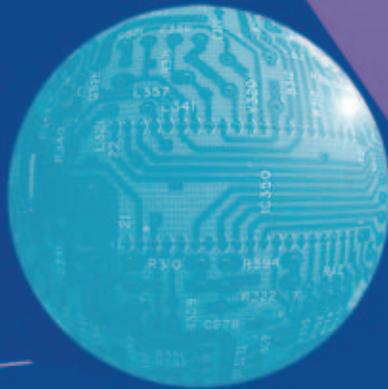


N° 71-584-MIF au catalogue, n° 2

# Personnel demandé : Nouveau profil des postes vacants au Canada

La série sur le milieu  
de travail en évolution



Statistique Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Statistics Canada

Human Resources  
Development Canada

Canada

### Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements spécifiques au sujet du présent produit doit être adressée à René Morissette, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, (téléphone : (613) 951-3608, courriel : [rene.morissette@statcan.ca](mailto:rene.morissette@statcan.ca)). Quant aux demandes au sujet des statistiques utilisées ou des services connexes, elles doivent être adressées à : Division de la statistique du travail, Services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, (téléphone : (613) 951-4090, sans frais : 1-866-873-8788, télécopieur : (613) 951-2869), ou courriel à : [labour@statcan.ca](mailto:labour@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

<b>Service national de renseignements</b>	<b>1 800 263-1136</b>
<b>Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants</b>	<b>1 800 363-7629</b>
<b>Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt</b>	<b>1 800 700-1033</b>
<b>Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt</b>	<b>1 800 889-9734</b>
<b>Renseignements par courriel</b>	<b><a href="mailto:infostats@statcan.ca">infostats@statcan.ca</a></b>
<b>Site Web</b>	<b><a href="http://www.statcan.ca">www.statcan.ca</a></b>

### Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 71-584-MPF n° 2 au catalogue est publié occasionnellement en version imprimée standard et est offert au prix de 15 \$ CA l'exemplaire. Les frais de livraison supplémentaires suivants s'appliquent aux envois à l'extérieur du Canada :

#### Exemplaire

<b>États-Unis</b>	6 \$ CA
<b>Autres pays</b>	10 \$ CA

Ce produit est aussi disponible sous forme électronique (sans frais) dans le site Internet de Statistique Canada, sous le n° 71-584-XIF. Les utilisateurs peuvent obtenir des exemplaires ou s'abonner en visitant notre site Web à [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca) et en choisissant la rubrique Produits et services.

Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

La version imprimée peut être commandée par

- Téléphone (Canada et États-Unis) **1 800 267-6677**
- Télécopieur (Canada et États-Unis) **1 877 287-4369**
- Courriel **[order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca)**
- Poste Statistique Canada  
Division de la diffusion  
Gestion de la circulation  
120, avenue Parkdale  
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne au bureau régional de Statistique Canada le plus près de votre localité.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

### Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Statistique Canada  
Développement des ressources humaines Canada

*La série sur le milieu de travail en évolution*

## **Personnel demandé : Nouveau profil des postes vacants au Canada**

Diane Galarneau, Howard Krebs, René Morissette et Xuelin Zhang,  
Statistique Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2001

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Octobre 2001

N° 71-584-XIF n° 2  
Périodicité : occasionnel

ISSN 1499-0334  
ISBN 0-662-86264-3

Ottawa

---

### **Note de reconnaissance**

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

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À  
**[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Avant-propos</b> .....	<b>5</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>9</b>
Lien entre les postes vacants et le chômage .....	12
Industries et salaires .....	13
Taille de l'établissement .....	18
Pourquoi les postes sont-ils vacants ? .....	18
Indicateurs de la demande de remplacement et de la demande d'expansion .....	20
Autres indicateurs .....	23
Postes vacants depuis au moins quatre mois .....	25
Les postes vacants dans les établissements à but lucratif.....	31
<b>Conclusion</b> .....	<b>35</b>
<b>Annexe A : Concepts et méthodes</b> .....	<b>37</b>
<b>Annexe B : Définitions de l'industrie</b> .....	<b>51</b>
<b>Annexe C : Mesures des postes vacants</b> .....	<b>53</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>57</b>

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À  
**[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)**



## **AVANT-PROPOS**

Ce document fournit les données d'une nouvelle enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui est effectuée par Statistique Canada avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada. L'EMTE compte deux volets : (1) une enquête auprès des établissements sur les changements organisationnels, la formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise ainsi que le roulement de la main-d'œuvre au sein du milieu de travail; et (2) une enquête auprès des employés de ces mêmes milieux de travail, afin de recueillir des données sur leurs salaires, leurs heures de travail, le genre de travail qu'ils effectuent, le capital humain, l'utilisation de la technologie et la formation. Il en résulte une riche nouvelle source de renseignements interreliés sur les milieux de travail et leurs employés.

### **Pourquoi une enquête liée sur le milieu de travail et les employés ?**

Les économies des pays industrialisés évoluent constamment. On a l'impression que le changement s'accélère ces dernières années, que le monde s'engage sur de nouvelles voies. Cette évolution se traduit par des expressions comme « l'économie du savoir » ou « l'organisation apprenante ». Le rôle de la technologie, et particulièrement celui de la technologie de l'information, revêt une importance capitale. Cette technologie est perçue comme ayant des répercussions importantes sur les entreprises et sur leurs travailleurs. Comme elles sont vraisemblablement touchées par ces changements dans les technologies et l'environnement, de nombreuses entreprises ont modifié radicalement leur organisation et ont mis

en place des pratiques nouvelles en matière de ressources humaines. La mondialisation et la croissance de la concurrence internationale accentuent également le sentiment du changement.

Dans cet environnement, une plus grande attention est accordée à la gestion et au perfectionnement des ressources humaines dans les entreprises. L'éducation et la formation sont de plus en plus considérées comme un investissement important pour une prospérité accrue, tant dans les entreprises que pour les travailleurs individuels.

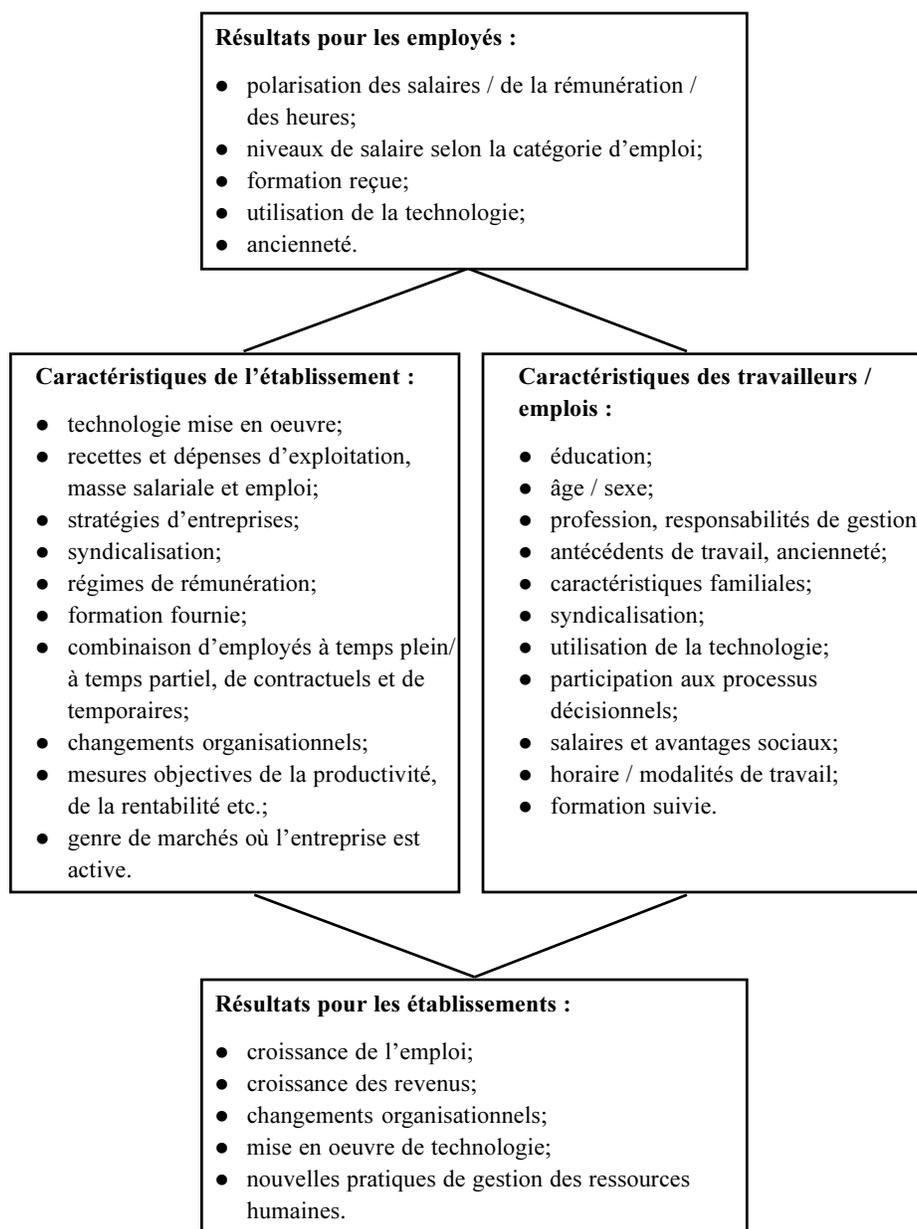
Grâce aux enquêtes antérieures, les chercheurs ont une bonne idée des conditions pour les travailleurs en ce qui concerne les salaires et l'inégalité salariale, la stabilité de l'emploi et les licenciements, la formation, la création d'emplois et le chômage. Ce qui manque, c'est un moyen de faire le lien entre ces changements et ce qui se produit dans les entreprises. Nous devons faire ce lien si nous voulons ensuite comprendre le rapport entre les changements au sein du marché du travail et les pressions qui s'exercent du côté de la demande, elles-mêmes attribuables à la concurrence mondiale, aux progrès technologiques et aux pressions en faveur de l'amélioration du capital humain, entre autres. Par conséquent, l'un des principaux objectifs de l'EMTE est d'établir un lien entre les événements qui se produisent dans les établissements et leurs répercussions sur les travailleurs. L'avantage d'une enquête liée est illustré au graphique montrant les principaux éléments du contenu des deux volets de l'EMTE.

Le deuxième objectif de l'enquête est de nous permettre de mieux comprendre ce qui se passe effectivement dans les entreprises en cette époque de grands changements. Combien d'entreprises au juste ont mis en œuvre les nouvelles technologies de l'information ? Sur quelle échelle ?

Quel type de formation est donné en conséquence ? Quels sont les changements organisationnels dans les entreprises ? Voilà le genre de questions qui intéressent l'EMTE.

Ce document vise à communiquer aux personnes intéressées par les pratiques en ressources humaines, des idées utiles qui se dégagent de l'enquête initiale, de même qu'à stimuler leur intérêt dans les possibilités offertes par ces nouvelles données.

**Lien entre le contenu de l'enquête auprès des établissements et celle auprès des employés et les résultats**



## INTRODUCTION

Dans la plupart des pays, on trouve de nombreuses statistiques sur l'offre de main-d'œuvre mais peu de données sur la demande. Le nombre de postes vacants combiné au nombre de postes comblés peut donner un aperçu de la demande de main-d'œuvre. Le taux de vacance—la proportion de la demande de main-d'œuvre non satisfaite par rapport à la demande totale—est un indicateur économique important qui résume les intentions des compagnies en matière d'embauche et révèle la direction future de la demande de main-d'œuvre. Il reflète la situation générale sur le marché du travail en indiquant les périodes d'excès de la demande de main-d'œuvre ou de pénurie d'emplois, dans des secteurs particuliers ou dans l'ensemble de l'économie. La nouvelle Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) menée en 1999 nous permet d'estimer rétrospectivement les taux de vacance pour la période visée par l'enquête<sup>1</sup>.

En 1999, des 735,9 mille établissements au Canada<sup>2</sup>, une faible proportion (13 % ou 95,4 mille) ont déclaré des postes vacants (286 415 au total). Le taux de vacance était de 2,6 %<sup>3</sup>, un taux relativement élevé comparativement à des estimations précédentes qui situaient le taux de

---

<sup>1</sup> Voir l'Annexe C pour l'information détaillée sur les concepts et les questions de l'EMTE qui ont servi à l'ensemble des données liées aux emplois vacants de ce document.

<sup>2</sup> À l'exclusion de ceux s'occupant de culture agricole, d'élevage, de pêche, de chasse et de piégeage, des administrations publiques, ainsi que des ménages privés.

<sup>3</sup> Le taux de vacance est calculé comme suit : (nombre de postes vacants / (nombre d'employés + nombre de postes vacants))\*100.

vacance autour de 1 %<sup>4</sup>. Cette différence tient à au moins deux facteurs. En premier lieu, comparativement au milieu des années 90, l'année 1999 était caractérisée par une forte croissance annuelle à la fois de l'emploi total (2,8 %)<sup>5</sup> et du produit intérieur brut (4,3 %)<sup>6</sup> et le taux de chômage était relativement bas à 7,6 %. Par conséquent, on pouvait s'attendre à un nombre relativement plus élevé de postes vacants en 1999 qu'au milieu des années 90<sup>7</sup>. Deuxièmement, il existe des différences importantes au niveau du concept de poste vacant entre l'EMTE et les enquêtes précédentes. Par exemple, l'Enquête canadienne sur les postes vacants (EPV), menée par Statistique Canada durant les années 70, estimait des taux de vacance variant entre 0,4 % et 1,6 % de 1971 à 1978. Dans l'EPV, seuls les postes vacants devant être comblés par des employés recrutés à l'extérieur de la compagnie ont été recueillis. Par contre, l'EMTE comprend tous les postes vacants à doter par recrutement interne ou externe<sup>8</sup>. Par conséquent, les taux de vacance publiés dans cette étude peuvent surestimer le nombre de postes disponibles aux chômeurs puisque ces taux incluent les postes disponibles à l'intérieur de la firme. Les compagnies

<sup>4</sup> Par exemple, Osberg et Lin (2000) ont estimé un taux de 0,60 % en 1999, et une enquête menée conjointement par Ressources humaines Canada et le ministère de la Main-d'oeuvre du Québec (1995) a estimé le taux de vacance pour le Québec à 1,48 %, voir Roy et autres. (1996).

<sup>5</sup> L'Enquête sur la population active, Canada; croissance de l'emploi de décembre 1998 à décembre 1999.

<sup>6</sup> Produit intérieur brut (PIB), Canada; PIB aux prix du marché (dollars de 1992 = 100).

<sup>7</sup> Ceci peut expliquer pourquoi les taux de vacance de l'enquête pilote de l'EMTE de 1996 et ceux de l'enquête sur les postes vacants menée au Québec en 1995 s'élevaient à seulement 1 % et 1,48 %, respectivement.

<sup>8</sup> Une autre explication de la différence peut tenir au fait que certains répondants de l'EMTE peuvent avoir déclaré des postes vacants devant être disponibles dans le futur aussi bien qu'immédiatement. Dans l'EPV, les postes vacants représentaient uniquement les postes disponibles immédiatement. Cependant, l'importance réelle de ce troisième facteur est probablement faible.

peuvent combler ces postes, par la voie de promotions ou de mouvements latéraux, avec des travailleurs déjà en poste et décider de ne pas les remplacer par du recrutement extérieur.

Le présent rapport examine d'abord le lien entre le taux de vacance et le taux de chômage, au Canada et dans les différentes régions du pays. Ensuite, il passe en revue les taux de vacance selon le secteur, les salaires et la taille de l'établissement.

Les postes vacants visent habituellement à satisfaire deux types de besoins dans un établissement : celui de remplacement du personnel et celui d'expansion de la compagnie. Comme il est difficile de faire la distinction entre ces deux types de demandes, nous examinons le lien entre, d'une part, le nombre de postes vacants et, d'autre part, les indicateurs de la demande de remplacement et de la demande d'expansion. Les indicateurs utilisés sont le taux de départ, le taux de démission (ou de départ volontaire), la capacité de rétention du personnel (le salaire moyen par employé, les bénéfices marginaux, la syndicalisation, la formation, etc.) et les changements du niveau de l'emploi.

L'EMTE demandait aux employeurs de quantifier le nombre de postes demeurés vacants pendant au moins quatre mois<sup>9</sup>. Cette information a servi à faire une distinction entre la demande de main-d'œuvre non satisfaite pour des raisons *frictionnelles* (c'est-à-dire à cause de la lenteur du processus d'adaptation au marché du travail) de celle non satisfaite pour des raisons *structurelles* (c'est-à-dire une inadéquation sur le plan géographique ou entre les qualifications des candidats et celles requises pour les postes non comblés). Au moins quatre postes vacants sur dix

---

<sup>9</sup> L'EPV portait aussi sur les postes vacants à plus long terme. Cependant, pour entrer dans cette catégorie, le poste devait être vacant pendant quatre semaines au lieu de quatre mois comme c'était le cas dans l'EMTE.

étaient disponibles depuis au moins quatre mois, et le taux de vacance à long terme se situait à 1,2 %. Le présent rapport porte en particulier sur les raisons invoquées par les employeurs pour expliquer que certains postes demeurent vacants plus longtemps ainsi que les professions pour lesquelles ces pénuries de long terme étaient les plus fréquentes. Finalement, l'étude s'intéresse spécifiquement aux établissements à but lucratif afin d'analyser d'autres aspects des postes vacants particuliers à ce secteur de l'économie.

### **Lien entre les postes vacants et le chômage**

Un taux de chômage élevé coïncide habituellement avec un taux de vacance faible et, inversement, un taux de vacance élevé coïncide avec un taux de chômage bas. Le lien entre le chômage et les postes vacants se résume par la courbe de Beveridge<sup>10</sup> (appelée aussi courbe « UV ») qui décrit habituellement une pente négative. À mesure que la demande de main-d'œuvre s'accroît, le nombre de travailleurs en chômage tend à baisser, alors que le nombre de postes vacants tend à augmenter.

En 1999, le taux de vacance était de 2,6 % et le taux de chômage annuel moyen, de 7,8 % (ce dernier taux ne comprend pas le secteur de l'administration publique<sup>11</sup>). L'Alberta, le Manitoba et l'Ontario ont enregistré les taux de chômage les plus faibles et les taux de vacance les plus élevés. Inversement, les provinces de l'Atlantique, la Colombie-Britannique et le Québec affichaient les taux de chômage les plus élevés et les taux de vacance les plus faibles (figure 1). Selon les régions métropolitaines de recensement (RMR), Toronto et Calgary avaient

---

<sup>10</sup> Pour plus de détails sur la courbe de Beveridge, voir, par exemple, Hansen (1970).

<sup>11</sup> Les taux de chômage proviennent de l'Enquête sur la population active. Le secteur de l'administration publique a été exclu des calculs afin d'être comparable à l'EMTE sur le plan conceptuel de l'ensemble des industries.

des taux de chômage relativement bas et des taux de vacance élevés, alors que les taux de chômage les plus élevés ont été constatés à Québec et à Montréal, où les taux de vacance étaient relativement faibles (figure 2).

### **Industries et salaires**

Le taux de vacance le plus faible a été observé dans les secteurs de la foresterie et de l'extraction minière, de pétrole et de gaz (0,9 %), qui se situent au haut de la répartition des salaires horaires (tableau 1). À l'opposé, le secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs, où les salaires sont relativement faibles<sup>12</sup>, affichait le taux de vacance le plus élevé (3,9 %).

Dans l'ensemble, 45 % des postes vacants l'étaient depuis au moins quatre mois. Toutefois, quatre industries montrent des proportions beaucoup plus élevées de postes vacants de long terme: le secteur de la construction (73 %), les services immobiliers et de location (75 %), le commerce de détail et services aux consommateurs (55 %) et celui de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre (56 %).

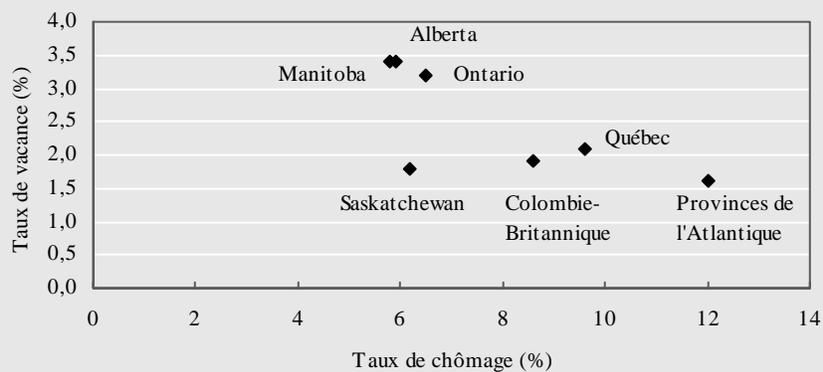
Nous avons estimé la paie annuelle moyenne par employé dans chaque établissement (à partir de la paie brute totale). Les données ont ensuite été regroupées en trois tranches : « moins de 15 600 \$ », « 15 600 \$ à 27 999 \$ » et « 28 000 \$ et plus » (tableau 2). Dans la tranche « moins de 15 600 \$ », plus des trois quarts des postes vacants se trouvent dans le secteur du commerce de détail et services aux consommateurs qui ne représente que 58 % de l'emploi dans cette tranche.

---

<sup>12</sup> Le tableau 1 à lui seul ne fournit pas de lien de causalité définitif entre les salaires et les taux de vacance. En effet, des salaires relativement élevés pourraient se traduire par des taux de vacance faibles, mais des taux de vacance élevés pourraient aussi amener les entreprises à relever leurs salaires.

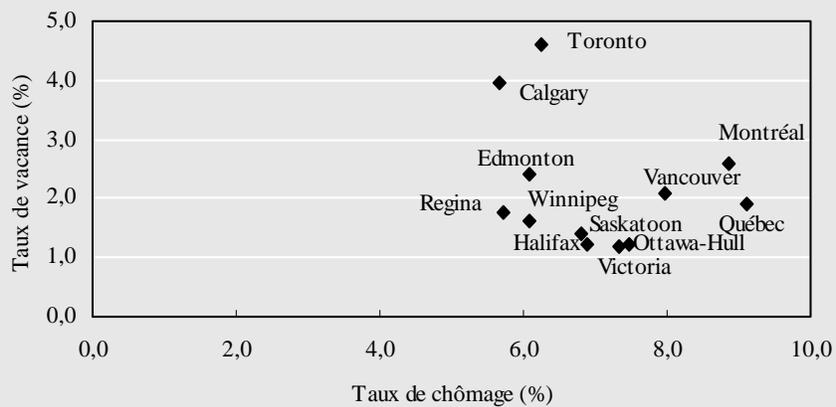
**Figure 1**

**Relation entre le taux de chômage et le taux de vacance au Canada, 1999**



**Figure 2**

**Relation entre le taux de chômage et le taux de vacance des grandes régions métropolitaines de recensement, 1999**



**Tableau 1**  
**Taux de vacance selon l'industrie**

Industrie	Taux de vacance* (%)	Taux de vacance de long terme (4 mois ou plus) (%)	Proportion des postes demeurés vacants depuis 4 mois ou plus (%)	Taux de salaire horaire moyen des employés à temps plein (\$)
<b>Toutes les industries</b>	<b>2,6<sup>E</sup></b>	<b>1,2</b>	<b>45</b>	<b>19,14</b>
Commerce de détail et services aux consommateurs	3,9 <sup>E</sup>	F	55	13,18
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	2,5	1,4 <sup>E</sup>	56	15,18
Fabrication secondaire	2,2	0,8	35	18,53
Finance et assurances	2,1	0,8	39	19,97
Services immobiliers et de location	F	F	75	20,06
Transport, entreposage et commerce de gros	2,4	0,7	28	20,25
Fabrication primaire	1,2	0,4	36	20,68
Enseignement et services de soins de santé	1,9	0,7	38	20,77
Services aux entreprises	2,5	0,7 <sup>E</sup>	28	20,80
Construction	2,3 <sup>E</sup>	1,7	73	21,22
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	2,3	1,0	43	21,92
Information et industries culturelles	2,1	0,4	19	23,91
Communications et autres services publics	2,0	0,8	39	24,28
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	0,9	F	41	26,42

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

\* Le taux de vacance est défini comme suit : (nombre de postes vacants / (nombre total d'employés + nombre de postes vacants)) \* 100.

**Tableau 2**  
**Répartition de l'emploi et des postes vacants, selon l'industrie et la paie annuelle moyenne par employé**

	Moins de 15 600 \$		15 600 \$ à 27 999 \$		28 000 \$ et plus		Ensemble	
	Postes vacants	Emplois	Postes vacants	Emplois	Postes vacants	Emplois	Postes vacants	Emplois
Total (en milliers)	110,964	2,751,267	63,538	3,122,731	111,913	4,903,545	286,415	10,777,543
	%							
Commerce de détail et services aux consommateurs	76,5 <sup>E</sup>	58,1	F	22,0	4,1 <sup>E</sup>	6,4	36,7 <sup>E</sup>	24,1
Enseignement et services de soins de santé	9,0	17,6	25,9	30,3	17,1	18,6	15,9	21,7
Services aux entreprises	5,8 <sup>E</sup>	9,0	F	6,0	13,6	11,6	9,1	9,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	2,7 <sup>E</sup>	4,3	10,0 <sup>E</sup>	7,2	3,1 <sup>E</sup>	3,2	4,5	4,6
Transport, entreposage et commerce de gros	F	3,0	F	7,3	17,1	16,3	9,3	10,3
Fabrication primaire	F	F	1,9 <sup>E</sup>	2,8	2,2 <sup>E</sup>	5,9	1,7	3,6
Services immobiliers et de location	F	2,4	1,5	1,6	F	1,5	F	1,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	F	F	3,9 <sup>E</sup>	3,2	9,4	9,5	4,8	5,4
Construction	F	1,0 <sup>E</sup>	4,6 <sup>E</sup>	3,7	5,8 <sup>E</sup>	5,6	3,5 <sup>E</sup>	3,9
Information et industries culturelles	F	1,2 <sup>E</sup>	1,6 <sup>F</sup>	2,4	4,7	4,3	2,4	3,0
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	F	F	F	0,9	F	3,0	0,6 <sup>E</sup>	1,8
Communications et autres services publics	0,2 <sup>E</sup>	0,8	1,7	2,4	3,2	3,0	1,7	2,3
Finance et assurances	F	0,4 <sup>E</sup>	3,1 <sup>E</sup>	6,8	8,2	5,9	3,9	4,8
Fabrication secondaire	F	F	4,6 <sup>E</sup>	3,6	4,9	5,2	2,9	3,5

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Dans la tranche suivante, « 15 600 \$ à 27 999 \$ », la répartition est moins concentrée. En effet, bien que 26 % des postes vacants se trouvent dans le secteur de l'enseignement et des services de soins de santé, ils sont légèrement sous-représentés puisque cette industrie correspond à 30 % de l'emploi dans cette tranche du milieu; 10 % des vacances se trouvent dans l'industrie de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre, alors que ce secteur ne représente que 7 % de l'emploi total. Dans la tranche « 28 000 \$ et plus », la répartition, à nouveau, est moins concentrée, les trois plus fortes parts des postes vacants étant dans l'enseignement et les services de soins de santé, le transport, l'entreposage et le commerce de gros ainsi que les services aux entreprises. Dans ce dernier secteur, la part des postes vacants est plus élevée que celle de l'emploi total (14 % par rapport à 12 %).

### **Taille de l'établissement**

Les taux de vacance ont tendance à être plus faibles dans les établissements de grande taille. En 1999, le taux de vacance des établissements comptant 500 employés ou plus est de 1,9 %, comparativement à près de 3,0 % pour les établissements qui emploient moins de 100 employés (tableau 3)<sup>13</sup>.

Les établissements de petite taille représentent une part importante du roulement de la main-d'œuvre (Picot, Lin et Pyper, 1997). La rémunération (le salaire et les bénéfices marginaux), la sécurité d'emploi et les possibilités de carrière y sont souvent moins favorables que dans les grands établissements (Brown, Hamilton et Medoff, 1990). Cela pourrait

---

<sup>13</sup> La différence entre les taux selon la taille de l'établissement est significative à 14,2 %. Pour un examen plus détaillé de l'incidence de la taille de l'établissement sur les taux de vacance, voir Morissette et Zhang (2001).

**Tableau 3**  
**Taux de vacance selon la taille de l'établissement**

Taille de l'établissement	Taux de vacance*	Taux de vacance de long terme (4 mois ou plus)	Taux de départ	Proportion des postes demeurés vacants depuis 4 mois ou plus
	%			
<b>Tous les établissements</b>	<b>2,6</b>	<b>1,2</b>	<b>12,3</b>	<b>45,4</b>
Moins de 20 employés	2,9	1,5	15,2	52,9
20 à 99 employés	3,1	1,5	14,0	49,5
100 à 499 employés	2,0	0,6	11,5	28,5
500 employés ou plus	1,9	0,6	5,7	32,7

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

\* Le taux de vacance est défini comme suit : (nombre de postes vacants / (nombre total d'employés + nombre de postes vacants)) \*100.

expliquer pourquoi il leur est plus difficile de garder leurs employés. Le taux de démission dans les petits établissements est effectivement plus élevé (15,2 %) que dans les très grands établissements (5,7 %). Pour ces mêmes raisons, il se peut que les petits établissements attirent moins de candidats lorsqu'un poste devient vacant. C'est peut-être également pourquoi les petits établissements ont un plus grand nombre de postes vacants pendant quatre mois ou plus. Près de 53 % de tous les postes vacants dans les établissements qui comptent moins de 20 employés ont été vacants pendant au moins quatre mois, comparativement à 29 % et 33 % dans le cas des établissements des deux plus grandes catégories de taille.

### **Pourquoi les postes sont-ils vacants ?**

Le nombre de postes vacants dans une entreprise dépend d'un certain nombre de facteurs dont le stade où en est l'entreprise dans son

cycle de vie (en voie d'expansion ou de déclin), la nature saisonnière de sa production, sa capacité de rétention des employés (salaires, conditions d'emploi, bénéfices marginaux...), la concurrence que se livrent les compagnies d'une même industrie pour se tailler une part du marché et leur capacité d'attirer des travailleurs, le cycle économique et l'offre de main-d'œuvre disponible. En outre, certains postes demeurent vacants parce qu'aucun candidat ayant les qualifications nécessaires n'est disponible localement au taux de salaire offert. Ainsi, le nombre de postes vacants peut être le signe d'une pénurie de main-d'œuvre (aux niveaux régional ou national)<sup>14</sup>.

Les postes vacants peuvent être répartis en deux catégories : ceux qui compensent pour les travailleurs démissionnaires, congédiés ou retraités (ils reflètent la demande de remplacement) et ceux nécessaires à l'expansion de l'entreprise (ils reflètent la demande d'expansion). Un établissement donné peut évidemment afficher des offres d'emploi pour répondre à la fois à sa demande de remplacement et à sa demande d'expansion. Étant donné le roulement important sur le marché du travail au Canada, la demande de remplacement est généralement considérée comme étant plus forte que la demande d'expansion (Picot, Heisz et Nakamura, 2001). Comme il est difficile de faire la distinction entre ces deux types de demande, le présent rapport examine le lien entre les emplois vacants et les indicateurs qui peuvent représenter l'un et / ou l'autre type de demande de main-d'œuvre.

---

<sup>14</sup> Cette pénurie peut s'expliquer par une incompatibilité sur le plan géographique ou en ce qui a trait aux catégories professionnelles ou aux compétences.

## **Indicateurs de la demande de remplacement et de la demande d'expansion**

Nous considérons d'abord deux indicateurs de la demande de remplacement : les départs et les démissions. Les départs comprennent les démissions (départs volontaires), les retraites et les congédiements et ils représentent la demande de remplacement; ils excluent les mises à pied et les réductions spéciales d'effectifs. Généralement, les taux de vacance augmentent avec les taux de départ (tableau 4). Il est possible que cette relation reflète simplement l'effet de la taille de l'établissement, puisque les petits établissements ont à la fois des taux relativement élevés de vacance et de départ.

Puisque les démissions représentent la majorité des départs, il est intéressant de les examiner séparément. Dans l'ensemble, le taux de vacance dans les établissements où il y a des démissions est près de deux fois plus élevé (3,0 %) que dans ceux où il n'y a pas de démissions (1,6 %). Dans le cas des postes vacants depuis au moins quatre mois, les chiffres correspondants sont de 1,3 % et 0,8 %, respectivement (tableau 4). Le taux de vacance s'accroît aussi à mesure qu'augmente le taux de démission.

L'embauche reflète à la fois la demande de remplacement et celle d'expansion. Les embauches sont parfois utilisées à titre d'approximation du nombre de postes vacants, il n'est donc pas étonnant d'observer un taux de vacance plus élevé dans les établissements qui ont embauché du personnel au cours de l'exercice écoulé. Par ailleurs, le taux de vacance augmente lorsque le taux d'embauche s'accroît. L'écart entre les taux de vacance—selon que l'établissement ait recruté ou non de nouveaux employés au cours de l'exercice—demeure lorsque s'accroît la taille de l'établissement.

**Tableau 4**

**Taux de vacance selon les taux de départ, démission et embauche**

	Taux de vacance	Taux de vacance de long terme (4 mois ou plus)
	%	
<b>Taux global</b>	<b>2,6</b>	<b>1,2</b>
Sans départs*	1,6	0,7
Avec départs	2,8	1,2
Moins de 5 %	1,3	0,4
5 % à 9,9 %	2,2	1,0
10 % à 14,9 %	2,0	0,6 <sup>E</sup>
15 % à 19,9 %	4,4	F
20 % et plus	4,6	F
Sans démissions	1,6	0,8
Avec démissions	3,0	1,3 <sup>E</sup>
Moins de 2 %	1,3	0,4
2 % à 3,9 %	1,5	0,4
4 % à 5,9 %	1,9	0,9 <sup>E</sup>
6 % à 7,9 %	2,2	0,7 <sup>E</sup>
8 % à 9,9 %	2,3	0,9 <sup>E</sup>
10 % à 19,9 %	3,1	1,4 <sup>E</sup>
20 % et plus	4,9	F
Sans embauches	1,0	0,4
Avec embauches	2,6	1,1
Moins de 20 %	2,3	F
20 % à 49,9 %	3,0	1,1 <sup>E</sup>
50 % à 99,9 %	3,8	1,5 <sup>E</sup>
Plus de 100 %	4,6 <sup>E</sup>	F

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

\* Les départs ne comprennent pas les mises à pied mais incluent les démissions, les renvois motivés et les retraites.

**Tableau 5**  
**Taux de vacance selon les variations de l'emploi**

	Taux de vacance	Taux de vacance de long terme (4 mois ou plus)
		%
<b>Tous les établissements</b>	<b>2,6</b>	<b>1,2</b>
Variation de l'emploi total*		
Diminution	2,6	1,5 <sup>E</sup>
Aucun changement	2,8	<sup>F</sup>
Croissance	2,3	0,7
Variation de l'emploi à temps partiel*		
Diminution	2,3	1,0
Aucun changement	2,8	1,5
Croissance	2,5	0,9

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

\* Les différences ne sont pas statistiquement significatives.

À titre d'indicateur de la demande d'expansion, nous avons utilisé la variation de l'emploi total et à temps partiel au cours de l'année précédente (tableau 5). Il n'y avait pas de changement significatif dans les taux de vacance lorsque l'emploi total ou à temps partiel variait. Au moins deux facteurs peuvent expliquer cette situation. Premièrement, les compagnies en expansion peuvent avoir des caractéristiques différentes (telles que des salaires relativement élevés, de bonnes conditions de travail, etc...) qui ont tendance à réduire le roulement de la main-d'oeuvre et, par conséquent, à compenser l'effet d'une forte demande d'expansion par une faible demande de remplacement. Deuxièmement, les travailleurs dans les compagnies en expansion peuvent ressentir une plus grande sécurité d'emploi et ainsi, avoir moins tendance à le quitter. Ceci pourrait réduire la nécessité de remplacer les travailleurs de ces compagnies et ainsi compenser l'effet d'une forte demande d'expansion.

## Autres indicateurs

Nous avons examiné également d'autres indicateurs se rapportant à la capacité de rétention des effectifs. Lorsqu'un établissement offre de bons salaires, de la formation, de nombreux bénéfices marginaux et s'il encourage la participation de ses employés à son processus de décision, il sera peut-être plus en mesure de maintenir ses effectifs et, par conséquent, les démissions (départs volontaires) seront peut-être moins nombreuses.<sup>15</sup>

L'EMTE contient de l'information relative aux politiques utilisées par les employeurs pour renforcer le maintien de leurs effectifs. Ces politiques couvraient la formation offerte par l'employeur, la mise en œuvre de nouvelles méthodes de gestion (mise sur pied d'un programme de suggestions des employés, conception flexible des tâches, équipes de résolution de problèmes, etc.), l'utilisation courante d'un ordinateur, le caractère innovateur de l'établissement (produits ou services nouveaux ou améliorés, ou processus de production nouveaux ou améliorés) et l'adoption de nouvelles technologies au cours de l'année écoulée.

Le taux de vacance était généralement plus élevé dans le cas des établissements où la paie par employé était faible, qui n'accordaient pas de bénéfices marginaux et dont les travailleurs n'étaient pas syndiqués (tableau 6). Les établissements offrant de la formation<sup>16</sup> avaient des taux de vacance plus élevés que ceux qui n'en offraient pas. Lorsque l'on exclut les établissements offrant plus particulièrement de la formation au

---

<sup>15</sup> Pour une discussion sur les pratiques de gestion des ressources humaines en relation avec la formation et le système de rémunération déclarées par les répondants à l'EMTE, voir Leckie et autres (2001).

<sup>16</sup> La formation comprend la formation en cours d'emploi, la formation en salle de classe et la formation financée par l'employeur.

**Tableau 6**  
**Taux de vacance selon des indicateurs choisis**

	Taux de vacance	Taux de vacance de long terme (4 mois ou plus)
	%	
<b>Tous les établissements</b>	<b>2,6</b>	<b>1,2</b>
<b>Paie moyenne par employé<sup>1</sup></b>		
Moins de 20 000 \$	3,4	F
20 000 \$ à 49 999 \$	2,2	0,9
50 000 \$ et plus	2,0	0,9
<b>Bénéfices marginaux<sup>2</sup></b>		
Tous les bénéfiques	2,2	0,8
Au moins un bénéfice mais pas tous	2,1	0,8
Au moins un bénéfice	2,2	0,8
Aucun bénéfice	3,7	F
<b>Syndicalisation</b>		
Non	3,0	1,5 <sup>E</sup>
Oui	1,8	0,7
<b>Formation<sup>3</sup></b>		
Non	1,4	0,9 <sup>E</sup>
Oui	2,8	1,2
<b>% d'employés utilisant des ordinateurs</b>		
Moins de 1 %	F	F
1 % à 24,9 %	2,4	1,0
25 % et plus	2,1	0,7
<b>Nouvelle méthode de gestion<sup>1,4</sup></b>		
Non	2,9	1,7
Oui	2,4	0,8
<b>Innovation</b>		
Oui	3,0	F
Non	1,8	0,6

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

<sup>1</sup> Les différences ne sont pas significativement différentes de 0.

<sup>2</sup> Comprend les régimes de pension et les REER collectifs, les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, ainsi que les régimes d'assurance-santé et d'assurance-soins dentaires supplémentaires.

<sup>3</sup> Comprend la formation en cours d'emploi, la formation en salle de classe et la formation financée par l'employeur.

<sup>4</sup> Comprend le programme de suggestions des employés, la conception flexible des tâches, le partage d'information avec les employés, les équipes de résolution des problèmes, les comités mixtes patronaux-syndicaux et les groupes de travail autonomes. Les questions concernant les nouvelles méthodes de gestion ne s'appliquent qu'aux établissements de plus de 10 employés.

personnel récemment embauché—par exemple les programmes d’orientation et de formation en apprentissage—la différence entre les taux de vacance selon que l’établissement offre ou non de la formation persiste. Cette observation peut être liée au fait que les compagnies utilisent la formation afin de répondre à la pénurie de main-d’oeuvre (Baldwin et Peters, 2001). Le taux de vacance était également plus élevé si l’établissement était innovateur. Les autres indicateurs n’ont pas montré de différences statistiquement significatives.

Ces résultats sont probablement liés à une série de facteurs qui, ensemble, soit s’annulent les uns les autres, soit accentuent l’incidence sur le nombre de postes vacants<sup>17</sup>.

### **Postes vacants depuis au moins quatre mois**

Même si, pour les raisons mentionnées plus haut, le nombre de postes vacants depuis au moins quatre mois peut surestimer le nombre de postes demeurés vacants pour des raisons structurelles, il n’en demeure pas moins un indicateur des postes que les employeurs ont certaines difficultés à combler. En 1999, 45 % des postes vacants entraient dans cette catégorie et le taux de vacance à long terme était de 1,2 %.

Dans quelles professions retrouve-t-on la plus grande part des postes vacants de long terme, et quelles sont les raisons invoquées pour expliquer ce phénomène ? Parmi les principaux groupes professionnels, c’est dans celui des travailleurs de la production que l’on trouve la plus forte proportion d’emplois vacants, ce qui n’est pas étonnant puisque ce groupe

---

<sup>17</sup> Voir les résultats d’une analyse multivariée traitant de cette question dans Morissette et Zhang (2001).

comprend aussi le plus grand nombre d'employés. Le personnel technique, les préposés à la commercialisation et aux ventes et les professionnels se situent un peu plus bas sur l'échelle alors que les postes de gestionnaires, du personnel de bureau et de soutien administratif ne représentent qu'une petite part de l'ensemble des postes vacants. Enfin, une proportion relativement élevée de postes vacants n'ont pu être classés dans aucune des catégories existantes (figure 3).

Les raisons le plus souvent invoquées par les employeurs pour expliquer pourquoi ces postes étaient encore vacants après quatre mois ou plus étaient le manque d'expérience et le nombre insuffisant de candidats<sup>18</sup>. Toutefois, ces deux raisons variaient selon le groupe professionnel; par exemple, dans le cas des postes du domaine de la gestion, de la commercialisation et des ventes ainsi que de la production, la raison invoquée le plus souvent était le manque d'expérience des candidats, alors que dans le cas des professionnels, du personnel technique et du personnel de bureau et de soutien administratif, la raison invoquée le plus souvent était le nombre insuffisant de candidats<sup>19</sup> (figure 4). Une autre raison mérite d'être soulignée : le niveau de scolarité insuffisant qui fut mentionné par 46 % des répondants pour expliquer le fait que des postes techniques soient demeurés vacants depuis une plus longue période.

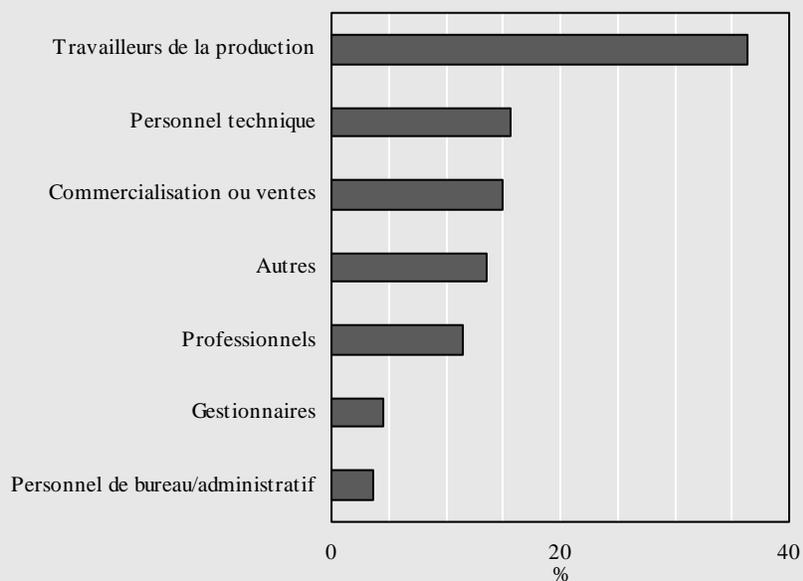
Maintenant, qu'en est-il des raisons le plus souvent invoquées selon la répartition des industries ? L'EMTE révèle que le nombre insuffisant de candidats était plus critique dans les services d'enseignement et de santé puisque plus de 80 % des répondants ont invoqué cette raison pour

---

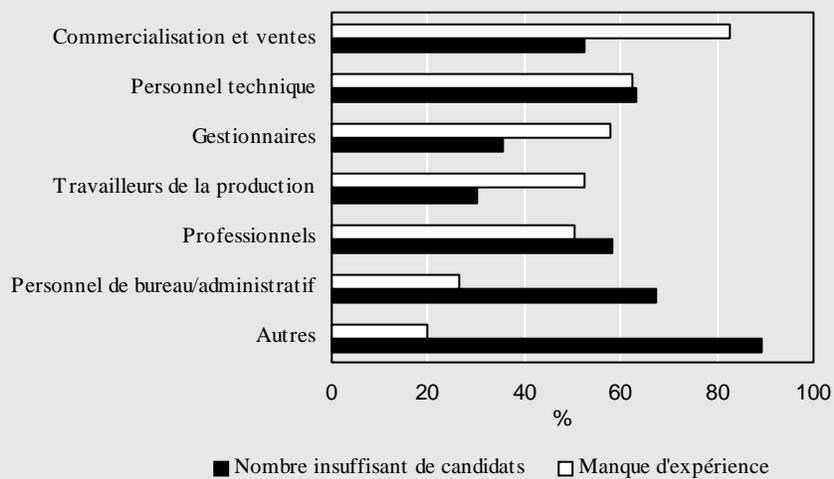
<sup>18</sup> Il faut interpréter ces constatations avec prudence, car chacune de ces raisons peut masquer des conditions d'emploi peu intéressantes.

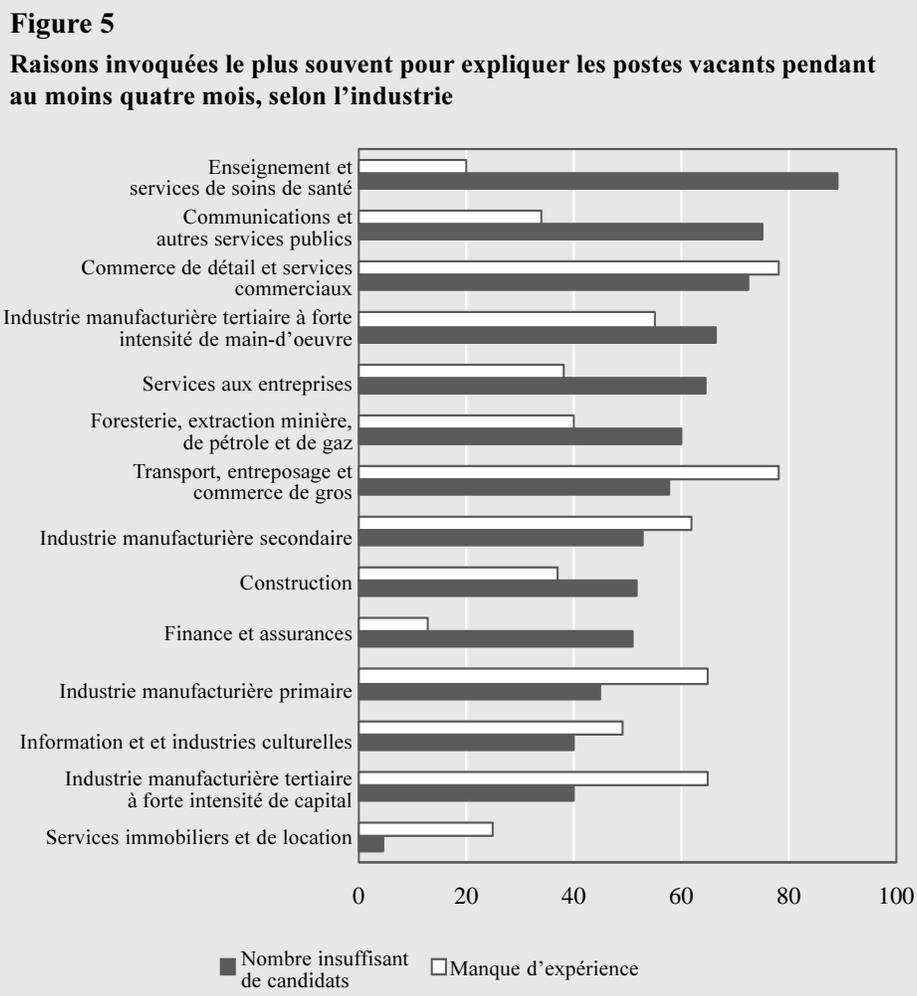
<sup>19</sup> Pour être inclus dans les groupes professionnel et technique, les candidats doivent avoir fait des études universitaires.

**Figure 3**  
Postes vacants de long terme selon la profession



**Figure 4**  
Raisons invoquées le plus souvent pour expliquer les postes vacants pendant au moins quatre mois, selon la profession





expliquer leurs postes vacants à long terme (figure 5). Le manque d'expérience était la principale raison invoquée par les employeurs du secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros ainsi que dans le secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs.

La durée pendant laquelle des postes demeurent vacants peut être intensifiée par des inadéquations au niveau des qualifications ou de l'emplacement géographique. Certains secteurs exigent des compétences particulières et un niveau d'instruction élevé. Dans d'autres secteurs, le type de qualifications recherchées sera dicté par le niveau d'utilisation de la technologie et du capital ou encore par une combinaison d'habiletés techniques et de gestion.

Le choix des méthodes de recrutement peut avoir un impact appréciable sur la durée de la période pendant laquelle les postes restent vacants (Roper, 1988 et Beaumont, 1978). En fait, cette période a tendance à raccourcir à mesure qu'augmente le nombre de méthodes de recrutement utilisées. En outre, les méthodes de recrutement diffèrent selon le type d'employé recherché. Par exemple, une étude récente des pratiques de recrutement, de rétention des effectifs et de congédiement a révélé que, dans le cas de plus de la moitié des employeurs répondants, le recours à des « chasseurs de tête » est de loin la façon la plus efficace de combler des postes de gestionnaire. Tel n'est pas le cas, cependant, lorsqu'il s'agit de recruter d'autres types d'employés (Axmith, 2000).

Même si l'EMTE ne demandait pas de détails sur les différentes méthodes de recrutement des employés, les répondants étaient priés d'indiquer s'ils recrutaient principalement au sein de la compagnie ou à

**Tableau 7**

**Taux de vacance selon des caractéristiques de l'établissement pour les établissements à but lucratif**

	Établissements avec des postes vacants	Emplois dans les établissements avec postes vacants	Taux de vacance des établissements avec postes vacants	Taux de vacance (tous les établissements)
			%	
<b>Tous les établissements à but lucratif</b>	12,8	35,0	7,8	2,7
<b>Fait partie d'une entreprise à établissements multiples</b>				
Non	12,3	30,7	10,6	3,3
Oui	14,9	42,1	4,4	1,9
<b>A adopté une nouvelle technologie augmentant les compétences requises</b>				
Non	10,7	31,2	8,4	2,6
Oui	25,0	46,0	6,8	3,1
<b>Qui s'occupe des questions de ressources humaines ?</b>				
Services de ressources humaines dans l'établissement	31,7	61,4	3,9	2,4
Une personne à temps plein dans l'établissement	F	F	F	F
Une personne à temps partiel dans l'établissement	11,3	25,6	9,4	2,4
Personne / services en dehors de l'établissement	10,7	21,6	8,1	1,8
Problèmes résolus lorsqu'ils se présentent	13,3	26,9	11,0	3,0
Autre disposition	F	F	F	F
<b>Taux de chômage locaux</b>				
4 % à 5,9 %	15,1	38,2	8,6	3,3
6 % à 7,9 %	10,6	30,8	6,5	2,0
8 % ou plus	8,4	29,7	6,5	1,9

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

l'extérieur de celle-ci<sup>20</sup>. Quelle que soit la profession, la majorité des employeurs (74 %) <sup>21</sup> recrutent à l'extérieur de la compagnie pour combler leurs postes vacants.

### **Les postes vacants dans les établissements à but lucratif**

Les sections précédentes portaient sur l'ensemble des établissements (à but lucratif et à but non lucratif). La présente section ne porte que sur les établissements à but lucratif.

Seulement 13 % de tous les établissements à but lucratif avaient des postes vacants en 1999 (tableau 7). Le nombre de postes (c.-à-d. le nombre de postes comblés plus le nombre de postes vacants) dans les établissements avec postes vacants représentait 35 % de tous les postes disponibles. Comme ces établissements avaient un taux de vacance de 7,8 %, le taux de vacance global était de 2,7 %, (35 % \* 7,8 %). Ce chiffre est très proche du taux de vacance de 2,6 % observé pour tous les établissements—à but lucratif et à but non lucratif—exposé dans les sections précédentes.

---

<sup>20</sup> Les employeurs recensés dans l'EMTE de 1999 ont été priés de préciser si leurs postes vacants sont généralement comblés par des employés recrutés au lieu de travail, dans un autre lieu de travail de la même entité légale ou entreprise commerciale ou à l'extérieur de cette dernière. Les catégories d'employés comprenaient les gestionnaires, les professionnels, le personnel technique et des métiers, les préposés à la commercialisation et aux ventes, le personnel de bureau/administratif, les travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence et les autres employés. Les employés répondants étaient priés de préciser comment ils avaient pris connaissance de l'offre d'emploi, c'est-à-dire la méthode de recrutement employée, et s'ils devaient subir des tests portant sur leurs compétences, leurs aptitudes, leur personnalité, leurs connaissances liées à l'emploi ou leur niveau d'alphabétisation et (ou) une entrevue personnelle.

<sup>21</sup> Ce pourcentage désigne les employeurs qui recrutent exclusivement à l'extérieur de l'entreprise. De plus, 83 % des employeurs recrutent à la fois à l'extérieur de l'entreprise et ont aussi d'autres stratégies de dotation.

**Tableau 8****Postes vacants selon l'industrie, établissements à but lucratif**

Industrie	Tous les postes vacants	Postes demeurés vacants depuis 4 mois ou plus
		%
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	0,6	0,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	5,5	6,2
Fabrication primaire	2,1	1,7
Fabrication secondaire	3,6	2,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	5,4	5,5
Construction	4,0	6,1
Transport, entreposage et commerce de gros	10,9	6,6
Communications et autres services publics	1,4	1,3
Commerce de détail et services aux consommateurs	43,1	50,3
Finance et assurances	4,3	3,6
Services immobiliers et de location	3,3	5,7
Services aux entreprises	9,8	6,2
Enseignement et services de soins de santé	3,2	2,8
Information et industries culturelles	2,8	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Plusieurs tendances intéressantes se dégagent du tableau 7. Les établissements qui ne font pas partie d'une entreprise à établissements multiples ont des taux de vacance relativement élevés. On observe la même tendance dans les établissements qui ont adopté une nouvelle technologie qui a eu pour effet d'accroître les compétences requises. Comme on pouvait s'y attendre, les établissements qui se trouvent aux prises avec des marchés du travail locaux serrés—c'est-à-dire où les taux de chômage sont bas—doivent composer avec des contraintes plus importantes en matière de main-d'œuvre que les autres établissements<sup>22</sup>. Contrairement à

<sup>22</sup> Les taux de chômage locaux sont définis comme étant les taux de chômage des hommes âgés de 25 à 54 ans, selon la région économique.

nos attentes, les emplacements qui sont dotés d'un service de gestion des ressources humaines distinct n'affichent pas des taux de vacance particulièrement faibles.

Jusqu'ici, nous avons examiné les taux de vacance en nous concentrant sur un aspect à la fois. Lorsque nous examinons trois aspects en même temps, nous constatons que les établissements qui ont un pourcentage de travailleurs qualifiés plus élevé que la moyenne (37,6 %) et qui, durant l'année écoulée, ont mis en œuvre une mesure novatrice et ont adopté une nouvelle technologie qui a eu pour effet d'accroître les compétences requises, ont des taux de vacance de 3,9 %<sup>23</sup>. Ces établissements représentent 6 % de tous les emplois dans le secteur privé. En outre, les établissements non syndiqués dans le secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs et ne faisant pas partie d'une entreprise à établissements multiples ont des taux de vacance encore plus élevés (5,3 %). Ces établissements représentent pas moins du tiers de tous les postes vacants.

Ces derniers résultats permettent de supposer qu'une part substantielle des postes vacants proviennent du secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs. Le tableau 8 permet de confirmer cette observation. Plus de 40 % de tous les postes vacants et 50 % des postes vacants de long terme se trouvent dans ce secteur. Ainsi, même durant les périodes de forte croissance économique, une part substantielle des postes vacants se retrouve à l'extérieur du secteur de la haute technologie.

---

<sup>23</sup> Les travailleurs qualifiés sont les gestionnaires, les professionnels et le personnel technique et des métiers.

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À  
**[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)**



## CONCLUSION

Il y a au moins deux types d'établissements qui affichent des taux de vacance élevés : ceux qui ont des exigences assez élevées en matière de compétences et ceux qui font partie des secteurs non syndiqués, où le roulement est élevé et les salaires sont bas, comme le secteur du commerce de détail et services aux consommateurs.

Pour certaines entreprises, le fait d'avoir des postes vacants peut servir à maximiser les profits. Par exemple, dans les établissements où les coûts de formation—et, partant, les coûts liés au roulement de la main-d'œuvre—sont bas, des taux de vacance élevés et des salaires relativement bas peuvent résulter d'une stratégie d'entreprise. Un compromis peut donc exister entre des salaires élevés (ayant pour effet de réduire à zéro le nombre de postes vacants) et des taux de vacance positifs.

Même en période de forte croissance économique, une part importante des postes vacants se situe en dehors des secteurs de la haute technologie. En 1999, plus de 40 % des postes vacants et 50 % des postes vacants à long terme dans les établissements à but lucratif se trouvaient dans le secteur du commerce de détail et services aux consommateurs.

Ces données ont été tirées de la première année d'enquête de l'EMTE (1999). La base de données longitudinale de l'EMTE, qui sera créée à l'aide des données de 2000, permettra de mieux comprendre la persistance des postes vacants ainsi que le lien entre ce phénomène et divers

facteurs comme les caractéristiques, les pratiques et les stratégies commerciales des établissements. Elle fournira aussi les réponses à des questions comme les suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques des entreprises qui ont réussi à atteindre leurs objectifs en matière de ressources humaines ?
- Y a-t-il des secteurs industriels qui remplacent des travailleurs moins qualifiés par un personnel plus compétent, par exemple où des entreprises mettent à pied des cols bleus et recrutent des travailleurs hautement qualifiés ?
- Quelles sont les caractéristiques (âge, salaire, conditions de travail) des travailleurs qui ont quitté leur poste précédent, ainsi devenu vacant ?

## **ANNEXE A : CONCEPTS ET MÉTHODES**

### **Objectifs**

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) est conçue pour explorer un large éventail de questions reliées aux employeurs et à leurs employés. Du côté de l'employeur, l'enquête vise à mettre en lumière les relations entre la compétitivité, les innovations, l'utilisation de la technologie et la gestion des ressources humaines et, du côté de l'employé, l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité d'emploi et les revenus.

L'enquête est unique en ce sens que les employeurs et les employés sont couplés au niveau des micro-données; les employés sont sélectionnés dans les milieux de travail échantillonnés. On dispose donc d'information provenant tant du côté de l'offre que de celui de la demande du marché du travail pour enrichir des études sur l'un ou l'autre côté du marché.

### **Tailles des échantillons et taux de réponse**

La première édition de l'EMTE s'est déroulée à l'été (la composante « employeurs ») et à l'automne (la composante « employés ») de 1999. Tout juste un peu plus de 6 350 milieux de travail et quelque 24 600 employés ont répondu à l'enquête, ce qui s'est traduit par des taux de réponse de 94 % et de 83 % respectivement. L'échantillon des employeurs est longitudinal—les employeurs échantillonnés seront suivis au fil du temps et des échantillons de nouveaux milieux de travail s'ajouteront périodiquement pour maintenir un échantillon représentatif. On ne suivra

les employés que durant deux ans parce qu'il est difficile d'intégrer de nouveaux employeurs à l'échantillon au fur et à mesure que les travailleurs changent de compagnie. On prélèvera donc de nouveaux échantillons d'employés à chaque deuxième cycle de l'enquête (premier, troisième, cinquième, etc.). Cet aspect longitudinal va permettre aux chercheurs d'étudier les résultats qu'obtiennent les employeurs et les employés au fil du temps dans le milieu du travail en évolution.

**Annexe A—tableau 1. Tailles des échantillons et populations estimées**

Industrie/Taille de l'emplacement/Région	Milieux de travail		Emploi	
	Nombre de répondants	Population estimée	Nombre de répondants	Population estimée
<b>Ensemble</b>	<b>6 351</b>	<b>735 911</b>	<b>24 597</b>	<b>10 777 543</b>
<b>Industrie</b>				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	313	13 359	1 193	190 453
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	406	20 584	1 620	497 409
Fabrication primaire	318	7 648	1 434	392 872
Fabrication secondaire	292	11 762	1 191	371 888
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	359	17 059	1 469	585 253
Construction	607	54 659	2 095	419 373
Transport, entreposage et commerce de gros	706	84 820	2 877	1 114 182
Communications et autres services publics	413	9 712	1 376	243 601
Commerce de détail et services aux consommateurs	515	249 409	1 864	2 596 439
Finance et assurances	498	34 153	1 893	512 159
Services immobiliers et de location	364	24 429	1 143	189 303
Services aux entreprises	467	83 245	1 830	1 006 460
Enseignement et services de soins de santé	751	109 404	3 193	2 340 519
Information et industries culturelles	342	15 669	1 419	317 632
<b>Taille de l'emplacement</b>				
Moins de 20 employés	2 872	640 077	6 154	3 471 168
20-99 employés	1 743	83 412	8 356	3 260 557
100-499 employés	1 249	10 735	6 810	1 960 109
500 employés et plus	487	1 687	3 277	2 085 708
<b>Région</b>				
Atlantique	777	63 152	3 003	709 303
Québec	1 432	153 277	5 745	2 560 682
Ontario	1 626	276 920	6 187	4 352 265
Manitoba	423	27 888	1 641	402 138
Saskatchewan	329	29 333	1 217	322 333
Alberta	839	80 063	3 183	1 076 019
Colombie-Britannique	925	105 279	3 621	1 354 803

**Annexe A—tableau 2. Taux de réponse**

Catégorie	Taux de réponse des employeurs (%)	Taux de réponse des employés (%)
<b>Ensemble</b>	<b>94,0</b>	<b>83,1</b>
<b>Industrie</b>		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	97,0	87,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	91,0	81,3
Fabrication primaire	95,3	85,7
Fabrication secondaire	94,7	85,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	94,5	84,4
Construction	94,3	83,8
Transport, entreposage et commerce de gros	92,6	84,5
Communications et autres services publics	98,0	82,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	93,3	82,2
Finances et assurance	96,5	87,5
Services immobiliers et de location	97,3	87,8
Services aux entreprises	94,2	85,7
Enseignement et services de soins de santé	96,8	86,5
Information et industries culturelles	98,1	87,9
<b>Taille de l'emplacement</b>		
Moins de 20 employés	96,9	85,0
20-99 employés	95,1	86,8
100-499 employés	92,4	85,0
500 employés et plus	93,4	81,6
<b>Région</b>		
Atlantique	96,3	88,8
Québec	92,4	82,5
Ontario	95,6	84,2
Manitoba	96,4	87,7
Saskatchewan	96,7	86,3
Alberta	94,9	85,0
Colombie-Britannique	96,2	85,1

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

## **Population cible**

La population cible pour la composante « milieu de travail » de l'enquête est définie comme étant tous les établissements opérant au Canada et qui ont des employés rémunérés, à l'exception des établissements suivants :

- a) Établissements au Yukon, Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut
- b) Établissements opérant en cultures agricoles et élevage; pêche, chasse et piégeage et administration publique.

La population cible pour la composante « employés » est constituée de tous les employés travaillant dans les milieux de travail sélectionnés et qui reçoivent un état supplémentaire T-4 de l'Agence canadienne des douanes et du revenu. On comptera dans la base de sondage de l'EMTE une personne qui aura reçu un feuillet T4 de deux milieux de travail différents comme deux employés.

## **Population observée**

La population observée est le regroupement de toutes les unités pour lesquelles l'enquête peut de façon réaliste fournir de l'information. Des difficultés d'opération nuisant à l'identification de toutes les unités qui appartiennent à la population cible peuvent entraîner des différences entre la population observée et la population cible.

L'échantillon pour l'EMTE est tiré du Registre des entreprises (RE), dont l'entretien est effectué par la Division du registre des entreprises de Statistique Canada, et de listes d'employés fournies par les employeurs enquêtés.

Le Registre des entreprises est une liste de toutes les entreprises au Canada. Une mise à jour du Registre est effectuée chaque mois, à l'aide

de diverses enquêtes, de suivis auprès des grandes entreprises et de données administratives.

### **Période de base**

La période de référence pour l'EMTE est principalement la période de douze mois s'étant terminée en mars 1999. Certaines questions dans la portion milieu de travail englobaient la dernière période de paye ayant pris fin avant mars 1999.

### **Plan d'échantillonnage**

La base de sondage est une liste de toutes les unités et elle contient l'information pour contacter ces unités et également l'information sur la classification (par ex., la classification industrielle) de ces unités. La liste est utilisée pour l'élaboration du plan d'échantillonnage et pour la sélection de l'échantillon; au bout du compte, la liste fournit l'information sur les contacts pour les unités sélectionnées.

#### **i) Enquête sur le milieu de travail**

La base de sondage pour la partie « milieu de travail » de l'EMTE a été créée à partir de l'information disponible sur le Registre des entreprises de Statistique Canada.

Avant la sélection de l'échantillon, les établissements de la base de sondage de l'EMTE sont stratifiés en groupes relativement homogènes. Ces groupes sont appelés strates et sont utilisés pour la répartition et la sélection de l'échantillon. La base de sondage de l'EMTE a été stratifiée par secteur d'activité (14), région (6) et taille (3), qu'on a définie à l'aide d'une estimation du nombre d'emplois. Les limites des strates d'effectif

(de taille) étaient d'habitude différentes pour chaque combinaison secteur d'activité-région. Les limites d'inclusion d'une strate d'effectif particulière ont été calculées à l'aide d'une méthode fondée sur un modèle. L'échantillon a été sélectionné au moyen d'une répartition de Neyman. Ce processus a donné 252 strates et 9 144 emplacements échantillonnés.

Un poids de sondage est assigné à chaque unité échantillonnée. Il s'agit d'un facteur d'expansion relié à chaque unité échantillonnée pour obtenir des estimés pour la population à partir d'un échantillon. Par exemple, si deux unités sont sélectionnées aléatoirement et avec une même probabilité à partir d'une population de dix unités, alors chaque unité sélectionnée représente cinq unités de la population et a un poids de cinq.

L'EMTE inaugurale a donné lieu à la collecte de données auprès de 6 351 des 9 144 employeurs échantillonnés. Les autres employeurs étaient une combinaison de milieux de travail qui, d'après ce qu'on a déterminé, avaient cessé leurs activités, étaient inactifs certaines saisons, étaient des sociétés de portefeuille ou étaient hors du champ de l'enquête. La plupart des non-répondants étaient des propriétaires-exploitants qui n'avaient pas de personnel rémunéré et qui possédaient un compte de retenues sur la paye.

## **ii) Enquête sur les employés**

La base de sondage pour la composante « employé » de l'EMTE a été créée à partir des listes d'employés mises à la disposition des interviewers par les employeurs sélectionnés. Un maximum de douze employés était échantillonné en utilisant un mécanisme probabiliste. Pour les milieux de travail de moins de quatre employés, tous les employés étaient sélectionnés.

## Collecte des données

La collecte des données, la saisie des données, les vérifications préliminaires et le suivi des non-répondants ont tous été effectués dans les bureaux régionaux de Statistique Canada. Les données pour la partie de l'employeur ont été recueillies à l'aide d'entrevues en personne. Le questionnaire destiné au milieu de travail englobait une vaste gamme de sujets. Il a fallu plus d'un répondant pour remplir le questionnaire dans le cas d'environ 20 % des unités sondées (surtout des gros milieux de travail). Pour la partie de l'employé, des entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès des personnes qui avaient accepté de participer à l'enquête en remplissant et en postant un formulaire de consentement.

## Vérification statistique et imputation

Lorsque toutes les données sont disponibles, elles sont analysées en profondeur. Les valeurs extrêmes sont identifiées pour une vérification manuelle, dans un ordre de priorité basé sur l'importance de l'écart avec le comportement moyen et l'importance de leur contribution aux estimés globaux.

On a supprimé les répondants qui ont choisi de ne pas participer à l'enquête (*les cas de non-réponse totale*) et on a révisé à la hausse les pondérations des autres unités pour préserver la représentativité de l'échantillon. On a utilisé pour les répondants qui n'ont pas fourni une réponse dans tous les champs à remplir (*les cas de non-réponse à une question*) une technique statistique appelée *imputation* afin d'y indiquer les valeurs manquantes tant pour les employeurs que pour les employés. La méthode particulière qui a été sélectionnée à cette fin, la méthode « hot-deck » pondérée, repose sur l'identification premièrement des répondants à un

certain niveau appelé *classe d'imputation*, puis sur la sélection à l'intérieur de la classe d'imputation d'un donneur à l'aide d'un mécanisme probabiliste. On transfère ensuite la valeur du donneur au champ manquant du non-répondant.

On a traité les composantes de l'EMTE indépendamment, même si les réponses à certaines questions sur le questionnaire destiné aux employés auraient pu être imputées à partir du questionnaire destiné au milieu de travail qui s'y rattachait.

### **Estimation**

Les valeurs déclarées (ou imputées) pour chaque milieu de travail et chaque employé dans l'échantillon sont multipliées par le poids qui leur est assigné et ces valeurs pondérées sont additionnées pour produire des estimés. Un poids initial égal à l'inverse de la probabilité de sélection originale est assigné à chaque entité. Pour calculer des estimés de la variance, les poids de sondage initiaux sont ajustés pour forcer les totaux estimés pour chaque groupe « secteur d'activité / région » à concorder avec des totaux connus de la population. Ces poids ajustés sont ensuite utilisés pour calculer des estimés de moyennes ou de totaux pour différentes variables recueillies lors de l'enquête.

Les variables pour lesquelles les totaux de la population sont connus sont appelées variables auxiliaires. Elles servent à caler les estimés de l'enquête pour améliorer leur précision. Chaque établissement était calé aux totaux connus dans chaque groupe secteur d'activité-région. La variable auxiliaire utilisée pour l'EMTE était *nombre total d'employés*, obtenue à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures.

Les estimés sont calculés pour plusieurs domaines d'intérêt tels que le secteur d'activité et la région.

## **Qualité des données**

Toute enquête est sujette aux erreurs. Bien que des efforts considérables soient faits pour assurer un haut standard de qualité à travers toutes les étapes de l'enquête, les estimés sont inévitablement sujets à une certaine marge d'erreur. Des erreurs peuvent survenir pour différentes raisons : l'utilisation d'un échantillon plutôt que d'un recensement; des erreurs peuvent être commises par les répondants ou les interviewers lors de la collecte des données; des erreurs peuvent survenir lors de la saisie des données; l'imputation d'une valeur cohérente mais qui n'est pas nécessairement la vraie valeur; ou d'autres sources.

### **Erreurs d'échantillonnage**

L'erreur d'échantillonnage véritable reste inconnue; on peut cependant l'estimer à partir de l'échantillon en utilisant une mesure appelée erreur-type. Lorsque l'erreur-type est exprimée en pourcentage de l'estimation, on l'appelle erreur-type relative ou coefficient de variation.

### **Erreurs non dues à l'échantillonnage**

L'erreur due à l'échantillonnage n'est qu'une composante de l'erreur totale de l'enquête. Toutes les autres erreurs qui surviennent lors de l'enquête sont appelées « erreurs non dues à l'échantillonnage ». Par exemple, ces types d'erreurs peuvent survenir lorsqu'un répondant fournit une information incorrecte ou ne répond pas à certaines questions; lorsqu'une unité dans la population cible est omise ou comptée plus d'une fois; lorsqu'une unité qui est hors-champ pour l'enquête est incluse par erreur; ou lorsque des erreurs surviennent dans le traitement des données, telles que des erreurs de saisie ou de codage. Bien que l'impact des erreurs non dues à l'échantillonnage soit difficile à évaluer, certaines

mesures tels que les taux de réponse ou les taux d'imputation peuvent être utilisées comme indicateur du niveau potentiel d'erreurs non dues à l'échantillonnage.

Certaines erreurs non dues à l'échantillonnage s'annuleront d'elles-mêmes lorsque calculées sur plusieurs observations, mais des erreurs systématiques (c.-à-d. celles qui ne tendent pas à s'annuler) surviendront et contribueront au biais des estimés. Par exemple, si les répondants ont constamment tendance à sous-estimer leurs ventes, alors l'estimation des ventes totales sera inférieure à la vraie valeur dans la population. Un tel biais ne se reflète pas dans les estimés de l'erreur-type. Lorsque la taille de l'échantillon augmente, les erreurs dues à l'échantillonnage diminuent. Cependant, ce n'est pas nécessairement le cas pour les erreurs non dues à l'échantillonnage.

### **Erreurs de couverture**

Les erreurs de couverture surviennent lorsque la base de sondage ne couvre pas adéquatement la population cible. Ainsi, certaines unités appartenant à la population cible sont exclues (sous-couverture) ou sont comptées plus d'une fois (sur-couverture). De plus, des unités hors-champ peuvent être présentes sur la base de sondage (sur-couverture).

### **Erreurs de réponse**

Les erreurs de réponse surviennent lorsqu'une mauvaise interprétation des questions ou un manque d'information amène le répondant à fournir une information incorrecte; lorsqu'un répondant donne une information erronée par erreur; ou lorsqu'il est hésitant à dévoiler l'information juste. Les erreurs flagrantes risquent fort d'être détectées lors de l'application de règles de vérification mais d'autres peuvent tout simplement passer inaperçues.

### **Erreurs de non-réponse**

Les erreurs de non-réponse peuvent survenir lorsqu'un répondant ne répond à aucune question (non-réponse totale) ou ne répond qu'à certaines questions (non-réponse partielle). Ces erreurs peuvent avoir de graves conséquences si les non-répondants sont systématiquement différents des répondants quant aux caractéristiques de l'enquête et / ou si le taux de non-réponse est élevé.

### **Erreurs de traitement**

Les erreurs qui surviennent durant le traitement des données sont une autre composante des erreurs non dues à l'échantillonnage. Les erreurs de traitement peuvent survenir lors de la saisie des données, du codage, de la vérification, de l'imputation, du traitement des valeurs aberrantes ou lors de tout autre type de manipulation de données. Une erreur de saisie survient lorsque des données sont mal interprétées ou saisies incorrectement.

### **Interprétation simultanée des mesures d'erreur**

La mesure de l'erreur due à la non-réponse et le coefficient de variation doivent être considérés simultanément pour avoir un aperçu de la qualité des estimés. Plus le coefficient de variation est petit et plus la fraction de réponse est élevée, meilleur est l'estimé publié.

### **Confidentialité**

Les données de la présente publication sont vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les entreprises. Toute estimation agrégée de l'emploi susceptible de révéler une information propre à un répondant particulier est déclarée confidentielle et n'est donc pas publiée.

### Réponse et non-réponse

- a) **Taux de réponse** : comprend toutes les unités répondantes, qui durant la collecte des données fournissent des informations valables.
- b) **Taux de refus** : comprend toutes les unités contactées ayant refusé de participer à l'enquête.

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À  
**[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)**



## ANNEXE B : DÉFINITIONS DE L'INDUSTRIE

<b>Code EMTE</b>	<b>Description</b>	<b>Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)</b>
01	Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	113, 115, 211, 212, 213
02	Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	311, 312, 313, 314, 315, 316, 337, 339
03	Fabrication primaire	321, 322, 324, 327, 331
04	Fabrication secondaire	325, 326, 332
05	Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	323, 333, 334, 335, 336
06	Construction	231, 232
07	Transport, entreposage et commerce de gros	411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 493
08	Communications et autres services publics	221, 491, 492, 562
09	Commerce de détail et services aux consommateurs	441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 451, 452, 453, 454, 713, 721, 722, 811, 812
10	Finance et assurances	521, 522, 523, 524, 526
11	Services immobiliers et de location	531, 532
12	Services aux entreprises	533, 541, 551, 561
13	Enseignement et services de soins de santé	611, 621, 622, 623, 624, 813
14	Information et industries culturelles	511, 512, 513, 514, 711, 712
<b>Activités économiques exclues de l'EMTE</b>		<b>Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)</b>
	Cultures agricoles/élevage	111, 112
	Pêche, chasse et piégeage	114
	Ménages privés	814
	Administration publique fédérale	911
	Administrations publiques provinciales et territoriales	912
	Administrations publiques locales, municipales et régionales	913
	Administrations publiques autochtones	914
	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux	919

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À  
**[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)**



## **ANNEXE C : MESURES DES POSTES VACANTS**

Le nombre de postes vacants est habituellement mesuré de l'une des trois façons suivantes : au moyen d'enquêtes, des emplois affichés dans les centres d'emplois et des annonces dans les journaux. Aux fins de certaines études, on utilise le nombre de nouvelles recrues, puisqu'elles peuvent être assimilées à des postes vacants qui viennent d'être comblés.

Les méthodes fondées sur les emplois affichés dans les centres d'emplois et les annonces dans les journaux ne sont pas exhaustives, puisque certains postes vacants ne font pas l'objet de publicité si l'entreprise estime pouvoir les combler facilement. Par conséquent, les emplois affichés dans les centres d'emploi sont souvent des postes qui sont plus difficiles à combler. Par ailleurs, l'offre d'emploi peut être publiée dans plusieurs journaux de sorte que le poste vacant est compté plus d'une fois. En outre, depuis l'avènement d'Internet, le nombre d'offres d'emploi publiées dans les journaux ne représente qu'une partie de tous les postes vacants. L'Indice de l'offre d'emploi de Statistique Canada donne le nombre d'offres d'emploi publiées dans les journaux des grandes régions métropolitaines depuis 1962.

Bien que les enquêtes sur les postes vacants semblent constituer l'une des méthodes les plus fiables de collecte de renseignements sur les postes vacants, il n'est pas toujours clair ce qu'on entend par « poste vacant » et comment les diverses entreprises répondantes interprètent ce concept. Par exemple, dans les petites entreprises qui n'ont pas de descriptions de postes officielles, le concept de poste vacant est probablement plus ambigu

que dans les entreprises plus grandes qui ont de nombreux employés; ces entreprises plus grandes ont généralement des descriptions de travail ainsi qu'un service de gestion des ressources humaines. Une entreprise peut afficher des postes vacants même si ces postes sont dotés au moment où l'emploi est affiché. Cela peut se produire, par exemple, lorsque l'entreprise sait qu'un employé est sur le point de partir (parce qu'il prend sa retraite, a trouvé un meilleur poste ailleurs, occupe le poste à titre intérimaire, etc.). Certaines études définissent les postes vacants dans la même optique que les travailleurs en chômage, c'est-à-dire comme des postes disponibles immédiatement et auxquels les employeurs souhaitent affecter des ressources afin de les combler. Statistique Canada a mené l'Enquête canadienne sur les postes vacants (EPV) de 1971 à 1978 et a adopté à cette fin un concept semblable à celui du chômage. Dans le contexte de cette enquête, les postes vacants devaient satisfaire aux critères suivants :

- 1) être disponibles immédiatement
- 2) être vacants pendant tout le jour d'enquête
- 3) être ouverts aux personnes à l'extérieur de l'entreprise
- 4) être des postes que les employeurs ont tâché de doter dans les quatre semaines qui ont précédé le jour d'enquête.

Dans l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), trois questions portaient sur les postes vacants et la période de référence était la période d'enquête.

Questions:

- 3a) Comment comble-t-on habituellement les postes vacants ? Pour les groupes où des postes sont habituellement comblés<sup>1</sup>, cochez seulement la méthode la plus souvent utilisée.
- Par du personnel de cet établissement
  - Par du personnel d'un autre établissement faisant partie de la même société ou entreprise
  - Par des candidats de l'extérieur de l'entreprise
- 3b) Dans cet emplacement, y a-t-il des postes vacants que vous essayez de combler ?
- Oui / Non
- 3c) Combien de postes au total sont vacants dans cet emplacement ?

Il importe de souligner que les taux de vacance publiés dans ce document peuvent surestimer le nombre de postes disponibles aux chômeurs puisque que ces taux incluent les postes disponibles à l'intérieur de la firme [Question 3(a)]. Les compagnies peuvent combler ces postes, par la voie de promotions ou de mouvements latéraux, avec des travailleurs déjà en poste et décider de ne pas les remplacer par du recrutement extérieur.

Une dernière question a été ajoutée pour permettre de faire la distinction entre les postes vacants à long terme (pendant quatre mois ou plus) et les autres postes vacants. Ces postes vacants à long terme devaient aussi être répartis parmi les sept groupes professionnels :

---

<sup>1</sup> Les groupes en question sont : a) gestionnaires, b) professionnels, c) personnel technique/métiers, d) préposés à la commercialisation ou aux ventes, e) personnel de bureau/administratif, f) travailleurs de la production sans métier ni certificat, g) autres.

3d) Pour chacune des catégories suivantes, combien de postes sont demeurés vacants pendant quatre mois ou plus :

- A. Gestionnaires
- B. Professionnels
- C. Personnel technique / métiers
- D. Commercialisation ou vente
- E. Personnel de bureau / administratif
- F. Travailleurs de la production sans métier ni certificat
- G. Autres

Pour chaque groupe où des postes ont été vacants pendant quatre mois ou plus, indiquez les raisons :

- i. Nombre insuffisant de candidats
- ii. La plupart des candidats ne répondaient pas aux exigences sur le plan des études
- iii. La plupart des candidats manquaient d'expérience pratique
- iv. La plupart des candidats ont refusé l'offre d'emploi

L'échantillon de base de l'EMTE pour tous les emplacements (établissements) était de 6 351 et la sélection des emplacements (établissements) à but lucratif l'a réduit à 5 398.

## BIBLIOGRAPHIE

Axmith, Murray. 2000. « *Survey 2000: Canadian Hiring, Retention and Dismissal Practices* », Murray Axmith and Associates Limited.

Baldwin, J.R. et V. Peters. 2001. *La formation comme stratégie en matière de ressources humaines : La réaction aux pénuries de personnel et au changement technologique*, Document de recherche n° 154. Direction des études analytiques, Ottawa: Statistique Canada.

Beaumont, P.B. 1978. « The duration of registered vacancies: An exploratory exercise », *Scottish Journal of Political Economy*, 25, 75-87.

Brown, C., J. Hamilton et J. Medoff. 1990. « *Employers : Large and Small* », Harvard University Press.

Hansen, B. 1970. « Excess demand, unemployment, vacancies, and wages », *Quarterly Journal of Economics*, 84, 1-23.

Leckie, N., A. Léonard, J. Turcotte et D. Wallace. 2001. « *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés—La série sur le milieu de travail en évolution* », n° 71-584-MPF n° 1 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Morissette, R. et X. Zhang. 2001. *Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada ?* Document de recherche n° 176. Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada.

Osberg L. et Z. Lin. 2000. *Dans quelle mesure le chômage au Canada est-il structurel ?*, Document de recherche n° 145. Direction des études analytiques, Ottawa: Statistique Canada.

Picot G., Z. Lin et W. Pyper. 1997. *Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale*, Document de recherche n° 103. Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada.

Picot G., A. Heisz et A. Nakamura. 2001. *Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990*, Document de recherche n° 155. Direction des études analytiques, Ottawa: Statistique Canada.

Roper, S. 1988. « Recruitment methods and vacancy duration », *Scottish Journal of Political Economy*, 35, 51-64.

Roy, R., H. Henson et C. Lavoie. 1996. *A primer on skill shortages in Canada*, Working Paper R-96-8E, Ottawa : Applied Research Branch, Human Resource Development Canada.

Statistique Canada. 2000. *Statistiques chronologiques sur la population active*, CD-ROM, données de l'Enquête sur la population active.



## Enquête sur le milieu de travail et les employés

L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)** est une enquête unique portant sur des questions relatives au milieu de travail et aux employés comme la compétitivité, l'innovation, l'adoption de la technologie, le changement organisationnel, la formation et d'autres pratiques de la gestion des ressources humaines, les stratégies d'entreprise et le roulement de la main-d'œuvre dans les milieux de travail. Pour les employés de ces mêmes milieux de travail, l'EMTE est axée sur les salaires, les heures de travail, les modalités de travail, l'utilisation des technologies et la formation. L'EMTE est la première enquête à combiner de l'information détaillée sur les employeurs et sur leurs employés. En outre, l'enquête suit les répondants pendant plusieurs années afin de permettre la compréhension de l'évolution du milieu de travail des Canadiens.

Visitez la page **Enquête sur le milieu de travail et les employés** au site Web [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca), et cliquez sur « Participez-vous à une enquête de Statistique Canada? »

