

EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

COUVERTURE SYNDICALE

— Mariella Collini

Au fil des décennies, le mouvement syndical s'est diversifié au même rythme que la transformation du marché du travail. Plus récemment, la pandémie a attisé diverses problématiques des conditions de travail dans plusieurs secteurs d'activité. Portrait de la présence syndicale en Abitibi-Témiscamingue depuis les dix dernières années.

Selon l'Enquête de la population active (EPA), un peu plus de 24 000 personnes salariées avaient des conditions de travail régies par des conventions collectives ou étaient membres d'un syndicat en Abitibi-Témiscamingue en 2020, ce qui représente un taux de présence syndicale¹ de près de 40 %. Entre 2010 et 2020, l'emploi syndiqué a progressé timidement (+0,4 %) dans la région, alors que l'emploi non syndiqué a régressé de -5 %. Au Québec, la croissance de l'emploi s'est produite tant pour l'emploi syndiqué que non syndiqué au cours de cette même période. Le taux de présence syndicale au Québec s'est généralement maintenu au-dessus de 39 %, pour atteindre près de 40 % en 2020. Au tournant des années 2000, le taux de présence syndicale était plus élevé en Abitibi-Témiscamingue comparativement à celui du Québec. Ce n'est plus le cas depuis 2010 : le taux provincial a devancé à maintes reprises le taux régional.

En Abitibi-Témiscamingue, le taux de présence syndicale des femmes dépasse systématiquement celui des hommes. Avec un bond de 2 points de pourcentage par rapport à 2010, le taux s'élève à 44 % chez les femmes en 2020. Il est toutefois demeuré stable à 35 % chez les hommes. Au Québec, le taux de présence syndicale des femmes (41 %) dépasse celui des hommes (39 %) depuis 2016. Des tendances de fond au Québec peuvent expliquer ces constats : l'emploi syndiqué croît principalement dans le secteur public, à forte prédominance féminine, alors que les secteurs des services publics,

✓ ET L'IMPACT COVID?

Entre 2019 et 2020, bien que l'emploi syndiqué ait perdu quelques emplois, les pertes ont été plus fortes dans l'emploi non syndiqué dans la région, d'où un taux de présence syndicale ayant passé de 36,9 % à 39,6 %. La stabilité des emplois dans des secteurs à forte présence syndicale tels que les services d'enseignement, les administrations publiques et les soins de santé et d'assistance sociale en est fort probablement l'explication.

de la fabrication et de la construction enregistrent les plus fortes diminutions du taux de présence syndicale².

Au chapitre salarial, les employés syndiqués demeurent mieux rémunérés (30,74 \$) que les non-syndiqués (26,91 \$) dans la région, ce qui représente un écart positif d'environ 13 %. L'écart salarial est encore plus marqué pour les femmes syndiquées que non syndiquées (+21 %), alors que ce dernier l'est un peu moins entre les hommes syndiqués et non syndiqués (+8 %). Le salaire horaire moyen des femmes syndiquées demeure 10 % inférieur à celui de leurs confrères masculins, ce qui est beaucoup moins que l'écart salarial existant entre les femmes et hommes non syndiqués (-23 %). Sur une période de 10 ans, la croissance du salaire

horaire a été moins importante pour les salariés syndiqués (+29 %) que les non-syndiqués (+52 %) dans la région. Enfin, le salaire horaire des employés syndiqués (sexes réunis) de la région s'est apprécié au même rythme que celui de leurs homologues québécois (28 %). ■

Salaire horaire des employés syndiqués et non syndiqués, selon le sexe

> Abitibi-Témiscamingue, 2020 et variation salariale entre 2010 et 2020

	Sexes réunis	Hommes	Femmes
Tous les emplois	28,43 \$	30,82 \$	25,81 \$
Variation 2020/2010	41,5 %	42,9 %	40,5 %
Syndiqués	30,74 \$	32,51 \$	29,19 \$
Variation 2020/2010	28,8 %	32,6 %	25,5 %
Non syndiqués	26,91 \$	29,89 \$	23,11 \$
Variation 2020/2010	51,7 %	49,6 %	55,7 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), commande spéciale d'Emploi-Québec (tableau Salaire_A). Traitement et compilation : Observatoire Abitibi-Témiscamingue.

Notes : 1. Le taux de présence syndicale correspond au pourcentage de personnes visées par une convention collective ou un syndicat par rapport à l'ensemble des salariés (excluant les travailleurs indépendants). Il se distingue du taux de syndicalisation qui reflète la portion des salariés étant membres en règle d'un syndicat.

2. Institut de la statistique du Québec, **Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec, 2019 et MTESS, La présence syndicale au Québec et au Canada en 2019, 2020.**

COHÉSION

COMPAGNONS À QUATRE PATTES

— Étienne Désy-Massé

En Abitibi-Témiscamingue et au Québec, une importante quantité de chiens et de chats sont abandonnés, perdus et laissés à l'état sauvage, alors que la non-stérilisation entraîne un problème de surpopulation de ces animaux. Un réseau de refuges existe dans la région pour héberger, soigner, protéger et trouver une famille aux animaux. Survolons l'état de situation de ces refuges et de leurs pensionnaires en temps de pandémie.

En partenariat avec les municipalités et les MRC, cinq refuges ou SPCA desservent l'Abitibi-Témiscamingue : Refuge La Bonne Étoile à Rouyn-Noranda, Refuge pour animaux du Témiscamingue¹, SPCA Abitibi-Ouest, SPA Abitibi et SPCA Val-d'Or².

On constate une forte rotation des pensionnaires dans les refuges de la région. Du côté des arrivées, les refuges recueillent les animaux abandonnés et errants (propriétaire connu ou non), et accueillent les portées des femelles et les transferts d'autres refuges. Du côté des sorties, sur une note plus réjouissante, les pensionnaires peuvent retrouver leur propriétaire ou être adoptés. Certains animaux décèdent (maladie/euthanasie) ou sont transférés dans d'autres refuges, faute d'espace.

■ Arrivées et sorties au temps de la COVID

Le contexte pandémique favorise l'adoption de chiens et de chats, en particulier pour tenir compagnie aux personnes isolées de leur réseau familial et social. Les impacts de la pandémie varient selon les refuges.

En Abitibi-Ouest et au Témiscamingue, une hausse des arrivées et des sorties a été constatée entre 2019 et 2020. Les admissions ont augmenté de 29 % et de 51 %. Cette augmentation est particulièrement visible dans le nombre d'abandons (48 % et 135 %). Les sorties ont également augmenté (70 % et 15 %), notamment les adoptions (88 % et 21 %). Ainsi, même s'il est vrai que la pandémie semble avoir favorisé les adoptions, le nombre d'abandons a augmenté.

Les arrivées ont globalement diminué dans les secteurs de Rouyn-Noranda et de Val-d'Or (21 % et 32 %), surtout en raison du plus faible nombre d'animaux errants recueillis (33 % et 39 %). Les sorties ont aussi diminué (14 % et 31 %) étant donné un plus

faible taux de récupération des animaux par leurs propriétaires (36 % et 26 %). Les adoptions sont demeurées stables à Rouyn-Noranda et ont diminué à Val-d'Or, suivant une tendance contraire à ce qui aurait été attendu en temps de pandémie.

■ Stérilisation des chats

La population de chats recueillis par les refuges/SPCA est plus nombreuse que celle des chiens, particulièrement en raison de la non-stérilisation d'un grand nombre de chats. Au total, on a effectué 556 stérilisations en 2020 dans les refuges en Abitibi-Ouest, à Rouyn-Noranda et au Témiscamingue. Pour remédier à cette surpopulation, plusieurs initiatives ont été menées pour augmenter la quantité de stérilisations, comme l'ouverture de salles de chirurgie vétérinaire à la SPCA d'Abitibi-Ouest et au Refuge La Bonne Étoile.

■ Errance

Les réalités des chiens et des chats errants recueillis sont différentes. La très grande majorité des chiens errants (70-95 %), sont perdus et retrouvent leur propriétaire. En contrepartie, seulement 10 % à 25 % des chats errants sont récupérés par leur propriétaire. ■

Arrivées et sorties des chiens et des chats de refuges et de SPCA

> MRC d'Abitibi-Ouest et du Témiscamingue, ville de Rouyn-Noranda et ville de Val-d'Or

	Abitibi-Ouest		Rouyn-Noranda		Témiscamingue		Val-d'Or	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Arrivées¹	474	612	952	755	137	207	674	461
Abandons	150	222	233	218	20	47	70	85
Errants	284	347	658	440	117	160	582	356
Sorties¹	248	421	907	782	240	277	616	428
Adoptions	168	316	492	503	58	70	395	234
Propriétaires retrouvés	80	105	291	186	82	90	198	146

Note 1 : Les chiffres dans les champs arrivées et sorties ne sont pas exactement la somme des abandons et du nombre d'animaux errants. Cet indicateur considère aussi le nombre de naissances, le nombre de décès et les transferts.

Sources : Correspondances avec les refuges/SPCA de l'Abitibi-Témiscamingue, avril 2021.

Compilation : Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

✓ LES ABANDONS

Deux principales raisons d'abandon de chiens et de chats sont des problèmes reliés au logement comme le déménagement et l'interdiction d'animaux, ainsi que des problèmes de comportement. Les autres principaux motifs diffèrent comme les allergies chez les chats et le manque de temps chez les chiens. Même si, après une année de pandémie, on ne note pas encore de tendance forte en faveur des abandons, le retour à la normale pourrait changer la donne, quand le temps manquera pour s'occuper du compagnon à quatre pattes.

Notes : 1. Ce refuge n'est pas une SPCA et accueille seulement les chats. Les chiens non réclamés par leurs propriétaires se retrouvent temporairement dans des familles d'accueil en attendant l'adoption. 2. Cette SPCA couvre toute la MRC de La-Vallée-de-l'Or sauf Senneterre (SPA Abitibi).

Sources :

Refuge La Bonne Étoile, Rapport annuel d'activités 2019, 2020 et Rapport statistique des entrées 2018-2019, 2020.

INDUSTRIE MINIÈRE

UNE MINE DE MATIÈRE GRISE

— Mariella Collini

Au défi d'attraction et de rétention de la main-d'oeuvre jumelé au virage vers le 4.0 du secteur minier, la formation et le développement des compétences, notamment numériques, sont au cœur des stratégies des entreprises pour accroître leur dynamisme, leur productivité et leur compétitivité. Voyons quelques-unes des grandes lignes qui se dégagent de l'édition 2019 du Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel - Analyse comparative 2013-2016-2019.

Effectuée par l'Institut national des mines du Québec (INMQ), l'enquête menée à l'automne 2020, mais portant sur les résultats de 2019, a permis de rejoindre 21 entreprises minières du Québec, parmi lesquelles 38 % se situaient en Abitibi-Témiscamingue.

■ Exigences minimales à l'embauche

La formation initiale requise pour intégrer un poste d'entrée (journalier, aide ou apprenti) a grandement évolué au sein de l'industrie minière. Dorénavant, 61 % des entreprises participantes ont déclaré exiger un diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP) pour accéder à un tel poste, plutôt que 18 % en 2013 et 44 % en 2016. Si l'expérience professionnelle demeure la principale exigence pour 18 % des entreprises sondées, celle-ci ne compétitionne plus les détenteurs d'un DES ou d'un DEP comme en 2013. Des formations acquises en santé et en sécurité du travail (SST) ou les modules de la formation modulaire du travailleur minier (FMTM) figurent sur la liste des atouts lors de l'embauche.

■ La formation continue du personnel

L'industrie minière alloue d'importantes ressources à la formation et au perfectionnement. En 2019, 81 % des entreprises sondées avaient adopté une politique de formation, et 38 % étaient engagées dans son élaboration (ou renouvellement). Dans ce cas, il s'agit d'une part deux fois plus élevée qu'en 2016. Près de la moitié des entreprises ont aussi affirmé développer des plans de formation personnalisés, répondant entre autres à des besoins de sécurisation des parcours professionnels et de l'avancement de carrière. Seules 5 % des entreprises n'avaient aucune politique. Toujours en 2019, les entreprises répondantes ont alloué 2,38 % de leur masse salariale pour la formation de leur personnel, ce qui est davantage que ce qu'exige la *Loi sur les compétences* (1 %).

Dans le passage vers le 4.0, les entreprises sondées énumèrent la robotisation/automatisation ainsi que les compétences transversales facilitant l'intégration des nouvelles technologies numériques (capacité d'analyse et de résolution de problèmes, leadership, etc.) parmi les compétences les plus recherchées d'ici un horizon de trois ans. Viennent ensuite les compétences en programmation et maintenance, cybersécurité et connectivité, liées aux capteurs et enfin, aux drones. Parmi d'autres besoins en formation maintes fois mentionnés, notons le leadership, la supervision et la surintendance et la santé et sécurité au travail.

Le virage technologique amène aussi un certain transfert de la formation offerte à l'interne vers la formation offerte par des organisations externes (établissements d'enseignement, équipementiers, firmes, etc.). L'enquête de 2019 constate également l'utilisation de plus en plus prisee des simulateurs d'engins par les entreprises

minières sondées. Comme leur acquisition est généralement dispendieuse, le partenariat entre l'entreprise et les établissements publics d'enseignement expliquerait la plus grande utilisation des simulateurs d'engins au fil des dernières années.

Enfin, quant à l'incidence de la crise sanitaire sur la transformation numérique des entreprises minières, la moitié des entreprises sondées estimaient qu'elle n'aurait pas joué un rôle d'accélérateur. L'INMQ déduit que la pandémie et les mesures sanitaires ont conditionné une gestion de crise quasi quotidienne, ce qui n'aurait pas favorisé l'implantation de nouveaux outils technologiques. Aussi, les effets des mesures entreprises par certaines d'entre elles étaient difficilement mesurables au moment de l'enquête. ■

Source : Québec. Institut national des mines, **Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières : Analyse comparative 2013-2016-2019**. Études et rapports, Rédigé par Alexandre Nana, 2021.

✓ CLÉS DE LA RÉUSSITE CHEZ LES AUTOCHTONES

En 2020, la doctorante Joanie Caron déposait une thèse portant sur les meilleures stratégies d'attraction, d'intégration et de rétention de la main-d'oeuvre minière autochtone. Les programmes de liaison, de préparation à l'emploi (p. ex. : formations sur l'estime de soi, le contexte industriel, les possibilités d'emploi, les normes de santé et sécurité), d'introduction au site (formations de base), de progression de carrières (services d'orientation, de formation, d'encadrement et de suivi) ainsi que les initiatives valorisant la culture autochtone en milieu de travail (p. ex. : formations sur la diversité culturelle et linguistique) étaient à prioriser. Ces programmes sont davantage offerts au sein des entreprises minières liées par des ententes avec les communautés autochtones (Nord-du-Québec, Nunavut), alors qu'il s'agit d'une pratique moins courante pour celles situées en Abitibi-Témiscamingue. Une collaboration plus étroite entre les communautés, le gouvernement, les commissions scolaires et les entreprises minières permettrait de cibler les besoins de main-d'oeuvre à long terme afin d'offrir les programmes de formation en conséquence.

Source : Caron, Joanie, **Facteurs de succès liés au recrutement, à l'intégration et à la rétention des employés autochtones au sein de l'industrie minière**. Thèse de doctorat, 2020.

CONNAISSANCES ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

POSER UN GESTE IMPORTANT

— Mariella Collini

Si ce n'est déjà fait, vous recevrez une invitation de Statistique Canada pour participer au Recensement de la population de 2021. L'Observatoire vous encourage à poser ce geste civique d'importance pour assurer l'accès à des données fiables qui sont une composante inestimable de notre patrimoine statistique régional.

Des données qui comptent

Ce recensement effectué tous les cinq ans est une source incontournable pour dresser le portrait et l'évolution statistique de la population et des réalités sociales et économiques à l'échelle des municipalités, des MRC et de l'ensemble de l'Abitibi-Témiscamingue. L'Observatoire analyse et diffuse les données auprès des municipalités et des organisations publiques, privées et communautaires de la région pour soutenir la prise de décisions visant à l'amélioration des conditions de vie des personnes et la vitalité des milieux. Ces données peuvent servir à offrir au sein de vos collectivités, des services éducatifs et à la petite enfance, de soins de santé, d'intégration à l'emploi, de francisation, de nouvelles modalités en matière d'habitation, de transports collectifs ou encore, à appuyer des politiques municipales, des plans de développement territorial et économique.

Un lot de nouveautés

Cette 23^e édition du recensement pose les questions de base (âge, langues, structure familiale, immigration, mobilité, logement, revenu, scolarité, emploi, etc.), et en ajoute de nouvelles pour mieux refléter certaines tendances actuelles au sein de la société.

En voici un bref tour d'horizon.

➤ Une question portera désormais sur le sexe à la naissance (féminin/masculin) et une autre ciblera le genre auquel se rapporte la personne au moment de l'enquête.

➤ Le terme collectif « Autochtone » n'apparaîtra plus au formulaire, distinguant d'emblée l'identité d'une personne comme Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit). Deux nouvelles questions porteront sur les Métis (membre d'une organisation métisse) et les Inuk (inscription en vertu d'un accord sur les revendications territoriales).

➤ Des choix de réponses permettront de sélectionner l'utilisation de plusieurs modes de transport pour se rendre au travail.

➤ Pour le marché du travail, des questions porteront sur les raisons principales de travailler à temps partiel ou de ne pas travailler tout au long de l'année.

➤ Une question portera sur les personnes qui ont servi ou servent dans les Forces armées canadiennes et une autre sur les droits à l'instruction dans la langue officielle de la minorité. ■

Source : Statistique Canada, [À propos du Recensement de 2021](#) (en ligne), [Brosser un portrait du Canada : le Recensement de la population de 2021](#) et [Questionnaires du Recensement de 2021](#) (en ligne).



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,
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5E4
T. : 819 762-0971 Sans frais : 1 877 870-8728 poste 2622
observatoire@observat.qc.ca
OBSERVAT.QC.CA

ISSN : 1915-5050 (Imprimé)
ISSN : 1916-4963 (En ligne)
2 100 abonnements

✓ SORTI DES PRESSES

Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec, [Fascicules Agri-Climat et Plan d'adaptation de l'agriculture en Abitibi-Témiscamingue aux changements climatiques](#), 2021.

Fédération des producteurs forestiers du Québec, [Statistiques 2019 – Mise en marché des bois de la forêt privée du Québec](#), 2021.

Groupe de travail sur la fréquentation des arts de la scène, Daigle/Saire, [Étude des publics des arts de la scène au Québec](#), 2021.

Institut de la statistique, [Le Québec en chiffres en mai – Édition 2021](#).

Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS), [COVID-19 : regard sur la fréquentation dans les urgences au Québec – État de pratiques](#), 2021.

Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ), [Indicateurs de soins palliatifs : mise à jour des résultats pour la population adulte du Québec \(2002-2016\)](#), 2021.

Institut national des mines du Québec (INMQ), [Portrait de la formation dispensée par les entreprises minières à leur personnel – Analyse comparative 2013-2016-2019](#), Rédigé par Alexandre Nana, 2021.

Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), [Portrait manufacturier des régions du Québec](#), 2021.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), [Suivi de la qualité de l'air intérieur – Mesure des taux de dioxyde de carbone dans les bâtiments scolaires](#), 2021.

Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC), [Rapport du comité interministériel sur le plan d'action de la Fonderie Horne](#), 2021.

Ministère de la Sécurité publique (MSP), [Statistiques criminalité au Québec – Principales tendances 2019](#), 2021.

Observatoire des tout-petits et Fondation Lucie et André Chagnon, [Que faisons-nous au Québec pour nos tout-petits et leur famille – Portrait des politiques publiques 2021](#).

Organisme du bassin versant Abitibi-Jamésie, [Rapport sur l'état des eaux en Abitibi](#), 2021.

Villes et Village en santé, [Liste des organismes à but non lucratif de Rouyn-Noranda en soutien à la pauvreté](#), 2021.

Bonne lecture !