

Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2018

Date de diffusion : le 12 juillet 2018



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 STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.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 |

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 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 2018

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

1 Description de l'enquête	4
2 Concepts et définitions	4
2.1 Concepts et définitions de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires.....	4
2.2 Développement du questionnaire	7
3 Méthodologie d'enquête	7
3.1 Population cible et population observée.....	7
3.2 Échantillon.....	7
4 Collecte des données	8
5 Traitement des données	9
5.1 Traitement de la non-réponse	9
5.2 Codage des professions	9
5.3 Estimation.....	10
5.4 Révisions historiques.....	10
6 Qualité des données	10
6.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage	10
6.1.1 Sous-dénombrement	11
6.2 Erreurs d'échantillonnage.....	11
6.3 Indicateurs de qualité des données	11
6.4 Confidentialité	12
6.5 Comparaison des estimations de l'emploi du volet sur les postes vacants et du volet sur les salaires	12
7 Comparaison entre l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et les Statistiques sur les postes vacants	12
8 Comparaison des estimations de salaires du volet sur les salaires de l'EPVS et de l'EERH	13
9 Produits et services	14
9.1 Renseignements généraux.....	14
Annexe A – Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type (CGT) selon la province et le territoire	15
Annexe B – Note concernant les estimations du premier trimestre de 2015	18
Produits connexes	19

1 Description de l'enquête

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) comprend deux volets : le volet sur les postes vacants et le volet sur les salaires.

Le volet sur les postes vacants de l'EPVS recueille des données sur le nombre de postes vacants selon la profession et la région économique, sur une base trimestrielle. D'autres renseignements sont aussi disponibles selon la profession, tels que la moyenne du salaire horaire offert, la proportion de postes vacants à temps plein et à temps partiel, la durée de la vacance des postes, ainsi que les niveaux de scolarité et d'expérience recherchés pour le poste.

En juin 2017, des données annuelles et détaillées sur les salaires par profession et par région économique ont été publiées dans le cadre de la première publication de données liées au volet sur les salaires de l'EPVS. Il s'agissait d'une première à Statistique Canada. Ce volet a fourni des estimés fiables sur les salaires pour une bonne portion du Canada et pour la plupart des professions. Des lacunes ont cependant été identifiées relativement à la couverture de certaines régions et de certaines professions. La collecte des données du volet sur les salaires a été interrompue en janvier 2018, et une étude cherchant à améliorer cette couverture est en cours. La collecte de renseignements sur les salaires reprendra sur la base des résultats de l'étude.

Les données du volet sur les postes vacants peuvent être utiles pour déterminer les pressions exercées sur le marché du travail dans certaines régions et professions au Canada. Des renseignements détaillés sont recueillis au sujet de chaque poste vacant, afin d'obtenir un aperçu complet de la demande de travail non comblée au Canada. Les données du volet sur les salaires peuvent aider les employeurs à évaluer la compétitivité de leur entreprise et aider les Canadiens à prendre des décisions plus éclairées en matière de formation et d'études. Ensemble, les deux volets de l'EPVS enrichissent les données disponibles sur le marché du travail afin d'appuyer le processus de prise de décision des employeurs, des chercheurs d'emploi, des étudiants et des décideurs politiques.

2 Concepts et définitions

2.1 Concepts et définitions de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires

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, tels 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 annuelles : Dans le cadre du volet sur les salaires de l'EPVS, environ 25 000 emplacements sont échantillonnés chaque trimestre et font l'objet d'une collecte s'étendant sur trois mois, pour un échantillon total de 100 000 emplacements pendant l'année. Le nombre d'employés salariés représente un stock (ou un nombre) de postes vacants distincts sur la période de 12 mois, et non une moyenne pondérée des estimations mensuelles. Les utilisateurs ne devraient pas désagréger les estimations annuelles en chiffres mensuels, l'échantillon étant conçu pour être représentatif de l'année.

Estimations trimestrielles : Le volet sur les postes vacants de l'EPVS recueille des données trimestrielles auprès d'un échantillon de 100 000 emplacements. Le nombre de postes vacants et le nombre d'employés salariés représentent des stocks (ou des nombres) de postes vacants et d'emplois distincts sur la période de trois mois, et non une moyenne pondérée d'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 : Un emploi ou un poste vacant à **temps plein** demande 30 heures ou plus de travail par semaine, tandis qu'un emploi ou un poste vacant à **temps partiel** demande moins de 30 heures de travail par semaine.

Industrie : Nature générale de l'activité que mène l'emplacement, telle que définie selon le **Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012** et laquelle sera définie, dans le volet sur les postes vacants seulement, selon le **SCIAN de 2017** dès la diffusion des données sur les postes vacants se rapportant au deuxième trimestre de 2018. L'information concernant la nature de l'activité que mène l'emplacement 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 le plus faible/le plus élevé versé par les emplacements commerciaux aux employés à temps plein : Moyenne du salaire horaire le plus faible/le plus élevé, avant impôts et retenues, versé par les employeurs aux employés à temps plein, excluant la rémunération des heures supplémentaires, les pourboires, les commissions, les primes de production ou de performance, la rémunération liée au transport, au kilomètre ou au millage, la rémunération à la pièce et les contributions de l'employeur aux régimes de retraite et aux régimes d'assurance de soins de santé. Les salaires déclarés sont convertis en salaires horaires sur la base de la fréquence de versement et du nombre moyen d'heures de travail par semaine.

Les estimations sont calculées au niveau de l'emplacement commercial et de la profession. Pour chaque emplacement échantillonné, on demande aux employeurs de fournir le salaire le plus faible/le plus élevé versé pour certaines professions au niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions 2016. Le nombre d'employés qui touchent le salaire le plus faible/le plus élevé n'est pas recueilli et, par conséquent, le salaire moyen le plus faible/le plus élevé selon la profession est pondéré par les poids de l'emplacement et de la profession seulement. Cela diffère de la « moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein », qui est aussi pondérée par le nombre d'employés déclarés dans la profession à chaque emplacement.

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.

Moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein : Salaire horaire moyen, avant impôts et retenues, versé par les employeurs aux employés à temps plein, excluant la rémunération des heures

supplémentaires, les pourboires, les commissions, les primes de production ou de performance, la rémunération liée au transport, au kilomètre ou au millage, la rémunération à la pièce et les contributions de l'employeur aux régimes de retraite et aux régimes d'assurance de soins de santé. Les salaires déclarés sont convertis en salaires horaires sur la base de la fréquence de versement et du nombre moyen d'heures de travail par semaine.

Les estimations sont calculées sur la base du nombre d'employés à temps plein selon la profession à l'emplacement. Pour chaque emplacement échantillonné, on demande aux employeurs d'indiquer le nombre d'employés pour certaines professions au niveau du groupe de base (ou niveau à quatre chiffres) de la Classification nationale des professions 2016 (voir **Profession**). Pour chaque profession comptant des employés à temps plein, on recueille des données sur le salaire moyen. Par conséquent, le salaire moyen selon la profession est pondéré par le poids de l'emplacement, le poids de la profession et le nombre d'employés déclarés dans la profession à chaque emplacement.

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 : Un poste est vacant s'il satisfait à toutes les 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;
- 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) de 2016**.

La CNP de 2016 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 des unités géographiques normalisées servant à l'analyse de l'activité économique régionale. Dans le volet sur les salaires, qui fournit des données sur la moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein, la classification des RE est faite selon la **Classification géographique type (CGT) de 2011**. Dans le volet sur les postes vacants, qui fournit des données sur les postes vacants et les salaires horaires offerts, elle est faite selon la **CGT de 2016**. Quelques RE ont été combinées afin de maintenir une cohérence avec les RE qu'on retrouve dans l'Enquête sur la population active. Les estimations sont produites pour 69 RE. 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).

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 questionnaires de Statistique Canada. Lors de ces entrevues, on a demandé aux participants de fournir des commentaires 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 organismes religieux (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).

La population observée dans le cadre de 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 profils 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 retenues salariales 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 comptant seulement un employé ont été exclus de la population observée. Cependant, les estimations sont représentatives de toutes les entreprises comptant un employé ou plus.

La population cible de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (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 calées de manière à ce qu'elles correspondent à celles de l'EERH. Le calage 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. L'échantillon est sélectionné à partir d'une population observée de près de 900 000 emplacements.

L'enquête est menée auprès d'un échantillon de 100 000 emplacements¹. Le volet sur les postes vacants recueille des données sur une base trimestrielle auprès de l'ensemble de l'échantillon, tandis que le volet sur les salaires recueille des données sur environ le quart de l'échantillon chaque trimestre. Depuis le début de 2017, une partie de l'échantillon est 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 demeurent dans l'échantillon pendant deux ans, ou huit trimestres. Notons 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 selon l'industrie (au niveau à deux chiffres du SCIAN), le niveau géographique (région économique) et la taille (nombre d'employés par emplacement). Une méthode de répartition par puissance

¹ Pour le premier trimestre de 2015, des données ont été recueillies auprès de 67 000 emplacements, à partir de l'échantillon trimestriel régulier de 100 000 emplacements. Voir l'**annexe B** pour plus de renseignements concernant les estimations pour le premier trimestre de 2015.

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.

Alors que le volet sur les postes vacants recueille des données sur une liste exhaustive de postes vacants à tous les emplacements, le volet sur les salaires recueille des données concernant une liste échantillonnée de 10 professions². Ces sous-ensembles de professions sont conçus de façon à rendre compte des professions qui sont répandues dans l'industrie de l'emplacement, tout en maximisant le nombre d'estimations fiables³.

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. D'autres modes de collecte, comme des feuilles de calcul électroniques, peuvent être utilisés pour faciliter la tâche des répondants ayant un grand nombre d'emplacements ou de professions. Chaque échantillon trimestriel est divisé en trois groupes mensuels distincts, chacun ayant le premier jour du mois comme date de référence. Cela permet une meilleure mesure des postes vacants tout au long du trimestre, ainsi qu'une meilleure mesure des salaires tout au long de l'année. Les répondants doivent fournir l'information en s'appuyant sur la situation qui prévalait dans leur emplacement le premier jour du mois (la date de référence).

Durant la collecte, un suivi est effectué au moyen d'une 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 pour recueillir les données.

Le questionnaire est accessible à partir de la **Base de métadonnées intégrée (BMDI)**.

Les renseignements suivants sont confirmés par le répondant dans le volet sur les postes vacants ainsi que dans celui sur les salaires :

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

Les renseignements suivants sont recueillis auprès du répondant dans le volet sur les postes vacants :

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

² Pour les emplacements comptant 10 employés ou moins, et lorsque la liste de 10 professions n'englobe pas l'effectif complet, les répondants doivent fournir les professions manquantes.

³ La sélection des professions est fondée sur leur importance relative dans chaque industrie. Les données sur l'importance relative des professions sont obtenues à partir des 90 mois les plus récents de l'Enquête sur la population active (EPA).

Les renseignements suivants sont recueillis auprès du répondant dans le volet sur les salaires :

- le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel pour une liste de professions choisies;
- les renseignements suivants sur les employés à temps plein, par profession :
 - le salaire moyen, excluant les heures supplémentaires payées, les pourboires, et les contributions de l'employeur aux régimes de retraite et aux régimes d'assurance de soins de santé;
 - le salaire le plus élevé;
 - le salaire le plus faible;
- le nombre d'employés à l'emplacement recueilli dans le volet sur les postes vacants est confirmé.

5 Traitement des données

5.1 Traitement de la non-réponse

On distingue deux types de non-réponse, qui sont traités 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 l'imputation des données de certaines unités influentes. Les données de ces unités sont imputées à partir d'une combinaison de données qu'elles ont rapportées précédemment, de données administratives et de données d'autres unités contribuant aux mêmes domaines d'estimation. On procède ensuite à un ajustement du poids (ou repondération) des unités répondantes et de celles dont les données ont été imputées 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 la valeur des questions sans réponse. L'imputation permet d'obtenir un ensemble complet de données lorsqu'il n'est pas possible de recueillir toutes les informations pendant la période de collecte. Selon le type de variables manquantes, une combinaison de méthodes d'imputation par régression et d'imputation par donneur est utilisée. La plupart des variables continues, comme les variables salariales, sont imputées par régression. Dans le cas de l'imputation par donneur, les données auxiliaires de la base d'échantillonnage servent à identifier un donneur (une unité répondante) qui a des caractéristiques similaires à celles de l'emplacement qui a soumis des données partielles. Les données manquantes de ce dernier sont alors remplacées par les données du donneur.

5.2 Codage des professions

Des codes de profession sont attribués à chaque poste vacant à partir de la description du poste vacant figurant dans le questionnaire. De plus, des codes de profession sont attribués à chaque profession déclarée qui n'était pas incluse dans la liste échantillonnée de 10 professions présentée au répondant. Le codage est effectué manuellement et assisté par ordinateur. Les codes attribués sont fondés sur la Classification nationale des professions (CNP) de 2016.

5.3 Estimation

L'estimation des caractéristiques d'une population à partir d'une enquête repose sur l'hypothèse selon laquelle chaque emplacement échantillonné représente un certain nombre d'emplacements non échantillonnés dans la population. Un poids de sondage initial est attribué à chaque emplacement pour indiquer le nombre d'unités présentes dans la population qui sont représentées par cet emplacement dans l'échantillon. On attribue un poids de « un » aux emplacements importants, ainsi qu'à ceux possédant des caractéristiques uniques, afin de s'assurer qu'ils ne se représentent qu'eux-mêmes. Dans le volet sur les salaires, un deuxième poids est aussi attribué à chaque profession de la liste échantillonnée de 10 professions présentée à chaque emplacement. Le poids de la profession est lié à la probabilité que cette profession soit sélectionnée compte tenu de son importance dans l'industrie de l'emplacement. Dans le cas des emplacements avec 10 employés ou moins, le poids attribué à

chaque profession est égal à « un » puisque ces emplacements sont censés identifier une profession pour tous leurs employés.

Deux ajustements sont apportés aux poids initiaux, 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 pour tenir compte de la non-réponse sont par la suite modifiés, afin que les totaux d'emploi pondérés soient calés sur les totaux d'emploi de l'EERH. Ce processus de calage permet d'assurer la cohérence entre les totaux de l'emploi de l'EPVS et de l'EERH, selon la province et le secteur d'activité (niveau à deux chiffres du SCIAN) combinés. L'Île-du-Prince-Édouard fait exception, le calage dans cette province étant effectué à l'échelle provinciale uniquement. De même, le calage dans les territoires est effectué à l'échelle territoriale uniquement.

5.4 Révisions historiques

Depuis 2017, le volet sur les postes vacants produit des estimations révisées, sur une base annuelle, pour tous les cycles diffusés précédemment.

Les prochaines estimations révisées, qui seront diffusées à l'automne 2018, comprendront des révisions aux estimations diffusées précédemment pour 2015, 2016 et 2017. Ces estimations révisées permettront d'assurer la cohérence dans le traitement des données de tous les trimestres et tiendront compte du SCIAN de 2017.

En ce qui a trait au volet sur les salaires, les estimations révisées concernant l'année de référence 2016 seront diffusées en même temps que la révision historique liée aux données sur les postes vacants et permettront d'assurer la cohérence dans le traitement des données de chaque année. En outre, puisque les estimations de l'emploi de l'EERH sont révisées, les totaux calés de l'emploi de l'EPVS ainsi que les poids finaux de chaque emplacement seront modifiés.

6 Qualité des données

Les estimations obtenues à partir des enquêtes sur 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 des raisons comme la non-réponse, les erreurs de couverture et de classification (voir la sous-section intitulée **Sous-dénombrement**), les différences dans l'interprétation des questions, les renseignements erronés fournis par les répondants, ainsi que les 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 figurent 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 formulaire de retenues à la source 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 est appelée 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 (c.v.).

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 c.v., 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 84 %, alors que celui du volet sur les salaires tend à se situer aux environs de 70 %.

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

Comme indiqué 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^{1, 2, 3}

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

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.

3. D'autres facteurs peuvent influencer sur les indicateurs de qualité en plus du coefficient de variation.

Source : Enquête sur les postes vacants et les salaires (5217).

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.

6.5 Comparaison des estimations de l'emploi du volet sur les postes vacants et du volet sur les salaires

Le volet sur les postes vacants et le volet sur les salaires mesurent l'emploi salarié et fournissent des estimations selon la province, la région économique et l'industrie. Les estimations découlant du volet sur les postes vacants sont diffusées sur une base trimestrielle, tandis que les estimations du volet sur les salaires sont diffusées sur une base annuelle et représentent des moyennes annuelles d'estimations trimestrielles. Comme c'est le cas pour toutes les enquêtes, un degré de variabilité est associé aux estimations de l'EPVS, étant donné qu'elles sont tirées d'un échantillon d'emplacements et qu'elles ne représentent pas un recensement des emplacements. Le degré de variabilité d'une estimation est résumé au moyen de son indicateur de qualité.

En raison des erreurs non dues à l'échantillonnage, des erreurs d'échantillonnage, des effets du calage et des différences de taux de réponse, les estimations annuelles de l'emploi des deux volets peuvent ne pas être égales pour la même province, région économique ou industrie. Des procédures de validation rigoureuses sont mises en place pour réduire les écarts entre les estimations de l'emploi pour la même province, région économique ou industrie. Les utilisateurs sont invités à tenir compte des indicateurs de qualité lorsqu'ils analysent les estimations provenant de l'EPVS.

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'EPVS et les Statistiques sur les postes vacants (SPV), laquelle obtient la plupart de ses données de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises⁴.

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.

⁴ 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.

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

	EPVS	SPV
Population	Toutes les entreprises d'un employé ou plus, à l'exception des suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • ménages privés; • organismes religieux; • administrations publiques provinciales, territoriales et fédérale; • organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux. 	Toutes les entreprises, à l'exception des suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • ménages privés; • organismes religieux; • administrations publiques provinciales, territoriales et fédérale; • organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux; • entreprises dont les activités principales relèvent principalement du secteur de l'agriculture, de la pêche et du piégeage.
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"> • p. ex., l'emplacement commercial individuel (magasin ou restaurant) est généralement visé. 	Niveau de l'établissement (un établissement peut représenter un groupe d'emplacements) : <ul style="list-style-type: none"> • p. ex., pour un grand détaillant ou une chaîne de restauration, le siège social est généralement visé.
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. Un poste est vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste. 	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. Un poste est vacant s'il satisfait aux trois conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • il existe un poste précis; • le travail pourrait débuter dans les 30 jours; • l'employeur cherche activement un travailleur à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste en question.

Sources : Enquête sur les postes vacants et les salaires (5217) et Statistiques sur les postes vacants (5202).

8 Comparaison des estimations de salaires du volet sur les salaires de l'EPVS et de l'EERH

Des données sur les salaires sont disponibles dans plusieurs enquêtes de Statistique Canada, et la définition des salaires ou de la rémunération a tendance à varier d'une enquête à l'autre. L'EERH et l'EPVS sont les deux enquêtes auprès des employeurs qui recueillent des données sur les salaires et la rémunération des employés. L'EERH présente un portrait mensuel de la rémunération, des emplois salariés (c.-à-d. des postes occupés) et des heures travaillées selon une répartition détaillée des industries (niveau à quatre chiffres du SCIAN), à l'échelle du pays, des provinces et des territoires. Même si les populations cibles des deux enquêtes sont similaires, il existe des différences méthodologiques entre l'EPVS et l'EERH :

- les estimations mensuelles de l'EERH sont produites à partir d'une combinaison d'un recensement des retenues à la source fournies par l'Agence du revenu du Canada et de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE), qui recueille des données auprès d'un échantillon de 15 000 entreprises;
- l'EERH exclut les entreprises dont les activités principales sont l'agriculture, la pêche et le piégeage, et comprend les administrations provinciales, territoriales et fédérale;
- les échantillons de l'EERH se situent au niveau de l'établissement – un établissement peut représenter un groupe d'emplacements;
- la période de référence de l'EERH correspond aux sept derniers jours du mois;
- la rémunération horaire de l'EERH comprend de nombreux types de paiements spéciaux, y compris les primes, les commissions, les ajustements liés au coût de la vie, la paye rétroactive, et les retraits par les propriétaires actifs.

De plus, les estimations de l'EERH ne sont pas disponibles selon la profession ni selon la région économique. Les utilisateurs sont invités à se familiariser avec les objectifs, la méthodologie et les concepts des deux enquêtes afin de déterminer quelles estimations répondent le mieux à leurs besoins.

9 Produits et services

9.1 Renseignements généraux

Pour obtenir des renseignements sur les tableaux de données disponibles, communiquez avec le Service de renseignements statistiques de Statistique Canada au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca).

Annexe A – Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type (CGT) selon la province et le territoire

Terre-Neuve-et-Labrador	10
Avalon Peninsula	1010
Côte-sud–Burin Peninsula et Notre Dame–Central Bonavista Bay	1020, 1040
Côte-ouest–Northern Peninsula–Labrador	1030
Île-du-Prince-Édouard	11
Île-du-Prince-Édouard	1110
Nouvelle-Écosse	12
Cape Breton	1210
Côte-nord	1220
Annapolis Valley	1230
Sud	1240
Halifax	1250
Nouveau-Brunswick	13
Campbellton–Miramichi	1310
Moncton–Richibucto	1320
Saint John–St. Stephen	1330
Fredericton–Oromocto	1340
Edmundston–Woodstock	1350
Québec	24
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 et Nord-du-Québec	2480, 2490

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

Ontario	35
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
Manitoba	46
Sud-est	4610
Centre sud et Centre nord	4620, 4640
Sud-ouest	4630
Winnipeg	4650
Interlake	4660
Parklands et Nord	4670, 4680
Saskatchewan	47
Regina–Moose Mountain	4710
Swift Current–Moose Jaw	4720
Saskatoon–Biggar	4730
Yorkton–Melville	4740
Prince Albert et Nord	4750, 4760
Alberta	48
Lethbridge–Medicine Hat	4810
Camrose–Drumheller	4820
Calgary	4830
Banff–Jasper–Rocky Mountain House et Athabasca–Grande Prairie–Peace River	4840, 4870
Red Deer	4850
Edmonton	4860
Wood Buffalo–Cold Lake	4880
Colombie-Britannique	59
Île de Vancouver et la côte	5910
Lower Mainland–Sud-ouest	5920
Thompson–Okanagan	5930
Kootenay	5940
Cariboo	5950
Côte-nord et Nechako	5960, 5970
Nord-est	5980

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

Yukon	60
Yukon	6010
Territoires du Nord-Ouest	61
Territoires du Nord-Ouest	6110
Nunavut	62
Nunavut	6210

Source : Classification géographique type (CGT) de 2011 (volet sur les salaires) et CGT de 2016 (volet sur les postes vacants).

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 toutes les variables, sauf l'emploi salarié, ont été ajustés à la baisse.

Produits connexes

Tableaux

14-10-0325-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0001)	Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0325-02 (anciennement tableau CANSIM 285-0001)	Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon les régions économiques, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0326-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0002)	Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0326-02 (anciennement tableau CANSIM 285-0002)	Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0356-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0003)	Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0356-02 (anciennement tableau CANSIM 285-0003)	Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (groupe intermédiaire), données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon certaines caractéristiques, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-02 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et le genre de travail, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-03 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et la durée de la vacance du poste, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-04 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et le type du poste, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-05 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et le niveau de scolarité minimal recherché, données trimestrielles non désaisonnalisées

14-10-0328-06 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et l'exigence de certification, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-07 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession et le niveau minimal d'expérience recherché, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0328-08 (anciennement tableau CANSIM 285-0004)	Postes vacants et proportion des postes vacants selon la profession et les stratégies de recrutement, données trimestrielles non désaisonnalisées
14-10-0001-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0050)	Moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein et emploi salarié selon le genre de travail, la région économique et la profession
14-10-0080-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0051)	Moyennes du salaire horaire le plus faible et du salaire horaire le plus élevé versés par les emplacements commerciaux aux employés à temps plein selon la profession
14-10-0103-01 (anciennement tableau CANSIM 285-0052)	Moyenne du salaire horaire versé aux employés à temps plein et emploi salarié selon le genre de travail, l'industrie et la profession

Enquête

5217	Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)
------	---