

Regards sur la société canadienne

Les postes vacants à long terme au Canada

par Manon Langevin

Date de diffusion : le 20 février 2018



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

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

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

Programme des services de dépôt

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2018

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

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

This publication is also available in English.

Les postes vacants à long terme au Canada

par Manon Langevin

Aperçu de l'étude

La présente étude s'appuie sur les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) afin d'établir un profil des postes vacants à long terme, c'est-à-dire des postes vacants pour lequel un effort de recrutement avait été déployé pendant une période de 90 jours et plus le jour de l'enquête. Plus précisément, l'étude vise à fournir une réponse aux questions suivantes : Quel est la prévalence des postes vacants longs à pourvoir au Canada? Ce type de postes présente-t-il des caractéristiques différentes des autres postes vacants? Y a-t-il un lien entre la durée de la vacance et le salaire offert?

- En 2016, les postes vacants à long terme, soit ceux qui sont vacants depuis au moins 90 jours, représentaient 9 % des 377 500 postes vacants au Canada. En proportion de la demande totale de travail (c.-à-d. postes vacants et emplois occupés), le taux de postes vacants à long terme s'élevait à 0,23 %.
- Le pourcentage de postes vacants longs à pourvoir varie selon la province ou le territoire. En 2016, on retrouvait la plus forte concentration de postes vacants à long terme dans le Nord, la proportion de postes vacants à long terme atteignant 17 % au Nunavut.
- Les professions liées au secteur de la santé (16 %), à la gestion (16 %) et aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (14 %) affichaient les plus fortes proportions de postes vacants à long terme. La plus faible proportion de ce type de postes se trouvait au sein des professions liées à la vente et aux services (5 %).
- En 2016, 19 % des postes vacants qui requéraient un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat étaient vacants depuis 90 jours et plus. La proportion correspondante s'élevait à 6 % au sein des postes pour lesquels l'employeur n'avait aucune exigence en matière de scolarité.
- Les salaires offerts sont plus élevés pour les postes vacants à long terme. Même en tenant compte des différences sur le plan des caractéristiques entre les postes vacants de longue durée et les autres postes vacants, le salaire offert était 5 % plus élevé dans le cas des postes de longue durée à temps plein, comparativement aux postes vacants à temps plein depuis moins de 15 jours.

Introduction

Les entreprises consacrent du temps et investissent de l'argent afin d'attirer et d'embaucher les candidats ayant les habilités pour accomplir les tâches liées aux postes qu'ils désirent pourvoir. Certains postes requièrent peu d'habilités, d'expérience ou d'études, mais d'autres requièrent un savoir et des habilités spécifiques et peuvent ainsi être plus difficiles à pourvoir. Pour les entreprises, comme les postes vacants à

long terme peuvent entraîner des coûts et des défis supplémentaires (comme une baisse de production ou la perte d'occasions d'affaires), il importe de mieux comprendre les facteurs responsables de la durée des postes vacants. Pour les travailleurs, mieux connaître les caractéristiques des postes vacants à long terme peut aider à la prise de décision en matière de formation ou du choix de carrière.

La durée de la vacance des postes à pourvoir varie en fonction de la conjoncture économique et des conditions sur le marché du travail¹. Lorsque l'économie va bien et qu'elle atteint son potentiel de plein emploi, on observe un resserrement du marché du travail. Moins de personnes sont à la recherche d'un emploi, et les employeurs se font davantage concurrence étant donné que les entreprises prennent de l'expansion et augmentent leurs effectifs. On parle alors d'un effet de congestion. Ces facteurs font en sorte que le temps consacré à la recherche d'un nouvel employé s'allonge.

Cet effet est d'autant plus marqué parmi les entreprises qui sont à la recherche de travailleurs qualifiés². Des articles publiés sur le sujet ont d'ailleurs montré que la durée de la vacance était positivement corrélée avec des critères d'embauche plus exigeants en ce qui concerne l'âge, le niveau de scolarité recherché et le nombre d'années d'expérience demandé³. Les postes vacants plus longs à pourvoir sont également plus susceptibles d'être retirés du marché avant d'avoir été dotés⁴.

Certains autres postes vacants sont difficiles à pourvoir en raison du type de travail exigé⁵ ou des conditions de travail (horaire de travail, salaire et avantages sociaux). Les emplois de nuit ou ceux dont l'activité est dangereuse sont des exemples de postes difficiles à pourvoir. Ces postes ne conviennent pas à tous les types de personnes, et les employeurs doivent souvent offrir en retour d'autres conditions avantageuses afin d'attirer un nombre suffisant de candidats.

Enfin, un poste peut être long à pourvoir lorsque la demande de travail est plus grande que l'offre dans le champ d'habilités ou d'études nécessaires pour remplir les fonctions du poste. On parle alors de pénurie de travailleurs. Dans ce type de situation, il peut y avoir de la concurrence entre les employeurs afin de trouver le meilleur candidat, ce qui peut entraîner à plus ou moins long terme une hausse du salaire négocié et du temps requis pour trouver des candidats qualifiés.

Les postes longs à pourvoir n'ont pas fait l'objet d'études approfondies au cours des dernières années, surtout en raison du manque de données détaillées au sujet des postes vacants⁶. Cette situation a changé avec la mise en œuvre de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), qui fournit de l'information sur les caractéristiques des postes vacants au Canada, y compris le nombre de jours consacré aux efforts de recrutement par les employeurs (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#)). Aux fins de cet article, un poste vacant pour lequel un effort de recrutement avait été déployé pendant une période de 90 jours⁷ et plus le jour de l'enquête est appelé un poste vacant « long à pourvoir »⁸.

L'étude examine les questions suivantes :

1. Quelle est la prévalence des postes vacants plus longs à pourvoir au Canada?
2. Ce type de postes présente-t-il des caractéristiques différentes des autres postes vacants?
3. Y a-t-il un lien entre la durée de la vacance et le salaire offert?

Les postes vacants à long terme représentent 9 % des postes vacants

Selon une étude antérieure, les raisons les plus souvent mentionnées par les employeurs pour expliquer la longue durée de la vacance d'un poste étaient le nombre insuffisant de candidats et le manque d'expérience de travail des postulants⁹. Bien que la durée de la vacance des postes ne puisse pas être utilisée seule pour identifier les secteurs où la demande de travail est excédentaire, elle peut en être un signe précurseur¹⁰. En effet, lorsque la demande de main-d'œuvre augmente, le nombre de travailleurs en chômage tend à baisser. On observe alors une augmentation de la durée de la vacance des postes. Lorsque la durée de la vacance s'allonge, la probabilité qu'un poste soit vacant assez longtemps pour être observé augmente¹¹, ce qui occasionne des pressions à la hausse sur le taux de vacance (toutes choses étant égales par ailleurs).

En 2016, on comptait en moyenne un total de 35 200 postes vacants depuis 90 jours et plus¹², ce qui représentait environ 9 % de tous les postes vacants au Canada (graphique 1) et 0,23 % de la demande de travail totale (c'est-à-dire la totalité des postes vacants et des postes déjà pourvus au Canada). Les résultats étaient semblables en 2015¹³.

Cependant, toutes les régions du Canada et tous les secteurs d'activités ne sont pas affectés de la même façon par le phénomène des postes vacants à long terme. Ces disparités régionales sont examinées dans la prochaine section.

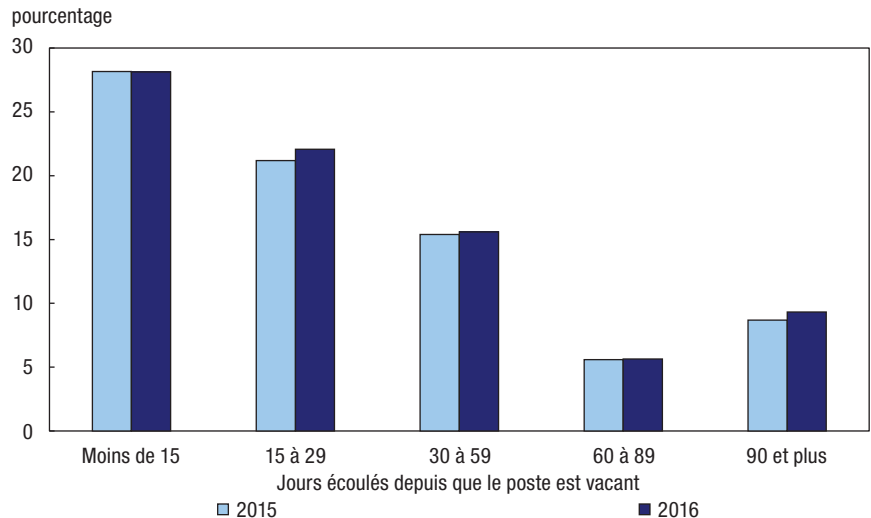
Le pourcentage de postes vacants à long terme est plus élevé dans le Nord, dans les provinces productrices de pétrole, et en Colombie-Britannique

La proportion des postes vacants à long terme variait selon la province ou le territoire. En 2016, le pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus variait de moins de 6 % à l'Île-du-Prince-Édouard à presque 17 % au Nunavut (tableau 1). De façon générale, on retrouvait un pourcentage plus élevé de postes vacants longs à pourvoir dans les territoires (Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon), qui présentaient également les pourcentages les plus élevés d'emplacements ayant déclaré des postes vacants à long terme. Les postes vacants à long terme représentent aussi une plus grande part des postes vacants dans les provinces productrices de pétrole (Alberta, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador) et en Colombie-Britannique.

Dans les territoires, le phénomène des postes vacants longs à pourvoir était non seulement étendu à un plus grand pourcentage d'emplacements, mais chaque emplacement était également aux prises avec un plus grand pourcentage de ce type de postes. L'éloignement par rapport aux grands centres urbains et une plus grande difficulté à trouver des travailleurs pourraient être à l'origine d'un manque de main-d'œuvre dans cette partie du pays.

Lorsqu'exprimés en fonction de la demande totale de main-d'œuvre, les taux étaient aussi plus élevés dans le Nord. Au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, les taux de postes vacants à long terme représentaient de 0,42 % à 0,50 % de la demande totale de travail

Graphique 1
Répartition des postes vacants, selon la durée de la vacance au moment de l'enquête, 2015 et 2016



Note : La somme des pourcentages ne correspond pas à 100, car les postes vacants ayant fait l'objet d'un recrutement constant n'ont pas de durée.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2015 et 2016.

Tableau 1
Nombre total de postes vacants et pourcentage de ces postes qui sont vacants depuis 90 jours et plus, selon la province et le territoire, 2016

	Nombre de postes vacants ¹	Taux de postes vacants	Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus	Taux de postes vacants à long terme ²
	milliers		pourcentage	
Canada	377,5	2,4	9,3	0,23
Terre-Neuve-et-Labrador	3,6	1,8	10,6	0,19
Île-du-Prince-Édouard	1,2	2,0	5,6	0,11
Nouvelle-Écosse	8,6	2,2	9,1	0,20
Nouveau-Brunswick	6,3	2,1	8,0	0,17
Québec	62,5	1,8	9,0	0,17
Ontario	160,2	2,6	9,0	0,24
Manitoba	11,2	1,9	7,1	0,14
Saskatchewan	9,3	2,0	10,6	0,21
Alberta	42,1	2,2	10,7	0,23
Colombie-Britannique	71,0	3,4	9,7	0,33
Yukon	0,6	3,4	14,8	0,50
Territoires du Nord-Ouest	0,6	2,6	16,2	0,42
Nunavut	0,3	2,8	16,9	0,47

1. Le nombre de postes vacants comprend les postes vacants faisant l'objet d'un recrutement constant.

2. Le taux de postes vacants à long terme est obtenu en divisant le nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus par le nombre total de postes vacants et d'emplois occupés.

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

dans cette partie du pays. Parmi les provinces, la Colombie-Britannique affichait le taux le plus élevé, soit

0,33 %. À l'opposé, le taux le plus bas se trouvait à l'Île-du-Prince-Édouard, où les postes vacants à

long terme représentaient 0,11 % de l'ensemble de la demande de main-d'œuvre locale¹⁴.

Les territoires ne représentent toutefois qu'une fraction infime des postes vacants longs à pourvoir au Canada, soit moins de 1 % du total en 2016. Tout comme c'est le cas pour la totalité des postes vacants, la majorité de ces postes se trouvent plutôt en Ontario (41 %), en Colombie-Britannique (20 %), au Québec (16 %) et en Alberta (13 %). Les disparités observées à l'échelle des provinces peuvent toutefois refléter d'autres différences régionales en ce qui a trait aux professions et aux industries. Ces différences sont examinées dans la section qui suit.

La part des postes vacants à long terme est plus élevée dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques

En 2016, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (14 %) et celui des services professionnels, scientifiques et techniques (11 %) avaient les plus fortes concentrations de postes vacants à long terme (tableau 2)¹⁵. Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques présentait également le taux de postes vacants à long terme le plus élevé, celui-ci s'élevant à 0,31 %. Le taux de postes vacants à long terme le plus bas se trouvait quant à lui dans le secteur des services d'enseignement, ce type de postes représentant 0,07 % de la demande de travail.

Les postes vacants à long terme variaient aussi en fonction de la profession. Ce sont dans les professions liées au secteur de la santé (16 %), à la gestion (16 %) et

aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (14 %) que l'on retrouvait la plus forte proportion de postes vacants à long terme (graphique 2). Le pourcentage de postes vacants à long terme au sein de ces professions était environ trois fois plus élevé que la proportion observée pour les professions liées à la vente et aux services (5 %). Ces résultats reflètent le vieillissement de la population, lequel exerce une pression à la hausse sur la demande des services de santé, et pourraient aussi être le reflet de l'importante accordée aux compétences scientifiques et aux compétences liées à la gestion dans le marché du travail canadien.

La proportion de postes vacants à long terme a aussi été exprimée selon le niveau de compétence des professions. Pour ce faire, les postes vacants ont été regroupés en quatre grandes catégories professionnelles, soit les professions en gestion (cadres

supérieurs et intermédiaires), les professions nécessitant une formation universitaire (personnel professionnel), celles nécessitant une formation de niveau collégial (personnel technique et superviseurs) et celles nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins (personnel de soutien).

Les résultats montrent que les postes de cadres et de professionnels sont plus susceptibles d'être vacants depuis 90 jours et plus (graphique 3). Le pourcentage de postes vacants à long terme parmi les cadres (16 %) est près de trois fois plus élevé que celui observé parmi le personnel de soutien (6 %). Dans les professions du domaine de la santé, par exemple, plus de 1 poste vacant sur 5 (22 %) est un poste vacant à long terme parmi le personnel professionnel, tandis qu'on en dénombre moins de 1 poste sur 10 (8 %) parmi les postes de personnel de soutien.

Tableau 2
Nombre total de postes vacants et pourcentage de ces postes qui sont vacants depuis 90 jours et plus, selon le principal secteur d'activité, 2016

	Nombre de postes vacants ¹	Taux de postes vacants	Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus	Taux de postes vacants à long terme ²
	milliers		pourcentage	
Tous les secteurs d'activité	377,5	2,4	9,3	0,23
Construction	24,2	2,4	8,6	0,21
Fabrication	30,1	2,0	8,5	0,17
Commerce de gros	15,1	1,9	9,6	0,18
Commerce de détail	53,4	2,7	9,3	0,25
Transport et entreposage	17,4	2,3	9,5	0,22
Services professionnels, scientifiques et techniques	25,5	2,9	10,9	0,31
Services administratifs et de soutien	30,7	3,8	6,3	0,24
Services d'enseignement	9,7	0,8	8,9	0,07
Soins de santé et assistance sociale	37,9	2,0	13,7	0,27
Services d'hébergement et de restauration	52,5	4,0	7,1	0,28
Autre	80,9	2,4	9,9	0,24

1. Le nombre de postes vacants comprend les postes vacants faisant l'objet d'un recrutement constant.

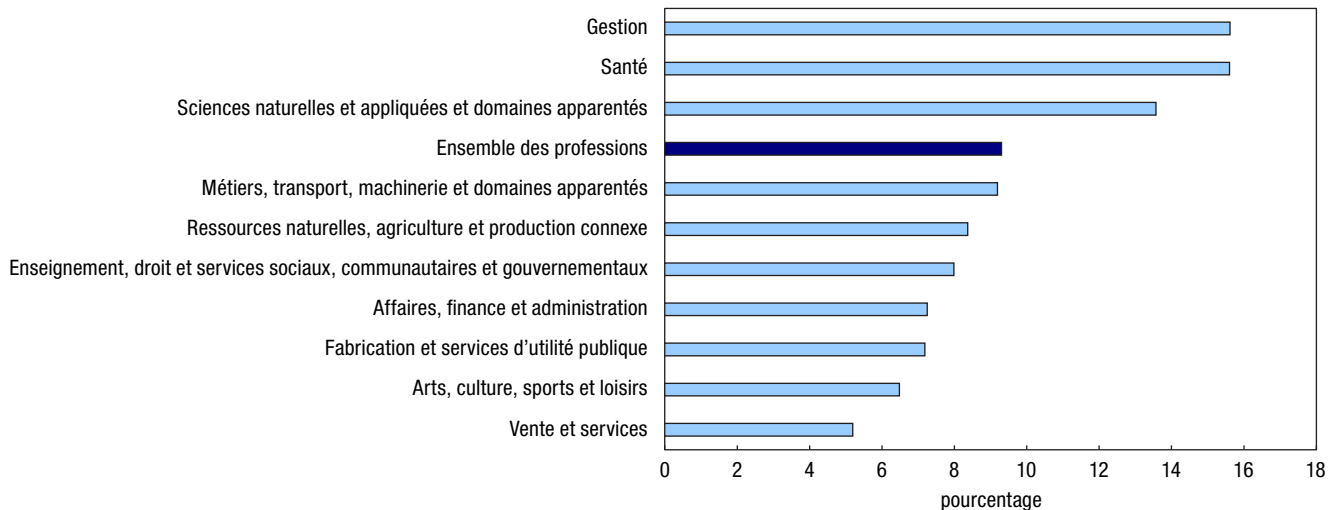
2. Le taux de postes vacants à long terme est obtenu en divisant le nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus par le nombre total de postes vacants et d'emplois occupés.

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

Les postes vacants à long terme au Canada

Graphique 2
Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus, selon la catégorie professionnelle, 2016

Catégorie professionnelle



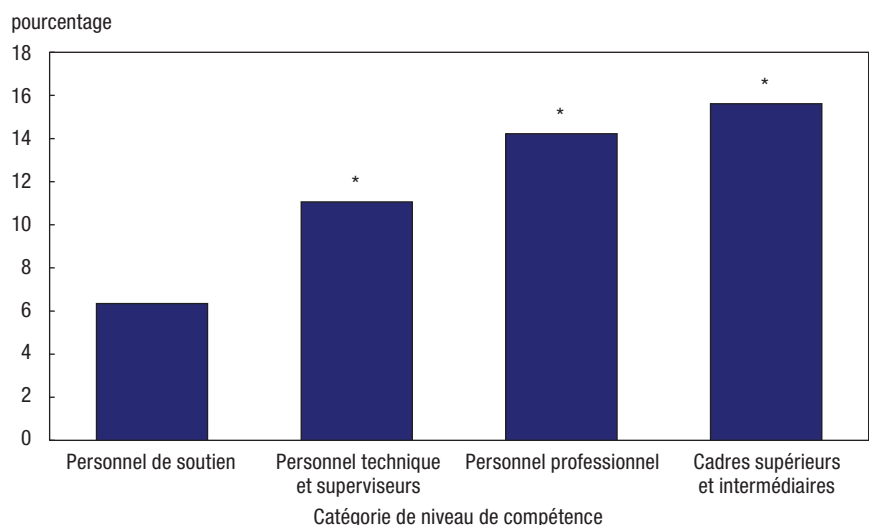
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2016.

Les emplacements de grande taille sont plus susceptibles d'avoir des postes vacants à long terme

En 2016, on retrouvait une plus grande concentration de postes vacants depuis 90 jours et plus au sein des emplacements¹⁶ de grande taille (comptant 500 employés ou plus), où le pourcentage de ce type de postes s'élevait à 14 %. En comparaison, la proportion des postes vacants depuis 90 jours et plus s'élevait à 6 % dans les emplacements qui comptaient de 20 à 99 employés, à 9 % dans ceux comptant 100 à 499 employés et à 10 % dans les emplacements comptant moins de 20 employés (tableau 3).

C'est toutefois dans les emplacements de moins de 20 employés que le taux de postes vacants à long terme était le plus élevé (0,30 % de la demande de travail). Étant donné que les plus petits emplacements ne disposent pas des mêmes outils que les plus

Graphique 3
Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus, selon la catégorie de niveau de compétence, 2016



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (personnel de soutien) ($p < 0,05$)

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

grands sur le plan des ressources humaines ou sur le plan du recrutement du personnel, il se peut que les emplacements de plus petite taille éprouvent de plus grandes

difficultés quant au recrutement ou à l'embauche. Les petites entreprises font également face à des taux de roulement de la main-d'œuvre plus élevés que les grandes entreprises¹⁷,

Les postes vacants à long terme au Canada

ce qui augmente la probabilité de devoir doter un poste qui s'avérera long à pourvoir.

Les emplacements de petite taille, qui représentent la grande majorité des milieux de travail au Canada¹⁸, étaient cependant relativement peu nombreux à devoir pourvoir un poste depuis au moins 90 jours (graphique 4). En 2016, 1 % des emplacements comptant moins de 20 employés avaient au moins un poste vacant long à pourvoir, 8 % d'entre eux cherchaient à pourvoir un poste depuis moins de 90 jours et 91 % n'avaient aucun poste à doter.

En revanche, parmi les emplacements de plus grande taille, 28 % cherchaient à pourvoir au moins un poste vacant depuis 90 jours et plus, et 18 % n'avaient aucun poste à pourvoir. Ce résultat n'est pas surprenant puisque les grands emplacements sont plus susceptibles de devoir doter des postes qui exigent un niveau de compétences plus élevé et qui peuvent être plus longs à pourvoir. Les grands emplacements peuvent aussi être aux prises avec des processus d'embauche plus rigides¹⁹.

Les postes ayant des exigences plus élevées en matière d'éducation et d'expérience sont plus longs à pourvoir

Des études antérieures ont montré qu'il est plus long de pourvoir les postes dont les exigences sont élevées en matière d'éducation et d'expérience de travail²⁰. Non seulement ces compétences sont plus rares, mais les employeurs à la recherche de qualifications plus poussées seraient également plus susceptibles de mettre en place des processus d'embauche plus complexes afin d'évaluer les candidats. Ils seraient plus enclins

Tableau 3

Nombre total de postes vacants et pourcentage de ces postes qui sont vacants depuis 90 jours et plus, selon la taille de l'emplacement, 2016

	Nombre de postes vacants ¹	Taux de postes vacants	Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus	Taux de postes vacants à long terme ²
	milliers		pourcentage	
Tous les emplacements	377,5	2,4	9,3	0,23
Moins de 20 employés	127,1	3,0	10,0	0,30
20 à 99 employés	112,8	2,5	6,2	0,16
100 à 499 employés	82,8	2,4	9,1	0,22
500 employés et plus	54,8	1,6	14,4	0,23

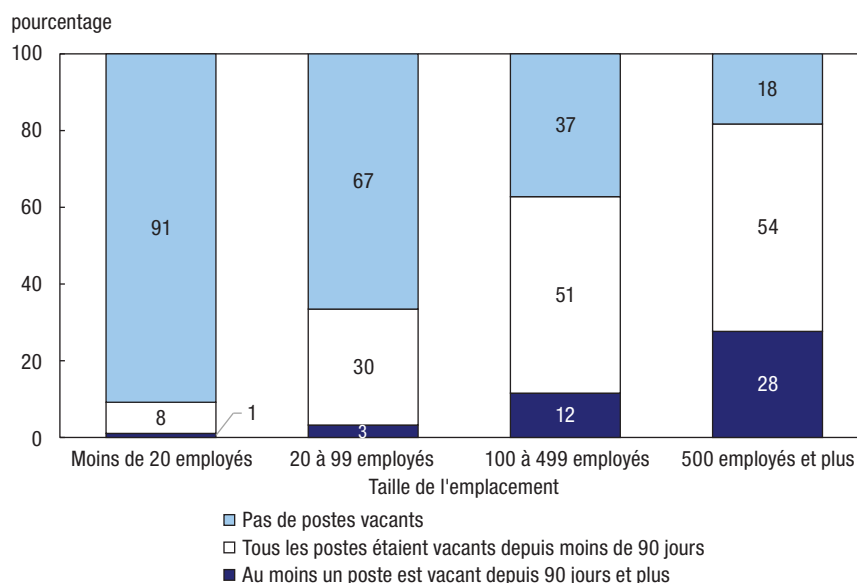
1. Le nombre de postes vacants comprend les postes vacants faisant l'objet d'un recrutement constant.

2. Le taux de postes vacants à long terme est obtenu en divisant le nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus par le nombre total de postes vacants et d'emplois occupés.

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

Graphique 4

Répartition des emplacements¹, selon la situation des postes vacants et la taille de l'emplacement, 2016



1. L'unité d'analyse est l'emplacement. Le calcul est fondé sur l'ensemble des emplacements.

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

à consacrer un plus grand nombre d'heures par candidat²¹ et passeraient en moyenne un plus grand nombre de candidats en entrevue avant de faire une offre de travail²². Les coûts associés au licenciement d'un travailleur qualifié, et les pertes de productivité occasionnées par un mauvais jumelage entre le poste et l'employé, peuvent expliquer

en grande partie l'attention portée à la sélection des candidats. Pour leur part, les candidats ayant un niveau de scolarité élevé seraient plus susceptibles de recevoir un grand nombre d'offres d'emploi et auraient une plus faible probabilité d'accepter une offre d'emploi que leurs homologues moins scolarisés²³.

En 2016, près du quart (23 %) des postes vacants longs à pourvoir étaient des postes pour lesquels l'employeur n'avait aucune exigence particulière en matière d'éducation (tableau 4). Toutefois, on retrouvait une plus grande concentration des postes longs à pourvoir parmi les postes requérant un niveau de scolarité postsecondaire. En effet, parmi les postes vacants pour lesquels un baccalauréat était requis, 15 % étaient des postes vacants longs à pourvoir. La proportion correspondante s'élevait à 19 % parmi les postes vacants requérant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, soit une proportion trois fois plus élevée que celle enregistrée parmi les postes vacants n'exigeant aucune scolarité (6 %).

Des tendances semblables sont observées en fonction des exigences du poste en ce qui a trait à la certification professionnelle et à l'expérience de travail recherchée. Parmi les postes vacants qui exigeaient au moins huit années d'expérience, 18 % étaient vacants depuis 90 jours et plus, soit deux fois le pourcentage obtenu pour l'ensemble des postes vacants.

Facteurs liés à une longue durée de vacance parmi les postes vacants

Les résultats de la présente section proviennent d'un modèle de régression logistique. Avec ce type de méthodologie, les effets des facteurs de risque sur la probabilité qu'un poste vacant soit long à pourvoir peuvent être examinés simultanément. La variable dépendante est égale à 1 lorsque le poste est vacant depuis 90 jours et plus, et égale à 0 autrement. Le modèle tient compte de plusieurs facteurs de risque liés à la fois au marché du travail local (p.ex. taux de chômage), aux caractéristiques

Tableau 4

Répartition des postes vacants et pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus, selon les qualifications requises, 2016

	Répartition des postes vacants depuis moins de 90 jours	Répartition des postes vacants depuis 90 jours et plus	Pourcentage de postes vacants depuis 90 jours et plus
	pourcentage		
Niveau de scolarité requis	100,0	100,0	9,3
Aucune scolarité minimale recherchée	30,1	22,5*	6,3
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	30,0	26,1*	8,5
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	7,4	9,6*	10,9
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep, ou certificat ou diplôme non universitaire	15,4	17,1	11,2
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	4,0	3,8	10,2
Baccalauréat	10,9	16,6*	15,2
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	2,2	4,3*	18,6
Certification professionnelle demandée			
Oui	20,7	31,3*	13,3
Non	79,3	68,7*	8,2
Expérience de travail requise			
Moins de 1 an	46,9	41,7*	7,9
1 an à moins de 3 ans	31,9	28,5*	8,6
3 ans à moins de 5 ans	9,8	12,2*	12,2
5 ans à moins de 8 ans	9,1	13,7*	14,7
8 ans et plus	2,2	3,9*	17,5

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (postes vacants depuis moins de 90 jours) (p < 0,05)

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

de l'emplacement (p. ex. secteur d'activité, taille) et à celles du poste à pourvoir (p. ex. type de profession, niveau de scolarité recherché).

Dans l'ensemble, on retrouve les mêmes tendances que celles observées lors de l'analyse descriptive. Lorsqu'on maintient constants tous les autres facteurs de risque, la province, le niveau de scolarité recherché, le nombre d'années d'expérience demandé, la taille de l'emplacement et le type de profession avaient une incidence significative sur la probabilité qu'un poste soit vacant depuis au moins 90 jours (tableau 5).

La probabilité qu'un poste soit vacant depuis 90 jours et plus demeurait significativement plus élevée dans les territoires, en Colombie-Britannique, en Alberta,

en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador. Cela soulève la possibilité que les caractéristiques propres à ces régions, telles que les caractéristiques de la main-d'œuvre locale, la réglementation provinciale et les fluctuations de l'économie locale, aient une influence sur la durée des postes vacants. Dans les territoires, par exemple, il se pourrait que l'éloignement des centres urbains joue un rôle important et freine la migration des travailleurs vers cette partie du pays.

Tel qu'observé lors de l'analyse descriptive, les professions liées à la gestion, à la santé et aux sciences naturelles et appliquées affichaient une probabilité significativement plus élevée d'avoir des postes vacants à long terme²⁴. Cependant, les résultats de la régression

montrent que la probabilité d'avoir des postes vacants à long terme était significativement moindre pour le secteur des services professionnels et techniques, un résultat contraire à celui observé dans l'analyse descriptive. La forte prévalence de ce type d'emploi au sein de ce secteur est probablement attribuable au fait qu'on y retrouve un grand nombre de professions liées aux sciences naturelles et appliquées²⁵.

Toutes choses égales par ailleurs, la taille de l'emplacement demeure un facteur important. Ce résultat renforce l'idée selon laquelle la durée de la vacance n'est pas uniquement liée à la composition de l'emploi au sein des grandes entreprises, mais aussi aux facteurs spécifiques aux grandes entreprises, comme des procédures d'embauche généralement plus longues. Enfin, tel qu'observé dans l'analyse descriptive, une probabilité significativement plus élevée est observée également dans le cas des postes vacants qui exigent un niveau de scolarité ou un plus grand nombre d'années d'expérience.

Le salaire offert est plus élevé dans le cas des postes vacants de longue durée

Le salaire offert est un indicateur important des conditions d'emploi qui sont offertes par les employeurs potentiels. D'après la théorie économique, le comportement des employeurs et des travailleurs est étroitement lié et le coût du travail est déterminé par les variations de l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ainsi, un employeur faisant face à une croissance de la demande pour ses produits, ou bien à une pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions clés, sera davantage disposé à offrir des salaires élevés et à négocier des ententes de travail avantageuses.

Tableau 5

Probabilités prédites qu'un poste soit vacant depuis 90 jours et plus, selon diverses caractéristiques, 2016

	probabilité prédite
Province	
Terre-Neuve-et-Labrador	12,0*
Île-du-Prince-Édouard	7,5
Nouvelle-Écosse	9,9
Nouveau-Brunswick	11,3†
Québec	9,4
Ontario (réf.)	9,7
Manitoba	7,4**
Saskatchewan	12,2**
Alberta	12,9**
Colombie-Britannique	11,4**
Territoires du Nord	19,3**
Trimestre	
Janvier à mars	9,6†
Avril à juin (réf.)	10,5
Juillet à septembre	9,9
Octobre à décembre	11,2
Taux de chômage local inférieur au taux de chômage national	
Oui	10,4
Non (réf.)	10,2
Poste à temps plein	
Oui	11,4**
Non (réf.)	8,2
Poste permanent	
Oui	10,6**
Non (réf.)	9,6
Principal secteur d'activité	
Construction	10,2
Fabrication	10,1*
Commerce de gros	9,8*
Commerce de détail	12,0
Transport et entreposage	11,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	8,9**
Services administratifs et de soutien	7,2**
Services d'enseignement	8,7**
Soins de santé et assistance sociale (réf.)	12,1
Services d'hébergement et de restauration	11,5
Autres secteurs	9,8**
Catégorie professionnelle	
Gestion	11,9**
Affaires, finance et administration (réf.)	8,6
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	12,2**
Santé	13,2**
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	7,1*
Arts, culture, sports et loisirs	8,2
Vente et services	11,0**
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	10,6**
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	10,7†
Fabrication et services d'utilité publique	7,5
Taille de l'emplacement	
Moins de 20 employés (réf.)	11,5
20 à 99 employés	7,5**
100 à 499 employés	10,5*
500 employés et plus	14,6**

Tableau 5
Probabilités prédites qu'un poste soit vacant depuis 90 jours et plus, selon diverses caractéristiques, 2016

	probabilité prédite
Niveau de scolarité requis	
Aucune scolarité minimale recherchée (réf.)	9,2
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	10,3*
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	11,6**
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep, ou certificat ou diplôme non universitaire	10,4*
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	9,3
Baccalauréat	12,2**
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	14,6**
Expérience de travail requise	
Moins de 1 an (réf.)	10,2
1 an à moins de 3 ans	9,0**
3 ans à moins de 5 ans	11,6*
5 ans à moins de 8 ans	13,3**
8 ans et plus	14,1**
Certification professionnelle demandée	
Oui	12,7**
Non (réf.)	9,7

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,01$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,10$)

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

En 2016, les employeurs étaient en moyenne prêts à verser un salaire horaire de 23,61 \$ afin de pourvoir un poste vacant à long terme, comparativement à 19,63 \$ pour un poste vacant depuis moins de 90 jours, ce qui correspond à un écart d'environ 20 % (tableau 6)²⁶.

Les caractéristiques propres aux postes longs à pourvoir pourraient expliquer une partie des écarts de salaire observés. En particulier, les postes plus longs à pourvoir sont plus susceptibles d'être des emplois pour lesquels l'employeur recherche un haut niveau de scolarité, lesquels sont généralement mieux rémunérés.

Néanmoins, dans la plupart des cas, le salaire offert demeure plus élevé pour les postes longs à pourvoir que celui des postes vacants depuis moins de 90 jours, peu importe le secteur d'activité, le type de

profession, le niveau de scolarité ou le nombre d'années d'expérience recherché. L'écart salarial variait selon les caractéristiques des postes vacants. Cette constatation s'applique à la fois aux postes à temps plein et aux postes à temps partiel, et ce, pour toute la période visée par les données. L'écart est cependant moindre lorsqu'on tient uniquement compte des emplois à temps plein.

Les plus grands écarts de salaire (en pourcentage) ne sont cependant pas nécessairement observés dans les secteurs ou les professions où l'on trouve un plus grand nombre ou une plus grande concentration des postes longs à pourvoir. En 2016, les plus grands écarts se trouvaient dans le secteur de la fabrication (32 %) et le secteur du transport et de l'entreposage (33 %). Le secteur des soins de santé et de l'assistance

sociale (21 %) et celui des services professionnels, scientifiques et techniques (18 %) occupaient respectivement le 4^e et le 6^e rang.

Dans le cas du nombre d'années d'expérience recherché, l'écart salarial des postes à temps plein longs à pourvoir requérant moins d'une année d'expérience est près de 5 fois plus élevé (27 %) que l'écart observé lorsque le nombre d'années d'expérience demandé est de 8 ans et plus (6 %), et ce, même si l'on retrouve une plus forte concentration de postes vacants à long terme au sein des postes requérant un plus grand nombre d'années d'expérience de travail.

Il est possible que les écarts de salaire soient davantage liés aux caractéristiques des postes longs à pourvoir qu'au niveau de concentration de ce type de postes. On retrouve peut-être, par exemple, une plus grande concentration de postes offrant de moins bonnes conditions de travail en ce qui a trait aux heures de travail, à l'environnement de travail, ou bien au type de tâches à effectuer, parmi les postes vacants à long terme requérant un faible niveau de scolarité et un faible nombre d'années d'expérience de travail. De tels postes offrent généralement des conditions salariales avantageuses afin de compenser les désagréments de l'emploi et d'attirer un nombre suffisant de candidats. En revanche, les salaires pourraient être plus rigides pour les postes ayant des exigences élevées en matière de scolarité et d'expérience.

Afin de mesurer l'effet de la durée de la vacance sur le salaire horaire offert par l'employeur, un modèle de régression linéaire est utilisé avec le salaire offert comme variable

Les postes vacants à long terme au Canada

Tableau 6
Salaire horaire moyen offert selon la caractéristique et la durée des postes vacants, 2016

	Ensemble des postes vacants		Postes vacants à temps plein seulement	
	Postes vacants depuis moins de 90 jours	Postes vacants depuis 90 jours et plus	Postes vacants depuis moins de 90 jours	Postes vacants depuis 90 jours et plus
	dollars			
Tous les postes vacants	19,63	23,61*	21,94	25,71*
Principal secteur d'activité				
Construction	22,19	24,22*	22,53	24,24
Fabrication	20,48	27,04*	20,99	27,35*
Commerce de gros	22,34	26,68*	23,13	27,24*
Commerce de détail	13,57	13,71	16,84	18,64
Transport et entreposage	20,95	27,79*	22,47	30,04*
Services professionnels, scientifiques et techniques	27,78	32,71*	29,20	33,23*
Services administratifs et de soutien	17,11	21,46*	17,99	22,50*
Services d'enseignement	26,82	29,64*	27,42	31,11*
Soins de santé et assistance sociale	22,95	27,87*	24,61	29,36*
Services d'hébergement et de restauration	12,32	14,28*	13,05	14,80*
Autre	22,11	25,35*	24,17	26,79*
Catégorie professionnelle				
Gestion	33,89	37,35*	35,30	38,93*
Affaires, finance et administration	21,69	24,17*	22,97	25,65*
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	29,54	34,46*	29,75	34,57*
Santé	25,36	29,65*	26,73	30,72*
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	23,88	27,80*	25,41	29,26*
Arts, culture, sports et loisirs	17,90	20,98*	19,50	22,39*
Vente et services	13,45	14,61*	14,97	16,44*
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	20,19	22,06*	20,84	22,43*
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	14,88	14,35	15,08	14,31
Fabrication et services d'utilité publique	15,93	18,47*	16,20	18,64*
Niveau de scolarité requis				
Aucune scolarité minimale recherchée	13,70	15,24*	15,05	16,72*
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	15,45	17,03*	16,59	18,62*
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	21,19	21,80	22,51	22,50
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep, ou certificat ou diplôme non universitaire	23,05	25,07*	24,06	25,58*
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	28,43	32,49*	29,07	33,77*
Baccalauréat	34,40	37,57*	34,87	38,59*
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	39,95	44,46*	40,62	44,90*
Expérience de travail requise				
Moins de 1 an	15,46	18,93*	16,89	21,40*
1 an à moins de 3 ans	18,24	20,17*	19,16	20,19*
3 ans à moins de 5 ans	25,90	26,36	26,34	26,23
5 ans à moins de 8 ans	32,48	34,70*	32,84	35,13*
8 ans et plus	47,04	50,90*	48,05	50,85

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (postes vacants depuis moins de 90 jours)
(p < 0,05)

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

dépendante. Deux modèles ont été estimés. Le premier modèle comprend uniquement la variable de durée de vacance, tandis que le deuxième ajoute plusieurs facteurs de contrôle liés à la région, à la saisonnalité de l'emploi, au marché de l'emploi local (taux de chômage, taux d'activité, taux de vacance), à l'emplacement (taille, secteur), aux caractéristiques du poste (profession, niveau d'habilités requis), et aux exigences du poste en matière d'éducation et d'expérience de travail. Des modèles séparés ont été estimés pour l'ensemble des postes et pour les postes à temps plein.

Les résultats montrent que la majeure partie de l'écart salarial observé (un peu plus de 80 %) s'explique par les différences entre les caractéristiques des postes vacants, ce qui n'est pas surprenant puisque l'on retrouve une forte concentration des postes vacants longs à pourvoir au sein des professions mieux rémunérées.

Cependant, même en tenant compte des différences sur le plan des caractéristiques, le taux horaire offert pour un poste vacant à temps plein que l'on cherchait à pourvoir depuis 90 jours et plus demeurerait 5 % plus élevé que le taux offert pour les postes vacants depuis moins de 15 jours (tableau 7). Ainsi, un employeur prêt à verser 20 \$ l'heure²⁷ pour un poste à temps plein verserait 1 \$ l'heure de plus pour le même poste lorsque la durée de la vacance atteint les 90 jours. Pour l'ensemble des postes (c.-à-d. à temps plein et à temps partiel), l'avantage salarial des postes de longue durée se chiffrait à un peu plus de 4 % par rapport aux postes vacants depuis moins de 15 jours.

Tableau 7
Écarts de salaire horaire en pourcentage, selon la durée des postes vacants, 2016

	Tous les postes vacants		Postes vacants à temps plein	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
	pourcentage			
Durée				
Moins de 15 jours (réf.)
15 à 29 jours	5,5**	-0,3	4,9**	-0,1
30 à 59 jours	18,2**	3,4**	16,8**	3,6**
60 à 89 jours	24,6**	4,1**	24,2**	5,3**
90 jours et plus	25,9**	4,4**	24,3**	5,4**

... n'ayant pas lieu de figurer

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ($p < 0,01$)

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

Conclusion

La durée de la vacance des postes fournit des renseignements qui pourraient permettre de mieux comprendre les fluctuations de la demande de travail à l'avenir. Du point de vue des personnes à la recherche d'un premier emploi, ou désirant simplement effectuer un changement de carrière, l'identification des secteurs en expansion ou dont l'offre de travail est insuffisante pourrait s'avérer crucial dans l'orientation future que prendra leurs études. En ce qui concerne les employeurs, une meilleure compréhension des facteurs à l'origine de la durée de la vacance des postes pourrait mener à l'élaboration de meilleures stratégies

d'embauche permettant de réduire de façon significative la durée du temps d'embauche en période de pénurie de main-d'œuvre ou d'expansion de leur champ d'activité.

Le présent article fait état du profil des postes longs à pourvoir au Canada et des facteurs de risque associés à une longue durée de vacance des postes. En 2016, 9 % des 377 500 postes vacants au Canada étaient vacants depuis 90 jours et plus. Bien que l'on retrouve des postes vacants à long terme dans toutes les professions et toutes les régions, la prévalence de ce type de postes varie en fonction des caractéristiques des postes vacants. Par exemple, les résultats de l'étude ont démontré que l'on retrouve une plus grande

concentration de postes longs à pourvoir dans les territoires, dans les provinces productrices de pétrole et en Colombie-Britannique. On retrouve également un pourcentage plus élevé de postes vacants à long terme dans les professions liées au secteur de la santé, au sein des cadres et du personnel professionnel, et parmi les postes ayant des exigences élevées en matière d'éducation, d'expérience de travail ou de certification professionnelle.

Enfin, les résultats de la présente étude indiquent qu'il existe un lien entre le salaire horaire offert et la durée de la vacance. Le salaire horaire moyen des postes longs à pourvoir est significativement plus élevé lorsqu'on le compare à celui des postes vacants depuis moins de 90 jours. Un écart salarial persiste même en tenant compte des différences sur le plan des caractéristiques entre les emplois de longue durée et les autres postes vacants. Ces résultats laissent croire que les employeurs sont disposés à payer un salaire plus élevé pour un poste comparable lorsque celui-ci s'avère plus long à pourvoir.

Manon Langevin est analyste au sein du groupe de Regards sur la société canadienne de Statistique Canada.

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données

Les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) sont recueillies chaque trimestre, à l'exception du premier trimestre de 2015 qui ne couvre que les mois de février et de mars. L'EPVS comprend l'ensemble des emplacements situés au Canada, à l'exclusion des ménages privés, des organisations religieuses, des administrations publiques fédérales, provinciales et territoriales, des organismes publics internationaux, ou tout autre organisme public extraterritorial.

Aux fins de la présente étude, les données provenant d'une même année ont été regroupées ensemble et les estimations annuelles ont été obtenues en prenant la moyenne de tous les trimestres et en accordant un poids égal à chacun de ces derniers. Le regroupement des données trimestrielles permet de minimiser l'effet de la saisonnalité et des valeurs extrêmes sur les estimations. En l'absence de différences significatives entre les estimations de 2015 et de 2016, l'analyse porte en grande partie sur les résultats obtenus en 2016.

Postes vacants

L'unité d'analyse utilisée dans l'étude est celle du poste vacant (sauf indication contraire). Un poste vacant la première journée du mois, ou qui le deviendra au cours du mois, est considéré comme étant un « poste vacant ». L'employeur doit chercher activement à recruter un nouvel employé à l'extérieur de son organisation, et il doit y avoir des tâches à accomplir liées à ce poste au cours du mois. Il peut s'agir d'un poste à temps plein, à temps partiel, permanent, temporaire, occasionnel ou saisonnier.

Un poste vacant pour lequel un effort de recrutement avait été déployé pendant une période de 90 jours et plus le jour de l'enquête est considéré comme étant un poste vacant « long à pourvoir » ou de longue durée.

Les caractéristiques des postes vacants sont recueillies au niveau de la profession. Lorsqu'une caractéristique variait parmi les postes vacants d'une même profession, l'employeur avait pour instruction de déclarer la caractéristique d'un seul des postes. En ce qui concerne le niveau de scolarité recherché, l'employeur devait déclarer le niveau de scolarité demandé le plus bas parmi tous les postes vacants d'une même profession. Dans le cadre de la durée de la vacance, l'employeur devait déclarer la durée associée au poste ayant été vacant le plus longtemps. Par conséquent, les postes vacants à long terme et les postes requérant un niveau de scolarité inférieur sont possiblement surreprésentés dans l'EPVS.

Les données de l'EPVS sont recueillies chaque mois et portent uniquement sur les postes vacants le premier jour du mois, ou les postes vacants prévus au cours du mois. Par conséquent, les postes ayant tendance à être pourvus rapidement, c'est-à-dire en moins de quatre semaines, ont une plus faible probabilité de faire partie de l'échantillon. Les postes vacants sur une courte durée sont par conséquent sous-représentés dans ce type de données.

L'EPVS ne fournit pas de renseignements sur la durée complète de la vacance des postes. Autrement dit, le nombre de jours total s'étant écoulé entre le moment où le poste est devenu vacant et celui où une personne a été embauchée est inconnu. Par conséquent, certains postes se trouvant dans la catégorie des postes vacants depuis moins de 90 jours, et fort vraisemblablement ceux vacants depuis 60 à 90 jours, sont des postes qui seront encore vacants 90 jours après leur ouverture, et sont en fait des postes longs à pourvoir.

Méthodes de recrutement utilisées par les employeurs

Le nombre de jours nécessaires pour embaucher un nouvel employé est grandement influencé par le type de stratégies d'embauche adoptées par les employeurs²⁸. En général, les employeurs n'embauchent pas la première personne qui dépose sa candidature auprès de leur entreprise, mais procèdent plutôt à la sélection du meilleur candidat parmi un bassin plus ou moins grand de postulants. Toutefois, le processus d'embauche est un processus coûteux pour les employeurs et ceux-ci doivent trouver un juste équilibre entre les gains associés à la recherche de la bonne personne et les pertes de production occasionnées par la vacance du poste. Le choix d'une stratégie de recrutement est en conséquence central, car ce dernier affecte à la fois le degré de jumelage entre le poste et le candidat, le temps consacré à la recherche et la probabilité de pourvoir ce poste²⁹.

Le nombre de méthodes déployées durant un processus d'embauche a également son importance. L'utilisation de plusieurs canaux de recrutement permet à l'employeur d'avoir accès à un plus grand nombre de candidats³⁰ ou d'avoir accès à un bassin de candidats présentant des caractéristiques personnelles plus diversifiées.

Les méthodes de recrutement préférées par l'ensemble des employeurs étaient les offres d'emploi en ligne, les annonces sur le site Web de l'entreprise, et les recommandations en provenance des réseaux informels (tableau 8). Les méthodes plus traditionnelles, telles que les annonces dans les journaux,

les affiches de postes à la porte ou vitrine de l'emplacement, les salons de l'emploi et le recrutement par l'entremise des établissements scolaires, occupaient les derniers rangs en 2016.

Bien que le classement entre les différentes méthodes de recrutement diffère peu entre les postes vacants à long terme et les postes vacants depuis moins de 90 jours, on note certaines différences sur le plan des préférences. Les employeurs étaient plus susceptibles de faire appel aux services de réseautage professionnel, d'une agence de placement ou d'une agence de recrutement de cadres lorsqu'il s'agissait de pourvoir un poste long à pourvoir. Ils étaient également plus susceptibles de faire paraître une annonce dans les journaux.

C'est toutefois au chapitre du nombre de méthodes de recrutement employées pour pourvoir les deux types de postes que l'on observe les plus grands écarts. En 2016, 34 % des employeurs cherchant à pourvoir un poste vacant depuis moins de 90 jours avaient eu recours à quatre méthodes de recrutement et plus. Le pourcentage correspondant s'établissait à 43 % lorsque ces mêmes employeurs cherchaient plutôt à pourvoir des postes vacants à long terme (graphique 5).

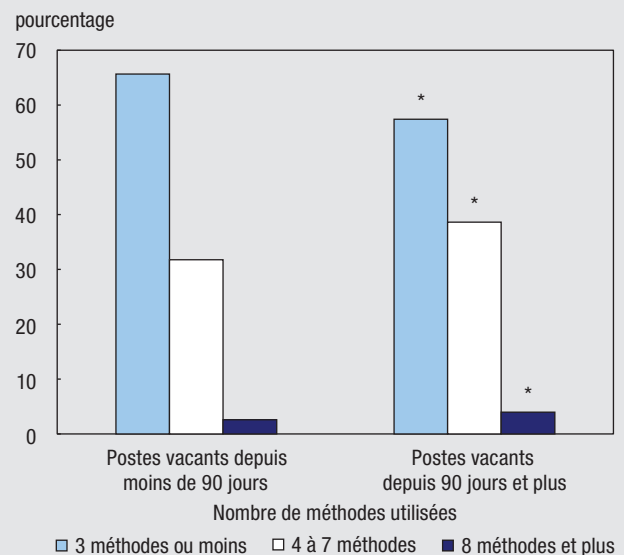
Tableau 8
Méthodes de recrutement utilisées par les employeurs, selon la durée des postes vacants, 2016

	Postes vacants depuis moins de 90 jours	Postes vacants depuis 90 jours et plus
	pourcentage	
Méthode de recrutement		
Relations, recommandations, réseaux informels	58,5	57,4
Affiche de postes à la porte ou vitrine de l'emplacement	18,4	17,1
Annonce sur le site Web de l'entreprise	56,8	60,0*
Annonces d'offres d'emplois en ligne	65,2	69,6*
Médias sociaux	36,1	39,1*
Salons de l'emploi ou recrutement dans les écoles, les collèges et les universités	15,6	20,6*
Centres d'emploi ou site Web du gouvernement	20,2	24,2*
Réseautage professionnel, agence de recrutement de cadres ou agence de placement	13,6	22,6*
Annonces dans les journaux	13,1	18,4*

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (postes vacants depuis moins de 90 jours) ($p < 0,05$)

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

Graphique 5
Nombre de méthodes de recrutement utilisées par les employeurs, selon la durée des postes vacants, 2016



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (postes vacants depuis moins de 90 jours) ($p < 0,05$)

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

Notes

1. Voir van Ours et Ridder (1991); Chen et Eriksson (2009).
2. Voir van Ours et Ridder (1991). De plus, Morissette et Zhang (2001) montrent que les entreprises qui affichaient des taux de vacance élevés au Canada en 1999 étaient celles qui innovaient et recherchaient une main-d'œuvre hautement qualifiée.
3. Voir Gorter et van Ommeren (1999). Un plus grand nombre de jours nécessaires pour pourvoir un poste est aussi observé pour les emplois non manuels (Andrews et coll., 2008), les emplois hautement qualifiés (van Ours et Ridder, 1991; Burdett et Cunningham, 1998) et les emplois dans les plus petites entreprises (Burdett et Cunningham, 1998; Chen et Eriksson, 2009).
4. Voir Andrews et coll. (2008).
5. Voir Chen et Eriksson (2009).
6. Une meilleure compréhension des facteurs liés à la durée des postes vacants, et plus particulièrement des facteurs liés aux postes plus longs à pourvoir, est utile dans l'étude et la mesure du chômage frictionnel et structurel au Canada. Le chômage frictionnel est le chômage découlant du temps nécessaire à une personne pour trouver un autre emploi, et découle généralement d'un manque de renseignements de la part des chômeurs et des employeurs. Le chômage structurel découle des difficultés d'ajustement du marché du travail. Ces difficultés proviennent essentiellement de l'évolution des structures démographiques, sociales et économiques ou sont attribuables à l'existence de mécanismes qui entravent l'ajustement entre l'offre et la demande de travail (p. ex. réglementation du marché du travail, fiscalité).
7. Dans le cadre de l'Enquête sur le milieu du travail et les employés de 1999, un poste vacant depuis 4 mois et plus est considéré comme étant un poste vacant à long terme. Dans le cadre de l'Enquête sur les postes vacants, qui a été menée de 1971 à 1978, tout poste vacant pendant quatre semaines et plus était considéré comme un poste vacant à long terme.
8. L'Enquête sur les postes vacants et les salaires ne permet pas de recueillir de renseignements sur la durée complète de la vacance des postes. Par conséquent, un poste vacant depuis moins de 15 jours ne signifie pas que ce poste a été pourvu en moins de 15 jours, ce dernier étant toujours vacant le jour de l'entrevue. Ce poste pourrait en l'occurrence être pourvu plusieurs semaines plus tard. Toutefois, il est raisonnable de supposer que ce poste sera pourvu sous peu et n'atteindra pas les 90 jours. En effet, Burdett et Cunningham (1998) ont calculé que 72 % des postes vacants étaient pourvus après deux semaines et 98 %, en 90 jours et moins. Adams et coll. (2002) démontrent que 92 % des postes vacants étaient pourvus en 12 semaines et moins. D'autres données, en provenance d'autres études, portent à croire qu'une durée de vacance de 90 jours et plus serait le signe évident de difficultés à embaucher du personnel.
9. Voir Galarneau et coll. (2001).
10. Le taux de postes vacants est généralement utilisé pour identifier les pénuries de travailleurs dans un secteur d'activité ou une profession donnée. Selon van Ours et Ridder (1991), la durée de la vacance des postes serait positivement corrélée avec le taux de postes vacants.
11. Les postes dont la durée de la vacance est généralement très courte sont sous-représentés dans les banques de données en raison des périodes de collecte.
12. Dans cet article, les termes « postes vacants à long terme », « postes longs à pourvoir » et « postes vacants depuis 90 jours et plus » sont utilisés de façon interchangeable.
13. Il ne sera pas possible d'étudier les variations de la durée de la vacance en fonction du cycle économique avant plusieurs années en l'absence de données chronologiques suffisamment longues.
14. En 2016, La Colombie-Britannique avait le taux de chômage le plus faible de toutes les provinces canadiennes (6,0 %). En revanche, l'Île-du-Prince-Édouard avait le deuxième taux de chômage le plus élevé de l'ensemble des provinces (10,7 %).
15. Galarneau (2016) révèle des résultats semblables en ce qui concerne le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, qui affichait des taux de postes vacants et de postes longs à pourvoir parmi les plus élevés en 2011. Dans ce secteur d'activité, le vieillissement de la population exerce à la fois une pression à la hausse sur la demande de services (demande d'expansion) et sur la demande de main-d'œuvre en raison du nombre croissant de départs à la retraite (demande de remplacement).
16. Les données sont recueillies à l'échelon de l'emplacement et non à l'échelon de l'entreprise. L'activité économique de l'emplacement se déroule en un point géographique précis, tandis que l'entreprise est une entité juridique pouvant être composée de plusieurs emplacements.
17. Les grandes entreprises affichent traditionnellement des taux de mises à pied plus faibles (Picot et coll., 1997; Bernard et Galarneau, 2010) et un meilleur taux de rétention de leurs employés (Morissette et coll., 1992) que les plus petites entreprises.

18. En 2016, les emplacements comptant moins de 20 employés représentaient 86 % des emplacements au Canada. C'est la raison pour laquelle on retrouve le tiers des postes vacants au sein de ces emplacements malgré la faible proportion d'emplacements ayant au moins un poste vacant au sein de ce groupe.
19. Akyeampong (2006) révèle que les établissements comptant 500 employés et plus étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir recours aux examens médicaux, aux vérifications de sécurité et aux tests de dépistage de la consommation de drogues que tout établissement de plus petite taille.
20. Voir Barron et coll. (1985); van Ours et Ridder (1991); Gorter et van Ommeren (1999).
21. Voir Barron et coll. (1985).
22. Voir van Ours et Ridder (1992); Barron et coll. (1997).
23. Voir Blau et Robins (1990).
24. Une probabilité significativement plus élevée a aussi été observée dans le cas des professions liées à la vente et services et celles liées aux métiers, transports et à la machinerie lorsque les autres facteurs de risque sont pris en compte.
25. Les professions liées aux sciences naturelles et appliquées représentaient 37 % des postes vacants dans ce secteur en 2016.
26. Il est important de garder en tête que les montants déclarés représentent les salaires offerts et non les salaires négociés et ratifiés par un contrat de travail entre l'employeur et l'employé. Ces montants ne comprennent pas les primes ou tout autre avantage financier découlant de l'exercice de l'emploi, ni les avantages sociaux, comme une assurance dentaire, qui pourraient être financés en partie ou en totalité par l'employeur.
27. En 2016, le taux de salaire horaire moyen s'établissait à 25,72 \$ au Canada.
28. Voir Adams et coll. (2002); DeVaro (2005); Sabatier (2010).
29. Voir Barron et coll. (1997); Sabatier (2010).
30. Voir Barron et coll. (1985); Barron et Bishop (1985); Barron et coll. (1997).

Documents consultés

- ADAMS, John, Malcom GREIG et Ronald W. MCQUAID. 2002. « Mismatch in Local Labour Markets in Central Scotland: The Neglected Role of Demand », *Urban Studies*, vol. 39, n° 8, p. 1399 à 1416.
- AKYEAMPONG, Ernest B. 2006. « La présélection des candidats à un emploi » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10506/9200-fra.htm>), *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 5, Ottawa.
- ANDREWS, M. J., et coll. 2008. « Successful employer search? An empirical analysis of vacancy duration using micro data », *Economica*, vol. 75, n° 299, p. 455 à 480.
- BARRON, M. John, et John BISHOP. 1985. « Extensive search, intensive search, and hiring costs: New evidence on employer hiring activity », *Economic Inquiry*, vol. 23, n° 3, p. 363 à 382.
- BARRON, M. John, John BISHOP et William C. DUNKELBERG. 1985. « Employer search: The interviewing and hiring of new employees », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 67, n° 1, p. 43 à 52.
- BARRON, M. John, Mark C. BERGER et Dan A. BLACK. 1997. « Employer search, training, and vacancy duration », *Economic Inquiry*, vol. 35, n° 1, p. 167 à 192.
- BERNARD, André, et Diane GALARNEAU. 2010. « Les mises à pied au Canada » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010105/article/11161-fra.htm>), *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
- BLAU, M. David et Philip K. ROBINS. 1990. « Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 3, p. 637 à 655.
- BURDETT, Kenneth, et Elizabeth J. CUNNINGHAM. 1998. « Toward a theory of vacancies », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, p. 445 à 478.
- CHEN, Longhwa, et Tor ERIKSSON. 2009. *Vacancy Duration, Wage Offers, and Job Requirements— Pre-Match Data Evidence*, document de travail 09-6, ISBN 9788778824257, 38 p.

- DEVARO, Jed. 2005. « Employer recruitment strategies and the labor market outcomes of new hires », *Economic Inquiry*, vol. 43, n° 2, p. 263 à 282.
- GALARNEAU, Diane. 2016. « Postes vacants en 2011 : résultats de l'Enquête sur le milieu du travail » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-004-m/75-004-m2016001-fra.htm>), *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*, produit n° 75-004-M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
- GALARNEAU, Diane, et coll. 2001. *Personnel demandé : Nouveau profil des postes vacants au Canada* (http://www.statcan.gc.ca/access_acces/archive.action?loc=/pub/71-584-m/71-584-m2001002-fra.pdf&archive=1), La série sur le milieu de travail en évolution, produit n° 71-584-X au catalogue de Statistique Canada, n° 2, Ottawa.
- GORTER, Cees, et Jos VANOMMEREN. 1999. « Sequencing, timing and filling rates of recruitment channels », *Applied economics*, vol. 31, n° 10, p. 1149 à 1160.
- MORISSETTE, René, Garnett PICOT et Wendy PYPER. 1992. « Le roulement de la main-d'œuvre : les démissions » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/1992003/46-fra.pdf>), *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3, Ottawa.
- MORISSETTE, René, et Xuelin ZHANG. 2001. « Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada? » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2001176-fra.pdf>), *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 176, Ottawa.
- PICOT, Garnett, Zhengxi LIN et Wendy PYPER. 1997. « Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale » (<http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m1997103-fra.pdf>), *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 103, Ottawa.
- SABATIER, Mareva. 2010. « Filling vacancies: Identifying the most efficient recruitment channel », *Economics Bulletin*, vol. 30, n° 4, p. 3355 à 3368.
- VAN OURS, Jan, et Geert RIDDER. 1992. « Vacancies and the recruitment of new employees », *Journal of Labor Economics*, vol. 10, n° 2, p. 138 à 155.
- VAN OURS, Jan, et Geert RIDDER. 1991. « Cyclical variation in vacancy durations and vacancy flows: An empirical analysis », *European Economic Review*, vol. 35, n° 5, p. 1143 à 1155.