

ENQUÊTE SUR LES MOTIFS DE DÉPART DE LA BAIE-JAMES



ÉQUIPE DE TRAVAIL

Directeur de projet :	Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.
Chargée de projet :	Carolann Forgues-Imbeault, économiste, M. Sc.
Professionnelle de recherche :	Carolann Forgues-Imbeault, économiste, M. Sc.
Animatrice :	Marion Lazarovici, analyste, ing. f., M. Sc.
Révision et édition :	Josée Trudel, réviseure linguistique Enya Berthiaume, réviseure linguistique



Référence à citer :

GROUPE DDM, 2024. *Enquête sur les motifs de départ de la Baie-James*. Rapport d'étape présenté à l'Administration régionale Baie-James (ARBJ), 43 p. Référence interne 23-1701.

RÉSUMÉ

L'Administration régionale Baie-James souhaite comprendre les raisons qui motivent les gens à quitter la région ou à ne pas y habiter afin de développer des stratégies pour inverser le processus d'exode démographique. Pour ce faire, une revue de la littérature, une enquête en ligne auprès des anciens résidents et des entrevues qualitatives avec divers organismes et entreprises de la région ont été effectuées, et des groupes de discussion ont été menés. Il en ressort que plusieurs initiatives d'attractivité sont actuellement en place au Québec, et plus particulièrement pour la région à l'étude. Certains organismes de la région, comme le Centre de services scolaires et le Centre régional de santé et de services sociaux offrent une prime annuelle de disparité régionale à leur personnel. Certains crédits d'impôt s'appliquent également pour les personnes travaillant dans la région (ex. : crédit d'impôt pour nouveau diplômé travaillant dans une région ressource éloignée, mesures d'attraction et de rétention des infirmières, programme d'accès aérien aux régions, etc.). Or, selon les consultations menées, ces initiatives seraient insuffisantes afin de réellement retenir la main-d'œuvre dans la région.

Recherche documentaire

La recherche documentaire détermine cinq types de facteurs d'attractivité d'une région, soit les facteurs professionnels et financiers, familiaux, socioculturels et communautaires, personnels et liés à l'environnement naturel. Misant sur ces différents facteurs, quelques initiatives québécoises visent actuellement à attirer de nouveaux habitants dans certaines régions du Québec. Il peut s'agir de construction de logements, d'exemption de droit de mutation, d'un crédit de taxes foncières, de la mise en place de services et de nouvelles activités, etc. Certaines mesures gouvernementales visent également l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans les régions éloignées, comme le crédit d'impôt pour nouveau diplômé travaillant dans une région ressource éloignée, les mesures d'attraction et de rétention des infirmières, le programme d'accès aérien aux régions, la déduction pour résident d'une région éloignée reconnue, etc.

Sondage en ligne

Les principaux éléments ayant influencé le départ de la région des anciens résidents (toutes communautés et tous segments de population confondus) sont le désir de se rapprocher de leur famille (54 %), la vie sociale et culturelle à l'extérieur de la Baie-James (34 %), la difficulté de faire des rencontres amicales ou amoureuses (25 %), un accès difficile aux biens de consommation (25 %), la volonté de vivre de nouvelles expériences (25 %), le retour dans la région natale (25 %) et les perspectives d'avancement professionnel (25 %). Selon les résultats recueillis, environ le quart des anciens résidents ayant quitté la région depuis 2018 (23 %) pourrait envisager de revenir s'établir à la Baie-James, notamment s'ils y trouvaient un emploi correspondant à leurs aspirations. La nature, la tranquillité et l'aspect de vie communautaire de la région font aussi partie des éléments qui inciteraient les anciens résidents à revenir s'y établir. Dans le cas contraire, les raisons évoquées pour ne pas revenir à la Baie-James sont l'éloignement de la famille (20 %), une aversion à y vivre (18 %), le manque d'activités (15 %) et le manque d'occasions d'emploi en adéquation avec les aspirations des anciens résidents (15 %).

La grande majorité des navetteurs ayant participé au sondage (83 %) n'envisageraient pas de déménager à la Baie-James pour se rapprocher de leur lieu de travail. Les principales raisons expliquant cette réticence sont la distance de la famille et des amis (68 %), l'éloignement des centres urbains (47 %), la vie sociale et culturelle à l'extérieur de la Baie-James (38 %), la volonté de rester dans leur région natale (37 %) et l'accès aux biens de consommation (35 %).

Entrevues qualitatives

Il ressort des entrevues que la Baie-James est considérée comme une région où on vient travailler ; on ne vient pas nécessairement s'y établir de façon permanente. Une bonne proportion des travailleurs qui arrivent de l'extérieur de la région savent qu'ils s'installent à la Baie-James de façon temporaire et, à moins de rencontrer une personne avec laquelle fonder une famille, qu'ils partiront éventuellement. D'ailleurs, le sentiment d'isolement et la difficulté de rencontrer de nouvelles personnes font partie des motifs de départ les plus mentionnés lors des entrevues. Les intervenants affirment que la prime d'éloignement actuellement offerte aux travailleurs de la Baie-James ne suffit pas à les retenir dans la région, notamment en raison du coût de la vie de plus en plus élevé.

Ils mentionnent que ce qui était perçu par les travailleurs comme un « sacrifice » pour leur futur, soit d'aller travailler dans le nord avec un salaire alléchant et une prime d'éloignement, ne concurrence plus les conditions offertes dans le sud. Les travailleurs ont souvent des attentes salariales plus élevées que ce que les employeurs de la région peuvent se permettre, à l'exception des emplois en navettage. Concernant les navetteurs, la principale raison évoquée par les intervenants contactés de ne pas s'établir dans la région est qu'ils n'ont simplement ni le besoin ni l'envie de s'y installer. Puisqu'ils peuvent venir y travailler sans quitter leur région de résidence, les navetteurs ne voient aucun avantage à s'installer à la Baie-James. Souvent, les conjoints ne souhaitent pas habiter dans le nord en raison du manque de services, de la perte de leur réseau social, etc. Par le navettage, la famille a l'avantage de vivre en ville, pendant que le travailleur est logé et nourri par l'employeur lors de ses jours de travail à la Baie-James.

Groupes de discussion

Bien que l'offre de magasins au détail soit l'une des principales insatisfactions mentionnées lors du sondage, les participants aux groupes de discussion affirment que ce frein est maintenant facilement contournable grâce aux achats en ligne, et que cela ne représenterait plus un enjeu pour la région. En somme, les groupes de discussion menés permettent de conclure que la rétention des travailleurs dans la région est conditionnelle à une offre de logements adéquats et abordables, à la présence de services pour les familles (ex. : garderies, dentiste, etc.) et à la capacité des différents acteurs de la région à intégrer socialement les nouveaux arrivants.

Conclusion et pistes de réflexion

En somme, selon les différentes consultations menées, les conditions d'emploi sont le principal facteur attirant la main-d'œuvre dans la région, mais la rétention des travailleurs est conditionnelle à une offre de logements adéquats et abordables, à la présence de services pour les familles et à la capacité des différents acteurs de la région à intégrer socialement et professionnellement les nouveaux arrivants. Plusieurs pistes de solution sont proposées afin d'augmenter l'attractivité et de favoriser la rétention des travailleurs et des nouvelles familles dans la région au-delà des trois premières années d'installation. Elles concernent la fiscalité, les services offerts et le milieu de vie, le transport et le public cible à attirer dans la région.

TABLE DES MATIÈRES

1. MÉTHODOLOGIE.....	2
2. RECHERCHE DOCUMENTAIRE.....	3
2.1 Motifs de migration généraux au Québec	3
2.2 Facteurs d’attractivité d’une région.....	3
2.3 Initiatives en place au Québec	6
2.4 Mesures gouvernementales.....	8
3. PORTRAIT DE LA BAIE-JAMES	9
3.1 Démographie et indicateurs économiques	9
3.2 Portrait du navettage à la Baie-James.....	14
3.3 Constats préliminaires sur les motifs de départ de la Baie-James.....	16
4. COLLECTE DE DONNÉES PRIMAIRES	17
4.1 Sondage en ligne	17
4.1.1 Profil des répondants	18
4.1.2 Bloc 1 – Anciens résidents.....	21
4.1.3 Bloc 2 – Navetteurs habitant hors Baie-James.....	32
4.2 Principaux constats des entrevues qualitatives	34
4.3 CONSTATS ISSUS DES GROUPES DE DISCUSSION.....	39
5. CONCLUSION ET PISTES DE SOLUTION.....	41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Indicateurs démographiques.....	10
Tableau 2 Revenu moyen, taux d’activité et taux de chômage (2020).....	11
Tableau 3 Catégories de travailleur.....	11
Tableau 4 Principaux secteurs d’activité dans lesquels œuvrent les travailleurs de la Baie-James (en %, 2020)	13
Tableau 5 Habitudes de navettage des travailleurs de la Baie-James	14
Tableau 6 Navettage vers une autre subdivision de recensement (municipalité).....	15
Tableau 7 Entreprises de la Baie-James accueillant des navetteurs (2020).....	15
Tableau 8 Échantillonnage	18
Tableau 9 Profil sociodémographique des répondants.....	19
Tableau 10 Secteur d’activité et revenu familial des répondants.....	20
Tableau 11 Année de départ des répondants	21

Tableau 12	Communauté à laquelle était associée la résidence principale.....	21
Tableau 13	Nombre d'années dans la région avant le départ (n=171).....	22
Tableau 14	Principaux programmes d'études suivis dans la région par les anciens étudiants (n=70)	23
Tableau 15	Facteurs qui auraient pu inciter les anciens résidents à rester à la Baie-James (n=216)	31
Tableau 16	Destination de travail des navetteurs habitant hors Baie-James (n=95).....	32
Tableau 17	Type de navettage	32

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Cheminement méthodologique.....	2
Figure 2	Locataire ou propriétaire.....	22
Figure 3	Éléments ayant influencé le départ de la région des répondants (n=216)	23
Figure 4	Principaux éléments ayant influencé le départ selon les communautés	24
Figure 5	Moyenne de satisfaction de l'offre commerciale par communauté	26
Figure 6	Moyenne de satisfaction de l'offre de divertissement et loisirs par communauté	27
Figure 7	Moyenne de satisfaction de l'offre de services communautaires par communauté.....	29
Figure 8	Moyenne de satisfaction de l'offre de vie familiale par communauté.....	30
Figure 9	Lieu de résidence des navetteurs résidant hors Baie-James	33
Figure 10	Principales raisons évoquées par les navetteurs de ne pas souhaiter emménager à la Baie-James (n=79).....	34

INTRODUCTION

Le territoire de la Baie-James fait face à plusieurs enjeux et défis structurels, notamment la décroissance démographique, le navettage des travailleurs de l'extérieur vers la région, le départ des étudiants postsecondaires et la rareté de la main-d'œuvre. Ces défis peuvent avoir pour cause une multitude de facteurs, notamment :

- l'immensité du territoire ;
- la faible densité démographique ;
- l'éloignement des centres urbains ;
- l'isolement des communautés entre elles ;
- le coût de la vie élevé ;
- la précarité des services publics ;
- la forte dépendance à la grande industrie et à l'extraction des ressources naturelles.

Par la présente étude, l'Administration régionale Baie-James (ARBJ), l'organisme compétent en matière de développement régional agissant pour les personnes résidant sur le territoire des villes de Chapais, Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami et Radisson, ainsi que pour les personnes, autres que les Cris, résidant sur le territoire du Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James (GREIBJ), souhaite comprendre les raisons qui motivent les gens à quitter la région ou à ne pas y habiter afin de développer des stratégies pour inverser le processus d'exode démographique. L'étude présente donc la méthodologie de recherche et les résultats des diverses phases de consultation et conclut sur quelques pistes de réflexion visant à attirer, mais surtout à retenir, les travailleurs et les familles dans la région de la Baie-James.

1. MÉTHODOLOGIE

La réalisation de cette étude sur les motifs de départ de la Baie-James se divise en trois phases de travail :

- la recherche documentaire et la méthodologie d'enquête ;
- la collecte de données primaires (sondage en ligne, entrevues, groupes de discussion) ;
- le dépôt des rapports finaux.

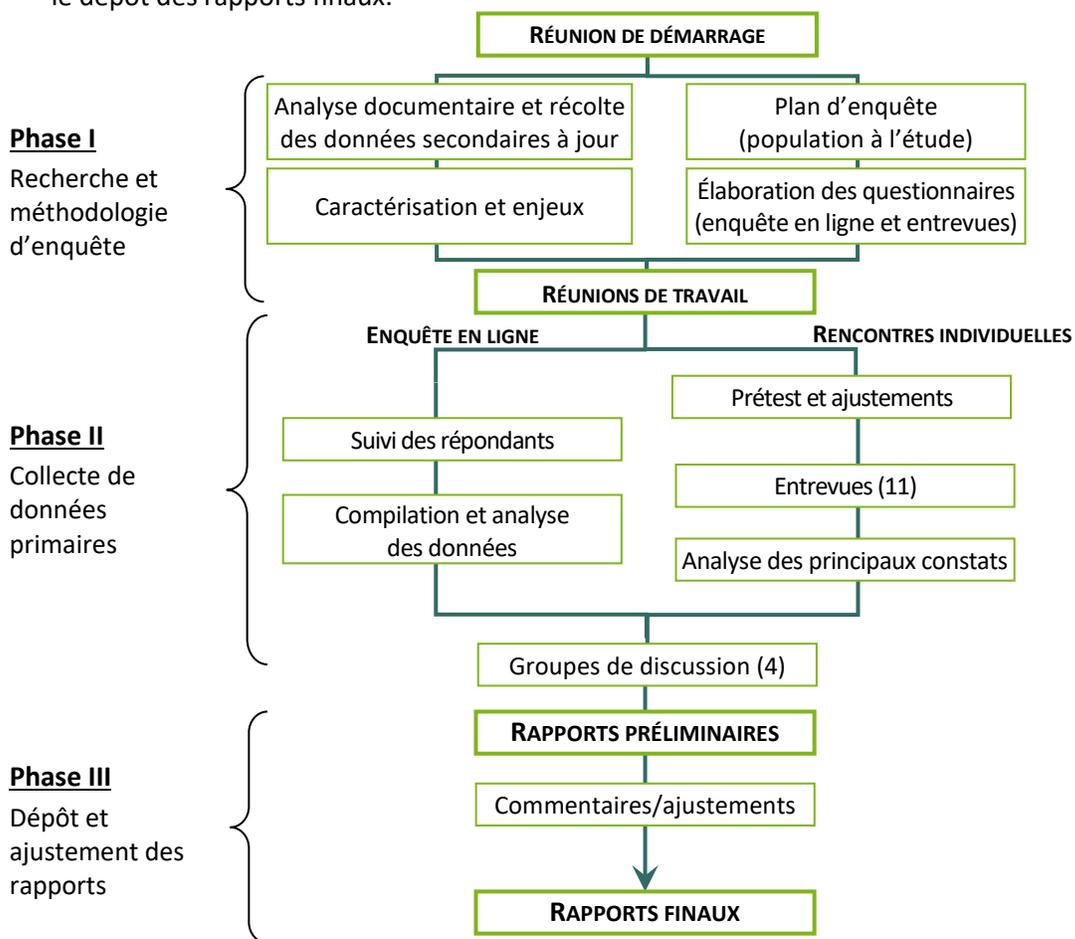


Figure 1 Cheminement méthodologique

2. RECHERCHE DOCUMENTAIRE

2.1 Motifs de migration généraux au Québec

Quelques études québécoises se sont attardées aux motifs de migration, notamment des jeunes. Par exemple, un sondage mené en 2003 auprès de 5 000 jeunes de 20 à 35 ans révélait que :

« dans la plupart des cas, on ne choisit pas de quitter sa région, mais on choisit de poursuivre des études, on choisit l'institution et le lieu où l'on veut le faire ou, encore, on choisit de vivre sa vie de manière autonome, parfois en suivant un conjoint parfois pour d'autres motifs. Les motifs de départ ne correspondent que dans de rares cas aux énoncés du sondage qui présentaient une vision négative du milieu » (Gauthier, M. et coll., 2003).

De façon similaire, un sondage réalisé auprès de plus de 300 jeunes de 20 à 34 ans du Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2005 révèle que 91 % des répondants ont connu leur premier départ de la région entre 16 et 24 ans (Girard, M., et coll., 2005). Les principaux motifs de départ étaient la volonté de vivre leur vie (72 %), la possibilité d'améliorer leurs perspectives (65 %) et la poursuite des études (57 %). Selon Girard (2005), la présence d'amis dans le lieu d'accueil semble également être un facteur contribuant aux choix du lieu. D'ailleurs, près de 76 % des répondants déménagent avec des amis lors de la première migration.

Plus récemment, Léger (2022) compilait, grâce à un sondage mené auprès de 1 004 Québécois, les principales raisons pour un déménagement dans une autre région. Pour obtenir une meilleure qualité de vie (35 %), pour accéder à de meilleures perspectives d'emploi (22 %), pour acheter une maison/louer un appartement à prix moindre (18 %) et pour se rapprocher des proches et de la communauté (17 %) constituaient les raisons les plus évoquées.

2.2 Facteurs d'attractivité d'une région

Bien que non spécifiques à la région de la Baie-James, ou même du Nord-du-Québec, plusieurs études ont tenté de déterminer les principaux facteurs d'attractivité d'une région. De façon assez unanime, cinq catégories de facteurs influencent la décision d'aller vivre ou de quitter une région éloignée. Il s'agit des facteurs professionnels et financiers, des facteurs familiaux, des facteurs socioculturels et communautaires, des facteurs personnels et des facteurs liés à l'environnement naturel¹.

Facteurs professionnels et financiers

Les facteurs professionnels et financiers sont généralement au premier rang des motifs d'attraction ou de rétention des populations (Simard, 2011). D'ailleurs, une étude sur les principaux facteurs d'attraction des 18 à 35 ans au Bas-Saint-Laurent dévoile qu'il s'agit de « l'occupation d'un emploi intéressant et motivant, un environnement de travail agréable, un travail permettant de s'épanouir et de relever des défis professionnels de même que la flexibilité d'horaire et la conciliation travail-famille/vie personnelle » (UQAR, 2021). L'étude conclut également que les facteurs régionaux (environnement naturel, le coût de la vie, l'accès à la vie culturelle et aux infrastructures sportives, etc.) arrivent au second rang des facteurs professionnels d'attractivité de la région.

¹ Comme décrit par Simard, M. *Quand la famille pèse dans la balance... lors de la décision d'aller vivre en milieu rural ou de le quitter*, 2011

Des études similaires, réalisées en Mauricie et à La Tuque par les mêmes chercheurs, présentent les mêmes conclusions. Les résultats obtenus par Laurin (2018) pour la Mauricie concordent avec ceux du Bas-Saint-Laurent :

« les principaux déterminants de l'attraction d'une région sont les facteurs organisationnels : les jeunes universitaires sont avant tout attirés par des entreprises et par la nature des emplois offerts. Ils se déplaceront en région s'ils croient pouvoir bénéficier d'un emploi et d'un environnement de travail stimulant où ils pourront s'épanouir, réaliser des défis professionnels et obtenir de l'avancement professionnel au sein d'entreprises dynamiques déployant des pratiques de ressources humaines innovantes ».

Plus précisément, Laurin (2018) recense les facteurs professionnels et les pratiques de ressources humaines les plus significatifs dans l'attraction des travailleurs par une revue de la littérature regroupant huit études. Les éléments les plus fréquemment mentionnés, soit relevés par au moins la moitié des études analysées, sont :

- L'image de l'organisation (75 %) ;
- Les valeurs de l'organisation (50 %) ;
- La familiarité, la visibilité et la réputation organisationnelle (50 %) ;
- La flexibilité du temps de travail/conciliation travail et vie personnelle (50 %).

Facteurs familiaux

Selon Simard (2011), « la rétention dans l'espace rural est vue par plusieurs chercheurs comme le fruit d'un équilibre constant entre des facteurs tant professionnels que familiaux, communautaires ou personnels ». La réalisation professionnelle du conjoint est particulièrement importante pour la rétention dans la région, au même titre que l'impossibilité pour le conjoint de trouver un emploi convenable dans la région habitée peut devenir un motif de départ (Simard, 2011). Le passage des enfants de l'éducation secondaire à l'éducation postsecondaire a également été déterminé comme un facteur pouvant amener les familles à quitter la région au profit des centres urbains.

À l'opposé, les facteurs familiaux peuvent aussi contribuer au retour en région de certaines familles souhaitant que les enfants puissent vivre à proximité des grands-parents (Simard, 2011). D'ailleurs, selon Girard (2005), la grande majorité des migrants interrégionaux sortants du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont justifié un éventuel retour dans la région par la proximité de leurs parents (85 %) ou par l'envie d'y élever leurs enfants (75 %).

Facteurs socioculturels et communautaires

Parmi les facteurs socioculturels et communautaires, l'accueil chaleureux, la solidarité, la possibilité de s'engager dans la communauté et y faire une différence, le rythme de vie plus lent, un milieu de vie plus sécuritaire et les activités de plein air ont été identifiés comme favorisant la rétention. Or, le manque d'activités culturelles est parfois perçu comme un facteur dissuasif (Simard, 2011 ; Tanguay, 2020). À cet effet, un sondage mené par Visages régionaux auprès de plus de 2 000 jeunes de 18 à 37 ans révèle que « le choix d'une municipalité en région est influencé par l'achat de la maison ou du terrain (20 %), la présence d'une communauté dynamique (15 %), la proximité du lieu de travail (20 %) et la présence du réseau familial et amical (15 %) » (Journal de Québec, 25 juin 2017). L'autrice conclut que « les gens ont envie d'aller dans un endroit où il se passe quelque chose, où ils peuvent contribuer et faire la différence ».

Facteurs personnels

Les études consultées rapportent deux facteurs personnels susceptibles d'avoir un impact important sur la rétention des familles en milieu éloigné : le fait d'avoir grandi soi-même en milieu éloigné, d'y avoir séjourné lors de visites familiales ou encore d'avoir un conjoint familial avec ce type d'environnement ; la recherche de défis et de liberté (Simard, 2011).

Facteurs liés à l'environnement naturel

La beauté des paysages, la tranquillité, le silence, l'air pur, les grands espaces, la proximité de la nature, les possibilités de pratiquer des sports extérieurs, etc. seraient tous des facteurs d'attractivité d'une région pour une certaine clientèle (Simard, 2011). À titre d'exemple, selon Girard (2005), 92 % des migrants interrégionaux provenant du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont affirmé qu'ils pourraient justifier un éventuel retour par la proximité de la nature. De plus, comme mentionnée dans Tanguay (2020), « la présence de nature de manière plus générale (comme la présence de forêts, d'espaces verts, de lacs ou de zones côtières) a aussi été évoquée dans plusieurs études sur la croissance régionale ». La nature jouerait un rôle déterminant dans le choix d'un lieu de résidence, plus particulièrement pour les migrants choisissant de s'établir dans les régions rurales.

Girard (2005) présente les éléments les plus importants du lieu de résidence actuel rapportés par les migrants. Il s'agit de la proximité des services publics et commerciaux (22 %), de la qualité et du prix des habitations (18 %), du milieu social (18 %), de la végétation (18 %) et du rythme de vie et de l'animation (15 %). Lors du même sondage, il a aussi été mentionné par les répondants qu'ils préféreraient déménager dans une ville moyenne (34 %) plutôt qu'à la campagne (30 %), dans la banlieue d'une grande ville (22 %), dans un village (8 %) ou dans une grande ville (7 %).

Zins, Beauchesnes et Associés (2008) ont réalisé une enquête similaire auprès de 317 Québécois. Dans le cadre de cette enquête, les répondants devaient associer une note de 1 à 10 quant à l'importance qu'ils accordaient à différents facteurs s'ils devaient déménager dans une autre région. Les éléments les plus importants étaient :

- La présence de services de santé (moyenne de 9,0) ;
- Le milieu de vie (moyenne de 8,8) ;
- Des gens accueillants (moyenne de 8,5) ;
- La possibilité de trouver un emploi (moyenne de 8,1) ;
- Une vie près de la nature (moyenne de 8,1) ;
- Le milieu social (moyenne de 8,1).

Plus récemment, Laurin (2018) a enquêté sur les facteurs régionaux qui inciteraient les répondants à travailler à l'extérieur des centres urbains de Montréal et de Québec. Il en résulte que « le coût du logement et le coût de la vie » serait le premier facteur d'attraction, suivi « d'une région située à proximité des grands centres tels que Montréal et Québec », « une région où il est facile de trouver un logement », et « une région dynamique où l'économie est en croissance ». Environ au même moment, le sondage mené par Visages régionaux confirmait que le facteur d'attractivité le plus important des régions était « le mode de vie qu'elle permet » (43 % ; Journal de Québec, 25 juin 2017).

2.3 Initiatives en place au Québec

Une revue journalistique a permis d'identifier quelques initiatives mises en place dans les cinq dernières années visant à attirer de nouveaux habitants dans certaines régions du Québec. Dans tous les cas, il est essentiel de se référer au cadre législatif applicable avant la mise en place de telles mesures incitatives.

MRC de Caniapiscau

La MRC mise sur des projets de construction de logements et d'un bureau touristique, sur la publicité et sur l'amélioration des services de proximité afin de freiner le déclin de sa population (Radio-Canada, 16 janvier 2023).

Saint-Philémon, Bellechasse

La Ville offre une exemption de droit de mutation et un crédit de taxes foncières de 30 %, jusqu'à concurrence de 500 \$ par année, pendant 5 ans (Journal de Québec, 7 janvier 2023).

Saint-Damien-de-Buckland

La Municipalité offre 10 000 \$ à un propriétaire qui bâtit une résidence sur un terrain desservi par les services municipaux (Journal de Québec, 7 janvier 2023).

Candiac

La Ville offre, pour les acheteurs du projet domiciliaire Square Candiac, un crédit de taxes foncières équivalant à un rabais de 75 % la première année, 50 % la deuxième année et 25 % la troisième. Le promoteur, quant à lui, paie le reste de la facture pour les deux premières années, offrant ainsi des habitations « aucune taxe municipale pendant deux ans » (Journal de Montréal, 18 avril 2019).

Nicolet

La Ville offre un congé de taxes de cinq ans pouvant atteindre plus de 12 000 \$, entraînant une augmentation de sa population de 20 % entre 2009 et 2019 (Journal de Montréal, 18 avril 2019).

Saint-Côme-Linière

La Municipalité et la Chambre de commerce de Saint-Côme-Linière ont mis sur pied plusieurs programmes incitatifs afin d'attirer et retenir des gens sur le territoire. À titre d'exemple, toute nouvelle construction dans le parc industriel ou en zone industrielle ou commerciale se verra octroyer une subvention équivalant aux taxes foncières des cinq premières années. L'achat d'une propriété existante, mais non occupée depuis au moins 6 mois se traduira par une subvention équivalant respectivement à 100 %, 75 % et 50 % du montant des taxes foncières pour les 3 premières années. La construction d'une nouvelle propriété de moins de 3 logements mène à un remboursement respectivement de 75 %, 50 % et 25 % des taxes foncières les 3 premières années, alors que les propriétés de 3 logements et plus obtiennent un congé total de taxes pour la même période (L'Éclaireur Progrès, 27 avril 2022).

Gaspésie

La stratégie Vivre en Gaspésie lance un programme incitatif au déménagement de travailleurs dans la région. Les travailleurs admissibles, c'est-à-dire ayant déménagé pour le travail et ayant un emploi à temps plein sur le territoire de la Gaspésie pour une durée minimale d'un an, peuvent obtenir un remboursement des dépenses admissibles de déménagement (essence, repas, hébergement, location de camion et entreposage) entre 500 \$ et 2 000 \$ (Chandler, 26 septembre 2022).

Mont-Joli

À l'instar de plusieurs autres municipalités, la Ville de Mont-Joli offre des congés de taxes aux nouvelles entreprises et familles choisissant de s'établir sur son territoire. Plus précisément, les nouvelles entreprises jouissent d'un congé de taxes pour les 2 premières années et d'un crédit de 50 % pour la troisième année. Les nouvelles familles achetant une construction neuve ont une subvention respectivement de 100 %, 75 % et 50 % les 3 premières années. Finalement, les nouvelles familles faisant l'acquisition d'une construction existante auront un congé de taxes pendant les 3 premières années, si elles effectuent des rénovations augmentant la valeur de la propriété d'au moins 15 000 \$ (Radio-Canada, 19 juin 2018).

MRC de Montmagny

Dans l'optique d'attirer de nouvelles familles sur son territoire, la MRC de Montmagny a lancé une grande campagne publicitaire ainsi qu'un concours offrant un montant de 100 000 \$ à gagner pour un projet entrepreneurial. Le gagnant se verrait également octroyer un logement gratuit pendant 12 mois à Sainte-Lucie-de-Beauregard, ainsi qu'un espace locatif disponible (CMATV, 2 juin 2022).

Abitibi-Témiscamingue

Les Carrefours jeunesse-emploi ainsi que les caisses Desjardins de la région ont mis sur pied le programme Repères. Ce programme est divisé en 3 volets, lesquels pourraient permettre à une nouvelle famille de toucher 1 500 \$. Le premier volet offre 500 \$ aux étudiants de l'extérieur qui choisissent de faire leur stage en Abitibi-Témiscamingue. Le second volet offre 750 \$ afin de couvrir les frais de déménagement et d'installation si un membre de la famille a obtenu un emploi dans la région. Finalement, le troisième volet offre 250 \$ lorsqu'un membre de la famille est inscrit à une activité ou effectue du bénévolat auprès d'un organisme de la région.

Moffet

La Municipalité de Moffet a réussi à attirer des familles et à augmenter sa population de 27 % entre 2018 et 2021 grâce à plusieurs initiatives municipales. Depuis 2017, « le village s'est doté d'un marché public ; d'un parc de jeux dernier cri pour enfants ; de terrains de soccer, de volleyball de plage, de tennis et de basketball ; d'une nouvelle patinoire ; d'une scène de spectacle ; d'un sentier pédestre illuminé ; d'une cuisine professionnelle communautaire » (Radio-Canada, 11 septembre 2023). La Municipalité a également acheté une borne de recharge électrique et souhaite se munir d'une voiture électrique que les citoyens pourraient partager.

Prime annuelle de disparité régionale

Certains organismes, comme le Centre de services scolaire de la Baie-James et le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James, offrent à leurs employés une prime annuelle de disparité régionale variant de 6 472 \$ (sans personne à charge)² à 9 258 \$ (avec personne à charge) pour les communautés de Chapais, Chibougamau, Matagami et Lebel-sur-Quévillon, et variant de 9 004 \$ à 14 403 \$ pour la communauté de Radisson.

² Convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN, valide jusqu'au 31 mars 2023.

2.4 Mesures gouvernementales

Crédit d'impôt pour nouveau diplômé travaillant dans une région ressource éloignée

Les nouveaux diplômés ont la possibilité de demander un crédit d'impôt non remboursable s'ils résident dans une des régions ressources éloignées et y ont travaillé dans un domaine de spécialisation dans lequel ils ont étudié. Les régions admissibles sont :

- Bas-Saint-Laurent ;
- Saguenay–Lac-Saint-Jean ;
- Abitibi-Témiscamingue ;
- Côte-Nord ;
- Nord-du-Québec ;
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ;
- MRC d'Antoine-Labelle ;
- MRC de La Vallée-de-la-Gatineau ;
- MRC de Mékinac ;
- MRC de Pontiac ;
- La Tuque, La Bostonnais et Lac-Édouard.

Mesures d'attraction et de rétention des infirmières

Le ministère de la Santé et des Services sociaux octroie un montant forfaitaire de 12 000 \$ par année à une personne salariée qui fait le choix de s'établir en région éloignée pour 2 ans et d'y travailler, soit à temps complet, à temps complet avec réduction du temps de travail ou à temps partiel. Les régions sociosanitaires visées sont :

- L'Abitibi-Témiscamingue ;
- La Côte-Nord ;
- La Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ;
- Le Nord-du-Québec ;
- Le Nunavik ;
- L'Outaouais ;
- Les Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Programme d'accès aérien aux régions

Le ministère des Transports et de la Mobilité durable offre le remboursement des tarifs aériens pour les résidents des régions éloignées et isolées, ou encore les étudiants à temps complet et avec des parents résidents d'une région éloignée. Le programme se divise comme suit :

- 60 % de réduction, pour un montant annuel maximal de 3 000 \$ pour les communautés non reliées au réseau routier (Whapmagoostui, l'Île-d'Anticosti, Basse-Côte-Nord, Îles-de-la-Madeleine, Schefferville) ;
- 40 % de réduction, pour un montant annuel maximal de 1 500 \$ pour les communautés reliées au réseau routier reconnues éloignées par Revenu Québec (Eeyou Istchee Baie-James, Fermont, Minganie) ;
- 30 % de réduction pour un montant annuel maximal de 500 \$ pour les autres communautés reliées au réseau routier (Gaspésie, Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue).

Déduction des frais médicaux non dispensés dans la région

Crédit d'impôt non remboursable pouvant être demandé pour les frais de déplacement et de logement payés pour obtenir au Québec des soins médicaux qui n'étaient pas disponibles à moins de 200 km de la localité où est situé le domicile.

Déduction pour résident d'une région éloignée reconnue

Crédit d'impôt offert aux résidents d'une région éloignée ou isolée des grands centres urbains. Chapais, Chibougamau, Matagami et Lebel-sur-Quévillon sont réputées faire partie des zones intermédiaires, alors que Radisson fait partie des zones nordiques.

3. PORTRAIT DE LA BAIE-JAMES

3.1 Démographie et indicateurs économiques

De façon générale, la population des municipalités à l'étude était de 13 203 personnes en 2021 (tableau 1). La Baie-James a connu une diminution de sa population de 4 % depuis 2016, représentant 544 personnes. Sur la même période, la population du Québec a, quant à elle, connu une croissance démographique d'un peu plus de 4 %. La Baie-James connaît donc une diminution de sa population malgré une croissance de la population totale de la province.

L'âge moyen (41,2 ans) et l'âge médian (42,3 ans) de la population de la Baie-James sont inférieurs à ceux de la province en général, respectivement de 42,8 ans et 43,2 ans. Notons cependant que l'âge moyen et l'âge médian des habitants des municipalités de Lebel-sur-Quévillon, de Radisson et de Beaucanton sont perceptiblement supérieurs au reste de la région à l'étude.

Tableau 1 Indicateurs démographiques

Municipalité	Population 2021	Population 2016	Différence	Âge moyen	Âge médian
Chibougamau	7 233	7 504	-3,6 %	40,5	40,8
Chapais	1 468	1 499	-2,1 %	40,2	40,4
Matagami	1 402	1 453	-3,5 %	40,9	42,0
Lebel-sur-Quévillon	2 091	2 187	-4,4 %	44,2	48,0
Radisson	203	325*	-37,5 %	46,0	50,4
Beaucanton (Valcanton)	153	156*	-1,9 %	45,2	51,6
Val-Paradis (Valcanton)	186	162*	14,8 %	38,0	37,2
Villebois	173	176*	-1,7 %	42,8	43,6
GREIBJ hors localité	294	285	3,2 %	n. d.	n. d.
Total	13 203	13 747	- 4,0 %	41,2**	42,3**

Sources : Statistique Canada, profil du recensement de la population de 2021. Institut de la statistique du Québec, Données de population selon la source, aires de diffusion et localités désignées, G. R. Eeyou Istchee Baie-James.

* Données fournies par l'ARBJ dans le cadre de cette étude à la suite d'une demande d'information complémentaire auprès de l'ISQ.

** Non disponible auprès de Statistique Canada. Fait référence à la moyenne pondérée de l'âge moyen et de l'âge médian avec la population de chaque municipalité.

Selon le dernier recensement, le revenu total moyen en 2020 des habitants du Québec et de la région du Nord-du-Québec était d'environ 51 100 \$ (tableau 2). Les habitants des municipalités de Chibougamau (54 900 \$), de Matagami (56 800 \$) et de Lebel-sur-Quévillon (57 350 \$) présentent donc un revenu moyen supérieur à la moyenne régionale et provinciale. À contrario, le revenu moyen des habitants de Chapais est bien inférieur à la moyenne, se situant sous la barre des 48 000 \$.

En ce qui a trait au taux d'activité, soit la proportion des personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi, il était en moyenne de 64 % au Québec lors du dernier recensement. Seules les municipalités de Chibougamau (69,2 %) et de Radisson (86,7 %) présentent un taux d'activité supérieur à la moyenne provinciale. Les localités de Val-Paradis (50 %) et de Villebois (40 %), avec de faibles taux d'activité, semblent être habitées par une proportion importante de personnes ayant quitté la vie active.

Finalement, la municipalité de Radisson présentait un taux de chômage particulièrement élevé pour la Baie-James lors du dernier recensement (7,7 %), mais semblable au taux moyen de la province (7,6 %).

Tableau 2 Revenu moyen, taux d'activité et taux de chômage (2020)

Municipalité	Revenu moyen 2020	Taux d'activité	Taux de chômage
Chibougamau	54 900 \$	69,2 %	3,7 %
Chapais	47 800 \$	63,7 %	5,6 %
Matagami	56 800 \$	62,6 %	4,9 %
Lebel-sur-Quévillon	57 350 \$	63,8 %	3,6 %
Radisson	N.D.	86,7 %	7,7 %
Beaucanton (Valcanton)	N.D.	60,9 %	N. D.
Val-Paradis (Valcanton)	N.D.	50,0 %	N. D.
Villebois	N.D.	40,0 %	N. D.
Nord-du-Québec	51 080 \$	63,1 %	7,3 %
Province de Québec	51 160 \$	64,1 %	7,6 %

Source : Statistique Canada, profil du recensement de la population de 2021

La grande majorité des travailleurs de la Baie-James occupe un poste permanent (tableau 3). L'ensemble des municipalités à l'étude se situe au-dessus de la moyenne provinciale (72 %) en matière de proportion des travailleurs occupant un poste permanent ; la proportion de travailleurs autonomes y est donc moindre.

La localité de Radisson affiche un taux de poste temporaire à durée déterminée de plus d'une année (8 %) légèrement supérieur au reste des municipalités de la Baie-James et de la province, notamment en raison de sa distance importante des autres localités (> 600 km), tout en étant la seule communauté non autochtone au nord du 53^e parallèle.

Tableau 3 Catégories de travailleur

Municipalité	Employé			Travailleur autonome
	Poste permanent	Poste temporaire à durée déterminée (1 an et +)	Poste occasionnel, saisonnier ou à court terme	
Chibougamau	78 %	5 %	9 %	7 %
Chapais	82 %	5 %	8 %	5 %
Matagami	82 %	4 %	8 %	5 %
Lebel-sur-Quévillon	78 %	5 %	10 %	5 %
Radisson	80 %	8 %	8 %	4 %
Beaucanton (Valcanton)	92 %	15 %		0 %
Val-Paradis (Valcanton)	75 %	19 %		0 %
Villebois	100 %	0 %	0 %	0 %
Province de Québec	72 %	5 %	9 %	12 %

Source : Statistique Canada, profil du recensement de la population de 2023

Le tableau 4 montre qu'une certaine proportion des travailleurs de la Baie-James œuvre dans les secteurs de l'extraction minière (incluant l'extraction de pétrole et de gaz, l'exploitation en carrière et les activités de soutien), des soins de santé et l'assistance sociale (services de soins de santé ambulatoires, hôpitaux, établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes et assistance sociale), de la fabrication³ et du commerce de détail.

Plus précisément, lors du dernier recensement, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale constitue celui au sein duquel le plus de travailleurs de Chibougamau (19 %) œuvraient, suivi du secteur de la fabrication (15 %). Respectivement 12 % et 7 % des travailleurs de Chibougamau œuvraient au sein des secteurs du commerce de détail et des administrations publiques.

Pour ce qui est de la ville de Chapais, de façon assez similaire, 23 % des travailleurs œuvraient dans le secteur de la fabrication, 15 % dans le secteur du commerce de détail et 12 % dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

Environ un quart des travailleurs habitant Matagami œuvraient dans l'industrie de l'extraction minière (24 %) en 2020. Le commerce de détail (16 %), les soins de santé et l'assistance sociale (15 %) et les administrations publiques (10 %) sont d'autres secteurs d'importance dans lesquels œuvraient les travailleurs de la municipalité.

En ce qui concerne les travailleurs habitant Lebel-sur-Quévillon, ils évoluaient principalement dans les secteurs de la fabrication (19 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (14 %) et des administrations publiques (11 %) en 2020.

Les travailleurs de Radisson opéraient principalement, lors du dernier recensement, dans les secteurs du transport et de l'entreposage (16 %), des administrations publiques (16 %) et du commerce de détail (12 %).

Une proportion importante des travailleurs de Beaucanton (31 %) et de Val-Paradis (25 %) œuvraient dans le secteur de l'extraction minière en 2020. Par ailleurs, Beaucanton est la seule municipalité à l'étude où un fort pourcentage (15 %) des travailleurs œuvraient dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, lors du dernier recensement.

Finalement, plus d'un tiers des travailleurs habitant la localité de Villebois œuvraient respectivement dans les secteurs de l'extraction minière et des autres services (réparation et entretien, services personnels, organismes religieux et ménages privés). Quant aux autres travailleurs, leur nombre est trop restreint pour être présenté par Statistique Canada.

³ Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques, par exemple : fabrication d'aliments, fabrication de produits en bois, fabrication du papier, fabrication de machines, etc.

Tableau 4 Principaux secteurs d'activité dans lesquels œuvrent les travailleurs de la Baie-James (en %, 2020)

Secteur	Chibougamau	Chapais	Matagami	Lebel-sur-Quévillon	Radisson	Beaucanton	Val-Paradis	Villebois
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (SCIAN 11)	2	4	2	4	–	15	–	–
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21)	6	8	24	6	–	31	25	36
Services publics (SCIAN 22)	3	4	0	2	8	–	–	–
Construction (SCIAN 23)	5	4	4	5	8	–	–	–
Fabrication (SCIAN 31–33)	15	23	6	19	–	–	–	–
Commerce de gros (SCIAN 41)	1	0	0	2	–	–	–	–
Commerce de détail (SCIAN 44–45)	12	13	16	9	12	–	–	–
Transport et entreposage (SCIAN 48–49)	3	6	0	5	16	15	–	–
Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51)	1	0	0	1	8	–	–	–
Finances et assurances (SCIAN 52)	2	0	1	1	–	–	–	–
Services immobiliers et services de location et de location à bail (SCIAN 53)	1	0	0	1	–	–	–	–
Services professionnels, scientifiques et techniques (SCIAN 54)	4	2	1	3	–	–	–	–
Gestion de sociétés et d'entreprises (SCIAN 55)	0	0	0	0	–	–	–	–
Services administratifs, services de soutien, etc. (SCIAN 56)	3	2	2	3	8	–	–	–
Services d'enseignement (SCIAN 61)	6	3	6	6	–	–	13	–
Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62)	19	13	15	14	–	15	13	–
Arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71)	2	0	0	0	–	–	–	–
Services d'hébergement et de restauration (SCIAN 72)	6	8	4	3	8	–	–	–
Autres services (SCIAN 81)	4	3	5	6	8	–	–	36
Administrations publiques (SCIAN 91)	7	6	10	11	16	–	19	–

Source : Statistique Canada, profil du recensement de la population de 2023

Note 1 : En raison des arrondissements, les sommes peuvent différer de 100 %.

Note 2 : Pour des raisons de confidentialités, Statistique Canada ne dévoile que les secteurs d'activités comportant cinq travailleurs ou plus. Les sommes pour les municipalités de Radisson, Beaucanton, Val-Paradis et Villebois sont donc incomplètes.

3.2 Portrait du navettage à la Baie-James

Selon Statistique Canada, le navettage « désigne le déplacement d'une personne occupée entre son lieu de résidence et son lieu de travail »⁴. Selon cette définition, la grande majorité des travailleurs de la Baie-James effectue du navettage à l'intérieur de la subdivision de recensement (municipalité) à laquelle ils appartiennent, à l'exception des travailleurs de Beaucanton (44 %) et de Villebois (40 %). La majorité des travailleurs de ces deux localités effectuent du navettage dans une autre division de recensement, soit hors du Nord-du-Québec. Finalement, les travailleurs de Chapais sont particulièrement nombreux, en proportion, à effectuer du navettage à l'extérieur de la subdivision de recensement (Chapais), mais à l'intérieur de la division de recensement (Nord-du-Québec). C'est donc dire que plus du quart des travailleurs vivant à Chapais travaillent dans une autre municipalité de la région.

Tableau 5 Habitudes de navettage des travailleurs de la Baie-James

Municipalité	Personnes effectuant du navettage	Destination du navettage			
		À l'intérieur de la SDR	SDR différente à l'intérieur de la DR	Autre DR, à l'intérieur de la province	Province ou territoire différent
Chibougamau	3 295	89 %	8 %	3 %	0 %
Chapais	615	71 %	27 %	2 %	0 %
Matagami	570	88 %	8 %	4 %	0 %
Lebel-sur-Quévillon	925	83 %	9 %	9 %	0 %
Radisson	95	95 %		5 %	
Beaucanton (Valcanton)	45	44 %	0 %	56 %	0 %
Val-Paradis (Valcanton)	45	89 %		11 %	
Villebois	50	40 %	0 %	60 %	0 %
Province de Québec	2,75 M	54 %	15 %	30 %	1 %

Note : « Destination du navettage » indique si une personne effectue ou non le déplacement jusqu'à une autre municipalité (c'est-à-dire une subdivision de recensement [SDR]), une autre division de recensement (DR – hors Nord-du-Québec) ou une autre province ou un autre territoire. Le navettage désigne le déplacement d'une personne vers son lieu de travail habituel.

Selon les données récoltées lors du dernier recensement, 1 075 habitants de la Baie-James effectuaient du navettage vers une autre municipalité dans le cadre de leur travail. De plus, 1 635 travailleurs réalisaient du navettage d'une autre région vers la Baie-James, principalement vers le territoire du gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James (57 %) et Chibougamau (20 %).

⁴ Statistique Canada, Navettage de la personne occupée. 2021

Tableau 6 Navettage vers une autre subdivision de recensement (municipalité)

Municipalité	Nombre de navetteurs	Navetteurs hors Baie-James vers...	
	Nombre	Nombre	Proportion
Chibougamau	235*	320	20 %
Chapais	30*	125	8 %
Matagami	45	115	7 %
Label-sur-Quévillon	125	150	9 %
Gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James**	640	925	57 %
Total	1 075	1 635	100 %

* Exclut les navetteurs de Chibougamau vers Chapais et de Chapais vers Chibougamau.

** Information non disponible pour les localités de Valcanton et Villebois spécifiquement.

Près d'une quinzaine d'entreprises de la région œuvrant dans les secteurs de la transformation du bois, de l'éducation, de l'exploration minière, de l'aviation, etc. accueillait des navetteurs, lesquelles sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 Entreprises de la Baie-James accueillant des navetteurs (2020)

Chibougamau	Chapais	Label-sur-Quévillon	Matagami	Valcanton et Villebois	Radisson
Chantiers Chibougamau	Barrette Chapais	Scierie Comptois de Produits Résolu	Mine Matagami	Mine Casa Berardi	Hydro-Québec
Centre de formation professionnelle de la Baie-James		Usine Nordic Kraft			Air Inuit
Les Entreprises Alain Maltais		Projet exploration minière Osisko (Windfall)	Eacom Timber Corporation		Valpiro Inc.
					Général électrique

Source : Tremblay, J., 2020. *Impacts du navettage sur les travailleurs et les travailleuses, leur famille et les communautés de la Jamésie – une étude exploratoire.*

En moyenne, 32 % de la main-d'œuvre totale de ces entreprises effectuait du navettage, et plus de la moitié de ces travailleurs (55 %) provient de la région du Nord-du-Québec (Tremblay, J., 2020). Lors de l'enquête réalisée par Tremblay (2020), les travailleurs effectuant du navettage dans la région de la Baie-James ont mentionné que « le salaire plus avantageux comparativement aux emplois disponibles localement fait partie des principales motivations à occuper un emploi nécessitant du navettage ». Plusieurs autres raisons ont aussi été évoquées, notamment « le désir de relever des défis professionnels, l'intérêt pour l'emploi exercé, l'appréciation de l'équipe de travail, les avantages associés aux nombreux jours de congés, l'intérêt pour le territoire nordique, la difficulté à trouver un emploi localement et la flexibilité dans le choix du lieu de résidence » (Tremblay, 2020).

Comme documenté par Tremblay (2020), le navettage a de nombreux impacts sur les communautés de la Baie-James. D'abord, il offre la flexibilité aux travailleurs de choisir leur lieu de résidence, pourvu qu'il y ait une desserte aérienne, ce qui favoriserait l'exode des personnes résidentes. La diminution du nombre de personnes résidentes, et donc, du nombre de contribuables, affecte négativement le développement économique des communautés de la Baie-James, ainsi que leur vitalité et leur attractivité. De plus, comme les travailleurs effectuant du navettage sont logés et nourris par l'employeur, et disposent de peu de temps libre, ils effectuent que très peu de dépenses dans les commerces et attractions de la région. La présence de travailleurs pratiquant le navettage affecte également le marché immobilier des différentes municipalités, soit par la conversion de maisons familiales en maisons de chambres ou par l'augmentation du prix des logements. Finalement, la présence de navetteurs dans les communautés a un impact sur les infrastructures et les services, puisque ceux-ci les utilisent sans y contribuer financièrement. Néanmoins, le navettage demeure un incontournable afin de recruter le personnel nécessaire aux opérations des entreprises de la région, puisque le nombre de travailleurs physiquement dans la région est trop faible pour combler l'ensemble des besoins.

3.3 Constats préliminaires sur les motifs de départ de la Baie-James

Préalablement à cette étude, des acteurs des communautés et localités de la Baie-James ont été joints en février 2023 afin de retracer des initiatives locales susceptibles de documenter les motifs de départ de la Baie-James. L'ARBJ a pris soin de consulter et de ressortir les faits saillants découlant de ces premières initiatives, lesquels sont présentés dans cette sous-section ; ils permettront d'appuyer les efforts de collecte de données subséquents.

Matagami

Le Portrait de Matagami (2006) dressé par le Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James (CRSSSJ) identifie quelques motifs de départ mentionnés par les habitants. Il s'agit, entre autres, de la peur de perte de services, notamment après la fermeture de la pharmacie et le transfert de la Direction des ressources matérielles et du transport scolaire vers Chibougamau, de l'effet d'entraînement après avoir vu la famille, les voisins, les amis, etc., quitter, et du manque d'anonymat lorsque vient le temps de consulter des spécialistes.

Plus récemment, en 2020, la Ville de Matagami a réalisé un sondage auprès de 320 personnes concernant les raisons de partir, mais également les éléments faisant de la ville un endroit accueillant. Matagami est donc déjà bien au fait des pistes d'amélioration sur lesquelles elle peut travailler. À titre d'exemple, la mise en place d'options scolaires exclusives, attrayantes et cohérentes (ex. : techniques de survie en forêt en milieu isolé [Radisson], soins des chevaux [Lebel-sur-Quévillon]) à la Baie-James a été mentionnée comme un facteur pouvant attirer de nouvelles familles, notamment celles dont les parents effectuent du télétravail.

Chapais

La Ville de Chapais a réalisé un sondage à la volée au sein de son personnel afin d'identifier les motifs de départ. Près d'une dizaine d'éléments ont été mentionnés, notamment l'éloignement de la famille et des amis, le manque d'amis, l'absence de sports d'élite pour les enfants, le retour aux études, le manque de places en garderie, l'abolition d'un poste et la relocalisation des travailleurs, les études postsecondaires, les occasions de travail limitées pour les postes de gestion et l'ennui.

Chibougamau

Bien que la Ville de Chibougamau ne semble pas avoir documenté les motifs de départ de ses résidents, le Portrait de Chibougamau (2005), dressé par le CRSSSBJ, offre certaines pistes de réflexion à ce sujet. Il y est mentionné que les études à l'extérieur de la région seraient la principale cause de départ et que les retraités souhaitent se rapprocher des centres urbains, afin de bénéficier de plus de services et d'un climat plus clément, ainsi que d'être plus près de leurs enfants. De plus, certains enjeux ressortent d'un témoignage adressé à Attraction Nord (2019) par un nouvel arrivant, à savoir le logement (pas disponible ou non adéquat), la valeur marchande des maisons peu entretenues supérieure à la valeur réelle, et la difficulté à rencontrer de nouvelles personnes.

Radisson

Préalablement à la présente étude, une rencontre avec un groupe de femmes à la salle communautaire de Radisson (mars 2023) a permis d'identifier les principaux motifs de départ pour cette communauté. D'une part, très peu d'enfants habitent la communauté (sept enfants, dont trois adolescents). Donc, peu d'activités y sont offertes. Il y a peu de services disponibles ; les habitants sont donc contraints de quitter la localité afin d'y avoir accès (services de garde, pharmacie, soins de santé, etc.). En bref, Radisson est principalement un lieu de travail, où les travailleurs sont logés par les employeurs ; ils retournent donc habiter leur résidence principale à la fin de leur contrat.

Villebois–Valcanton

Contrairement aux autres communautés de la Baie-James, il est ressorti de l'exercice exploratoire que le désir de s'établir à Villebois et Valcanton était fort, mais qu'il n'y avait actuellement pas assez de maisons pour répondre à la demande.

4. COLLECTE DE DONNÉES PRIMAIRES

4.1 Sondage en ligne

Un sondage en ligne visant à déterminer les motifs de départ et les principaux facteurs d'insatisfaction des anciens résidents de la Baie-James, ainsi que les raisons pour lesquelles les navetteurs ne s'installent pas dans la région a été partagé sur les réseaux sociaux entre le 30 octobre et le 20 décembre 2023.

Au total, 345 répondants ont participé au sondage, dont 146 anciens résidents, 70 anciens étudiants et 187 navetteurs. Il est à noter que 68 répondants (20 %) ont déclaré être d'anciens résidents effectuant maintenant du navettage ; ils ont donc répondu aux deux blocs de questions. Finalement, précisons que parmi les 187 navetteurs, 49 % (92 personnes) habitent déjà sur le territoire de la Baie-James ; les paragraphes subséquents spécifiques aux navetteurs excluront donc ces personnes, puisque les analyses visent exclusivement les navetteurs résidant hors Baie-James (95 personnes).

Tableau 8 Échantillonnage

Segment de population	Population approximative	Cible	Nombre de répondants
Anciens résidents (départ < 5 ans)*	2 000	131	146
Anciens étudiants	1 000	65	70
Navetteurs	2 500	164	187**
Total	5 500	360	403**

* Excluant les anciens étudiants.

** Incluant 68 anciens résidents déclarant maintenant faire du navettage, donc faisant partie des deux catégories.

4.1.1 Profil des répondants

Le profil des répondants diffère grandement entre les anciens résidents et les navetteurs, pour certaines variables. À titre d'exemple, 19 % des navetteurs sont des femmes, contre 43 % d'anciennes résidentes (tableau 9). Bien que la proportion associée au groupe d'âge des 26 à 35 ans soit un peu plus élevée (31 %), les anciens résidents ayant répondu au sondage en ligne se répartissent dans presque toutes les catégories d'âge, à l'exception des plus de 75 ans. À cet effet, la représentativité des aînés dans les résultats concernant les motifs de départ de la Baie-James est faible.

En ce qui a trait aux navetteurs, ils sont plus nombreux à être âgés de 26 à 35 ans (41 %). Une faible proportion des navetteurs de la Baie-James est âgée de plus de 55 ans (6 %). La majorité des navetteurs sont mariés ou conjoints de fait (66 %), bien que le quart soit célibataire. Ces proportions diffèrent quelque peu pour les anciens résidents, puisqu'environ le tiers (32 %) sont célibataires.

Environ deux navetteurs sur trois (68 %) ont déclaré que leur revenu familial brut (tableau 10) est supérieur à 100 000 \$ par année, comparativement à moins d'un ancien résident sur deux (45 %). Malgré cela, que ce soit pour les anciens résidents (30 %) ou les navetteurs (68 %), le secteur d'activité dans lequel œuvre la proportion la plus élevée de répondants est l'extraction minière, l'exploitation de carrières et l'extraction de pétrole et de gaz. Une proportion non négligeable des anciens résidents travaille dans le secteur des administrations publiques (15 %) et des soins de santé et d'assistance sociale (8 %).

Finalement, peu de différences sont observées entre les deux groupes concernant le plus haut niveau de scolarité atteint et l'état civil (tableau 9).

Tableau 9 Profil sociodémographique des répondants

Variable	Anciens résidents	Navetteurs
Genre		
Femme	43 %	19 %
Homme	57 %	80 %
Autres	0 %	1 %
Âge		
18–25 ans	16 %	14 %
26–35 ans	31 %	41 %
36–45 ans	26 %	21 %
46–55 ans	15 %	17 %
56–65 ans	9 %	6 %
66–75 ans	2 %	0 %
Plus de 75 ans	0 %	0 %
Ne souhaite pas répondre	0 %	1 %
Situation familiale		
Jamais marié(e)/célibataire	32 %	25 %
Marié(e) ou conjoint(e) de fait	55 %	66 %
Veuf(-ve)	1 %	0 %
Séparé(e) ou divorcé(e)	8 %	4 %
Ne souhaite pas répondre	4 %	4 %
Plus haut niveau de scolarité		
Primaire	0 %	2 %
Secondaire	25 %	29 %
Collégial	33 %	33 %
Baccalauréat	22 %	21 %
Deuxième ou troisième cycle universitaire	16 %	11 %
Ne souhaite pas répondre	4 %	4 %
État civil		
Citoyen canadien	91 %	95 %
Résident permanent	6 %	3 %
Titulaire d'un permis d'études	1 %	0 %
Titulaire d'un permis de travail	2 %	1 %
Demandeur d'asile	0 %	0 %
Autres	0 %	1 %
Ne souhaite pas répondre	0 %	0 %

Note : Une case de couleur rouge indique une différence à la baisse importante entre les anciens résidents et les navetteurs, alors qu'une case de couleur verte indique une importante différence à la hausse entre les deux groupes.

Tableau 10 Secteur d'activité et revenu familial des répondants

Variable	Anciens résidents	Navetteurs
Revenu familial brut		
Moins de 40 000 \$	7 %	2 %
40 000 \$ à 59 999 \$	12 %	3 %
60 000 \$ à 79 999 \$	12 %	6 %
80 000 \$ à 99 999 \$	15 %	15 %
100 000 \$ à 119 999 \$	14 %	20 %
120 000 \$ à 139 999 \$	10 %	17 %
140 000 \$ et plus	21 %	31 %
Ne souhaite pas répondre	9 %	6 %
Secteur d'activité		
Administrations publiques	15 %	4 %
Agriculture	0 %	0 %
Foresterie	3 %	0 %
Pêche et chasse	2 %	1 %
Arts, spectacles et loisirs	4 %	0 %
Commerce de détail	3 %	0 %
Commerce de gros	1 %	0 %
Construction	4 %	9 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	30 %	68 %
Fabrication	5 %	1 %
Finance et assurances	2 %	0 %
Gestion d'entreprises	1 %	0 %
Hébergement et services de restauration	1 %	0 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2 %	1 %
Services administratifs, services de soutien	1 %	0 %
Services d'enseignement	6 %	0 %
Services de restauration et débits de boisson	0 %	0 %
Services immobiliers et services de location	0 %	0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	6 %	8 %
Services publics	5 %	2 %
Soins de santé et assistance sociale	8 %	1 %
Transport et entreposage	1 %	2 %
Transport par camion	1 %	3 %
Autres services	1 %	0 %
Autres	0 %	0 %

Note : Une case de couleur verte indique une importante différence à la hausse entre les deux groupes.

4.1.2 Bloc 1 – Anciens résidents

Bien que le sondage ait joint une proportion plus élevée (21 %) d'anciens résidents ayant quitté la région dans les deux dernières années, les résultats sont tout de même représentatifs des départs associés aux cinq dernières années.

Tableau 11 Année de départ des répondants

Année de départ	Nombre	Proportion
2018	26	12 %
2019	28	13 %
2020	37	17 %
2021	34	16 %
2022	45	21 %
2023	46	21 %
Total	216	100 %

La ventilation des répondants comparativement à la population répertoriée par Statistique Canada lors du dernier recensement (2021) permet d'évaluer la représentativité des résultats agrégés pour la région. Les communautés de Chibougamau et de Chapais montrent une représentativité au sondage presque idéale, avec un ou deux points de pourcentage de différence entre la proportion des répondants et celle du recensement de Statistique Canada (tableau 12). À contrario, les communautés de Lebel-sur-Quévillon et de Radisson sont sous-représentées dans les analyses agrégées, alors que celle de Matagami est surreprésentée. La présentation des résultats par communauté dans les prochains paragraphes, lorsque le nombre de répondants est supérieur ou égal à dix, permet de contrer les effets de « sur » et de « sous » représentation des résultats globaux régionaux.

Tableau 12 Communauté à laquelle était associée la résidence principale

Communauté	Nombre	Proportion	Population (2021)
Chibougamau	124	57 %	56 %
Chapais	19	9 %	11 %
Lebel-sur-Quévillon	9	4 %	16 %
Matagami	49	23 %	11 %
Radisson	10	5 %	2 %
Valcanton/Villebois	0	0 %	3 %
Villégiature sur le territoire du Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James	2	1 %	ND
Autres	3	1 %	S.O.
Total	216	100 %	

La grande majorité (79 %) des répondants ayant quitté la région depuis les cinq dernières années ne sont pas natifs de la Baie-James. Ils y sont restés majoritairement moins de trois ans (56 %) ou entre quatre et sept ans (21 % ; tableau 13). Une proportion non négligeable (9 %) de personnes non natives de la région l'ayant quitté depuis 2018 y avaient passé plus de 20 ans avant leur départ.

Tableau 13 Nombre d'années dans la région avant le départ (n=171)

Nombre d'années	Proportion
0–3 ans	56 %
4–7 ans	21 %
8–10 ans	7 %
11–20 ans	8 %
Plus de 20 ans	9 %
Total	100 %

Avant leur départ de la Baie-James, la majorité (57 %) des répondants étaient locataires. Un peu plus du tiers (35 %) étaient propriétaires de leur habitation avant de quitter la région, et 6 % des répondants vivaient chez leurs parents au moment de leur départ.

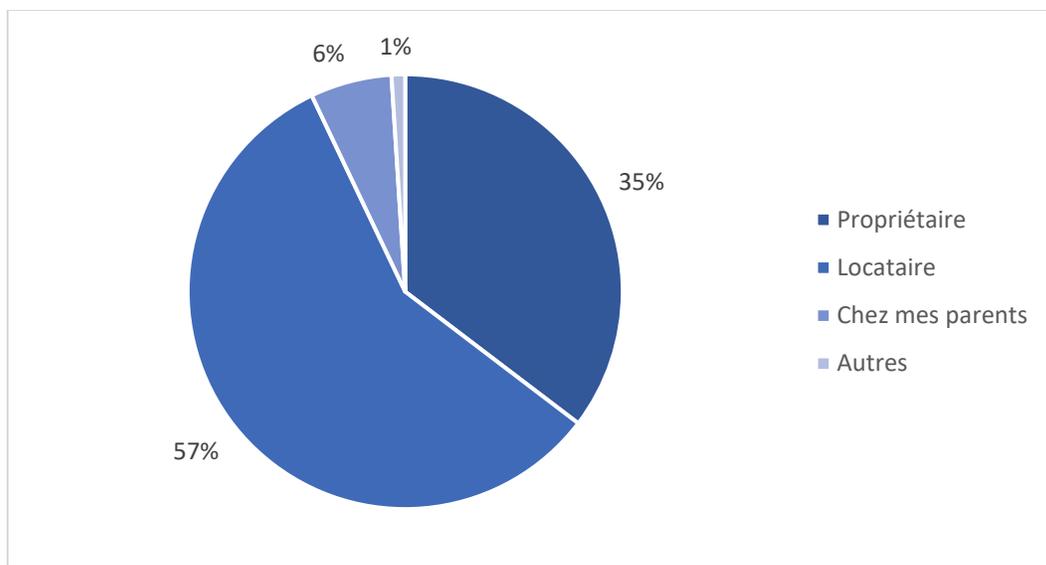


Figure 2 Locataire ou propriétaire

En ce qui a trait à l'occupation des anciens résidents, 65 % étaient salariés avant le départ et 32 % des personnes ayant quitté la région étaient étudiants lors de leur passage à la Baie-James. La grande majorité (84 %) des anciens étudiants fréquentaient le Centre de formation professionnelle de la Baie-James. Les anciens étudiants ayant participé au sondage ont principalement suivi des programmes d'études en lien avec les métiers des mines (DEP en extraction de minerai, en conduite de machines de traitement du minerai, en forage et dynamitage, en traitement du minerai ; tableau 14).

Tableau 14 Principaux programmes d'études suivis dans la région par les anciens étudiants (n=70)

Programme d'études	Proportion
DEP Extraction de minerai	26 %
DEP Conduite de machines de traitement du minerai	16 %
DEP Forage et dynamitage	16 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	10 %
DEP Mécanique d'engins de chantier	9 %
DEP Conduite de machinerie lourde en voirie forestière	9 %
DEP Traitement du minerai	6 %
Études collégiales	3 %

Les principaux éléments ayant influencé le départ de la région des répondants sont présentés à la figure ci-dessous (toutes les communautés et tous les segments de population). Plus de la moitié (54 %) des anciens résidents souhaitaient se rapprocher de leur famille en quittant la Baie-James. Environ un tiers (34 %) mentionnent également la vie sociale et culturelle à l'extérieur de la Baie-James comme un élément ayant influencé leur décision de partir. Le quart des départs serait influencé par la difficulté de faire des rencontres amicales ou amoureuses, un accès difficile aux biens de consommation, la volonté de vivre de nouvelles expériences, le retour dans la région natale et les perspectives d'avancement professionnel. Finalement, environ une personne sur cinq affirme que la recherche d'emploi dans son domaine, le climat et le coût de la vie ont influencé son départ de la région.

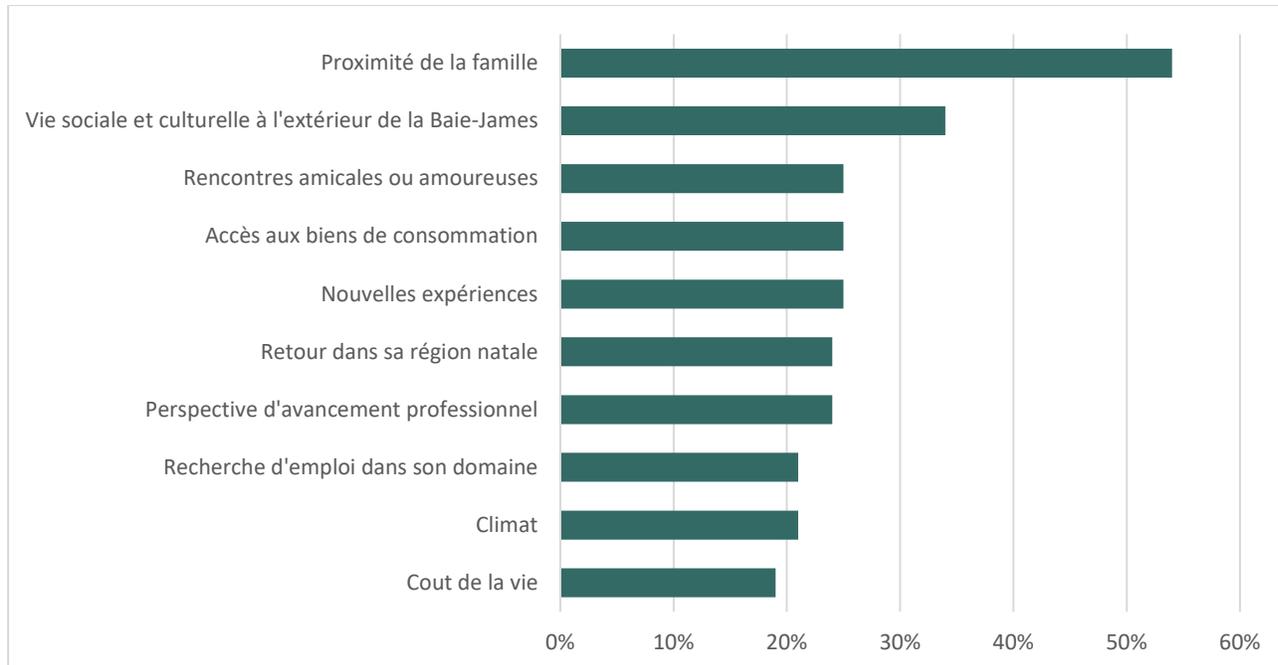


Figure 3 Éléments ayant influencé le départ de la région des répondants (n=216)

De façon spécifique aux anciens étudiants, les principaux éléments ayant influencé le départ de la région sont le souhait de se rapprocher de la famille (41 %) ou le retour dans la région natale (33 %), la recherche d'un emploi dans le domaine d'études (31 %) et le souhait de faire des rencontres amicales ou amoureuses (30 %).

La figure ci-dessous présente les spécificités par communauté. La vie sociale et culturelle à l'extérieur de la Baie-James a influencé les départs dans toutes les communautés (entre 30 % et 47 % des répondants). En revanche, le souhait de se rapprocher de la famille est la principale raison motivant le départ des anciens résidents de Matagami (61 %), de Chibougamau (55 %) et de Chapais (47 %), mais ne fait pas partie des quatre principales motivations évoquées par les répondants ayant quitté Radisson. Les soins et les spécialistes de la santé (40 %) sont des éléments qui motivent davantage les départs de cette communauté.

Outre les éléments communs à la région mentionnés précédemment, le coût de la vie (42 %) et l'indisponibilité des programmes d'études postsecondaires (42 %) font partie des principaux éléments ayant influencé les départs des anciens résidents de Chapais. Pour ce qui est des anciens résidents de Matagami, leur départ était davantage motivé par l'avenir de la région (35 %) et l'accès aux biens de consommation (33 %). Finalement, outre les éléments communs à la région, les départs des anciens résidents de Chibougamau ont aussi été motivés par la volonté des répondants de retourner dans leur région natale (28 %).

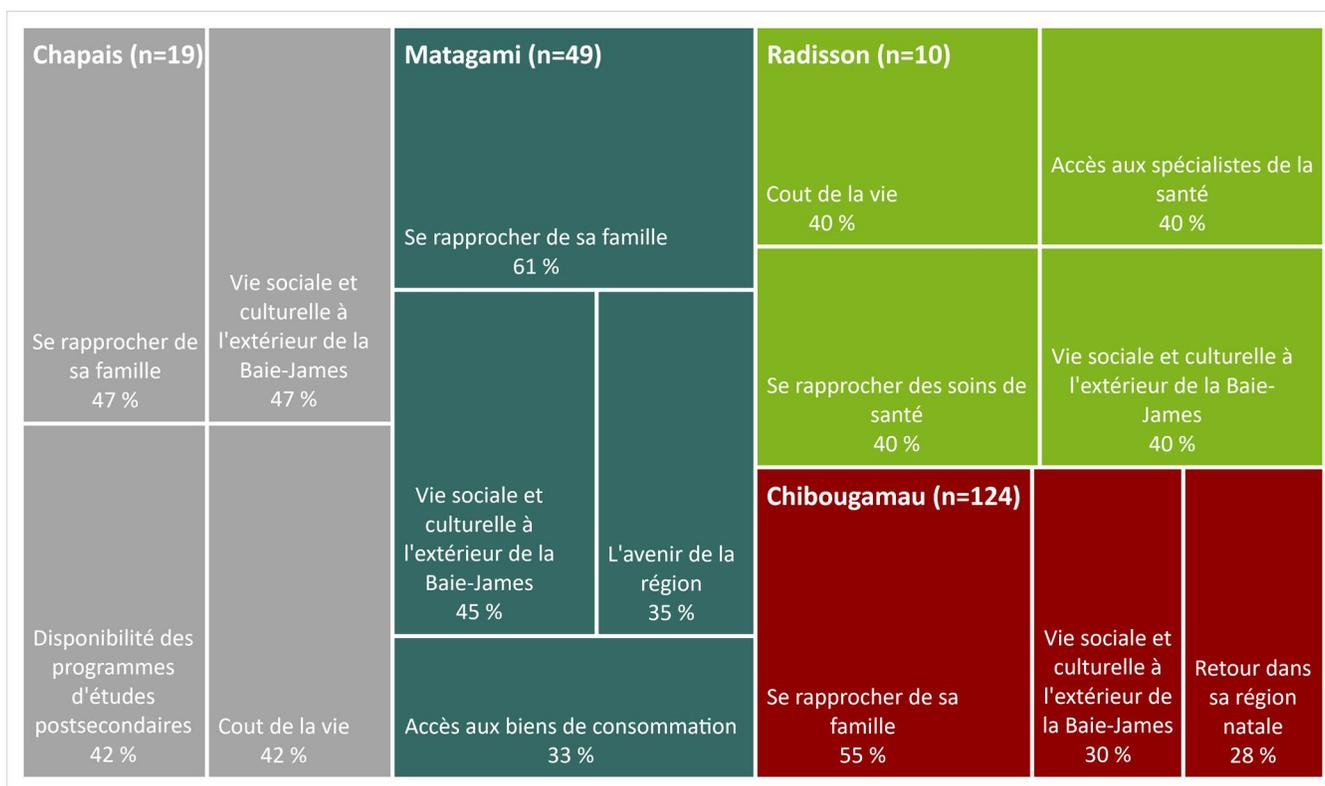


Figure 4 Principaux éléments ayant influencé le départ selon les communautés

Les anciens résidents ont aussi été interrogés sur leur satisfaction concernant les offres commerciales, de divertissement et de loisirs, de services communautaires et de vie familiale dans leur communauté jamésienne. Une note de zéro signifie que le service n'est pas disponible, mais que le répondant aurait aimé y avoir accès. Lorsque le service est disponible et utilisé, les répondants devaient lui accorder une note de satisfaction allant de très insatisfait (note de 1) à très satisfait (note de 4). Les figures ci-dessous présentent les résultats moyens obtenus par type d'offre et par communauté.

Concernant l'offre commerciale (figure 5), les anciens résidents de la Baie-James sont généralement satisfaits de l'offre de stations-service (note de 3,2/4) et de dépanneurs (note de 3,3/4). L'élément le moins satisfaisant à l'échelle de la région concerne l'offre de restaurants (note de 2,1/4), de magasins au détail (note de 2,3/4) et de bars (note de 2,4/4).

Plus spécifiquement à chacune des communautés, les anciens résidents de Chibougamau étaient plutôt satisfaits de l'offre commerciale pour les dépanneurs (note de 3,4/4), les stations-service (note de 3,2/4) et les pharmacies (note de 3,2/4), mais plutôt insatisfaits de l'offre de restaurants (note de 2,3/4). Les anciens résidents de Chapais ont exprimé leur satisfaction concernant les stations-service (note de 3,2/4) et les dépanneurs (note de 2,9/4) et leur insatisfaction en ce qui a trait à l'offre de restaurants (note de 1,4/4), de magasins au détail (note de 1,8/4) et de pharmacies (note de 2,2/4). Les anciens résidents de Matagami, à l'instar de ceux de la région, étaient plutôt satisfaits de l'offre de dépanneurs et de stations-service, mais insatisfaits de l'offre de bars (note de 1,7/4), de restaurants (note de 1,7/4) et de magasins au détail (note de 2,1/4). Finalement, l'ensemble de l'offre commerciale de Radisson, à l'exception des stations-service, a obtenu une note inférieure à 3, représentant « satisfait ». L'offre de dépanneurs (note de 2,8/4) est tout de même bien perçue de plusieurs répondants. Les plus grandes insatisfactions des anciens résidents de cette communauté concernent les magasins au détail (note de 1,2/4), les quincailleries (note de 1,1/4) et les épiceries (note de 1,9/4).

Concernant l'offre de divertissement et de loisirs (figure 6), les anciens résidents de la Baie-James sont généralement satisfaits de l'offre d'activités de plein air, de bibliothèques et de plages (notes de 3,1/4). Les éléments ayant trait au divertissement et aux loisirs les moins satisfaisants à l'échelle de la région sont les installations pour animaux (note de 2,2/4) et les festivals (note de 2,4/4).

Outre les éléments communs à la région et aux anciens résidents de Chibougamau, ces derniers ont exprimé leur insatisfaction concernant les jardins communautaires et les spectacles (notes de 2,5/4). En ce qui a trait aux anciens résidents de Chapais, seules les activités de plein air ont obtenu une note de 3 ou plus. Les anciens résidents de cette communauté ont tout de même accordé une note de 2,9 aux parcs, aux installations sportives pour les activités organisées et à la location d'équipements sportifs. Les insatisfactions des anciens résidents de Chapais concernent principalement les jardins communautaires (note de 1,9/4), et les activités artisanales (note de 2,3/4). À l'instar des éléments communs à la région, les anciens résidents de Matagami ont exprimé leur satisfaction par rapport aux plages (note de 3,4/4), aux bibliothèques (note de 3,3/4), et aux activités de plein air (note de 3/4), mais également concernant les installations sportives pour les activités organisées et les parcs (notes de 3/4). À contrario, les installations pour animaux (note de 1,7/4) et les festivals (note de 1,9/4) ont reçu les notes de satisfaction les plus basses par les anciens résidents de Matagami. Finalement, les anciens résidents de Radisson sont également satisfaits des bibliothèques, soit le seul élément ayant obtenu une note de 3 ou plus. Les spectacles (note de 1,3/4), les festivals (note de 1,6/4), les compétitions sportives (note de 1,7/4), la location d'équipements sportifs (note de 1,7/4), les activités sportives organisées (note de 1,9/4) et la participation à des clubs sociaux (note de 1,9/4) ont, quant à eux, été jugés plutôt insatisfaisants par les anciens résidents de Radisson.

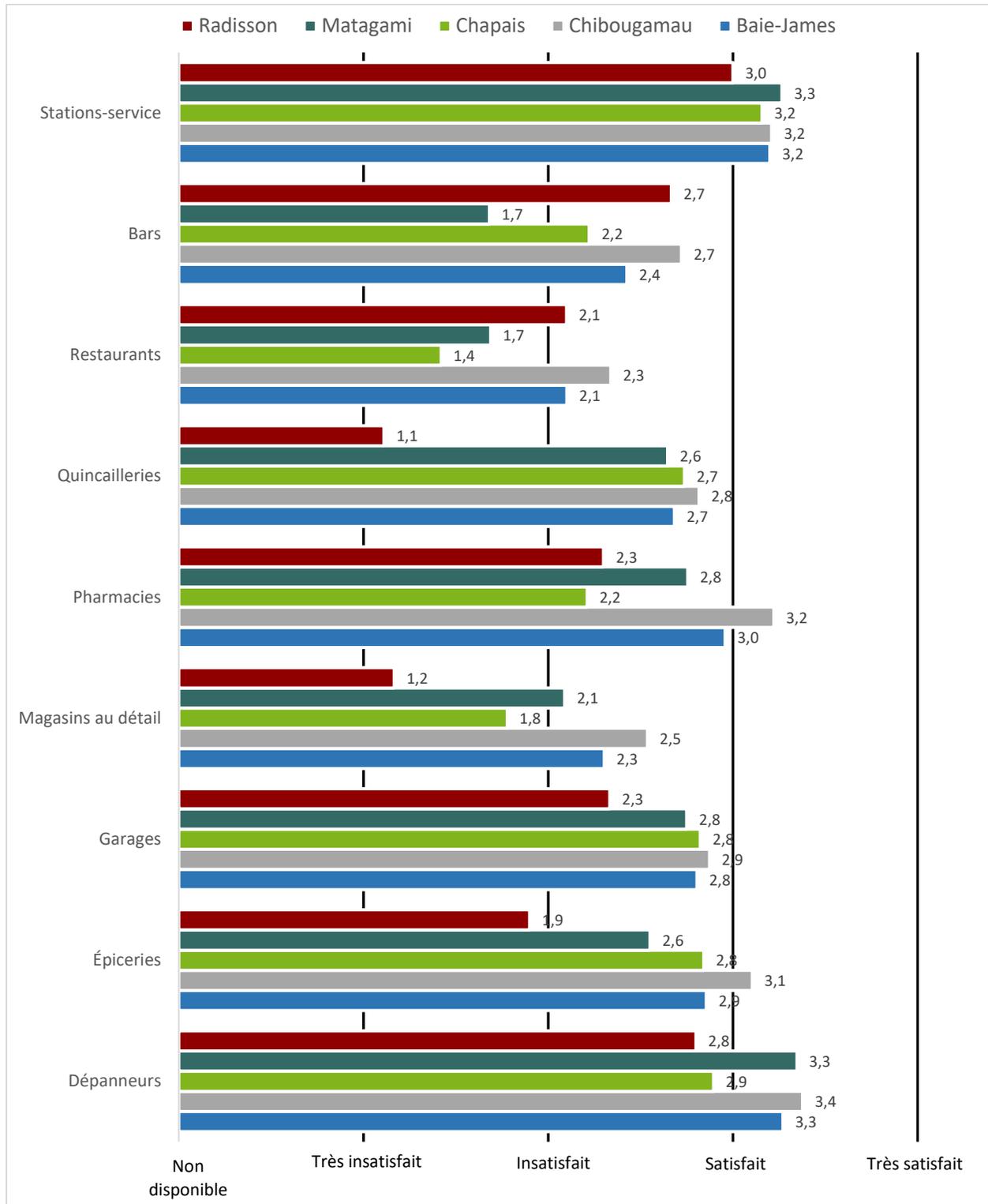
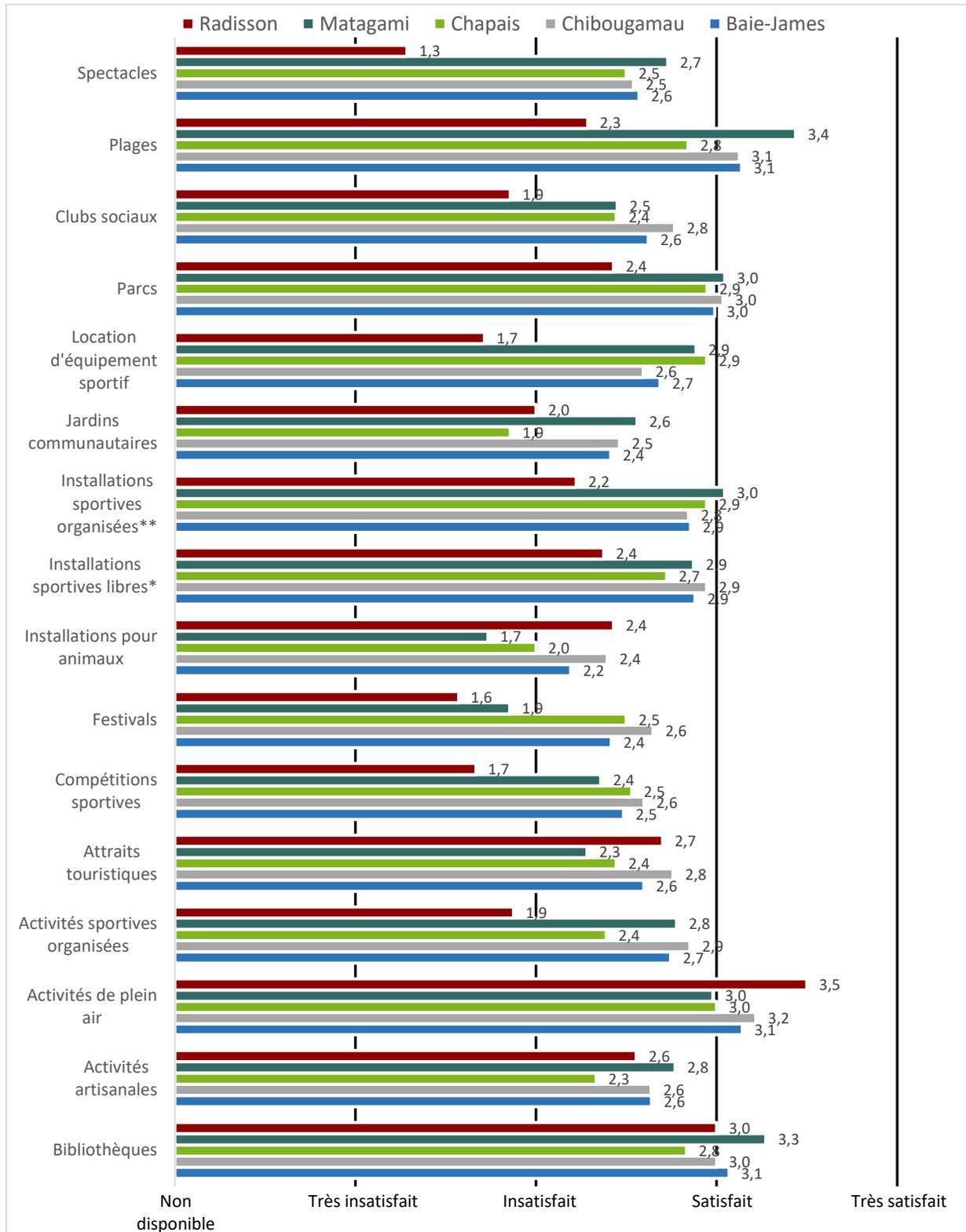


Figure 5 Moyenne de satisfaction de l'offre commerciale par communauté



* Installations sportives pour activités libres (piste de course à pied, plateau multisport, terrain de tennis, de basketball, de golf, centre de conditionnement physique, piste cyclable, etc.).

** Installations sportives pour activités organisées (piscine, aréna, centre de ski, etc.).

Figure 6 Moyenne de satisfaction de l'offre de divertissement et loisirs par communauté

À l'échelle régionale, l'offre de services communautaires semble plutôt satisfaisante, avec l'ensemble des éléments s'approchant d'une note de 3 (figure 7). Le constat est le même pour Chibougamau et Chapais, bien que le Centre d'aide à l'emploi de Chapais ait obtenu une note légèrement inférieure (2,6) à la moyenne régionale. Spécifiquement pour la communauté de Matagami, le Centre d'aide linguistique présente la note de satisfaction la plus basse, avec 2,5, alors que tous les autres services s'approchent d'une note de 3. Finalement, dans l'ensemble l'offre de services communautaires est jugée plutôt insatisfaisante par les anciens résidents de Radisson, à l'exception de la Maison des jeunes, laquelle a obtenu une note s'approchant de 3.

Finalement, concernant l'offre en lien avec la vie familiale dans la région, tous les éléments ont été identifiés comme plutôt satisfaisants, avec une note allant de 2,5 à 3,2 (figure 8). Ce constat s'applique particulièrement bien aux anciens résidents de Chibougamau, lesquels ont accordé une note entre 2,7 et 3,2 à l'ensemble des services éducatifs et de santé associés à ce bloc de questions.

À l'opposé, les anciens résidents de Chapais, bien que plutôt satisfaits des soins de santé (note de 3,1/4), expriment une certaine insatisfaction en lien avec les camps de jour et le Centre d'études collégiales (notes de 2,2/4). Spécifiquement, les anciens résidents de Matagami sont plutôt satisfaits des camps de jour (note de 3/4), de l'école primaire (note de 3,1/4), de l'école secondaire (note de 3/4) et des soins de santé (note de 3,1/4), mais insatisfaits concernant le Centre d'études collégiales (note de 2/4). Finalement, les anciens résidents de Radisson expriment leur satisfaction face aux écoles primaire (note de 3,3/4) et secondaire (note de 3/4), mais sont très insatisfaits en matière de centres d'études collégiales et professionnelles (notes de 1/4). Une certaine insatisfaction est aussi relevée par les anciens résidents de Radisson en ce qui concerne les services de garde (note de 1,9/4) et les camps de jour (note de 2,2/4).

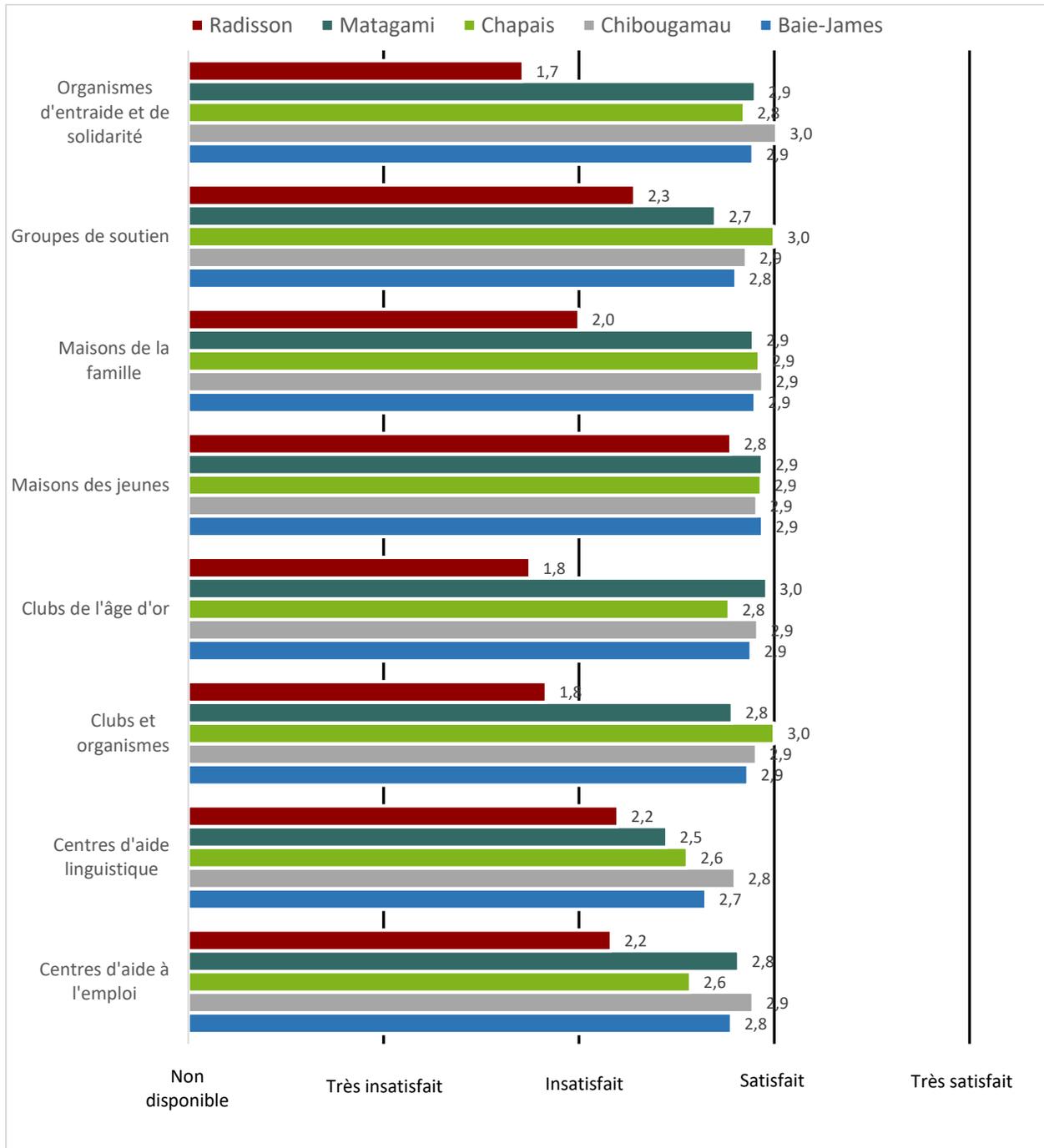


Figure 7 Moyenne de satisfaction de l'offre de services communautaires par communauté

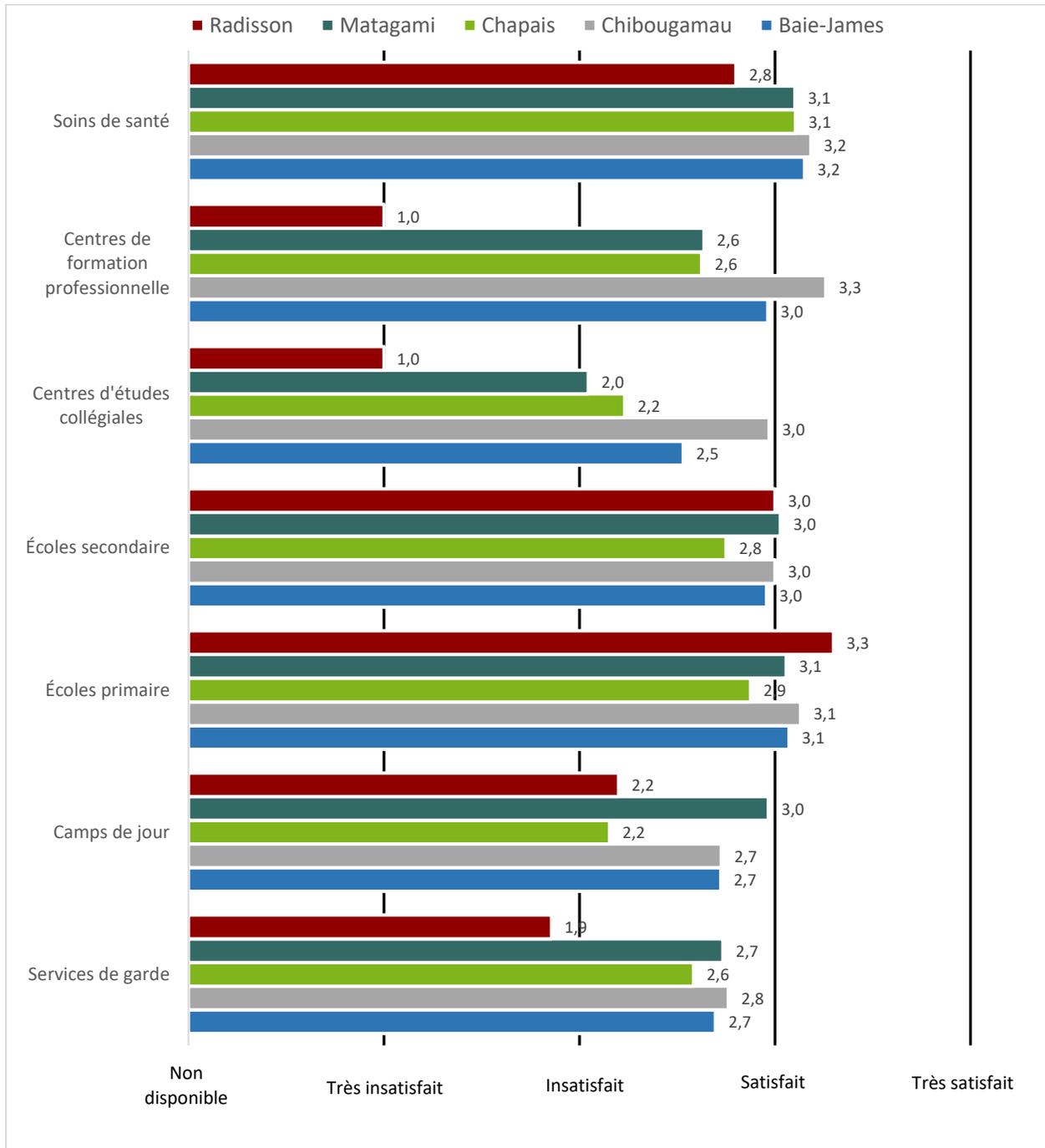


Figure 8 Moyenne de satisfaction de l'offre de vie familiale par communauté

Le sondage en ligne a également permis d'identifier les services et activités qui ne sont pas offerts dans les différentes communautés de la Baie-James, mais auxquels les anciens résidents auraient aimé avoir accès. Plusieurs anciens résidents de Chibougamau ont mentionné que les jardins communautaires, les spectacles et les installations pour animaux ne sont pas disponibles et qu'ils auraient aimé y avoir accès ; pour la communauté de Chapais, il s'agit des pharmacies et des restaurants. Les anciens résidents de Matagami ont identifié les festivals, les installations pour animaux et un centre d'études collégial comme des éléments non disponibles dans la communauté et auxquels ils auraient souhaité avoir accès. Finalement, un nombre plus élevé d'anciens résidents de Radisson ont identifié les centres d'études collégiales et professionnelles ainsi que les quincailleries comme des éléments non disponibles dans la communauté, mais auxquels ils auraient aimé avoir accès.

Les anciens résidents de la Baie-James ont ensuite été interrogés quant aux facteurs qui auraient pu les inciter à rester dans la région. Près du tiers des répondants ont identifié des facteurs liés à l'emploi qu'ils occupaient : une ambiance de travail déplaisante, un certain favoritisme dans l'attribution des postes, des conditions salariales peu avantageuses, un manque de reconnaissance de leur employeur, etc. Bref, ces personnes ont préféré trouver un emploi qui leur convenait davantage à l'extérieur de la région. Aussi, 14 % des anciens résidents affirment que rien n'aurait pu les inciter à rester à la Baie-James, majoritairement puisqu'ils sont originaires d'une autre région et voient peu de raisons de rester. Davantage d'activités sociales, culturelles, sportives, etc., auraient pu inciter quelques répondants (30) à rester dans la région, de même que la proximité de leur famille (22), la disponibilité de maisons ou de logements abordables (15) ou une plus grande variété de choix d'études secondaires (ex. : options de concentration sport-études plus diversifiées) et postsecondaires (15).

Tableau 15 Facteurs qui auraient pu inciter les anciens résidents à rester à la Baie-James (n=216)

Facteurs	Nombre de mentions
Aspect lié à l'emploi : meilleures conditions salariales, équité d'embauche, bonne ambiance de travail, reconnaissance, etc.	71
Rien	32
Davantage d'activités sociales, culturelles, sportives, etc.	30
Proximité de la famille	22
Maisons et logements disponibles ou abordables	15
Plus grande variété de choix d'études secondaires (ex. : autres sports) et postsecondaires	15
Meilleure qualité des services éducatifs et des services de garde	14
Être en mesure de rencontrer de nouvelles personnes	11
Présence de magasins à grande surface ou accès prolongé aux magasins déjà en place (ex. : après 17 h)	10
Meilleure offre alimentaire (restaurants, choix en épicerie, etc.)	10
Meilleure offre en soins de santé	10

Selon les données recueillies, environ le quart (23 %) des anciens résidents ayant quitté la région depuis 2018 pourrait envisager de revenir s'établir à la Baie-James, notamment s'ils trouvaient un emploi correspondant à leurs aspirations. La nature, la tranquillité et l'aspect de vie communautaire de la région font partie des éléments qui inciteraient les anciens résidents à revenir s'y établir.

Dans le cas contraire, les raisons évoquées pour ne pas revenir à la Baie-James sont l'éloignement de la famille (20 %), une aversion à y vivre (18 %), le manque d'activités (15 %) et le manque d'occasions d'emploi en adéquation avec les aspirations des anciens résidents (15 %).

4.1.3 Bloc 2 – Navetteurs habitant hors Baie-James

La majorité des navetteurs habitant à l'extérieur de la Baie-James font du navettage aéroporté (67 % ; tableau 17) vers le territoire du Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James hors communautés (66 % ; tableau 16). Une proportion tout de même non négligeable (17 %) effectue du navettage vers Chibougamau. Environ 6 % des navetteurs ayant répondu au sondage se déplacent vers Matagami et Radisson. Ces résultats sont semblables aux données recensées par Statistique Canada (tableau 6).

Tableau 16 Destination de travail des navetteurs habitant hors Baie-James (n=95)

Communauté	Proportion
Chibougamau	17 %
Chapais	2 %
Lebel-sur-Quévillon	2 %
Matagami	6 %
Radisson	6 %
Valcanton/Villebois	0 %
Ailleurs sur le territoire du Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James	66 %
Total	100 %

Les principaux aéroports de départ des navetteurs de la Baie-James ayant répondu au sondage sont situés dans la grande région de Montréal (39 %), en Abitibi-Témiscamingue (27 %), à Chibougamau (16 %) et à Québec (9 %).

Tableau 17 Type de navettage

Type de navettage	Proportion
Routier	33 %
Aéroporté	67 %
Aéroport de départ	
Grande région de Montréal (YUL, Saint-Hubert, Mirabel)	39 %
Abitibi-Témiscamingue (Rouyn-Noranda, Val-d'Or)	27 %
Chibougamau	16 %
Québec	9 %
Autres	9 %

Près de la moitié des navetteurs sondés résident dans les régions limitrophes à la Baie-James, soit l'Abitibi-Témiscamingue (24 %) et le Saguenay-Lac-Saint-Jean (22 % ; figure 9). Environ la moitié (49 %) des navetteurs résident dans les 14 autres régions du Québec et quelques-uns (4 %) sont situés à l'extérieur de la province.

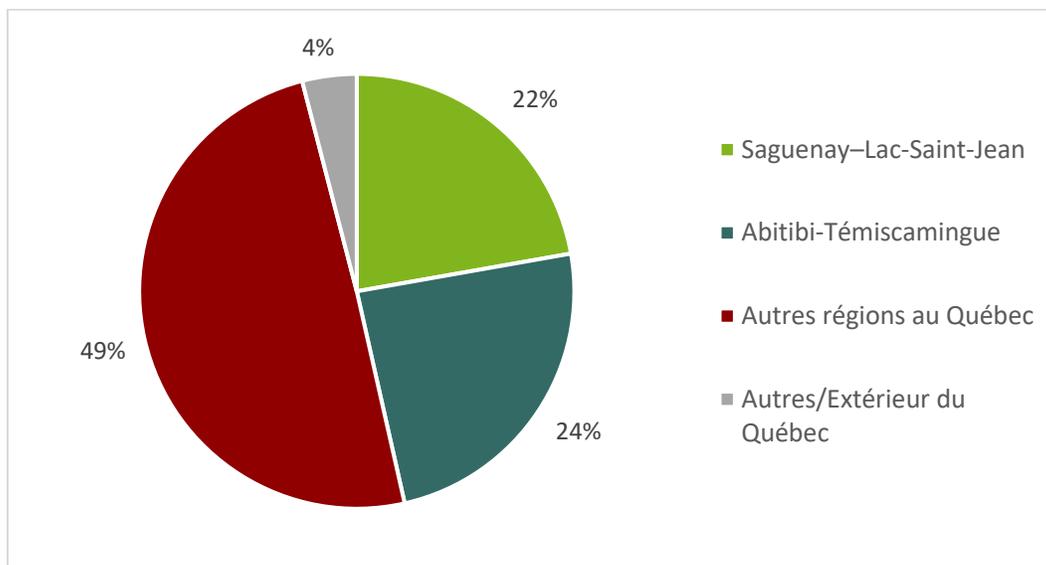


Figure 9 Lieu de résidence des navetteurs résidant hors Baie-James

La grande majorité (83 %) des navetteurs ayant participé au sondage n’envisageraient pas de déménager à la Baie-James pour se rapprocher de leur lieu de travail. Les principales raisons expliquant ce refus sont la distance de la famille et des amis (68 %), l’éloignement des centres urbains (47 %), la vie sociale et culturelle à l’extérieur de la Baie-James (38 %), la volonté de rester dans leur région natale (37 %) et l’accès aux biens de consommation (35 % ; figure 10).

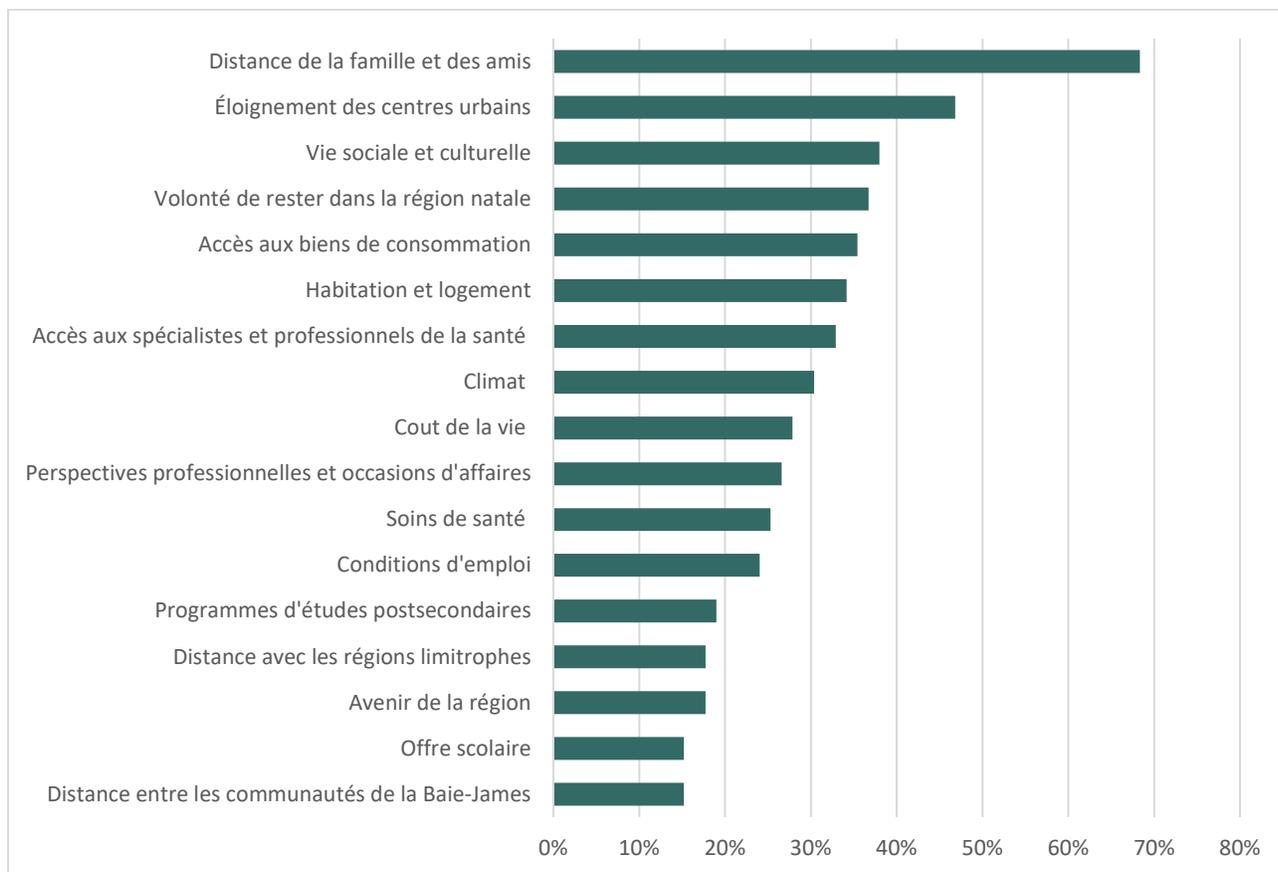


Figure 10 Principales raisons évoquées par les navetteurs de ne pas souhaiter emménager à la Baie-James (n=79)

4.2 Principaux constats des entrevues qualitatives

Plus d'une dizaine d'entrevues semi-dirigées ont été menées avec des organismes et entreprises de la région. Ces entrevues visaient à discuter des motifs de départ évoqués par le personnel quittant la région, à identifier les principaux irritants des anciens résidents, à repérer les motivations des personnes revenues dans la région, à déterminer les raisons pour lesquelles les navetteurs et les finissants ne s'installent pas à la Baie-James, à identifier les enjeux de rétention de la main-d'œuvre immigrante et à échanger sur les facteurs ou les éléments d'attractivité observés ou pouvant être mis en place afin d'augmenter l'intérêt des travailleurs et des familles.

Motifs de départ

Il ressort des entrevues menées que la Baie-James est considérée comme une région où on vient travailler ; on ne vient pas nécessairement s'y établir de façon permanente. Une bonne proportion des travailleurs qui arrivent de l'extérieur de la région savent qu'ils s'installent à la Baie-James de façon temporaire et, à moins de rencontrer une personne avec laquelle fonder une famille, qu'ils partiront éventuellement. D'ailleurs, le sentiment d'isolement et la difficulté de rencontrer de nouvelles personnes font partie des motifs de départ les plus mentionnés lors des entrevues. Les intervenants affirment que la prime d'éloignement actuellement offerte aux travailleurs de la Baie-James ne suffit pas à les retenir dans la région, notamment en raison du coût de la vie de plus en plus élevé. Ils mentionnent que ce qui était perçu par les travailleurs comme un « sacrifice » pour leur futur, soit d'aller travailler dans le nord avec un salaire alléchant et une prime d'éloignement, ne concurrence plus les conditions offertes au sud. Les travailleurs ont souvent des attentes salariales plus élevées que ce que les employeurs de la région peuvent se permettre, à l'exception des emplois en navetage. D'ailleurs, certaines entreprises mentionnent perdre des travailleurs au profit des minières ou du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, qui offrent des conditions plus avantageuses.

Pour ce qui est des familles établies dans la région, le manque de choix pour les études secondaires et postsecondaires ou la qualité moindre des services éducatifs de la Baie-James, comparativement à d'autres régions du Québec, peuvent les inciter à se relocaliser. Par exemple, le manque de concentrations sports-études, de classes enrichies ou d'arts, etc., offertes dans les écoles secondaires de la région a été mentionné à plusieurs reprises. Dans certains cas, les familles opteront pour un déménagement dans une ville ayant un choix plus varié de programmes d'études secondaires pour les enfants. En ce qui a trait aux études postsecondaires, il a été mentionné que très peu de programmes d'études collégiales et universitaires sont offerts dans la région et que les étudiants sont donc contraints de s'inscrire ailleurs. Ils ont alors tendance à rester au sud de la province après leurs études. Certains parents décident de quitter la Baie-James à leur tour, afin de se rapprocher de leurs enfants aux études postsecondaires ou ayant trouvé un travail dans une autre région. D'autres, maintenant à la retraite, choisissent de s'installer dans une région offrant plus d'activités (ex. : musées, restaurants, cinéma, terrasses, etc.).

Parmi les motifs de départ, le parc immobilier vieillissant et les coûts des nouvelles constructions résidentielles ont été mentionnés par les intervenants. Ces derniers estiment que le coût de construction d'une nouvelle résidence peut être élevé, sans garantie pour les propriétaires, d'être en mesure de revendre leur propriété à la valeur du marché advenant, par exemple, la fermeture des principales entreprises de la communauté. Peu de travailleurs sont prêts à prendre un tel risque.

Certains anciens résidents étaient, quant à eux, à la recherche de nouvelles occasions d'avancement professionnel au moment de leur départ ; bien que la Baie-James puisse offrir des postes intéressants, le nombre restreint d'organisations sur le territoire fait en sorte qu'il faut parfois attendre plusieurs années avant qu'un poste en gestion soit vacant. Les employés auront donc tendance à accepter un poste leur permettant davantage d'évoluer dans une organisation, même s'il est à l'extérieur de la région.

De plus, certains intervenants ont souligné l'absence de soins de santé spécialisés comme pouvant être un motif de départ. À titre d'exemple, une personne victime d'un AVC ayant besoin de réadaptation à long terme devra quitter le territoire pour la durée des soins (ex. : une année). De même, tous types de problèmes médicaux nécessitant des soins de longue durée amèneront les résidents à devoir se relocaliser, de façon permanente ou temporaire, faute de pouvoir obtenir de tels soins dans la région.

Finalement, il ressort des entrevues menées que les activités de plein air, qui étaient autrefois perçues comme distinctives de la région (ex. : pêche, chasse, motoneige, etc.), peuvent facilement être pratiquées dans d'autres régions du Québec.

Principaux irritants

Les principaux irritants mentionnés par les intervenants sondés sont bien souvent les mêmes éléments que les principaux motifs de départ : isolement, cout de la vie, manque de services, etc. Le manque d'activités sociales, culturelles, sportives, etc., et de lieu de socialisation (restaurants, bars, cafés, microbrasseries, cinémas, salles de représentation, etc.) a été mentionné par tous comme un irritant majeur, particulièrement pour les jeunes travailleurs nouvellement arrivés à la Baie-James, qui cherchent à se former un nouveau cercle social.

Le montant relativement élevé des taxes municipales a aussi été mentionné à plusieurs reprises comme un irritant pour les travailleurs voulant potentiellement s'établir dans la région, de même que le manque de places en garderie, les maisons et les logements peu disponibles et la nécessité de se déplacer à l'extérieur de la communauté pour la majorité des services (ex. : soins de santé, visites au garage, en optométrie, etc.) et des achats.

Il a été souligné que la Baie-James répond difficilement aux nouvelles aspirations des familles, notamment en matière d'éducation. Les élèves ont peu de choix de cours et d'activités parascolaires. De plus, si les élèves souhaitent faire partie d'une équipe sportive, il faut souvent faire quatre à six heures de route aller-retour pour les entraînements et les compétitions. Bien que la Baie-James soit souvent associée à une région de nature et de plein air, quelques intervenants mentionnent que certaines de ces activités, comme la pêche et la chasse, ne sont en fait pas facilement accessibles. Par exemple, il n'est pas possible de louer des équipements pour aller à la pêche, certains territoires de chasse sont réservés aux Premières Nations, etc. De ce fait, les travailleurs adeptes de ces activités et souhaitant s'établir en région seront tentés de choisir plutôt les régions avoisinantes (Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean) pour s'établir, pour plus de facilité.

Plus spécifiquement à Radisson, les irritants mentionnés concernent le cout élevé des aliments frais et du transport aérien. Les intervenants déplorent également que les billets d'avion à 500 \$ du Programme d'accès aérien aux régions ne s'appliquent pas à Radisson ; cela aurait un impact majeur, selon eux, sur la volonté des travailleurs de s'installer davantage dans la communauté, puisque le prix actuel (janvier 2023), à titre d'exemple, d'un aller-retour entre Montréal et Radisson est de 2 850 \$.

Motivation des personnes qui sont revenues dans la région

La majorité des intervenants ont été témoins de personnes qui ont quitté la Baie-James pour diverses raisons, pour ensuite revenir dans la région. Les principales motivations de ces personnes étaient :

- avoir un meilleur accès à leur médecin de famille à leur retraite ;
- retrouver un cercle d'amis ;
- fonder une famille dans une région où le rythme de vie est plus lent ;
- avoir accès à des postes de gestion plus tôt dans la carrière ;
- vivre le mode de vie, l'accès à la nature, l'aventure, la vie sans trafic, etc.

Raisons pour lesquelles les navetteurs ne s'installent pas à la Baie-James

La principale raison évoquée par les intervenants contactés est que les navetteurs n'ont simplement ni le besoin ni l'envie de s'installer dans la région. Puisqu'ils peuvent venir y travailler sans quitter leur région de résidence, les navetteurs ne voient aucun avantage à s'installer à la Baie-James. Souvent, les conjoints ne souhaitent pas habiter au nord en raison du manque de services, de la perte de leur réseau social, etc. Par le navettage, la famille a l'avantage de vivre en ville, pendant que le travailleur est logé et nourri par l'employeur lors de ses jours de travail à la Baie-James. Finalement, certains intervenants mentionnent que les navetteurs travaillant dans les communautés de la Baie-James et fréquentant les restaurants et commerces locaux sont parfois perçus négativement par la population locale. Ce sentiment de ne pas être le bienvenu pourrait freiner la volonté de certains de ces navetteurs à s'installer dans la communauté.

Raisons pour lesquelles les finissants ne s'installent pas à la Baie-James

De façon générale, plus de 90 % des étudiants du Centre de formation professionnelle de la Baie-James (CFPBJ) proviennent de l'extérieur de la région. La moyenne d'âge de ces étudiants dans les dernières années tourne autour de 29 ans ; nombre d'entre eux ont une famille à charge dans leur région de résidence. La grande majorité de ces étudiants s'inscrivent au CFPBJ dans les créneaux spécifiques aux secteurs miniers et forestiers, avec l'intention, par la suite, de retourner dans leur région de résidence (souvent Montréal) et de décrocher un emploi en navettage. Certaines compagnies minières bonifient le salaire de 15 % pour les travailleurs habitant dans la région et offrent des incitatifs aux étudiants afin qu'ils demeurent à la Baie-James à la suite de leurs études. Ces éléments ne font toutefois pas le poids comparativement aux avantages offerts dans le cadre d'emplois en navettage : vie en ville, conditions salariales avantageuses, programmes éducatifs de meilleure qualité, etc.

Enjeux de rétention de la main-d'œuvre immigrante

La grande majorité des intervenants contactés sont d'avis que la main-d'œuvre immigrante est essentielle au développement de la Baie-James. Ces travailleurs sont déjà déracinés de leur pays d'origine ; il y aurait donc tout intérêt à les « enraciner » à la Baie-James. Cependant, afin que la rétention de la main-d'œuvre immigrante dans la région soit un succès, des efforts considérables doivent être déployés pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants (ex. : assistance aux travailleurs dans la recherche et l'obtention d'un logement abordable, ouverture de comptes de banque, accès à des produits alimentaires diversifiés, etc.). Le manque de diversité alimentaire dans la région constitue un des principaux irritants de ces travailleurs.

Finalement, bien que la main-d'œuvre immigrante soit considérée comme essentielle au développement de la région par ses intervenants, il a été évoqué que la politique québécoise actuelle en matière d'immigration est inadéquate pour répondre à cette réalité. Par exemple, un immigrant en processus d'obtention de sa résidence permanente obtiendrait moins de points lorsqu'il est localisé à Chibougamau que dans une ville plus au sud de la province.

Facteurs et éléments d'attractivité

Les intervenants rencontrés ont d'abord été interrogés sur les facteurs et les éléments qui facilitent l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la région. Ensuite, ils ont pu suggérer des pistes de réflexion sur les éléments pouvant être mis en place afin d'attirer davantage de travailleurs.

Le mode et le rythme de vie plus lent ainsi que l'esprit de communauté sont des facteurs attrayants pour les jeunes familles qui ont été observés par les intervenants. Les travailleurs aiment, par exemple, terminer leur quart de travail à 17 h et arriver à la maison à 17 h 5. Les parents sont sensibles à la sécurité d'une petite communauté, notamment pour les jeunes enfants.

Une entreprise de la région affirme que les semaines d'intégration à l'équipe et de découverte de la région sont un franc succès pour l'attraction et la rétention de leur personnel. Dans le cadre de ces semaines, l'entreprise met sur pied un calendrier social et professionnel intéressant, incluant par exemple, une visite guidée de la ville, des soupers, des activités de plein air, etc. L'intervenante rencontrée mentionnait également que la mise de l'avant des activités sociales et des services offerts dans la ville était un facteur d'attractivité plus important que les incitatifs financiers, puisque plusieurs de ses candidats ne les connaissaient pas lorsqu'ils ont fait le choix d'intégrer l'entreprise. D'autres entreprises (2) ont mentionné les semaines découvertes comme un élément qui pourrait permettre d'attirer davantage de main-d'œuvre dans la région.

Certains intervenants ont souligné qu'un facteur de réussite pour la rétention de la main-d'œuvre dans la région est de se concentrer, lors du processus d'embauche, sur des candidats pour lesquels les services actuellement offerts dans la communauté sont déjà satisfaisants ; des candidats qui recherchent des activités de plein air et un rythme de vie plus lent, plutôt que des candidats dont les passetemps incluent le cinéma, le théâtre, les arts contemporains, les discothèques, etc.

En ce qui a trait aux éléments à mettre en place pour attirer et retenir les travailleurs dans la région, les intervenants contactés ont suggéré, sans ordre particulier, les pistes suivantes :

- s'assurer que les travailleurs de la région ont des lieux, des espaces, des activités, etc., afin de rencontrer de nouvelles personnes ;
- augmenter la prime d'éloignement ; bien que celle en place actuellement puisse attirer de nouveaux diplômés dans la région, elle n'est pas suffisante pour les retenir à long terme ;
- offrir davantage de crédits d'impôt ou subventionner le transport aérien pour les habitants de la région ;
- promouvoir davantage les activités disponibles dans la région ;
- sensibiliser la population quant aux attraits pouvant être visités sur la route en direction de Chibougamau, à l'image de la route de la Gaspésie ;
- organiser davantage d'activités dans la région (ex. : festivals, concerts, etc.), notamment lors des vacances scolaires ;
- diversifier l'offre commerciale : magasins à grande surface, brulerie, microbrasserie, cuisine raffinée, disponibilité de fruits et légumes frais, etc. ;
- mettre sur pied un service de transport collectif pour les équipes sportives, permettant de couvrir les déplacements lors des entraînements et des compétitions ;
- diversifier l'offre éducative en proposant quelques concentrations de niveau secondaire ou quelques cours innovants spécifiques à la région (ex. : mécanique de motoneige) ;
- pour les employeurs, avoir un club social responsable d'organiser des activités en dehors des heures de bureau afin de permettre aux employés de briser l'isolement ;
- offrir une aide à l'établissement pour les travailleurs faisant le choix de s'installer à la Baie-James ;
- diminuer le taux d'imposition pour les travailleurs de la Baie-James, afin qu'il soit plus avantageux de s'établir dans la région que d'y faire du navettage ;
- offrir davantage de programmes d'études aux niveaux professionnel et collégial dans la région.

4.3 CONSTATS ISSUS DES GROUPES DE DISCUSSION

Au total, quatre groupes de discussion ont été menés :

- un groupe d'anciens résidents de Matagami, Radisson et Lebel-sur-Quévillon exclusivement ;
- un groupe d'anciens résidents de Chibougamau et Chapais exclusivement ;
- un groupe d'étudiants étant venu de l'extérieur de la région pour y suivre une formation ;
- un groupe mixte composé d'anciens résidents de Chibougamau et Matagami.

Les groupes de discussion étaient d'une durée moyenne de 90 minutes. Bien que les navetteurs et les anciens étudiants originaires de la Baie-James aient été contactés à plusieurs reprises pour l'organisation des groupes de discussion, un nombre insuffisant de personnes de ces deux segments de population ont manifesté leur intérêt pour participer. Les paragraphes suivants, mettant en lumière plusieurs constats et pistes de solution proposées par les participants aux quatre groupes tenus, ne font donc pas mention de ces groupes de personnes.

De plus, bien que l'offre de magasins au détail soit l'une des principales insatisfactions mentionnées lors du sondage, les participants aux groupes de discussion affirment que ce frein est maintenant facilement contournable grâce aux achats en ligne, et ne représenterait plus un enjeu pour la région.

Chibougamau–Chapais

Les éléments les plus problématiques rencontrés par les anciens résidents de Chibougamau–Chapais sont plutôt le manque de places en garderie, le manque de logements adéquats et disponibles, et l'isolement social. Il a été mentionné que certaines familles quittaient la région par impossibilité d'avoir accès à une place en garderie. D'autres anciens résidents affirment que la mauvaise qualité des logements dans la région les a poussés, eux-mêmes ou certaines personnes de leur entourage, à quitter la région. L'achat d'une propriété afin de pallier l'offre de logements jugée inadéquate ne représentait d'ailleurs pas une option pour certains participants, notamment en raison des fluctuations importantes du marché de l'immobilier dans la région. Plusieurs anciens résidents ont souligné le fait qu'un tel investissement pouvait être risqué. Finalement, l'isolement social a aussi souvent été mentionné comme un enjeu important pour les nouveaux arrivants dans la région. Plusieurs participants ont affirmé qu'ils seraient probablement restés dans la région plus longtemps s'ils avaient été en mesure de se créer un cercle social, ou encore de rencontrer un partenaire de vie. Or, il semble difficile, comme nouvel arrivant dans la région, de s'intégrer à un groupe d'amis déjà formé depuis parfois des décennies. Par ailleurs, l'offre de services des organismes communautaires qui pourraient permettre de faciliter la création d'un tissu social est méconnue par les nouveaux arrivants dans la région.

Plusieurs pistes de solution ont été amenées par les participants en lien avec ces enjeux, notamment :

- miser sur l'expérience nordique, le plein air, l'implémentation d'une identité propre à la région ;
- organiser des clubs, activités sociales ou activités de bénévolat permettant de tisser des liens avec les habitants de la région (ex. : club des jeunes mamans, club social de l'employeur, comité des nouveaux arrivants, etc.) ;
- mieux desservir la communauté de Chapais grâce à un système de transport en commun plus efficace vers les autres communautés de la région ou le sud de la province et, notamment, vers les aéroports internationaux ;

- instaurer le concept d'ambassadeurs locaux, soit des personnes issues de la communauté qui ont comme désir de rencontrer et d'intégrer les nouveaux arrivants dans la région dans leur propre cercle social.

Plusieurs participants ont souligné le fait que la Baie-James était d'abord une région dans laquelle « on va pour travailler ». La possibilité d'obtenir des primes d'éloignement, notamment pour les nouveaux diplômés, et de décrocher un poste de gestion en début de carrière permettrait d'attirer des travailleurs dans la région. Des conditions d'emploi intéressantes, notamment en matière de salaire, combinées à un logement jugé adéquat et abordable inciteraient plusieurs participants à revenir s'installer dans la région. Certains ont suggéré d'augmenter le montant de la prime d'éloignement afin de faire en sorte que les résidents ressentent réellement un incitatif financier à ne pas partir vers le sud de la province, et que les diverses primes devraient être plus élevées que dans les régions éloignées, mais non isolées. À titre d'exemple, certains participants ont décrié le fait que le montant de la prime pour les nouveaux diplômés soit identique pour la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean (région éloignée) et la région du Nord-du-Québec (incluant la Baie-James, une région isolée), une aberration, selon eux. Finalement, bien que les diverses primes soient appréciées, elles ne sont disponibles que pour quelques secteurs (ex. : éducation, santé, etc.). À cet effet, les participants ont déterminé qu'une prime applicable à l'ensemble des entreprises de la région serait un incitatif financier intéressant pouvant favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la région.

Matagami–Lebel-sur-Quévillon–Radisson

À l'instar des deux autres communautés de la région, le manque de places en garderie a été identifié comme un frein majeur à l'établissement et à la rétention des travailleurs de Matagami–Lebel-sur-Quévillon–Radisson. Il a aussi été mentionné que la région dispose de très peu d'infrastructures pour des activités familiales, comme une piscine intérieure. L'ajout de certaines infrastructures pourrait, selon les répondants, permettre d'attirer davantage de jeunes familles.

Les enjeux liés au logement sont également fortement ressortis dans ces trois communautés. Les logements semblent peu disponibles, et certains participants ont dû passer plusieurs mois dans une chambre d'hôtel avant de pouvoir se loger autrement.

Le manque de restaurants et d'accès aux soins de santé spécialisés, notamment à l'optométrie et à la dentisterie, font également partie des insatisfactions majeures abordées lors des groupes de discussion. Afin de pallier en partie ces enjeux, il a été proposé de mettre en place un système de transport accessible et abordable entre Matagami et Amos. Plusieurs autres pistes de solutions ont été évoquées par les participants afin de rendre la région plus attrayante :

- mettre sur pied un organisme appuyant les nouveaux arrivants dans la région en matière de logement, de transport communautaire (vers Amos, par exemple), d'activités organisées, etc. ;
- offrir, pour Radisson entre autres, des billets d'avion sans frais afin de visiter la famille quelques fois par année ;
- offrir une prime, une déduction d'impôt ou une subvention pour le logement aux travailleurs venant s'installer dans la région ;
- offrir du transport en commun entre les localités et les aéroports internationaux, notamment dans l'optique d'attirer et de retenir la main-d'œuvre immigrante, mais également afin de permettre aux résidents de voyager plus facilement vers l'étranger ;
- mieux communiquer, en ce qui a trait à Matagami particulièrement, aux potentiels futurs travailleurs et résidents que la Ville est bien en activité malgré la fermeture de la mine Glencore ;

- attirer la relève ambitieuse en offrant des postes de gestion attrayants, et dont la formation est offerte sur place dans la région ;
- offrir des incitatifs pour l'achat d'une propriété considérant les fluctuations importantes et imprévisibles du marché immobilier de la région.

Anciens étudiants non originaires de la région

Finalement, un groupe de discussion a été tenu avec d'anciens étudiants non originaires de la région. Venus d'un peu partout au Québec, la majorité de ces étudiants suivaient des cours en lien avec les métiers miniers au Centre de formation professionnelle de Chibougamau. Ils étaient amenés à vivre à Chibougamau afin de suivre la partie théorique de la formation, d'une durée de six semaines, et devaient poursuivre leur formation sous forme de navettage à la mine de Stornoway.

À l'instar des autres groupes, la recherche d'un logement abordable et adéquat a été le principal enjeu rencontré par les étudiants lors de leur passage à Chibougamau. La difficulté à tisser des liens sociaux et le manque d'activités sociales, outre les activités de plein air, font également partie des insatisfactions vécues par les étudiants.

Plusieurs des étudiants suivant une formation en lien avec le secteur minier soulignent que si une occasion d'emploi dans ce secteur s'était présentée dans la région, ils auraient envisagé de s'y établir. Certains participants soulignent cependant l'importance de bien choisir le type de candidat à attirer dans la région ; un travailleur malheureux en raison du milieu de vie quittera la région malgré des incitatifs financiers avantageux.

5. CONCLUSION ET PISTES DE SOLUTION

Plus de la moitié des anciens résidents quittent la région à l'intérieur des trois premières années passées à la Baie-James. Malgré le manque de services parfois recensé dans la région, c'est principalement pour se rapprocher de leur famille que ces personnes partent. D'ailleurs, l'isolement social est un facteur crucial expliquant le départ de nombreux anciens résidents.

Cela amène le questionnement du profil de candidat à attirer dans la région. Que ce soit un travailleur célibataire ou une famille, il est important que le style de vie dudit candidat cadre avec ce que la région a à offrir ; le plein air, la convivialité, le sentiment de sécurité, la proximité de tous les services et attraits disponibles, etc.

En somme, selon les différentes consultations menées, les conditions d'emploi sont le principal facteur attirant la main-d'œuvre dans la région, mais la rétention des travailleurs est conditionnelle à une offre de logements adéquats et abordables, à la présence de services pour les familles (ex. : garderies, dentiste, etc.) et à la capacité des différents acteurs de la région à intégrer socialement et professionnellement les nouveaux arrivants. Plusieurs pistes de solution sont proposées afin d'augmenter l'attractivité et de favoriser la rétention dans la région des travailleurs et des nouvelles familles au-delà des trois premières années d'installation.

Fiscalité

- Établir une distinction entre les régions éloignées (ex. : Saguenay–Lac-Saint-Jean) et les régions isolées (Nord-du-Québec) en ce qui a trait aux primes d'éloignement et de rétention, aux crédits d'impôt, etc. ;
- Développer une prime d'éloignement et de rétention applicable à tous les travailleurs s'établissant dans la région, quel que soit leur secteur d'activité ;
- Offrir une aide à l'établissement pour les travailleurs faisant le choix de s'installer à la Baie-James ;
- Offrir des incitatifs pour l'achat ou la rénovation d'une propriété considérant les fluctuations importantes et imprévisibles du marché immobilier de la région ;
- Envisager de mettre en place des mesures fiscales ou des programmes d'aide au démarrage de nouvelles entreprises à la Baie-James afin de mieux développer l'offre commerciale (optométrie, microbrasserie, etc.) et de réduire la dépendance de la région aux ressources naturelles ;
- Diminuer le taux d'imposition pour les travailleurs de la Baie-James, afin qu'il soit plus avantageux de s'établir dans la région que d'y faire du navettage ;
- Accroître les crédits d'impôt octroyés aux enfants pratiquant un sport d'équipe nécessitant de nombreux transports vers l'extérieur de la région ;
- Envisager de mettre en place des mesures fiscales encourageant les jeunes à demeurer ou à revenir s'établir à la Baie-James.

Services et milieu de vie

- Encourager le développement de nouvelles places en garderie ;
- Mettre en place un incitatif pour la construction de nouveaux logements et maisons adéquats pouvant accueillir les futures familles ;
- Développer l'unicité et le caractère « région nordique » de la Baie-James ;
- Organiser, en partenariat avec les organismes et entreprises de la région, des clubs, activités sociales ou activités de bénévolat permettant de tisser des liens avec les habitants de la région (ex. : club des jeunes mamans, club social de l'employeur, comité des nouveaux arrivants, etc.) ;
- Instaurer le concept d'ambassadeurs locaux, soit des personnes issues de la communauté ayant comme désir de rencontrer et d'intégrer les nouveaux arrivants dans la région dans leur propre cercle social, brisant ainsi l'isolement social de ces derniers ;
- Accroître le nombre d'activités et d'installations dédiées aux enfants (ex. : piscines) dans certaines localités afin d'y attirer de nouvelles familles ;
- Diversifier l'offre éducative en proposant quelques concentrations de niveau secondaire ou quelques cours innovants spécifiques à la région (ex. : mécanique de motoneige) ;
- Favoriser l'intégration sur le marché du travail pour les membres de la famille accompagnant le nouveau travailleur ;
- Faire la promotion à l'échelle provinciale des avantages à s'établir dans chacune des localités de la Baie-James (activités de plein air, proximité des services locaux, sentiment de sécurité, rythme plus lent, cadre naturel attrayant, grands espaces, etc.) et des occasions qui y sont présentes.

Transport

- Développer un meilleur réseau de transport en commun entre les communautés de la Baie-James et vers le sud de la province afin, notamment, de faciliter l'accès à certains services essentiels non offerts dans certaines localités ;
- Offrir du transport en commun entre les localités et les aéroports internationaux, notamment dans l'optique d'attirer et de retenir la main-d'œuvre immigrante, mais également afin de permettre aux résidents de voyager plus facilement vers l'étranger ;
- Offrir, notamment pour Radisson, considérant le caractère très éloigné de la région, des billets d'avion sans frais ou à très faibles couts afin de visiter la famille à l'extérieur de la région quelques fois par année.

Population cible

- Participer aux missions de recrutement international de main-d'œuvre qualifiée afin de faire valoir la Baie-James comme un milieu d'accueil et faire connaître les emplois intéressants qu'on y trouve.

En somme, une approche globale visant à développer l'économie, à améliorer les services de base, à valoriser les attraits de ces milieux et à offrir des incitatifs financiers pourrait contribuer à la revitalisation de la Baie-James et y attirer de nouveaux résidents.