

Retour en force des pénuries de main-d'œuvre



POINTS CLÉS



En novembre 2021, **plus de 1 PME canadienne sur 2** estimait être affectée par les pénuries de main-d'œuvre. Cette proportion suit une tendance à la hausse depuis le début de la pandémie.



La pandémie n'est pas la cause de ce problème complexe, mais elle a de toute évidence exacerbé la situation. La **démographie** explique fortement le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.



Bien qu'une vaste majorité de propriétaires de PME aient augmenté les salaires pour faire face à cette situation, leur expérience montre que ce n'est pas une solution miracle. **Un ensemble de mesures** s'impose pour résoudre le véritable problème, à savoir le **manque de candidats**. Deux solutions à fort potentiel sortent du lot : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et l'investissement dans l'automatisation.

Lutte des PME contre les pénuries de main-d'œuvre

Main-d'œuvre : les salaires et l'instabilité au cœur de la pénurie¹

les affaires

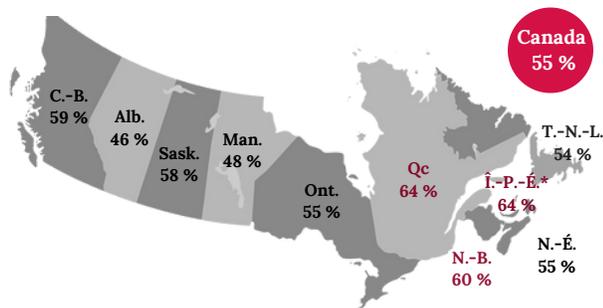
Le cercle vicieux de la pénurie de main-d'œuvre³

Notre catastrophique pénurie de main-d'œuvre²

LE JOURNAL DE MONTRÉAL

En novembre 2021, 55 % des PME au Canada subissaient des pénuries de main-d'œuvre, définies ici par des difficultés à recruter du personnel, à garder des employés ou à les faire travailler les heures nécessaires.

1 PME affectées par les pénuries de main-d'œuvre, par province



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – Novembre 2021, du 4 au 23 novembre, n = 4 514.

*Remarque : Petit échantillon à utiliser avec prudence.

“ Il est de plus en plus difficile d'être en affaires. Le coût des produits augmente et il faut augmenter les employés, car eux aussi doivent payer plus pour vivre. Mon restaurant est fermé, car il manque d'employés, et n'a personne pour combler ce manque. J'ai ciblé plusieurs individus qui avaient un bon potentiel, mais ils touchent le chômage. Ils ne m'ont même pas demandé le salaire. Ils n'ont pas besoin de travailler.

– Propriétaire de PME du secteur de l'hébergement/restauration, Nouveau-Brunswick, septembre 2021

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a sondé ses membres en novembre 2021 au sujet de leur main-d'œuvre. Il s'avère que 55 % des PME subissent des pénuries, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas tous les employés qu'il leur faut ou n'arrivent pas à trouver le personnel nécessaire pour prendre de l'expansion ou répondre à la demande⁴.

Le Québec et le Nouveau-Brunswick sont les provinces les plus touchées avec, respectivement, 64 % et 60 % des PME qui subissent des pénuries de main-d'œuvre (Figure 1). Par secteur, les entreprises de la construction et du transport sont les plus affectées, respectivement, à 74 % et 68 % (voir les Tableaux A2 et A3 à l'Annexe 2 pour plus de détails).

Par ailleurs, 16 % des PME indiquent avoir tout le personnel nécessaire, mais que cela leur impose d'importants coûts supplémentaires liés notamment à l'augmentation des salaires, aux horaires flexibles et aux primes à l'embauche (voir la Figure A1 de l'Annexe 2 pour des précisions sur la question de sondage correspondante).

Les conséquences pour l'économie sont multiples. Par exemple, selon un sondage mené en juin 2021, 34 % des PME ont refusé des ventes ou des contrats, et 30 % ont abandonné ou repoussé certains projets à cause des pénuries⁵.

Ce rapport explique comment nous en sommes arrivés à une situation si critique, quels enjeux existaient avant la pandémie, quel rôle cette dernière a joué et quelles sont les solutions les plus efficaces pour aider les PME en ce moment et à l'avenir.

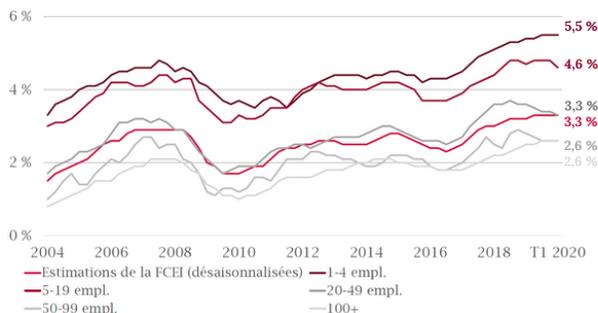
Lutte des PME contre les pénuries de main-d'œuvre (suite)



Les pénuries de main-d'œuvre se font sentir **depuis au moins 2017**, soit bien avant la pandémie.

Les plus petites entreprises ont des taux de postes vacants plus élevés et souffrent davantage quand elles ont un poste vacant parce que cela représente une part plus importante de leur main-d'œuvre totale.

2 Tendances des taux de postes vacants avant la pandémie (T1 2004 à T1 2020), par taille d'entreprise, Canada



Source : FCEI, Baromètre des affaires^{MP}, janvier 2004 à mars 2020.

*Remarque : Les taux de postes vacants sont définis par le nombre total de postes vacants, divisé par la somme de l'emploi total et des postes vacants.

“ Grave pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés dans tous les métiers. Même les travailleurs à temps partiel sont difficiles à trouver et à garder.

Cela ne fera qu'empirer puisque les gens de métier se font vieillissants et ne seront pas remplacés.

- Propriétaire de PME du secteur du commerce de gros, Ontario, juin 2019

Le taux moyen de postes vacants chez les employeurs du secteur privé canadien a fluctué de 2004 à l'aube de la pandémie (Figure 2). Toutefois, à partir de 2017, il a subi une augmentation continue pour atteindre 3,3 % au T1 2020, selon les estimations de la FCEI.

Plus l'entreprise est petite, plus son taux de postes vacants est élevé. Les PME ayant entre un à quatre employés avaient en moyenne 5,5 % de postes vacants au T1 2020. À l'autre bout du spectre, celles ayant plus de 100 employés avaient un taux de 2,6 %, soit moins de la moitié.

Le manque de main-d'œuvre dans une plus petite entreprise a aussi un impact relatif beaucoup plus grand. Par exemple, si un emploi est vacant dans une microentreprise de quatre employés, c'est 25 % des travailleurs qui manquent à l'appel. Cela a un effet majeur sur les opérations.

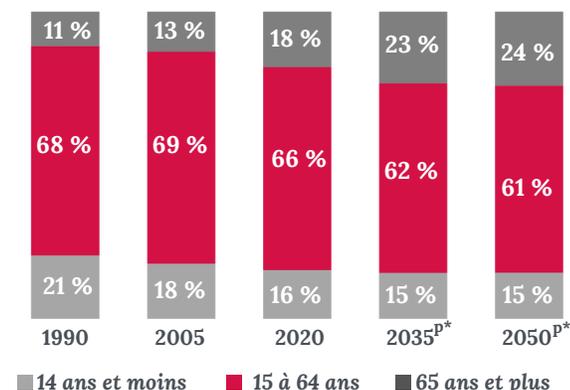
Ainsi, bien avant la pandémie, le problème des pénuries de main-d'œuvre était significatif, omniprésent et en croissance dans les PME canadiennes. Qu'est-ce qui explique ce phénomène? La démographie, comme on va le voir, apporte des éléments de réponse clés.

Une démographie qui alimente les pénuries



D'ici 30 ans, la part de la population âgée de 65 ans et plus aura augmenté d'un tiers, tandis que celle de 15 à 64 ans, qui représente les forces du marché du travail, aura diminué d'un treizième.

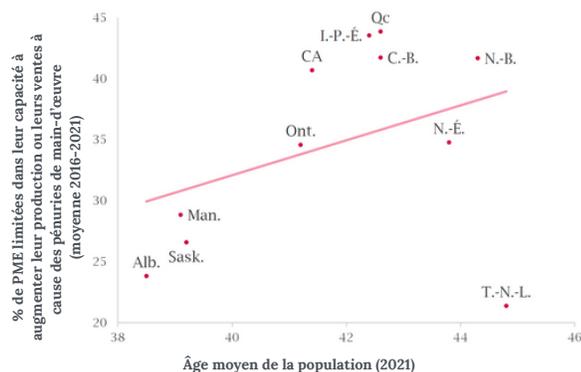
3 Répartition des Canadiens par groupe d'âge (1990-2050)



Source : Statistique Canada. Tableaux [17-10-0057-01](#), [17-10-0109-01](#) et [17-10-0134-01](#), 2021.

*Remarque : P indique une projection.

4 Part de PME indiquant que les pénuries de main-d'œuvre limitent la croissance de la production et des ventes (2016-2021) et âge moyen de la population (2021), par province



Sources :

(1) FCEL, *Baromètre des affaires*^{MD}, fcel.ca/barometre.

(2) Statistique Canada, 2020, [Tableau 17-10-0005-01](#).

Depuis 1990, la démographie a évolué au Canada.

La part de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) a diminué et les projections pour 2035 et 2050 montrent que la tendance se poursuivra. En 1990, la proportion d'individus en âge de travailler par rapport au reste de la population était de 2,1 pour 1 (Figure 3). Il est prévu qu'elle chute à 1,6 pour 1 d'ici 2050, soit une baisse de 26 %. D'ici 30 ans, la part de la population en âge de travailler déclinera, passant de 66 % à 61 % de la population totale.

Il n'est donc pas étonnant que, tel que le montre la Figure 4, les provinces les plus âgées (c'est-à-dire celles où l'âge moyen est le plus élevé) soient aussi celles où les PME semblent avoir le plus d'entraves dans leur capacité à augmenter leur production ou leurs ventes à cause des pénuries de main-d'œuvre⁶.

Ainsi, en 2050, le Canada aura perdu une part significative de ses individus en âge de travailler et de sa future main-d'œuvre. Les pénuries s'accroîtront si notre approche du marché du travail ne change pas. Pour freiner cette tendance, une solution consisterait à améliorer et à simplifier le processus d'immigration.

Au-delà du problème du vieillissement de la population, un nouveau défi est venu s'ajouter récemment à cette problématique de pénuries de main-d'œuvre : la pandémie de COVID-19.

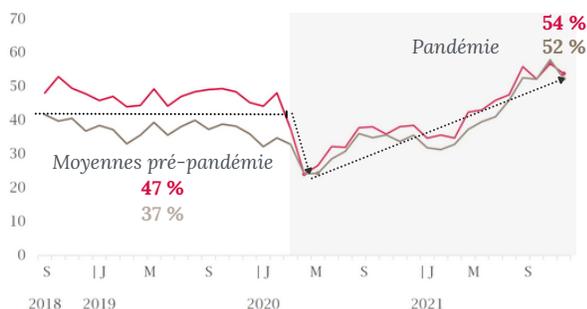
La pandémie complique les pénuries de main-d'œuvre



Au début de la pandémie, la part de PME aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre a chuté, mais le casse-tête est vite revenu en force.

Aujourd'hui, les pénuries touchent plus d'une PME sur deux, un niveau qui égale ou surpasse la période pré-pandémie.

5 Part de PME dont les pénuries de main-d'œuvre entravent la capacité à augmenter leur production/leurs ventes et part de PME signalant avoir au moins un poste vacant, Canada



— Part de PME dont les pénuries de main-d'œuvre entravent la capacité à augmenter la production/les ventes

— Part de PME avec au moins un poste vacant depuis au moins quatre mois

Source : FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, septembre 2018 à novembre 2021. Plus de précisions à fcei.ca/barometre.

Au début de la pandémie, le marché du travail a été bouleversé par les restrictions sanitaires et les changements de comportements des chercheurs d'emploi et des employeurs. Par exemple, en juin 2020, 49 % des propriétaires de PME avaient effectué des mises à pied temporaires⁷. De nombreuses retraites ont aussi été repoussées et les démissions ont diminué lors de la pandémie⁸. La part de PME avec au moins un poste vacant ou dont la croissance a été limitée par les pénuries de main-d'œuvre a diminué au début de 2020 (Figure 5).

Le début du déconfinement et du redémarrage de l'économie a fait augmenter progressivement la part de PME ayant des postes vacants. Elle se situe actuellement à 52 %, ce qui est nettement plus que sa moyenne d'avant la pandémie (37 %). De même, 54 % des PME voient à présent leur croissance limitée par les pénuries de main-d'œuvre, par rapport à 47 % en moyenne avant mars 2020.

Ces hausses s'expliquent tout d'abord par le fait que, selon 24 % des PME, les employés ont changé d'industrie à cause de la pandémie. Ce taux grimpe à 37 % dans le secteur des services sociaux et à 48 % dans celui de l'hébergement/restauration⁹. De plus, les réouvertures et l'allègement des restrictions se font simultanément pour toutes les entreprises. Les propriétaires de PME ont dû mettre à pied des employés, puis les rappeler très rapidement, créant ainsi une forte demande de main-d'œuvre. Il se peut aussi que les programmes d'aide COVID-19, comme la PCRE, aient ralenti le retour au travail des employés.

Conditions actuelles du marché du travail



En novembre 2021, plus de la moitié des PME n'avaient pas retrouvé leur main-d'œuvre habituelle pour cette période de l'année.

Malgré les conditions difficiles liées à la pandémie, les employeurs indiquent avoir surtout **du mal à recruter des employés, à les garder ou à les faire revenir au travail.**

6 Raisons données par les PME qui n'ont pas leur main-d'œuvre habituelle

	54 %	N'arrivent pas à recruter tout le personnel nécessaire
	22 %	Ont réduit leur personnel de façon temporaire
	8 %	Ont réduit leur personnel de façon permanente
	14 %	Autre

Source : FCEI, sondage *Votre voix* – Novembre 2021, du 4 au 23 novembre, n = 4 514.

7 Explications principales données par les propriétaires de PME* à leurs problèmes de personnel (% des réponses)

Les candidats ayant les compétences/l'expérience sont rares	63 %
Ils** préfèrent continuer de bénéficier de l'AE/la PCRE	58 %
Il n'y a pas de candidats	52 %
Ils manquent d'éthique professionnelle	49 %
Leurs attentes salariales sont trop élevées	47 %

Source : FCEI, sondage *Votre voix* – Septembre 2021.

*Remarque : Cette question n'a été posée qu'aux membres qui n'ont pas toute leur capacité de main-d'œuvre à cause de problèmes de personnel.

**Remarque : « Ils » indiquent « Les employés/candidats ».

Selon le Tableau de suivi de la santé des PME de la FCEI, après 20 mois de pandémie, 1 PME sur 2 n'a toujours pas retrouvé sa capacité de main-d'œuvre habituelle.

Il y a plusieurs raisons à cela, à commencer par les problèmes de personnel. En effet, 54 % des PME continuent de fonctionner avec une main-d'œuvre moins importante que d'habitude parce qu'il est difficile de trouver le personnel nécessaire. Ensuite, le ralentissement économique explique que 22 % des propriétaires de PME aient réduit leurs effectifs temporairement et que 8 % aient réduit leurs effectifs de façon permanente (Figure 6).

Parmi les PME qui avaient des problèmes de personnel en septembre, 63 % ont indiqué manquer de candidats ou d'employés ayant les compétences ou l'expérience nécessaires, et 52 % n'avaient pas du tout de candidats (Figure 7).

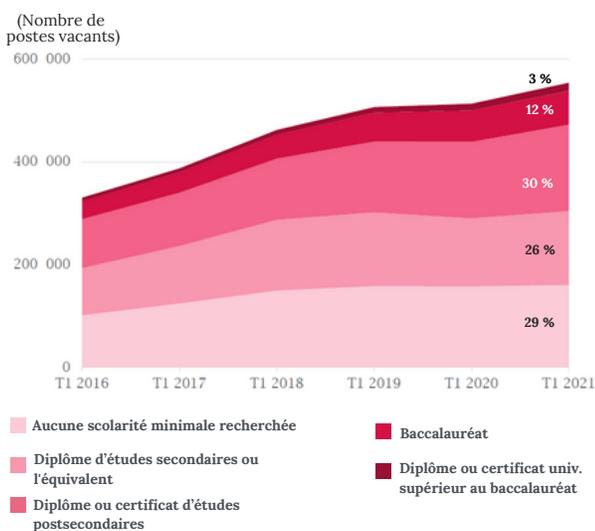
Les parties suivantes explicitent cette réalité en faisant ressortir les déséquilibres du marché du travail selon le niveau de scolarité et le secteur.

Inadéquation des qualifications



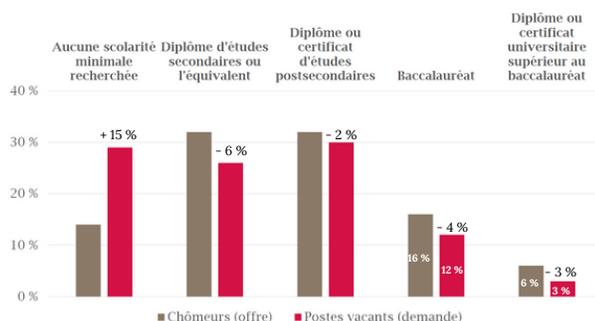
Les postes vacants sont **moins exigeants sur le niveau de scolarité** recherché par rapport à ce que les chômeurs offrent, créant ainsi un déséquilibre.

8 Répartition des postes vacants par niveau de scolarité recherché, premier trimestre 2016-2021, Canada



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0328-05.

9 Part des postes vacants et des chômeurs par niveau de scolarité (T1 2021), Canada



Source : Statistique Canada, Tableaux 14-10-0328-05 et 14-10-0019-01.

La Figure 8 recèle trois constats importants sur la demande d'emploi actuelle. D'abord, il y a eu une augmentation importante des postes vacants ces cinq dernières années, de 330 215 à 553 480, soit +68 %. Ensuite, cette croissance est relativement similaire quel que soit le niveau de scolarité recherché, donc sur différents types de postes. Enfin, le cœur de cette demande d'emploi vient majoritairement de postes non universitaires.

Concernant l'offre de main-d'œuvre, au T1 2021, 22 % des chômeurs avaient un niveau de scolarité égal ou supérieur au baccalauréat, alors que 15 % seulement des postes vacants exigent ce niveau d'études, soit un écart de 7 points de pourcentage (Figure 9). Cette surqualification peut pousser les chercheurs d'emploi à exiger des conditions de travail différentes (p. ex. en termes de salaire ou de rôle) de celles que les employeurs sont prêts à offrir.

Une réponse, venant de Statistique Canada, est que le taux de surqualification des détenteurs d'un baccalauréat est de 18,2 % (en 2016) et varie selon le domaine d'études¹⁰. Le taux évalue le ratio des travailleurs surqualifiés parmi tous les titulaires d'un baccalauréat.

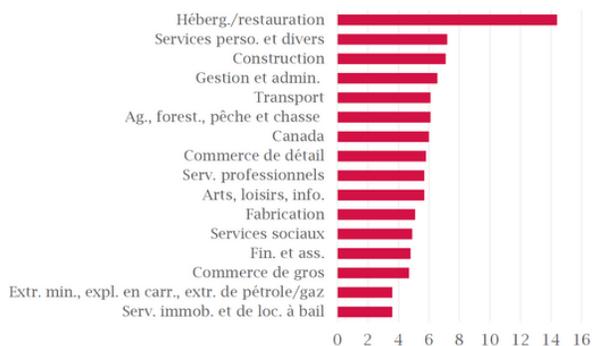
Quand on analyse l'inadéquation des qualifications, on ne peut que s'interroger sur la situation par secteur. La prochaine partie illustre l'écart sectoriel en termes de taux de postes vacants.

Secteurs les plus durement touchés



Le marché de l'emploi est affecté par un déséquilibre évident entre les secteurs. Par exemple, le secteur de l'hébergement/restauration a un taux de postes vacants plus élevé que celui de l'immobilier et de la location à bail.

10 Répartition des postes vacants par secteur, septembre 2021, Canada



Source : Statistique Canada, Tableau [14-10-0372-01](#).

“ Nous avons besoin de main-d'œuvre qualifiée pour combler quelques postes (mécaniciens et chauffeurs). Lors d'affichage de postes, nous ne recevons aucun CV. Nous avons cessé de chercher et composons avec le fait d'avoir moins de travailleurs. Ce qui fait que pour certains travaux (mécanique), nous devons faire affaire avec des sous-traitants, qui eux aussi manquent de personnel.

– Propriétaire de PME du secteur de la construction, Québec, septembre 2021

Par ailleurs, certains secteurs ont un taux de postes vacants particulièrement élevé (Figure 10), c'est-à-dire qu'ils sont plus touchés par la pénurie de main-d'œuvre. Ce taux est plus bas dans d'autres secteurs, indiquant que la situation est relativement moins grave. Cela s'explique en partie par l'effet indirect de la pandémie sur les carrières professionnelles.

Comme indiqué précédemment, certains employés ont également quitté leur secteur à cause de la pandémie. Les fermetures et les restrictions inégales selon les secteurs ont poussé des employés à en quitter certains. En effet, le fait d'être mis à pied et réembauché plusieurs fois peut en dissuader certains de rester dans des secteurs particulièrement touchés.

Par exemple, 48 % et 30 % des propriétaires de PME des secteurs de l'hébergement/restauration et des services personnels signalent, respectivement, que leurs employés ont changé d'industrie suite à la pandémie. Cette tendance semble moins marquée dans le secteur du commerce de gros (3 %)⁹. Ce phénomène aggrave les pénuries pour certains secteurs puisque les travailleurs les désertent.

Les pénuries de main-d'œuvre sont un problème complexe qui ne se réglera pas forcément par l'augmentation des salaires ou le déclin de certains secteurs, car elles sont créées par des enjeux démographiques et l'inadéquation du marché. La prochaine partie s'intéresse toutefois à la hausse des salaires à laquelle les propriétaires de PME ont eu recours pour essayer de trouver du personnel.

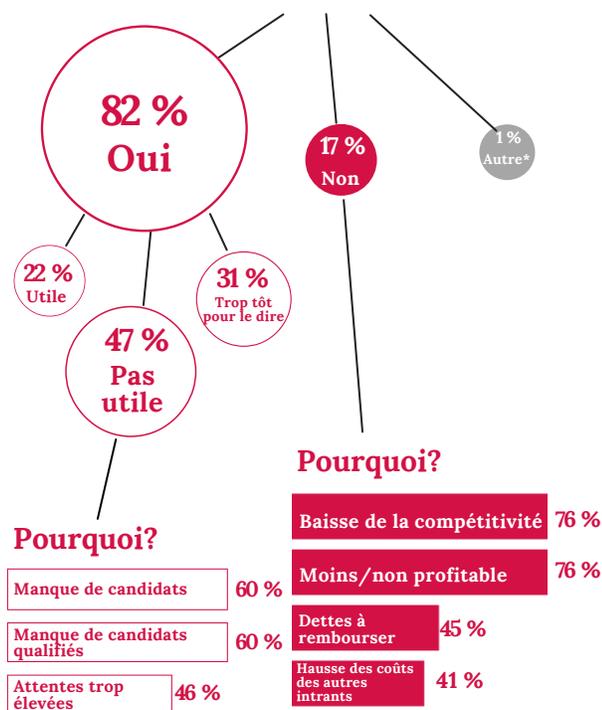
Comment les PME font-elles face aux pénuries de main-d'œuvre?



L'augmentation des salaires est vue comme une solution miracle aux pénuries. Or, 47 % des PME qui ont tenté cette approche ne l'ont pas trouvée utile parce qu'à la base, le marché manque de candidats.

11 Répartition des PME touchées par les problèmes de personnel, selon le recours ou non à l'augmentation des salaires et leurs raisons sous-jacentes, Canada

Avez-vous augmenté vos salaires pour résoudre vos problèmes de main-d'œuvre, le cas échéant?



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – Septembre 2021, n = 1 048.

*Remarque : « Autre » inclut les répondants qui ont choisi l'option « Je ne sais pas/pas sûr ».

En septembre 2021, 82 % des PME aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre ont augmenté leurs salaires. Parmi elles, 22 % indiquent que la hausse les a aidées, 31 % jugent qu'il est trop tôt pour déclarer si la hausse leur a été utile et 47 % estiment que cela ne les a pas aidées. En effet, malgré l'augmentation des salaires, 60 % n'ont pas trouvé de candidats qualifiés ou n'en n'ont reçu aucun.

Parmi les PME touchées par les pénuries qui ont augmenté leurs salaires, seules 22 % ont trouvé la mesure efficace. Plus de détails par province et par secteur sur l'utilisation et le succès de cette mesure sont disponibles à l'Annexe 2 (Tableaux A4 et A5).

Inversement, 17 % des PME aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre ont confirmé n'avoir pu encore hausser leurs salaires. Parmi elles, 76 % ne peuvent compenser suffisamment en augmentant leurs prix sans perdre en compétitivité, 76 % deviendraient moins ou non profitables, tandis que 45 % doivent repayer leurs dettes liées à la pandémie¹¹ et que 41 % subissent déjà la hausse des coûts d'autres intrants (la pandémie ayant perturbé les chaînes d'approvisionnement¹²).

Ces chiffres montrent deux choses importantes. D'abord, le marché du travail joue le rôle qui lui revient et les PME s'adaptent en augmentant les salaires dans la mesure du possible. Toutefois, la portée des augmentations salariales est restreinte par le bassin très limité de candidats (qualifiés ou non qualifiés). Nous verrons dans la partie suivante les efforts entrepris par les employeurs pour augmenter les salaires.

Comment les PME font-elles face aux pénuries de main-d'œuvre? (suite)

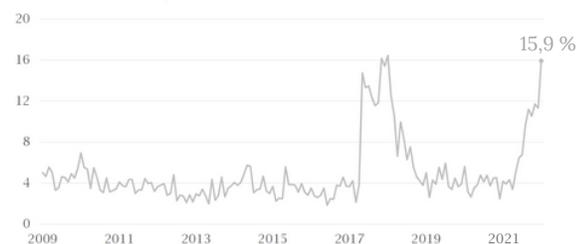


Les PME canadiennes **comptent bel et bien ajuster leurs salaires** face aux pénuries de main-d'œuvre.

12 A Augmentation moyenne des salaires prévue sur 12 mois, PME canadiennes subissant des pénuries de main-d'œuvre (ligne rouge) et toutes les PME (ligne grise)



12 B Part de PME canadiennes prévoyant augmenter les salaires de plus de 6 % sur 12 mois



Source : FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, éditions mensuelles de février 2009 à novembre 2021. Plus de détails disponibles sur fcei.ca/barometre.

“ Nos ventes actuelles connaissent une croissance en dents de scie et sont imprévisibles. Les projets entrent toujours, mais il faut beaucoup plus de temps qu'avant pour les finir. Évaluer le coût de l'adaptation à notre nouvelle réalité n'a pas été facile. Les subventions du gouvernement nous ont aidés à nous remettre sur les rails. Par contre, nous manquons toujours de personnel et c'est un gros problème dans notre secteur parce que beaucoup d'employés vont travailler ailleurs ou à leur compte. Pour garder tout notre personnel, nous avons augmenté les salaires de 30 %!

– Propriétaire de services professionnels, Ontario, novembre 2021

En novembre 2021, la hausse moyenne prévue des salaires au cours de la prochaine année est de 3,1 % (Figure 12A). Il s'agit d'une hausse pratiquement inédite depuis douze ans. Par ailleurs, les PME affectées par les pénuries de main-d'œuvre prévoient des hausses moyennes de salaires de 3,7 %. De plus, 15,9 % des PME prévoient augmenter de plus de 6 % leurs salaires au cours de la prochaine année (Figure 12B), l'une des plus fortes proportions en douze ans.

À travers le Canada (voir le Tableau A6 en annexe pour plus de détails), le taux de salaire moyen des postes vacants atteint 85 % du taux de salaire moyen global. D'ailleurs, trois secteurs offrent même des salaires pour les postes vacants qui sont plus élevés que la moyenne des postes de leur industrie. À noter que le taux de salaire moyen global inclut les heures supplémentaires et est donc artificiellement plus élevé que le taux de salaire moyen des postes vacants. Il est aussi fort probable que les postes vacants comportent davantage de postes juniors, créant alors une surreprésentation et tirant ce salaire à la baisse. Pour ces deux raisons, le ratio est conservateur et s'approche plutôt de 100 %, voire plus.

Bien que les PME aient commencé à augmenter les salaires pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, cette solution a des limites parce que les candidats se font rares. D'autres solutions existent, heureusement, comme nous le verrons plus précisément dans les dernières parties.



Mythe n° 1

« Pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre, il suffit d'augmenter les salaires. »

Réalité

- La demande de main-d'œuvre s'adapte déjà à la situation actuelle parce que les données montrent que les salaires suivent une tendance à la hausse. En novembre 2021¹³, les chefs de PME pensaient augmenter les salaires de 3,1 % en moyenne au cours des 12 prochains mois, l'une des plus fortes hausses depuis que la FCEI a commencé à évaluer les plans salariaux en 2009.
- Les hausses de salaire impliquent des coûts de main-d'œuvre plus importants, ce qui fait monter les prix et génère des pressions inflationnistes. Tout cela finit par présenter un risque pour l'économie canadienne. En novembre 2021¹³, les PME prévoyaient déjà augmenter les prix de 4,3 % en moyenne au cours des 12 prochains mois.
- Les salaires ne sont pas les seuls critères importants pour attirer la main-d'œuvre. En fait, selon un sondage d'opinion réalisé séparément par la FCEI auprès des membres du Forum Angus Reid¹⁴, le salaire n'était pas un critère essentiel pour 28 % des sondés. Un emploi était jugé désirable si d'autres avantages que le salaire étaient inclus, tels que le régime d'assurance, les jours de congés et les horaires flexibles, la culture d'entreprise et la proximité au domicile (64 %, 53 % et 47 %, respectivement).

Mythe n° 2

« Les PME offrent des emplois précaires. »

Réalité

- Parmi les emplois que l'on qualifie souvent de « précaires », on retrouve ceux à temps partiel. Or, en 2020 selon Statistique Canada¹⁵, 77 % des travailleurs à temps partiel donnaient des raisons volontaires pour occuper ces emplois (dont 27 % le retour aux études et 26 % le choix personnel).
- La majorité des travailleurs choisissent un travail en fonction de leurs besoins et de décisions personnelles, et ce, sans en être contraint. Selon un sondage de 2017 mené par Ipsos pour la FCEI¹⁶, 83 % des employés étaient d'avis que leur situation professionnelle actuelle résultait d'un choix personnel, et 73 % estimaient qu'elle leur procurait la flexibilité dont ils avaient besoin pour concilier travail et vie personnelle/familiale.

Mythe n° 3

« Si vous ne pouvez pas évaluer l'assurance-emploi ou tout programme fournissant des prestations en tant qu'employeur, alors vous offrez des mauvaises conditions de travail. »

Réalité

- À montant égal, une prestation sociale ne peut pas être directement comparée à un salaire. Tandis que l'assurance-emploi exige un certain nombre d'heures d'emploi assurable afin d'avoir droit aux prestations, une fois admissible, aucune heure de travail n'est requise pour recevoir des prestations hebdomadaires. C'est différent d'un montant équivalent de paie versé pour des heures de travail effectuées. Il faudrait que la paie soit beaucoup plus élevée que la prestation pour compenser les heures qui doivent à présent être travaillées. Par exemple, les prestations régulières de l'assurance-emploi offrent jusqu'à 595 \$ par semaine et n'exigent aucune heure de travail durant la période de prestations. Pour les égaliser au salaire horaire minimum canadien de 2020 (13,66 \$¹⁷), il faudrait travailler 44 heures par semaine.

Mythe n° 4

« Si l'entreprise ou l'industrie ne peut augmenter les salaires, elle mérite de disparaître. »

Réalité

- La dynamique est différente d'un secteur à un autre : la compétition peut être plus féroce et la marge bénéficiaire plus faible. Plusieurs propriétaires de PME ont peu de marge de manœuvre. Par exemple, en 2019, seules 81 %, 65 % et 55 % des entreprises, respectivement, du secteur de la construction, de l'hébergement/restauration et de l'agriculture étaient rentables¹⁸.
- La réalité économique montre que dans plusieurs industries clés, l'entreprise aux profits juteux et à la marge de manœuvre infinie est bel et bien un mythe. Leurs biens et services sont au bout du compte fournis à un prix que le consommateur peut bien payer, ce qui détermine en retour les ressources à la disposition de l'entreprise, dont sa masse salariale. En 2019, les secteurs de la construction, de l'hébergement/restauration et de l'agriculture ont affiché des bénéfices nets de 10,3 %, 3,8 % et -1,7 %, respectivement, ce qui laisse peu de marge de manœuvre pour augmenter les salaires¹⁸.

Quelles solutions pour les PME?



Au-delà des salaires, dont les avantages sont limités, les PME ont d'autres solutions pour résorber leurs pénuries de main-d'œuvre.

En septembre 2021, la FCEI a demandé à ses membres qui n'avaient **pas retrouvé tous leurs employés** d'indiquer les mesures qu'ils ont prises et celles qui leur ont été bénéfiques⁹ :

Votre entreprise a-t-elle pris les mesures suivantes pour remédier à ses problèmes de main-d'œuvre? (Sélectionner une réponse par ligne)

- a. Mesure prise et bénéfique
 b. Mesure prise, mais pas bénéfique
 c. Mesure prise, mais il est trop tôt pour savoir si elle est bénéfique
 d. Mesure pas prise
 e. Je ne sais pas/pas sûr f. Sans objet

	Taux d'utilisation $\left(\frac{a.+b.+c.}{a.+b.+c.+d.+e.}\right)$	Taux de succès $\left(\frac{a.}{a.+b.}\right)$
Investissement dans l'automatisation	33 %	81 %
Recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires	16 %	52 %
Flexibilité accrue des heures de travail	70 %	38 %
Recrutement de travailleurs à la retraite	35 %	34 %
Augmentation des salaires	82 %	31 %
Recrutement de plus jeunes travailleurs	76 %	24 %
Offre de primes à l'embauche	21 %	18 %
Affichage d'annonces payantes pour trouver certains types de travailleurs	61 %	14 %
Embauche de travailleurs moins qualifiés	67 %	13 %
Recours à des agences de placement	43 %	12 %



L'Annexe 1 apporte des précisions sur le calcul du taux d'utilisation et du taux de succès. Les principaux résultats par secteur sont présentés dans le Tableau 13, à la page suivante.

Il est clair que l'investissement dans l'automatisation et le recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET) sont deux solutions efficaces pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre des PME. Dans chaque secteur présenté au Tableau 13, on les retrouve (toutes les deux ou juste l'une des deux) parmi les meilleures mesures selon le taux de succès, atteignant parfois même 100 %. De manière générale, les TET peuvent aussi être utiles pour atténuer la pression sur les salaires. L'automatisation est, pour sa part, une solution à long terme aux défis démographiques du Canada.

Quelles solutions pour les PME? (suite)



13 Top 3 des solutions utilisées par les PME, par secteur, selon le taux de succès

	1			2			3		
	Mesure utilisée	% d'utilisation	% de succès	Mesure utilisée	% d'utilisation	% de succès	Mesure utilisée	% d'utilisation	% de succès
Total, toutes les industries	Automatisation	33	81	Travailleurs étrangers temporaires	16	52	Heures flexibles	70	38
Agriculture et ressources naturelles	Travailleurs étrangers temporaires	27	100	Automatisation	43	91	Recrutement de travailleurs à la retraite	55	60
Construction	Automatisation	29	63	Recrutement de travailleurs à la retraite	26	35	Heures flexibles	52	30
Fabrication	Automatisation	49	83	Travailleurs étrangers temporaires	13	67	Heures flexibles	45	64
Commerce de gros et transport	Automatisation	24	100	Recrutement de travailleurs à la retraite	46	39	Heures flexibles	64	29
Commerce de détail	Automatisation	27	69	Travailleurs étrangers temporaires	12	47	Prime à l'embauche	15	43
Arts, loisirs, information	Automatisation	24	75	Recrutement de travailleurs à la retraite	42	75	Heures flexibles	79	44
Finance, assurances et gestion	Automatisation	46	83	Travailleurs étrangers temporaires	22	67	Heures flexibles	81	50
Services professionnels	Travailleurs étrangers temporaires	9	100	Automatisation	52	78	Augmentation des salaires	73	69
Hébergement et restauration	Automatisation	26	78	Travailleurs étrangers temporaires	29	48	Heures flexibles	84	34
Services personnels et divers	Automatisation	18	60	Heures flexibles	70	46	Augmentation des salaires	75	37
Services sociaux	Automatisation	43	100	Recrutement de travailleurs à la retraite	12	50	Heures flexibles	71	47

Source : FCEI, sondage Votre voix – Septembre 2021, 9 au 27 septembre 2021, n = 1 048.

Les mesures présentant un taux d'utilisation inférieur à 30 % et un taux de succès supérieur à 60 % sont surlignées dans le tableau pour le potentiel élevé de succès qu'elles semblent avoir, même si elles peuvent être sous-utilisées en ce moment.

Conclusion



Les restrictions imposées au cours des deux dernières années pour faire face à la pandémie n'ont fait qu'aggraver les pénuries de main-d'œuvre qui sévissaient déjà dans les PME canadiennes. Au début de la crise, le ralentissement économique et les fermetures ont fait chuter les offres d'emploi. Depuis le début de la pandémie, les choses ont beaucoup changé. En effet, 55 % des PME canadiennes déplorent des pénuries de main-d'œuvre, notamment des difficultés pour recruter et garder leurs employés et leur refus de travailler le nombre d'heures requis.

Au-delà de ce manque qui empêche le retour à une capacité normale de main-d'œuvre, au niveau de leur développement et de leur expansion, environ 54 % des PME indiquent, en novembre 2021, que les pénuries de main-d'œuvre entravent leur capacité à augmenter leur production ou leurs ventes.

La partie précédente présentait des pistes de solution pour les PME. D'après l'analyse des mesures les plus populaires et de leur niveau d'efficacité évalué par nos membres, l'investissement dans l'automatisation et l'utilisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) sont les mesures les plus prometteuses.

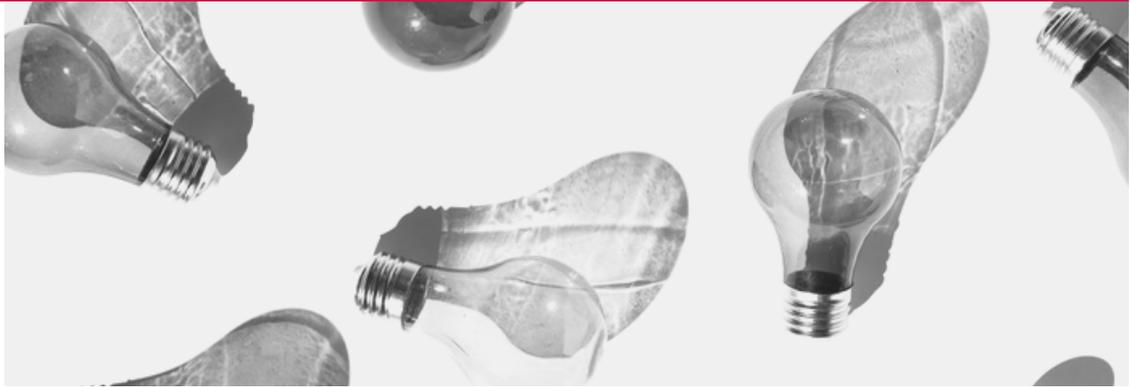
Entre l'incapacité à avoir tout son personnel habituel et l'entrave à la production et aux ventes, il est clair que les pénuries de main-d'œuvre sont un défi de taille pour les PME. Le gouvernement doit prendre des mesures pour y répondre.

La solution globale aux pénuries de main-d'œuvre exige la mise en place d'une série de mesures à long terme. Toutefois, il est possible que certaines soient mises en œuvre à court terme.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires, par exemple, pourrait être adapté rapidement. Malheureusement, ce programme est coûteux en temps et en argent pour la plupart des PME à cause des restrictions qu'il comporte. Par ailleurs, il ne s'applique pas aux secteurs les plus durement touchés par les restrictions gouvernementales et d'autres répercussions de la pandémie (commerce de détail, arts et loisirs, tourisme, hébergement/restauration) parce qu'il exclut la plupart de leurs emplois.

Suivant les mesures jugées efficaces par les propriétaires de PME et les divers défis présentés dans ce rapport, la FCEI propose ci-après une liste détaillée de recommandations.

Recommandations pour le gouvernement afin d'aider les PME avec les pénuries



Aider les PME à relever les défis démographiques

- 1 Améliorer et simplifier le processus relatif aux travailleurs étrangers temporaires (TET) et à l'immigration pour faire entrer plus rapidement plus de travailleurs au Canada, en plus d'assurer une bonne adéquation entre les immigrants et les emplois à pourvoir. Par ailleurs, offrir aux TET une voie vers la résidence permanente et envisager d'élargir temporairement le Programme des travailleurs étrangers temporaires à des TET ayant d'autres niveaux de compétences et provenant d'autres secteurs afin d'aider rapidement les PME à se remettre de la pandémie.
- 2 Stimuler l'automatisation par des programmes ou des crédits d'impôt.
- 3 Accorder des allègements fiscaux aux travailleurs plus âgés (65 ans ou plus). Comme ces individus sont expérimentés et ont déjà contribué à la société, une solution consisterait à défiscaliser leurs revenus.
- 4 Mettre en place des programmes de formation visant certains groupes, tels que les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF), les minorités racisées ou les personnes en situation de handicap (par exemple, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes en Ontario).

Atténuer les effets de la pandémie sur les employeurs

- 5 Geler les cotisations au RPC/RRQ et d'autres taxes sur la masse salariale des entreprises, surtout dans un contexte de pandémie où les revenus sont faibles et les coûts d'exploitation élevés.
- 6 Réduire les cotisations à l'assurance-emploi ou instaurer un congé de cotisation pour les PME afin de compenser les coûts d'embauche et de formation du personnel.
- 7 Veiller à ce que les programmes d'assurance-emploi ne découragent pas les individus de retourner travailler.
- 8 Améliorer l'efficacité du service de prestations d'assurance-emploi dédiées aux individus qui suivent un programme de formation offert par Service Canada.

Corriger les inadéquations au sein du marché du travail

- 9 Encourager les programmes d'Apprentissage Intégré au Travail (AIT) dans les universités et les collèges (comme le régime coopératif et les stages), en incluant et alignant les besoins des PME et en y répondant.
- 10 Corriger l'inadéquation entre les besoins du marché du travail et la formation des individus au chômage. Appuyer essentiellement des programmes qui mènent à des professions où les travailleurs sont en demande.
- 11 Ajouter des crédits d'impôt pour la formation des travailleurs, notamment pour la formation en milieu de travail, et des crédits d'impôt pour embaucher des jeunes finissants et des étudiants.

Autre

- 12 Mieux communiquer les programmes d'embauche et d'emploi offerts aux propriétaires d'entreprise.

Sources et références



1. <https://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/general/main-d-uvre-les-salaires-et-l-instabilite-au-cur-de-la-penurie/626747>
2. <https://www.journaldemontreal.com/2021/10/09/notre-catastrophique-penurie-de-main-doeuvre>
3. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1835074/marche-travail-employes-manque-personnel>
4. Pour le détail des sources de données présentées dans ce rapport, voir l'Annexe 1 : méthodologie.
5. FCEI, sondage *Votre voix - Juin 2021*, n = 3 834.
6. La question est la suivante : « Quels facteurs entravent votre capacité à augmenter les ventes ou la production? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes) » FCEI, *Baromètre des affaires*^{MD}, novembre 2021, n = 882.
7. FCEI, *La COVID-19 et votre entreprise*, sondage n° 12, juin 2020, n = 6 065.
8. <https://leadershipavise.rbc.com/le-retour-aux-niveaux-davant-la-pandemie-pour-les-departs-a-la-retraite-et-les-demissions-aggraverait-il-la-penurie-de-main-doeuvre-au-canada/>
9. FCEI, sondage *Votre voix - Septembre 2021*, n = 3 697.
10. Statistique Canada, *La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants*, 2 septembre 2020.
11. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/communiqués-de-presse/les-pme-doivent-faire-face-lincertitude-de-la-4e-vague-avec-un>
12. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/communiqués-de-presse/les-preoccupations-croissantes-des-pme-liees-la-logistique-pourraient>
13. FCEI, *Baromètre des affaires*^{MD}, novembre 2021, n = 882.
14.
À propos des sondages du Forum Angus Reid
Les résultats s'appuient sur un sondage mené en ligne par la FCEI du 4 au 5 août 2021 auprès d'un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 1556 Canadiens, membres du Forum Angus Reid. Le sondage a été réalisé en anglais et en français. La précision des sondages en ligne du Forum Angus Reid est mesurée à l'aide d'un intervalle de confiance. Dans ce cas, le sondage serait précis à +/- 2,5 points de pourcentage près, à un intervalle de confiance de 95 %.
- À propos du Forum Angus Reid**
Le Forum Angus Reid est la communauté d'opinions en ligne la plus reconnue et engagée au Canada, constituée d'adultes qui expriment leurs opinions sur une multitude de sujets. Les membres répondent à des sondages courts, faciles et intéressants portant sur des enjeux importants.
15. Statistique Canada, Tableau 14-10-0029-01, *Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles (x 1 000)*.
16. <https://engage.gov.bc.ca/app/uploads/sites/332/2018/03/Canadian-Federation-of-Independent-Business.pdf>
Cette étude s'appuie sur un sondage d'opinion réalisé par Ipsos-Reid pour la FCEI du 23 au 28 août 2017 auprès d'un échantillon de 2 001 Canadiens occupant un emploi, dont des travailleurs autonomes et des étudiants qui travaillent.
17. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=0748209b-dd51-4a65-b65f-bf7c129149e2&themetreeid=13#>
18. <https://www.ic.gc.ca/app/scr/app/cis/search-recherche>

Annexe 1 : méthodologie



Sources des données utilisées dans ce rapport

Sondages *Votre voix*

La FCEI mène des sondages auprès de ses membres depuis le début de la pandémie pour mesurer les effets de la COVID-19. Depuis janvier 2021, chaque mois, les membres de la FCEI répondent à *Votre voix*, un sondage couvrant un large éventail de sujets actuels, dont les impacts de la COVID-19. Le présent rapport se fonde principalement sur les sondages suivants (les références de toutes les autres sources sont indiquées dans les notes en fin d'ouvrage) :

- La période du sondage du mois de septembre s'étend du 9 au 27 septembre 2021. Le nombre de répondants était de 3 697. La marge d'erreur pour un échantillon probabiliste de la même taille (à des fins de comparaison seulement) serait de +/- 1,6 point de pourcentage, 19 fois sur 20.
- La période du sondage du mois de novembre s'étend du 4 au 23 novembre 2021, et le nombre de répondants était de 4 514. La marge d'erreur pour un échantillon probabiliste de la même taille (à des fins de comparaison seulement) serait de +/- 1,5 point de pourcentage, 19 fois sur 20.

Sondage du *Baromètre des affaires*^{MD}

Le sondage du *Baromètre des affaires*^{MD} de la FCEI est mené tous les mois en anglais et en français. Les résultats sont recueillis auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de membres actifs (1/6 par mois), seuls ceux qui sont invités pouvant y répondre. Ainsi, un vote correspond à une entreprise canadienne indépendante. Le nombre de répondants mensuel varie entre 800 et 1 000. Les données ne sont pas désaisonnalisées. Pour plus de détails, visitez fcci.ca/barometre.

Statistique Canada

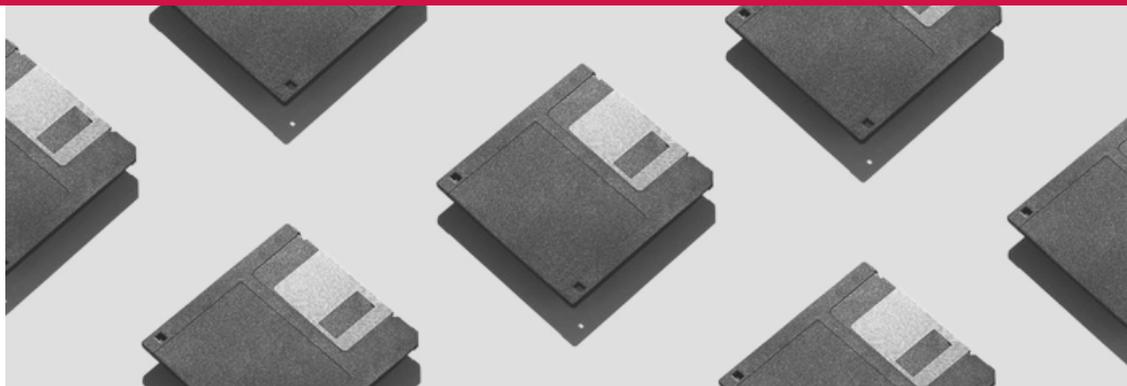
- Tableau 14-10-0372-01, *Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.*
- Tableau 14-10-0022-01, *Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000).*
- Tableau 14-10-0328-01, *Postes vacants, proportion des postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon certaines caractéristiques, données trimestrielles non désaisonnalisées.*
- Tableau 14-10-0019-01, *Caractéristiques de la population active selon le niveau de scolarité atteint, données mensuelles non désaisonnalisées.*
- Tableau 17-10-0057-01, *Population projetée, selon le scénario de projection, l'âge et le sexe, au 1^{er} juillet (x 1 000).*
- Tableau 17-10-0134-01, *Estimations de la population (Recensement de 2016 et données administratives), selon le groupe d'âge et le sexe au 1^{er} juillet, Canada, provinces, territoires, régions sociosanitaires (limites de 2018) et groupes de régions homologues.*
- Tableau 17-10-0109-01, *Estimations de la population (Recensement de 2001 et données administratives), selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces, territoires, régions sociosanitaires (limites de 2007) et groupes de régions homologues.*
- Tableau 17-10-0005-01, *Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe.*

Calcul des taux de succès et d'utilisation des solutions destinées aux PME (Tableau 13)

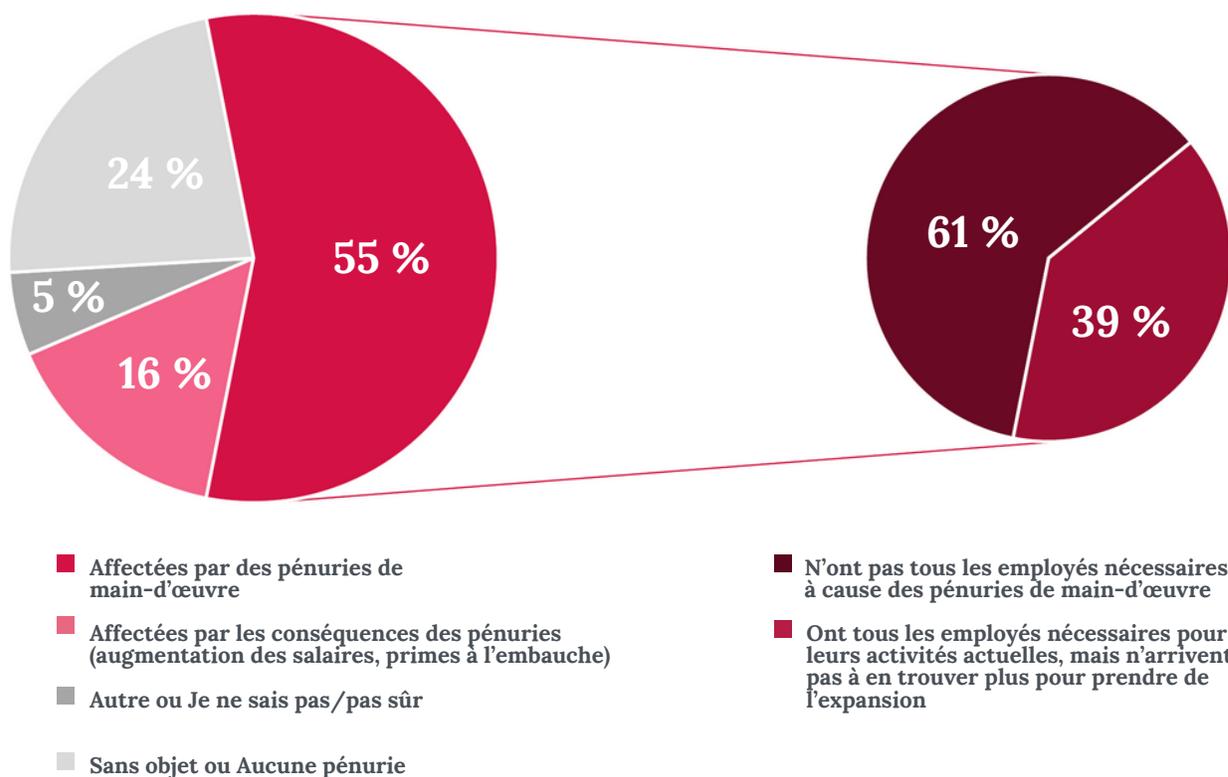
Le taux d'utilisation se calcule par l'addition des PME pour qui la mesure a été utilisée (quel que soit le résultat : positif, négatif ou incertain) avec le nombre de répondants pour qui la solution s'applique (y compris ceux qui ont sélectionné Je ne sais pas/pas sûr). Les répondants qui ont utilisé la recommandation et qui attendent de voir l'utilité de cette dernière ont été comptabilisés pour mettre en valeur les pistes qui sont le plus souvent employées et celles qui sont sous-utilisées.

Le taux de succès, quant à lui, mesure le ratio entre le nombre de PME qui ont utilisé une recommandation et vu un résultat positif sur leur problème de pénuries et le nombre de PME qui indiquent avoir utilisé la mesure et vu un résultat significatif (positif ou non). Ce taux ne prend donc pas en compte les entreprises qui ont utilisé cette mesure, mais déclarent qu'il est trop tôt pour connaître son utilité, parce que le résultat est encore incertain et que leur inclusion nuirait à l'efficacité des solutions.

Annexe 2 : données



A1 Part de PME subissant des pénuries de main-d'œuvre*



Source : FCEI, sondage Votre voix - Novembre 2021, 4 au 23 novembre, n = 4 514.

*Remarque : La question de sondage était la suivante :

Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux la situation de votre entreprise concernant les pénuries de main-d'œuvre (c'est-à-dire vos difficultés à recruter du personnel, à garder vos employés ou à leur faire faire les heures de travail nécessaires)? (Sélectionner une réponse)

- Sans objet : nous n'avons pas d'employés
- Aucune pénurie : nous avons tous les employés qu'il nous faut
- Nous avons tous les employés qu'il nous faut, mais cela impose d'importants coûts supplémentaires à notre entreprise
- Nous avons tous les employés qu'il nous faut pour nos activités actuelles, mais nous n'arrivons pas à trouver le personnel nécessaire pour prendre de l'expansion ou pour répondre à une demande accrue/nouvelle
- Nous n'avons pas tous les employés qu'il nous faut à cause des pénuries de main-d'œuvre
- Autre
- Je ne sais pas/pas sûr

A2 Pourcentage de PME canadiennes touchées par des pénuries de main-d'œuvre, par province

	CANADA	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.*	T.-N.-L.*
% de PME qui n'ont pas tout leur personnel à cause des pénuries de main-d'œuvre	34	37	22	37	29	34	43	40	30	50	37
+ % de PME qui ont tout leur personnel, mais n'arrivent pas à en trouver plus pour prendre de l'expansion	22	23	24	21	20	21	22	21	24	14	16
= % de PME subissant des pénuries de main-d'œuvre	55	59	46	58	48	55	64	60	55	64	54
% de PME qui ont tout leur personnel, mais à des coûts supplémentaires importants	16	15	19	12	16	16	17	14	10	7	10

*Remarque : L'Î.-P.-É. compte moins de 40 répondants.

**Les chiffres ayant été arrondis, la part totale d'entreprises touchées par des pénuries de main-d'œuvre peut ne pas être égale à la somme des entreprises qui n'ont pas tous leurs employés ou qui les ont tous, mais n'arrivent pas à trouver le personnel nécessaire pour prendre de l'expansion.

A3 Pourcentage de PME canadiennes subissant des pénuries de main-d'œuvre, par industrie

	Agri.	Res. nat.*	Constr.	Fab.	Comm. de gros	Comm. détail	Transp.	Arts, loisirs et info.	Fin., ass.	Serv. prof.	Gest.	Serv. soc.	Héber./ restaur.	Serv. pers.
% de PME qui n'ont pas tout leur personnel à cause des pénuries de main-d'œuvre	35	39	48	36	33	29	41	29	21	23	34	27	48	31
+ % de PME qui ont tout leur personnel, mais n'arrivent pas à en trouver plus pour prendre de l'expansion	17	19	26	26	23	19	26	23	18	24	27	23	17	21
= % de PME subissant des pénuries de main-d'œuvre	52	58	74	62	56	47	68	52	40	47	61	51	65	52
% de PME qui ont tout leur personnel, mais à des coûts supplémentaires importants	12	13	10	15	16	18	11	19	18	14	16	18	18	15

*Remarque : Le secteur des ressources naturelles compte moins de 40 répondants.

**Les chiffres ayant été arrondis, la part totale d'entreprises touchées par des pénuries de main-d'œuvre peut ne pas être égale à la somme des entreprises qui n'ont pas tous leurs employés ou qui les ont tous, mais n'arrivent pas à trouver le personnel nécessaire pour prendre de l'expansion.

A4 Taux d'utilisation et taux de succès de la mesure d'augmentation des salaires, par province

	CANADA	C.-B.	Alb.	Sask. et Man.	Ont.	Qc	Atlantique
% d'utilisation	82	88	72	84	80	86	87
% de succès	31	36	28	32	35	25	18

A5 Taux d'utilisation et taux de succès de la mesure d'augmentation des salaires, par secteur

	Agri. et res. nat.	Constr.	Fab.	Comm. de gros et transp.	Comm. de détail	Arts, loisirs et info.	Fin., ass. et gest.	Serv. prof.	Serv. soc.	Héber./ restaur.	Serv. pers.
% d'utilisation	86	84	91	84	80	71	88	73	79	83	75
% de succès	17	26	39	26	29	27	33	69	42	25	37

A 6 Salaire moyen des postes vacants et salaire moyen, par industrie

	Salaires moyens des postes vacants, T2 2021 (en \$)	Salaire moyen en 2020 (en \$)	Ratio entre le salaire des postes vacants et le salaire moyen (en %)*
Serv. d'enseignement	28,30	23,53	120
Industrie de l'information et industrie culturelle	32,30	28,66	113
Services prof., scientifiques et techniques	33,30	31,29	106
Services imm. et services de location et de location à bail	23,65	25,04	94
Finance et assurances	30,25	32,44	93
Services admin., de soutien, de gest. des déchets et d'assainissement	20,70	22,68	91
Arts, spectacles et loisirs	18,75	20,76	90
Services d'héberg. et de restauration	14,95	16,86	89
Commerce de gros	23,60	26,49	89
Autres services	21,45	24,50	88
Total	22,85	26,97	85
Commerce de détail	16,65	19,79	84
Soins de santé et assistance sociale	24,95	29,56	84
Fabrication	21,90	26,91	81
Transport et entreposage	23,00	28,68	80
Construction	25,95	33,65	77
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	32,40	43,99	74
Agr., foresterie, pêche et chasse	17,85	27,52 (2019)	65
Gestion de sociétés et d'entreprises	29,00	-	-

Sources : 1) Statistique Canada, *Statistiques relatives à l'industrie canadienne* (SIC).

2) Statistique Canada, Tableau 14-10-0206-01, *Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles*.

3) Statistique Canada, Tableau 14-10-0326-01, *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées*.

*Remarque : Le salaire moyen inclut les heures supplémentaires effectuées, contrairement au salaire des postes vacants. De plus, les postes vacants pourraient inclure une surreprésentation de postes juniors. Par conséquent, le ratio entre le salaire des postes vacants et le salaire moyen est conservateur.

À propos de la FCEI



La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de PME au pays, comptant 95 000 membres dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Elle vise à augmenter les chances de succès des PME en défendant leurs intérêts auprès des gouvernements, en leur fournissant des ressources personnalisées et en leur offrant des économies exclusives.

Consultez le site fcei.ca pour en savoir plus.

Auteure



Laure-Anna Bomal

est analyste de la recherche à Montréal pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). Elle est titulaire d'une maîtrise en économie de l'Université d'Ottawa et d'un baccalauréat en mathématiques et économie de l'Université de Montréal.

Crédits photos

Page 1 : Jeu de douilles par Randy Blackwell de Shutterstock (image 1703011090)
Page 3 : Chef fatigué par Davide Angelini de Shutterstock (image 1603442248)
Page 4 : Partenaires d'affaires signant des documents dans un café par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 5 : Photo floue de gens d'affaires parlant à l'entrée d'un bureau moderne par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 6 : Femme stressée travaillant à son bureau par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Pages 7 : Enfant jouant avec des cubes en bois avec des lettres dessus par Scopio de NounProject.com
Page 8 : Camion se déplaçant sur l'autoroute par Daniela Simona Temneanu de NounProject.com
Page 10 : Personne tenant une carte de crédit par Scopio de NounProject.com
Page 11 : Comptable assis à son bureau utilisant sa calculatrice par Scopio de NounProject.com
Page 12 : Investisseur dans une réflexion approfondie sur des idées commerciales écrites sur un tableau blanc par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 13 : Ampoules colorées sur fond clair par Zamurovic Brothers de NounProject.com
Page 14 : Gros plan sur une femme écrivant des notes dans son cahier par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 15 : Vue de dessus d'une étudiante lisant un livre tout en étant assise sur une étagère de bibliothèque par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 16 : Femme de l'exécutif tenant des documents et un marqueur devant un tableau blanc par Jacob Lund Photography de NounProject.com
Page 18 : Disquettes sur fond jaune par Bogdan Dreava de NounProject.com
Page 21 : Souris d'ordinateur avec câble sur fond bleu clair par Bogdan Dreava de NounProject.com