Leger

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY VANCOUVER • PHILADELPHIE

Rapport

Enquête sur les motifs d'exode dans la MRC de Manicouagan

Rapport global : Étude en trois volets

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE Manicouagan

Leger

Comprendre le monde

DATE 2022-05-09 **NUMÉRO DE PROJET** 71594-002

TABLE DES MATIÈRES

VOLET 1 : SONDAGE OMNIBUS PROVINCIAL	**04**
Approche méthodologique	05
Profil des répondants	07
Résultats détaillés	09
VOLET 2 : ENTREVUES INVIDUELLES	**17**
Approche méthodologique	18
Faits saillants	20
Résultats détaillés	22
1. Les principaux motifs d'exode	23
2. Perception de la qualité de vie	29
3. Leviers d'attraction	34
VOLET 3 : SONDAGE WEB AUPRÈS DES ANCIENS ET ACTUELS RÉSIDENTS	**39**
Approche méthodologique	**40**
Profil des répondants	42
Faits saillants	46
Résultats détaillés	50
1. Qualité de vie vs. motifs d'exode	51
2. Perception du marché de l'emploi	59
3. Amélioration de la rétention ou de l'attraction dans la région	66
CONCLUSIONS STRATÉGIQUES	71
ANNEXE	74

VOLET 1 : SONDAGE OMNIBUS PROVINCIAL

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

COMMENT

Un **sondage Omniweb**, auprès de 1 004 répondants.
L'échantillon a été tiré à partir du panel d'internautes de Léger, soit un panel représentatif de la population.

QUI

1 004 résidents âgés de 18 ans et plus de la province de Québec pouvant s'exprimer en français et en anglais.
À titre indicatif, la marge d'erreur maximale d'un échantillon représentatif de 1 004 répondants est de +/- 3,1%, 19 fois sur 20.

QUAND

Avant d'entreprendre la collecte officielle des données, un prétest a été réalisé le 15 octobre 2021 afin de valider le questionnaire et d'assurer son déroulement logique.

La collecte des données s'est déroulée du 15 au 18 octobre 2021 inclusivement.

PONDÉRATION

Afin de redresser les déséquilibres et de rendre l'échantillon représentatif de la population, les données brutes de l'étude ont été pondérées selon l'âge, le sexe, le lieu de résidence, la scolarité, la langue maternelle et la présence d'enfants dans le ménage (source : Statistique Canada, recensement 2016).

NOTES AUX LECTEURS

ARRONDISSEMENT DES PROPORTIONS

Le complément à 100% est attribuable à l'arrondissement à l'entier des proportions ou à la non-réponse.

Dans certains cas, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse. Les totaux présentés à ces questions sont par conséquent supérieurs à 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives pertinentes sont présentés dans les tableaux et graphiques, ou dans les commentaires d'analyse.

Les données en caractères gras et **rouges** signalent une proportion significativement supérieure à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en caractères gras et **bleus** signalent une proportion significativement inférieure à celle des autres répondants.

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée qu'à la seule fin d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension.

PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

Le profil est pondéré	**TOTAL** (n=1 004)
Sexe	
Homme	49%
Femme	51%
Groupe d'âge	
18 à 24 ans	10%
25 à 34 ans	15%
35 à 44 ans	16%
45 à 54 ans	17%
55 à 64 ans	18%
65 ans et plus	23%
Scolarité	
Primaire / Secondaire	32%
Collégial	43%
Universitaire	25%

Le profil est pondéré	**TOTAL** (n=1 004)
Lieu de résidence	
Montréal RMR	50%
Québec RMR	10%
Est-du-Québec	8%
Centre-du-Québec	15%
Ouest-du-Québec	17%
Occupation principale	
Travailleur	58%
Étudiants	6%
Retraité	28%
Au foyer/ sans emploi	8%

Le profil est pondéré	**TOTAL** (n=1 004)
Revenu familial brut annuel	
Moins de 40 000 $	20%
40 000 $ à 59 999 $	16%
60 000 $ à 79 999 $	14%
80 000 $ à 99 999 $	14%
100 000 $ et plus	26%
Langue	
Français	77%
Anglais	23%
Présence d'enfant(s) dans le foyer	
Oui	25%
Non	75%

Le complément de 100% représente la non-réponse.

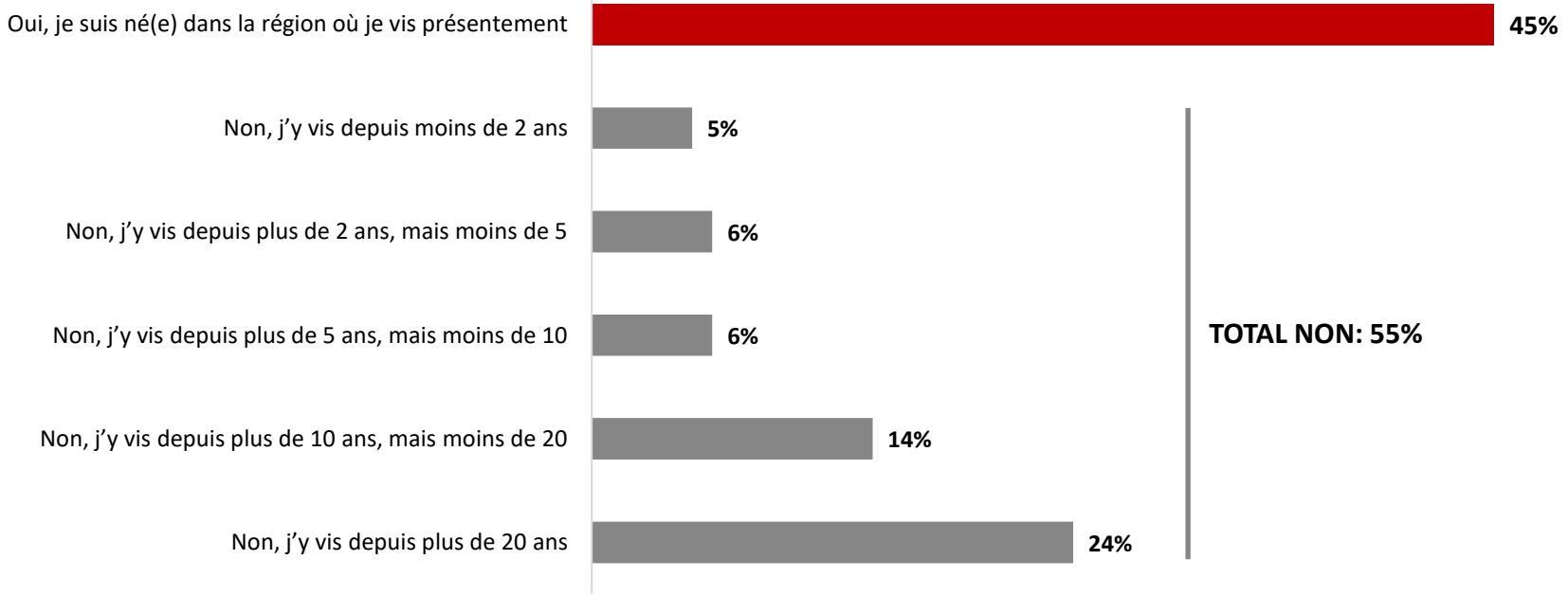
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

RÉGION NATALE

Un peu moins de la moitié des Québécois vivent dans leur région natale.

Les résidents actuels de la **RMR de Montréal** sont plus nombreux à être originaires de l'extérieur de la région (62%).

Êtes-vous né(e) dans la région où vous vivez actuellement ?
Si non, depuis combien d'année(s) y demeurez-vous?
Base: Tous les répondants (n=1004)



RÉGION NATALE (SUITE)

Le tableau ci-dessous présente la dernière région habitée de ceux qui ont déménagé à l'extérieur de leur région de naissance au cours des 20 dernières années.

Avant de vous installer dans votre région actuelle, où viviez-vous?

*Base: Ceux qui ont déménagé à l'extérieur de leur région de naissance au cours des 20 dernières années**	TOTAL (n=252)	RÉGION DE RÉSIDENCE		
		MTL RMR (n=102)	QC RMR (n=77)	AUTRES (n=73)
Montréal	29%	34%	15%	26%
Montérégie	10%	6%	4%	16%
Capitale-Nationale	6%	2%	7%	**11%**
Bas-Saint-Laurent	5%	2%	11%	6%
Laurentides	5%	8%	0%	2%
Estrie	4%	3%	8%	4%
Laval	4%	5%	0%	4%
Lanaudière	4%	4%	5%	4%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3%	1%	**10%**	2%
Abitibi-Témiscamingue	3%	2%	3%	4%
Chaudière-Appalaches	3%	2%	5%	4%
Centre-du-Québec	3%	3%	7%	1%
Nord-du-Québec	2%	3%	2%	0%
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	2%	1%	5%	2%
Mauricie	1%	1%	**7%**	0%
Outaouais	1%	1%	1%	0%
Côte-Nord	1%	1%	1%	1%
À l'extérieur du Québec (autre province ou hors Canada)	16%	19%	9%	13%

*Malgré que la question s'adressait aux répondants ayant emménagé dans leur région actuelle au cours des 20 dernières années, quelques-uns ont sélectionné à nouveau leur région de résidence à cette question. À des fins d'analyse, ces répondants (n=71) ont été exclus de la base.

RAISON(S) DU DÉMÉNAGEMENT

C'est à la recherche d'une meilleure qualité de vie que 35% ont quitté la région où ils vivaient auparavant.

Outre les différences illustrées dans le tableau ci-dessous, notons que les **professionnels** sont plus nombreux a avoir quitté la région où ils vivaient auparavant pour se rapprocher de la ville (23%).

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous quitté la région où vous viviez auparavant ?

Base: Ceux qui résidaient dans une autre région du Québec, il y a de cela moins de 20 ans *Mention multiple*	TOTAL (n=285)	ÂGE			RÉGION DE RÉSIDENCE		
		18-34 (n=115)	35-54 (n=116)	55 + (n=54)	MTL RMR (n=120)	QC RMR (n=81)	AUTRES (n=84)
Pour obtenir une meilleure qualité de vie	35%	30%	41%	33%	41%	**14%**	33%
Pour accéder à de meilleures perspectives emploi	22%	21%	25%	20%	21%	28%	22%
Pour acheter une maison/louer un logement à prix moindre	18%	13%	**30%**	11%	**25%**	10%	12%
Pour vous rapprocher de vos proches/votre communauté	17%	14%	12%	**28%**	21%	13%	14%
Pour du changement, simplement	14%	10%	18%	14%	12%	12%	17%
Pour poursuivre des études	12%	**22%**	9%	**1%**	14%	**35%**	**4%**
Pour vous rapprocher de la nature et des grands espaces	11%	**3%**	15%	15%	8%	5%	16%
Pour vous rapprocher de la ville	9%	12%	11%	4%	**14%**	10%	3%
Pour avoir de meilleurs services (ex : soins de santé, garderie...)	7%	10%	8%	4%	10%	9%	4%
Pour suivre mon conjoint(e) / me rapprocher de mon amoureux(euse)	5%	6%	4%	3%	3%	2%	7%
Pour une proposition d'emploi dans la région	2%	1%	3%	1%	0%	2%	4%
Pour suivre mes parents / due à un déménagement	2%	**7%**	0%	0%	1%	2%	4%
Pour me rapprocher de mon lieu de travail	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Autre(s) raison(s)*	5%	6%	3%	6%	3%	3%	8%

Le total supérieur à 100% est attribuable à la mention multiple./*Les autre(s) raison(s) regroupent toutes les mentions de moins de 1%.

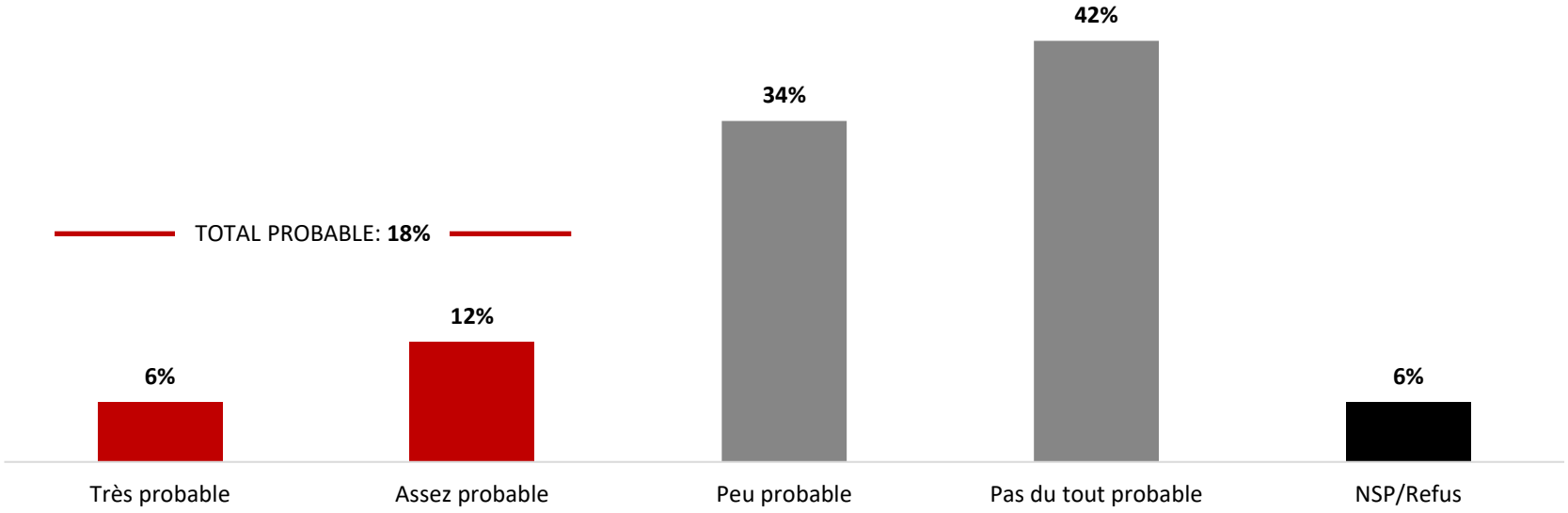
PROBABILITÉ D'UN FUTUR DÉMÉNAGEMENT

18% des répondants considèrent qu'il est assez (12%), voire très (6%) probable qu'ils déménagent à l'extérieur de leur région actuelle au cours des cinq prochaines années.

Les **18-34 ans** (très: 12%, assez: 23%) et les **célibataires** (très: 8%, assez: 20%) sont plus nombreux à considérer cette option.

Quelle est la probabilité que vous déménagiez à l'extérieur de votre région actuelle au cours des 5 prochaines années?

Base: Tous les répondants (n=1004)



RAISON(S) D'UN FUTUR DÉMÉNAGEMENT

Faisant écho au résultat de la page 11, parmi ceux qui pensent déménager à l'extérieur de leur région actuelle au cours des cinq prochaines années, la principale motivation serait d'obtenir une meilleure qualité de vie (41%).

Le quart des répondants ont comme motif de se rapprocher des grands espaces (25%) et de s'acheter une maison ou louer un logement à prix moindre (24%), ces raisons étant plus évoquées par les résidents de **Montréal RMR**.

Notons par ailleurs que les résidents des **autres régions** et les **18-34 ans** sont davantage motivés par la poursuite de leurs études, ces derniers nommant également les meilleures perspectives d'emploi en plus grande proportion.

Quels sont les principaux motifs qui pourraient vous inciter à déménager à l'extérieur de votre région au cours des cinq prochaines années?

Base: Ceux qui considèrent déménager à l'extérieur de leur région actuelle Mention multiple	TOTAL (n=182)	ÂGE			RÉGION DE RÉSIDENCE		
		18-34 (n=91)	35-54 (n=67)	55 + (n=24)*	MTL RMR (n=84)	QC RMR (n=45)	AUTRES (n=53)
Pour obtenir une meilleure qualité de vie	41%	35%	52%	39%	**58%**	26%	**24%**
Pour vous rapprocher de la nature et des grands espaces	25%	20%	33%	23%	33%	31%	**13%**
Pour acheter une maison/louer un logement à prix moindre	24%	24%	29%	14%	**32%**	29%	**12%**
Pour vous rapprocher de vos proches/votre communauté	18%	16%	14%	31%	12%	26%	25%
Pour accéder à de meilleures perspectives emploi	17%	**27%**	12%	0%	15%	10%	20%
Pour du changement, simplement	17%	17%	19%	15%	16%	19%	18%
Pour poursuivre des études	12%	**19%**	7%	0%	6%	6%	**20%**
Pour vous rapprocher de la ville	9%	12%	6%	7%	7%	12%	11%
Pour avoir de meilleurs services (ex : soins de santé, garderie...)	9%	14%	5%	3%	7%	5%	13%
Pour suivre mon conjoint(e) / me rapprocher de mon amoureux(euse)	1%	2%	0%	0%	0%	1%	3%
Autre(s) raison(s)	6%	4%	**13%**	0%	**11%**	4%	1%

Le total supérieur à 100% est attribuable à la mention multiple./*Les résultats sont présentés seulement à titre indicatif, puisque n<30./**Les autre(s) raison(s) regroupent toutes les mentions de moins de 1%.

INTÉRÊT POUR VISITER LA CÔTE-NORD

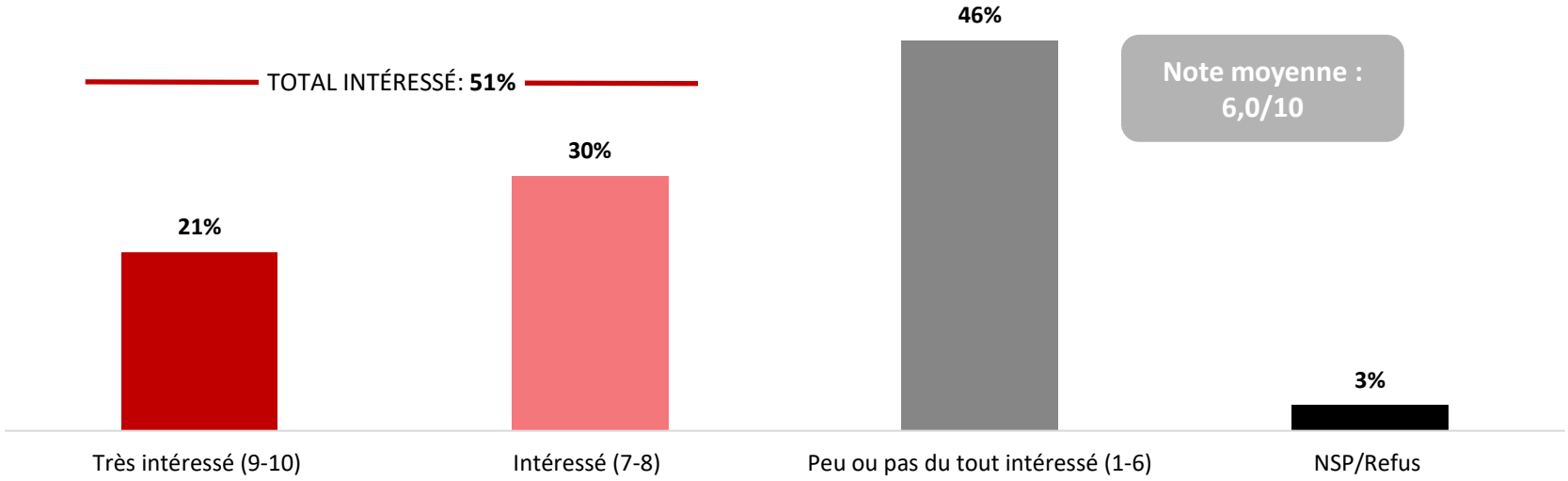
À l'heure actuelle, en moyenne, les répondants accordent une note d'intérêt de 6,0 sur 10 pour visiter la Côte-Nord du Québec dans le cadre d'un séjour ou une excursion touristique.

Les **personnes immigrantes** (6,7), les **retraités** (6,5) et les détenteurs d'un **diplôme universitaire** (6,4) démontrent un plus d'intérêt à visiter cette région en tant que destination touristique.

En pensant à la région de la Côte-Nord, sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout intéressé(e) » et 10 « extrêmement intéressé(e) », quel est votre niveau d'intérêt pour...?

Visiter la région de la Côte-Nord dans le cadre d'un séjour d'agrément ou d'une excursion d'une journée.

Base: Tous les répondants, sauf ceux de la Côte-Nord (n=998)



INTÉRÊT POUR S'INSTALLER SUR LA CÔTE-NORD

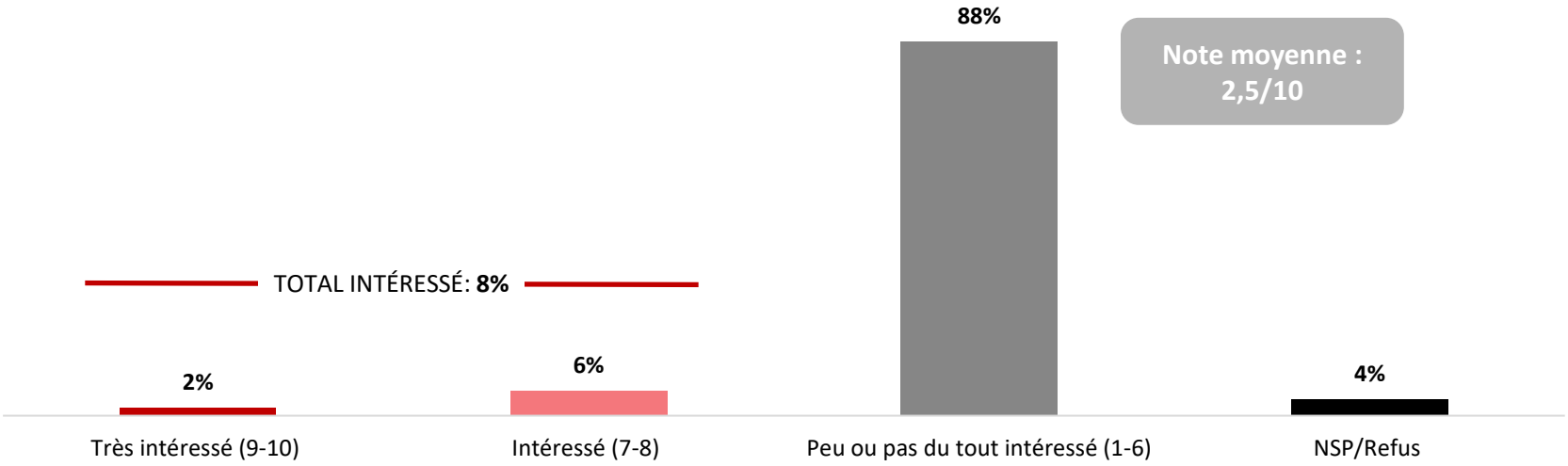
Pour ce qui est de la propension à s'installer dans la région de la Côte-Nord, une minorité de répondants se prononcent par l'affirmative, ce qui se traduit par une note moyenne d'intérêt de 2,5 sur 10.

Malgré des notes moyennes demeurant basses, les **célibataires** (2,9), les **18-34 ans** (2,9) et les **hommes** (2,7) démontrent un plus d'intérêt à y emménager.

En pensant à la région de la Côte-Nord, sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout intéressé(e) » et 10 « extrêmement intéressé(e) », quel est votre niveau d'intérêt pour...?

Vous installer dans la région de la Côte-Nord (y emménager).

Base: Tous les répondants, sauf ceux de la Côte-Nord (n=998)



VOLET 2 : ENTREVUES INDIVIDUELLES

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

QUI

Les données qualitatives du présent rapport ont été colligées grâce à la tenue de dix entrevues individuelles, menées avec divers intervenants ayant un point de vue privilégié sur la question de l'exode des populations en Manicouagan et représentant les (anciens) résidents (5) et membres de la communauté d'affaires (5) de la région.

Les participants ont été recrutés par les responsables de la Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan (CCIM). Léger s'est chargé de les contacter pour la prise de rendez-vous pour une rencontre avec l'interviewer professionnelle de Léger, Charlotte Fortin, directrice de recherche au bureau de Québec.

QUAND ET COMMENT

Les entrevues ont été réalisées entre le 24 novembre et le 7 décembre 2021, en ligne via la plateforme *Teams*.

Lors du recrutement, les participants ont été informés qu'un enregistrement audiovisuel de l'entrevue serait effectué à des fins d'analyse uniquement.

Le guide d'entrevues a été élaboré par les professionnels de Léger, en collaboration de ceux de la CCIM. Les entrevues étaient d'une durée de 30 à 45 minutes. En conformité avec l'approche préconisée, l'intervieweur a adopté un ton semi-directif, de façon à laisser aux participants l'opportunité de développer leur idée sur les thèmes les plus évocateurs.

NOTES DE LECTURE

Le verbatim contenu dans le présent rapport a été retenu sur la base de sa représentativité ou de sa force d'évocation. Il peut avoir été légèrement tronqué ou reformulé, de façon à faciliter la lecture, tant que l'essentiel du propos n'a pas été dénaturé. Le verbatim en *rouge* provient des résidents actuels ainsi que des anciens résidents, et en *bleu*, des membres de la communauté d'affaires.

Contrairement à une étude quantitative s'appuyant sur des résultats quantifiés et représentatifs d'une population donnée, l'approche qualitative permet de dégager les grandes tendances exprimées par des participants invités à faire part de leurs perceptions, commentaires et opinions. Aucune valeur statistique ne doit être accordée aux différentes considérations émises.

FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

Les entrevues réalisées ont permis d'identifier trois clientèles davantage touchées par l'exode, et d'approfondir les motifs les incitant à quitter la région.

	Les jeunes diplômés du secondaire	Les professionnels en milieu de carrière	Les jeunes retraités
Pourquoi quittent-ils?	**Leur programme d'étude collégial n'est pas offert à proximité, ou ils entreprennent des études universitaires. Aussi, ils souhaitent s'éloigner du nid familial et expérimenter les centres urbains.**	**Ils ont le sentiment d'atteindre un plafond dans leur vie professionnelle.**	**Ils souhaitent se rapprocher de leurs enfants qui vivent à l'extérieur. Ayant peu de proches en Manicouagan, plus rien ne les y retient.**
Comment les retenir ?	**Il ne faut pas les convaincre de rester, mais plutôt de revenir.** Ils doivent voir les inconvénients de la ville pour mieux apprécier les avantages de leur région. L'offre d'un emploi alléchant pourrait les inciter à revenir s'installer en Manicouagan. Il faut contrer le mythe que les postes alléchants sont seulement offerts en ville, et faire la promotion du marché de l'emploi dans la MRC, qui offre de bonnes perspectives d'avancement. On peut croire qu'au fil du temps, si les jeunes étaient nombreux à revenir s'installer en Manicouagan, leurs amis seraient incités à les imiter, et leurs parents à rester.	**Plusieurs pistes de réflexion :** - Comment peut-on capitaliser le talent et l'ambition de ces professionnels? - Ces travailleurs ont-ils perdu de vue les conditions avantageuses desquelles ils bénéficient? Que peut-on leur offrir de plus? - Comment tirer avantage du télétravail, afin que ceux qui trouvent un emploi à l'extérieur choisissent de continuer de vivre en région? - Ces travailleurs sont-ils en manque de défi professionnel? Peut-on les stimuler autrement que par l'emploi, notamment par l'implication communautaire?	**Les jeunes retraités cherchent à rester près de leur cercle social.** Tout porte à croire que la rétention de ces citoyens passerait en partie par la rétention de leurs enfants et de leurs amis. Outre cet aspect, il faut bonifier l'offre de services socioculturelles et faciliter l'accès aux soins de santé spécialisés.

Sur la question de l'attractivité de nouveaux résidents, les entrevues réalisées mettent en lumière que cela passe principalement par l'emploi.

Tout d'abord, il faut mettre de l'avant la **rapidité** et la **facilité** de trouver un emploi, et offrir un **salaire et des conditions avantageuses**. Ensuite, la rétention de ces travailleurs à **long terme** est tributaire de leur **intégration à la communauté**.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. LES PRINCIPAUX MOTIFS D’EXODE

1.1 LES PRINCIPAUX MOTIFS D'EXODE

D'ENTRÉE DE JEU, NOUS AVONS DEMANDÉ AUX PARTICIPANTS RENCONTRÉS DE NOMMER LES RAISONS LES AYANT POUSSÉS À S'INSTALLER ET/OU QUITTER LA MANICOUAGAN.

Les participants **originaires de l'extérieur** de la région ont surtout choisi de s'y installer dans le cadre d'un nouvel emploi, d'un stage d'études, ou pour suivre un conjoint/membre de la famille pour ces mêmes raisons. Ceux **qui y sont nés** et qui ont éventuellement quitté la région l'ont tous fait pour poursuivre des études postsecondaires.

Parmi les participants plus âgés, quelques-uns ont quitté la région, ou entrevoient le faire une fois leur carrière terminée, pour revenir auprès de leurs proches habitant toujours leur ville d'origine, ou pour se rapprocher de leurs enfants installés à l'extérieur. Tous les participants rencontrés sont en mesure de parler de cas similaires dont ils ont été témoins dans leur entourage.

Le phénomène des jeunes qui quittent, ça a toujours existé. Mais des plus vieux qui partent à la retraite, ou des professionnels dans la quarantaine qui quittent pour des ambitions professionnelles, ça on en en voit de plus en plus. C'est en pensant à ces derniers que c'est plus dommage, parce que c'est une relève qualifiée.

Ces témoignages mettent la table à une discussion au sujet des **principaux motifs d'exode** à différentes étapes de la vie des Manicois, étant principalement, mais sans s'y limiter :

LA POURSUITE D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES

LA RECHERCHE DE MEILLEURES PERSPECTIVES D'EMPLOI

LE DÉPART À LA RETRAITE

1.2 L'EXODE DES JEUNES : POURSUITE D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES

De manière spontanée, lorsqu'on demande aux participants de nommer les raisons pour lesquelles les résidents de la Manicouagan quittent la MRC, tous mentionnent le fait que les jeunes quittent pour poursuivre des études postsecondaires.

D'une part, plusieurs sont forcés de quitter parce que leur programme collégial ne se donne pas dans la région, ou parce qu'ils souhaitent poursuivre des études universitaires. Selon ceux s'étant prononcés sur la question, offrir plus de programmes n'est pas nécessairement souhaitable, puisqu'à leur avis, la demande ne serait pas suffisante.

Les jeunes d'ici n'ont pas le choix de quitter pour poursuivre des études universitaires.

Si on offre un programme technique spécialisé, mais que la classe est composée de trois étudiants, ça affecte la qualité de la formation. Je ne crois pas qu'offrir plus de programmes soit une solution réaliste.

D'autre part, on apprend que beaucoup de jeunes quittent surtout parce qu'ils ont **envie de vivre de nouvelles expériences** en s'éloignant du nid familial, peu importe si le programme choisi est disponible à proximité ou non.

On se fait dire très tôt à l'adolescence que c'est ennuyeux en région, qu'il faut aller à l'extérieur. Il y en a plein qui vont étudier ailleurs juste pour s'éloigner de leurs parents.

Tu vas à l'université pour être mis au défi, pour rencontrer des nouvelles personnes, être exposé à autre chose intellectuellement. Pour moi, c'était important de voir autre chose.

1.3 L'EXODE DES JEUNES PROFESSIONNELS : LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Ensuite, les participants pensent spontanément à des gens ayant quitté la MRC, ou songeant à le faire, pour obtenir de meilleures perspectives d'emploi.

Un premier aspect porté à notre attention est que certains secteurs sont moins riches quant au nombre de postes offerts et à la qualité des emplois, notamment dans les domaines techniques et artistiques, en communication et marketing, ainsi qu'en entrepreneuriat.

J'aurais difficilement pu avoir un emploi comme le mien, dans un organisme d'envergure, si j'étais resté à Baie-Comeau.

C'est dans l'industriel et les services qu'il y a beaucoup de bons emplois : en santé, en enseignement, dans les usines, etc. Sur le plan de la PME et du milieu entrepreneurial, il n'y a aucune effervescence.

Outre le fait que certains champs d'activités offrent moins de variété d'emplois, les participants rencontrés mettent de l'avant qu'à un stade plus avancé de leur carrière, plusieurs professionnels de la région « plafonnent » dans les fonctions qu'ils occupent. Ils ressentieraient le besoin de se relocaliser pour obtenir des postes plus avancés et à la hauteur de leurs ambitions professionnelles.

Mon conjoint avait atteint l'échelon le plus élevé dans son domaine sur la Côte-Nord.

Pour un carriériste, ce n'est pas le meilleur endroit. Il n'y a pas de siège social majeur ici, les perspectives d'avancement sont limitées.

1.4 L'EXODE DES 55 ANS ET PLUS : LA RETRAITE

Un autre élément principal et mentionné spontanément quand on tente de trouver des explications au phénomène d'exode est la prise de la retraite.

Tous les participants rencontrés constatent qu'au fil des années, de plus en plus de retraités quittent la région. Il faut préciser que la fin de la vie active n'explique pas à elle seule ces départs. Ils quittent pour se rapprocher de leurs (petits) enfants qui se sont établis en ville, voire même pour les suivre aux études, ou simplement parce qu'ils n'ont plus de réseau social en Manicouagan.

La principale raison pour laquelle on est partis, c'est pour nous rapprocher de notre fille et de nos petits-enfants.

Beaucoup de parents sont obligés de quitter au moment où leurs enfants vont aux études, pour des raisons financières. Les parents n'ont pas les moyens de payer les frais de scolarité et le logement de leurs enfants durant des années.

Quelques participants sont également d'avis que les jeunes retraités quittent par ennui, en raison des activités qui seraient limitées pour ce segment. Se rapprocher des soins de santé spécialisés ferait également partie des considérations de plusieurs.

Mes parents ont quitté la région parce qu'ils s'ennuyaient. Ils voulaient se rapprocher des activités en ville.

Il y en a qui tombent malades, qui doivent se rapprocher de la ville pour obtenir des soins. Il faut dire qu'il y a peu de résidences pour personnes âgées abordables à Baie-Comeau. Je crois que beaucoup quittent pour ça, il y a plus de choix ailleurs.

Les personnes d'un certain âge quittent pour se rapprocher des soins de santé avant d'être trop vieilles pour le faire.

1.5 LE CERCLE SOCIAL

Au fil des entrevues, on constate que l'effritement du cercle social est un élément majeur expliquant le départ des Manicois, surtout pour les jeunes diplômés et les jeunes retraités.

Sur la question des **jeunes diplômés**, plusieurs participants rencontrés racontent que tous leurs amis (ou ceux de leurs enfants) ont quitté la région pour les études, et ne sont pas revenus. De fil en aiguille, ils se sont créé un cercle dans la ville où ils ont étudié. Ils y ont parfois rencontré leur conjoint.e, trouvé un premier emploi ou un stage, et fini par s'établir ailleurs qu'en Manicouagan. **Ceux qui retournent s'installer dans la région sont ceux dont le cercle social y est demeuré.**

Ça fait loin, retourner à Baie-Comeau chaque fin de semaine pendant les études. On finit par consacrer notre temps à l'endroit où on étudie.

Même si je voulais retourner à Baie-Comeau, mes amis n'y sont plus. Ils sont tous partis s'installer ailleurs. Mon frère, au contraire, tous ses amis sont restés à Baie-Comeau. C'est beaucoup plus attrayant pour lui d'y retourner éventuellement.

Pour moi, il n'y avait pas d'autre option que de revenir après mes études, parce que tous mes amis et ma famille se trouvent ici.

Un phénomène similaire serait observable chez **les plus âgés, à l'approche de la retraite**. Rappelons que **bon nombre de résidents actuels ne sont pas nés sur la Côte-Nord : ils s'y sont établis pour débuter leur carrière** et ont ultimement fait le choix d'y fonder une famille. Une fois à la retraite, plusieurs se retrouve sans famille proche, loin de leurs enfants, et ne voient plus de raison de rester en Manicouagan.

Pour ma génération (baby boomer), tout le monde qui a vécu à Baie-Comeau était originaire de l'extérieur de la région. On n'avait pas de famille, notre cercle c'était nos amis! Donc à mesure que les gens et leurs enfants quittent, les retraités qui restent n'ont plus personne.

Il ne faut pas oublier que les gens de 50-60 ans viennent tous de l'extérieur. Ils sont venus s'installer pour un emploi et ont fini par passer 35 ans à cet endroit. S'ils veulent se rapprocher de leurs enfants en ville, c'est presque impossible de les faire changer d'idée.

2. PERCEPTION DE LA QUALITÉ DE VIE

2.1 LES SERVICES OFFERTS

APRÈS AVOIR RECENSÉ LES MOTIFS D'EXODE DE FAÇON SPONTANÉE, L'INTERVIEWER A CREUSÉ LA PERCEPTION DES SERVICES OFFERTS DANS LA MRC ET DE LA QUALITÉ DE VIE, À SAVOIR SI LA SATISFACTION OU L'INSATISFACTION DES CITOYENS À CES ÉGARDS PEUT EXPLIQUER LES DÉPARTS.

On constate rapidement que la qualité de vie et des services n'explique pas l'exode des populations.

Bien au contraire, les participants rencontrés se disent généralement très bien servis, qu'il soit question de **services municipaux et d'accès aux biens de consommation**…

On ne manque de rien en Manicouagan.

On trouve tout ce dont on a besoin. C'est paradoxal, car on dirait qu'à avoir tant de choix où magasiner en ville, c'est plus compliqué. À Baie-Comeau, tu vas à un magasin et il y a tout.

On est bien servis pour les services municipaux. Puisque c'est une petite ville et que tout le monde se connaît, ta demande sera traitée très rapidement, comparativement à Québec, par exemple, où c'est plus long avant que ça chemine vers la bonne personne.

… mais surtout des **services aux jeunes familles** et des **activités sportives et de plein air**.

Pour les familles, l'offre de services est vraiment super. Ma femme et moi, on a choisi de s'installer à Baie-Comeau parce qu'outre l'opportunité d'emploi qui nous attendait, ça nous semblait l'endroit idéal pour fonder notre famille.

Ceux qui aiment le plein air sont servis. À Baie-Comeau, tout le monde fait de la motoneige, de la pêche, du plein air, etc. Il y a de quoi en profiter!

2.1 LES SERVICES OFFERTS | SUITE

En creusant l'appréciation des services, il apparaît toutefois que les participants sont un peu plus critiques à l'égard de certains secteurs, notamment les soins de santé spécialisés, l'offre de restauration et les activités socioculturelles.

Selon les Manicois rencontrés, les jeunes adultes et les jeunes retraités sont moins bien servis que les familles. Soulignons toutefois que bien que les participants abordent ces questions, ça ne semble pas être une source d'insatisfaction chez eux ou leur entourage. Cela fait partie du lot de toute ville éloignée, et ce sont des sacrifices qu'ils sont prêts à faire en échange d'un milieu de vie paisible et sécuritaire.

Pour les jeunes adultes et les jeunes retraités, il y a comme un trou : il n'y a pas grand-chose à faire. On a une belle offre pour les familles et les aînés, mais pour ceux dont la vie ne tourne pas autour des enfants, c'est comme s'ils avaient été oubliés.

Il y a moins de spectacles et de restaurants, mais de toute façon, quand tu élèves une famille, tu n'as pas le temps d'y aller toutes les semaines.

Évidemment, certaines activités ne sont pas offertes, mais ce ne sont pas non plus des choses que tu fais dans la vie courante. On en profite simplement plus quand on sort en ville.

Les **services de transport** permettant de relier la région au reste de la province sont également jugés inadéquats par les participants, surtout lorsqu'ils se mettent dans la peau d'une personne originaire de l'extérieur, plus fortement touchée par l'éloignement.

C'est certain qu'à Baie-Comeau, on se sent loin. Au traversier, à Tadoussac, ce n'est pas toujours facile avec l'attente et l'achalandage.

Pour quelqu'un qui vient de l'extérieur, c'est certain que la distance décourage; ça fait loin pour revenir voir sa famille. Il faut offrir de meilleures options de transport routier, et des prix plus abordables pour le transport aérien.

2.2 LA COMMUNAUTÉ ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

La proximité et l'entraide communautaires ressortent comme des forces de la MRC.

Dans plusieurs entrevues, on entend qu'on peut toujours compter sur son voisin pour obtenir de l'aide. Les anciens résidents vivant dans un grand centre sont plus prompts à le remarquer et à le considérer comme une force.

À Baie-Comeau, on se dit « bonjour » dans la rue. À Québec, ça n'arrive pas. Si tu tombes en panne, personne ne t'aide, alors qu'en région, les gens s'entraident. Ça me manque beaucoup.

Les gens connaissent leurs voisins, nos enfants sont en sécurité. Je n'ai jamais à m'inquiéter que ma fille joue seule devant la maison. On ne verrait pas ça en ville.

Je crois que l'aspect communautaire peut être particulièrement attrayant pour un nouvel arrivant qui, justement, a dû laisser sa communauté derrière.

C'est d'ailleurs parce qu'ils valorisent cette entraide et souhaitent aider leurs voisins que les acteurs rencontrés s'impliquent auprès de la communauté.

DE FAIT, L'INTERVIEWER A DEMANDÉ AUX ACTEURS DU MILIEU DES AFFAIRES ET AUX ANCIENS RÉSIDENTS POUR QUELLES RAISONS ILS S'IMPLIQUENT, OU CONTINUENT DE S'IMPLIQUER AUPRÈS DE LEUR COMMUNAUTÉ.

Les participants questionnés sur cet aspect croient qu'en donnant de leur expertise et de leur temps, ils contribuent à bonifier les services à la communauté et à positionner la MRC comme un endroit où il fait bon de vivre.

Du temps que j'y vivais et que j'y travaillais, Baie-Comeau m'a donné beaucoup. Je trouve ça important de donner au suivant, pour que la région continue de grandir.

Mon implication vient du désir d'aider les jeunes à rayonner au sein de leur propre communauté. On veut qu'ils apprécient leur milieu de vie pour qu'ils restent.

2.3 EFFET DE LA PANDÉMIE

À un moment ou à un autre de la rencontre, plusieurs participants abordent le sujet de la pandémie de COVID-19.

Pour plusieurs anciens résidents, la crise a occasionné une remise en question entourant les valeurs familiales et l'importance accordée à la qualité de vie. Les jeunes rencontrés, qui croyaient ne jamais s'établir en région, remettent en question leur décision.

La pandémie a eu beaucoup d'impact pour moi. J'ai vu un changement dans mes valeurs, je me suis rendu compte que d'être près de mes proches était beaucoup plus important que de voyager, faire des activités, etc.

À cause de la COVID-19, on a vu beaucoup de gens originaires de la Manicouagan qui reviennent dans la région pour se rapprocher de leur famille.

La tendance des départs s'est inversée dans la dernière année. On voit beaucoup de jeunes qui reviennent; ils ont réalisé qu'une petite ville est plus agréable qu'une grande ville.

Depuis la COVID-19, je ne vois plus les avantages de la ville, j'ai pris conscience de ce que j'allais perdre. On a vécu la pandémie beaucoup moins difficilement qu'ailleurs au Québec.

Les participants remarquent que les Québécois ont maintenant la possibilité et l'envie de s'éloigner de la ville, pour adopter un mode de vie rapproché de la nature.

Les gens se cherchent un pied à terre en région, pour s'éloigner de la ville et se rapprocher de la nature, du fleuve. C'est un des bons côtés de la pandémie : on n'est plus obligés d'être en ville pour se consacrer à notre carrière.

On a vu beaucoup de gens de l'extérieur venir s'installer parce qu'ils étaient à la recherche d'une meilleure qualité de vie durant les périodes de confinement.

3. LEVIERS D’ATTRACTION

3.1 UNE QUALITÉ DE VIE SUPÉRIEURE À CELLE DE LA VILLE

EN TERMINANT, L'INTERVIEWER A INTERROGÉ LES PARTICIPANTS SUR CE QUI, SELON EUX, POURRAIT INCITER LES RÉSIDENTS À RESTER, ET LES NON-RÉSIDENTS À VENIR S'INSTALLER DANS LA RÉGION.

En termes de rétention, les résidents actuels et anciens rencontrés sont d'avis qu'il faut faire comprendre aux Manicois, et plus particulièrement aux jeunes, que la région offre une qualité de vie supérieure à ce qu'ils peuvent trouver dans les centres urbains.

Les étudiants et jeunes professionnels rencontrés auraient aimé être conscientisés plus jeunes de la chance qu'ils avaient de vivre en Manicouagan et des avantages des petites villes.

Quand j'étais plus jeune, on me parlait beaucoup des avantages de la ville, mais pas des désavantages. J'aimerais qu'on nous en parle plus, qu'on nous fasse réaliser que finalement, on est vraiment bien à Baie-Comeau et que c'est correct de partir pour les études, mais qu'il y a beaucoup d'avantages à revenir.

Notons que la question n'est pas de décourager les jeunes à quitter la région pour leurs études, qui est un phénomène naturel et incontournable. Au contraire, il s'agit plutôt de les laisser expérimenter la ville, afin qu'ils réalisent les nombreux avantages de la région.

Absolument rien n'aurait pu me convaincre de rester, il fallait que je le vive! Il fallait que j'aille passer plusieurs années à Québec pour me rendre compte de ce qui me manquait. C'est en faisant mes expériences en ville que je me suis rendu compte que finalement, ce n'était pas si alléchant que ça.

Il faut surtout inciter les jeunes à revenir. On perd beaucoup de jeunes qui quittent pour étudier et font leur stage en ville : il faut faire des efforts pour aller les chercher et leur offrir un stage en région, ou leur offrir des bourses avantageuses.

La question n'est pas d'attacher les jeunes. Ils ont besoin de s'éloigner pour voir autre chose et c'est correct. La question c'est de les inciter à revenir en faisant connaître les conditions d'emploi et de vie que la région a à offrir. Il faut faire comprendre aux jeunes qu'ils n'auront pas les mêmes conditions en ville.

3.2 LES PERSPECTIVES D'EMPLOI | LES CONDITIONS

Lorsqu'il est question d'attirer des résidents du reste du reste du Québec ou des nouveaux arrivants dans la région, les participants rencontrés estiment que cela passe d'abord et avant tout par l'emploi.

C'est bien beau faire miroiter le fleuve, la nature, la qualité de vie, mais il y a ça un peu partout au Québec! C'est réellement par l'emploi que ça passe, ça prend un incitatif concret.

Selon eux, les futurs résidents seront surtout attirés dans la région par la perspective d'un emploi intéressant, et présentant des conditions avantageuses. Pour les inciter à choisir la Manicouagan, il faut faire miroiter la possibilité de trouver un emploi facilement et rapidement, ainsi que la perspective d'avancement rapide.

La principale raison de venir s'installer en Manicouagan, c'est que c'est un excellent tremplin pour débuter sa carrière.

On entend beaucoup, des candidats qu'on rencontre, que les emplois en région sont des postes temporaires. Il faut changer cette perception, faire comprendre qu'il y a énormément de postes permanents, au contraire de la ville. La sécurité d'emploi, c'est un gros avantage ici.

Les salaires avantageux ont le meilleur potentiel attractif. Toutefois, les conditions d'emploi facilitant un équilibre familial sont aussi importantes, surtout chez les plus jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Le salaire est le plus important. C'est beau les nouveaux défis, l'emploi stimulant, mais ça prend aussi un bon salaire, surtout si on veut que les gens restent. À long terme, c'est ça qui fera en sorte que l'employé n'ira pas ailleurs.

Pour les jeunes, maintenant, c'est les conditions qui sont les plus importantes.

La qualité de vie c'est important pour les nouvelles générations, et ça, on l'a en Manicouagan.

3.2 LES PERSPECTIVES D'EMPLOI | L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS

Fait important : les membres de la communauté d'affaires rencontrés sont d'avis que même si la région déborde de bons emplois aux conditions alléchantes, encore faut-il assurer l'encadrement et l'intégration des nouveaux employés en tant que résidents pour qu'ils demeurent à leur emploi.

C'est en offrant de les accompagner dans la recherche d'un logement, d'une garderie ou d'une école, d'un emploi pour le/la conjoint.e, etc., qu'on évitera qu'ils quittent, faute de se sentir à la maison.

Faciliter l'accès au logement, particulièrement pour l'achat d'une maison, devrait être une priorité. On entend souvent parler de gens qui choisissent un emploi à Baie-Comeau, mais qui ont du mal à se loger. Ça nuit beaucoup à nos efforts de recrutement.

C'est important de faire des activités avec les nouveaux arrivants et les jeunes. C'est bien beau leur donner des jobs, mais après 6 mois, s'ils écoutent encore la partie de hockey tous seuls le samedi soir parce qu'ils n'ont pas d'amis, ils vont finir par quitter.

Pour les employeurs, ceci représente toutefois un défi.

Une fois qu'on engage un employé, c'est super important de l'aider à s'implanter, lui et sa famille, pour attacher la cellule familiale dans la région. C'est difficile par contre. En tant qu'employeur, on peut aider le conjoint à trouver un emploi, mais pas à trouver une place en garderie, un logement, etc. Il y a des limites à ce qu'on puisse intervenir dans le cadre de notre rôle d'employeur. C'est au communautaire de faire le reste.

3.2 LES PERSPECTIVES D'EMPLOI | TREMPLIN POUR JEUNES TRAVAILLEURS

En terminant, il faut mettre de l'avant, tant auprès des jeunes originaires de la région que ceux de l'extérieur, que les emplois offerts en région sont attrayants, particulièrement en début de carrière.

Quand ils pensent au marché du travail de la MRC, les participants rencontrés croient que les travailleurs sont appelés à assumer une variété de rôles, et se voient offrir des possibilités d'avancement plus rapidement que dans les centres urbains, où les emplois sont plus spécialisés, et les occasions de se démarquer plus rares.

Mon conjoint et moi avons accédé à des postes qu'on n'aurait jamais pu occuper dans le cadre d'un premier emploi si on avait été en ville. Personnellement, ça m'a permis d'acquérir une super belle expérience.

Je ne serais pas à ce stade-ci de ma carrière si je n'avais pas commencé ma vie professionnelle à Baie-Comeau. Les emplois dans la région offrent de superbes perspectives d'avancement.

Je crois que les jeunes ont une mauvaise perception du marché de l'emploi dans leur région. On entend beaucoup qu'il y a plus de job en ville, mais c'est le contraire! Pour les jeunes en début de carrière, il y a de superbes emplois. On a la chance d'avoir des postes rapidement, et bien positionnés dans les entreprises.

VOLET 3 : SONDAGE WEB AUPRÈS DES ANCIENS ET ACTUELS RÉSIDENTS

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

COMMENT

Un **sondage Web** mené auprès de 443 répondants.

La Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan (CCIM) a partagé le sondage via un lien ouvert à son réseau et à ses partenaires.

QUI

Au total, **443** Québécois âgés de 18 ans et plus et pouvant s'exprimer en français ont participé à l'étude. Ces derniers sont soit des résidents actuels, d'anciens résidents ou des membres de la communauté d'affaires de la MRC de Manicouagan.

À titre indicatif, la marge d'erreur maximale d'un échantillon probabiliste de 443 répondants est de +/- 4,67%, 19 fois sur 20.

Il est à noter qu'un nettoyage des doublons a été effectué à partir de la variable CONCOURS, permettant de retirer une personne ayant répondu deux fois.

QUAND

Avant d'entreprendre la collecte officielle des données, un prétest a été réalisé le 26 janvier 2022 afin de valider le questionnaire et d'assurer son déroulement logique.

La collecte des données s'est déroulée du 26 janvier au 7 février 2022 inclusivement.

NOTES AUX LECTEURS

ARRONDISSEMENT DES PROPORTIONS

Le complément à 100% est attribuable à l'arrondissement à l'entier des proportions ou à la non-réponse.

Dans certains cas, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse. Les totaux présentés à ces questions sont par conséquent supérieurs à 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives pertinentes sont présentés dans les tableaux et graphiques, ou dans les commentaires d'analyse.

Les données en caractères gras et **rouges** signalent une proportion significativement inférieure à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en caractères gras et **verts** signalent une proportion significativement supérieure à celle des autres répondants.

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée qu'à la seule fin d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension.

PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

	TOTAL (n=443)	Résidents actuels (n=354)	Anciens résidents (n=89)
Genre			
Masculin	44%	41%	57%
Féminin	56%	59%	43%
Âge			
18-24 ans	16%	17%	13%
25-34 ans	20%	19%	26%
35-44 ans	20%	20%	21%
45-54 ans	17%	17%	17%
55-64 ans	15%	16%	10%
65 ans et plus	12%	11%	12%
Présence d'enfant(s) dans le ménage			
Oui	36%	36%	34%
Non	64%	63%	66%

Le complément à 100% représente la non-réponse.

	TOTAL (n=443)	Résidents actuels (n=354)	Anciens résidents (n=89)
Né au Canada			
Oui	86%	85%	91%
Non	14%	15%*	9%**
Lieu de résidence actuel			
Baie-Comeau	70%	87%	0%
Autres municipalités en Manicouagan	10%	13%	0%
Reste du Québec	20%	0%	100%
Scolarité			
Primaire/secondaire	10%	10%	10%
Collégial	37%	40%	26%
Universitaire	52%	49%	64%

Suite du profil à la page suivante…

*Pays de naissance : Algérie (6%), Cameroun (13%), Côté d'Ivoire (6%), France (40%), Maroc (4%), Mexique (6%), République démocratique du Congo (4%), autre (23%).
**Pays de naissance : Cameroun (13%), France (38%), autre (50%).

PROFIL DES RÉPONDANTS (SUITE)

	TOTAL (n=443)	Résidents actuels (n=354)	Anciens résidents (n=89)
Occupation			
Travailleurs	66%	64%	71%
Étudiants	15%	16%	10%
Retraités	18%	18%	18%
Autres	1%	1%	1%
Catégorie d'emploi			
Employé de bureau, personnel spécialisé dans la vente et dans les services	15%	15%	14%
Travailleur manuel et ouvrier spécialisé/ semi-spécialisé	4%	3%	8%
Travailleur des sciences et technologies	7%	8%	3%
Professionnel	35%	36%	29%
Gestionnaire/administrateur/propriétaire	19%	17%	27%
Autres categories d'emploi	19%	19%	19%

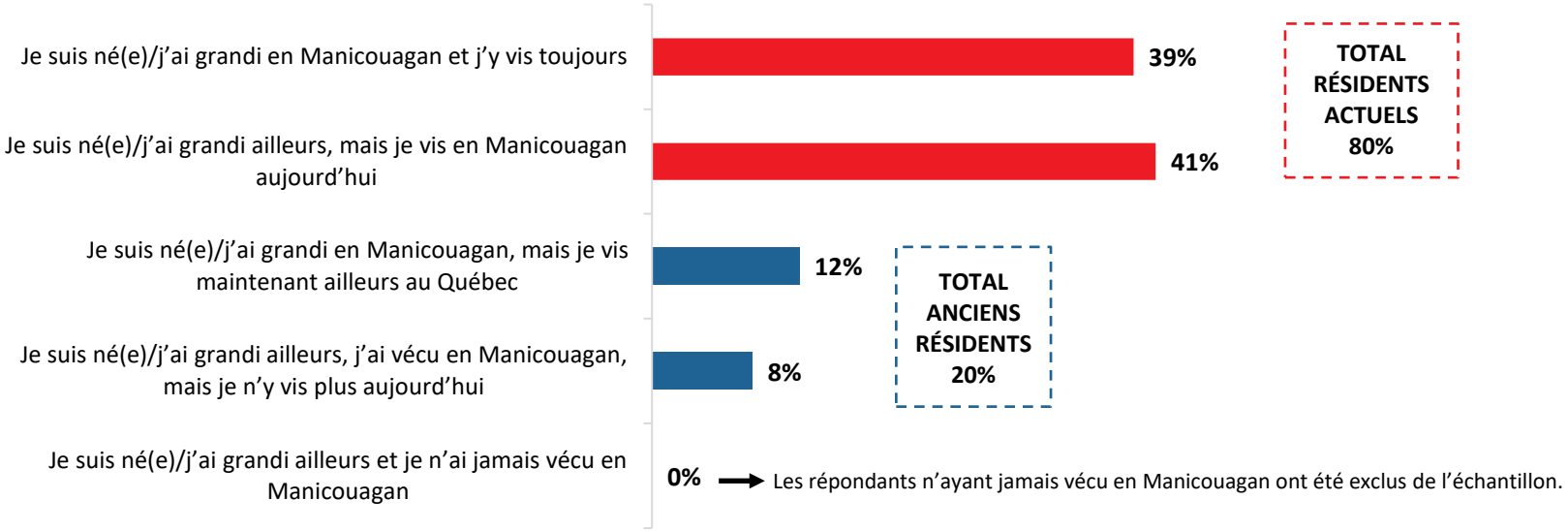
Le complément à 100% représente la non-réponse.

PROFIL DES RÉPONDANTS (SUITE)

Au total, 80% des répondants sont des résidents actuels de la MRC de Manicouagan. 20% représentent d'anciens résidents de cette région.

Parmi les énoncés ci-dessous, lequel correspond le plus à votre situation?

Base : Tous les répondants (n=443)



Le complément à 100% représente la non-réponse.

FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

QUALITÉ DE VIE VS. MOTIF D'EXODE

Selon les anciens et actuels résidents de la région, il fait bon de vivre en Manicouagan.

Questionnés sur les raisons qui pourraient les pousser, ou qui les ont poussés, à quitter la région :

RÉSIDENTS ACTUELS

25% mentionnent **qu'aucun motif** ne les inciterait à quitter.

25% aimeraient avoir accès à **plus de biens de consommation**.

14% souhaiteraient se rapprocher des **soins de santé spécialisés.**

ANCIENS RÉSIDENTS

40% ont quitté en raison de **l'indisponibilité d'un programme d'étude** en particulier dans la région.

35% souhaitaient de meilleures **perspectives d'avancement** de carrière.

*Le taux de recommandation net (TRN) correspond à la soustraction de la proportion de répondants ayant accordé une note de 6 ou moins à la probabilité qu'ils recommandent de s'installer dans la région (détracteurs) à celle des répondants la chiffrant à 9 ou 10 sur 10 (promoteurs).

QUALITÉ DE VIE **8,0**

SENTIMENT D'APPARTENANCE **7,4**

NOTE MOYENNE SUR 10

RECOMMANDATION DE LA RÉGION

Une majorité de répondants **recommanderaient probablement** à une **personne de l'extérieur de s'installer dans la région**.

Notons toutefois que leur avis est plus mitigé pour les **professionnels en milieu de carrière** et les **retraités**, pour lesquels on obtient un taux de recommandation net négatif lorsqu'on oppose la proportion de promoteurs à celle des détracteurs*.

Nouveau diplômé
% PROBABLE : 79%
TRN : 23%

Professionnel milieu de carrière
% PROBABLE : 67%
TRN : -2%

Famille
% PROBABLE : 77%
TRN : 19%

Retraité
% PROBABLE : 63%
TRN : -4%

Nouvel arrivant
% PROBABLE : 73%
TRN : 13%

FAITS SAILLANTS

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

En majorité, les répondants sont d'avis que les **conditions de travail** offertes en Manicouagan sont **équivalentes** à celles offertes sur le marché de l'emploi des **autres régions éloignées du Québec**.

Lorsqu'ils comparent les emplois en Manicouagan à ceux dans les **centres urbains** de la province (Montréal, Québec, etc.)…

37% jugent qu'ils sont **moins avantageux** en ce qui concerne les **perspectives d'avancement**.

Toutefois, en ce qui a trait aux autres aspects évalués (conciliation travail-famille, disponibilité des emplois, conditions salariales, etc.) plus des deux tiers des répondants estiment que les emplois offerts en Manicouagan sont équivalents, ou plus avantageux.

L'intégration des nouveaux travailleurs de la région est avant tout une **responsabilité individuelle**.

- Si les employeurs, la communauté d'affaires et les organismes communautaires, jouent un rôle relativement important à certains niveaux, la majorité des répondants jugent que c'est avant tout le **travailleur** qui doit veiller à…

76% inscrire/placer les enfants à l'école/en garderie

68% trouver un logement

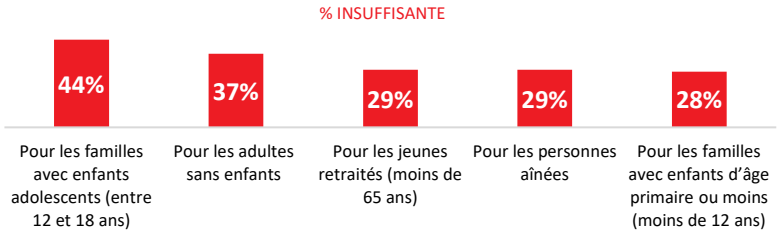
72% se créer un réseau social

55% trouver un emploi pour le/la conjoint.e

FAITS SAILLANTS

AMÉLIORATION DE LA RÉTENTION OU DE L'ATTRACTION DANS LA RÉGION

À l'heure actuelle, au moins **un répondant sur quatre** est d'avis que l'offre d'activités socioculturelles est plutôt, voire largement, insuffisante pour les citoyens de la Manicouagan.



EN MATIÈRE DE TRANSPORT…

L'offre de **prix plus avantageux pour le transport aérien** vers le reste du Québec ainsi que **l'amélioration du service de traversier** reliant Baie-Comeau aux autres gares fluviales retiennent l'attention de la majorité des répondants comme initiatives à mettre de l'avant

81% **69%**

- Les **familles avec adolescents** seraient les moins bien servies, alors que 44% des répondants sont d'avis que l'offre est insuffisante, cette proportion se chiffrant à 61% si on s'attarde à ceux ayant des enfants dans le ménage.
- Plus d'un répondant sur trois est également de cet avis lorsqu'il est question des services pour **adultes sans enfants**, les 18-34 ans étant plus nombreux à être de cet avis (46%).

Questionnés sur les services qui pourraient être offerts aux jeunes retraités et aux adultes sans enfants, les répondants nomment principalement des suggestions s'apparentant à l'offre de plus **d'activités sociales** et de **lieux de rencontre**.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. QUALITÉ DE VIE V.S. MOTIFS D’EXODE

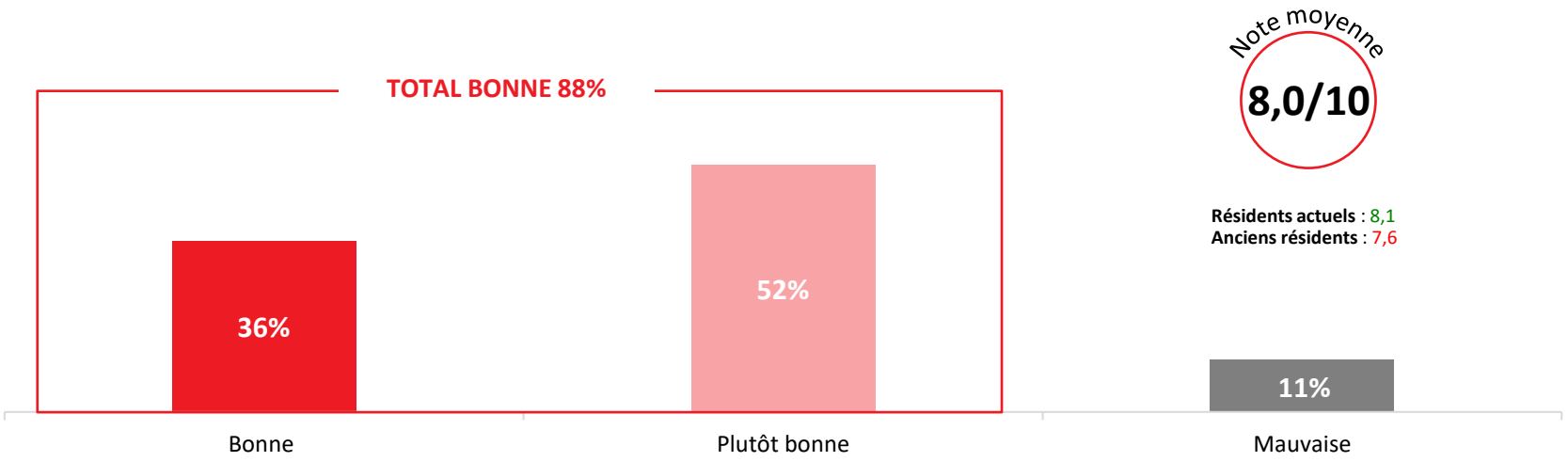
1.1. PERCEPTION DE LA QUALITÉ DE VIE

À l'heure actuelle, 88% des répondants qualifient la qualité de vie dans la MRC de Manicouagan de bonne. Une note moyenne de 8/10 a été octroyée à ce sens.

Il est à noter que les 55 ans et plus ont octroyé une note moyenne supérieure de 8,4 sur 10. Ils ont donc une meilleure perception de leur qualité de vie.

De manière générale, sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « très mauvaise » et 10 « très bonne » comment qualifieriez-vous la qualité de vie dans la MRC de Manicouagan ?

Base : Tous les répondants (n=443)

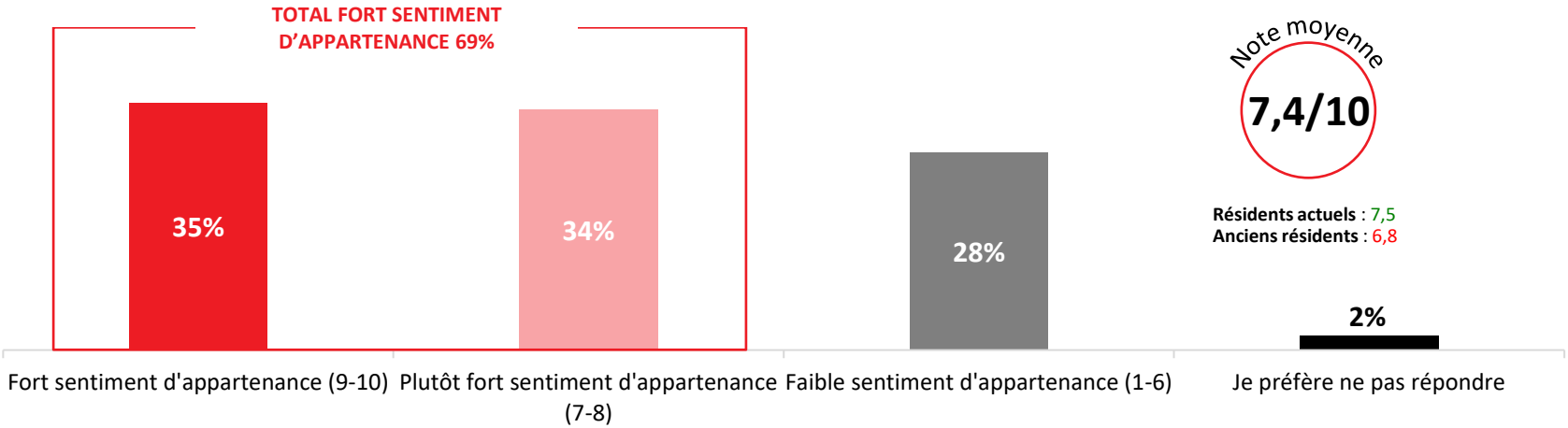


1.2. PERCEPTION DU SENTIMENT D'APPARTENANCE

Les répondants ont un sentiment d'appartenance plutôt (34%) voire très (35%) fort envers la MRC de Manicouagan. Cela se traduit par une note moyenne de 7,4/10.

Cette note moyenne est plus élevée chez ceux jugeant avoir une bonne qualité de vie dans la MRC (8,8), les résidents des autres municipalités de la MRC (autre que Baie-Comeau) (8,0), les 55 ans et plus (7,9) et les gestionnaires (7,8).

À combien chiffreriez-vous votre sentiment d'appartenance envers la MRC de Manicouagan ?
Sur une échelle de 1 à 10, 1 correspond à « aucun sentiment d'appartenance » et 10 à un « très fort sentiment d'appartenance ».
Base : Tous les répondants (n=443)

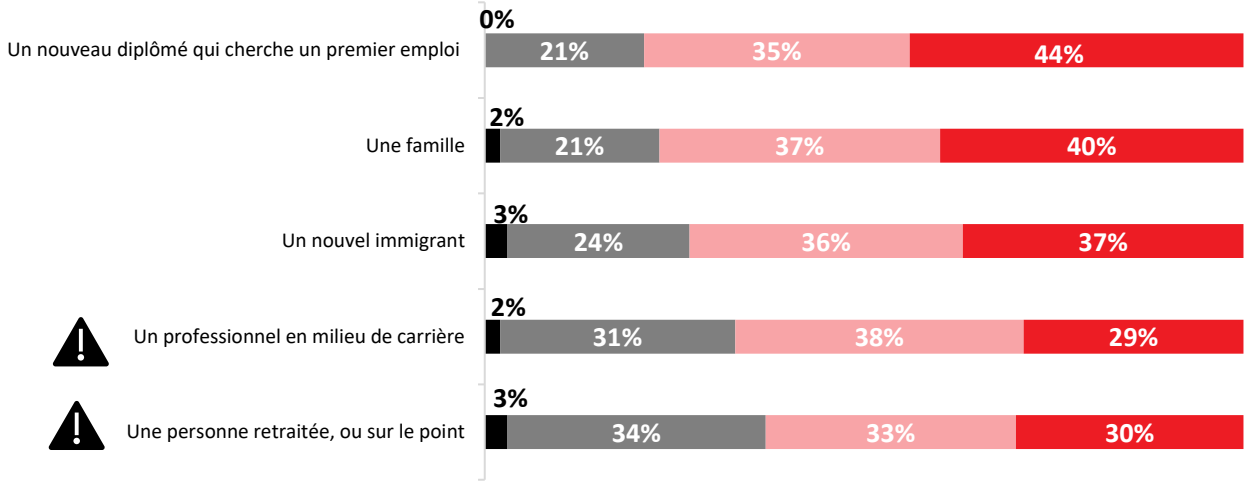


1.3. PROBABILITÉ DE RECOMMANDER LA RÉGION

En moyenne, les répondants estiment plutôt probable qu'ils recommandent de s'installer en Manicouagan à un nouveau diplômé (7,9), une famille (7,8), un nouvel immigrant (7,6), un professionnel en milieu de carrière (7,2) ou à une personne retraitée (7,0).

Notons toutefois que pour ce qui est de le faire à un professionnel en milieu de carrière ou une personne nouvellement ou prochainement retraitée, la proportion de détracteurs (notes égales ou inférieures à 6/10) est légèrement supérieure à celle de promoteur (9-10 sur 10).
Pour ces deux groupes, ceci se traduit par un taux de recommandation net (TRN) négatif*, mais néanmoins très près du point neutre (score de 0).

Et sur une échelle de 1 à 10, où 1 correspond à « pas du tout probable » et 10 à « très probable », quelle est la probabilité que vous recommandiez de s'installer en Manicouagan à… ?
Base : Tous les répondants (n=443)



	TOTAL PROBABLE (7-10)	NOTE MOYENNE	TRN*
Un nouveau diplômé qui cherche un premier emploi	79%	7,9	23
Une famille	77%	7,8	19
Un nouvel immigrant	73%	7,6	13
Un professionnel en milieu de carrière	67%	7,2	-2
Une personne retraitée, ou sur le point	63%	7,0	-4

*Le taux de recommandation net (TRN) correspond à la soustraction de la proportion de répondants ayant accordé une note de 6 ou moins à la probabilité qu'ils recommandent de s'installer dans la région (détracteurs) à celle des répondants la chiffrant à 9 ou 10 sur 10 (promoteurs).

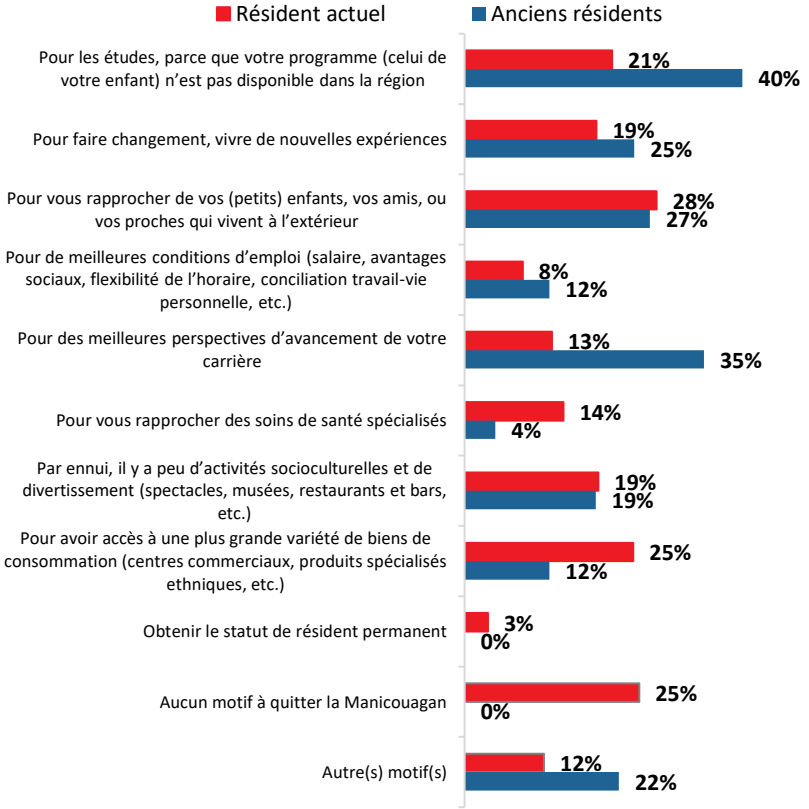
1.4. PRINCIPAUX MOTIF D'EXODE

Pour les résidents actuels, avoir accès à une plus grande variété de biens de consommation (25%) et se rapprocher des soins de santé spécialisés (14%) représentent les deux principaux motifs qui les inciteraient à quitter la Manicouagan.

En ce qui concerne les anciens résidents, l'indisponibilité d'un programme d'étude en particulier dans la région (40%) et le désir d'avoir de meilleures perspectives d'avancement de carrière (35%) sont les deux principaux motifs qui les ont incités à quitter la région.

Personnellement, quels principaux motifs vous inciteraient à quitter la Manicouagan, ou vous ont incité à le faire ?

Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions multiples (Max. 3)



1.4. PRINCIPAUX MOTIF D'EXODE (SUITE)

Le tableau ci-dessus présente les différences concernant les principaux motifs d'exode selon leur âge.

Personnellement, quels principaux motifs vous inciteraient à quitter la Manicouagan, ou vous ont incité à le faire ?

Base : Tous les répondants – Mentions multiples (Max. 3)	TOTAL (n=443)	Âge		
		18-34 (n=161)	35-54 (n=164)	55 et + (n=118)
Pour vous rapprocher de vos (petits) enfants, vos amis, ou vos proches qui vivent à l'extérieur	28%	19%	33%	33%
Pour les études, parce que votre programme (celui de votre enfant) n'est pas disponible dans la région	25%	35%	32%	3%
Pour avoir accès à une plus grande variété de biens de consommation (centres commerciaux, etc.)	22%	23%	24%	19%
Pour faire changement, vivre de nouvelles expériences	20%	32%	17%	9%
Par ennui, il y a peu d'activités socioculturelles et de divertissement (spectacles, restaurants et bars, etc.)	19%	31%	13%	12%
Pour des meilleures perspectives d'avancement de votre carrière	17%	23%	21%	4%
Pour vous rapprocher des soins de santé spécialisés	12%	5%	16%	18%
Pour de meilleures conditions d'emploi (salaire, avantages sociaux, flexibilité de l'horaire, etc.)	9%	16%	9%	2%
Obtenir le statut de résident permanent	3%	7%	1%	0%
Aucun motif à quitter la Manicouagan	20%	11%	18%	36%
Autre(s) motif(s)	14%	11%	14%	17%

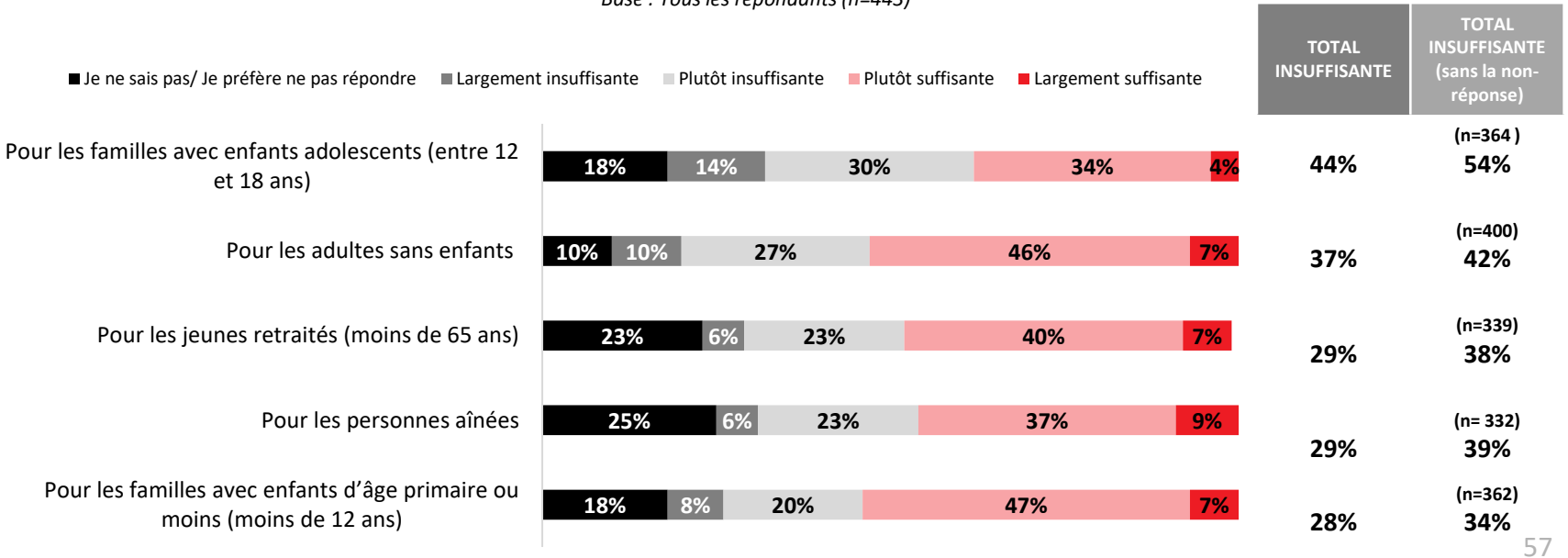
1.5. PERCEPTION DE L'OFFRE DE SERVICES ET D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES

Plus du quart des répondants estiment que l'offre de services et d'activités socioculturelles pour chacun des groupes ci-dessous est insuffisante.

Le tableau de la page suivante présente les différences à ce sujet selon le sexe, l'âge des répondants et la présence d'enfant dans le ménage.

À votre avis, l'offre de services et d'activités socioculturelles pour chacun des groupes ci-dessous est-elle suffisante ?

Base : Tous les répondants (n=443)



1.5. PERCEPTION DE L'OFFRE DE SERVICES ET D'ACTIVITÉS SOCIOCULTURELLES (SUITE)

Des proportions plus importantes de ménages avec enfants (61%) et de femmes (48%, contre 39% chez les hommes) sont d'avis que l'offre est insuffisante pour les familles avec des enfants adolescents (entre 12 et 18 ans). Un constat similaire peut être fait pour les familles avec des enfants d'âge primaire ou moins.

Soulignons aussi que les 18-34 ans (46%) sont en plus grande proportion à penser que l'offre de services et d'activités socioculturelles est insuffisante pour les adultes sans enfant.

À votre avis, l'offre de services et d'activités socioculturelles pour chacun des groupes ci-dessous est-elle suffisante ?
% TOTAL INSUFFISANTE

Base : Tous les répondants	TOTAL INSUFFISANTE (n=443)	Sexe		Âge			Enfants dans le ménage	
		Homme (n=195)	Femme (n=248)	18-34 (n=161)	35-54 (n=164)	55 et + (n=118)	Oui (n=158)	Non (n=283)
Pour les familles avec enfants adolescents (entre 12 et 18 ans)	**44%**	39%	48%	47%	55%	25%	61%	35%
Pour les adultes sans enfant	**37%**	37%	38%	46%	40%	22%	43%	34%
Pour les jeunes retraités (moins de 65 ans)	**29%**	25%	33%	26%	33%	29%	31%	28%
Pour les personnes aînées	**29%**	29%	29%	25%	32%	31%	30%	28%
Pour les familles avec enfants d'âge primaire ou moins (moins de 12 ans)	**28%**	25%	30%	25%	35%	21%	38%	22%

2. PERCEPTION DU MARCHÉ DE L’EMPLOI

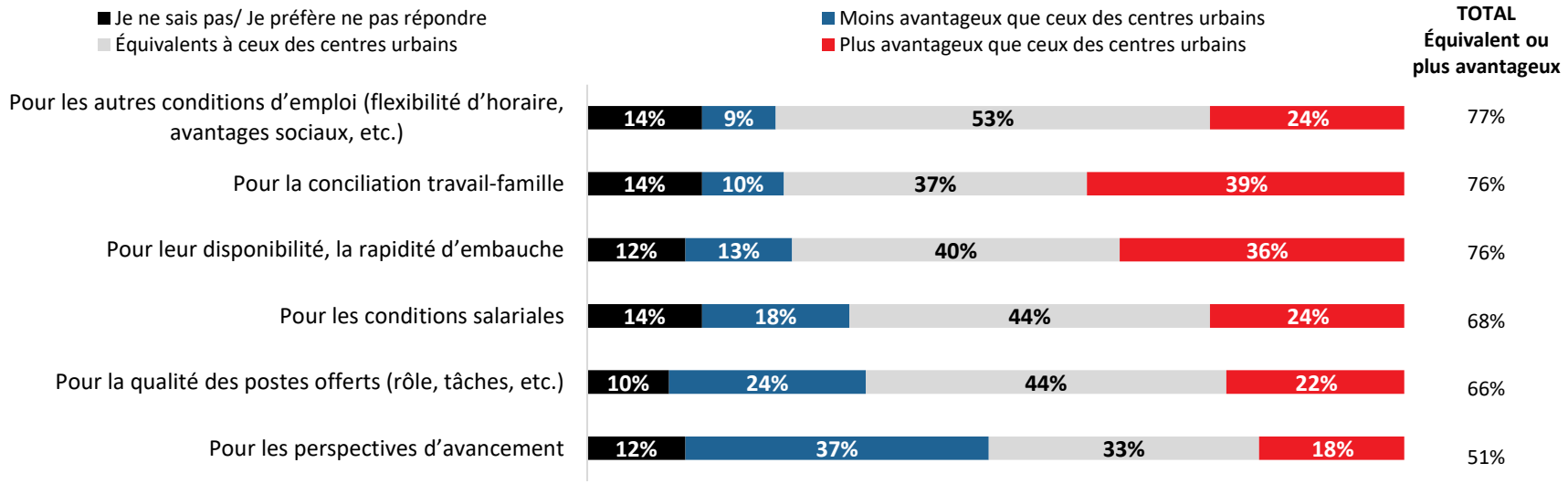
2.1. COMPARAISON DES EMPLOIS OFFERTS DANS LA MRC AVEC CEUX OFFERTS DANS LES CENTRES URBAINS

Plus du tiers des répondants jugent que les emplois offerts en Manicouagan sont plus avantageux que ceux offerts dans les centres urbains en ce qui concerne la conciliation travail-famille (39%) ainsi que leur disponibilité et la rapidité d'embauche (36%).

En contrepartie, 37% estiment qu'ils sont moins avantageux pour les perspectives d'avancement, les 35-54 ans étant plus nombreux à être de cet avis (47%).

De manière générale, si on les compare à ceux offerts dans les centres urbains du Québec (Montréal, Québec, etc.), croyez-vous que les emplois offerts en Manicouagan sont… ?

Base : Tous les répondants (n=443)



2.1. COMPARAISON DES EMPLOIS OFFERTS DANS LA MRC AVEC CEUX OFFERTS DANS LES CENTRES URBAINS (SUITE)

Le tableau ci-dessus présente les différences de perception des emplois en Manicouagan comparés à ceux offerts dans les centres urbains selon l'âge, le sexe et le statut de résident des répondants.

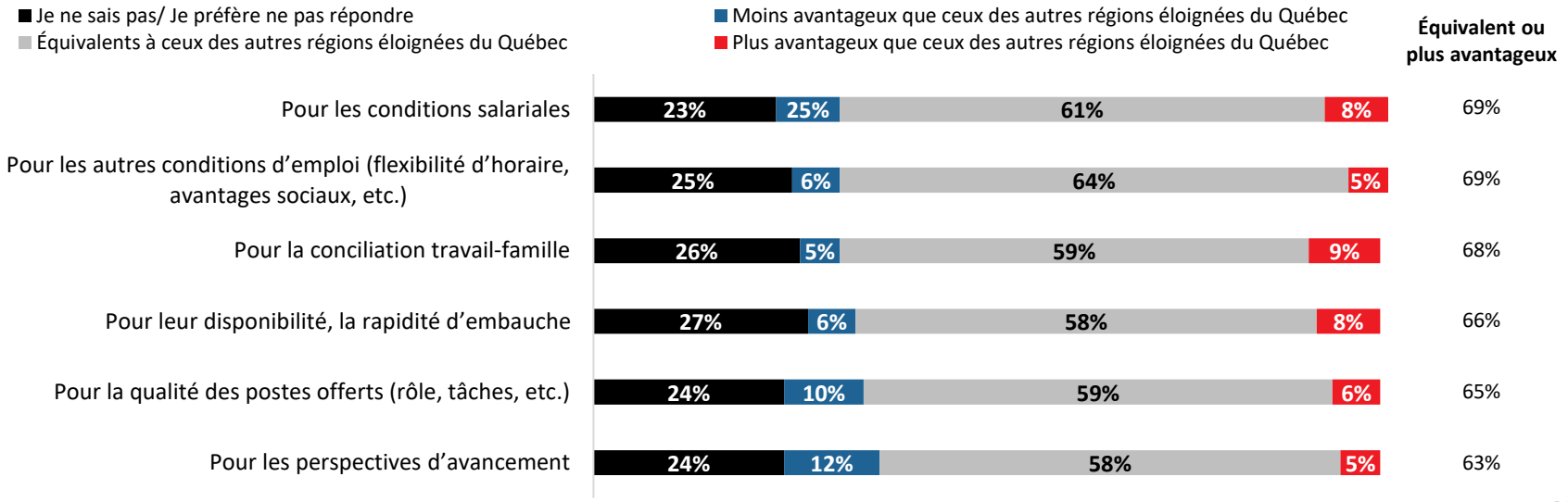
De manière générale, si on les compare à ceux offerts dans les centres urbains du Québec (Montréal, Québec, etc.), croyez-vous que les emplois offerts en Manicouagan sont… ?

Base : Tous les répondants *% Équivalent ou plus avantageux*	TOTAL (n=443)	Sexe		Âge			Résidents	
		Homme (n=195)	Femme (n=248)	18-34 (n=161)	35-54 (n=164)	55 et + (n=118)	Actuels (n=354)	Anciens (n=89)
Pour les autres conditions d'emploi (flexibilité d'horaire, avantages sociaux, etc.)	**77%**	87%	69%	81%	76%	74%	78%	75%
Pour la conciliation travail-famille	**76%**	84%	71%	78%	77%	75%	76%	79%
Pour leur disponibilité, la rapidité d'embauche	**76%**	82%	70%	75%	76%	74%	79%	62%
Pour les conditions salariales	**68%**	72%	65%	63%	68%	75%	70%	62%
Pour la qualité des postes offerts (rôle, tâches, etc.)	**66%**	72%	61%	67%	62%	70%	68%	56%
Pour les perspectives d'avancement	**51%**	58%	46%	50%	42%	64%	55%	35%

2.2. COMPARAISON DES EMPLOIS OFFERTS DANS LA MRC AVEC CEUX OFFERTS DANS LES AUTRES RÉGIONS ÉLOIGNÉES DU QUÉBEC

Pour l'ensemble des aspects évalués, plus d'un répondant sur deux juge que les emplois offerts en Manicouagan sont équivalents à ceux des autres régions éloignées du Québec.

Et si on les compare à ceux offerts dans les autres régions éloignées du Québec (Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, etc.), croyez-vous que les emplois offerts en Manicouagan sont généralement… ?
Base : Tous les répondants (n=443)



2.2. COMPARAISON DES EMPLOIS OFFERTS DANS LA MRC AVEC CEUX OFFERTS DANS LES AUTRES RÉGIONS ÉLOIGNÉES DU QUÉBEC

Le tableau ci-dessus présente les différences de perception des emplois en Manicouagan comparés à ceux offerts dans les autres régions éloignées du Québec selon l'âge et le sexe des répondants.

Et si on les compare à ceux offerts dans les autres régions éloignées du Québec (Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, etc.), croyez-vous que les emplois offerts en Manicouagan sont généralement… ?

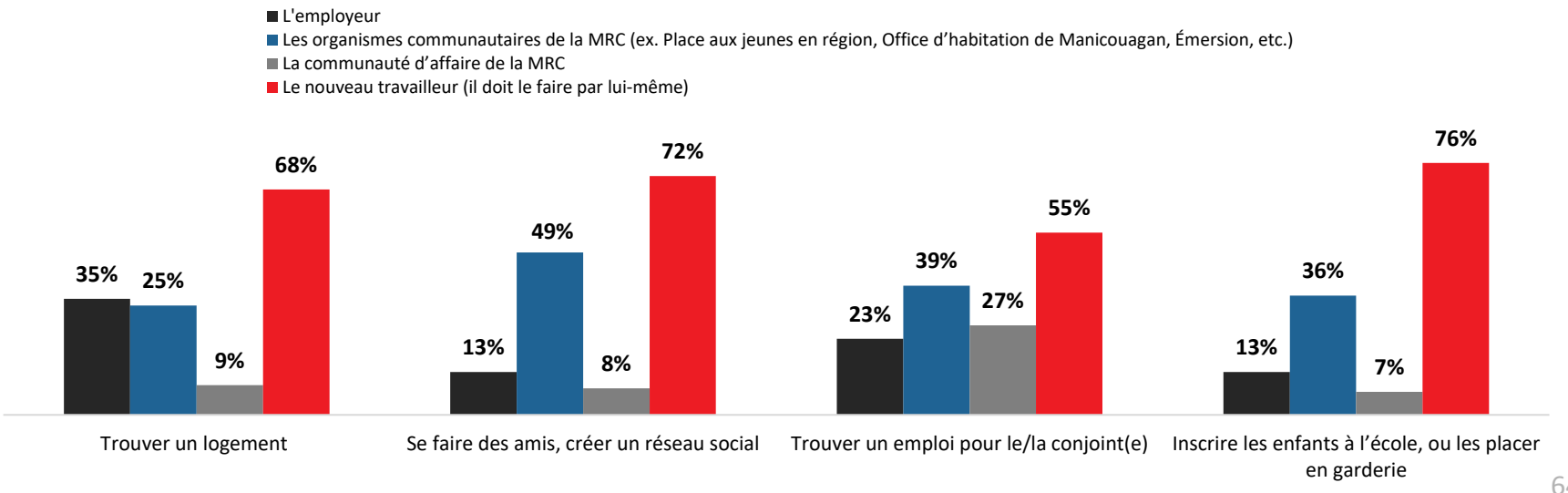
Base : Tous les répondants *% Équivalent ou plus avantageux*	TOTAL (n=443)	Sexe		Âge		
		Homme (n=195)	Femme (n=248)	18-34 (n=161)	35-54 (n=164)	55 et + (n=118)
Pour les conditions salariales	**69%**	78%	62%	61%	73%	75%
Pour les autres conditions d'emploi (flexibilité d'horaire, avantages sociaux, etc.)	**69%**	79%	60%	64%	72%	71%
Pour la conciliation travail-famille	**68%**	80%	59%	64%	70%	71%
Pour leur disponibilité, la rapidité d'embauche	**66%**	79%	57%	61%	68%	72%
Pour la qualité des postes offerts (rôle, tâches, etc.)	**65%**	74%	58%	60%	66%	70%
Pour les perspectives d'avancement	**63%**	73%	56%	56%	65%	72%

2.3. INTÉGRATION DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS

Pour plus de la moitié des répondants, c'est le nouveau travailleur provenant de l'extérieur de la MRC qui doit veiller à son intégration dans la communauté.

Les **organismes communautaires** ont aussi un rôle à jouer, surtout dans la **création du réseau social** et la **recherche de l'emploi du ou de la conjoint.e**.

Supposons qu'une personne de l'extérieur soit recrutée pour un nouvel emploi en Manicouagan.
Selon vous, à qui revient principalement la responsabilité de l'intégration de ce nouveau travailleur pour chacun des aspects ci-dessous ?
Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions multiples (max. 2)



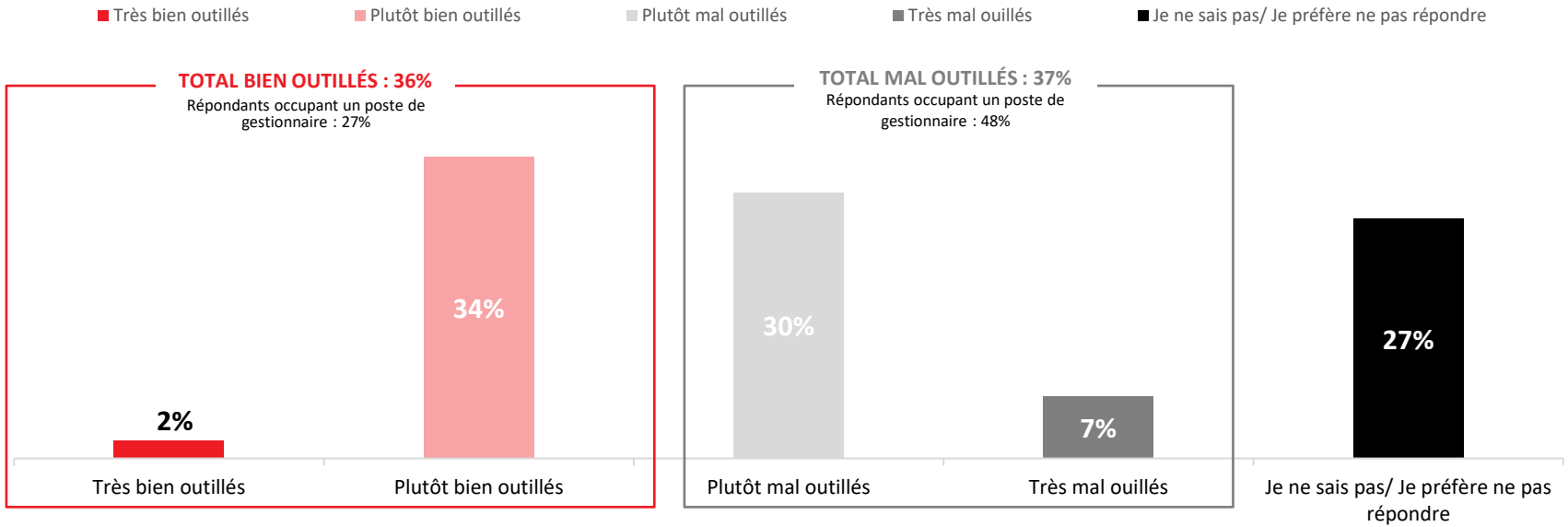
2.3. INTÉGRATION DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (SUITE)

Les répondants sont très divisés lorsqu'on leur demande si les employeurs de la région sont suffisamment outillés pour faciliter l'intégration des nouveaux travailleurs en Manicouagan; 36% pensent qu'ils sont bien outillés alors que 37% pensent le contraire.

Lorsqu'on s'attarde aux répondants occupant un poste de gestionnaire, près de la moitié (48%) sont d'avis que les employeurs de la région sont mal outillés pour faciliter l'intégration des travailleurs.

Selon vous, à l'heure actuelle, les employeurs de la région sont-ils suffisamment outillés pour faciliter l'intégration des nouveaux travailleurs qui viennent s'installer en Manicouagan ? Sont-ils… ?

Base : Tous les répondants (n=443)



3. AMÉLIORATION DE LA RÉTENTION OU DE L’ATTRACTION DANS LA RÉGION

3.1. PRINCIPAUX AVANTAGES DE LA RÉGION À PROMOUVOIR

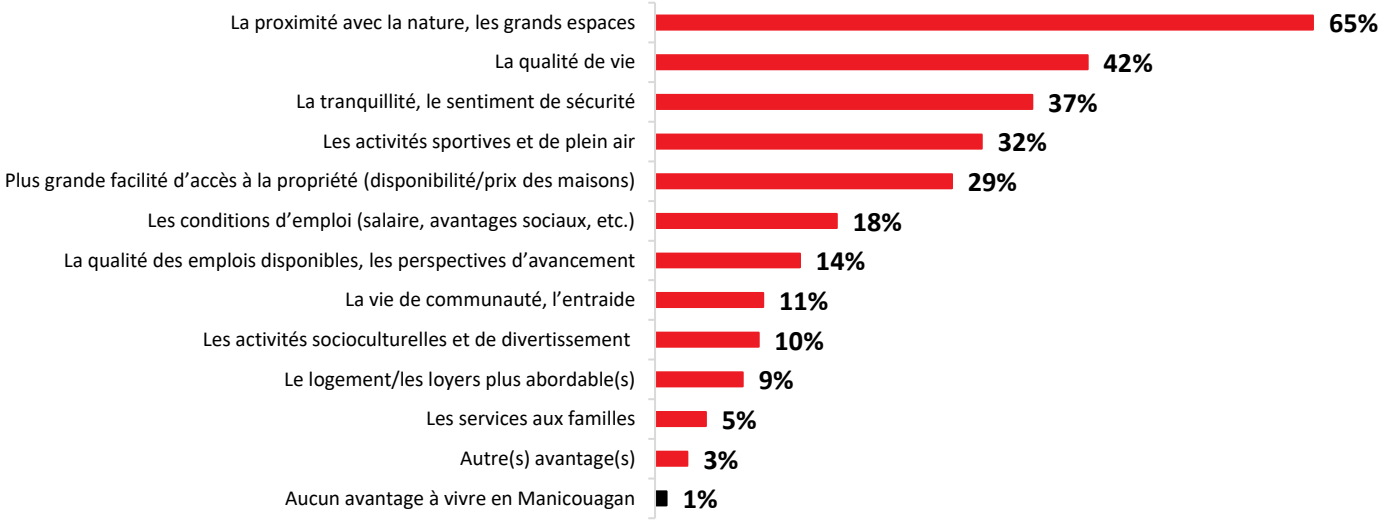
Plus de six répondants sur dix sont d'avis que la proximité avec la nature et les grands espaces (65%) est un des principaux avantages à mettre de l'avant pour inciter les gens de l'extérieur à s'installer ou à rester dans la région.

La qualité de vie (42%) ainsi que la tranquillité et le sentiment de sécurité (37%) représentent aussi des principaux avantages à promouvoir.

Les résultats obtenus sont homogènes parmi les sous-groupes, si ce n'est que les 18-34 ans sont plus nombreux à choisir la vie de communauté et l'entraide (16%) et le logement/les loyers plus abordables (14%).

Et selon vous, quels sont les principaux avantages à mettre de l'avant pour inciter des gens de l'extérieur à s'installer dans la MRC de Manicouagan, ou pour retenir ceux qui songent à quitter ?

Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions multiples (Max. 3)



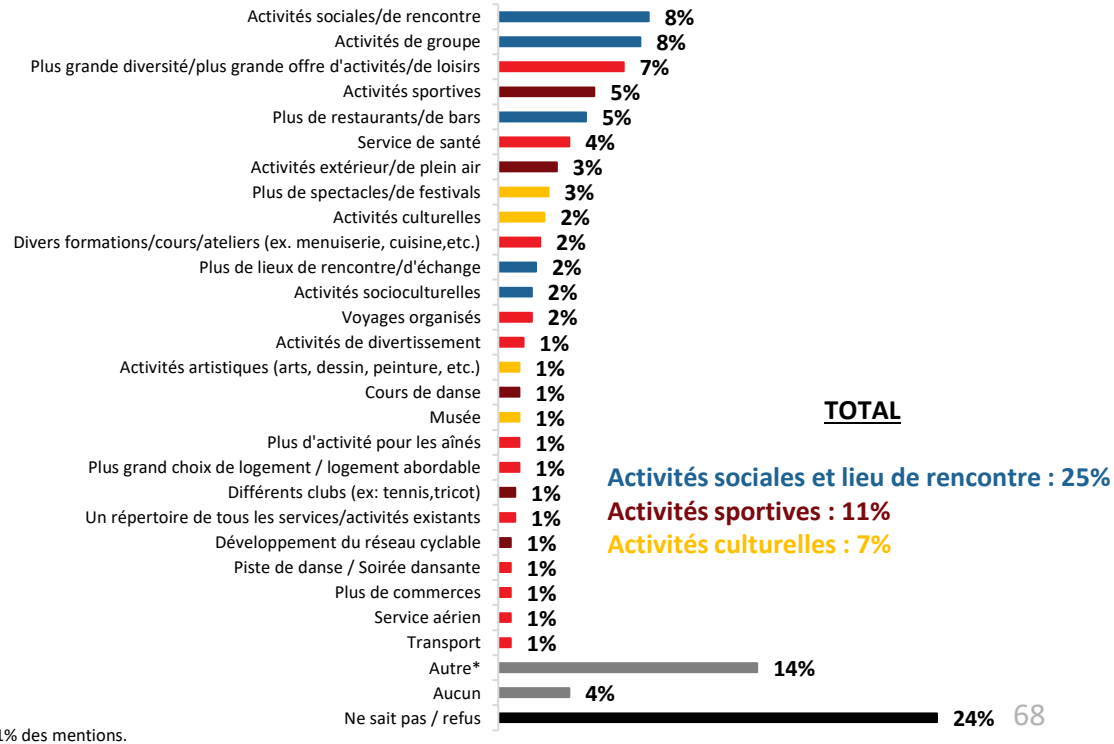
3.2. BONIFICATION DES SERVICES OFFERTS | LES JEUNES RETRAITÉS

Le quart (25%) des répondants pensent qu'il devrait y avoir davantage d'activités sociales et de lieux de rencontre pour les jeunes retraités (moins de 65 ans).

Cette proportion s'élève à 32% chez les répondants étant d'avis que l'offre de services et d'activités socioculturelles est insuffisante pour cette clientèle.

Rappelons que 29% des répondants estiment que l'offre de services et d'activités socioculturelle est insuffisante pour cette clientèle.

À votre avis, quel(s) type(s) de services devrait-on offrir en plus, ou améliorer, pour ces clientèles ?
Pour les jeunes retraités (moins de 65 ans)
Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions spontanées



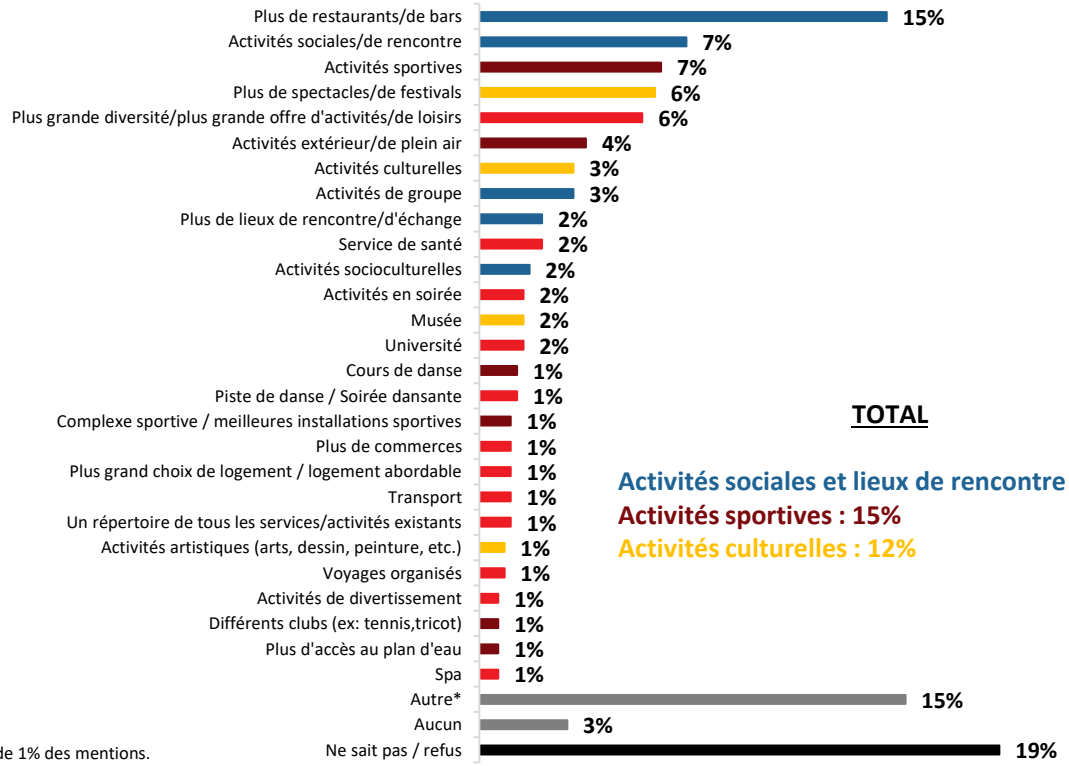
*La catégorie Autre répertorie les réponses uniques ou celles représentant moins de 1% des mentions.

3.2. BONIFICATION DES SERVICES OFFERTS | LES ADULTES SANS ENFANT

À l'heure actuelle, 29% des répondants sont d'avis qu'il devrait y avoir plus d'activités sociales et de lieux de rencontre pour les adultes sans enfant.

Rappelons que 37% des répondants jugent que l'offre de services et d'activités socioculturelle est insuffisante pour cette clientèle.

À votre avis, quel(s) type(s) de services devrait-on offrir en plus, ou améliorer, pour ces clientèles ?
Pour les adultes sans enfants
Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions spontanées



*La catégorie Autre répertorie les réponses uniques ou celles représentant moins de 1% des mentions.

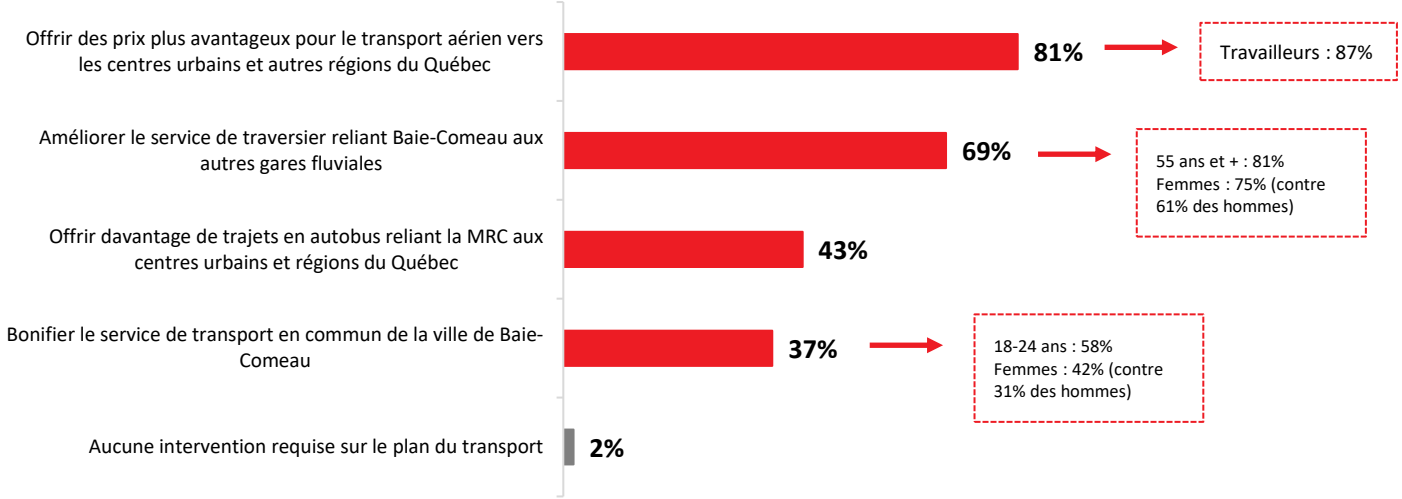
3.3. PERCEPTION DES SERVICES DE TRANSPORT

Un peu plus de huit répondants sur dix (81%) sont d'avis que d'offrir des prix plus avantageux pour le transport aérien vers les centres urbains et autres régions du Québec pourrait favoriser la rétention des résidents et l'attraction de nouveaux.

Tel qu'illustré ci-dessous, la perception des interventions souhaitées en matière de transport varie selon le profil des répondants.

En regard des services de transport, tant sur le territoire de la Manicouagan que vers les autres régions du Québec, sur quels aspects devrait-on intervenir, selon vous, pour favoriser la rétention des résidents et l'attraction de nouveaux ?

Base : Tous les répondants (n=443) — Mentions multiples



CONCLUSIONS STRATÉGIQUES

CONCLUSIONS STRATÉGIQUES

Les entrevues menées auprès d'anciens et d'actuels résidents de la MRC de Manicouagan ont permis d'identifier **trois clientèles davantage touchées par le phénomène d'exode**, et de comprendre la réalité de chacune.

Les jeunes diplômés du secondaire	Les professionnels en milieu de carrière	Les jeunes retraités
…doivent, ou souhaitent **quitter pour leurs études**. Certains veulent s'éloigner du nid familial et expérimenter les centres urbains.	…ont l'impression d'atteindre un plafond dans leur **vie professionnelle**.	…souhaitent **se rapprocher de leurs enfants** qui vivent à l'extérieur. Ayant peu de proches en Manicouagan, plus rien ne les y retient.

Le sondage web a permis de **chiffrer l'ampleur du phénomène.**

• **40%** des **anciens résidents** ont quitté pour les études.	• **35%** des **anciens résidents** ont quitté pour de meilleures perspectives d'avancement de carrière.	• **28%** des **résidents actuels** pourraient quitter pour se rapprocher de leurs proches. • **27%** des **anciens** ont quitté pour cette raison.

Pourtant, les **nouveaux diplômés** sont ceux pour lesquels les répondants **recommanderaient le plus** de s'installer en Manicouagan (79%, taux de recommandation net* de 23).

S'il est naturel que les jeunes quittent pour poursuivre leurs études, il faut les inciter à revenir en Manicouagan pour y débuter leur carrière.

Ultimement, si les jeunes restent, ou reviennent, en Manicouagan, tout porte à croire que leurs parents seront plus enclins, à y demeurer également.

Pour ce faire, promouvoir la qualité des emplois : les postes offerts en Manicouagan se démarquent de manière **positive** par rapport aux emplois dans les **centres urbains**.

La majorité des répondants pensent qu'ils sont **équivalents ou plus avantageux** au regard des **conditions salariales** (68%) et des **autres conditions d'emploi** (77%), de la **conciliation travail-famille** (76%), de leur **disponibilité** (rapidité d'embauche : 76%), et de leur **qualité** (66%). Bien que la majorité partage cet avis pour les **perspectives d'avancement** également (51%), les répondants sont un peu plus mitigés, alors que 37% sont d'avis qu'elles sont **moins avantageuses**.

*Le taux de recommandation net (TRN) correspond à la soustraction de la proportion de répondants ayant accordé une note de 6 ou moins à la probabilité qu'ils recommandent de s'installer dans la région (détracteurs) à celle des répondants la chiffrant à 9 ou 10 sur 10 (promoteurs).

CONCLUSIONS STRATÉGIQUES

L'intégration des nouveaux travailleurs : une responsabilité partagée.

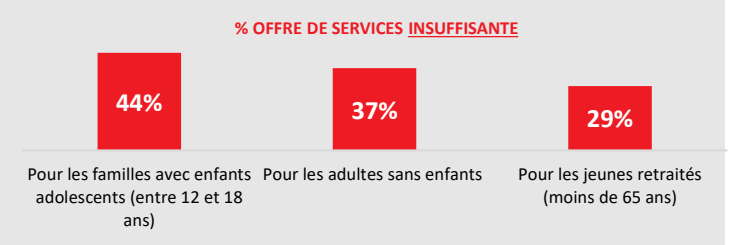
Au fil des entrevues, **le rôle de l'employeur** dans l'intégration d'un nouveau travailleur était apparu comme primordial. Or, le sondage met en lumière que, parmi les gestionnaires d'entreprises sondés, près de la moitié (48%) croient que les employeurs de la région ne sont **pas suffisamment outillés** pour faciliter leur intégration lorsqu'ils s'installent dans la région. En outre, on apprend que selon les répondants, l'intégration du travailleur au milieu revient avant tout à ce dernier, qu'il soit question de **trouver un logement** (68%), **se faire des amis** (72%), **trouver un emploi au/à la conjoint.e** (55%) ou **inscrire les enfants à l'école/la garderie** (76%).

L'offre de services aux citoyens : mieux servir les jeunes adultes et les « jeunes » retraités, mais aussi les adolescents!

Les entrevues avaient permis de mettre en lumière que si les (anciens) Manicois se satisfont généralement de **l'offre de services** dans la région, **ceux offerts aux résidents sans enfant pourraient être bonifiés**. Le sondage web à permis de préciser que, concernant les services aux familles, c'est l'offre aux ménages avec enfants d'âge primaire qui semble la plus adéquate, celle aux familles avec **adolescents** étant jugée insuffisante par 61% des ménages avec enfants (contre 35% de ceux sans enfant).

Pour les jeunes adultes et les jeunes retraités, il y a comme un trou : il n'y a pas grand-chose à faire. On a une belle offre pour les familles et les aînés, mais pour ceux dont la vie ne tourne pas autour des enfants, c'est comme s'ils avaient été oubliés.

Questionnés sur les services qui pourraient être offerts aux jeunes retraités et aux adultes sans enfants, les répondants nomment principalement des suggestions s'apparentant à l'offre de plus **d'activités sociales** et de **lieux de rencontre**.



La bonification du transport comme levier d'attraction.

Les services de transport étaient jugés comme inadéquats par les participants aux entrevues, surtout pour les résidents originaires de l'extérieur qui souhaitent visiter leurs proches et leurs amis régulièrement, pour qui l'absence d'options à prix abordables peut carrément devenir un facteur dissuasif à s'installer dans la région.
L'offre de **prix plus avantageux pour le transport aérien vers le reste du Québec** (81%) ainsi que **l'amélioration du service de traversier** reliant Baie-Comeau aux autres gares fluviales (69%) sont des initiatives qui pourraient favoriser la rétention et l'attraction des résidents en Manicouagan.

ANNEXE :
COMPOSITION DÉTAILLÉE DES RÉGIONS

ANNEXE: COMPOSITION DÉTAILLÉE DES RÉGIONS

À des fins d'analyse, les régions du Québec ont été regroupées en cinq grandes régions.

Composition détaillée des cinq grandes régions du Québec
MONTRÉAL (région métropolitaine de recensement [RMR])
Montréal
Laval
Lanaudière (partie Montréal RMR)
Laurentides (partie Montréal RMR)
Montérégie (partie Montréal RMR)
QUÉBEC (région métropolitaine de recensement [RMR])
Capitale-Nationale (partie Québec RMR)
Chaudière-Appalaches (partie Québec RMR)
EST-DU-QUÉBEC
Bas-Saint-Laurent
Saguenay / Lac-Saint-Jean
Côte-Nord
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine
CENTRE-DU-QUÉBEC
Mauricie
Estrie
Capitale-Nationale (partie non RMR)
Chaudière-Appalaches (partie non RMR)
Centre-du-Québec
OUEST-DU-QUÉBEC
Outaouais
Abitibi-Témiscamingue
Lanaudière (partie non RMR)
Laurentides (partie non RMR)
Montérégie (partie non RMR)

Comprendre le monde