

ADMINISTRATION PUBLIQUE L'ÉTAT DANS LA RÉGION

— Mariella Collini

La présence des secteurs public et parapublic en région est l'un des leviers de leur développement, notamment par l'offre de services directs à la population, aux collectivités et au développement économique. Voici un tour d'horizon de l'évolution de la fonction publique et parapublique québécoise et de la fonction publique fédérale en Abitibi-Témiscamingue.

En Abitibi-Témiscamingue, la fonction publique québécoise totalisait 1 377 emplois en équivalent temps complet (ETC) en 2015-2016. Cet effectif est très largement composé de salariés réguliers (1 054 ETC) suivis des employés à statut occasionnel (297 ETC). Quelque 26 ETC étudiants et stagiaires complètent le personnel de la fonction publique québécoise dans la région. Pour l'ensemble de la période étudiée, soit de 2011-2012 à 2015-2016, le nombre d'ETC dans la région a diminué d'environ 6 % (-86 ETC). Cette baisse est principalement imputable aux deux dernières années, alors que la première moitié de la période étudiée était plutôt sous le signe d'une légère croissance. En nombre de personnes, l'effectif régulier se situait à 1 116 personnes en mars 2016. Dans la région, 79 personnes de l'effectif

régulier ont quitté la fonction publique (départs à la retraite, démissions, etc.) en 2015-2016, alors que 44 ont été recrutées.

LA FONCTION PARAPUBLIQUE

La fonction parapublique, qui est constituée du personnel du réseau de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des cégeps, totalisait, en 2014-2015, 8 017 emplois équivalent temps complet (ETC). Au cours de la période 2010-2011 à 2014-2015, le volume d'effectifs a fluctué en dents de scie, passant de 7 980 à 8 017 emplois ETC. Cela dit, l'année 2014-2015 s'est clôturée par un léger recul des effectifs comparativement à 2013-2014 (-42 ETC).

Près de 60 % des emplois parapublics se situent dans le domaine de la santé et des

services sociaux, avec 4 733 ETC. En 2014-2015, ce secteur a réalisé des gains, et ce, pour une deuxième année consécutive. Ensuite, les commissions scolaires concentrent 2 868 emplois ETC et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, 416, soit un peu plus de 40 % des emplois du secteur parapublic.

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

À l'instar de la fonction publique québécoise, le nombre d'employés équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique fédérale dans la région a chuté de 64 ETP au cours des cinq dernières années. Il atteint son plus bas niveau en mars 2016, avec 105 ETP. ■

Évolution des effectifs (nombre et ETP) de la fonction publique fédérale¹
> Abitibi-Témiscamingue, mars 2011 à 2016

	Nombre	ETP ²
Mars 2016	127	105
Mars 2015	132	113
Mars 2014	142	124
Mars 2013	157	133
Mars 2012	177	154
Mars 2011	196	169

Notes : 1. L'effectif de la fonction publique fédérale est constitué de l'ensemble des employés actifs, quelle que soit la durée de leur emploi (indéterminée, déterminée, emploi occasionnel et étudiant), et inactifs (les employés en congé non payé) de l'administration publique centrale (APC) et des organismes distincts (OD). 2. Équivalents temps plein (ETP) est la mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé.

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, compilation spéciale, août 2016.

Évolution des effectifs (ETC) de la fonction publique¹ et parapublique² québécoise

> Abitibi-Témiscamingue, 2011-2012 à 2015-2016

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Fonction publique québécoise	1 463	1 470	1 496	1 459	1 377
Fonction parapublique québécoise	8 030	7 941	8 059	8 017	n.d.
Commissions scolaires	2 906	2 897	2 935	2 868	n.d.
Santé et services sociaux ³	4 685	4 611	4 698	4 733	n.d.
Collèges	439	433	426	416	n.d.

Notes : 1. L'effectif total comprend les employés réguliers et occasionnels, les étudiants et les stagiaires faisant partie des ministères et des organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (LFP). Exercice financier du 1^{er} avril au 31 mars. 2. Du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année. 3. Les données en ETC du Secrétariat du Conseil du Trésor peuvent différer des données publiées par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Sources : Secrétariat du Conseil du Trésor du Québec, **L'effectif de la fonction publique du Québec, 2015-2016**, 2016 et compilation spéciale, novembre 2016.

CANDIDATURES RECHERCHÉES

— Mariella Collini

En mode recrutement, les employeurs ne s'attardent pas uniquement aux titres scolaires acquis par les personnes candidates. Ils recherchent d'autres exigences pour répondre à leurs besoins : compétences spécifiques, savoir-faire et aptitudes. Regard sur le recrutement, les difficultés rencontrées et leurs impacts au sein des 2 382 établissements de 5 employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue.

L'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans la région¹ révèle qu'au cours de l'année 2014, la moitié des établissements avec cinq employés et plus ont effectué au moins une embauche². Au nombre d'environ 9 000, ces nouveaux employés représentaient approximativement 13 % du volume total de tous les employés. Les embauches ont été majoritairement faites dans les catégories professionnelles de la vente et services, des sciences sociales, enseignement et administration publique ainsi que des métiers, transports et machinerie.

LES EXIGENCES DE RECRUTEMENT

En ce qui a trait au niveau de scolarité acquis et à l'expérience requise pour les embauches faites au cours de l'année 2014, on note, de façon générale, que les employeurs n'exigeaient aucun diplôme (38 %) et aucune expérience (61 %) pour plusieurs métiers et professions. Autrement, plus du tiers des embauches requéraient un diplôme d'études secondaires et près du quart, un diplôme d'études postsecondaires. Environ 20 % réclamaient entre 1 et 3 années d'expérience.

Lors de la sélection de candidates et de candidats, l'enquête définit certaines compétences spécifiques particulièrement importantes pour les employeurs : la connaissance des procédures et des méthodes de travail, l'habileté à travailler avec le public et ex æquo, les connaissances techniques ou informatiques de même que la connaissance du milieu, des lois et de la réglementation. Ils recherchent aussi un personnel capable de travailler en équipe, habile à communiquer oralement et qui fait preuve de raisonnement.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Ici aussi, de nombreux établissements peinent à recruter. Au moment de l'enquête³, 22 % avaient des postes vacants parmi lesquels 8 % des employeurs ont affirmé éprouver des difficultés à pourvoir le ou les postes depuis plus de 4 mois consécutifs. Sur l'ensemble des postes vacants, le tiers étaient qualifiés de postes en difficultés de recrutement. Les trois principales raisons invoquées pour expliquer ces difficultés : le manque de candidats disponibles, la rareté de main-d'œuvre dans ce domaine ainsi que la difficulté à trouver les compétences

professionnelles demandées auprès des personnes candidates.

Lors de la recherche de candidatures aux postes en difficultés de recrutement, les employeurs exigent plus de scolarité ainsi que d'années d'expérience. Sur leur liste de critères de choix, on remarque une plus grande diversité de compétences spécifiques, mais à peu de chose près, les mêmes compétences essentielles que celles déjà mentionnées.

Spécifiquement pour les établissements aux prises avec des postes demeurés vacants pendant quatre mois ou plus en 2014 ou au moment de l'enquête en 2015, plus des deux tiers ont dit ressentir l'impact du manque de main-d'œuvre sur leur activité (diminution de service, capacité réduite de production, délais de réponse, etc.). Quant aux principales actions qu'ils ont mises de l'avant pour atténuer les impacts, notons le recours aux heures supplémentaires (44 % des mentions) et le changement dans l'organisation du travail (27 %).

Finalement, parmi les établissements confrontés à la problématique de recrutement, plus du tiers d'entre eux n'ont pas adopté de stratégie ou de mesure pour remédier à la situation. Quant à ceux qui ont répondu par l'affirmative à cette question, la mise en place de mesures d'embauche s'est avérée la plus répandue, suivie par l'augmentation des salaires et l'amélioration des avantages sociaux, de même que l'implantation de mesures de conciliation travail-famille. ■

Notes : 1. Les données du rapport sont présentées sur la base de 1 232 entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015. Données pondérées à l'ensemble des établissements de 5 employés et plus. 2. Excluant les employés mis à pied puis rappelés durant la même année. 3. Du 18 février au 24 septembre 2015.

Exigences relatives au niveau de scolarité et de compétences à l'embauche, > Établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue, 2014 et 2015

	Exigences des embauches	Exigences des postes difficiles en 2014
Diplôme demandé		
Aucun	38 %	30 %
DES - DEP	35 %	39 %
AEC - DEC	14 %	11 %
Universitaire	10 %	19 %
Compétences spécifiques (plusieurs mentions possibles)		
Connaissance des procédures et méthodes de travail	77 %	80 %
Habilité à travailler avec le public	75 %	80 %
Connaissances techniques ou informatiques	52 %	66 %
Connaissance du milieu, des lois et réglementations	52 %	64 %
Capacité physique particulière pour l'emploi	48 %	45 %
Habilité pour gérer des projets ou des équipes	31 %	44 %
Maîtrise d'une langue autre que le français	22 %	26 %
Compétences essentielles (3 principales mentions)		
Capacité à travailler en équipe	71 %	64 %
Savoir communiquer oralement	56 %	56 %
Capacité de raisonnement	40 %	46 %

Source : Emploi-Québec (2016). **Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec (EREFQ), Rapport synthèse - Abitibi-Témiscamingue, Édition 2014-2015.**

Depuis quelques années, la notion d'acceptabilité sociale est étudiée, discutée, revendiquée et même, mise en pratique. Et pourtant, cette notion, entendue et utilisée de plus en plus couramment, demeure floue. Deux chercheurs de l'UQAR, Marie-José Fortin et Yann Fournis¹, relèvent cinq grandes idées préconçues au sujet de l'acceptabilité sociale et invitent à la considérer comme une opportunité de penser autrement le développement à l'échelle des territoires.

LES CINQ IDÉES À DÉPASSER VIS-À-VIS L'ACCEPTABILITÉ SOCIALE

■ Le conflit est un signe de dysfonctionnement et doit absolument être évité.

L'acceptabilité sociale, qui prend généralement sa source dans la controverse, est souvent associée à un conflit social, à éviter ou à résoudre. Ainsi, tout obstacle qui pourrait remettre en cause la réalisation d'un projet de développement est vu comme le contraire à son acceptabilité sociale, perçue par l'atteinte d'un consensus partagé à l'égard dudit projet. Est-ce à dire qu'en l'absence de tensions sociales ou de conflits au sein d'une communauté, il y a acceptation? Tel n'est pas forcément le cas. En l'occurrence, devrait-on envisager la présence de conflits comme l'opportunité d'ouvrir des voies alternatives vers une plus grande dynamique collaborative et coopérative pour l'avenir des communautés?

■ Refuser un projet au nom du paysage ou de la qualité de vie, c'est faire preuve d'égoïsme.

De manière répandue dans le discours public, les revendications portant sur la qualité de vie et la conservation du paysage seraient motivées par des intérêts privés ou individuels, plutôt que pour le bien commun. C'est ce que l'on appelle communément le syndrome « pas dans ma cour ». Bien qu'il soit de plus en plus admis que les avantages économiques d'un projet, par exemple la création d'emplois au sein d'une communauté, ne doivent pas occulter d'autres préoccupations tout aussi légitimes, il reste que dans la pratique, selon les auteurs, certaines préoccupations de nature sociales ou environnementales tendent encore à être banalisées.

■ L'acceptation est un agrégat d'opinions individuelles mesurables et malléables.

Le degré d'acceptation des personnes concernées envers un projet est loin d'être fondé uniquement sur des opinions

subjectives que les promoteurs tenteront de mesurer par des sondages d'opinion ou encore, de faire évoluer vers le sens désiré par la tenue de soirées portes ouvertes ou de campagnes d'information. S'appuyant aussi sur des faits objectifs, qui peuvent survenir en amont du projet ou à une autre étape, le jugement des personnes concernées peut ainsi évoluer en faveur ou en défaveur d'un projet.

■ Un dialogue ouvert permet de dépasser les conflits et d'assurer le succès d'un projet.

Dans la suite de ce qui précède, cette idée repose sur un postulat voulant que plus le processus de consultation est ouvert et favorable aux échanges et au compromis, plus les probabilités seraient fortes de faire primer l'intérêt commun menant ultimement, vers la légitimité, voire le succès du projet. Or, des études contredisent ce lien. Elles insistent sur la prise en compte du contexte local, et même historique ainsi que de certaines conditions socioéconomiques (ex. : économie en difficulté, populations vulnérables, environnement dégradé, etc.) dans lequel s'opèrent les mécanismes de consultation et de participation. Les meilleurs processus ne mèneront pas toujours à une acceptation.

■ L'acceptabilité sociale, c'est forcément conduire à l'acceptation d'un projet.

L'acceptabilité sociale ne se résume pas à une vision binaire, pour ou contre un projet. Les auteurs proposent plutôt de l'envisager comme un processus pouvant résulter dans des formes d'acceptation faible ou passive et d'acceptation forte, qui reposent sur des notions d'engagement et de pouvoir. Du point de vue des auteurs, l'acceptation passive d'un projet par une majorité silencieuse, sans possibilité de débat véritable ou refus, ne devrait plus être la norme. À l'inverse, l'acceptation forte pourrait ultimement faire du projet de développement un projet du territoire, voire pour le territoire.

L'ACCEPTABILITÉ SOCIALE ET LA PERSPECTIVE TERRITORIALE

L'acceptabilité sociale repose sur le rapport à autrui, à la communauté et au territoire. Elle doit permettre l'expression de valeurs communes, d'une vision du territoire et d'un modèle de développement à privilégier. Elle se présente, tel un processus continu dont l'objet est de faire le pont entre les revendications citoyennes (sociales, économiques et environnementales) et les projets qui s'inscrivent dans les intérêts « nationaux » ou dans des modèles économiques souvent mondiaux.

✓ UNE DÉFINITION PARMIS PLUSIEURS

Au cours des dernières années, plusieurs définitions révélant des conceptions différentes de l'acceptabilité sociale ont été avancées. D'un point de vue territorial, Fortin et Fournis définissent l'acceptabilité sociale comme « un processus d'évaluation politique d'un projet mettant en interaction une pluralité d'acteurs impliqués à diverses échelles et à partir duquel se construisent progressivement des arrangements et des règles institutionnelles reconnues légitimes, car cohérentes avec la vision du territoire et le modèle de développement privilégié par les acteurs concernés ».

Ultimement, l'avenir du territoire et de la communauté devrait permettre de juger de la pertinence et de la qualité d'un projet. Reste à considérer les capacités des acteurs territoriaux à mobiliser l'ensemble des parties prenantes pour relier les grands projets aux spécificités des territoires. ■

Source : Fortin, M.-J. et Fournis, Y. (2016). **L'acceptabilité sociale pour co-construire le développement des territoires?** *Revue Vie économique*, volume 8, numéro 1, 9 pages.

FAMILLE ET ENFANCE

DU TEMPS AVEC BÉBÉ

— Mariella Collini

Depuis l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) le 1^{er} janvier 2006, voici trois faits saillants qui montrent l'évolution de la participation et de l'utilisation du Régime par les mères et les pères de la région.

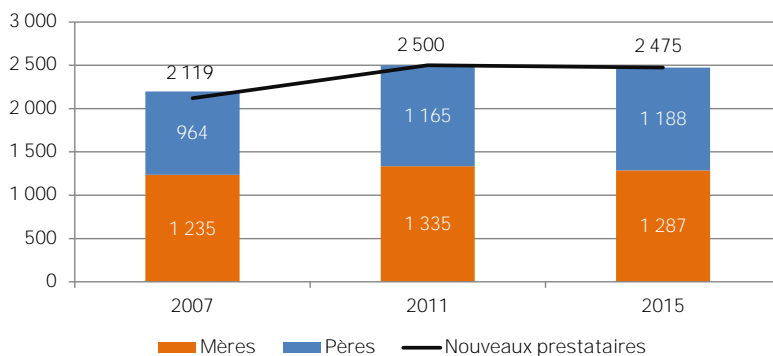
1 Le nombre de naissances en Abitibi-Témiscamingue a augmenté de façon significative entre 2006 et 2009, pour fluctuer à la hausse et à la baisse par la suite. Il est relativement stable en 2013 et 2014, avec un peu plus de 1 670 naissances. De ce nombre, 1 458 naissances ont donné lieu à des prestations du RQAP en 2014, que ce soit à un ou les deux parents. Le taux de participation au Régime est globalement en croissance dans la région, passant de 83,7 % en 2008 à 87,0 % en 2014, soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage (+2,9 points au Québec; 87,4 % en 2014).

2 Le nombre de prestataires du Régime est passé de 2 119 en 2007 à 2 475 en 2015. Cette croissance de 17 % découle principalement de l'effet combiné de la hausse du nombre d'événements pour lesquels une prestation a été versée et de l'augmentation de la participation des pères au RQAP (+23 %). Parmi l'ensemble des prestataires de la région, la proportion des pères est passée de 45,5 % en 2007 à 48,0 % en 2015. Au Québec, elle est de 46,5 % en 2015. Les parents d'ici optent pour le régime de base dans une proportion de 75 % en 2015, par rapport à 69,5 % en 2007.

3 Les parents utilisent la plupart des semaines de prestations auxquelles ils ont droit, que ce soit pour une naissance ou une adoption. Ainsi, après avoir fait un bond d'un point de pourcentage en 2009, le taux d'utilisation est relativement stable en Abitibi-Témiscamingue, pour se situer à 94,8 % en 2014. Il s'agit d'un taux légèrement inférieur au taux québécois, établi à 95,5 %.

Nouveaux prestataires du Régime selon le sexe

> Abitibi-Témiscamingue, 2007, 2011 et 2015



Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale. **Rapports sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale et Statistiques mensuelles** - Décembre de chaque année.



L'OBSERVATOIRE
de l'Abitibi-Témiscamingue

RASSEMBLER · COMPRENDRE · DIFFUSER

NOTRE MISSION

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue est un carrefour d'information, notamment statistique, au sujet de l'Abitibi-Témiscamingue. Par le partage des connaissances, il vise une meilleure compréhension des réalités régionales.

445, boulevard de l'Université, bureau F-102.1
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5E4
T. : 819 762-0971 Sans frais : 1 877 870-8728 poste 2622
observatoire@uqat.ca
OBSERVAT.QC.CA

ISSN : 1915-5050 (Imprimé)
ISSN : 1916-4963 (En ligne)
2 200 abonnements

✓ SORTI DES PRESSES

Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, **Portrait de la région – L'économie, Édition 2016** et **Portrait de la région – L'innovation, Édition 2016**.

Bellot, Céline et Marie-Eve Sylvestre, **La judiciarisation de l'itinérance à Val d'Or**, Observatoire sur les profilages, 2016.

Institut national des mines (INMQ), **Pour une implantation réussie de la formation par simulateur d'engins miniers au Québec – Rapport d'étude**, 2016.

HEC Montréal, **État de l'énergie au Québec – Édition 2017**.

Institut de la statistique du Québec, **Le bilan démographique du Québec – Édition 2016** et

Investissements privés et publics, Québec et ses régions, perspectives 2016, 2016.

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), **Rapport sur les activités minières au Québec 2015 et Plan de travail sur la restauration des sites miniers abandonnés au Québec**, 2016.

Forestier en chef, **Possibilités forestières 2018-2023 – Synthèse régionale**, novembre 2016.

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), **Portrait des infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS) au Québec : année 2015 (et projections 2016) – Sommaire 2016**.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), **Les collectivités entrepreneuriales**, 2016.

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), **Rapport sur le marché locatif – Faits saillants – Automne 2016**.

Observatoire des tout-petits, **Dans quels environnements grandissent les tout-petits québécois ? Portrait 2016 – Abitibi-Témiscamingue**.

SADC Abitibi-Ouest, **Besoins des filles et des femmes Abitibi-Ouest, Villebois et Valcanton**, 2016.

Emploi-Québec, **Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec (EREFQ), Rapport synthèse – Abitibi-Témiscamingue, Édition 2014-2015**, 2016.

Rapport du directeur de santé publique, **La santé de la population : portrait d'une richesse collective, annexe des données régionalisées**, 2016.

Bonne lecture!