |
| Yukon                            | 6010      |
| <b>Territoires du Nord-Ouest</b> | <b>61</b> |
| Territoires du Nord-Ouest        | 6110      |
| <b>Nunavut</b>                   | <b>62</b> |
| Nunavut                          | 6210      |

**Annexe B**

**Note concernant les estimations du premier trimestre de 2015**

Les estimations du premier trimestre de 2015 proviennent d'un échantillon d'environ 67 000 emplacements tiré de l'échantillon régulier, soit deux tiers de l'échantillon régulier. Puisque seulement deux tiers de l'échantillon, correspondant au mois de février et mars, ont été recueillis, les estimations du premier trimestre de 2015 sont sujettes à une plus grande variabilité d'échantillonnage. Ainsi, la comparaison des données du premier trimestre de 2015 avec les données des trimestres subséquents devrait être effectuée avec précaution.

Le taux de réponse des deux mois de collecte du premier trimestre de 2015 est de 66,8 %. Cependant puisque seulement deux tiers de l'échantillon ont été recueillis, le taux de réponse effectif est de 44,1 %. Le taux de réponse effectif a un effet sur la précision des données et, par conséquent, sur les indicateurs de qualité des données du premier trimestre de 2015.

Afin de tenir compte des unités manquantes dans l'échantillon trimestriel, les indicateurs de qualité pour tous les variables, sauf l'emploi salarié, ont été ajustés à la baisse.

**Tableau 3**  
**Indicateurs de qualité selon la variable pour les données du premier trimestre de 2015**

| Coefficient de variation | Variable       |  |
|--------------------------|----------------|--|
|                          | Emploi salarié | Autres variables<br>(p. ex. postes vacants,<br>taux de postes vacants,<br>moyenne du salaire horaire offert) |
| 0 % à 4,99 %             | A              | C  |
| 5 % à 9,99 %             | B              | D  |
| 10 % à 14,99 %           | C              | E  |
| 15 % à 24,99 %           | D              | E  |
| 25 % à 34,99 %           | E              | E  |
| 35 % ou plus             | F              | F  |

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.