

Flash-info

Novembre 2018 | Volume 19, numéro 3

Portrait des postes vacants au Québec au deuxième trimestre de 2018

Par Marc-André Demers

Le nombre d'entreprises déclarant que les pénuries de main-d'œuvre se sont intensifiées au cours de la dernière année est en progression au Canada, et particulièrement au Québec (Banque du Canada, 2018). Par ailleurs, les médias illustrent de plus en plus souvent des exemples d'employeurs éprouvant des difficultés à recruter, et le gouvernement du Québec a déposé au printemps dernier la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 visant, entre autres, à apporter un soutien aux personnes et aux entreprises afin qu'elles puissent s'adapter à la situation de plein emploi. Dans ce contexte, l'Institut de la statistique du Québec présente dans cet article un portrait récent des postes vacants au Québec à partir des données de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS) de Statistique Canada.

Cet article débute par la présentation du nombre et du taux de postes vacants au Québec au deuxième trimestre de 2018 ainsi que l'évolution de ces deux indicateurs depuis le début

de la série chronologique en 2015. Le taux de postes vacants est d'ailleurs mis en relation avec le taux de chômage et il est comparé avec celui des autres provinces canadiennes. La seconde partie de cet article caractérise les postes vacants au Québec en les répartissant selon l'industrie dans lesquels ils se trouvent, en présentant les catégories d'emplois les plus recherchés sur le marché du travail et en analysant la nature de ces postes (exigences de scolarité, régime de travail, statut d'emploi, etc.). Des informations sur la variation du nombre de postes vacants par rapport à un an plus tôt et sur le salaire horaire moyen offert sont aussi présentées et analysées dans la deuxième partie.

L'article utilise des données de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* de Statistique Canada. Depuis 2015, l'agence statistique fédérale recueille des données à propos de la demande de travail au Canada et dans les différentes provinces.

Au deuxième trimestre 2018, le Québec compte plus de 100 000 postes vacants

Au deuxième trimestre 2018, on compte, pour la première fois depuis 2015, plus de 100 000 postes vacants au Québec. Au cours des mois d'avril à juin 2018, il y avait en moyenne 116 440 postes à pourvoir. Il s'agit d'une hausse de 23 485 postes vacants (+25,3%) par rapport au premier trimestre 2018. Comparativement au deuxième trimestre 2017, le nombre de postes vacants a grimpé de 32 580 (+38,9%).

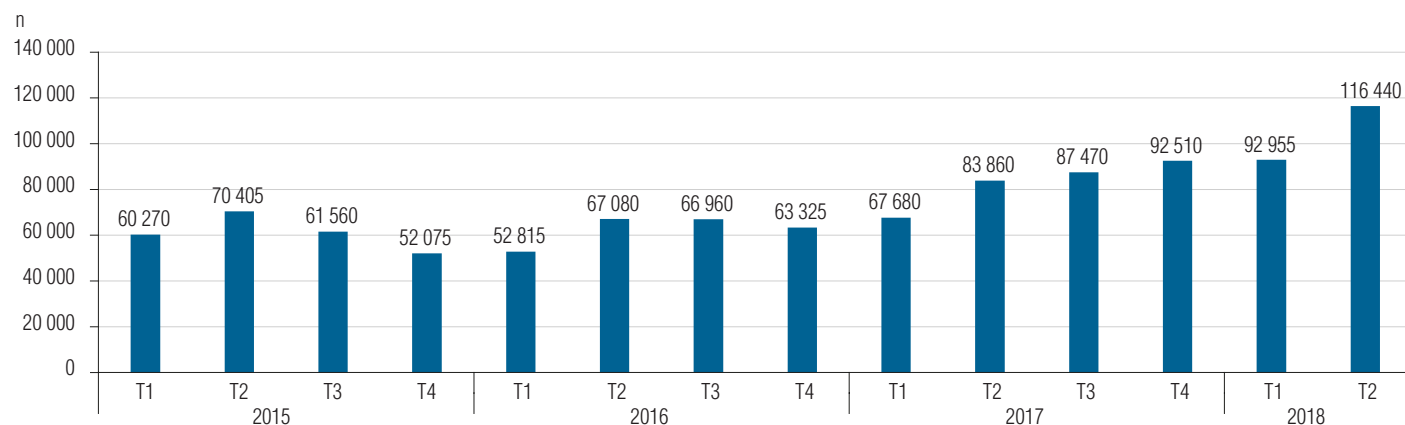
Plus tôt dans la série chronologique, le nombre de postes vacants restait relativement stable. Il oscillait entre 50 000 et 70 000 entre le premier trimestre 2015 et le premier trimestre 2017. C'est à la fin de 2015 et au début de 2016 que le nombre de postes vacants a atteint un creux avec environ 52 000 emplois à pourvoir.

Également dans ce numéro :

Rémunération des adjointes administratives de bureau dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec 13

Figure 1

Nombre de postes vacants¹, Québec, 1^{er} trimestre 2015 au 2^e trimestre 2018



1. Données non désaisonnalisées.

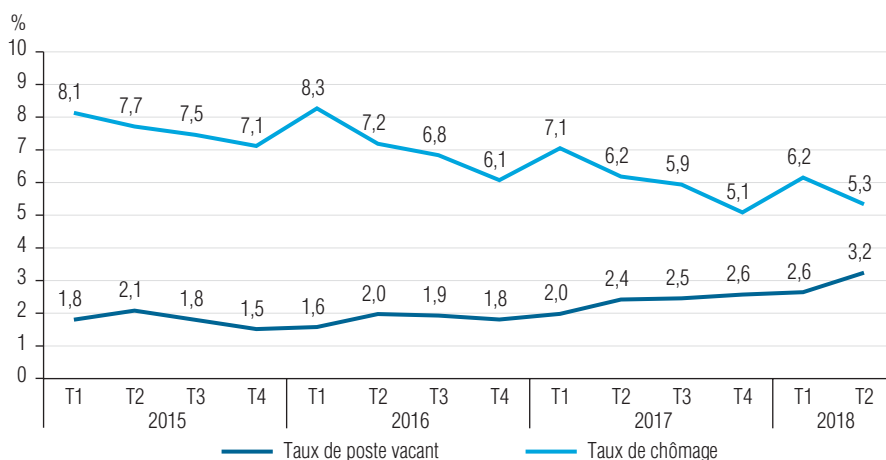
Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018.

La hausse du nombre de postes vacants se traduit par une hausse du taux de postes vacants¹, tel qu'illustré dans la figure 2.

La figure 2 montre, pour le Québec, le taux de postes vacants ainsi que le taux de chômage. Un article de Drolet (2017) montre qu'il existe une relation entre le chômage et les postes vacants : un taux de chômage élevé est associé à un faible taux de postes vacants. Cette relation s'illustre d'ailleurs dans la figure 2. En 2015 et 2016, le taux de postes vacants au Québec oscille habituellement entre 1,5 % et 2,0 %, alors que le taux de chômage se fixe généralement entre 6 % et 8 %. Toutefois, depuis que le taux de chômage québécois est passé sous la barre des 6 % au troisième trimestre 2017, le taux de postes vacants monte à environ 2,5 %. Au deuxième trimestre 2018, le taux de chômage a diminué à 5,3 %, tandis que le taux de postes vacants a augmenté à 3,2 %. C'est d'ailleurs la première fois depuis le début de la série chronologique en 2015 que le taux de postes vacants au Québec dépasse le seuil de 3,0 %.

Figure 2

Taux de postes vacants¹ et taux de chômage, Québec, 1^{er} trimestre 2015 au 2^e trimestre 2018



1. Données non désaisonnalisées.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2018.

Le taux de postes vacants du Québec est similaire à celui de différentes provinces canadiennes, dont l'Ontario et l'Alberta

Bien que l'on constate une hausse du taux de postes vacants au Québec depuis le deuxième trimestre 2017, et surtout au cours du plus récent, il est intéressant de comparer avec les autres provinces canadiennes.

La part du Québec dans l'ensemble des postes vacants au Canada est de 21,3 %, et elle est similaire à la part du Québec dans l'emploi canadien (22,2 %) au deuxième trimestre 2018 (données non présentées). C'est d'ailleurs aussi le cas pour l'Ontario (37,6 % contre 38,9 % dans l'emploi) et l'Alberta (11,0 % contre 12,3 % dans l'emploi), alors qu'en Colombie-Britannique, le poids de la province dans les postes vacants canadiens (19,3 %)

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

est supérieur à son poids dans l'emploi (13,8%). Tant pour les postes vacants que pour l'emploi, ces quatre provinces représentent près de 90% du résultat canadien.

La figure 3 présente le taux de postes vacants dans les différentes provinces canadiennes au deuxième trimestre 2018. D'abord, notons que le Canada, dans son ensemble, affiche un taux de postes vacants de 3,4%, soit un résultat semblable à celui au Québec. À près de 5%, c'est en Colombie-Britannique (4,7%) et à l'Île-du-Prince-Édouard (4,7%) que le taux de postes vacants est le plus élevé. À l'instar du Québec, le Nouveau-Brunswick (3,6%), l'Ontario (3,3%), l'Alberta (3,0%) et la Nouvelle-Écosse (3,0%) affichent des taux similaires à celui de l'ensemble du Canada. Enfin, c'est au Manitoba (2,7%), en Saskatchewan (2,5%) et à Terre-Neuve-et-Labrador (2,3%) que le taux de postes vacants est le plus bas; il s'y fixe sous la barre des 3,0%.

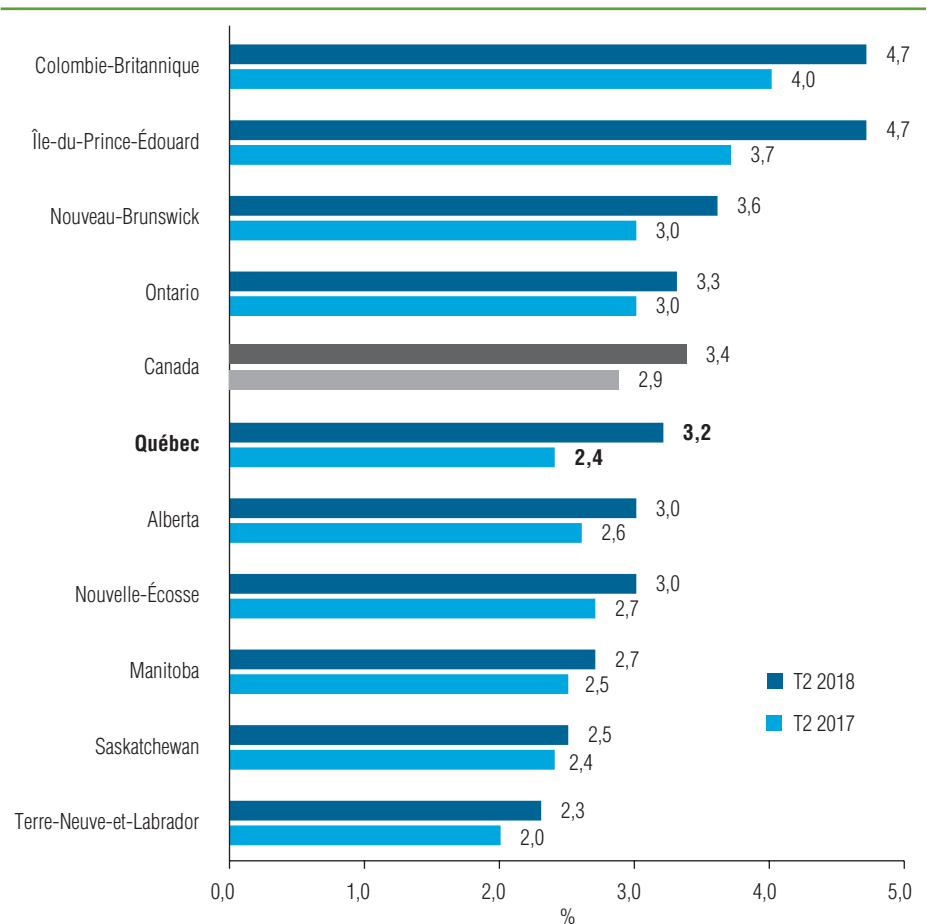
Par rapport au deuxième trimestre 2017, le taux de postes vacants augmente dans toutes les provinces canadiennes. Les hausses les plus importantes s'observent à l'Île-du-Prince-Édouard (+1,0 point), au Québec (+0,8 point), en Colombie-Britannique (+0,7 point) et au Nouveau-Brunswick (+0,6 point). Dans les autres provinces, la hausse du taux de postes vacants est inférieure à 0,5 point de pourcentage.

La moitié des postes vacants du Québec se trouvent dans les régions de Montréal et de la Montérégie

Des 116 000 postes vacants que comptait le Québec au deuxième trimestre 2018, on en répertoriait près de 40 000 dans la région de Montréal et près de 20 000 en Montérégie (figure 4). La Capitale-Nationale (12 875) se démarque aussi des autres régions avec plus de 10 000 postes vacants sur son territoire. La part de ces régions dans l'ensemble de postes vacants (respectivement 35,1%, 14,7% et 9,2%) est similaire à leur part dans l'emploi (respectivement

Figure 3

Taux de postes vacants¹ selon la province, Canada, 2^e trimestre 2018



1. Données non désaisonnalisées.

Source: Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018.

32,8%, 16,5% et 11,1%) (données non présentées). De plus, notons qu'on trouve plus de 5 000 postes vacants dans les Laurentides (6 990) et dans la Chaudière-Appalaches (6 395). C'est en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (860), dans le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec » (1 915) et dans le Bas-Saint-Laurent (2 090) que l'on compte le moins de postes vacants. La part de ces régions dans l'ensemble de postes vacants (respectivement 0,7% et 1,8%) est similaire à leur part dans l'emploi (respectivement 0,8% et 2,0%) (données non présentées).

Par rapport à un an plus tôt, on constate que près des deux tiers de la croissance du nombre de postes vacants se concentrent dans la région de Montréal (+9 210), de la Montérégie (+6 065) et de la Capitale-Nationale (+5 070).

C'est d'ailleurs dans cette dernière région que la croissance annuelle du nombre de postes vacants est en proportion la plus élevée, passant de 7 805 à 12 875 (+65,0%). De fait, ce sont les mêmes régions qui affichent le plus grand nombre de postes vacants, tant au deuxième trimestre 2018 qu'au deuxième trimestre 2017.

Par ailleurs, c'est dans la Capitale-Nationale que le taux de postes vacants est le plus élevé au deuxième trimestre 2018 (3,9%) et c'est dans cette même région qu'il a augmenté le plus au cours de la dernière année (+1,7 point de pourcentage). À l'inverse, les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean (2,4%) et de la Mauricie (2,4%) affichent les taux de postes vacants les moins élevés parmi les régions administratives du Québec (données non présentées).

Environ la moitié des postes à pourvoir se retrouvent dans quatre industries

Parmi les industries québécoises qui affichent des postes vacants présentées au tableau 1, c'est dans celle de la fabrication que le nombre de postes vacants est le plus élevé au deuxième trimestre 2018; on en compte 16 630. Les industries du commerce de détail (14 605), des soins de santé et de l'assistance sociale (13 570), ainsi que des services d'hébergement et de restauration (12 820) ont, elles aussi, plus de 10 000 postes à pourvoir. Ces industries comptent pour 49,5% des postes vacants et pour 45,2% de l'emploi au Québec (données non présentées).

Un salaire moyen d'environ 20\$ l'heure est offert dans l'industrie de la fabrication (20,30\$) et dans celle des soins de santé et de l'assistance sociale (20,20\$), alors que le salaire s'élève à 14,15\$ dans celle du commerce de détail et à 12,40\$ dans celle des services de restauration, au deuxième trimestre 2018.

Comparativement à un an plus tôt, c'est dans l'industrie de la fabrication (+5 085) et dans celle des soins de santé et de l'assistance sociale (+5 105) que le nombre de postes vacants a augmenté le plus. En plus de ces deux industries, on constate aussi une croissance du nombre de postes vacants égale ou supérieure à 2 000 dans l'industrie de la construction (+2 710), celle du com-

merce de détail (+3 920), celle des services professionnels, scientifiques et techniques (+2 000) et celle des services d'hébergement et de restauration (+3 385). Ces six industries comptent pour les deux tiers de la croissance du nombre de postes vacants au Québec au cours de la période. Notons que les quatre industries identifiées comme étant celles avec le plus de postes vacants au deuxième trimestre 2018 sont les mêmes qu'à la même période en 2017 et en 2016.

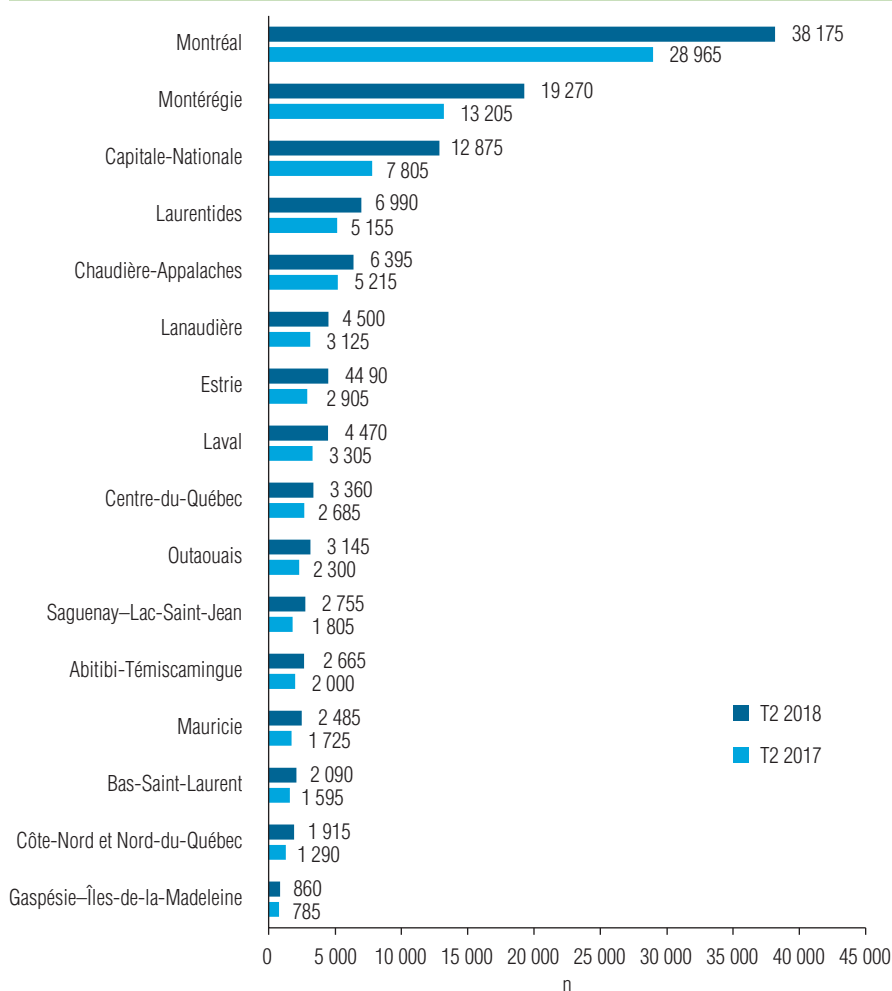
Quant au taux de postes vacants, on constate que 6 industries sur 20 affichent un écart de plus de 1 point de pourcentage avec le résultat de l'ensemble du Québec, soit 3,2%. L'industrie des services publics (1,2%), celle des services d'enseignement (0,5%) et celle des administrations publiques (1,9%) présentent des taux de postes vacants inférieurs à la moyenne québécoise. À l'inverse, l'industrie des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (4,9%), celle des services d'hébergement et de restauration (4,8%) et celle des « autres services » (4,4%) ont des taux supérieurs au résultat du Québec dans son ensemble (données non présentées).

Pour les postes à pourvoir, trois industries offrent un salaire moyen supérieur à 30\$ l'heure

Le salaire horaire moyen qui est offert pour les 116 440 postes vacants au Québec au deuxième trimestre 2018 est de 19,40\$. On compte huit industries offrant un salaire inférieur à 20\$ l'heure, soit celles de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (14,50\$), du commerce de détail (14,15\$), du transport et de l'entreposage (19,55\$), des services immobiliers et services de location et de location à bail (19,35\$), des services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (16,35\$), des arts, des spectacles et des loisirs (14,25\$), des services d'hébergement et de restauration (12,40\$), et des autres services (16,95%). Ces

Figure 4

Nombre de postes vacants¹ selon la région administrative, Québec, 2^e trimestre 2017 et 2^e trimestre 2018



1. Données non désaisonnalisées.

Source: Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018.

Tableau 1

Postes vacants¹ et salaire horaire offert selon l'industrie, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Taux de postes vacants %	Salaire horaire moyen offert \$
Total, toutes les industries	116 440	32 580	3,2	19,40
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 955	425	4,1	14,50
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	665	160	3,3	32,90
Services publics	345	-85	1,2	31,10
Construction	6 570	2 710	3,5	22,70
Fabrication	16 630	5 085	3,7	20,30
Commerce de gros	5 565	1 700	3,1	20,70
Commerce de détail	14 605	3 920	3,2	14,15
Transport et entreposage	5 865	1 455	3,5	19,55
Industrie de l'information et industrie culturelle	2 690	715	3,5	26,90
Finance et assurances	4 150	-90	2,7	25,35
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 045	765	3,5	19,35
Services professionnels, scientifiques et techniques	8 440	2 000	4,0	28,85
Gestion de sociétés et d'entreprises	770	420	3,2	30,25
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	8 170	1 590	4,9	16,35
Services d'enseignement	1 825	630	0,5	25,35
Soins de santé et assistance sociale	13 570	5 105	2,9	20,20
Arts, spectacles et loisirs	2 145	545	3,5	14,25
Services d'hébergement et de restauration	12 820	3 385	4,8	12,40
Autres services (sauf les administrations publiques)	5 620	1 730	4,4	16,95
Administrations publiques	1 990	410	1,9	25,20

1. Données non désaisonnalisées.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

dernières comptent pour environ 46 % de l'ensemble des postes vacants au Québec.

Neuf industries offrent un salaire égal ou supérieur à 20 \$ l'heure, mais inférieur à 30 \$ l'heure. Il s'agit des industries de la construction (22,70 \$), de la fabrication (20,30 \$), du commerce de gros (20,70 \$), de l'information et de l'industrie culturelle (26,90 \$), de la finance et de l'assurance (25,35 \$), des services professionnels, scientifiques et techniques (28,85 \$), des services d'enseignement (25,35 \$), des soins de santé et de l'assistance sociale (20,20 \$) et des administrations publiques (25,20 \$). Ces industries comptent pour environ 53 % de l'ensemble des postes vacants au Québec.

Trois industries offrent un salaire horaire moyen de 30 \$ et plus pour leurs postes vacants au deuxième trimestre 2018 au Québec. Il s'agit des industries de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (32,90 \$), des services publics (31,10 \$) et de la gestion de sociétés et d'entreprises (30,25 \$). Ces dernières comptent pour seulement 1,5 % de l'ensemble des postes vacants au Québec.

Le tableau 2 montre les 25 professions (CNP² 2016 à 3 chiffres³) les plus demandées au Québec au second trimestre 2018 ainsi que les salaires horaires moyens offerts pour ces postes vacants. Ces 25 professions représentent un peu plus de 60 % de l'ensemble de

postes vacants au Québec au cours de cette période. Plusieurs constats intéressants s'en dégagent.

La profession de serveur et serveuse au comptoir est la plus demandée au deuxième trimestre 2018

On compte plus de 7 000 postes à pourvoir pour les professions de serveurs et serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé, ce qui en fait la profession la plus demandée au Québec au deuxième trimestre de 2018. La seconde profession la plus demandée sur le marché du travail québécois est celle de vendeurs et vendeuses dans le commerce de détail avec environ

2. Classification nationale des professions. Plus de détails à propos de cette classification peuvent être trouvés sur le site de Statistique Canada à l'adresse suivante : www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=314243&CVD=314244&CPV=3&CST=01012016&CLV=1&MLV=4

3. Le tableau 4 présente les mêmes 25 professions à 3 chiffres, mais aussi celles à 4 chiffres qui les composent.

6 000 postes à pourvoir. Ces deux professions étaient aussi celles qui affichaient le plus de postes vacants au deuxième trimestre 2017. Parmi les autres professions les plus demandées sur le marché du travail au deuxième trimestre 2018, on compte plus de 4 000 postes vacants chez les conducteurs et conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun (4 815) et chez les professionnels et professionnelles en informatique (4 665). Ces quatre professions représentent près d'un poste vacant sur cinq au Québec au deuxième trimestre 2018.

Par rapport à un an plus tôt, soit au deuxième trimestre 2017, les plus importantes progressions de postes vacants s'observent chez les serveurs et serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé ainsi que les vendeurs et vendeuses dans le commerce de détail; on constate une hausse de 3 200 postes vacants chez les premiers et de 2 090 chez les seconds. En outre, on compte 6 professions qui affichent une hausse de 1 000 postes vacants ou plus au cours de la période, soit entre autres les conducteurs et conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun (+ 1 665), les professionnels et professionnelles en informatique (+ 1 690), les manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (+ 1 000), l'autre personnel de soutien aux ventes et personnel assimilé (+ 1 340), le personnel professionnel en soins infirmiers (+ 1 630) et les aides de soutien des métiers et manœuvres (+ 1 185).

Les deux professions les plus demandées au deuxième trimestre 2018 offrent un salaire horaire inférieur à 13\$

Les professions de serveurs et serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé ainsi que celle de vendeurs et vendeuses dans le commerce de détail offrent respectivement un salaire horaire moyen de 12,10\$ et de 12,95\$ pour les postes à pourvoir. D'ailleurs, parmi les huit professions où l'on observe les plus grandes variations à

Tableau 2

Professions les plus demandées et salaire horaire offert, CNP à 3 chiffres, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Salaire horaire moyen offert
			\$
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	7 065	3 200	12,10
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	5 995	2 090	12,95
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun	4 815	1 665	18,80
Professionnels/professionnelles en informatique	4 665	1 690	33,20
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	3 940	1 000	14,70
Représentants/représentantes du service à la clientèle et de l'information	3 440	595	15,20
Nettoyeurs/nettoyeuses	3 310	840	15,55
Chefs et cuisiniers/cuisinières	3 145	840	14,15
Autre personnel de soutien aux ventes et personnel assimilé	3 000	1 340	12,65
Personnel de soutien des services de santé	2 955	945	16,30
Personnel professionnel en soins infirmiers	2 950	1 630	24,25
Personnel des services des aliments et des boissons	2 365	335	10,35
Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	2 345	915	19,85
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	2 315	785	14,60
Personnel administratif et de réglementation	2 175	700	24,05
Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	1 920	..	16,95
Aides de soutien des métiers et manœuvres	1 900	1 185	20,55
Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical	1 810	830	18,60
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	1 790	565	27,45
Caissiers/caissières	1 760	-415	12,00
Personnel au travail général de bureau	1 750	535	15,10
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	1 710	490	23,50
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	1 680	355	16,15
Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	1 485	260	15,00
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	1 470	670	25,15

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

la hausse du nombre de postes vacants au cours de la dernière année, la moitié de celles-ci offrent un salaire inférieur à 15\$ l'heure. En plus des deux

professions déjà présentées, on trouve celle de manœuvres dans l'industrie de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique avec

Tableau 3

Postes vacants et salaire horaire offert selon différentes caractéristiques, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Salaire horaire moyen offert \$
Ensemble des postes vacants	116 440	32 580	19,40
Régime de travail			
Temps plein	87 940	26 005	20,70
Temps partiel	28 500	6 575	15,35
Niveau de scolarité minimal recherché			
Aucune scolarité minimale recherchée	38 435	13 465	14,55
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	29 535	6 430	15,85
Certificat ou diplôme non universitaire	32 425	9 280	21,65
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2 515	745	27,90
Baccalauréat	12 140	2 745	33,40
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	1 395	-80	37,75
Durée de la vacance du poste			
Moins de 15 jours	25 510	3 240	18,45
15 à 29 jours	23 145	3 400	19,05
30 à 59 jours	20 035	3 060	20,65
60 à 89 jours	7 780	3 225	22,15
90 jours ou plus	15 450	6 400	22,00
En recrutement constant	24 525	13 260	17,10
Type de poste			
Permanent	90605	28 400	19,95
Temporaire	25835	4 180	17,45

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

un salaire de 14,70\$ l'heure, et celle de personnel de soutien aux ventes et de personnel assimilé avec un salaire de 12,65\$ l'heure.

Parmi les 25 professions les plus demandées, sept offrent un salaire supérieur à 20\$ l'heure

La profession la plus demandée qui offre le salaire horaire le plus élevé est celle de professionnels et professionnelles en informatique; les entreprises offrent, en moyenne, un salaire horaire de 33,20\$. D'ailleurs, en plus de cette dernière, on compte seulement six autres offrant un salaire horaire supérieur de 20\$, soit le personnel professionnel en soins infirmiers (24,25\$), le personnel administratif et de réglementation (24,05\$), les aides de soutien des métiers et les manœuvres (20,55\$), les professionnels et professionnelles en gestion des ressources

humaines et en services aux entreprises (27,45\$), les mécaniciens et mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles) (23,50\$) et le personnel technique en génie civil, mécanique et industriel (25,15\$). Ces 7 professions représentent environ 15 000 postes vacants, soit 12,8% de l'ensemble des postes vacants et 20,8% des 25 professions les plus demandées.

Enfin, le tableau 3 présente les caractéristiques des postes à pourvoir au Québec. Plusieurs constats se dégagent de l'analyse de ce tableau.

Tout d'abord, on constate que 87 940 des 116 440 postes vacants sont des emplois à temps plein. Il s'agit des trois quarts des postes à pourvoir au cours de la période étudiée. Il n'est donc pas surprenant que la croissance du nombre

de postes vacants au cours de la dernière année se concentre dans le régime d'emploi à temps plein (26 005) plutôt que dans celui à temps partiel. Par ailleurs, le salaire horaire moyen est de 20,70\$ pour un emploi à temps plein et de 15,35\$ pour un emploi temps partiel.

Quant au niveau de scolarité minimal recherché par les entreprises, on remarque que la très grande majorité d'entre elles ne demandent pas d'études de niveau universitaire. En effet, des 116 440 postes vacants, 38 435 (33%) n'exigent aucune scolarité minimale, 29 535 (25%) demandent un diplôme d'études secondaires ou son équivalent et 32 425 (27%) nécessitent un certificat ou un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat. Environ 16 000 (14%) postes vacants exigent soit un certificat ou un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat (2 515), un baccalauréat

(12 140) ou un diplôme ou un certificat universitaire supérieur au baccalauréat (1 395). Depuis le deuxième trimestre 2017, la croissance du nombre de postes vacants se concentre dans ceux qui requièrent les niveaux d'exigences les plus faibles, particulièrement dans les postes ne nécessitant aucune scolarité minimale (+ 13 465). Le salaire moyen offert pour les postes vacants croît avec les exigences de scolarité. Il passe de 14,55\$ l'heure lorsqu'aucune exigence n'est recherchée à 37,75\$ l'heure pour un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat.

Du côté de la durée de la vacance des postes, on en compte plus de 65 000 dont la durée est inférieure à 60 jours (25 510 pour la durée de moins de 15 jours, 23 145 pour celle de 15 à 29 jours et 20 035 pour celles de 30 à 59 jours). C'est plus de la moitié des postes qui sont vacants depuis moins de deux mois. Par ailleurs, on en compte 24 525 (21 %) qui sont considérés comme étant en recrutement constant par les entreprises. C'est d'ailleurs ce type de poste qui croît le plus fortement au cours de la dernière année avec une augmentation de 13 260 postes; les postes vacants depuis 90 jours ou plus présentent aussi une hausse notable (+ 6 400). Les salaires moyens offerts ont tendance à croître avec la durée de vacance du poste, passant de 18,45\$ l'heure pour ceux vacants depuis moins de 15 jours à environ 22\$ l'heure pour ceux de 60 jours et plus.

Enfin, on remarque qu'environ les trois quarts des postes à pourvoir sont des postes permanents, que c'est ce type de poste qui croît le plus fortement comparativement au deuxième trimestre 2017, et que ces derniers offrent un salaire horaire moyen (19,95\$) supérieur aux postes temporaires (17,45\$).

Conclusion

Plusieurs constats ressortent de la présente analyse des postes vacants au Québec. Tout d'abord, au Québec, au deuxième trimestre 2018, on compte plus de 100 000 postes vacants pour la première fois depuis la disponibilité des

données en 2015; au cours des mois d'avril à juin 2018, il y avait en moyenne 116 440 postes à pourvoir. Comparativement à un an plus tôt, le nombre de postes vacants a grimpé le plus de 30 000.

Des 116 000 postes vacants que comptait le Québec au deuxième trimestre 2018, on en répertoriait près de 40 000 dans la région de Montréal et près de 20 000 en Montérégie. Ces deux régions comptent pour la moitié des postes vacants de la province. C'est d'ailleurs dans ces deux régions et dans la Capitale-Nationale que la croissance du nombre de postes vacants est la plus forte comparativement à un an plus tôt.

On constate aussi que le taux de postes vacants est en hausse comparativement au deuxième trimestre 2018, passant de 2,4 % à 3,2 %. À ce niveau, le taux du Québec est semblable à celui de différentes provinces canadiennes, dont l'Ontario et l'Alberta; il oscille entre 2,3 % à Terre-Neuve-et-Labrador et 4,7 % en Colombie-Britannique et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Du côté des professions, celles de serveurs et serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé et de vendeurs et vendeuses dans le commerce de détail sont les plus demandées sur le marché du travail québécois au deuxième trimestre 2018.

Pour pourvoir ces postes, les entreprises offrent en moyenne des salaires horaires respectifs de 12,10\$ et de 12,95\$. Il s'agit d'ailleurs des deux mêmes professions les plus demandées sur le marché du travail au deuxième trimestre 2017. Par ailleurs, parmi les 25 professions les plus demandées, seulement sept offrent un salaire supérieur à 20\$ l'heure.

Du côté des industries, c'est celle de la fabrication qui présente le plus grand nombre de postes vacants; elle est suivie par celles du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale et des services d'hébergement et de restauration. On compte huit industries offrant un salaire horaire inférieur à

20\$, neuf industries offrent un salaire horaire égal ou supérieur à 20\$, mais inférieur à 30\$, et trois industries offrent un salaire horaire moyen de 30\$ et plus pour leurs postes vacants au deuxième trimestre 2018 au Québec.

Du côté du niveau de scolarité minimal recherché par les entreprises, on remarque que la très grande majorité d'entre elles ne demandent pas d'études de niveau universitaire, et que c'est ce niveau d'exigence qui présente la plus forte croissance au cours de la dernière année. Le salaire offert moyen pour ces postes se fixe à 14,55\$ l'heure au cours du deuxième trimestre 2018.

Enfin, on apprend que c'est plus de la moitié des postes qui sont vacants depuis moins de deux mois, mais que la croissance du nombre de postes vacants au cours de la période se concentre dans ceux vacants depuis 90 jours et plus, et dans ceux en recrutement constant.

Tableau 4

Les 25 professions les plus demandées et salaire horaire offert, CNP à 3 et à 4 chiffres, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Salaire horaire moyen offert \$
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé [671] [6711]	7 065	3 200	12,10
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail [642] [6421]	5 995	2 090	12,95
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun [751]	4 815	1 665	18,80
Conducteurs/conductrices de camions de transport [7511]	4 050	1 605	19,50
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun [7512]	295	160	17,40
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses [7513]	12,25
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie [7514]	375	-175	14,15
Professionnels/professionnelles en informatique [217]	4 665	1690	33,20
Analystes et consultants/consultantes en informatique [2171]	1 615	670	34,40
Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données [2172]	190	115	28,70
Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel [2173]	520	210	38,75
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs [2174]	1 985	555	31,70
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web [2175]	355	140	30,35
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique [961]	3 940	1000	14,70
Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais [9611]	225	..	15,65
Manoeuvres en métallurgie [9612]	440	105	15,80
Manoeuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique [9613]	165	105	13,85
Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois [9614]	830	435	16,20
Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique [9615]	415	90	14,30
Manoeuvres des produits du textile [9616]
Manoeuvres dans la transformation des aliments et des boissons [9617]	1 305	135	13,85
Manoeuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer [9618]
Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique [9619]	400	20	14,15
Représentants/représentantes du service à la clientèle et de l'information [655]	3 440	595	15,20
Représentants/représentantes au service à la clientèle – institutions financières [6551]	505	-315	16,70
Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle [6552]	2 935	910	14,95
Nettoyeurs/nettoyeuses [673]	3 310	840	15,55
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers [6731]	1 700	525	15,10
Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées [6732]	585	-180	15,25
Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles [6733]	1 025	495	16,50
Chefs et cuisiniers/cuisinières [632]	3 145	840	14,15
Chefs [6321]	250	10	18,50
Cuisiniers/cuisinières [6322]	2 900	840	13,75
Autre personnel de soutien aux ventes et personnel assimilé [662]	3 000	1 340	12,65
Préposés/préposées de stations-service [6621]	13,30
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins [6622]	2 715	1305	12,55
Autre personnel assimilé des ventes [6623]	165	..	13,60
Personnel de soutien des services de santé [341]	2 955	945	16,30
Assistants/assistantes dentaires [3411]
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires [3413]	2 800	985	16,30
Autre personnel de soutien des services de santé [3414]	125	..	16,50
Personnel professionnel en soins infirmiers [301]	2 950	1 630	24,25
Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers [3011]	33,10
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées [3012]	2 890	1630	24,05
Personnel des services des aliments et des boissons [651]	2 365	335	10,35
Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse [6511]	180	35	11,95
Barmans/barmaids [6512]	240	-135	10,60
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons [6513]	1 945	440	10,15

Les 25 professions les plus demandées et salaire horaire offert, CNP à 3 et à 4 chiffres, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Salaire horaire moyen offert \$
Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal [723]	2 345	915	19,85
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage [7231]	740	385	20,15
Outilleurs-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses [7232]
Tôliers/tôlières [7233]
Chaudronniers/chaudronnières [7234]
Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques [7235]
Monteurs/monteuses de charpentes métalliques [7236]
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser [7237]	1 460	560	19,20
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires [745]	2 315	785	14,60
Débardeurs/débardeuses [7451]
Manutentionnaires [7452]	2 280	765	14,60
Personnel administratif et de réglementation [122]	2 175	700	24,05
Agents/agentes d'administration [1221]	1 095	370	21,55
Adjoints/adjointes de direction [1222]	185	75	23,40
Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement [1223]	225	-10	23,15
Agents/agentes de gestion immobilière [1224]
Agents/agentes aux achats [1225]	530	315	30,25
Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements [1226]	90	..	17,35
Juges de paix et officiers/officières de justice [1227]
Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu [1228]
Personnel en logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires [152]	1 920	..	16,95
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires [1521]	670	225	14,75
Magasiniers/magasinières et commis aux pièces [1522]	390	110	16,90
Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production [1523]	150	75	22,25
Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire [1524]	395	165	16,00
Répartiteurs/répartitrices [1525]	245	..	20,35
Horaristes de trajets et d'équipages [1526]	75	..	19,80
Aides de soutien des métiers et manœuvres [761]	1 900	1 185	20,55
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction [7611]	1 755	1 145	21,00
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers [7612]	145	40	15,35
Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical [124]	1 810	830	18,60
Adjoints administratifs/adjointes administratives [1241]	1 250	535	18,45
Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques [1242]	190	45	22,05
Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales [1243]	370	250	17,40
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises [112]	1 790	565	27,45
Professionnels/professionnelles en ressources humaines [1121]	470	70	28,50
Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises [1122]	435	170	33,70
Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques [1123]	885	325	23,75
Caissiers/caissières [661] [6611]	1 760	-415	12,00
Personnel au travail général de bureau [141]	1 750	535	15,10
Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales [1411]	550	170	17,05
Réceptionnistes [1414]	1 145	375	14,00
Commis des services du personnel [1415]	18,10
Commis des services judiciaires [1416]
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles) [731]	1 710	490	23,50
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles [7311]	640	-55	24,10
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd [7312]	675	300	23,90
Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation [7313]
Réparateurs/réparatrices de wagons [7314]
Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs [7315]	245	180	19,00
Ajusteurs/ajusteuses de machines [7316]
Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs [7318]

Tableau 4 (suite)

Les 25 professions les plus demandées et salaire horaire offert, CNP à 3 et à 4 chiffres, Québec, 2^e trimestre 2018

	Nombre de postes vacants (2018 T2)	Variation depuis 2017 T2	Salaire horaire moyen offert \$
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement [421]	1 680	355	16,15
Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé [4211]	80	..	22,75
Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires [4212]	510	50	15,75
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance [4214]	860	200	15,75
Instructeurs/institutrices pour personnes ayant une déficience [4215]
Autres instructeurs/institutrices [4216]	135	..	16,40
Autre personnel relié à la religion [4217]
Manoeuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles [861]	1 485	260	15,00
Manoeuvres à la récolte [8611]
Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains [8612]	1 340	265	14,95
Manoeuvres de l'aquaculture et de la mariculture [8613]
Manoeuvres des mines [8614]
Manoeuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et personnel assimilé [8615]
Manoeuvres de l'exploitation forestière [8616]	110	..	15,35
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	1 470	670	25,15
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil [2231]	420	180	25,00
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique [2232]	450	225	25,45
Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication [2233]	370	140	26,00
Estimateurs/estimatrices en construction [2234]	230	130	23,65

.. Données non disponibles.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*, 2018. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.**Références**

BANQUE DU CANADA (2018). *Enquête sur les perspectives des entreprises — Automne 2018*, [En ligne], vol. 15, n° 3, octobre. [www.banqueducanada.ca/2018/10/enquete-sur-les-perspectives-des-entreprises-automne-2018/#chart6] (Consulté le 4 octobre 2018).

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE [Québec] (2018). *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, [En ligne], 95 p. [www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF] (Consulté le 3 octobre 2018).

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires

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

La population cible de l'EPVS comprend tous les emplacements d'entreprises au Canada, à l'exception des organismes religieux, des ménages privés, des administrations publiques fédérales, provinciales et territoriales ainsi qu'internationales et extraterritoriales. L'échantillon de l'EPVS est tiré d'une population observée d'environ 1 million d'emplacements d'entreprises compilés dans le Registre des entreprises. Les remplacements d'entreprises font partie de l'échantillon pendant huit trimestres consécutifs, soit deux ans. Les estimations d'emploi trimestrielles de l'EPVS sont calibrées en fonction des estimations d'emploi de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Pour en savoir plus sur l'enquête, veuillez consulter le *Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires* à l'adresse suivante : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-514-g/75-514-g2018001-fra.htm.

Définitions

Pour considérer un **poste vacant**, il doit respecter certaines conditions : il doit être disponible actuellement, doit pouvoir commencer dans les 30 jours et l'employeur doit chercher à recruter activement une personne à l'extérieur de l'entreprise afin de pourvoir le poste.

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

Le **taux de chômage** est le nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe.

Notice bibliographique suggérée

DEMERS, Marc-André, (2018). « Portrait des postes vacants au Québec au deuxième trimestre de 2018 », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 3, novembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-12. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201811.pdf].

Rémunération des adjointes administratives de bureau dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec

Vladimir Racila

Les adjointes administratives de bureau se retrouvent dans tous les types d'entreprises et dans tous les secteurs d'activité. Leurs fonctions ont évolué au rythme de la technologie et de la culture organisationnelle, ce qui explique, entre autres, que la profession continue de jouer un rôle névralgique au sein de l'organisation et qu'elle présente aussi de bonnes perspectives d'emploi. Mais qu'en est-il de leur rémunération?

En 2017, il y avait 109 400 salariés québécois exerçant des fonctions d'adjoint administratif de bureau dans un service administratif, juridique ou médical¹ (voir tableau 1). Ils gagnaient en moyenne 21,22\$ de l'heure, et 95 % d'entre eux étaient des femmes. En raison de la forte présence des femmes dans la profession, le terme féminisé « adjointe administrative de bureau » sera utilisé pour la suite de l'article.

Regard sur la profession

Toujours en 2017, huit adjointes administratives de bureau sur dix travaillaient à temps plein pour un salaire horaire moyen de 21,57\$. C'est 4,32\$ de plus qu'il y a dix ans (17,25\$ en 2007, données non présentées au tableau). Qu'en est-il du salaire des adjointes administratives de bureau occupant un poste d'entrée versus celles qui sont expérimentées? Lorsque les salaires sont répartis du plus bas au plus haut et divisés en dix groupes égaux, le salaire horaire des adjointes administratives de bureau au 1^{er} décile est de 15\$ ou moins, alors qu'au 9^e décile, le salaire est de 29,12\$ et plus. C'est près de 5\$ de plus qu'en 2007 (10,25\$ au 1^{er} décile et 24,29\$ au 9^e décile).

Selon la taille de l'entreprise, le salaire est-il plus faible, comparable ou supérieur à la moyenne du Québec? Pour répondre à cette question, les données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont mises à profit afin d'observer la situation des adjointes administratives de bureau dans

les grandes entreprises. Cet article porte sur la rémunération des adjointes administratives de bureau salariées travaillant dans les services administratifs, juridiques et médicaux dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec.

Portrait dans les entreprises de 200 employés et plus

Selon l'ERG, environ 30 % de l'ensemble des adjointes administratives de bureau travaillant à temps plein (30 h et plus) se trouvent dans les entreprises de 200 employés et plus, soit un total de 26 780 personnes. De ce nombre, 97 %, dont la quasi-totalité d'entre elles sont des femmes, ont un statut permanent et montrent en moyenne un salaire horaire moyen de 25,65\$ (voir tableau 2). Lorsque les avantages sociaux, les heures normales de travail ainsi que les périodes d'absence rémunérées² (regroupés sous le terme heures chômées payées dans l'équation – voir l'encadré Notes méthodologiques) sont pris en compte, la rémunération globale par heure travaillée pour ces emplois est de 38,50\$.

Tableau 1

Effectif et salaire horaire moyen pour les adjointes administratives de bureau selon la Classification nationale des professions¹, Québec, 2017

Code CNP	Titre de la profession	Emploi-Québec				ERG	
		Tous les employés		Employés à temps plein		Employés réguliers à temps plein	
		Effectif	Salaire horaire moyen	Effectif	Salaire horaire moyen	Effectif	Salaire horaire moyen
		n	\$/h	n	\$/h	n	\$/h
124	Adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical	109 400	21,22	88 600	21,57	26 110	25,65

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Sources : Emploi-Québec, moyenne de 2015 à 2017.

Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2017.

1. Source : Emploi-Québec, moyenne de 2015 à 2017.

2. Entre autres, les congés annuels, les jours fériés et congés mobiles et les congés de maladie.

Les adjointes administratives de bureau sont plus avantagées au plan salarial dans le secteur privé que dans le secteur public, mais la situation est similaire pour la rémunération globale

La ventilation selon le secteur d'appartenance montre que les adjointes administratives de bureau du secteur privé affichent un salaire horaire moyen plus élevé que celui offert dans le secteur public (27,32 \$ contre 24,80 \$), mais la rémunération globale par heure travaillée est comparable dans les deux secteurs. À l'intérieur du secteur privé, les adjointes administratives de bureau, qu'elles soient syndiquées ou non ou qu'elles travaillent dans une grande entreprise ou de moindre taille, reçoivent une rémunération comparable, tant sur le plan salarial que sur celui de la rémunération globale.

La semaine de travail est plus longue dans le secteur privé

En ce qui concerne la semaine normale de travail des adjointes administratives de bureau, elle est près de trente-cinq heures et demie. Le nombre des heures normales hebdomadaires de travail est plus élevé dans le secteur privé par rapport au secteur public (36,5 h contre 34,9 h). La semaine normale de travail est plus longue dans les entreprises privées de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés (37,0 h contre 35,4 h). Cela équivaut annuellement à plus de deux semaines de travail pour les adjointes administratives de bureau œuvrant dans les entreprises privées de 500 employés et plus.

Portrait des emplois de formation collégiale selon le domaine d'activité (genre de compétence selon la CNP)

Selon la Classification nationale des professions (CNP), les adjointes administratives de bureau sont liées au domaine d'activité des affaires, de la finance et de l'administration et exigent comme formation des études postsecondaires (voir l'encadré Précisions sur la Classification nationale des professions). Quatre autres types d'emplois se trouvent également dans ce même regroupement (voir le tableau 3). Pour un genre de travail réalisé et une formation demandée comparables, les adjointes administratives de bureau bénéficient-elles d'une rémunération plus faible, équivalente ou supérieure ?

Tableau 2

Rémunération pour les adjointes administratives de bureau selon la Classification nationale des professions¹, entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2017

Secteur	124 Adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical			
	Effectif	Heures normales hebdomadaires de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale
	n	h	\$/h	
Ensemble du Québec	26 110	35,4	25,65	38,50
Secteur privé	8 840	36,5	27,32	39,25
Privé, employés syndiqués	620 *	35,2	29,17	46,51
Privé, employés non syndiqués	8 220	36,6	27,18	38,75
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	2 670 **	35,4	27,77	39,48
Privé, entreprises de 500 employés et plus	6 180	37,0	27,12	39,16
Secteur public	17 270	34,9	24,80	38,08

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017*.

Précisions sur la Classification nationale des professions (CNP) 2016

CNP

Système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base¹.

Adjointe administrative de bureau

Personne qui effectue des tâches administratives et de secrétariat de nature générale dans différents services d'une entreprise, de nature juridique dans des cabinets d'avocat, des services juridiques de grandes entreprises, des sociétés immobilières ou des bureaux de cadastre, ou de nature médicale dans des cabinets de médecins, des centres hospitaliers ou des cliniques.

Niveau de compétence (formation exigée)

Cheminement normal pour accéder à une profession donnée. Le niveau de compétence est en fonction de la nature de l'éducation et de la formation ainsi que de l'expérience normalement exigées. Les adjointes administratives de bureau appartiennent au niveau B, soit le niveau de formation collégiale ou professionnelle ou d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep, sans oublier les professions comportant des responsabilités de supervision et des responsabilités importantes en matière de santé et de sécurité.

Genre de compétence (domaine d'activité)

Catégorie d'occupations la plus vaste, qui repose sur le genre de travail réalisé. La profession d'adjointe administrative de bureau est liée au domaine des affaires, de la finance et de l'administration.

1. Pour plus de renseignements, consultez le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Les adjointes administratives de bureau sont rémunérées plus faiblement par rapport aux autres emplois de formation collégiale en affaires, en finance et en administration...

Les adjointes administratives de bureau dans les entreprises de 200 employés et plus ont le salaire horaire (25,65 \$, voir tableau 3) et la rémunération globale (38,50 \$) les plus faibles, et la présence des femmes la plus forte par rapport aux quatre autres groupes d'emplois qui exigent habituellement une formation collégiale ou secondaire professionnelle dans le genre de compétence « Affaires, finance et administration ». C'est le personnel administratif et de réglementation (code 122) qui se démarque par le salaire horaire et la rémunération globale les plus élevés, respectivement 31,28 \$ et 47,40 \$.

Il est toutefois important de souligner que deux (superviseurs et personnel administratif et de réglementation) des cinq emplois analysés regroupent du person-

nel dont les tâches sont principalement de supervision et de coordination des procédures administratives, nécessitant souvent plusieurs années d'expérience, ce qui peut expliquer en partie la rémunération plus élevée.

Dans le secteur public, la même situation est observée, tant pour le salaire horaire que pour la rémunération globale. En effet, les adjointes administratives de bureau et le personnel administratif et de réglementation présentent respectivement la rémunération la plus basse et la plus forte, mais la différence est plus grande que pour l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus. Les adjointes administratives de bureau reçoivent un salaire horaire plus faible de 6,79 \$ que le personnel administratif et de réglementation. C'est 10,81 \$ lorsqu'il est question de la rémunération globale.

Dans le secteur privé, la situation est plus nuancée. Les adjointes administratives de bureau, les sténographes judiciaires et

le personnel en finance bénéficient d'un salaire horaire comparable, mais gagnent un taux plus faible que les deux autres emplois dont les tâches sont principalement de supervision et de coordination. Les différences entre le salaire horaire moyen des adjointes administratives de bureau et celui des superviseurs de services administratifs ainsi que celui du personnel administratif et de réglementation sont respectivement de 3,50 \$ et de 3,01 \$. Le même constat est observé pour la rémunération globale par heure travaillée.

... mais les heures de travail sont généralement moins nombreuses

La semaine normale de travail est la même pour les adjointes administratives de bureau et les sténographes judiciaires (35,4 h), mais elle est plus courte par rapport aux autres emplois. La différence varie de près de trois quarts d'heure par rapport au personnel en finance, en assurance et au personnel

assimilé en administration des affaires, et à près de deux heures et trois quarts par rapport aux superviseurs de services administratifs. Dans ce dernier cas, la différence annuelle équivaut à près de quatre semaines de travail de moins pour les adjointes administratives de bureau. Dans les secteurs public et privé, les heures habituelles de travail des adjointes administratives de bureau sont équivalentes aussi à celles des sténographes judiciaires, mais également à celles du personnel en finance. Les adjointes administratives de bureau travaillent moins longtemps que les superviseurs de services administratifs et le personnel administratif et de réglementation.

La rémunération des adjointes administratives de bureau est généralement inférieure par rapport aux autres emplois de formation collégiale...

Dans la CNP, neuf genres de compétence (domaines d'activité) qui reposent sur le genre de travail réalisé sont définis et ils se retrouvent au tableau 4. Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, le salaire horaire moyen et la rémunération globale par heure travaillée des adjointes administratives de bureau sont supérieurs à trois groupes d'emplois du domaine « Vente et services » (dont le code CNP commence par 6), soit des superviseurs des ventes – commerce de détail, des chefs et cuisiniers et des bouchers et boulangers-pâtisseries. Le salaire horaire moyen des adjointes administratives de bureau est inférieur à celui de 38 autres emplois, mais semblable à celui des 8 emplois restants.

Leur rémunération globale par heure travaillée est moins élevée que celle de 34 autres emplois, mais comparable à celle des 12 emplois restants.

Ce sont les officiers et contrôleurs des services de transport qui se démarquent par le salaire horaire (54 \$) et la rémunération globale (77,44 \$) les plus élevés. Ces résultats sont cependant similaires à ceux du personnel des opérations du transport ferroviaire, des entrepreneurs et surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz ainsi qu'à ceux des annonceurs et autres artistes de spectacle, non classés ailleurs.

... mais leur semaine de travail est plus courte

Pour ce qui est des heures normales hebdomadaires de travail, elles sont légèrement plus nombreuses chez les adjointes administratives de bureau

Tableau 3

Rémunération pour les emplois techniques en affaires, en finance et en administration selon la Classification nationale des professions¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Code CNP et titre d'emploi	Ensemble				Secteur privé				Secteur public			
	Heures normales hebdom. de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale	Taux de présence féminine	Heures normales hebdom. de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale	Taux de présence féminine	Heures normales hebdom. de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale	Taux de présence féminine
	h	\$/h		%	h	\$/h		%	h	\$/h		%
121 Superviseurs de services administratifs	38,1	30,20	43,49	55,2	38,5	30,82	43,34	46,4	37,4	29,06	43,80	71,4
122 Personnel administratif et de réglementation	36,5	31,28	47,40	74,3	38,1	30,33	43,23	68,0	36,0	31,59	48,89	76,4
124 Adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical	35,4	25,65	38,50	98,4	36,5	27,32	39,25	98,0	34,9	24,80	38,08	98,3
125 Sténographes judiciaires, transcripteurs, techniciens à la gestion des documents et agents de statistiques	35,4	28,10	41,85	80,4	37,2	27,59	40,28	69,5	34,9	28,26	42,38	83,7
131 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	36,1	28,58	41,68	74,0	36,8	27,84	39,88	76,5	34,9	30,02	45,54	69,0

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

que chez le personnel technique des bibliothèques, des archives publiques, des musées et des galeries d'art (35,4 h contre 35,0 h), comparables à celles de 6 autres emplois et inférieures à celles des 42 emplois restants.

La semaine normale de travail la plus longue (40,0 h) est observée chez le personnel des opérations du transport ferroviaire, les grutiers, foreurs et dynamiteurs, et chez les entrepreneurs et surveillants en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes.

Tableau 4

Rémunération pour les emplois techniques selon le genre de compétence de la Classification nationale des professions¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Code CNP	Titre d'emploi	Heures normales hebd. de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale
		h	\$/h	
Affaires, finance et administration				
121	Superviseurs de services administratifs	38,1	30,20	43,49
122	Personnel administratif et de réglementation	36,5	31,28	47,40
124	Adjoints administratifs de bureau – général, juridique et médical	35,4	25,65	38,50
125	Sténographes judiciaires, transcripteurs, techniciens à la gestion des documents et agents de statistiques	35,4	28,10	41,85
131	Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	36,1	28,58	41,68
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés				
221	Personnel technique des sciences physiques	38,1	31,20	47,16
222	Personnel technique des sciences de la vie	37,2	30,47	47,44
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	37,9	32,81	46,99
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	38,3	36,90	56,11
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage, en géomatique et en météorologie	37,1	30,01	42,97
226	Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation	37,7	34,80	51,26
227	Officiers et contrôleurs des services de transport	38,5	54,00	77,44
228	Personnel technique en informatique	37,1	27,87	39,86
Secteur de la santé				
321	Technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	35,6	28,47	42,14
322	Personnel technique en soins dentaires	35,3	30,30	46,31
323	Personnel technique en soins de santé	36,0	26,40	39,62
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux				
421	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	36,2	29,31	43,51
Arts, culture, sports et loisirs				
521	Personnel technique des bibliothèques, des archives publiques, des musées et des galeries d'art	35,0	29,64	45,95
522	Photographes, techniciens en graphisme et personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	38,9	27,37	37,71
523	Annonceurs et autres artistes de spectacle, n.c.a.	35,9	48,39	67,09
524	Concepteurs artistiques et artisans	38,3	28,84	39,38
525	Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	37,1	24,07	34,10

Tableau 4 (suite)

Rémunération pour les emplois techniques selon le genre de compétence de la Classification nationale des professions¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Code CNP	Titre d'emploi	Heures normales hebd. de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale
		h	\$/h	
Vente et services				
621	Superviseurs des ventes – commerce de détail	37,3	17,60	24,23
622	Personnel technique spécialisé du commerce de gros et acheteurs du commerce de détail et de gros	38,9	28,87	38,79
623	Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des ventes financières	36,7	28,11	41,46
631	Superviseurs de services	38,7	26,63	37,26
632	Chefs et cuisiniers	38,9	21,39	30,52
633	Bouchers et boulangers-pâtisseries	39,7	20,00	27,63
634	Personnel spécialisé en services personnels et en services à la clientèle	38,7	25,95	37,07
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés				
720	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	38,7	40,87	62,78
723	Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	39,7	32,80	50,32
724	Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	38,1	33,85	52,59
725	Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	37,9	32,72	51,33
727	Charpentiers et ébénistes	38,8	27,77	44,13
728	Personnel de maçonnerie et de plâtrage	39,4	32,50	53,90
729	Autre personnel des métiers de la construction	38,6	26,90	42,63
730	Entrepreneur et contremaîtres du personnel des métiers d'entretien et des opérateurs d'équipement lourd et de transport	39,2	37,42	56,96
731	Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	39,7	31,39	48,19
732	Mécaniciens de véhicules automobiles	39,0	29,98	45,71
733	Autres mécaniciens et réparateurs connexes	39,3	28,98	41,42
736	Personnel des opérations du transport ferroviaire	40,0	49,10	69,38
737	Grutiers, foreurs et dynamiteurs	40,0	31,85	50,29
738	Personnel de l'imprimerie, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	36,4	32,41	47,27
Ressources naturelles, agriculture et production connexe				
822	Entrepreneurs et surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	39,4	48,41	68,58
823	Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz	38,8	31,58	46,98
825	Entrepreneurs et surveillants en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes	40,0	30,77	45,75
Fabrication et services d'utilité publique				
921	Surveillants dans la transformation et la fabrication	39,9	34,41	50,26
922	Surveillants dans la fabrication et le montage	39,5	35,34	51,01
923	Opérateurs de poste central de contrôle dans les procédés de transformation et de fabrication	39,8	34,58	55,26
924	Opérateurs et contrôleurs d'équipements d'utilités publiques	38,6	35,82	56,68

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017*.

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) couvre l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Période de référence

Les données sur les salaires, les heures de travail et les échelles salariales recueillies lors de la collecte 2017 de l'ERG sont celles en vigueur le 1^{er} avril 2017. En ce qui concerne les avantages sociaux et les heures chômées payées, la période de référence est l'année 2016. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2017.

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut de la statistique du Québec :

$$\begin{aligned} \text{Rémunération globale} &= \text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte} \\ \text{par heure travaillée} &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}} \\ &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures régulières de travail} - \text{Heures chômées payées}} \end{aligned}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages.

La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures normales correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles normales.

Différence significative

Afin de déterminer si une différence entre deux résultats est significative sur le plan statistique, les intervalles de confiance à 95 % sont examinés. La règle de diffusion est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de 5 %. La méthode basée sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence.

1. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=16.

Notice bibliographique suggérée

RACILA, Vladimir, (2018). « Rémunération des adjointes administratives de bureau dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 3, novembre, Institut de la statistique du Québec, p. 13-19. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201811.pdf].



VIENT DE PARAÎTRE

Bulletin – Cap sur le travail et la rémunération N° 12

Les heures régulières de travail dans les entreprises de 200 employés et plus en 2016 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Cet article a pour objectif d'analyser les heures régulières de travail réalisées par les employés réguliers à temps plein dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus. Les résultats sont fournis pour différents secteurs, le sexe de l'employé ainsi que le niveau de formation et le genre de compétence de l'emploi.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Esther Frève, révision linguistique
Marie-Eve Cantin, mise en page
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 1020
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre année
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm