Nº 75-514-G au catalogue
ISSN 2560-7987

Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2023

Date de diffusion : le 25 mai 2023

Statistique Canada
Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

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

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2023

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 6

3 Méthodologie d'enquête **6**

3.1 Population cible et population observée 6

3.2 Écantillon 7

4 Collecte des données **7**

5 Traitement des données **8**

5.1 Traitement de la non-réponse 8

5.2 Codage des professions 9

5.3 Estimation 9

5.4 Révisions et désaisonnalisation **9**

5.4.1 Désaisonnalisation 9

5.4.2 Révisions des données non désaisonnalisées 10

5.4.3 Révisions des données désaisonnalisées 10

6 Qualité des données **10**

6.1 Erreurs non dues à l'échantillonnage 10

6.1.1 Sous-dénombrement 10

6.2 Erreurs d'échantillonnage 11

6.3 Indicateurs de qualité des données 11

6.4 Confidentialité 11

7 Comparaison entre l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et les anciennes Statistiques sur les postes vacants **12**

8 Produits et services **12**

8.1 Renseignements généraux 12

Annex A - Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire **13**

Annexe B – Note concernant les estimations de l'EPVS pour le premier trimestre de 2015 ..... **15**

Annexe C – Note concernant les estimations de l'EPVS pour les deuxième et troisième trimestres de 2020 ..... **15**

Produits connexes **16**

Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2023

1 Description de l'enquête

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) permet de recueillir des données sur le nombre de postes vacants selon le secteur de l'industrie et par profession détaillée pour le Canada et les provinces, les territoires et les régions économiques (RE). D'autres informations 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, les niveaux de scolarité et d'expérience recherchés pour le poste, ainsi que d'autres caractéristiques. Les données de l'EPVS sont disponibles sur une base mensuelle et trimestrielle, et de manière désaisonnalisée et non désaisonnalisée.

Les données de l'EPVS sont utiles pour déterminer les pressions exercées sur le marché du travail dans certaines régions, industries 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 partout au Canada. L'EPVS enrichit 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, des décideurs politiques et ainsi de suite.

L'EPVS a aussi publié des données annuelles sur les salaires par profession pour les années 2016 et 2017. La collecte de données sur les salaires a pris fin, et d'autres méthodes ont été élaborées pour produire des estimations des salaires par profession et RE. Les renseignements sur les concepts et les définitions liés au volet sur les salaires se trouvent dans le guide de l'EPVS de 2017 et de 2018.

En janvier 2020, un nouveau questionnaire électronique a été introduit afin de simplifier la tâche aux répondants et d'accroître l'efficacité du traitement des données par Statistique Canada. Peu de modifications ont été apportées au contenu, à l'exception de la suppression de la question sur la certification professionnelle ainsi que des changements apportés à la question sur la durée du poste vacant. L'option de réponse « en recrutement constant » n'est plus offerte à la question sur la durée de la vacance du poste, alors qu'une nouvelle question a été ajoutée pour déterminer si le recrutement pour le poste sera constant. Par conséquent, les données sur la durée des postes vacants de 2015 à 2019 ne sont pas comparables à celles sur la durée des postes vacants à partir de 2020.

Les estimations mensuelles de l'EPVS sont publiées à compter de la diffusion des données d'octobre 2020. Ces estimations sont disponibles pour les mois de référence qui commencent à partir d'avril 2015.

La collecte des données de l'EPVS est effectuée chaque trimestre. L'échantillon trimestriel des emplacements des entreprises est réparti entre les trois mois de collecte du trimestre, de façon approximativement équilibrée en fonction de la province et du secteur d'activité pour chacun des trois mois. Cette méthode permet de produire des estimations trimestrielles et mensuelles. Les données trimestrielles offrent des estimations plus détaillées, y compris des ventilations selon la profession et des données sur les salaires horaires offerts et les caractéristiques des postes vacants, tandis que les données mensuelles offrent des estimations moins détaillées mais plus actuelles.

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. Cette question n'est plus posée depuis le 1er janvier 2020.

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 au moment de l'enquête. Dans le contexte de l'EPVS, il s'agit du nombre de jours de recrutement actif.

Emplacement : L'emplacement correspond au niveau le plus bas de la hiérarchie statistique du Registre des entreprises. L'emplacement, en tant qu'unité statistique, est une unité de production située en un endroit géographique précis où a lieu une activité économique et pour laquelle il existe, au moins, des données sur l'emploi.

Employés ou employés salariés : Le concept d'employé utilisé dans l'EPVS se compose des employés à temps plein, à temps partiel, ainsi que des 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 hors site (p. ex. à domicile ou sur la route), mais qui se rapportent à l'emplacement, et les employés en congé payé.

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 mensuelles : L'EPVS permet de recueillir des données trimestrielles auprès d'un échantillon de 100 000 emplacements chaque trimestre et le tiers de cet échantillon fait l'objet d'une collecte chaque mois. Les estimations mensuelles sont créées à partir du tiers de cet échantillon au cours du mois à prendre en considération.

Estimations trimestrielles : L'EPVS permet de recueillir 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.

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. Les industries sont classifiées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2017, version 3.0. 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 offert : La moyenne du salaire horaire offert par les employeurs pour les postes vacants, à **l'exclusion** des heures supplémentaires, des pourboires, des commissions et des primes. Les salaires sont convertis en taux horaires à partir de l'information concernant la fréquence du salaire et le nombre moyen attendu d'heures travaillées par semaine. Le salaire offert peut être différent du salaire réel versé une fois que le poste a été doté.

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

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

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

Postes vacants : 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 à recruter 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 tous les autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés (voir la définition **d'employés ou employés salariés** ci-dessus).

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.

Recrutement constant : Recrutement dont on anticipe qu'il se poursuive une fois les postes vacants actuels pourvus. Cette question a été ajoutée le 1er janvier 2020.

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. Les RE sont classifiées selon la Classification géographique type de 2016. Plusieurs 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 et les RE combinées. Une liste des RE et des 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 d'un poste vacant.

Taux de postes vacants : Le nombre de postes vacants exprimé en proportion de la demande totale 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** 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 initial de l'EPVS 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. Le même processus a été suivi pour la mise à l'essai du nouveau questionnaire introduit en janvier 2020.

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE) 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 (RE) de la Division de l'Infrastructure d'intégration des données de Statistique Canada. Le RE 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 pendant plus de 17 mois et les nouveaux emplacements dont l'industrie ou la région économique est manquante dans le RE. 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 pondérées pour qu'elles soient 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 et la cohérence des estimations entre les enquêtes (voir la sous-section intitulée **Estimation**).

3.2 Écantillon

L'EPVS est une enquête transversale par échantillon. L'échantillon est sélectionné à partir d'une population observée d'environ 900 000 emplacements.

L'enquête est menée auprès d'un échantillon d'approximativement 100 000 emplacements[1]. Depuis le début de 2017, environ le huitième de l'échantillon est remplacé chaque trimestre. À l'exception de certains emplacements inclus dans l'échantillon sur une base permanente en raison 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 ont pu 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 RE 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 (RE) et la taille (nombre d'employés par emplacement). Une méthode de répartition par puissance est utilisée afin de déterminer la taille de l'échantillon dans chaque strate. La stratification de l'échantillon et la répartition par puissance permettent d'obtenir des estimations de qualité, tant pour les petites que pour les grandes régions et industries, ainsi qu'une meilleure représentativité de toutes les professions.

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. Cette méthode permet de mieux mesurer les postes vacants tout au long du trimestre et de produire des estimations mensuelles en plus des estimations trimestrielles. 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).

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.

Durant la collecte, un suivi est effectué au moyen d'une interview 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.

Les renseignements suivants sont confirmés par le répondant :

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

Les renseignements suivants sont recueillis auprès du répondant, au niveau de l'emplacement :

- nombre d'employés;
- nombre de postes vacants pour chacune des professions;
- répartition temps-plein et temps partiel du ou des postes vacants pour chacune des professions;
- répartition permanent et temporaire du ou des postes vacants pour chacune des professions;
- nombre de postes vacants saisonniers pour chacune des professions;
- salaire offert pour le ou les postes vacants à temps plein et à temps partiel pour chacune des professions;
- nombre de jours écoulés depuis que le ou les postes sont vacants;
- recrutement constant pour les postes vacants (ajouté en janvier 2020);
- niveau minimal de scolarité recherché pour le ou les postes vacants;
- certification professionnelle requise pour le ou les postes vacants (terminé);
- niveau minimal d'expérience recherché pour le ou les postes vacants;
- stratégies de recrutement utilisées afin de pourvoir le ou les postes vacants.

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 impute les données de certaines unités influentes. Les données de ces unités sont saisies 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 des poids (ou repondération) des unités répondantes et de celles dont les données ont été imputées afin de tenir compte des unités non répondantes restantes.

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 entrées au moyen de l'imputation par la 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 du titre et de la description du poste vacant figurant dans le questionnaire. Du premier trimestre de 2015 au quatrième trimestre de 2019, le codage a été effectué manuellement et assisté par ordinateur. Depuis le premier trimestre de 2020, certains titres de poste courants sont codés par un système automatisé et les autres sont codés manuellement. Les codes attribués sont fondés sur la 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.

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 (code 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.

Des estimations mensuelles sont produites pour le nombre de postes vacants, les taux de postes vacants et l'emploi salarié au moyen d'un processus semblable et à l'aide des réponses obtenues auprès des emplacements des entreprises échantillonnés pendant le mois de référence correspondant. Des ajustements de poids sont effectués de façon indépendante pour les estimations mensuelles et les estimations trimestrielles. Par conséquent et en raison des différences entre les groupes de calage, les estimations trimestrielles ne sont pas censées être égales à la moyenne des estimations mensuelles pour le trimestre correspondant.

5.4 Révisions et désaisonnalisation

5.4.1 Désaisonnalisation

Certaines séries de données sont désaisonnalisées pour faciliter les comparaisons d'un mois à l'autre ou d'un trimestre à l'autre et pour montrer les tendances dont les variations saisonnières ont été éliminées. Une série chronologique désaisonnalisée est une série qui a été ajustée pour éliminer les effets saisonniers et de calendrier à l'intérieur d'une année. Ces variations résultent des effets composés des événements climatiques, des décisions institutionnelles ou des modes de fonctionnement qui se reproduisent avec une certaine régularité au cours de l'année. Les effets de calendrier sont liés à la composition du calendrier et comprennent les effets de jours ouvrables, les effets des congés à occurrence variable rattachés aux congés à date non fixe comme Pâques et les effets d'autres événements prévisibles. La désaisonnalisation est fondée sur la méthode bien établie X-12-ARMMI.

Dans le cadre de ce processus, les estimations désaisonnalisées sont ensuite affinées à l'aide d'un processus connu sous le nom de ratissage (ou rapprochement) afin d'assurer la cohérence entre les niveaux d'agrégation (p. ex. pour que les totaux de postes vacants pour les provinces et les territoires correspondent au total national des postes vacants). Les estimations mensuelles et trimestrielles désaisonnalisées sont également étalonnées pour faire en sorte que les moyennes annuelles des estimations désaisonnalisées et des estimations non désaisonnalisées soient identiques.

Pour obtenir plus de renseignements sur la désaisonnalisation, veuillez consulter la page Données désaisonnalisées – Foire aux questions. La désaisonnalisation est effectuée conformément aux lignes directrices concernant la qualité de Statistique Canada.

5.4.2 Révisions des données non désaisonnalisées

De 2017 à 2019, l'EPVS a produit des estimations révisées, sur une base annuelle, pour tous les cycles (de données désaisonnalisées) diffusés précédemment.

Les révisions régulières sont effectuées pour calibrer les estimations de l'emploi de l'EPVS avec les estimations révisées de l'emploi provenant de l'EERH. Occasionnellement, les révisions peuvent inclure des changements liés aux concepts, à de nouvelles sources de données, aux classifications révisées des industries, des professions et de la géographie, ainsi qu'à la méthodologie.

Les estimations mensuelles non désaisonnalisées sont provisoires jusqu'à ce que les estimations trimestrielles pour le trimestre correspondant soient diffusées; les estimations mensuelles sont révisées à partir de ce moment-là.

5.4.3 Révisions des données désaisonnalisées

Lorsque des estimations désaisonnalisées sont diffusées, les estimations des quatre trimestres précédents (pour les estimations trimestrielles) ou des six mois précédents (pour les estimations mensuelles) sont révisées en fonction des profils saisonniers mis à jour. Toute la série désaisonnalisée est elle aussi révisée chaque année.

Toutefois, en raison de ce calendrier de révision, les moyennes annuelles des séries désaisonnalisées peuvent être différentes des moyennes annuelles des séries non désaisonnalisées pour les années qui comprennent au moins un trimestre (pour les estimations trimestrielles) ou un mois (pour les estimations mensuelles) à l'intérieur de la période de révision de cinq trimestres ou de sept mois. Par conséquent, les utilisateurs de données qui souhaitent créer une série annuelle à partir de données mensuelles ou trimestrielles doivent utiliser une série désaisonnalisée.

6 Qualité des données

Les estimations obtenues à partir des enquêtes sur échantillon peuvent comporter 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 RE. 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, dont le c.v., les erreurs dues à la non-réponse, les erreurs dues à l'imputation et l'expertise en la matière. Ces indicateurs sont mis à jour chaque trimestre pour rendre compte des plus récentes estimations de la qualité des données.

Le taux de réponse national global varie généralement entre 75 % et 85 %.

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 **Appendice 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 influer 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 estimations sont supprimées pour empêcher la divulgation directe ou par recoupements de données identificatoires.

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

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

De 2015 à 2019, Statistique Canada avait 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'ERE[2]. Compte tenu de la similarité des deux mesures, Statistique Canada a mis fin aux SPV à l'automne 2019.

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

Tableau 2
Comparaison entre l'Enquête sur les postes vacants et les salaires et les Statistiques sur les postes vacants

	EPVS	SPV
Population	Toutes les entreprises d'un employé ou plus, à l'exception des suivantes : • 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 : • 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 : • par exemple, l'emplacement commercial individuel (magasin ou restaurant) est généralement visé.	Niveau de l'établissement (un établissement peut représenter un groupe d'emplacements) : • par exemple, 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 : • 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 à recruter 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 : • 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 Produits et services

8.1 Renseignements généraux

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

2. L'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.

Annex A - Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire

Tableau A.1
Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire

Régions économiques selon la province et le territoire	Code
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
Ontario	**35**

Tableau A.1
Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire

Régions économiques selon la province et le territoire	Code
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 and Northern	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

Tableau A.1
Liste des régions économiques et codes de la Classification géographique type selon la province et le territoire

Régions économiques selon la province et le territoire	Code
Nord-est	5980
Yukon	**60**
Yukon	6010
Territoires du Nord-Ouest	**61**
Territoires du Nord-Ouest	6110
Nunavut	**62**
Nunavut	6210

Source : Classification géographique type de 2016.

Annexe B – Note concernant les estimations de l'EPVS pour le 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.

Annexe C – Note concernant les estimations de l'EPVS pour les deuxième et troisième trimestres de 2020

La collecte des données a été suspendue aux deuxième et troisième trimestres de 2020 en raison de la pandémie de COVID 19. Par conséquent, les données trimestrielles ne sont pas disponibles pour les deuxième et troisième trimestres de 2020, et les données mensuelles ne sont pas disponibles pour les mois correspondants (d'avril à septembre 2020).

Étant donné que la date de l'EPVS tombe le premier jour du mois, les estimations trimestrielles du premier trimestre de 2020 et les estimations mensuelles de mars 2020 ne sont pas touchées par la pandémie de COVID-19 et les restrictions de santé publique connexes qui, pour la plupart, ont été mises en œuvre plus tard au cours du mois au Canada.

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 (Archivé) (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, inactif
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
14-10-0371-01	Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées
14-10-0372-01	Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées
14-10-0398-01	Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les régions économiques, données trimestrielles désaisonnalisées
14-10-0399-01	Postes vacants selon la profession (grande catégorie des professions), le genre du travail et le type du poste, données trimestrielles désaisonnalisées
14-10-0400-01	Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles désaisonnalisées
14-10-0406-01	Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées
14-10-0432-01	Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées

Enquête

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