

# le bulletin

de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue

## REVENUS

### LA QUESTION DES SALAIRES

**On entend souvent dire que les gens de l'Abitibi-Témiscamingue font de plus gros salaires qu'ailleurs au Québec ou que les revenus, ici, sont plus élevés. La multiplicité des statistiques sur le revenu permet difficilement de naviguer aisément à travers ces données. Les forts salaires de certaines industries contribuent également à brouiller les cartes. Coup d'oeil sur les salaires et revenus de l'ensemble de la population régionale.**

#### Les salaires

Mentionnons d'entrée de jeu que l'indicateur que constitue le salaire hebdomadaire moyen reflète uniquement la situation... des personnes en emploi. Ce qui exclut forcément une bonne frange de la population : de nombreux prestataires d'aide sociale ou de chômage, certains étudiants, plusieurs retraités et même les travailleurs autonomes. Le salaire hebdomadaire varie également en fonction du nombre d'heures travaillées.

Entre 2007 et 2009, le salaire hebdomadaire moyen des employés de la région s'est avéré légèrement plus élevé que dans la moyenne du Québec. Toutefois, les données de 2010 s'inversent et montrent que les employés témiscabitiens, notamment les femmes, gagnent maintenant légèrement moins. Le salaire médian, qui représente le point exact séparant la population en deux parties égales, montre quant à lui un léger avantage

pour les employés d'ici, essentiellement les hommes.

#### Les revenus

Les indicateurs de revenus sont plus inclusifs que ceux des salaires. Car les revenus incluent, oui, le revenu d'emploi, mais également les transferts gouvernementaux, les revenus de placements, etc. Au cours de la dernière décennie, sauf exceptions très mineures, les revenus de la région ont toujours été inférieurs à la moyenne québécoise, qu'il s'agisse du revenu des particuliers, du revenu personnel, du revenu des familles, de celui des ménages ou des familles monoparentales, etc.

Néanmoins, au cours des dernières années, le revenu personnel par habitant a crû légèrement plus rapidement ici, montrant que l'écart qui séparait traditionnellement l'Abitibi-Témiscamingue de la moyenne du Québec s'amointrit. Cette vitalité est bienvenue, mais elle ne permet pas d'affirmer que la population régionale vit une situation financière plus enviable que la moyenne du Québec au plan du revenu.

Ainsi, bien qu'il soit vrai que certaines professions telles mineurs d'extraction ou foreurs rapportent ici des gains supérieurs à que l'on note dans la moyenne du Québec, ces conditions financières avantageuses ne s'appliquent pas à l'ensemble de la population témiscabitiennne.

#### DIFFÉRENTS TYPES DE REVENUS POUR L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET LE QUÉBEC

Types de revenus	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Revenu personnel par habitant (2009p) <sup>1</sup>	32 142 \$	33 623 \$
Revenu personnel disponible par habitant (2009p) <sup>1</sup>	25 192 \$	26 031 \$
Revenu d'emploi par habitant (2009p) <sup>1</sup>	23 314 \$	24 216 \$
Revenus de placements par habitant (2009p) <sup>1</sup>	2 302 \$	3 582 \$
Transferts des administrations publiques par habitant (2009p) <sup>1</sup>	6 449 \$	5 674 \$
Revenu d'emploi moyen des travailleurs (2008p) <sup>3</sup>	44 628 \$	44 176 \$
Revenu moyen des familles (2005) <sup>3</sup>	64 835 \$	70 819 \$
Revenu moyen des familles avec enfants (2005) <sup>3</sup>	70 421 \$	75 153 \$
Revenu moyen des ménages (2005) <sup>3</sup>	53 755 \$	58 954 \$
Revenu moyen des personnes (2005) <sup>3</sup>	29 933 \$	32 074 \$
Revenu moyen des particuliers (2007) <sup>4</sup>	33 571 \$	35 989 \$
Revenu moyen d'emploi (à temps plein toute l'année, 2005) <sup>3</sup>	43 263 \$	45 157 \$
Revenu total moyen des familles monoparentales (2005) <sup>3</sup>	38 462 \$	43 500 \$
Salaires hebdomadaire moyen des employés (2010) <sup>2</sup>	720 \$	745 \$
Hommes	836 \$	837 \$
Femmes	589 \$	653 \$
Salaires hebdomadaire médian des employés (2010) <sup>2</sup>	685 \$	680 \$
Hommes	813 \$	769 \$
Femmes	543 \$	600 \$

Sources : 1) ISQ. 2) Enquête sur la population active de Statistique Canada. 3) Recensement de 2006.

4) Revenu Québec.

## MARCHÉ DU TRAVAIL

# PORTRAIT ET BESOINS DES ENTREPRISES

Tous les deux ans, la direction régionale d'Emploi-Québec mandate une firme de recherche afin de sonder les besoins de main-d'œuvre et de compétences des employeurs de la région. Cette enquête permet également de prendre le pouls du marché du travail et de faire le point sur chacun des grands secteurs d'activité et territoires de MRC qui le composent. Grandes conclusions de la mouture 2010, parue récemment.

L'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue est constituée de quinze portraits sectoriels (agroalimentaire, tourisme, économie sociale, manufacturier, services publics et construction, etc.), de cinq portraits par MRC et d'un portrait régional global, dont il sera ici question.

L'enquête s'est d'abord affairée à recenser les établissements comptant un employé et plus dans la région. Ce recensement indique que l'Abitibi-Témiscamingue compte 5 200 établissements, qui emploient, au total, près de 65 000 personnes. La moitié sont de petite taille et emploient 4 personnes et moins, un tiers en embauche entre 5 et 19, 8 % comptent entre 20 et 49 employés et seuls 4 % des établissements atteignent 50 employés et plus.

Au sein des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue, les hommes constituent 58 % de la main-d'œuvre et les femmes, 42 %. Le temps plein représente le rythme de travail des trois quarts des employés et le temps partiel, du quart. Les entreprises individuelles enregistrées au Registraire des entreprises représentent près de 50 % des établissements et les compagnies, près de 30 %. Les autres sont des OBNL,

coopératives, etc. Notons qu'au total, 82 % des établissements sont à but lucratif.

Parmi les secteurs d'activité qui génèrent le plus grand volume d'emploi, on compte, d'abord, le commerce de gros et de détail (17 % des emplois), l'enseignement, santé, assistance sociale et administration publique ensuite (14 %), les autres services (13 %) et l'hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles (10 %). L'Abitibi-Témiscamingue n'échappe pas au mouvement de tertiarisation de l'économie et plus de sept emplois sur dix s'inscrivent dans le grand secteur des services.

### Les besoins des entreprises

Si les petits établissements de 1 à 4 employés constituent la majorité de ceux que compte la région, l'enquête a choisi de s'intéresser aux établissements en comptant 5 et plus car ils regroupent plus de 90 % des emplois régionaux.

### Douze mois avant

Au cours des douze mois ayant précédé l'enquête, qui s'est déroulée entre février et avril 2010, près des deux tiers des établissements comptant

cinq employés et plus de la région ont connu une stabilité de leur nombre d'employés (64 %). Malgré cette stabilité, c'est tout de même la forte majorité (76 %) qui a embauché de nouveaux travailleurs. Pour quelles raisons ? Le roulement de personnel est responsable de 62 % des embauches et 40 % s'expliquent par la création d'un nouveau poste. Si plus de la moitié des embauches n'exigeaient aucune expérience particulière, plus de 6 sur 10 demandaient toutefois une scolarité minimale, c'est-à-dire au moins un diplôme d'études secondaires. Le commerce de gros et de détail ainsi que l'hébergement, restauration, communication et information, industrie culturelle et arts et spectacle sont les deux grands secteurs ayant le plus embauché, avec pas moins de 1 800 personnes chacun.

Quant aux difficultés de recrutement, elles sont ressenties par un établissement sur quatre. Ces difficultés sont surtout reliées au manque de candidats qualifiés (57 %) ainsi qu'au manque de candidats expérimentés (28 %). Elles ont pour conséquence de nécessiter une réorganisation du travail, la formation des employés en place, l'embauche de candidats moins qualifiés, la prolongation des heures supplémentaires, la perte de contrats et la nécessité de faire appel à la sous-traitance dans le cas de certaines entreprises.

## PORTRAIT DE L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 2010

MRC	Nombre total d'établissements	%	Nombre total d'employés	%
Abitibi	960	18,4 %	11 338	17,6 %
Abitibi-Ouest	676	13,0 %	7 785	12,1 %
Rouyn-Noranda	1 314	25,2 %	17 352	26,9 %
Témiscamingue	741	14,2 %	6 458	10,0 %
Vallée-de-l'Or	1 518	29,1 %	21 596	33,5 %
<b>Total</b>	<b>5 209</b>	<b>100,0 %</b>	<b>64 529</b>	<b>100,0 %</b>

## RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, 2010

	%
• 4 employés et moins	50,8 %
• 5 à 19 employés	33,9 %
• 20 à 49 employés	8,1 %
• 50 employés et plus	4,4 %
• Non-réponse	2,9 %
• <b>Total</b>	<b>100,0 %</b>

## Douze mois après

**Embauche.** Au cours des douze mois suivant le moment de l'enquête, un établissement sur deux, parmi tous ceux comptant cinq employés et plus, énonçait des intentions d'embauche. Ces intentions représenteraient un total de 4 239 emplois. Afin de pourvoir à ces postes, 79 % des employeurs se sont dits ouverts à l'idée d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante si le besoin se faisait sentir.

**Mises à pied.** Les intentions de mises à pied étaient beaucoup plus timides que les embauches : 12 % des établissements prévoyaient réduire leur personnel au cours de l'année suivant l'enquête. Les établissements de 50 employés et plus étaient deux fois plus concernés par la nécessité d'effectuer des mises à pied que ceux employant entre 5 et 19 personnes. Parmi les secteurs prévoyant le plus de mises à pied : les services publics et construction ainsi que le secteur forêt, bois et papier.

**Formation.** Six employeurs sur dix prévoyaient investir dans la formation pour leurs employés, d'abord en ce qui concerne les compétences techniques, interpersonnelles puis de gestion.

**Retraites.** Au chapitre des départs à la retraite, 15 % des établissements de la région prévoyaient que certains de leurs employés prendraient leur retraite au cours de l'année. Bonne nouvelle, plus de huit sur dix avaient prévu mettre en place des moyens pour assurer le remplacement des postes laissés vacants. Des exemples : la transmission de

connaissances, le suivi d'un plan de relève, l'aménagement de l'organisation du travail, etc.

**Ressources humaines.** Toujours parmi les établissements de cinq employés et plus, trois sur quatre sont dotés d'une personne attitrée à la gestion des ressources humaines. Dans 64 % des cas, la personne y consacre toutefois moins de la moitié de sa tâche.

**Stratégies d'affaires.** À la question demandant aux responsables des établissements de la région quelle était la principale stratégie d'affaires qu'ils envisageaient, la croissance (47 %) s'est avérée la plus répandue. Elle est suivie par la diversification (20 %). La rationalisation et le désinvestissement ne font partie des stratégies que de 7 % des établissements régionaux.

1. Aux fins de l'enquête, l'ensemble des établissements de la région a été contacté, à la manière d'un recensement. Le taux de réponse a atteint 86 %.

Source : Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue et Segma Recherche, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue, 2010 – Portrait global*, 2011.  
<http://emploi.quebec.net/regions/abitibi-temiscamingue/publications.asp?categorie=1014224>

## DES STRATÉGIES D'ACCUEIL

Lors du dernier colloque sur l'accueil des nouveaux arrivants qui s'est déroulé en mai dernier à Rouyn-Noranda, quelques entreprises de la région - Genivar, Agnico-Eagle, Déry et associés, Proximédia - sont venues faire part de leurs stratégies d'accueil des nouveaux employés. Quelques idées à retenir :

- Pour plusieurs, l'accueil précède l'arrivée en poste (aide pour trouver un logement, hébergement chez soi, etc.).
- Intégrer l'employé, mais aussi son conjoint ou sa conjointe et leurs enfants : offrir des bourses d'études, des emplois d'été, organiser des activités sociales. Si la famille ne s'intègre pas à la vie dans la région et ne développe pas un certain sentiment d'appartenance à la région et à l'entreprise, l'employé pourrait partir.
- Prendre conscience du fait qu'aujourd'hui, on choisit autant nos candidates et candidats qu'eux-mêmes nous choisissent. Il est important de les en remercier et de leur montrer qu'ils ont fait le bon choix.
- Compter entre un et trois jours pour l'accueil. Offrir à l'employé un parrain dans l'entreprise auquel il peut poser ses questions sans gêne. Lui faire visiter tous les secteurs, même ceux sans lien avec les tâches qu'il devra accomplir (ex. : amener sous terre une personne en comptabilité dans une mine).

• Concevoir le temps consacré à l'accueil comme un investissement : un haut taux de roulement représente d'énormes coûts, en plus d'avoir un effet déstructurant sur l'équipe. Certains considèrent même qu'un employé n'est jamais vraiment totalement intégré...

• Intéresser les employés à la stratégie d'affaire et aux chiffres de l'entreprise. Les gens veulent réellement se sentir partie prenante de l'entreprise.

Pour voir la vidéo intégrale de la conférence : <http://www.nouveauxarrivants.net/cahier-virtuel.php>

## LES CONSÉQUENCES LIÉES AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, 2010

• La réorganisation du travail	37,1 %
• La formation des employés en place	37,1 %
• L'embauche de candidats moins qualifiés	33,8 %
• La prolongation des heures supplémentaires	24,0 %
• La perte de contrats	21,9 %
• Le recours à la sous-traitance	16,0 %
• Aucune	6,9 %
• La fermeture de l'établissement ou cessation des activités	5,1 %
• Le déménagement d'une partie ou de la totalité des activités	1,5 %
• Autres	12,4 %

## STATISTIQUE

# MESURER L'INTANGIBLE

**Les organisations statistiques savent mesurer tout ce qui relève de la sécurité économique, physique et sociale des individus et des ménages. Peu de mains se lèvent toutefois lorsqu'il est temps de mesurer des concepts aussi subjectifs que le bonheur ou la qualité de vie sur un territoire.**

Cette réalité est en voie de changer, car de plus en plus de chercheurs dans le monde s'affairent à cette tâche. C'est ce qu'indique Simon Langlois, professeur de sociologie à l'Université Laval, dans un texte publié dans *L'État du Québec 2011*.

Avant de mesurer, il importe cependant de bien définir les concepts que l'on souhaite saisir, ce à quoi travaillent présentement l'Institut national de la statistique de la France et de l'Italie ainsi que d'autres organismes des pays scandinaves. Au Canada, la Fondation Atkinson de Toronto, de pair avec Statistique Canada, oeuvre à construire un «Index canadien de bien-être». Huit dimensions le composent, chacune étant subdivisée en huit indicateurs quantitatifs menant à la construction d'un index global. Sa parution est prévue pour la fin de 2011.

L'importance de mesurer la qualité de vie s'explique par le fait que les statistiques socioéconomiques, si elles sont essentielles, sont devenues insuffisantes pour bien saisir le monde radicalement nouveau dans lequel nous vivons, selon l'auteur. Il insiste sur le fait que la mesure d'indicateurs subjectifs ne signifie pas que ceux-ci soient mesurés subjectivement. Au contraire, ils sont mesurés aussi scientifiquement que les indicateurs traditionnels, dits objectifs.

Combinés, les deux types d'indicateurs permettent de constater, par exemple, que les individus les plus démunis ne sont pas les plus insatisfaits, et que les mieux nantis, pas toujours les plus heureux. Ou que la perception de l'état de santé d'un individu est au moins aussi importante que son âge réel pour prédire sa consommation de services.

### Saisir la qualité de vie

S'il est un terme aux multiples sens, c'est bien la qualité de vie, indique Simon Langlois. Or, généralement, on rattache ce concept à cinq grandes dimensions, qui aident à mieux le saisir.

**Bien-être :** Regroupe les conditions de vie (bonnes conditions de logement, facilité de transport, équipements de loisirs, etc.), l'accès à un emploi et à de bonnes conditions de travail. Concerne aussi l'état général de santé (bien-être psychologique, santé psychosociale, absence de détresse psychologique, saines relations, bonne forme physique, etc.).

**Bonheur social :** Réfère à l'appréciation de la vie en général, c'est-à-dire jusqu'à quel point les gens aiment la vie qu'ils mènent. À quel point les aspects positifs de la vie l'emportent sur les aspects négatifs?

**Satisfaction :** Vise à évaluer l'atteinte d'objectifs personnels que se fixent les individus (ex. : satisfaction au travail ou par rapport au revenu).

**Privation :** Il s'agit ici d'évaluer la qualité de vie par la négative, en posant des questions comme : Avez-vous de la difficulté à boucler votre budget? Votre situation financière s'est-elle améliorée ou détériorée depuis cinq ans? Quel est, selon vous, le revenu nécessaire pour faire vivre une famille comme la vôtre?

**Bonne société :** Mesure la perception des individus quant à la qualité des institutions qui composent la société dans laquelle ils s'inscrivent.

Source : Simon Langlois, « Mesurer scientifiquement le bonheur et la qualité de vie », dans *L'État du Québec 2011*, 2011.



## SORTI DES PRESSES

Luc Blanchette, *Faits saillants de l'industrie minière en Abitibi-Témiscamingue et dans le Nord-du-Québec* et *Faits saillants de l'industrie de la construction en Abitibi-Témiscamingue et dans le Nord-du-Québec*, Service Canada Abitibi-Témiscamingue, 2011.

Société de l'assurance automobile du Québec, *Dossier statistique bilan 2010. Accidents, parc automobile, permis de conduire*, 2011.

Institut de la statistique du Québec, *Statistiques sur l'industrie du film et de la production télévisuelle indépendante, édition 2011*.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, *Résultats aux épreuves uniques de juin 2010*, 2011.

Ministère du Développement économique et régional et Recherche, *Portrait socioéconomique des régions du Québec - Édition 2011*.

Institut de la statistique du Québec, *Panorama des régions du Québec - Édition 2011*.

Tourisme Québec, *Portrait statistique du secteur de l'hébergement au Québec en 2010*, 2011.

Ministère du Tourisme, *Classification des établissements d'hébergement du Québec en 2010*, et *Les plus récentes données sur le tourisme au Québec en 2009 et 2010*, 2011.

*Plan de diversification et développement économique 2009-2013* (Angliers, Béarn, Belleterre, Fugèreville, Guérin, Laforce, Lorrainville, Moffet, Nédélec, St-Eugène-de-Guigues, Municipalités de l'Est), 2011.

Sylvie Bellot, *Le cancer en Abitibi-Témiscamingue*, Agence de la santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, 2011.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, *Portraits statistiques régionaux en culture - Abitibi-Témiscamingue - 2011*.

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue  
170, avenue Principale, bureau 102  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4P7

Téléphone : 819 762-0774 et 1 866 762-0774  
Télécopieur : 819 797-0960  
www.observat.qc.ca

Pour recevoir gratuitement ce bulletin en format PDF, abonnez-vous :  
observatoire@observat.qc.ca

ISSN : 1915-5050 (Imprimé)  
ISSN : 1916-4963 (En ligne)  
1 400 abonnements

Rédaction  
Julie Thibeault : julie@observat.qc.ca

Collaboration  
Mariella Collini : mariella@observat.qc.ca