

## DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

# QUE NOUS RÉSERVE 2022?

— Mariella Collini

L'année 2021 est tout juste derrière nous que nous souhaitons connaître ce qui peut nous attendre. Pour ce premier article de l'année 2022, l'Observatoire propose quelques prévisions tirées d'études réalisées par diverses organisations ainsi que certains dossiers à surveiller.

### DÉMOGRAPHIE

D'ici les prochaines semaines, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) publiera les estimations de population révisées pour 2020 et provisoires pour 2021. Il sera possible d'apprécier la justesse des hypothèses de projection de la population, qui anticipaient un léger repli de la population régionale pour 2021 (-108) suivi d'un léger rattrapage en 2022 (+150).

### EMPLOI

Selon le survol économique<sup>1</sup> produit par Desjardins, l'Abitibi-Témiscamingue figure parmi les six régions du Québec qui avaient récupéré les emplois perdus en raison de la pandémie aussi tôt qu'au mois d'août 2021. D'après l'Enquête sur la population active (EPA)<sup>2</sup>, quelque 73 000 personnes, en moyenne, ont occupé un emploi dans la région entre janvier et décembre 2021, soit une hausse de 7 % par rapport à la même période en 2020. Le taux de chômage moyen pour cette période est de 4,7 %, ce qui est inférieur au Québec (6,1 %). Desjardins estime que le bassin d'emplois devrait croître pour totaliser 75 000, et le taux de chômage devrait s'abaisser à 3,5 % en 2022.

### ÉCONOMIE

#### > Croissance économique

De l'avis de Desjardins, la croissance économique en Abitibi-Témiscamingue se présenterait sous le signe d'une augmentation plus modérée du produit intérieur brut (PIB) nominal en 2022 (+5 %) que celle projetée pour l'année 2021 (+12 %).

#### > Construction

Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'activité dans la construction poursuivra sa croissance en 2022 en Abitibi-Témiscamingue, avec un nombre d'heures travaillées en hausse de 17 % par rapport à 2021 (22 % entre 2020-2021). Deux projets généreront un nombre important d'heures travaillées en 2022, soit la construction de la mine souterraine Odyssey (Canadian Malartic) et celle de la ligne électrique Quévillon-Abitibi-Ouest (Hydro-Québec).

Après deux années très dynamiques dans la construction résidentielle en 2020 et 2021, Desjardins et l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) anticipent un repli des mises en chantier respectivement de l'ordre de -18 % et de -10 % en 2022. Au dire de l'APCHQ, malgré une diminution, la région compterait parmi celles qui s'en sortiraient mieux que l'ensemble du Québec.

#### > Marché de l'habitation

Avec l'ajout d'unités résidentielles en 2020 et 2021, le taux d'inoccupation serait appelé à augmenter en 2022 pour atteindre 2,0 % en Abitibi-Témiscamingue, ce qui se situerait toujours sous le seuil d'équilibre (3 %). Par ailleurs, après deux années de vigueur soutenue du marché de la revente, Desjardins prévoit une diminution du nombre de ventes de maisons existantes (-9 %) dans la région ainsi qu'un prix de vente moyen en 2022 plutôt similaire à celui projeté pour 2021. ■

## À SURVEILLER

Divers dossiers seront à surveiller en 2022 pour le développement social et économique de la région.

- > Réorganisation des soins de santé
- > Développement de places en services de garde
- > Opération main-d'œuvre (3,9 G\$)
- > Plan de relance du transport aérien régional
- > Plan gouvernemental de régionalisation du secteur public
- > Décision quant à la désignation des zones d'innovation
- > Poursuite du chantier sur le financement de la mobilité
- > Projet de loi sur le morcellement des terres agricoles
- > Évolution du branchement Internet dans le cadre de l'Opération Haute Vitesse Canada-Québec
- > Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire
- > Retombées du nouveau programme visant à augmenter plus rapidement l'offre de logements abordables

Sources : Revue de presse réalisée par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Sources : Desjardins, **Survol et prévisions économiques, 2021**. Institut de la statistique du Québec, **Enquête sur la population active**, à partir de Statistique Canada. CCQ, **Perspectives 2022, 2021**. APCHQ, **Prévision 2021-2022 du secteur de la construction et de la rénovation résidentielles au Québec, 2021**.

# DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET EMPLOI

## L'ÉTAT DANS LA RÉGION

— Mariella Collini

La fonction publique est légèrement moins volumineuse qu'il y a cinq ans, et qu'il y a dix ans en Abitibi-Témiscamingue. Dans l'attente du Plan de régionalisation des postes dans le secteur public, voici les données qui feront office de baromètre pour les prochains mois.

### FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

En 2019-2020, l'ensemble de l'effectif de la fonction publique québécoise totalisait 1 357 équivalents temps complet (ETC) en Abitibi-Témiscamingue. Il y a cinq ans, elle en comptait 1 377 et il y a dix ans, 1 478. Si dans l'ensemble du Québec, la fonction publique a crû de 8 % en 5 ans, cette tendance va à contresens dans la région, avec une légère diminution de -1,5 %. Sur une période de cinq ans, seule l'Abitibi-Témiscamingue enregistre un recul comparativement à l'ensemble des régions du Québec. En somme, la fonction publique de la région équivaut dorénavant à 2,2 % de l'ensemble du Québec plutôt qu'à 2,4 % il y a cinq ans (2,5 % en 2010-2011)<sup>1</sup>.

Du côté des statuts d'emploi, la proportion de l'effectif régulier (ETC) a augmenté légèrement dans la région depuis 2015-2016, alors que celle de l'effectif occasionnel a diminué. L'effectif étudiant et stagiaire, qui compte pour très peu de l'ensemble de l'effectif, est plutôt stable.

### ■ NOMBRE DE FONCTIONNAIRES<sup>2</sup>

En Abitibi-Témiscamingue, en nombre absolu, 1 423 personnes travaillaient dans la fonction publique en mars 2020, tous statuts d'emplois confondus.

Quatre grands portefeuilles ministériels regroupent 81 % du personnel au sein de la région, soit Transports (367), Travail, Emploi et Solidarité sociale (294), Sécurité publique (272) et Forêt, Faune et Parcs (218). Hormis Travail, Emploi et Solidarité sociale, ces portefeuilles comptent sur un effectif relativement stable ou en légère croissance entre 2015-2016 et 2019-2020.

De l'ensemble, 1 162 personnes étaient dans l'effectif régulier, soit 4 % de plus qu'en 2016, possiblement en raison de la régularisation du statut d'employés occasionnels.

### ■ Mobilité interrégionale<sup>1</sup>

Au Québec, 1 137 personnes – ou 2,2 % de l'effectif – ont changé de région de travail entre mars 2019 et mars 2020, ce qui est supérieur aux années précédentes. En Abitibi-Témiscamingue, sur les 1 064 personnes à statut régulier présentes en mars 2019, près de 98 % occupaient toujours leur emploi dans la région en mars 2020. Dans la même période, 26 personnes occupaient plutôt un emploi dans une autre région de travail, alors que seulement 7 étaient arrivées dans la région, pour un différentiel de -19. Le différentiel est à la hausse comparativement à 2015-2016. Depuis 2017-2018, sept régions sont déficitaires dans leurs échanges, dont quatre régions éloignées. Les effectifs réguliers qui ont quitté la région font désormais partie de la fonction publique des régions des Laurentides, de l'Outaouais et de la Capitale-Nationale.

### FONCTION PARAPUBLIQUE<sup>3</sup>

Toujours en 2019-2020, la fonction parapublique totalisait 11 043 emplois (en nombre absolu) et 7 959 emplois équivalents temps complet (ETC) répartis entre le personnel du réseau de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des cégeps publics. Depuis 2015-2016, le volume d'effectifs était en croissance continue jusqu'en 2018-2019, enregistrant un léger repli en 2019-2020. Néanmoins, l'année 2019-2020 s'est clôturée avec une légère croissance de 2 % des emplois ETC comparativement à 2015-2016 (2,5 % pour les individus).

En croissance, les centres de services scolaires concentrent 3 093 emplois ETC et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, 423, soit 44 % des emplois du secteur parapublic. Inversement, le domaine de la santé et des services sociaux, avec 4 443 ETC ou 56 % des emplois dans le parapublic, accuse des pertes (-4 %) depuis 2015-2016. ■

### Analyse pour certaines catégories d'emplois des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux >Abitibi-Témiscamingue, 2019-2020

	Nombre en ETC	Traitement moyen (\$)
<b>Éducation</b>		
Directrices et directeurs d'écoles	72	100 450 \$
Enseignantes et enseignants	2 021	70 155 \$
<b>Santé et services sociaux</b>		
Infirmières cliniciennes et infirmiers cliniciens	368	79 407 \$
Infirmières et infirmiers	426	69 540 \$
Infirmières et infirmiers auxiliaires	777	45 379 \$

Sources : 1. Secrétariat du Conseil du Trésor, L'effectif de la fonction publique du Québec 2019-2020, 2021. 2. Demandes d'accès à l'information. 3. Conseil du Trésor, demande de statistiques.

## ✓ RÉGIONALISATION

Le gouvernement du Québec s'est engagé à régionaliser 5 000 postes du secteur public sur un horizon de 10 ans. Selon les plus récentes données compilées entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 1<sup>er</sup> février 2021, 476 postes du secteur public ont été créés ou transférés dans l'une des régions du Québec. De ce nombre, 10 % l'ont été en faveur de l'Abitibi-Témiscamingue, soit 49 postes. Une majorité de ces postes (31) ont été transférés ou créés dans les ministères des Transports (13), de la Justice (11) et de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (7). La prochaine reddition de comptes pour les emplois régionalisés s'effectuera en 2022.

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor, Demande d'accès à l'information (88861), septembre 2021.

78,4 M\$

Masse salariale dans la région en 2019-2020

## ÉDUCATION

# PERSÉVÉRER EN TEMPS INCERTAINS

— Mariella Collini

Au cours de l'automne 2021, plusieurs publications et articles ont été diffusés sur le milieu de l'éducation en période pré-pandémie ou pandémique. Février rimant avec les Journées de la persévérance scolaire, l'Observatoire présente certains constats tirés de quelques études, rapports ou articles.

### FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

Des publications sur la diplomation et le taux d'abandon au secondaire ont été rendues publiques. Voici deux constats à retenir des données en période prépandémie:

> Avec 73,1 %, le taux de diplomation après 7 ans de la cohorte de jeunes diplômés à la formation générale du secteur public en 2019-2020 se comparait à la marque de la cohorte précédente (78,6 %). De manière récurrente, le taux régional se situe en deçà de celui du réseau public québécois.

> En 2018-2019, le taux de sorties sans diplôme ni qualification des élèves du secondaire de l'Abitibi-Témiscamingue était similaire à celui des élèves du réseau public québécois, avec 15,8 % comparativement à 16,2 %.

Quant aux statistiques qui réfèrent à la période pandémique, la seule donnée disponible en provenance du ministère de l'Éducation s'avère la note finale en juin 2020. Il faut rappeler qu'en raison de la COVID-19, les épreuves ministérielles ont été annulées pour l'année 2020. Seuls les résultats obtenus à l'école composent la note finale de 95,6 % pour les élèves des centres de services scolaires de l'Abitibi-Témiscamingue (95,4 % au Québec). Un écart de 3 points de pourcentage est

enregistré entre les centres de services scolaires (CSS) de la région.

En 2020-2021, 43 écoles primaires et secondaires avaient un indice de défavorisation élevé (IMSE), soit 2 écoles de plus que l'année précédente. Ces écoles, qui se situent dans un milieu plus vulnérable au plan social, économique et culturel, accueillent désormais 56 % des élèves inscrits au sein des CSS de la région.

### UN SYSTÈME ÉDUCATIF ÉPROUVÉ ...

Selon un récent rapport<sup>1</sup> du Conseil supérieur de l'éducation (CSE), la pandémie n'aura pas créé de nouvelles vulnérabilités au système éducatif du Québec, mais plutôt exacerbé des vulnérabilités qui existaient déjà : organisation scolaire, financement, pratiques pédagogiques et équité, évaluation, santé mentale et numérique.

### ... ET INADÉQUATEMENT PRÉPARÉ AU NUMÉRIQUE

Le CSE indique que le recours aux modes de communication numérique, qui ont permis la poursuite de l'enseignement, a néanmoins donné lieu à un enjeu d'accès équitable à l'éducation. En raison d'inégalités socioéconomiques, toutes et tous n'avaient pas le même accès aux outils numériques et les compétences nécessaires pour les utiliser. Au-delà de la population étudiante,

les compétences numériques ou les formations pédagognumériques acquises du personnel enseignant étaient inégales entre les ordres d'enseignement, rendant difficile l'adaptation à la formation à distance. Le rapport du CSE propose d'une part la diffusion des approches innovantes expérimentées au moyen du numérique et d'autre part, la poursuite de la formation du personnel, l'instauration de ressources adaptées aux visées pédagogiques, l'accompagnement des parents d'élèves du primaire et du secondaire et le maintien du parc informatique. ■

## ✓ ENSEIGNER OU NON?

Un sondage autoadministré<sup>2</sup> en juin 2020 auprès de la main-d'œuvre enseignante du Québec (formation générale des jeunes, des adultes et de la formation professionnelle) portait sur les effets de la pandémie sur l'avenir de la profession enseignante. Si, avant la pandémie, 5,5 % des 1 683 personnes sondées envisageaient souvent d'abandonner la profession, ce taux a bondi à 14 % au cours des premiers mois de la pandémie. Peu de changement toutefois pour celles qui y réfléchissaient parfois, avec des taux avoisinant 28 % et 30 %. Si la propension à quitter la profession était plus fréquente parmi le personnel enseignant en début de pratique (5 années et moins) avant la pandémie, les questionnements relatifs à l'abandon de la profession étaient plus importants parmi le personnel enseignant plus âgé (61 ans et plus) au printemps 2020.

Sources :

1. Conseil supérieur de l'éducation, **Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2020-2021**, 2021. 2. Beaudry, C et al., **Quitter la profession enseignante? L'évolution des conditions d'exercice du travail du personnel enseignant québécois dans le contexte de la COVID-19**, 2021.

### Quelques indicateurs de la réussite et de la persévérance scolaires au secondaire

> Abitibi-Témiscamingue et réseau public du Québec, diverses années

	Taux de diplomation 2019-2020	Taux d'abandon 2018-2019	Note finale Juin 2020
Harricana	73,6 %	19,3 %	96,4 %
Lac-Abitibi	78,5 %	14,9 %	97,0 %
Or-et-des-Bois	70,1 %	17,6 %	94,4 %
Rouyn-Noranda	74,2 %	11,4 %	94,9 %
Témiscamingue	71,0 %	17,9 %	97,4 %
<b>Région</b>	<b>73,1 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>95,6 %</b>
<b>Québec - Public</b>	<b>78,6 %</b>	<b>16,2 %</b>	<b>95,4 %</b>

Sources : Ministère de l'Éducation. **Diplomation et qualification au secondaire. Le taux de sorties sans diplôme ni qualification en formation générale des jeunes** et **Résultats des épreuves uniques de juin 2020**.

## EMPLOI

# S'ÉLOIGNER POUR TRAVAILLER

— Nancy Ross

Le navettage aéroporté (*fly-in/fly-out*), une formule de travail intermittente selon laquelle les personnes doivent prendre l'avion pour se rendre à leur travail et revenir à leur domicile, est bien présent en Abitibi-Témiscamingue. Voici un survol des avantages et des inconvénients pour les personnes qui la pratique, leurs familles et la communauté qui les accueille.

Plus fréquent dans l'industrie minière, le navettage aérien (*fly-in/fly-out*) est habituellement proposé selon la formule de 14 jours ou de 21 jours de travail et de 14 jours ou de 7 jours de repos<sup>2</sup>. D'après les résultats d'un sondage auprès des entreprises minières et d'Hydro-Québec qui ont recours à ce mode de travail, plus de 5 000 personnes le pratiqueraient au Québec, majoritairement dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Saguenay-Lac-Saint-Jean<sup>1</sup>.

### Des avantages... et des inconvénients

Une étude menée auprès de personnes participantes (personnel, actrices et acteurs du milieu et familles) résidant à Val-d'Or<sup>2</sup> souligne plusieurs avantages, dont le premier est d'ordre financier, puisque le salaire est un incitatif majeur. Les personnes répondantes soulignent également la qualité des services et des installations, le soutien de leurs employeurs, l'entraide mutuelle ainsi que l'ambiance de travail. En outre, plusieurs personnes participant à l'étude apprécient le fait de bénéficier de vacances prolongées. Malgré tout, la majorité des personnes sondées affirment qu'elles abandonneraient ce mode de travail si elles trouvaient un emploi à Val-d'Or leur offrant les mêmes conditions salariales. La communauté d'origine tire

profit financièrement de ce type de travail aux revenus élevés, mais également du transit de marchandises destinées aux sites miniers nordiques.

Au nombre des désavantages, les personnes participantes aux études évoquent des problématiques liées à l'éloignement, à la dynamique de vie de couple et à la conciliation travail-famille. Une récente étude, dont la majorité des personnes répondantes provenait de l'Abitibi-Témiscamingue, documente les problématiques de santé mentale que peuvent vivre certains hommes<sup>3</sup>, dont les jeunes hommes, un groupe plus vulnérable aux problèmes de santé mentale et moins susceptible de demander de l'aide psychologique. Pour sa part, l'étude précédente impliquant des personnes de Val-d'Or note des désavantages pour la communauté d'origine qui peut être affectée par la pénurie de main-d'œuvre dans les autres domaines d'activité, le manque d'implication communautaire des personnes pratiquant ce type d'emploi et la baisse du taux de diplomation postsecondaire, les jeunes préférant se diriger rapidement vers ce type d'emploi bien rémunéré après leur formation professionnelle, malgré la présence d'un cégep et d'une université dans la communauté<sup>2</sup>. ■

Sources : 1. Martin Simard, Emma Maltais et Carl Brisson, [Le navettage aérien dans le Nord du Québec](#). Espace populations sociétés, 2019; 2. Francis Lévesque et Danny Baril, [Cohabiter avec le navettage aéroporté : le cas de Val-d'Or en Abitibi-Témiscamingue](#). UQAT, 2020; 3. Oscar Labra, Christel Brouillette, et Tommy Cousineau, [Fly-in/fly-out : les hommes québécois et le travail loin du domicile](#). UQAT, 2021.

### 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 2455  
observatoire@observat.qc.ca  
[OBSERVAT.QC.CA](http://OBSERVAT.QC.CA)

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

## ✓ SORTI DES PRESSES

BIP Recherche, [Enquête sur les besoins de main d'œuvre et de formation auprès des entreprises de la Jamésie](#), 2021.

Commission de la construction du Québec (CCQ), [Perspectives construction 2022](#) et [Les autochtones dans la construction – Portrait statistique 2020](#) et [Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2020](#), 2021.

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue et Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, [Arts et culture Abitibi-Témiscamingue : Temps d'arrêt 2016-2019](#) et [Portrait de la région, Territoire d'art et de culture](#), 2021.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), [Bilan démographique du Québec – Édition 2021](#).

[Panorama des régions du Québec – Édition 2021](#).

[L'investissement minier au Québec en 2020](#), 2021.

Bulletin Optique – [Les dépenses en culture de l'administration publique québécoise en 2019-2020](#), 2021.

Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC), [Inventaire québécois des émissions de gaz à effet de serre en 2019 et leur évolution depuis 1990](#), 2021.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), [Les arrêts de travail au Québec – Année 2020](#).

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), [Bureau de mise en marché des bois – Bilan annuel des ventes – Année 2020-2021](#).

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), [Présence et portraits régionaux en 2020 des personnes immigrantes admises au Québec de 2009 à 2018](#), 2021.

MRC d'Abitibi, [Stratégie jeunesse en milieu municipal 2021-2024](#), 2021.

Ministère des Transports du Québec (MTQ), [Bilan de l'état des chaussées du réseau routier supérieur québécois 2020](#) et [Bilan de l'état des structures 2020](#), 2021.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), [Portrait régional de l'effectif et de la relève infirmière 2020-2021 – Abitibi-Témiscamingue](#).

Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue, [État des lieux : Autonomie économique des femmes et Les violences envers les femmes](#), 2021.

Bonne lecture !



**L'OBSERVATOIRE**  
de l'Abitibi-Témiscamingue  
RASSEMBLER · COMPRENDRE · DIFFUSER